



Fundación Estatal

PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN. EJERCICIO 2022



La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la evaluación de la eficacia, calidad e impacto de las Iniciativas de Formación Programada por las empresas y los Permisos Individuales de Formación, correspondiente al ejercicio 2022.

Evaluación realizada en 2024 por KNOWLEDGE SHARING NETWORK (KSNET)., para la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

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

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	MÓDULO I. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DE LA EVALUACIÓN Y MARCO DE REFERENCIA	4
2.1.	Planteamiento metodológico de la evaluación	5
2.1.1.	Metodología del trabajo cualitativo	7
2.1.2.	Metodología del trabajo cuantitativo	11
2.2.	Limitaciones de la evaluación	13
2.3.	Marco de referencia de la evaluación: contexto socioeconómico y productivo	14
2.3.1.	El mercado laboral en 2022	15
2.4.	Marco normativo de la evaluación y de las iniciativas	25
3.	MÓDULO II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN EN RELACIÓN CON CADA UNO DE LOS OBJETIVOS	29
3.1.	Formación programada por las empresas	30
3.1.1.	Ejecución físico-financiera: alcance	30
3.1.2.	Eficacia: acceso	47
3.1.3.	Eficacia: cobertura	58
3.1.4.	Eficacia: adquisición de competencias	71
3.1.5.	Calidad: adecuación a las necesidades de los trabajadores	73
3.1.6.	Calidad: adecuación a las necesidades de las empresas	76
3.1.7.	Calidad: adecuación de la iniciativa a las empresas	82
3.1.8.	Impacto: productividad y competitividad	88
3.1.9.	Impacto: empleabilidad	92
3.1.10.	Impacto: reducción de la brecha digital	96
3.2.	Permisos Individuales de Formación	103
3.2.1.	Ejecución físico-financiera: alcance	103
3.2.2.	Eficacia: acceso y cobertura	110
3.2.3.	Eficacia: cualificación	117
3.2.4.	Calidad: adecuación a las necesidades de los trabajadores	119
3.2.5.	Calidad: adecuación a las necesidades de las empresas	120
3.2.6.	Impacto: productividad y competitividad	122
3.2.7.	Impacto: empleabilidad	124
3.2.8.	Criterio de impacto: impacto en la reducción de la brecha digital	127
3.3.	Eficiencia	128
4.	MÓDULO III. INDICADORES SINTÉTICOS	146
4.1.	Metodología	147
4.1.1.	Niveles e indicadores	147

4.1.2. Estandarización y agregación.....	148
4.2. Resultados.....	149
4.3. Limitaciones metodológicas.....	150
5. OBJETIVO COYUNTURAL DE LA EVALUACIÓN: ECONOMÍA CIRCULAR	153
5.1. Contexto	153
5.1.1. El caso de la economía circular.....	153
5.2. Resultado de la evaluación	164
6. CONCLUSIONES.....	180
6.1. Objetivos estructurales	181
6.2. Objetivo coyuntural	188
ANEXO.....	192
Anexo. Objetivos y matriz de evaluación	193

Índice de gráficos

Gráfico 1 Evolución de la cantidad de asalariados (en miles).....	15
Gráfico 2 Distribución de los asalariados por sexo	16
Gráfico 3 Distribución de los asalariados por grupos de edad.....	16
Gráfico 4 Ocupados por nivel formativo	17
Gráfico 5 Asalariados por sector	17
Gráfico 6 Personas sujetas a un ERTE por grupo de edad y sexo.....	18
Gráfico 7 Personas acogidas a un ERTE por sector económico	19
Gráfico 8 Personas en ERTE por el total de personas asalariadas, por comunidad autónoma	20
Gráfico 9 Empresas por sector económico	21
Gráfico 10 Distribución de PYMES por comunidad autónoma.....	22
Gráfico 11 Distribución de grandes empresas por comunidad autónoma.....	22
Gráfico 12 Productividad del trabajo, productividad del capital y productividad total de los factores (PTF). España, 2000-2022 (2000=100)	24
Gráfico 13 Productividad total de los factores	24
Gráfico 14 Evolución en el número de acciones formativas impartidas en miles (FE01).....	31
Gráfico 15 Porcentaje de acciones formativas por familia profesional (FE01)	32
Gráfico 16 Porcentaje de acciones formativas por modalidad de impartición y según tamaño de empresa (FE01)	33
Gráfico 17 Evolución en el número de horas totales y medias de formación realizadas por el conjunto de las personas participantes (FE02).....	33
Gráfico 18 Horas de formación impartidas según el sector productivo (FE02).....	34
Gráfico 19 Evolución en el número de empresas que forman a sus trabajadores con cargo al crédito de formación (FE03)	35
Gráfico 20 Distribución del número de empresas que forman a sus trabajadores con cargo al crédito de formación por tamaño de empresa (FE03).....	36
Gráfico 21 Nivel de representación de las diferentes CC.AA. en el número de empresas que forman a sus trabajadores con cargo al crédito de formación (FE03).....	37
Gráfico 22 Evolución en el número de entidades externas que entran en el sistema con el perfil de entidad organizadora (FE04)	38
Gráfico 23 Distribución del número de entidades externas que entran en el sistema con el perfil de entidad organizadora por tamaño de empresa (FE04)	38
Gráfico 24 Evolución en el número de participantes (FE05) y trabajadores (FE06) formados	39
Gráfico 25 Distribución del número de participantes (FE05) y trabajadores (FE06) formados por tamaño de empresa y comparativa con la demografía empresarial española	40
Gráfico 26 Nivel de representación de las diferentes CC.AA. en el número de participantes formados (FE05) y trabajadores formados (FE06).....	41
Gráfico 27 Nivel de representación de los sectores productivos en el número de participantes formados (FE05)	42
Gráfico 28 Evolución en el volumen total del crédito de formación asignado a las empresas formadoras (FE07) y del crédito dispuesto por las empresas (FE08) en millones de euro	43
Gráfico 29 Evolución del porcentaje de crédito dispuesto sobre el total de crédito asignado (FE07/FE08)	43
Gráfico 30 Distribución del volumen total del crédito de formación asignado (FE07) y dispuesto (FE08) a las empresas formadoras por tamaño de empresa en el año 2022.....	44
Gráfico 31 Porcentaje del crédito dispuesto sobre el total de crédito asignado por comunidad autónoma (FE08)	45
Gráfico 32 Porcentaje del crédito dispuesto (FE08) sobre el total de crédito asignado por sector productivo (FE07).....	46
Gráfico 33 Evolución de la proporción de empresas formadoras respecto al total de empresas dadas de alta en el sistema (FE09)	47
Gráfico 34 Proporción de empresas formadoras respecto al total de empresas dadas de alta en el sistema por tamaño de empresa (FE09)	48
Gráfico 35 Proporción de empresas formadoras respecto al total de empresas dadas de alta en el sistema por comunidad autónoma (FE09)	49
Gráfico 36 Proporción de empresas formadoras respecto al total de empresas dadas de alta en el sistema por sector productivo (FE09).....	50
Gráfico 37 Evolución de la proporción de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado sobre el total de empresas formadoras (FE10)	51

Gráfico 38 Proporción de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado sobre el total de empresas formadoras por tamaño de empresa (FE10)	51
Gráfico 39 Proporción de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado sobre el total de empresas formadoras por comunidad autónoma (FE10)	52
Gráfico 40 Proporción de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado sobre el total de empresas formadoras por sector productivo (FE10)	53
Gráfico 41 Distribución porcentual de las distintas formas de acceso al crédito por parte de las empresas (FE13)	54
Gráfico 42 Distribución porcentual de las principales vías a través de las cuales las empresas tienen conocimiento de la iniciativa (FE12)	55
Gráfico 43 Distribución porcentual de las principales vías a través de las que las empresas tienen conocimiento de la iniciativa por tamaño de empresa (FE12)	56
Gráfico 44 Grado de conocimiento de diferentes aspectos de apoyo a la gestión por tamaño de empresa (FE14)	57
Gráfico 45 Proporción de empresas formadoras (FE15) y bonificadas (FE16) en relación con el total de empresas cotizantes en la tesorería General de SS (TGSS)	59
Gráfico 46 Proporción de empresas formadoras en relación con el total de empresas cotizantes en la tesorería General de SS (TGSS) según tamaño de la empresa (FE15)	59
Gráfico 47 Proporción de empresas formadoras en relación con el total de empresas cotizantes en la tesorería General de SS (TGSS) según tamaño de la empresa (FE15)	60
Gráfico 48 Proporción de empresas formadoras en relación con el total de empresas cotizantes en la Tesorería General de SS (TGSS) por sector económico (FE15)	61
Gráfico 49 Evolución de la proporción de participantes formados (FE17) y trabajadores formados (FE18) sobre el total de trabajadores asalariados de la Encuesta de Población Activa	62
Gráfico 50 Proporción de participantes (FE17) y trabajadores (FE18) formados sobre el total de trabajadores asalariados de la Encuesta de Población Activa	63
Gráfico 51 Proporción de trabajadores formados sobre el total de trabajadores asalariados de la Encuesta de Población Activa según sector económico (FE18)	64
Gráfico 52 Distribución de la formación conforme al nivel formativo de las personas participantes (C01)	65
Gráfico 53 Comparativa de participantes y trabajadores formados con población ocupada por sexo (C02)	66
Gráfico 54 Comparativa de participantes y trabajadores con población ocupada por categorías de edad en el año 2022 (C02)	67
Gráfico 55 Atención a colectivos prioritarios. Evolución de los trabajadores por categorías de edad (C03)	68
Gráfico 56 Atención a colectivos prioritarios. Representatividad de participantes con respecto a ocupados en el colectivo de personas en ERTE (C03)	69
Gráfico 57 Diferencial de cobertura de empresas según el sector de la actividad principal (C06)	70
Gráfico 58 Diferencial de cobertura de empresas según el tamaño de plantilla (C07)	71
Gráfico 59 Porcentajes de participantes, horas totales y media de horas por tipo de competencia (FE19, FE20, FE21 y FE22)	72
Gráfico 60 Proporción de la participación de los trabajadores y/o representantes sindicales en la detección de necesidades formativas (FE26)	73
Gráfico 61 Proporción de la participación de los trabajadores y/o representantes sindicales en la detección de necesidades formativas por tamaño de empresa (FE26)	74
Gráfico 62 Media de la valoración de los trabajadores sobre la adecuación de la formación a sus necesidades, por sector económico (FE27)	75
Gráfico 63 Media de la valoración de las empresas sobre su conocimiento de las necesidades de su sector productivo (FE23)	77
Gráfico 64 Entidades que toman parte en la detección de necesidades formativas dentro de las empresas (FE24)	78
Gráfico 65 Entidades que toman parte en la detección de necesidades formativas dentro de las empresas, por tamaño de plantilla (FE24)	79
Gráfico 66 Proporción de empresas que realizan formación fuera de la iniciativa, por tamaño de empresa (FE25)	80
Gráfico 67 Proporción de razones por las que las empresas programan la formación fuera de Fundae (FE25)	81
Gráfico 68 Media de valoración de la información y orientación sobre la iniciativa proporcionada por Fundae (FE31 PPTP)	83

Gráfico 69 Media de valoración de apoyo a la gestión de la formación por parte de Fundae (FE32 PPTP) .	83
Gráfico 70 Media de valoración de la aplicación telemática de Fundae (FE33 PPTP)	84
Gráfico 71 Media del grado de acuerdo con las afirmaciones sobre el objetivo, planteamiento y diseño de la iniciativa de bonificaciones (FE34 PPTP)	85
Gráfico 72 Media de la valoración de las empresas con trabajadores en ERTE del crédito adicional por este concepto	87
Gráfico 73 Valoración del impacto en la productividad (FE29), el clima laboral (FE30), la internacionalización (FE31), la especialización/innovación (FE32) y la adaptación a nuevos requisitos normativos y/o tecnológicos (FE33), por tamaño de empresa	89
Gráfico 74 Valoración de la mejora en el desempeño de los trabajadores (FE34), el desarrollo de nuevas funciones (FE35), el acceso a nuevos puestos de trabajo (FE36), la permanencia en el mercado laboral (FE37), la mejora de la carrera profesional (FE38) y el crecimiento personal, por tamaño de empresa	93
Gráfico 75 Valoración de la mejora en el desempeño de los trabajadores (FE34), el desarrollo de nuevas funciones (FE35), el acceso a nuevos puestos de trabajo (FE36), la permanencia en el mercado laboral (FE37), la mejora de la carrera profesional (FE38) y el crecimiento personal, por sexo.....	94
Gráfico 76 Valoración de la mejora en el desempeño de los trabajadores (FE34), el desarrollo de nuevas funciones (FE35), el acceso a nuevos puestos de trabajo (FE36), la permanencia en el mercado laboral (FE37), la mejora de la carrera profesional (FE38) y el crecimiento personal, por edad	95
Gráfico 77 Valoración del impacto en la adquisición o mejora de competencias digitales de la población ocupada por tamaño de empresa (FE39)	96
Gráfico 78 Valoración del impacto en la adquisición o mejora de competencias digitales de la población ocupada por grupo de edad (FE39).....	97
Gráfico 79 Proporción de empresas que ofrecen a sus trabajadores acciones formativas en competencias digitales por tamaño de empresa (FE40)	98
Gráfico 80 Proporción de empresas que ofrecen a sus trabajadores acciones formativas en competencias digitales por CC.AA. (FE40)	99
Gráfico 81 Proporción de empresas que ofrecen a sus trabajadores acciones formativas en competencias digitales por sector económico	100
Gráfico 82 Evolución del volumen total de Permisos Individuales de Formación finalizados, con cargo al crédito de formación (PIF01)	103
Gráfico 83 Volumen total de Permisos Individuales de Formación finalizados (PIF01) y de trabajadores con Permisos Individuales de Formación finalizados (PIF03), por tamaño de empresa.....	104
Gráfico 84 Volumen total de empresas formadoras con PIF finalizados, con cargo al crédito de formación, por tamaño (PIF02)	105
Gráfico 85 Diferencial entre el total de personas trabajadoras con Permisos Individuales de Formación finalizados y el total por CC.AA. (PIF03).....	106
Gráfico 86 Volumen total de Permisos Individuales de Formación finalizados por tipo de formación (PIF01)	107
Gráfico 87 Trabajadores con Permisos Individuales de Formación finalizados según tipo de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores (PIF03)	107
Gráfico 88 Volumen total de trabajadores con PIF finalizado, con cargo al crédito de formación, y volumen total de población asalariada, por edad (PIF03)	108
Gráfico 89 Volumen total de crédito asignado a las empresas formadoras para financiar los PIF (izquierda - PIF04) y dispuesto (derecha - PIF05), por tamaño de empresa	109
Gráfico 90 Diferencia entre la distribución de los PIF por sectores (PIF01) y la distribución del crédito dispuesto por (PIF05)	110
Gráfico 91 Proporción de trabajadores formados en acciones formativas en las empresas no participantes en el PIF que afirman conocer la iniciativa de permisos individuales de formación, por tamaño de empresa (PIF06).....	111
Gráfico 92 Proporción de empresas formadoras no participantes en el PIF que afirman conocer la iniciativa de permisos individuales de formación, por tamaño de empresa (PIF07)	112
Gráfico 93 Vías de conocimiento de la iniciativa de permisos individuales de formación por parte de los trabajadores participantes y no participantes (PIF06).....	113
Gráfico 94 Vías de conocimiento de la iniciativa de permisos individuales de formación por parte de las empresas participantes y no participantes (PIF07).....	114
Gráfico 95 Proporción de trabajadores que declaran que la formación objeto del permiso de formación ha sido elegida por él mismo (PIF08).....	115
Gráfico 96 Tasa de cobertura poblacional de trabajadores con permiso finalizado (PIF09 – izquierda) y tasa de cobertura poblacional de empresas con permisos finalizados (PIF10 – derecha), por CC.AA.	116

Gráfico 97 Tasa de cobertura poblacional de trabajadores con permiso finalizado (PIF09) y tasa de cobertura poblacional de empresas con permisos finalizados (PIF10), por sector económico.....	117
Gráfico 98 Proporción de trabajadores con PIF finalizado que declaran haber conseguido la titulación a la que da acceso la formación realizada a la finalización de ésta por tamaño de empresa (PIF11)	118
Gráfico 99 Proporción de trabajadores con permiso individual de formación finalizado que declaran haber conseguido la titulación a la que da acceso la formación realizada a la finalización de ésta por nivel educativo (PIF11)	118
Gráfico 100 Porcentaje de trabajadores que valora positivamente los procedimientos de gestión del permiso (PIF13 PPTP) y porcentaje de trabajadores que considera que el planteamiento del permiso se adecúa a sus necesidades como trabajador en activo (PIF14 PPTP)	119
Gráfico 101 Valoración media de las empresas sobre la información y orientación que la Fundae les proporciona sobre los permisos (PIF15 PPTP)	121
Gráfico 102 Media del grado de acuerdo con las afirmaciones sobre el objetivo, planteamiento y diseño de la iniciativa (PIF16 PPTP)	122
Gráfico 103 Proporción de empresas que facilitan los permisos a sus trabajadores para mejorar su productividad y/o competitividad (PIF13) y para otras finalidades.....	123
Gráfico 104 Valoración de la mejora en el desarrollo de nuevas funciones, el acceso a nuevos puestos de trabajo, la permanencia en el mercado laboral, la mejora de la carrera profesional y el crecimiento personal, por tamaño de empresa (PIF12)	125
Gráfico 105 Valoración de la mejora en el desarrollo de nuevas funciones, el acceso a nuevos puestos de trabajo, la permanencia en el mercado laboral, la mejora de la carrera profesional y el crecimiento personal (PIF12).....	126
Gráfico 106 Evolución del presupuesto total, en millones de euros, de la iniciativa (EFI01)	130
Gráfico 107 Evolución del volumen total, en millones de euros, de la bonificación aplicada por las empresas formadoras ante TGSS (EFI02)	130
Gráfico 108 Distribución volumen total de la bonificación aplicada por las empresas formadoras ante TGSS por tamaño de empresa (EFI02)	131
Gráfico 109 Volumen total de la bonificación, en millones de euros, aplicada por las empresas formadoras ante TGSS por CC.AA. (EFI02)	132
Gráfico 110 Evolución de la tasa de ejecución presupuestaria de las dos iniciativas (EFI03).....	133
Gráfico 111 Evolución de la tasa de aprovechamiento del crédito asignado (EFI04)	134
Gráfico 112 Tasas de aprovechamiento y de no-aprovechamiento del crédito asignado por tamaño de empresa (EFI04 y EFI05)	135
Gráfico 113 Tasas de aprovechamiento y de no-aprovechamiento del crédito asignado por sector productivo de la empresa (EFI04 y EFI05)	136
Gráfico 114 Tasas de aprovechamiento y de no-aprovechamiento del crédito asignado por CC.AA. (EFI04 y EFI05)	137
Gráfico 115 Causas de no aprovechamiento del crédito asignado por tamaño de empresa (EFI06).....	138
Gráfico 116 Evolución de la tasa de utilización del crédito dispuesto (EFI07)	139
Gráfico 117 Tasa de utilización del crédito dispuesto por tamaño de empresa (EFI07)	139
Gráfico 118 Tasa de utilización del crédito dispuesto por sector productivo (EFI07)	140
Gráfico 119 Causas de no acceso a la bonificación por tamaño de empresa (EFI08)	141
Gráfico 120 Evolución de la tasa de esfuerzo inversor (EFI09)	142
Gráfico 121 Tasa de esfuerzo inversor por tamaño de la empresa (EFI09)	143
Gráfico 122 Evolución del coste medio por hora y participante formado (EFI10)	143
Gráfico 123 Coste medio por hora participante formado por tamaño de empresa (EFI10)	144
Gráfico 124 Coste medio por hora participante formado por sector productivo de la empresa (EFI10) ..	145
Gráfico 125 Número de empresas vinculadas a la economía circular en España (en miles).....	159
Gráfico 126 Empresas vinculadas a la Economía Circular por actividad principal	160
Gráfico 127 Empresas vinculadas a la Economía Circular por estrato de asalariados/as.....	160
Gráfico 128 Peso de las empresas vinculadas a la Economía Circular por Comunidad Autónoma	161
Gráfico 129 Número de personas trabajadoras vinculadas a la economía circular (en miles)	162
Gráfico 130 Peso del empleo en economía circular sobre el total de empleo por país	162
Gráfico 131 Tamaño de las empresas vinculadas a la economía circular	165
Gráfico 132 Distribución sectorial de las empresas vinculadas a la economía circular	165
Gráfico 133 Prioridad que otorgan las empresas de economía circular a la formación en este ámbito (escala 0 a 10)	166
Gráfico 134 Empresas de economía circular que dicen formar a sus personas trabajadoras en este ámbito y personas trabajadoras de dichas empresas que afirman recibir formación en economía circular	167

Gráfico 135 Finalidad de la formación en economía circular.....	168
Gráfico 136 ¿La formación en economía circular se realiza en el marco de la iniciativa de Formación programada por las empresas de Fundae o fuera de ella?	169
Gráfico 137 Motivos por los cuales la formación en economía circular se realiza fuera del marco de Formación programada por las empresas de Fundae.....	170
Gráfico 138 Personal que imparte las acciones formativas en economía circular	170
Gráfico 139 Participación de las personas trabajadoras en la identificación de necesidades formativas vinculadas a la economía circular.....	171
Gráfico 140 Relación de la formación en economía circular con los objetivos estratégicos	173
Gráfico 141 Valoración de las empresas de la oferta disponible de formación en economía circular	176
Gráfico 142 Valoración de las personas trabajadoras sobre la formación recibida vinculada a la economía circular	177
Gráfico 143 Consideración de la oferta de formación en economía circular	178

Índice de tablas

Tabla 1. Resumen trabajo de campo cuantitativo	13
Tabla 2. Tasas de actividad, empleo y paro (2021 y 2022)	15
Tabla 3. Empleo generado por tamaño de empresa.....	21
Tabla 4. Valoración del impacto en la productividad (FE29), el clima laboral (FE30), la internacionalización (FE31), la especialización/innovación (FE32) y la adaptación a nuevos requisitos normativos y/o tecnológicos (FE33), por CC.AA.	90
Tabla 5. Valoración del impacto en la productividad (FE29), el clima laboral (FE30), la internacionalización (FE31), la especialización/innovación (FE32) y la adaptación a nuevos requisitos normativos y/o tecnológicos (FE33), por sector económico.....	91
Tabla 6. Datos del gráfico 76	95
Tabla 7. Resultados indicadores sintéticos	150
Tabla 8. Códigos CNAE vinculados a la Economía Circular	155

1. INTRODUCCIÓN

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

Además, en el desarrollo de esta ley, el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, asigna al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) la responsabilidad de elaborar anualmente un Plan de Evaluación que contemple aspectos como la calidad, el impacto, la eficacia y la eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo. En concreto, el SEPE lleva a cabo esta misión con la participación de las comunidades autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales representativas. La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae) colabora y asiste al SEPE en los distintos procesos de las iniciativas de formación previstas, así como en la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo.

Consecuentemente, este informe constituye la evaluación de las iniciativas de Formación Programada por las Empresas y Permisos Individuales de Formación (PIF) correspondientes al ejercicio 2022. La evaluación se ha desarrollado acorde al Pliego de Prescripciones Técnicas, analizando las iniciativas en función de los criterios de eficacia, eficiencia, impacto, calidad y ejecución. Los resultados de cada análisis se enmarcan en el contexto socioeconómico, político y de empleo en el que se ejecutó la formación, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas para establecer segmentaciones y tipologías en aquellos indicadores y preguntas de evaluación donde se observen diferencias significativas.

Adicionalmente, en este ejercicio 2022 se establece como objetivo específico evaluar la formación realizada por las empresas en sectores implicados en la economía circular a partir de un análisis del contenido formativo realizado en la iniciativa de la formación programada por las empresas, teniendo en cuenta la referencia de las estrategias y objetivos fijados tanto a nivel nacional como internacional.

La evaluación realizada no solo busca describir los resultados, sino también explicar los comportamientos y proponer mejoras. Por ello, los resultados de esta evaluación están orientados a facilitar la toma de decisiones y apoyar la mejora continua de las iniciativas de Formación Programada por las Empresas y los Permisos Individuales de Formación. Sus principales fuentes de información han sido: i) la información administrativa de la gestión de estas iniciativas (bases de datos), ii) información producida a través de dos encuestas representativas del universo de empresas y trabajadores participantes de cada una de estas iniciativas y iii) información cualitativa recogida a través de entrevistas y/o grupos focales con empresas, trabajadores y representantes de ambos con el fin de contrastar su discurso, iv) información secundaria proveniente del análisis documental de fuentes secundarias.

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

Podrán acceder a la **Formación programada por las empresas** aquellos **trabajadores asalariados** que prestan sus servicios en la empresa o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones públicas, incluidos los fijos-discontinuos en los periodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en la formación, accedan a situación de desempleo y aquellos afectados por medidas temporales de suspensión de contrato. Así mismo, podrá aplicarse a los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de cuota por concepto de formación profesional, para cubrir sus propias necesidades formativas.

Por otro lado, la iniciativa de los **Permisos individuales de formación (PIF)** es aquella en la que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de cualquier formación, durante la jornada laboral, que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante un título universitario propio. Dichas acciones deberán realizarse íntegramente en modalidad presencial o, de

no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. Las empresas podrán financiar los costes salariales de los PIF con el crédito anual de formación, no pudiéndose financiar además como acción formativa. La financiación está limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural.

A continuación, se presentan en el Módulo I el planteamiento metodológico de la evaluación en conjunto con una breve contextualización del mercado de empleo y el acceso a la formación en España. En el Módulo II, se exponen los resultados de la evaluación de la Formación Programada por Empresas y los resultados de la evaluación de los Permisos Individuales de Formación. Además, en este módulo se presentan dos apartados comunes a ambas iniciativas: el de eficiencia de estas y el correspondiente al objetivo coyuntural de esta evaluación que concierne a la economía circular. En el Módulo III se presentan los resultados del desarrollo de indicadores sintéticos, basados en la combinación de los indicadores presentados en los resultados de las iniciativas. Finalmente, se presentan los apartados de conclusiones y recomendaciones que se derivan del análisis realizado en los módulos anteriores.



**PLANTEAMIENTO
METODOLÓGICO
Y CONTEXTO
SOCIOECONÓMICO**

2. MÓDULO I. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DE LA EVALUACIÓN Y MARCO DE REFERENCIA

2.1. Planteamiento metodológico de la evaluación

En este apartado se expone el diseño metodológico implementado para llevar a cabo la evaluación de las iniciativas de Formación programada por las Empresas (FE, en adelante, por ser la primera vez que se utiliza) y Permisos Individuales de Formación (PIF) correspondientes al ejercicio 2022. Concretamente, se expone la metodología desarrollada para evaluar el objetivo general o estructural, que consiste en determinar en qué medida la ejecución de estas iniciativas contribuye al cumplimiento de los fines del sistema de Formación para el Empleo, recogidos en el art. 2 de la Ley 30/2015 (puntos A- E), así como si se respetan los principios recogidos en el art. 3 (punto F):

- A. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- B. Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- C. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- D. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- E. Acercar y hacer partícipe a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de estas.
- F. Garantizar la calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos, asegurando su uso óptimo y la rendición de cuentas en todos los procesos.

También se incluye la metodología de la evaluación del objetivo coyuntural de este estudio, que consiste en evaluar la pertinencia y alineación de la Formación programada por Empresas (FE) en sectores clave de la economía circular con las estrategias y metas nacionales e internacionales. Igual que el objetivo estructural, el específico o coyuntural se descompone en una serie de objetivos

concretos que brindan una estructura más detallada y clara que guiará la ejecución y el enfoque de la evaluación para alcanzar dicho objetivo coyuntural:

- A. Caracterizar las empresas del sector de la economía circular involucradas en la formación programada, identificando su relevancia y contribución al desarrollo sostenible.
- B. Analizar el contenido formativo de las acciones realizadas en estas empresas en relación con las (i) temáticas y áreas cubiertas, (ii) metodologías y técnicas de enseñanza aplicadas y (iii) su duración y estructura.
- C. Comparar el contenido formativo de la formación con las estrategias y objetivos fijados a nivel nacional e internacional en relación con la economía circular para identificar áreas de alineación y posibles brechas.
- D. Estudiar las prácticas formativas más innovadoras o exitosas, identificando buenas prácticas que puedan ser replicadas o adaptadas en otros contextos.
- E. Identificar brechas y oportunidades para detectar áreas donde la formación pueda ser insuficiente o no esté alineada, así como áreas de oportunidad para mejorar o ampliar la formación.

Por último, el objetivo final de esta evaluación es establecer conclusiones y recomendaciones dirigidas a facilitar la toma de decisiones y apoyar la mejora continua de estas dos iniciativas.

Para alcanzar estos objetivos, se plantea una metodología mixta que combina técnicas cuantitativas y cualitativas, guiada por la matriz de evaluación de las iniciativas como marco lógico. Esta metodología pivota fundamentalmente en el análisis comparativo de un sistema de indicadores diseñado para dar respuesta a las principales preguntas de evaluación que se derivan de los fines del sistema y de los diferentes criterios de análisis. En el **Anexo I** puede encontrarse el detalle de la matriz de evaluación con cada uno de los indicadores asociados.

El trabajo se ha desarrollado en cuatro fases interconectadas, diseñadas específicamente para una evaluación exhaustiva de las iniciativas de ayudas a la formación en las empresas:

- **Fase 1. Diseño de la metodología y análisis del contexto de las iniciativas:** se ha desarrollado un breve contexto socioeconómico y laboral en el que se inscriben las iniciativas y el fundamento teórico de cada una de ellas, para comprender profundamente las políticas objeto de evaluación. Además, se incorpora el contexto normativo que enmarca esta evaluación. Esta

fase proporciona el marco conceptual que guía el esfuerzo evaluativo, garantizando que se dirige hacia los aspectos más relevantes. De forma paralela, se han especificado las metodologías cualitativas y cuantitativas utilizadas en la evaluación.

- **Fase 2. Trabajo de campo y recolección de datos:** a partir del diseño metodológico, se ha procedido a recoger los datos de tipo cualitativo y cuantitativo necesarios para la realización de la evaluación.
- **Fase 3. Análisis de datos:** los datos recopilados en la fase anterior han sido procesados y analizados para contestar a las preguntas de evaluación y son presentados en el módulo II de este informe.
- **Fase 4. Integración de los resultados y entregables finales:** el último paso ha consistido en sintetizar los hallazgos del análisis en un conjunto coherente de resultados, conclusiones y recomendaciones, tanto de carácter técnico como normativo, para que puedan contribuir a la mejora de las iniciativas de FE y de los PIF en el futuro.

A continuación, se expone la metodología desarrollada, tanto de tipo cualitativo como cuantitativo:

2.1.1. Metodología del trabajo cualitativo

El trabajo cualitativo de esta evaluación se ha desarrollado a través de tres técnicas distintas y complementarias: la recolección y análisis documental, las entrevistas individuales o grupales semiestructuradas y los grupos de discusión. A continuación, se describe la implementación de cada una de ellas.

- **Análisis documental**

Este análisis se ha centrado en la revisión exhaustiva de literatura académica relevante sobre la formación en el empleo, incluyendo artículos científicos, libros y estudios previos que abordan diversas perspectivas teóricas y empíricas sobre el tema. Además, se ha examinado la normativa vigente que regula la formación en el contexto laboral, así como informes institucionales, estudios de organismos nacionales e internacionales y otras fuentes secundarias que aportan datos y enfoques complementarios. Este proceso ha permitido contextualizar y sustentar los hallazgos del estudio, identificando tendencias, buenas prácticas y desafíos presentes en la formación en el empleo, y proporcionando una base sólida para el análisis y las recomendaciones finales del informe.

- **Entrevistas individuales o grupales semiestructuradas**

La entrevista semiestructurada en profundidad es una conversación mantenida entre el investigador/a y la persona entrevistada (o personas entrevistadas), y se utiliza para profundizar en aspectos muy concretos de las preguntas de evaluación planteadas que no se pueden obtener mediante los documentos (no se encuentra esta información) o grupos focales (al ser un grupo de personas que debate, es complicado profundizar). El objetivo de las entrevistas ha sido ampliar conocimientos de las iniciativas (contexto y funcionamiento), con opiniones y experiencias de las empresas formadoras¹, las personas trabajadoras, y los representantes sindicales y patronales.

Las entrevistas se han realizado de manera virtual con duraciones aproximadas de una hora y media. El equipo ha desarrollado una serie de preguntas para guiar la conversación de manera semiestructurada, basadas en las preguntas de evaluación y el perfil de la/s persona/s entrevistada/s. Estos guiones se encuentran en el **Anexo III**.

A continuación, se detallan los perfiles, criterios de selección y objetivos de cada una de las entrevistas realizadas.

- 1) **Entrevista grupal a personas gestoras de las iniciativas.** Se realizó una entrevista grupal con 10 personas con distintas responsabilidades en gestión de la Formación programada por las Empresas y los Permisos Individuales de Formación. Los objetivos de esta entrevista fueron: i) Conocer en detalle el funcionamiento de las iniciativas y las fuentes de información con las que se cuenta para la evaluación, y ii) Incorporar el conocimiento e intereses de las personas gestoras en las preguntas y iii) el análisis de la evaluación.
- 2) **Entrevistas a persona experta en economía circular y sus necesidades.** Se han realizado dos entrevistas a una persona experta en economía circular, vinculada con el sector alimentario y encargada del desarrollo de la estrategia de economía circular de su empresa. La primera entrevista ha tenido el objetivo de validar las dimensiones y la metodología utilizadas en la encuesta y el análisis coyuntural de economía circular. La segunda entrevista se ha realizado posteriormente al análisis de los resultados de la encuesta, con el objetivo de poner en discusión las conclusiones realizadas por el equipo evaluador y alcanzar posibles recomendaciones de la evaluación.
- 3) **Entrevistas a miembros de organizaciones representantes de personas trabajadoras.** Se ha realizado una entrevista a un miembro representante de cada una de las organizaciones

¹ Empresas formadoras son aquellas que programa formación para sus trabajadores bajo la iniciativa de formación programada por las empresas.

sindicales siguientes: Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Confederación Intersindical Galega (CIG). El objetivo de estas entrevistas ha sido recoger la perspectiva de dichas organizaciones sobre los distintos componentes de la formación programada por las empresas y los permisos individuales de formación. Esta perspectiva ha informado el análisis de los resultados de la encuesta y el desarrollo de los guiones específicos para los grupos de discusión con personas trabajadoras.

- 4) **Entrevistas a miembros de organizaciones empresariales.** Se ha realizado una entrevista, al menos, a un miembro de cada una de las siguientes organizaciones empresariales: Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). El objetivo de estas entrevistas ha sido recoger la perspectiva de las empresas sobre los distintos componentes de la formación programada por las empresas y los permisos individuales de formación. Esta perspectiva ha informado el análisis de los resultados de la encuesta y el desarrollo de los guiones específicos para los grupos de discusión con empresas.

- **Grupos de discusión**

Se trata de una dinámica grupal en la que participan personas seleccionadas por el equipo evaluador con el objetivo de discutir y poner en común su experiencia personal sobre un tema concreto. Con esta herramienta se recoge información de los diferentes informantes, y a la vez se observa la interacción entre ellos/as. El objetivo de los grupos de trabajo es generar, y poner en común, diferentes ideas sobre una cuestión o cuestiones, aprovechando la sinergia grupal y garantizando la aportación de los participantes independientemente de sus aptitudes o perfil. El número más adecuado de participantes por grupo de discusión es entre 6 y 12 en función de los perfiles, para garantizar suficientes puntos de vista, pero también a fin de permitir espacio para el diálogo y la discusión. Para asegurar, una convocatoria mínima, es decir, la asistencia de al menos seis personas al grupo se ha contado con una muestra principal para cada caso y varias muestras de reemplazos para cada uno de los perfiles.

En cuanto a la logística, estos grupos han sido contactados entre una y dos semanas de anticipación a la fecha del grupo de discusión, con los datos de contacto de correo electrónico provistos por Fundae. Los encuentros se han realizado de manera virtual para facilitar la accesibilidad de personas en distintos territorios y bajo las reglas de la Chatham House, que fijan que se puede citar lo dicho en los encuentros, pero no atribuir ninguna declaración a nadie en particular.

A continuación, se detallan las características, composición y objetivos de cada uno de ellos.

- 1) **Grupos de discusión con empresas.** Se han realizado dos grupos de discusión con empresas formadoras con el objetivo de recoger la perspectiva de las empresas con mayor profundidad que en las encuestas. Se ha indagado sobre su experiencia y opiniones sobre la gestión de las acciones formativas y sus consecuencias para la productividad y mejora del trabajo, con preguntas específicas a partir de los resultados de las encuestas. Dada la diversidad del universo de empresas formadoras, y las diferencias en cuanto a su tamaño, acceso a las bonificaciones, sector, y comunidad autónoma de pertenencia, se han realizado dos grupos de composición diferente, según el tamaño de las empresas. En un primer grupo, se ha convocado a microempresas (menos de 10 trabajadores) y a pequeñas y medianas empresas (de 11 a 249 trabajadores) en composiciones iguales; y en el segundo grupo, se han convocado a pequeñas, medianas y grandes empresas (más de 250 trabajadores), también en composiciones iguales. Este último grupo, no se dirigió a representantes de microempresas. Como resultado, se creó un grupo que incluyó a microempresas junto con pequeñas y medianas empresas, y otro que abarcó a pequeñas, medianas y grandes empresas. En cada uno de ellos se ha buscado contar con heterogeneidad en cuanto a actividades económicas y comunidades autónomas, de manera que se puedan contrastar las experiencias y recoger las diferentes perspectivas. Dentro de las empresas de cada tamaño convocadas en cada grupo, se ha buscado contar con empresas de los sectores con mayor participación en la formación programada procurando, además, diversidad en cuanto al territorio, y representatividad tanto en las comunidades autónomas más grandes como en las más pequeñas (en cuanto a cantidad de empresas formadoras participantes). Dentro de estos parámetros, se han seleccionado empresas de manera aleatoria entre aquellas que han participado en 2022.
- 2) **Grupo de discusión sobre la formación en el sector de la economía circular.** Se ha desarrollado un grupo de discusión específicamente centrado en los objetivos coyunturales de esta evaluación en cuanto a la economía circular. En este grupo, se ha incluido a representantes de empresas vinculadas a la economía circular, que en 2022 formaron a sus trabajadores a través de la iniciativa de bonificaciones, independientemente del contenido de las acciones. Las empresas fueron seleccionadas al azar de manera proporcional al universo.
- 3) **Grupos de discusión con personas trabajadoras que han participado en las iniciativas.** Se han realizado dos grupos de discusión con trabajadores que han participado en la formación programada por las empresas y un grupo con participantes en los permisos individuales de formación. Para los dos grupos de trabajadores/as de formación programada, se ha convocado a personas asegurando la diversidad en cuanto a edad, sexo y comunidad autónoma. Por otro

lado, en el grupo de discusión de PIF, se ha convocado a trabajadores/as asegurando la diversidad en el tipo de titulación para la que se haya utilizado el permiso.

2.1.2. Metodología del trabajo cuantitativo

El trabajo de campo cuantitativo se ha centrado en diseño y ejecución de las encuestas y el análisis estadístico de la información administrativa de las iniciativas, procedente de las bases de datos corporativas de Fundae. A continuación, se describen los cuatro componentes de este trabajo: el diseño de la encuesta, el diseño muestral, la ejecución y seguimiento del trabajo de campo y el análisis de los datos cuantitativos. Adicionalmente, se ha desarrollado una nueva metodología para el cálculo de los indicadores sintéticos de la evaluación, que se presenta en el módulo III de este informe.

- **Elaboración de indicadores**

Los indicadores utilizados en la evaluación fueron diseñados siguiendo las directrices establecidas por el Plan Anual de Evaluación (PAE) 2022. Este enfoque metodológico garantizó la coherencia y alineación de los indicadores con los objetivos y criterios de evaluación previamente definidos. Cada indicador fue cuidadosamente desarrollado para incluir desagregaciones clave que permitieran un análisis detallado y pertinente de los resultados, considerando las principales dimensiones de interés como el tamaño de empresa, sector económico y comunidad autónoma.

En el caso de los indicadores que involucran a personas trabajadoras, se incorporaron desagregaciones adicionales con variables sociodemográficas relevantes, tales como la edad y el sexo, con el objetivo de capturar de manera más precisa las diferencias y particularidades dentro de la población beneficiaria. Esta aproximación facilitó la identificación de patrones de participación y posibles desigualdades en el acceso y aprovechamiento de las acciones formativas.

No obstante, en el análisis final solo se reportaron aquellos cruces que aportaron información significativa para el análisis, eliminando aquellos que no mostraban variaciones relevantes o que no contribuían a una mejor comprensión de los resultados. Este criterio de relevancia permitió focalizar el informe en los hallazgos más críticos y útiles para la toma de decisiones, garantizando una evaluación eficiente y orientada a las áreas de mayor impacto y necesidad.

- **Análisis bases de datos propias de Fundae**

Fundae ha proporcionado toda la información administrativa disponible en relación con cada una de las preguntas de evaluación y los indicadores definidos en la matriz de evaluación, cubriendo los dos programas en evaluación: la Formación Programada por las Empresas (FE) y los Permisos Individuales de Formación (PIF). Esta información incluyó datos detallados para cada uno de los indicadores, los

cuales, de manera general, se presentaron con desgloses por tamaño de empresa, comunidad autónoma y sector económico, permitiendo así un análisis pormenorizado de la efectividad y alcance de ambos programas.

Adicionalmente, para los indicadores relacionados con las personas trabajadoras, se dispuso de cruces adicionales que incluyeron variables como sexo, edad y nivel educativo. Esta información resultó fundamental para evaluar cómo las diferentes dimensiones poblacionales—como género o grupo de edad—se ven afectadas por las acciones formativas, identificando así patrones de participación y áreas potenciales de desigualdad o mejora.

- **Diseño muestral y trabajo de campo**

La esencia de cualquier investigación basada en encuestas radica en la calidad y representatividad de la muestra seleccionada. Una muestra bien diseñada garantiza que los resultados obtenidos sean reflejo fiel de la población de estudio, permitiendo inferencias válidas y confiables.

El diseño muestral para el objetivo estructural tiene como fin representar adecuadamente a todas las empresas que programan formación para sus trabajadores/as y a toda la población de personas trabajadoras que realizan las acciones formativas para las dos iniciativas objeto de la evaluación. A este efecto se desarrollan un total de 6 muestras asociadas a 6 cuestionarios diferentes:

1. Empresas que participaron en la iniciativa de Formación programada por las empresas durante el ejercicio 2022.
2. Trabajadores/as que participaron en la iniciativa de Formación programada por las empresas durante el ejercicio 2022.
3. Empresas que participaron en la iniciativa Permisos Individuales de Formación (PIF) durante el ejercicio 2022.
4. Trabajadores/as que participaron en la iniciativa Permisos Individuales de Formación (PIF) durante el ejercicio 2022.
5. Empresas pertenecientes a sectores vinculados a la economía circular que participaron en la iniciativa de Formación programada por las empresas durante el ejercicio 2022.
6. Trabajadores/as pertenecientes a sectores vinculados a la economía circular que participaron en la iniciativa de Formación programada por las empresas durante el ejercicio 2022.

El diseño muestral ha considerado una población infinita, con un nivel de confianza del 95% y $p=q=0,5$. El margen de error deseado se ha situado en el 3%. La Tabla 1 muestra la tasa de respuesta final de cada una de las muestras, así como el margen de error finalmente conseguido. En todos los casos se ha alcanzado este mínimo, con excepción del caso de la muestra de empresas PIF, donde se ha

superado el límite tan solo por 0,45 puntos porcentuales. Con el objetivo de garantizar una correcta estratificación de cada una de las siguientes muestras, se ha apuntado a una representatividad territorial y de actividad económica.

Tabla 1. Resumen trabajo de campo cuantitativo

	Población	Encuestas enviadas	Muestra objetivo	Muestra final	Tasa de respuesta	Margen de error
Empresas FE	325.015	317.890	3.108	4.350	1,37%	1,48%
Trabajadores FE	3.014.828	29.336	3.133	2.358	8,04%	2,02%
Empresas PIF	2.006	1.800	2.006	576	32,0%	3,45%
Trabajadores PIF	4.131	4.039	1.935	1.140	28,22%	2,47%
Empresas EC	18.556	17.266	1.009	1.143	6,62%	2,81%
Trabajadores EC	124.992	25.165	1.058	1.569	6,23%	2,46%

Fuente: elaboración propia

2.2.Limitaciones de la evaluación

En la evaluación realizada se identificaron varias limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados ligados al criterio de análisis de evolución del impacto. En primer lugar, se destaca la falta de comparabilidad temporal de algunos datos procedentes de encuesta, lo cual representa una limitación significativa para realizar dicho análisis de evolución. Este problema surge debido a variaciones en la metodología de recolección de datos y cambios en la muestra seleccionada a lo largo del tiempo², lo que no siempre ha permitido realizar comparaciones directas y robustas entre los resultados de distintos años atrás, más allá del año anterior.

Además, otra limitación importante del estudio es la falta de datos adecuados para establecer una identificación causal robusta de los impactos de las iniciativas evaluadas. En el contexto de la evaluación de políticas públicas y programas, la capacidad de demostrar causalidad —es decir, que un cambio observado en los resultados puede ser atribuido directamente a la intervención y no a otros factores— es crucial para asegurar que los hallazgos sean precisos y útiles para la toma de decisiones. Sin embargo, la ausencia de diseños experimentales o cuasi-experimentales, limita la capacidad para identificar efectos causales. Sin estos enfoques, no se pueden controlar de manera adecuada las variables externas o los factores de confusión que podrían estar influyendo en los resultados observados, como cambios en el mercado laboral, reformas normativas o incluso variaciones estacionales. Además, la falta de datos longitudinales que permitan seguir a los mismos individuos o

² Muestra que se ha estabilizado en los 2 últimos ejercicios.

empresas a lo largo del tiempo impide observar los efectos a medio y largo plazo, lo cual es fundamental para evaluar el verdadero impacto de las iniciativas. La dependencia de algunos indicadores de percepción y satisfacción ocasionalmente puede dificultar la identificación causal del impacto debido al tiempo pasado entre el momento en el que se realiza la formación y la realización de la encuesta.

También cabe señalar la limitación significativa que supone el sesgo de supervivencia (*survival bias*) presente en los datos provenientes de encuestas. El análisis se centra únicamente en los trabajadores que continúan trabajando en la misma empresa donde recibieron la formación, dado que los correos de contacto utilizados para las encuestas son corporativos. Esto restringe la capacidad para identificar los impactos en términos de empleabilidad, permanencia en el mercado laboral o la transición hacia nuevos empleos en otras empresas. Asimismo, existe un sesgo asociado a que las empresas encuestadas son únicamente aquellas que han participado en las iniciativas, excluyendo así a un universo potencial de empresas que podrían conocer las iniciativas, pero no participan en ellas. Este sesgo limita las posibilidades de reflejar adecuadamente las barreras o desincentivos que enfrentan las empresas no participantes.

Finalmente, se presentan limitaciones derivadas de los grupos focales. En esta evaluación, estos grupos han obtenido una baja tasa de respuesta, lo que podría no representar la diversidad de opiniones del universo de estudio.

Estas limitaciones deben ser tenidas en cuenta al interpretar los hallazgos y considerar la implementación de futuras mejoras en el diseño y la evaluación de las iniciativas. Incorporar diseños metodológicos más robustos y una mayor integración de datos longitudinales y cuantitativos puede mejorar la capacidad de los análisis futuros para identificar impactos causales y formular recomendaciones más precisas y útiles para la toma de decisiones.

2.3.Marco de referencia de la evaluación: contexto socioeconómico y productivo

Para entender el alcance de las iniciativas evaluadas gestionadas por Fundae, es necesaria una radiografía del contexto socioeconómico y laboral español en el año de referencia de la evaluación, el 2022, en relación con los indicadores de contexto establecidos en el pliego técnica (C01 a C06).

2.3.1. El mercado laboral en 2022

Tomando como referencia el promedio de trimestres de 2022, las tasas de actividad, empleo y paro fueron de 58,5%, 51,1% y 13%, respectivamente. Mientras que la tasa de actividad se mantuvo relativamente estable, la tasa de paro disminuyó casi dos puntos porcentuales en este período y la tasa de empleo subió algo más de un punto. Además, dado que el público objetivo de la formación bonificada a través de Fundae son las personas asalariadas de empresas fundamentalmente del sector privado, no incluyendo a los funcionarios o trabajadores cuyas relaciones laborales se regulan en el marco de la mesa de negociación de la función pública, es importante tener en cuenta como referencia el porcentaje de la población en edad de trabajar que forma parte de este grupo. En línea con el aumento de la ocupación, este valor también se incrementó entre uno y dos puntos.

Tabla 2. Tasas de actividad, empleo y paro (2021 y 2022)

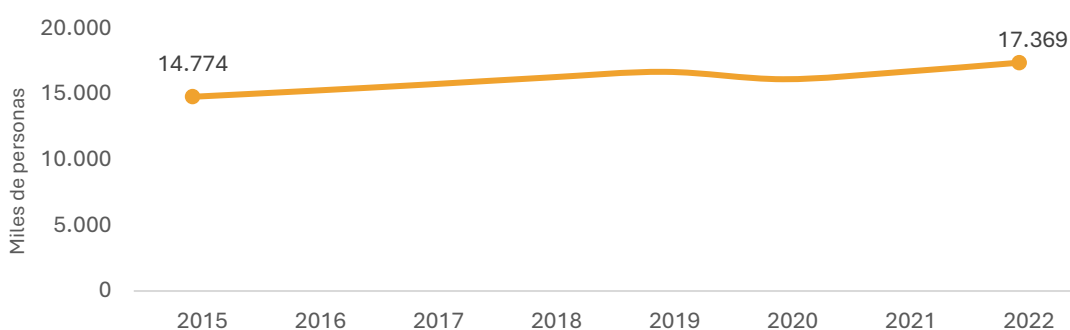
	2022 (%)	2021 (%)
Tasa actividad	58,5	58,4
Tasa empleo	51,1	49,9
Tasa asalariados	43,2	41,5
Tasa paro	13	14,9

Fuente: INE | Encuesta de Población Activa (EPA)

LA POBLACIÓN ASALARIADA

Es importante perfilar la población asalariada con el fin de poder comparar el alcance y la cobertura de la iniciativa con este perfil. Según los datos de la EPA, el ejercicio 2022 experimentó un incremento de un 4,3% en el número de personas asalariadas, de 16.660 a 17.369 (en miles). Si se extiende el periodo de análisis a los últimos 8 años (momento en que entró en vigor la Ley 30/2015), el crecimiento es todavía superior, situándose alrededor del 17,6%, como muestra el Gráfico 1.

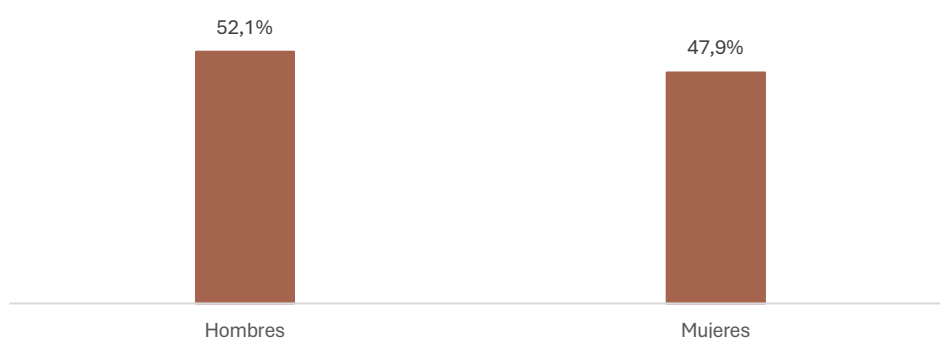
Gráfico 1 Evolución de la cantidad de asalariados (en miles)



Fuente: INE | Encuesta de Población Activa (EPA)

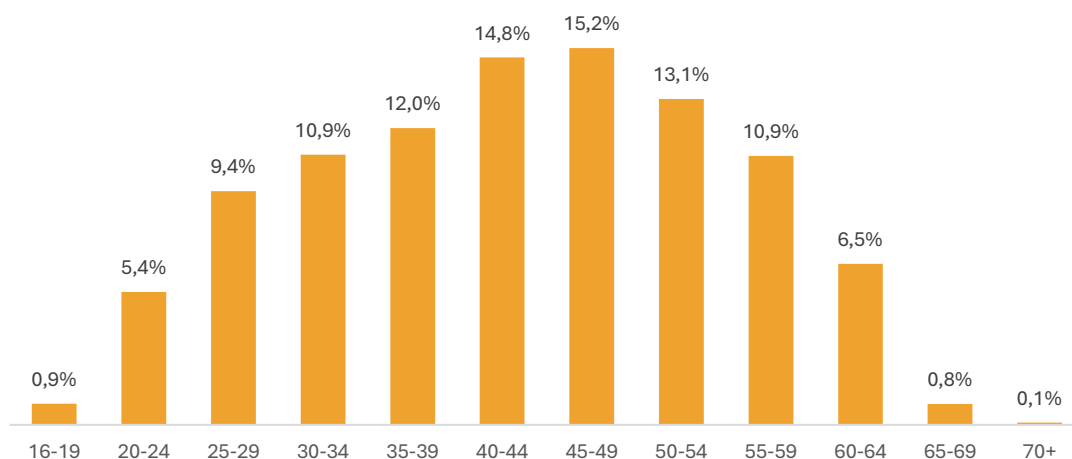
La distribución de estas personas no es homogénea. Según el sexo, los hombres suponen más de la mitad de las personas empleadas, concretamente el 52,1%, en contraposición al 47,9% de mujeres (Gráfico 2). Por edad, se observa las personas menores de 30 años representan un porcentaje relativamente bajo dentro de la distribución total de población asalariada (15,7%). Por otro lado, los mayores de 30 años y menores de 45 años configuran el 37,7% de dicha población, mientras las personas de 45 años o más constituyen el grupo más grande, conformando el 46,6% de las personas asalariadas (Gráfico 3).

Gráfico 2 Distribución de los asalariados por sexo



Fuente: INE | Encuesta de Población Activa (EPA), 2022

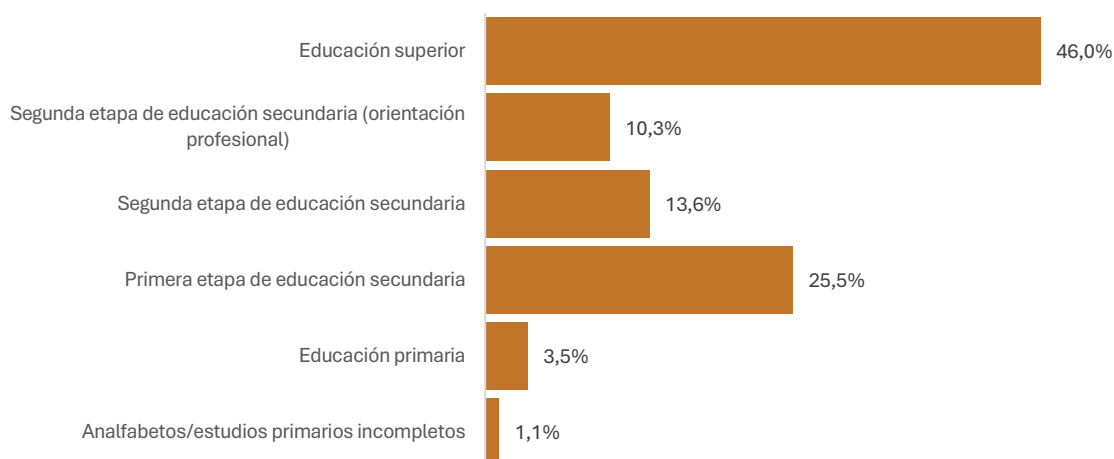
Gráfico 3 Distribución de los asalariados por grupos de edad



Fuente: INE | Encuesta de Población Activa (EPA), 2022

El nivel formativo es una de las claves de acceso al mercado laboral y de crecimiento dentro del mismo, por lo que es una variable clave a analizar. Sin embargo, los datos censales de personas asalariadas por nivel formativo no están disponibles en la web del INE por lo que se analizarán estas diferencias para el total de personas ocupadas en España según la EPA. Así, el 46% de las personas ocupadas cuentan con titulación universitaria, grado superior, máster o posgrado. El 49,4% restante cuenta con la educación secundaria, de primera o segunda etapa (Gráfico 4).

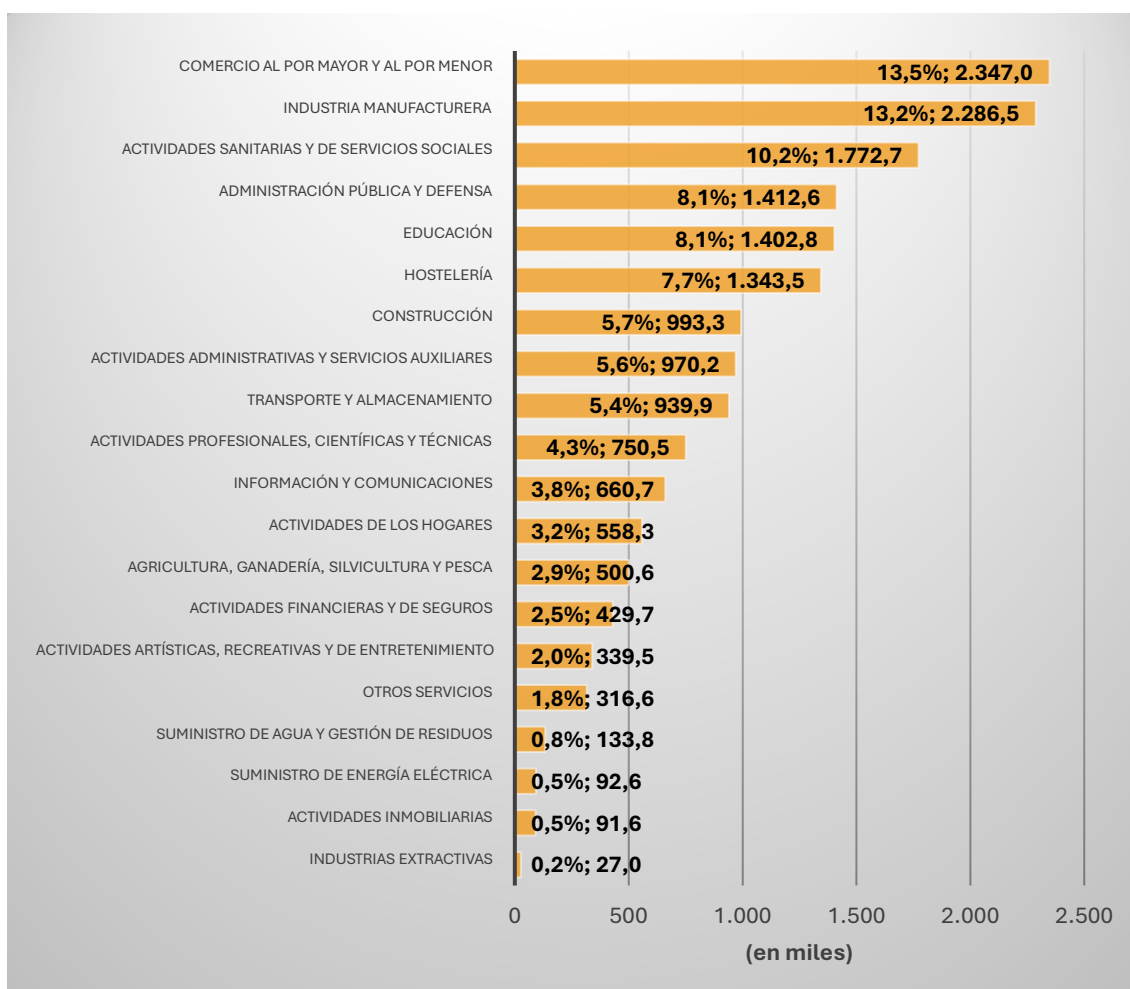
Gráfico 4 Ocupados por nivel formativo



Fuente: INE | Encuesta de Población Activa (EPA), 2022

El sector económico al que pertenece la gran mayoría de la población asalariada es el sector de Comercio al por mayor y el de industria manufacturera, que aglutinan alrededor del 14% del total en cada caso (Gráfico 5).

Gráfico 5 Asalariados por sector



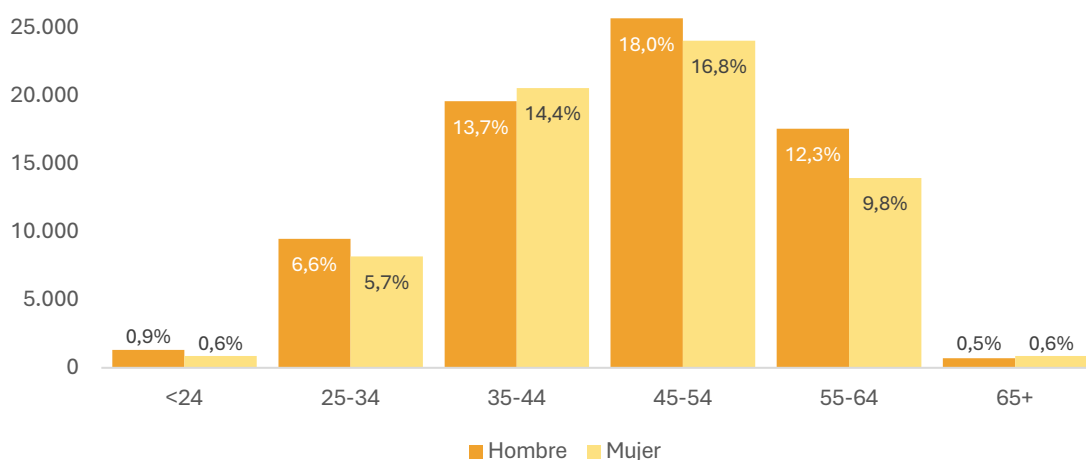
Fuente: INE | Encuesta de Población Activa (EPA), 2022

EL CASO DE LAS PERSONAS EN ERTE

El Real Decreto-ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, incrementó el crédito de las empresas para financiar la formación de las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Por ello, es esencial dirigir la atención también hacia las personas trabajadoras en ERTE tras analizar a las ocupadas.

La evolución de personas trabajadoras acogidas a un ERTE ha ido en descenso a lo largo del año 2022. En enero, la cifra alcanzaba casi los 130.000 afiliados, mientras que en diciembre el total se redujo a menos de 20.000. Haciendo el promedio de los cuatro trimestres del año, se establece un total aproximado de 142.897 personas sujetas a ERTE. De estas, las mujeres constituyen cerca del 48% frente al 52% de hombres, lo que refleja la distribución por sexo del mercado laboral general. También, en el Gráfico 7 se observa que la distribución por edad coincide en gran medida con el perfil de las personas asalariadas (el anterior Gráfico 3). Con ello, las personas trabajadoras de 45 a 54 años son las que más se han acogido a un ERTE, representando casi el 34% del total.

Gráfico 6 Personas sujetas a un ERTE por grupo de edad y sexo



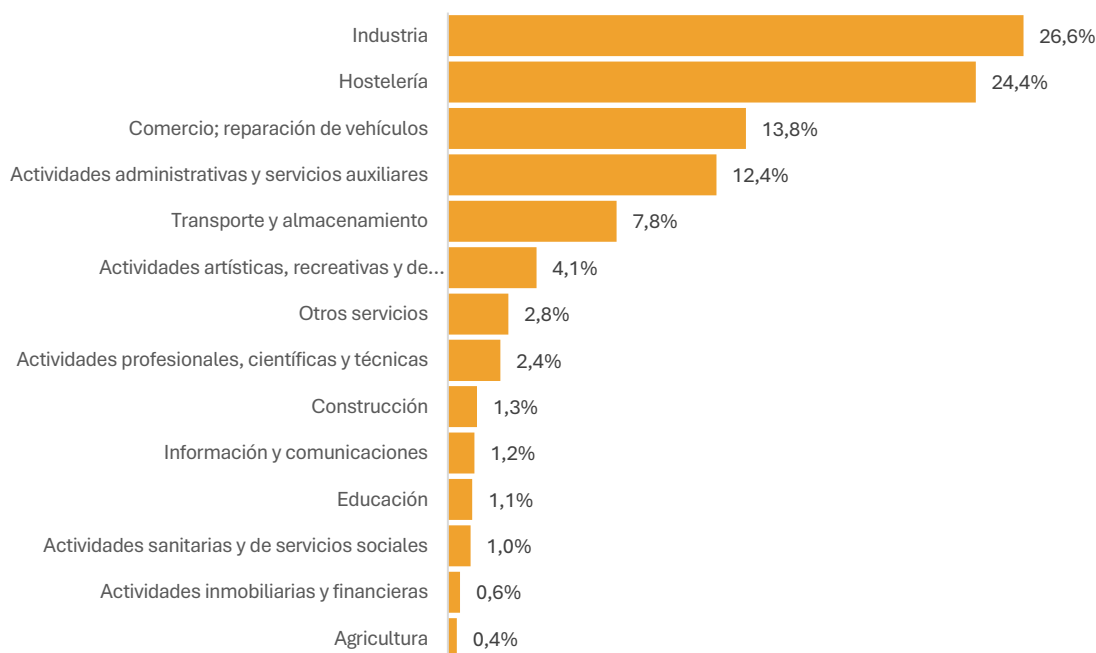
Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones | Media de los cuatro trimestres del año 2022

Al analizar estos datos por sexo, se observa que en casi todos los grupos de edad los hombres son quienes más se ven afectados por los ERTE. Sin embargo, esta tendencia se invierte en el grupo de edad de 35 a 44 años, donde las mujeres superan a los hombres, aunque por un margen menor al 1%. A pesar de que existen variaciones, especialmente en el grupo de 55 a 64 años, estas diferencias son mínimas, indicando que la distribución por sexo es bastante uniforme entre los distintos grupos de edad.

En términos de sectores económicos, las diferencias son más notables (Gráfico 7). El sector de Industria es el que más trabajadores mantiene en situación de ERTE, representando al 26,6% del total de

personas en esta situación. Le sigue de cerca la Hostelería, con un 24,4%. En contraste, los sectores con menor incidencia de ERTE son las Actividades inmobiliarias y financieras y la Agricultura, cada uno con menos del 1% del total de trabajadores en situación de ERTE³. La situación del sector industrial es especialmente destacable dado que, aunque solo el 13,5% de la población ocupada trabaja en este sector, representa el 26,6% de los empleados en ERTE. Esto indica que una proporción significativamente alta de trabajadores industriales fue instada a paralizar sus actividades.

Gráfico 7 Personas acogidas a un ERTE por sector económico



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones | Media de los cuatro trimestres del año 2022

Desde un enfoque territorial, el porcentaje de personas en ERTE se corresponde en gran medida con la distribución de personas asalariadas por comunidades autónomas (Gráfico 8). No obstante, si se examina de forma más detallada las personas en esta situación sobre el total de personas asalariadas en cada comunidad autónoma, se revela una imagen distinta. Como se muestra en el siguiente mapa, Asturias y Canarias registran porcentajes superiores de trabajadores en ERTE, con cifras cercanas o superiores al 1,2%. Galicia, Castilla – La Mancha y las Illes Balears les siguen de cerca con porcentajes también superiores al 1%. Esto podría atribuirse a la estructura productiva de estas comunidades. Por ejemplo, la notable influencia del sector turístico en las regiones insulares podría justificar los altos índices en Canarias y Balears.

³ Como recordatorio, la población objeto de estas iniciativas es fundamentalmente la población asalariada del sector privado. Del sector público, esta iniciativa va dirigida a las personas trabajadoras cuyo marco de relaciones laborales se encuentre fuera de la mesa de negociación de la Función Pública.

Gráfico 8 Personas en ERTE por el total de personas asalariadas, por comunidad autónoma



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones | Media de los cuatro trimestres del año 2022.

LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL DE ESPAÑA

Debido a que la población objeto de la iniciativa son las empresas y sus trabajadores, a continuación, se procede a desgranar los datos correspondientes al tejido empresarial. Según el informe de Cifras PYME de diciembre de 2022⁴, a final de año, España contaba con un total de 2.943.687 empresas, de las cuales apenas el 0,2% se clasificaban como grandes empresas. A pesar de que la tasa de variación anual de las grandes empresas sea positiva (5,23%), los datos reflejan que el tejido empresarial español recae en su inmensa mayoría (99,8%) en PYMES.

Además, las PYMES son las que más empleo generaron en 2022 (Tabla 3). En concreto, fueron las responsables del 63,7% de los nuevos empleos, mientras que las grandes empresas tan solo del 36,3%. El 85,1% de la totalidad del empleo generado por las PYMES fue obra de aquellas con asalariados. Las PYMES sin asalariados, o autónomos, solo representaron el 15% del empleo de nueva creación. Desgranando aún más el empleo generado por las empresas más pequeñas, las empresas (de 1 a 9 asalariados) son las que más peso tienen entre las PYMES con asalariados, encargándose de la generación del 37% de los empleos de este tipo de PYMES. Las pequeñas (10-49 asalariados) fueron las responsables de la creación del 34,4% del empleo de las PYMES con asalariados, mientras que las medianas del 28,1%.

⁴ Puede consultarse en <https://ipyme.org/Publicaciones/Cifras%20PYME/CifrasPYME-diciembre2022.pdf>

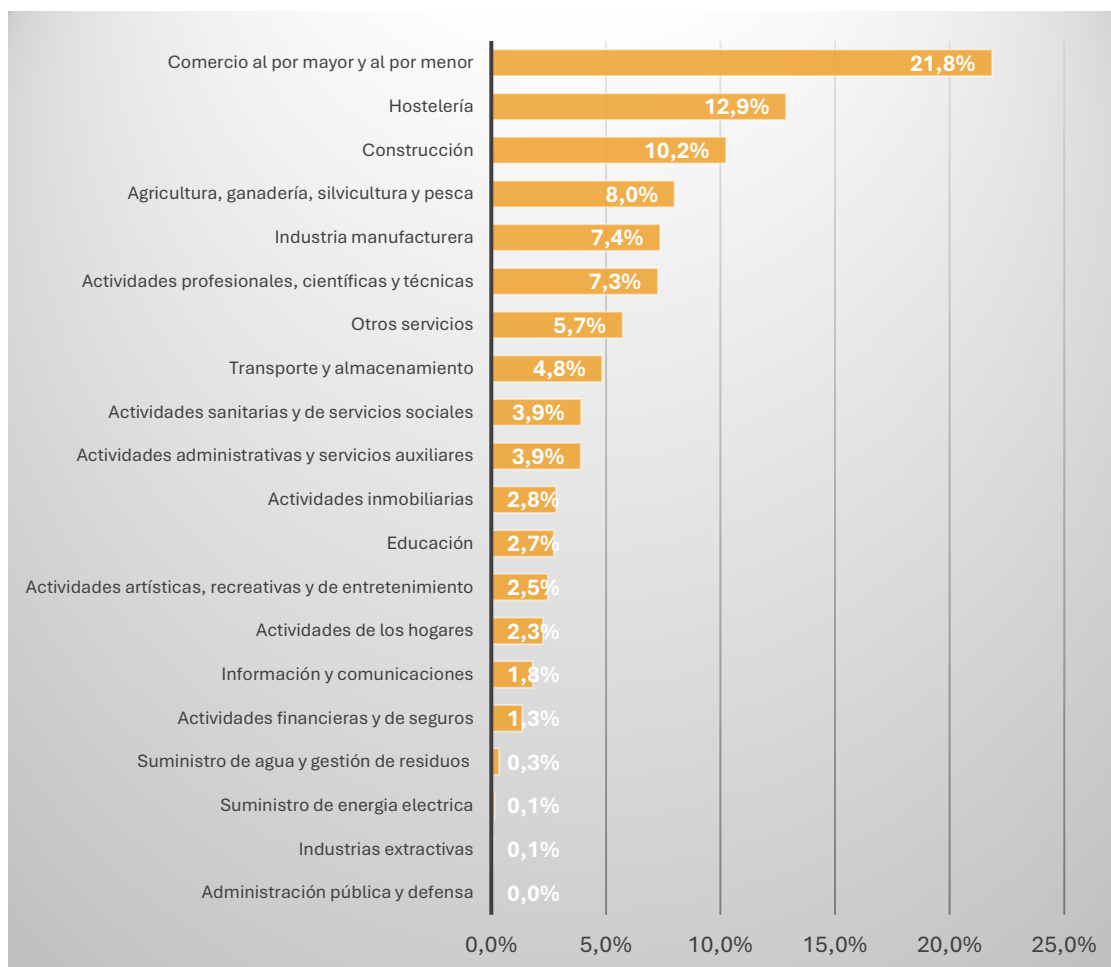
Tabla 3. Empleo generado por tamaño de empresa

Empresas por tamaño	Empleo generado	%
PYME (0-249 asalariados)	10.828.584	63,72%
PYME sin asalariados	1.613.790	9,50%
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	9.214.794	54,23%
Microempresas (1-9 asalariados)	3.454.634	20,33%
Pequeñas (10-49 asalariados)	3.173.960	18,68%
Medianas (50-249 asalariados)	2.586.200	15,22%
Grandes (250 o más asalariados)	6.164.253	36,28%
Total empleo	16.992.837	

Fuente: Cifras PYME. Diciembre 2022

Con esta radiografía se corrobora la importancia de las pequeñas y medianas empresas en el tejido empresarial español. Además, por sector y según los datos de empresas afiliadas a la Seguridad Social en diciembre de 2022, se comprueba en el Gráfico 9 que el sector mayoritario es el de las actividades relacionadas con el Comercio, con el 21,8% de las empresas, seguidas por la Hostelería con el 12,9% y la Construcción con un 10,2%.

Gráfico 9 Empresas por sector económico



Fuente: Empresas inscritas en la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Diciembre 2022

Por distribución territorial, se observan amplias diferencias entre territorios. Casi la mitad de las Pymes españolas (49%) se concentran en tres comunidades autónomas: Cataluña (17,8%), Andalucía (16,4%) y la Comunidad de Madrid (14,8%). Al mismo tiempo que el 53% de las grandes empresas de España se sitúan en: Comunidad de Madrid, (31,2%) y Cataluña (22,2%). Esto ejemplifica la centralización del tejido empresarial en las grandes ciudades, como Madrid y Barcelona. La distribución de las PYMES y grandes empresas se visualiza en el Gráfico 10 y el Gráfico 11.

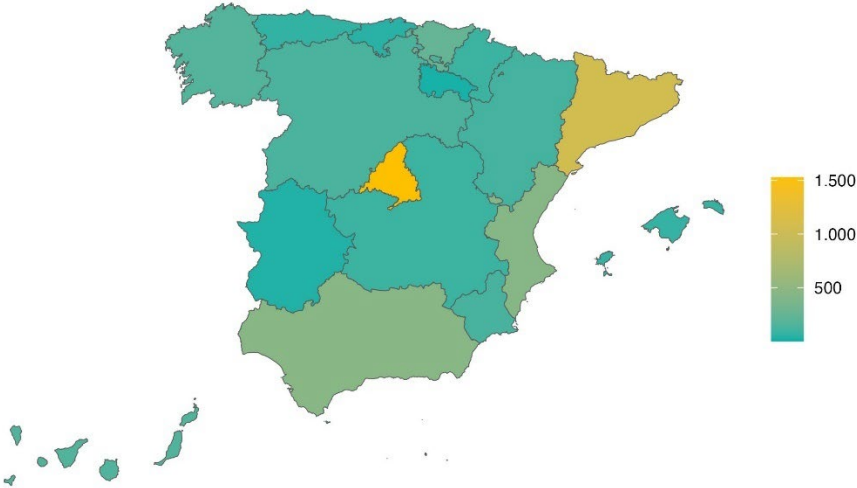
Gráfico 10 Distribución de PYMES por comunidad autónoma

Fuente: Cifras PYME. Diciembre 2022



Gráfico 11 Distribución de grandes empresas por comunidad autónoma

Fuente: Cifras PYME. Diciembre 2022



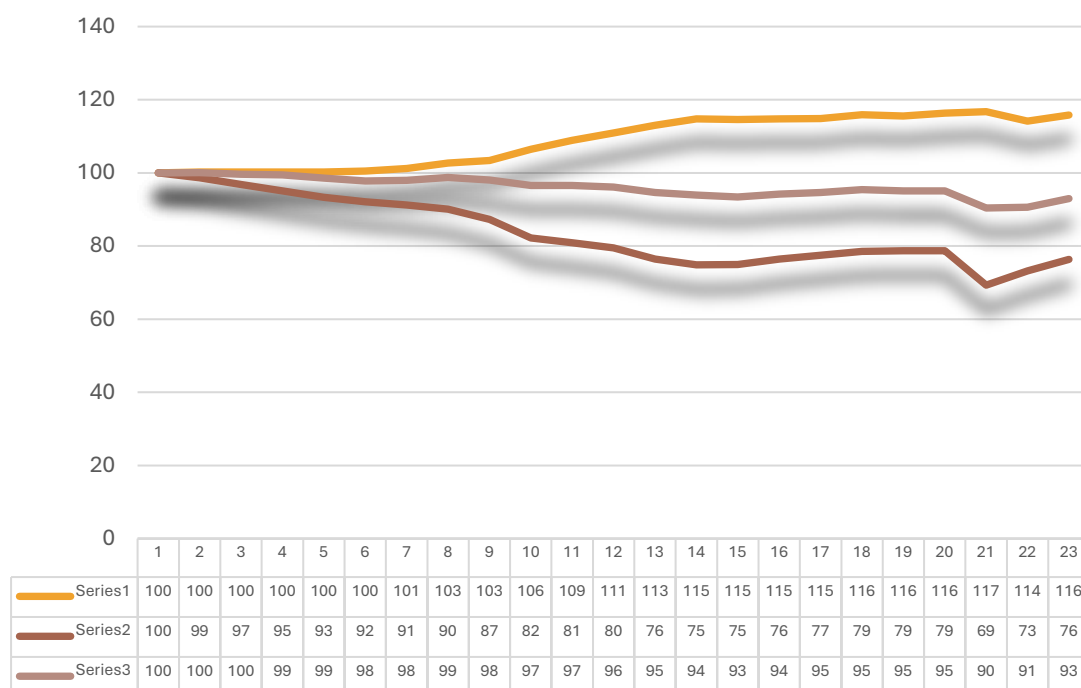
La productividad se define como la relación entre el volumen de producción y el volumen de insumos de una economía. Esta relación mide la eficiencia con la que se utilizan los insumos de producción, como la mano de obra y el capital, para producir un nivel determinado de producción. La productividad es una fuente clave de crecimiento económico y competitividad y, como tal, de las posibilidades de bienestar económico.

La formación de los trabajadores tiene un rol clave en la productividad, en cuanto a la capacidad de adaptación a los cambios en la naturaleza del trabajo, oportunidades de innovación, mejoras en funcionamiento y procesos de producción y, por lo tanto, en la rentabilidad general de las actividades económicas. Por este motivo, uno de los resultados esperados de la iniciativa de Formación programada por las Empresas es la contribución a la mejora en la productividad.

Para ofrecer un contexto sobre el punto de partida de la iniciativa, se presentan cuatro indicadores clave sobre la productividad en España. Por un lado, la productividad laboral se define como el producto interior bruto (PIB) real por hora trabajada, calculado como el promedio de horas trabajadas multiplicado por el empleo para cada país en particular. Su contraparte es la productividad del capital, que muestra cuán eficientemente se utiliza el capital para generar producción. Finalmente, la productividad total de los factores (PTF) refleja la eficiencia general con la que se utilizan juntos el trabajo y los insumos de capital en el proceso de producción. Estos tres indicadores se ven reflejados en el Gráfico 12, donde se ilustra su evolución con base en el año 2000. Así, se puede notar un declive general de la productividad causado en gran parte por el descenso de la productividad del capital. En cambio, la productividad del trabajo en España presenta un aumento entre 2009 y 2012 para luego mantenerse relativamente estable por en los últimos 10 años.

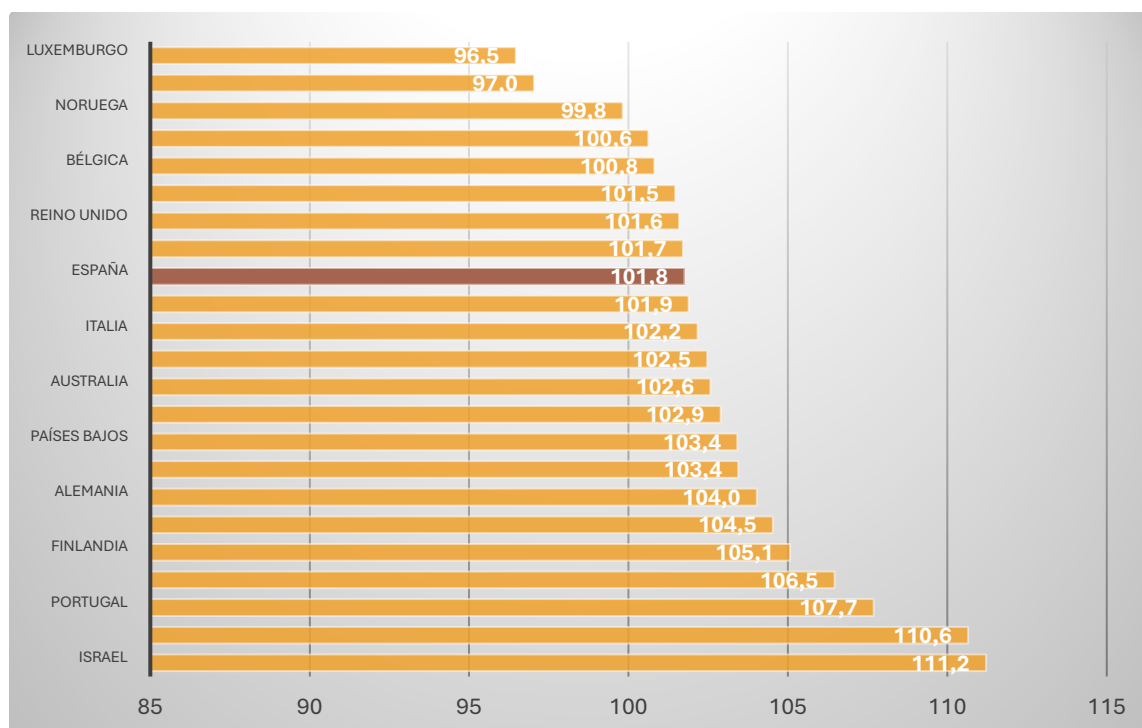
Esta productividad total es baja si se la compara con países de la Unión Europea o de la OECD, en donde, como refleja el Gráfico 13, España se encuentra en la mitad inferior de la tabla, muy por debajo de países como Estados Unidos o Alemania, que, además, han experimentado grandes mejoras en el último período, a diferencia del retroceso español. Hay dos factores principales que explican la situación española. En primer lugar, porque, como refleja el Gráfico 12, la productividad del capital es baja debido a una excesiva acumulación de activos inmobiliarios desde principios de los años 2000, que no se han utilizado eficientemente. Por otra parte, la inversión en activos para impulsar la productividad, como las tecnologías de información y comunicación, y en factores intangibles (como lo son la investigación y el desarrollo, el *software* y la información, diseño y formación de la empresa a sus trabajadores, etc.) es menor a las de otras economías (Observatorio de Productividad y Competitividad en España, 2024).

Gráfico 12 Productividad del trabajo, productividad del capital y productividad total de los factores (PTF). España, 2000-2022 (2000=100)



Fuente: Observatorio de Productividad y Competitividad en España. Disponible [aquí](#)

Gráfico 13 Productividad total de los factores



Fuente: OCDE [Data](#), índice 2015=100⁵. Año 2022.

⁵ El índice 2015=100 es una referencia para comparar los niveles de productividad en diferentes años. Indica que el año 2015 se ha establecido como el año base, o de referencia, al cual se le asigna un valor de 100. Un valor superior a 100 indica que la productividad total de los factores ha aumentado en relación con 2015.

2.4. Marco normativo de la evaluación y de las iniciativas

Por último, para complementar el análisis del contexto socioeconómico y laboral, se presenta el marco normativo que sustenta la evaluación de las iniciativas de Formación programada por las empresas (FE) y los Permisos Individuales de Formación (PIF). Para ello, se detallan los aspectos clave de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, poniendo el foco principalmente en las iniciativas a evaluar.

El Sistema de Formación se basa en los principios de eficiencia y calidad, buscando optimizar la utilización de los recursos públicos y privados asignados a la formación. Por ello, la Ley 30/2015 no solo establece un marco regulador, sino que también garantiza que la formación se mantenga actualizada conforme a las necesidades del mercado laboral. Como ya se ha desarrollado anteriormente (página 5), el artículo 2 recoge los fines del Sistema de Formación que incluye, entre otros, mejorar la empleabilidad de los trabajadores, favorecer la formación a lo largo de la vida para mejorar sus competencias profesionales y personales y contribuir a la productividad y competitividad de las empresas. Es fundamental que todas las acciones formativas que se desarrollen bajo este sistema estén alineadas con las exigencias de los sectores productivos, adaptándose de manera dinámica a los cambios que se producen en la economía y en el empleo.

Este es el motivo por el que los artículos 4 y 5 fijan la necesidad de una planificación prospectiva y estratégica que tenga como objetivo garantizar la estabilidad del sistema y asegurar así que las iniciativas de formación respondan de manera dinámica a las necesidades del mercado laboral. Para ello, el artículo 5 establece que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social debe elaborar un escenario plurianual para la planificación estratégica del sistema que incluye la identificación de las tendencias económicas, los sectores que impulsarán el crecimiento, los objetivos de atención prioritaria y los indicadores de evaluación. Además, incluye una proyección de los recursos financieros necesarios para el sistema formativo.

En este sentido, el artículo 9 regula la financiación de la Formación programada por las empresas (FE) y establece que las empresas disponen de un crédito de formación anual. Este crédito se calcula aplicando un porcentaje de bonificación, establecido cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sobre la cantidad que cada empresa haya aportado el año anterior a la Seguridad Social por la cuota de formación profesional. Este porcentaje varía según el tamaño de la empresa y en el ejercicio 2022 se establece de la siguiente manera:

- Empresas de **6 a 9** trabajadores: **100%**.
- Empresas de **10 a 49** trabajadores: **75%**.
- Empresas de **50 a 249** trabajadores: **60%**.
- Empresas de **más de 250** trabajadores: **50%**.

Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito fijo de bonificación de 420 euros, en lugar de un porcentaje. De este modo, se garantiza que las empresas más grandes aporten un porcentaje mayor al coste de la formación y facilita que las más pequeñas puedan obtener el total de la bonificación para financiar el coste de sus acciones formativas. También, se explicita que las empresas con una plantilla de menos de trabajadores pueden acumular dicho crédito durante un máximo de tres años con el fin de realizar acciones formativas más extensas o con un mayor número de participantes. Asimismo, las empresas de menos de 100 trabajadores pueden, a su vez, agruparse con otras empresas para gestionar de forma conjunta sus créditos de formación. La formación bonificable puede ser aquella impartida por la propia empresa o mediante entidades externas acreditadas para llevar a cabo la formación⁶.

Adicionalmente, el artículo 9 detalla las personas trabajadoras a las que está dirigida la Formación programada por las empresas (FE). Los participantes pueden incluir: trabajadores asalariados, fijos-discontinuos durante su periodo de no ocupación, personas en situación de desempleo y trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Antes de iniciar la formación, la empresa debe consultar a la representación legal de los trabajadores para alinear los intereses formativos de la empresa a los de sus trabajadores. No obstante, en el caso de haber discrepancias entre ambos, no se paralizará la ejecución de la acción formativa y la correspondiente bonificación.

Por otro lado, el permiso individual de formación es aquel en el que la empresa autoriza a un trabajador la realización de una acción formativa, durante la jornada laboral, que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial. Según la ley, las personas trabajadoras pueden solicitar estos permisos para realizar formación oficial o certificada que esté orientada a su desarrollo personal o profesional. En este sentido, la acción formativa que elijan realizar no tiene por qué estar vinculada a las funciones que desempeñan en la empresa y debe tener una duración máxima de 200 horas por año. La finalidad de estos permisos es facilitar el acceso a la formación continua, promoviendo tanto el crecimiento personal como la mejora de las competencias. En términos de financiación, las empresas pueden obtener bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para cubrir el coste de los PIF (artículo 9.6). Según la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (Ley 22/2021), las empresas que en 2022 concedan PIFs a sus trabajadores tendrán un crédito adicional para bonificaciones en formación, además del crédito anual que ya les corresponde.

⁶ Las organizaciones externas que se encarguen de la formación programada por las empresas deben estar inscritas en el registro correspondiente de la Administración General del Estado (AGE) o de las comunidades autónomas, según lo dispuesto en los artículos 12 y 15 de la Ley 30/2015. Estas entidades deben cumplir con los requisitos de seguimiento, control y evaluación.

Tras esta revisión del marco normativo que regula los objetivos y requisitos de las iniciativas de Formación programada por las empresas (FE) y los Permisos Individuales de Formación (PIF), es momento de abordar el contexto regulador de la evaluación de dichas iniciativas.

El artículo 21 de la Ley 30/2015 refuerza el proceso de evaluación continua, estableciendo mecanismos permanentes que permitan conocer el impacto de las acciones formativas en los fines del sistema recogidos en el artículo 2:

- **Acceso y mantenimiento del empleo.** La formación debe facilitar a los trabajadores el acceso y permanencia en su empleo.
- **Mejora de la competitividad y productividad de las empresas.** Se evalúa si la formación mejora la capacidad productiva y competitiva de las empresas.
- **Mejora de la satisfacción y cualificación de las personas trabajadoras.** Se mide cómo la formación contribuye a incrementar las competencias y habilidades de los trabajadores, así como su satisfacción y motivación en el ámbito laboral.
- **Adecuación al mercado laboral.** La formación debe responder a las necesidades reales del mercado, ajustando las competencias a los requerimientos cambiantes.
- **Eficiencia en la utilización de recursos.** Se analiza la eficiencia con la que se utilizan los recursos financieros y materiales destinados a la formación.

Por ello, la evaluación debe contar con un sistema de doble enfoque que, por un lado, mida el impacto de la formación en las personas trabajadoras, evaluando la mejora de sus competencias, empleabilidad y satisfacción; y, por otro lado, analice su impacto en las empresas, valorando el aumento de la productividad, la competitividad y el retorno de la inversión en formación. Este enfoque asegura una valoración integral de la efectividad y eficiencia de las acciones formativas para conocer si las iniciativas dan respuesta a las necesidades de todos los actores implicados. Los resultados deben dar lugar a recomendaciones y mejoras en el funcionamiento de las iniciativas a futuro.

Por último, el artículo 22 establece la importancia de evaluar la calidad de la formación impartida, siendo uno de los aspectos fundamentales la identificación de costes y la difusión de buenas prácticas, con el fin de mejorar la eficiencia en el uso de los recursos públicos destinados a la formación. También, manteniendo los fines del sistema, destaca la necesidad de que la oferta formativa esté ajustada a las necesidades del mercado laboral para ser formación de calidad, considerando las especificidades territoriales y sectoriales.

Con este marco normativo, tanto de las iniciativas de formación como de su evaluación, se procede a analizar si las iniciativas de Formación programada por las empresas (FE) y los Permisos Individuales de Formación (PIF) cumplen con los fines y principios del sistema. Se busca determinar si estas iniciativas logran mejorar la empleabilidad, incrementar la productividad y competitividad empresarial, mejorar las competencias profesionales adecuándolas a las empresas y al mercado de trabajo, así como disminuir la brecha digital.



FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS

3. MÓDULO II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN EN RELACIÓN CON CADA UNO DE LOS OBJETIVOS

Este segundo módulo del informe presenta los resultados de la evaluación atendiendo a las distintas iniciativas. En primer lugar, la de Formación Programada por las Empresas (FE) y a continuación la de los Permisos Individuales de Formación (PIF). A su vez los resultados en cada iniciativa se han organizado según los objetivos, criterios, preguntas e indicadores de la evaluación⁷

3.1. Formación programada por las empresas

OBJETIVO A.

FAVORECER LA FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA DE LOS TRABAJADORES DESEMPLEADOS Y OCUPADOS PARA MEJORAR SUS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SUS ITINERARIOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN, ASÍ COMO SU DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL.

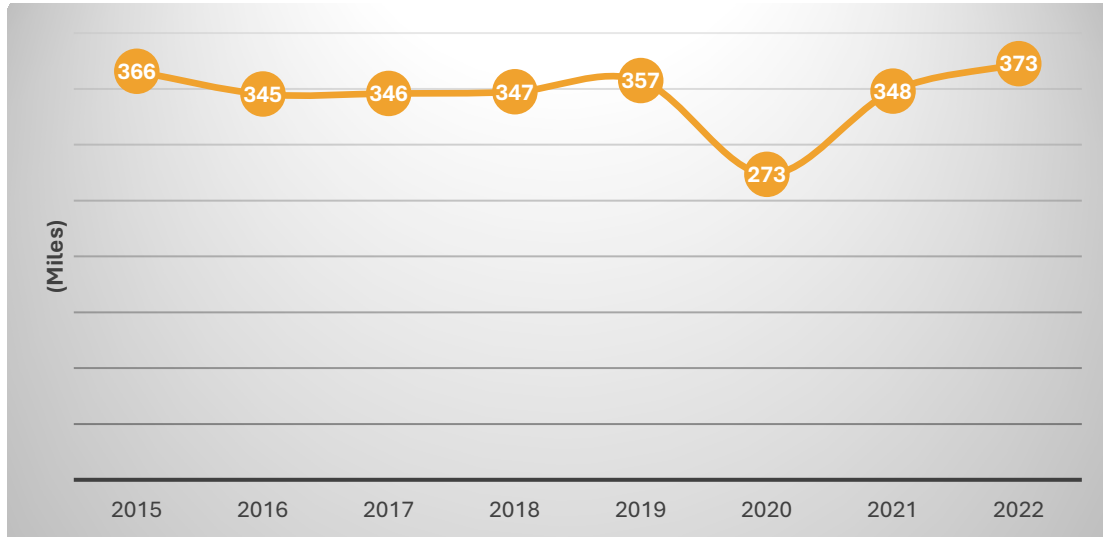
3.1.1. Ejecución físico-financiera: alcance

¿CUÁL ES EL GRADO DE ALCANCE DE LA INICIATIVA EN RELACIÓN CON LA FORMACIÓN IMPARTIDA?

A la hora de evaluar el alcance de la iniciativa de formación programada por las empresas (FE), resulta imprescindible analizar el volumen anual de acciones formativas impartidas con cargo al crédito de formación (indicador FE01). Tal y como puede observarse en el eje izquierdo del Gráfico 15, durante el año 2022 se registró un máximo en el número de acciones formativas alcanzando las 372.570 superando así, por primera vez, después del descenso de actividad causado por la pandemia de la COVID-19, los registros de 2019.

⁷ La nomenclatura de los indicadores utilizada a lo largo del informe es la del PAE22. En la matriz encontrada en el **Anexo I. Objetivos y matriz de evaluación** se muestra la equivalencia con la denominación de los indicadores del Pliego técnico.

Gráfico 14 Evolución en el número de acciones formativas impartidas en miles (FE01)

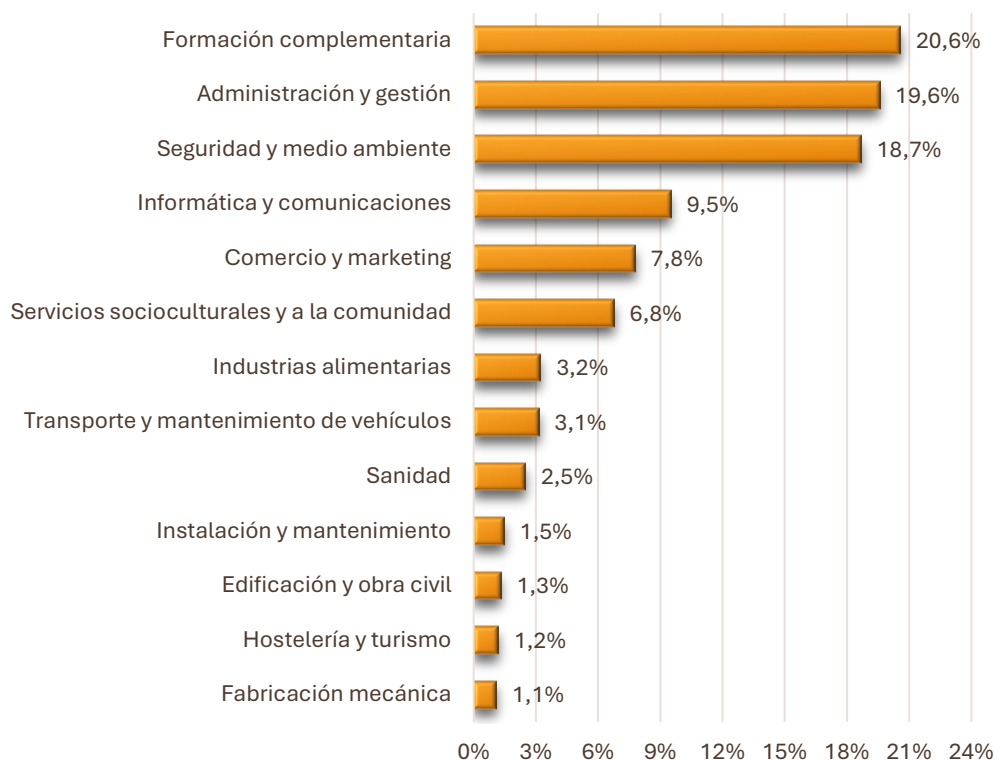


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Para comprender mejor el alcance de la iniciativa evaluada, es crucial analizar la distribución de las acciones formativas por contenido. En este sentido, la distribución por familia profesional presentada en el Gráfico 15 permite conocer que hay tres familias profesionales que destacan sobre el resto. En primer lugar, la formación complementaria⁸ cuenta con el 20,6% de todas las acciones desarrolladas. Le siguen las acciones formativas de la familia de administración y gestión, con el 19,6% y las de seguridad y medio ambiente, con un 18,7%. Para obtener algo más de detalle, es posible indagar en las áreas profesionales en las que se descompone cada familia. Esta apertura permite conocer que las acciones de seguridad y prevención y lenguas extranjeras componen el 17,7% y el 17% respectivamente del total de acciones incluidas en formación complementaria explicando, así, más de una tercera parte de esta la familia profesional. De acuerdo con lo recogido en algunas entrevistas a empresas y personas trabajadoras, es posible que este último tipo de formación sea tan frecuente debido a las regulaciones y convenios de trabajo que las fijan como obligatorias en determinados sectores. Por último, también destacan las acciones formativas en las familias de Administración y auditoría (16,8%) y Sistemas y telemática (8,9%), que son las más destacadas en el Gráfico 15.

⁸ La formación complementaria se refiere a las especialidades que integran la Familia Profesional de Formación Complementaria (FCO), que tienen carácter de formación transversal en áreas que se consideran prioritarias en diferentes programas sectoriales y pueden estar vinculados a competencias informáticas, de inserción laboral general, prevención de riesgos laborales o idiomas.

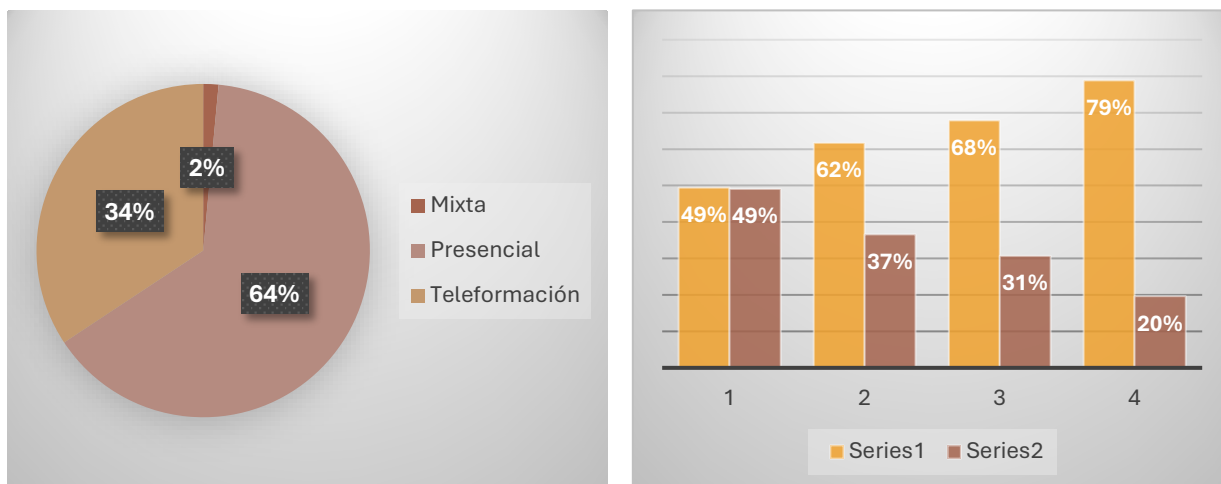
Gráfico 15 Porcentaje de acciones formativas por familia profesional (FE01)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024). Nota: para aquellas familias profesionales con más del 1% de formación

Como puede observarse en el Gráfico 16, casi dos terceras partes de las acciones formativas se impartieron en modalidad presencial y una tercera parte fue teleformación. La modalidad mixta se dio solamente en el 2% de los casos. Curiosamente, la teleformación se relaciona negativamente con el tamaño de empresa, es decir, las empresas más grandes tienen menos tendencia a realizarla – solamente en un 20% de los casos – mientras que son las microempresas las que escogen más esta modalidad, impartiendo tantas acciones formativas en modalidad presencial como teleformación. Una posible razón detrás de este patrón es que, normalmente, la teleformación tiene unos costes inferiores a la formación presencial, lo cual puede ser más atractivo para las empresas más pequeñas dada su falta de recursos.

Gráfico 16 Porcentaje de acciones formativas por modalidad de impartición y según tamaño de empresa (FE01)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por otro lado, el alcance de la FE puede medirse a través del volumen total de horas de formación realizadas por el conjunto de las personas participantes formadas con cargo al crédito de formación (indicador FE02). En el Gráfico 17 es posible notar que el total de 71.955 miles de horas del año 2022 se encuentra por debajo del de 2015 en un 9,2%. Sin embargo, desde ese año, es el valor más alto registrado, con un salto del 10,8% entre 2021 y 2022. Además, el mismo gráfico muestra la evolución de la duración media en horas por participante, viendo cómo esta ha experimentado una caída de un 36,3% desde el año 2015, donde la duración media era de 22 horas, siendo de solamente 14 horas de media por participante en el año 2022.

Gráfico 17 Evolución en el número de horas totales y medias de formación realizadas por el conjunto de las personas participantes (FE02)

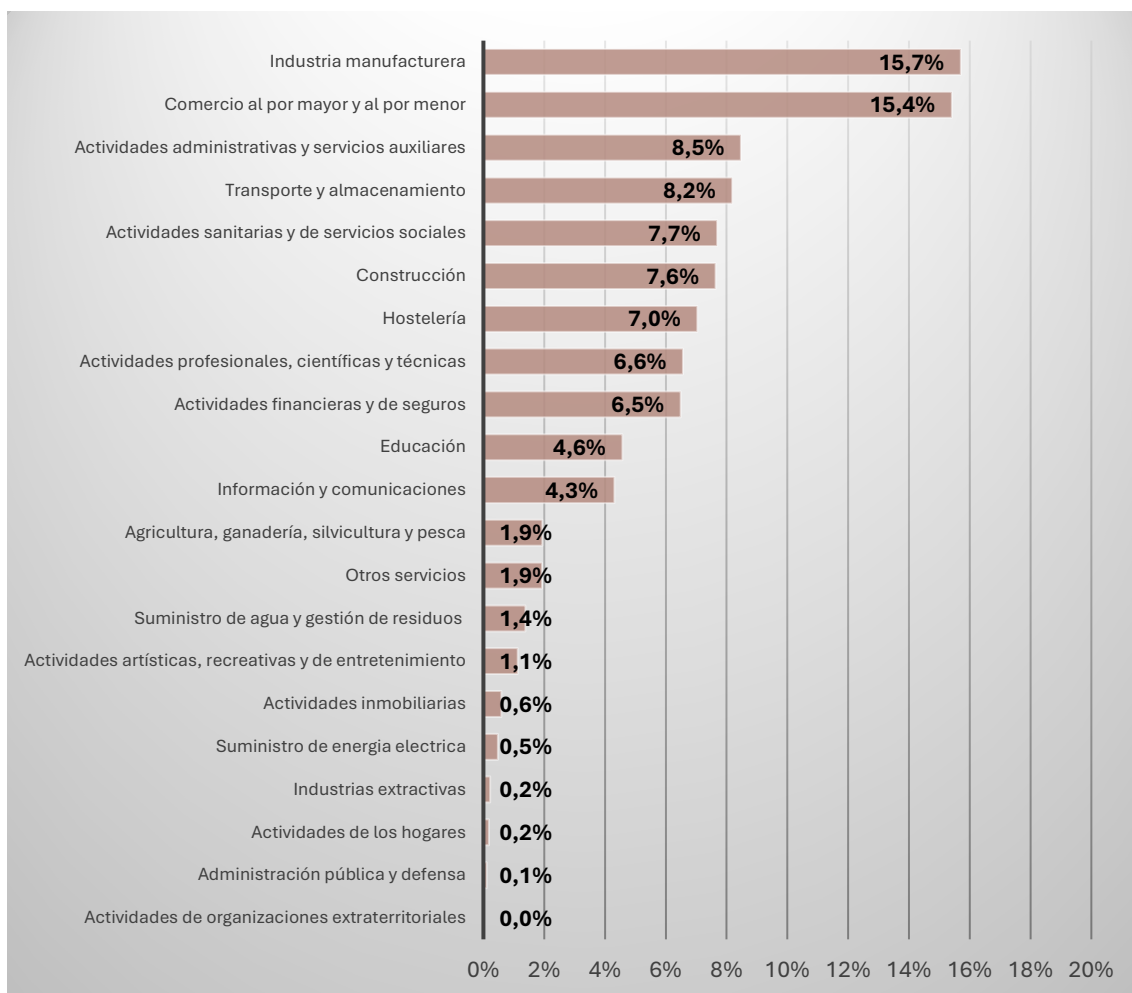


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por último, es importante analizar este indicador en cuanto a su distribución por sector productivo (Gráfico 18). En este sentido, los sectores con un mayor porcentaje del total de horas de formación son el de Industria manufacturera (15,7%), Comercio al por mayor y al por menor (15,4%), Actividades

administrativas y servicios auxiliares (8,5%) y Transporte y almacenamiento (8,2%). Será importante, como en el caso de la distribución por tamaño de empresa, dilucidar más adelante si estas diferencias se corresponden con sectores con mayor número de personas participantes o, por el contrario, se trata de sectores con acciones de mayor duración.

Gráfico 18 Horas de formación impartidas según el sector productivo (FE02)

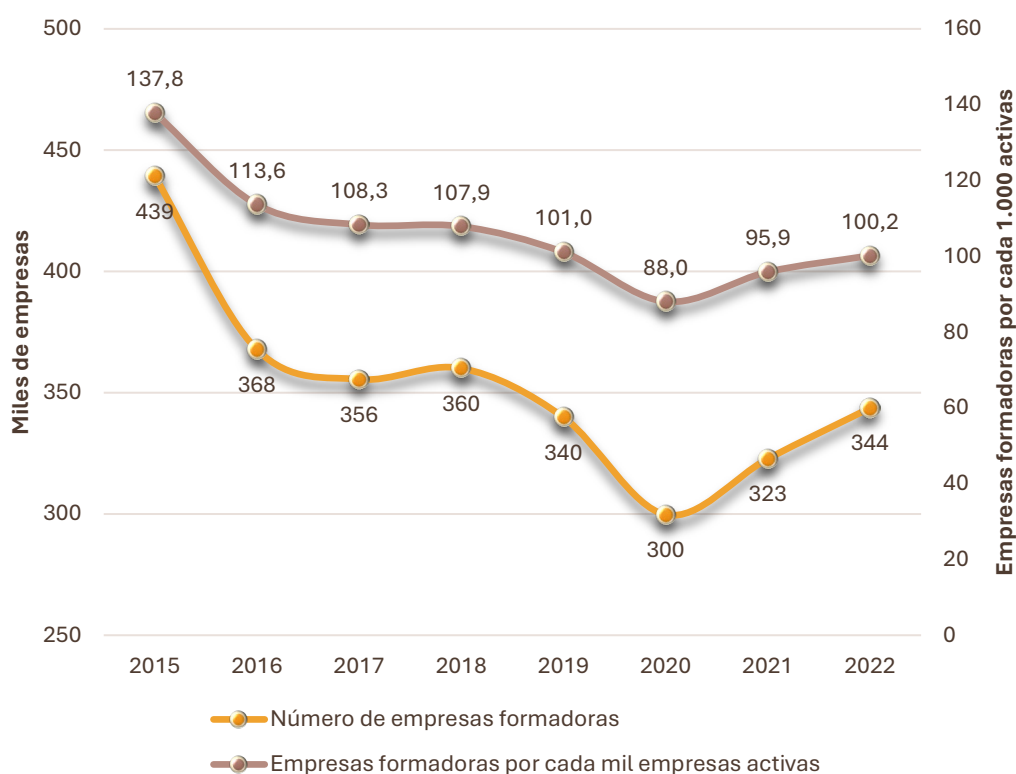


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

El criterio de alcance en cuanto a la ejecución físico-financiera de la FE se mide también a través del volumen anual de empresas que forman a sus trabajadores/as con cargo al crédito de formación (indicador FE03).

El Gráfico 19 muestra que en el año 2022 el total de empresas formadoras se situó aproximadamente a 344.000, lo que representa una disminución del 21,7% con respecto al año 2015, pero con una tendencia en aumento desde el año 2020, año a partir del cual se ha experimentado un crecimiento del 14,7%. Si se tiene en cuenta el número de empresas formadoras por cada mil empresas activas, las variaciones se estabilizan algo más. En este contexto, la disminución experimentada entre el año 2015 y el 2022 es de 27,3%, y la recuperación post crisis de la COVID-19 es algo menos pronunciada.

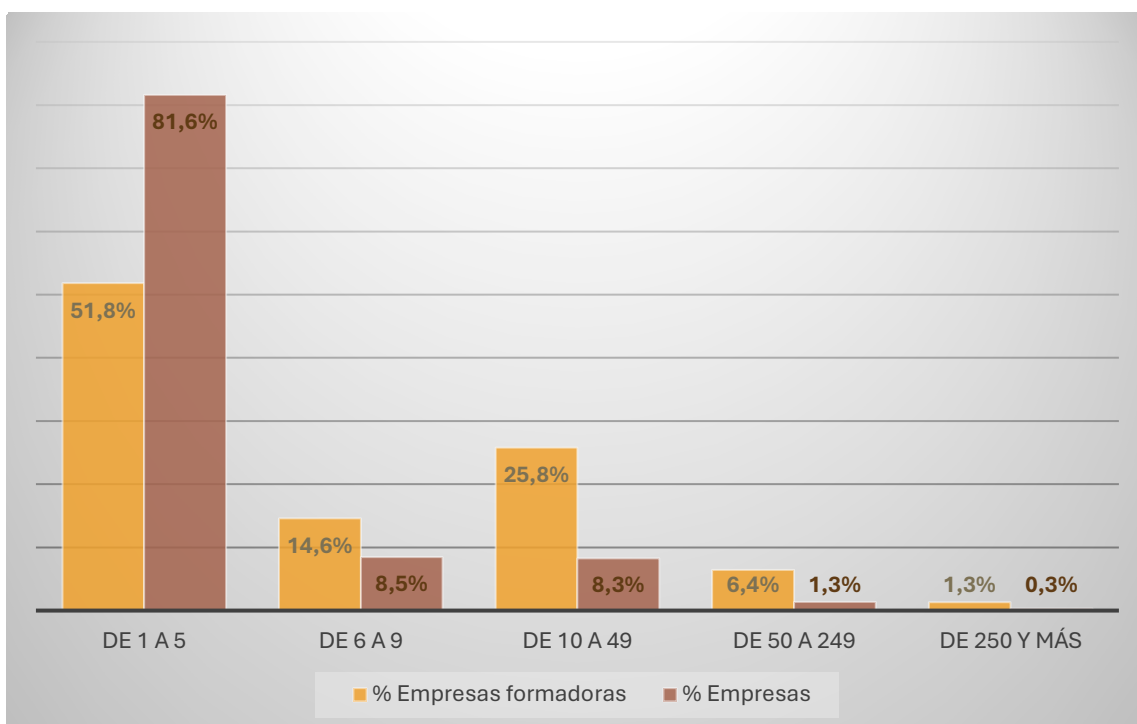
Gráfico 19 Evolución en el número de empresas que forman a sus trabajadores con cargo al crédito de formación (FE03)



Fuente: INE - Directorio Central de Empresas (DIRCE). Empresas activas | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Ahora bien, al analizar qué tipo de empresas formadoras son las que han realizado acciones con cargo al crédito de formación por tamaño de la empresa es posible notar discrepancias con la distribución de empresas de la economía española. En el Gráfico 20 se nota la mayor diferencia en las microempresas (empresas de 1 a 9). Este tipo de empresas representan el 90,1% del total de las empresas en España, pero sin embargo son solo el 66,4% del total de empresas formadoras – una diferencia de 23,7 puntos porcentuales (p.p.). En cambio, el resto de los tamaños de empresas están sobrerrepresentados en la distribución de empresas formadoras. Se destaca el tramo de empresas con entre 10 y 49 trabajadores, que en la economía representan solo un 8,3% del total, pero entre las empresas formadoras ascienden al 25,8% (17,5 p.p. de diferencia).

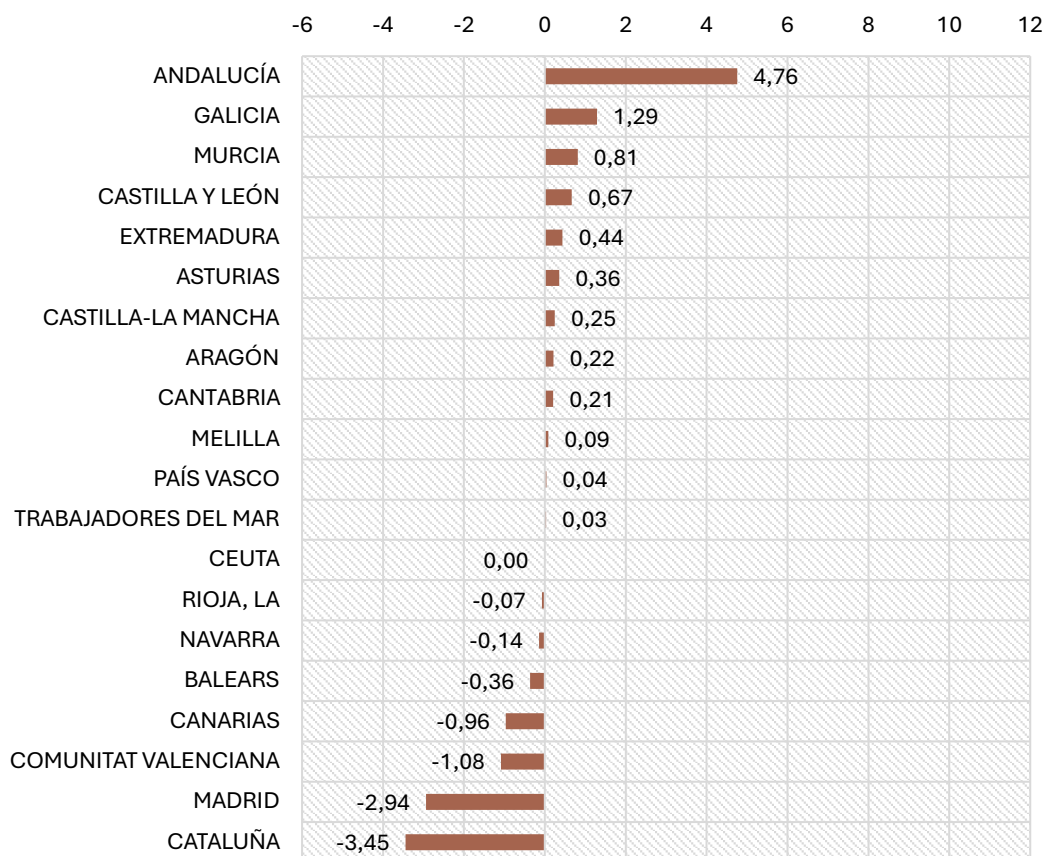
Gráfico 20 Distribución del número de empresas que forman a sus trabajadores con cargo al crédito de formación por tamaño de empresa (FE03)



Fuente: INE - Directorio Central de Empresas (DIRCE). Empresas activas | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

El Gráfico 21 permite analizar las diferencias entre la distribución de empresas por comunidad autónoma y por participación en la formación de sus trabajadores con cargo al crédito de formación. Así, se observa cómo la Comunidad de Madrid y Cataluña se encuentran subrepresentadas (las que más), ya que cuentan con el 16,3% y el 18,5% de las empresas, respectivamente, pero sólo el 13,3% y el 15% de las empresas formadoras. Andalucía, por su parte, también diverge y, en este caso, se encuentra sobrerrepresentada, con el 20,7% del total de las empresas formadoras, cuando solo cuenta con un 15,9% del total de empresas.

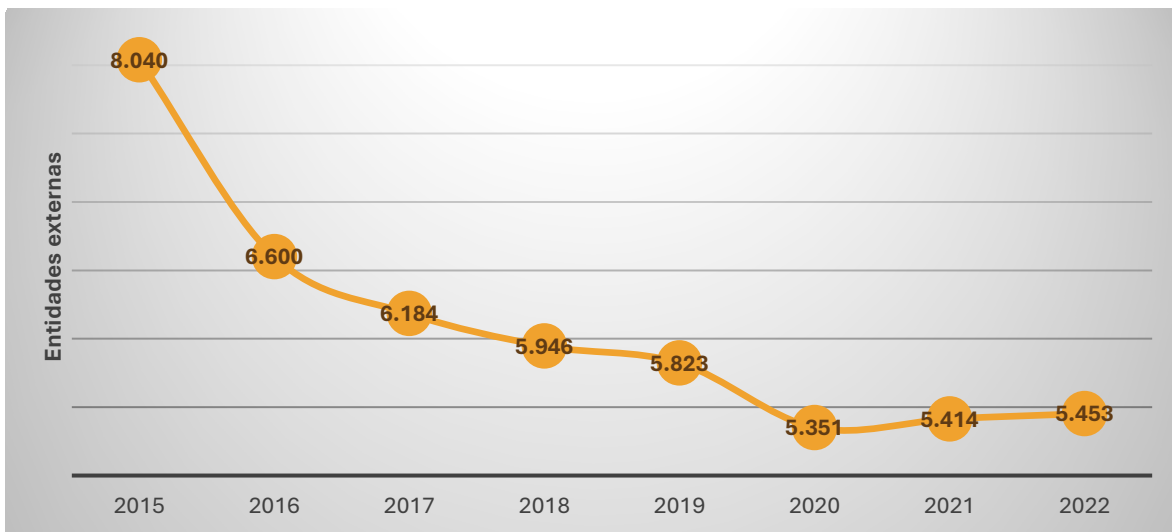
Gráfico 21 Nivel de representación de las diferentes CC.AA. en el número de empresas que forman a sus trabajadores con cargo al crédito de formación (FE03)



Fuente: INE - Directorio Central de Empresas (DIRCE). Empresas activas | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Otro indicador relevante para analizar el alcance de las acciones formativas programadas por las empresas es el volumen de entidades externas que entran en el sistema con el perfil de entidad organizadora (indicador FE04). Estas entidades, que son aquellas que contratan las empresas formadoras para que gestionen su formación, y/o su bonificación ante la administración, han estado en declive desde el año 2015. De hecho, aunque en el año 2022 se ha producido un aumento respecto al año anterior, alcanzando un total de 5.453 entidades (Gráfico 22), no se han recuperado todavía niveles prepandemia.

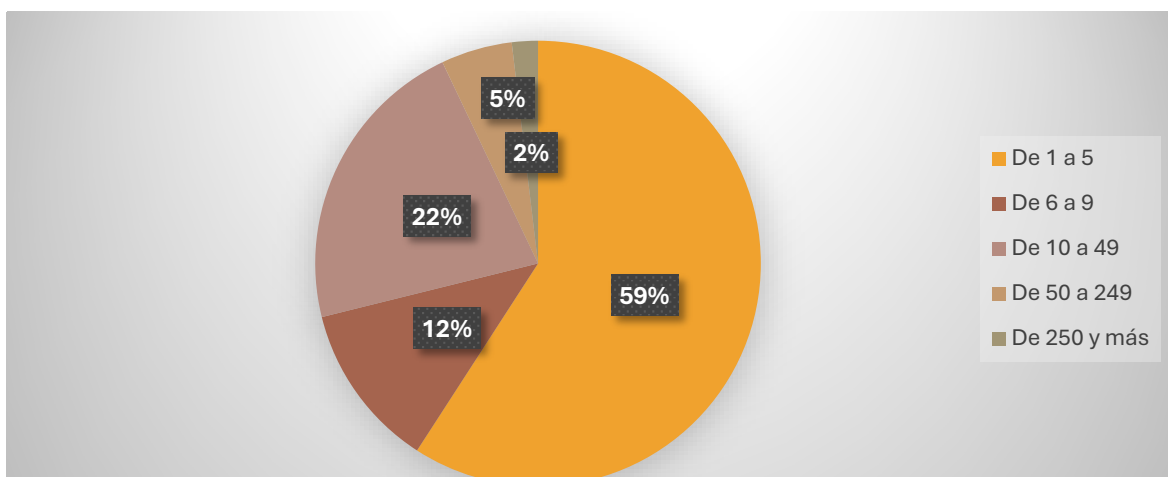
Gráfico 22 Evolución en el número de entidades externas que entran en el sistema con el perfil de entidad organizadora (FE04)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Las entidades externas, como indica el Gráfico 23, son casi en su totalidad pequeñas y medianas empresas, ya que el 98% tiene menos de 250 trabajadores. De hecho, en su gran mayoría se trata de microempresas (71%). Asimismo, en cuanto a su carácter, son en un 83% entidades de formación acreditadas o inscritas y en un 11% organizaciones empresariales.

Gráfico 23 Distribución del número de entidades externas que entran en el sistema con el perfil de entidad organizadora por tamaño de empresa (FE04)



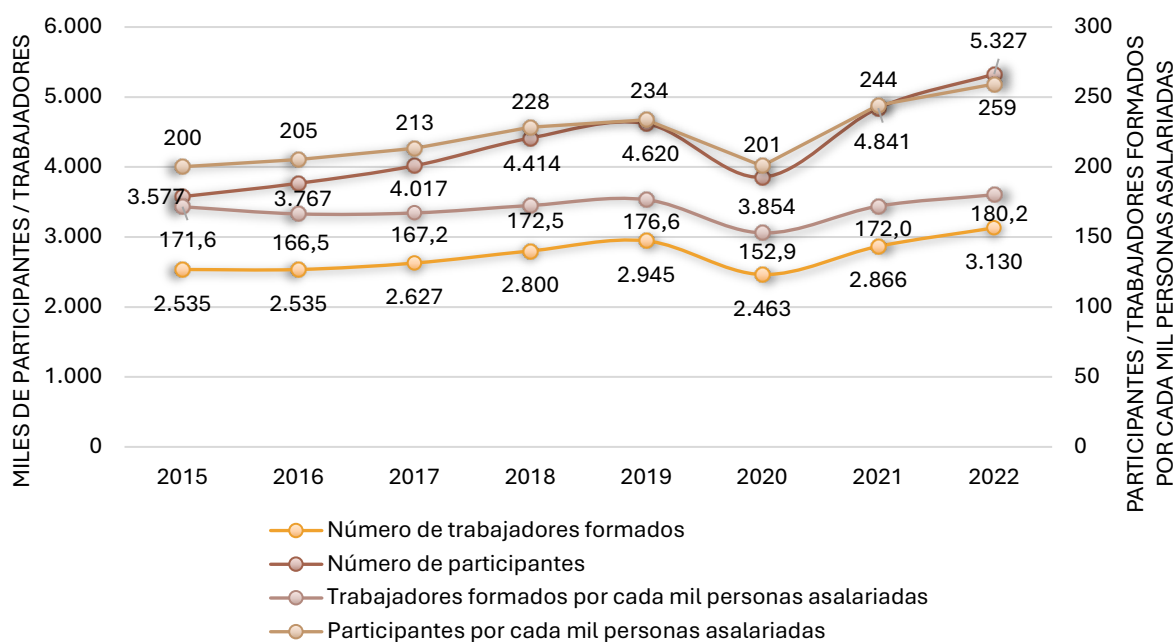
Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

El alcance en cuanto a la ejecución de la iniciativa también puede ser analizado teniendo en cuenta el número de participantes formados con cargo al crédito de formación (indicador FE05) y el número de personas trabajadoras formadas (indicador FE06). Ambos indicadores difieren entre sí pues una misma persona puede haber participado en diversas acciones y, por lo tanto, ser contabilizada dos o más veces en términos de participantes, pero solamente una en el indicador de trabajadores/as.

El Gráfico 24 refleja que, en el año 2022, hubo más de 5,3 millones de participantes en las acciones formativas impartidas, lo que supuso un total de 3,1 millones de trabajadores formados, magnitudes que han ido en un aumento casi constante desde el año 2015, con la excepción del año 2020, debido a las disrupciones en el mercado de trabajo y la movilidad en general causadas por la crisis de la COVID-19. Las líneas amarilla y gris del Gráfico 24 representan el total de trabajadores y participantes por cada mil personas asalariadas, para relativizarlo. Esta evolución también presenta un crecimiento constante desde el año 2015, sugiriendo que la cantidad de personas formadas crece en proporción con la cantidad de personas asalariadas en la economía española.

Además, al relacionar la cantidad de personas trabajadoras con la cantidad de personas participantes, es posible obtener la cantidad de participaciones promedio por trabajador/a. En el año 2022, esta fue de 1,7 acciones por persona, similar al 1,69 del año 2021, pero un 20% por encima de 2015, donde se registraba un promedio de 1,4.

Gráfico 24 Evolución en el número de participantes (FE05) y trabajadores (FE06) formados



Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Personas asalariadas | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

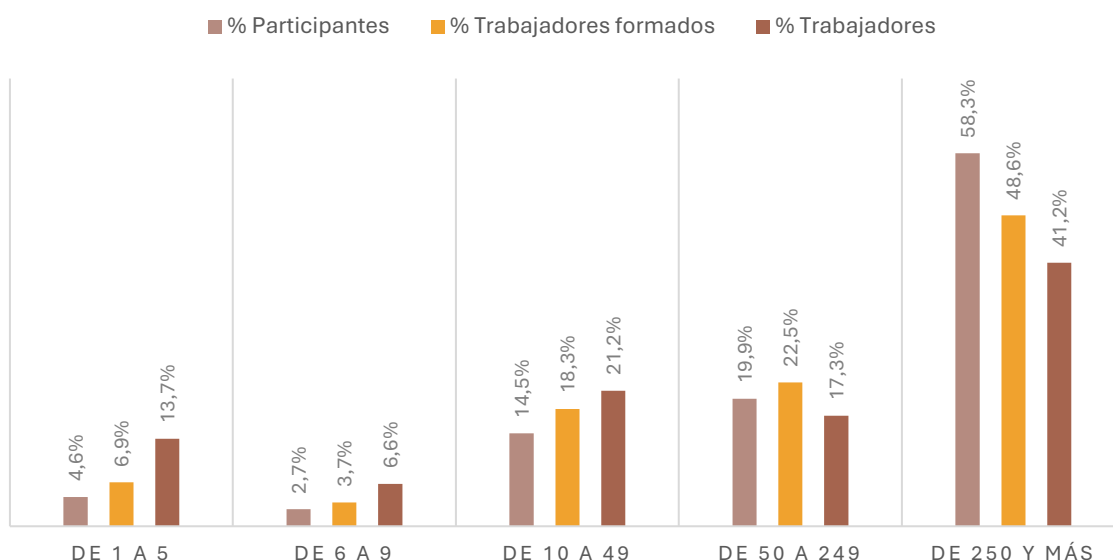
Para analizar el alcance de participantes y personas trabajadoras según tamaño de la empresa, se compara el porcentaje del total de participantes y de trabajadores/as perteneciente a cada rango de tamaño de empresa con la distribución de trabajadores por tamaño de empresa existente en la economía española, en el mercado de trabajo (Gráfico 25)⁹. En este gráfico se refleja claramente que,

⁹ En este caso se utilizan datos de personas ocupadas por tamaño de empresa, ya que los datos asociados al número de personas asalariadas son de peor calidad y son parte de una serie discontinuada del INE.

tanto las participaciones como las personas trabajadoras de las grandes empresas están sobrerrepresentadas. En la categoría de empresas de más de 250 trabajadores, se emplea al 41,2% del total de la fuerza laboral en España, pero los/as trabajadores/as de estas empresas representan el 48,6% de las personas formadas – una diferencia de más de 7 p.p. Esto es todavía más llamativo en el caso de las personas participantes (58,3%).

De manera similar, en la categoría de empresas de entre 50 y 249 trabajadores se emplea al 17,3% de la fuerza laboral, pero, sin embargo, las personas que se forman en ese tramo suponen el 22,5% del total de las formadas en la iniciativa. La representación se invierte para las categorías de empresas más pequeñas, en donde existe una subrepresentación de las personas participantes y trabajadoras que realizan acciones formativas – dado que conforman porcentajes menores que lo que les correspondería según la distribución de la fuerza laboral.

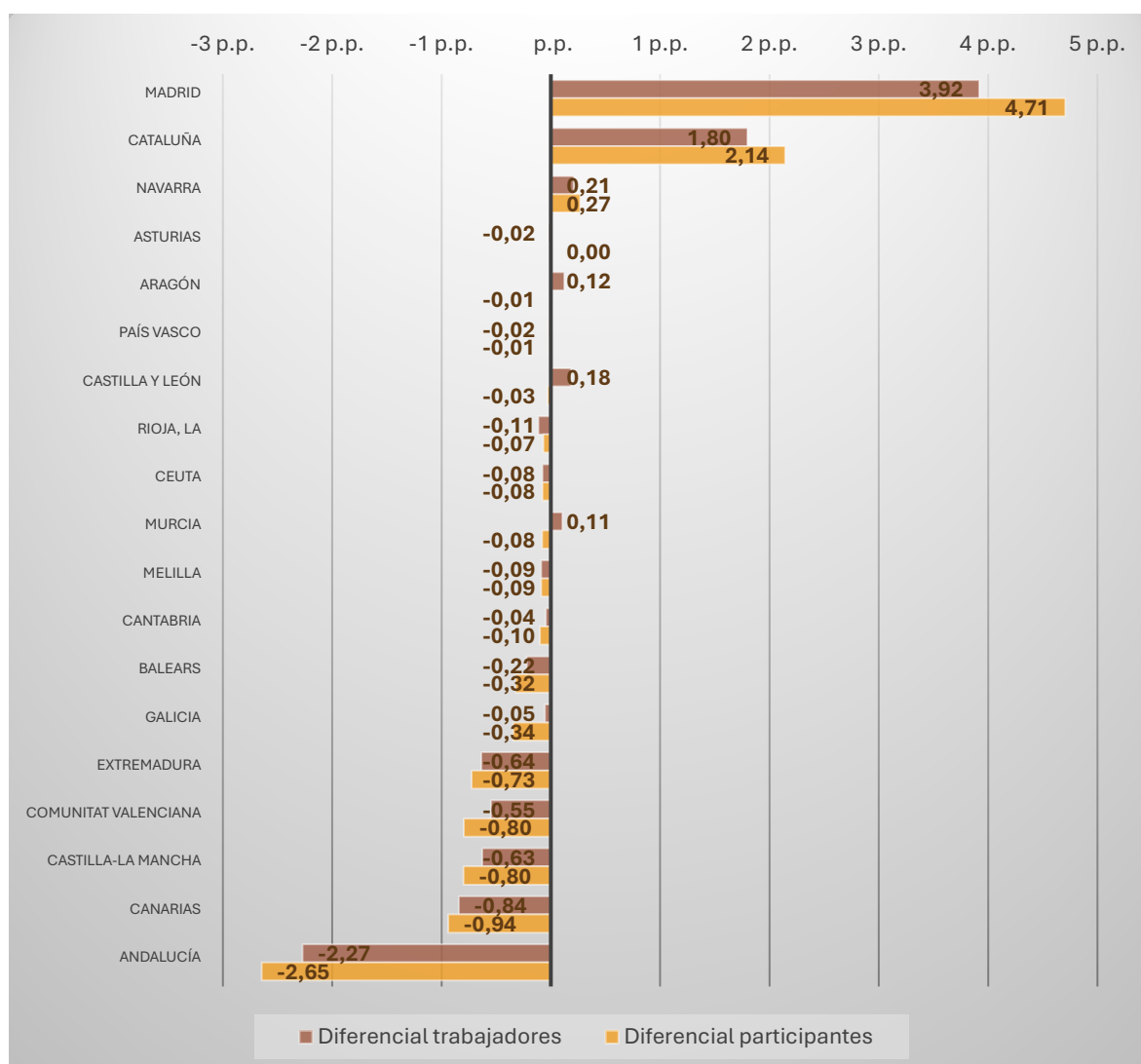
Gráfico 25 Distribución del número de participantes (FE05) y trabajadores (FE06) formados por tamaño de empresa y comparativa con la demografía empresarial española



Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Personas asalariadas | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por otro lado, al analizar estos indicadores de manera territorial, es posible entender el alcance por comunidad autónoma. El Gráfico 26 presenta el diferencial entre el porcentaje de trabajadores (o participantes) formados y el porcentaje de la fuerza laboral asalariada de cada comunidad autónoma. Las distribuciones de ambos indicadores son parecidas, mostrando cómo la Comunidad de Madrid es la más sobrerrepresentada con entre 4 p.p. y 5 p.p. de diferencia – en función de si se analizan participantes o trabajadores –, seguida por Cataluña. La otra cara de la moneda es Andalucía, la comunidad con una mayor subrepresentación con diferencias de más de 2 p.p.

Gráfico 26 Nivel de representación de las diferentes CC.AA. en el número de participantes formados (FE05) y trabajadores formados (FE06)



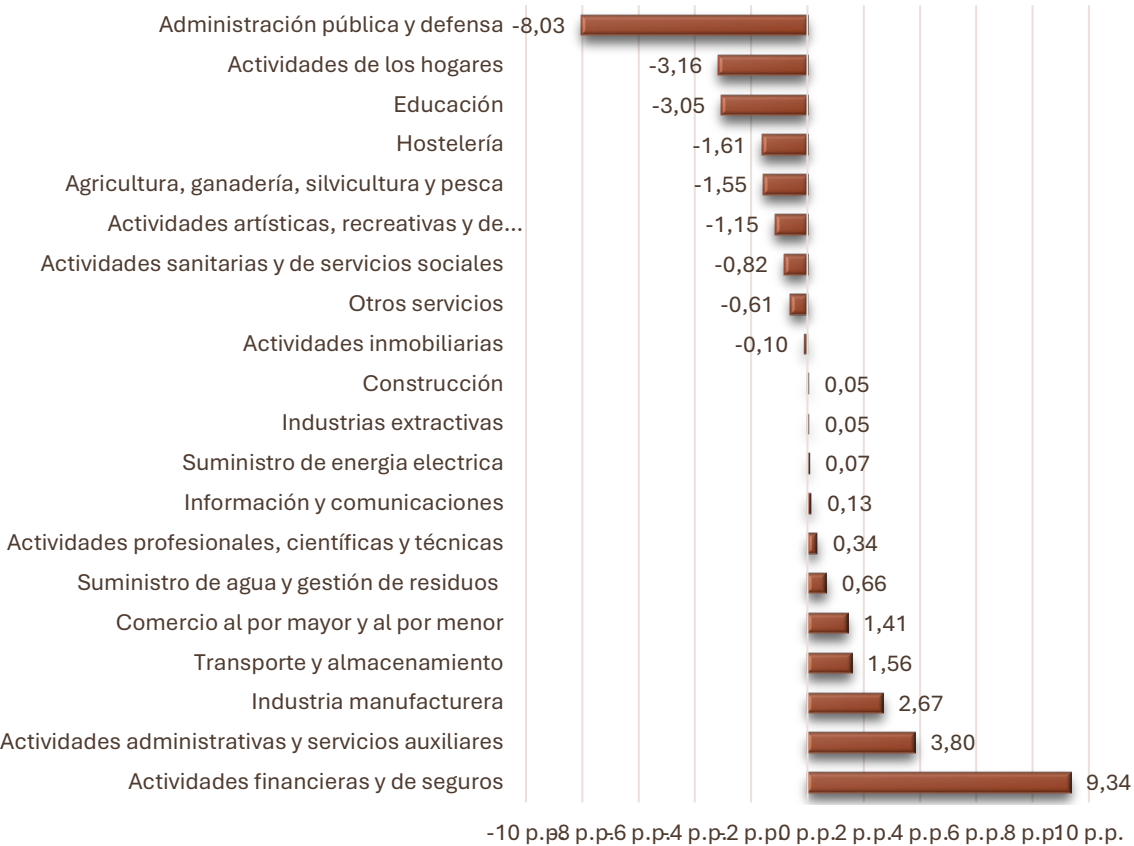
Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Personas asalariadas | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

El último aspecto fundamental, en términos de representatividad del alcance de las personas formadas, es la distribución sectorial. Para este indicador, no se dispone del número de trabajadores, por lo que se limita a analizar el alcance en términos de participaciones.

Así, la mayor concentración de participantes se encuentra en la Industria manufacturera (15,8%), seguido por el Comercio (14,9%) y las Actividades financieras y de seguros (11,8%). Ello explica, de nuevo, que también sean estos los sectores con mayor volumen de horas impartidas, como se ha visto anteriormente. El Gráfico 27 contribuye a analizar en qué medida este alcance es representativo de la distribución de trabajadores por sector en el total de la economía española. Se destacan aquí algunos sectores con subrepresentaciones importantes, como el de las Actividades de los hogares y la Educación, que cuentan con una diferencia de 3 puntos porcentuales entre las personas participantes

de la formación y asalariadas.¹⁰ Por el contrario, los sectores de Actividades financieras y Actividades administrativas y servicios auxiliares se encuentran sobrerrepresentados en las acciones formativas, dado que cuentan con porcentajes elevados de personas participantes (11,8% y 9,4%, respectivamente), que no se corresponden con la proporción total de sus trabajadores asalariados (2,5% y 5,6%, respectivamente).

Gráfico 27 Nivel de representación de los sectores productivos en el número de participantes formados (FE05)



Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Trabajadores asalariados | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

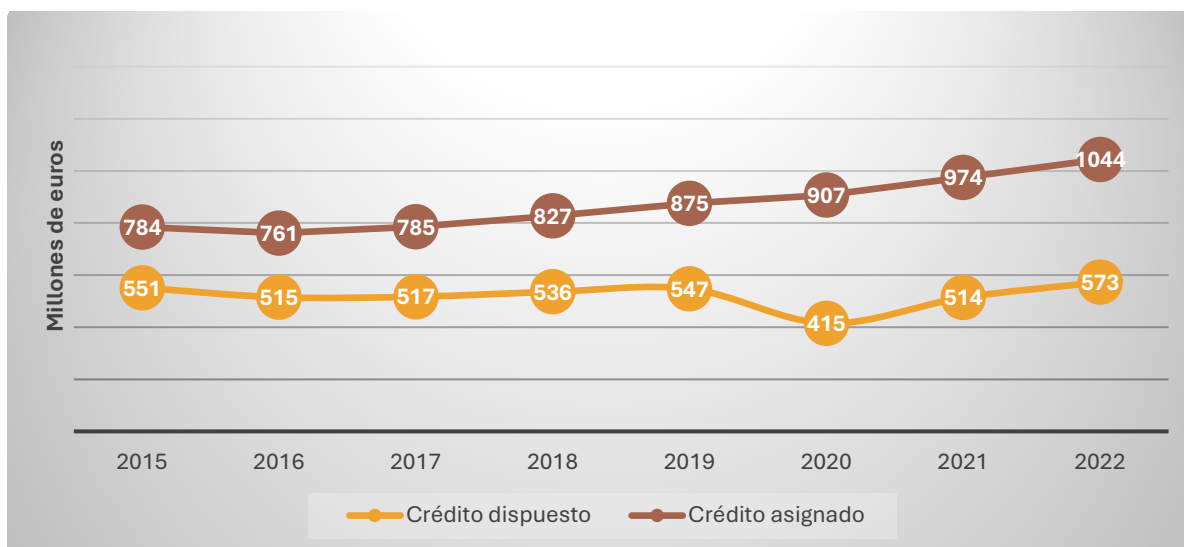
¿CUÁL ES EL ALCANCE FINANCIERO DE LA INICIATIVA?

El alcance financiero de la formación programada por empresas es evaluado por dos indicadores clave: la financiación disponible, definida como el volumen total del crédito de formación asignado a las empresas formadoras (indicador FE07) y la financiación dispuesta, que es el volumen total del crédito de formación utilizado por las empresas formadoras (indicador FE08).

¹⁰ El sector de la administración pública y la defensa no se incluye en el análisis debido a que la financiación de los asalariados del sector público adscritos a la Función Pública se gestiona a través del INAP.

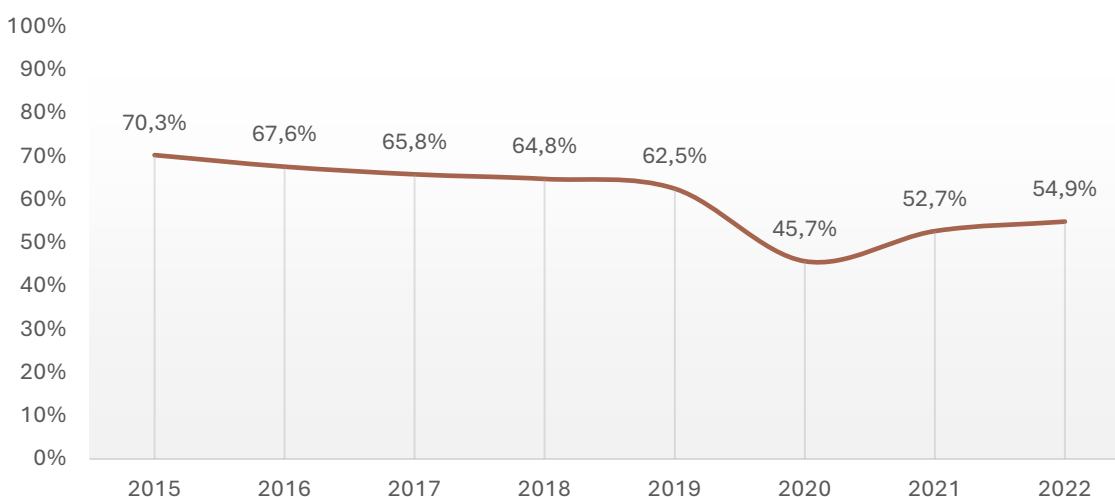
En el 2022 la financiación disponible de las empresas formadoras fue de 1.044 millones de euros, el mayor valor desde 2015, momento en que se inició un crecimiento constante que ha supuesto un 33% para el total del período (Gráfico 28). Por su parte, en el año 2022, la financiación dispuesta fue de 573 millones de euros, el valor más alto de la serie desde el año 2015, con un aumento del 4% desde entonces, pero que supone poco más del 50% del crédito asignado (Gráfico 29). De hecho, la proporción de crédito utilizado o dispuesto sobre el crédito asignado ha ido disminuyendo constantemente en el periodo analizado, llegando a disminuir en 2022 un 15,4% desde el año 2015.

Gráfico 28 Evolución en el volumen total del crédito de formación asignado a las empresas formadoras (FE07) y del crédito dispuesto por las empresas (FE08) en millones de euro



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Gráfico 29 Evolución del porcentaje de crédito dispuesto sobre el total de crédito asignado (FE07/FE08)

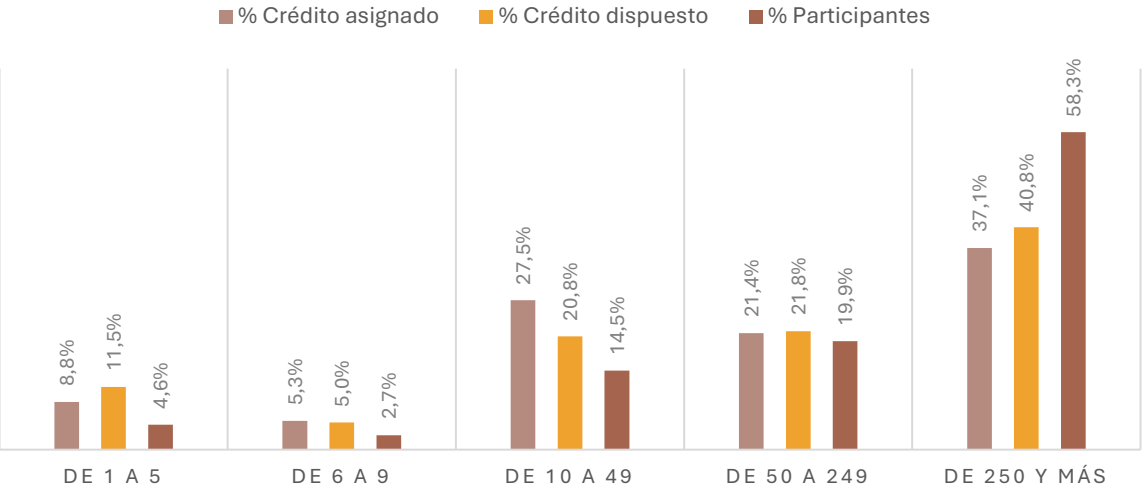


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Para analizar el alcance del crédito asignado por empresa, el Gráfico 30 permite una comparación entre el porcentaje del crédito asignado y del crédito dispuesto por tamaño de empresa con el porcentaje de personas participantes en la formación programada. Así, se observa que, en la mayoría de los tramos, el porcentaje de los créditos asignado y dispuesto son mayores que el porcentaje de participantes correspondiente al mismo tramo. Así, las empresas entre 1 y 5 trabajadores reciben un 8,8% del total del crédito asignado a todas las empresas, pero solo cuentan con el 4,6% de las personas participantes de la iniciativa. Es interesante apreciar cómo, estas empresas acumulan un porcentaje un poco más alto todavía del total del crédito dispuesto (11,5%) por todas las empresas. La diferencia es mayor para las empresas de entre 10 y 49 trabajadores, que cuentan con el 27,5% del total del crédito asignado en la iniciativa y disponen del 20,8% del total del crédito dispuesto, aunque solo cuentan con el 14,5% del total de participantes.

Esta diferencia se invierte para las grandes empresas, de más de 250 trabajadores/as. En este caso, las empresas cuentan solo el 37,1% del total del crédito asignado (y el 40,8% del total del dispuesto), cuando concentran el 58,3% de los participantes. Estas diferencias probablemente se deben al diseño solidario y progresivo de las cuotas de bonificación correspondientes a cada empresa según su plantilla. Según la normativa, las empresas más pequeñas (de hasta 9 trabajadores) pueden contar con una bonificación del 100% de la formación, porcentaje que disminuye progresivamente hasta llegar al 50% para las empresas de más de 250 trabajadores.

Gráfico 30 Distribución del volumen total del crédito de formación asignado (FE07) y dispuesto (FE08) a las empresas formadoras por tamaño de empresa en el año 2022



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

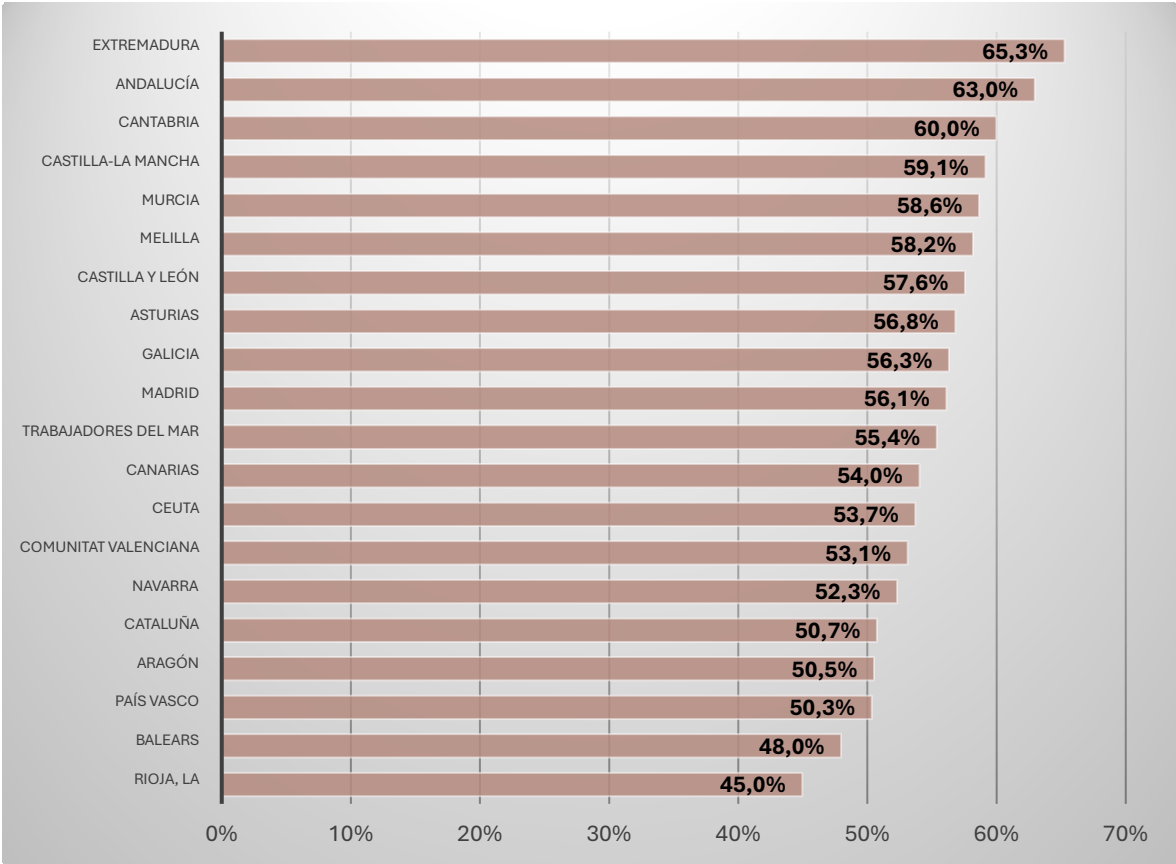
Este punto se ve ilustrado en el gráfico anterior, donde se puede apreciar que tanto el crédito medio asignado como el dispuesto por tamaño de empresa son más altos en las categorías de empresas de menos de 10 trabajadores, pero disminuyen, progresivamente, a medida que las empresas crecen. En entrevistas con representantes de las empresas, se ha mencionado a las cuantías de las bonificaciones

como uno de los factores que han sido barreras para bonificar la formación, dado que, en los casos de acciones formativas de alta complejidad, los costes son demasiado altos para las bonificaciones que se reciben o, en acciones con poca cantidad de personas participantes, los beneficios de la bonificación parecen desproporcionadamente bajos en relación con los costes de gestión – sobre todo en cuanto al tiempo.

En cuanto a la distribución territorial del crédito asignado, el patrón se repite con respecto a los anteriores indicadores: Madrid cuenta con el mayor porcentaje del crédito (23,6%), seguido por Cataluña (22,4%) y Andalucía (10,7%), ya que son estas comunidades en las que se encuentran el mayor número de empresas formadoras.

De hecho, es interesante analizar cómo se distribuye la relación entre el crédito asignado y el dispuesto por cada comunidad. En este sentido, el Gráfico 31 refleja que justamente algunas de las comunidades que tienen menor representación de sus trabajadores en la formación, como Extremadura, Andalucía o Castilla-La Mancha, son aquellas que destacan con cifras por encima del 60% del crédito dispuesto sobre al asignado.

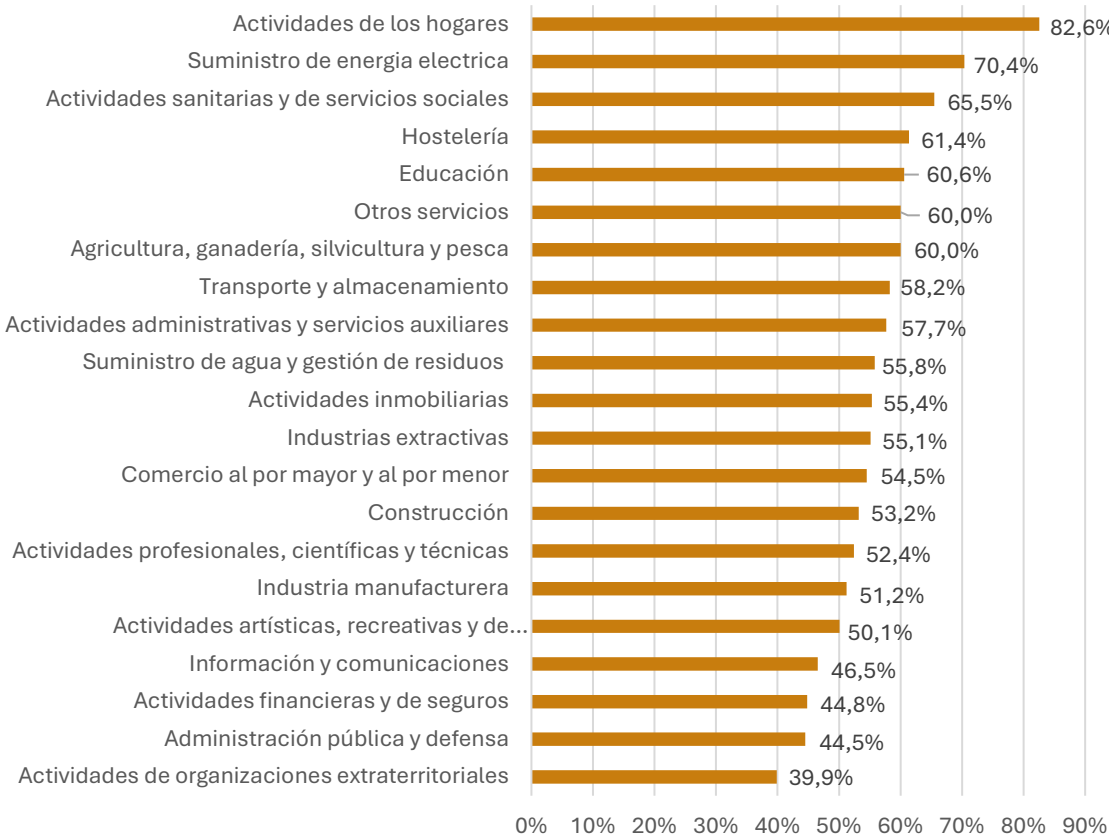
Gráfico 31 Porcentaje del crédito dispuesto sobre el total de crédito asignado por comunidad autónoma (FE08)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por último, el análisis sectorial indica que, en términos de disposición del crédito asignado, destaca el sector de Actividades de los hogares, que utiliza éste en más del 82%, muy por encima de cualquiera de los otros sectores (Gráfico 32). En cambio, en el otro extremo, destaca el bajo porcentaje de utilización de sectores relevantes en cantidad de participantes, como el de Actividades financieras y de seguros, que sólo utiliza el 44,8% del presupuesto asignado.

Gráfico 32 Porcentaje del crédito dispuesto (FE08) sobre el total de crédito asignado por sector productivo (FE07)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

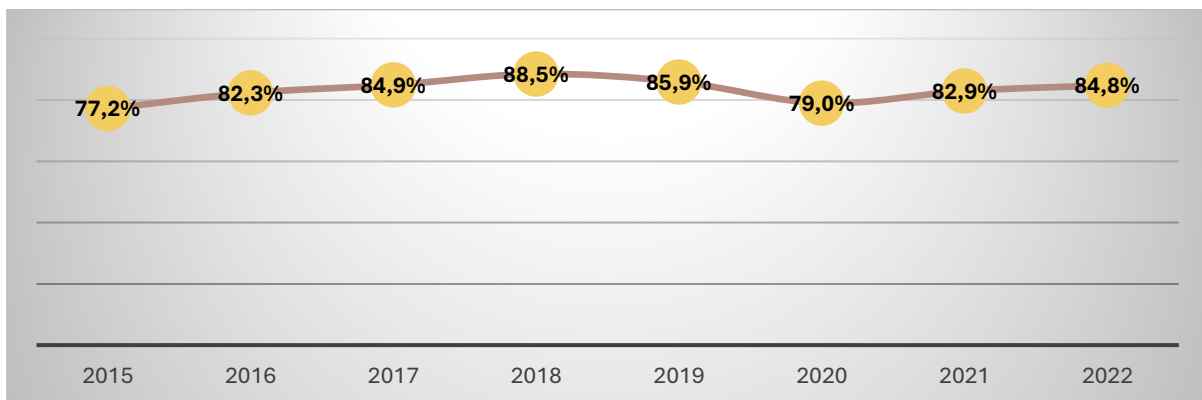
3.1.2. Eficacia: acceso

Bajo el criterio de eficacia de la iniciativa en lo relativo al acceso, a continuación, se analizan cuatro preguntas de evaluación: i) ¿Cuáles son las tasas de acceso a la iniciativa y a la bonificación?, ii) ¿Cuáles son las formas de acceso de las empresas a la iniciativa?, iii) ¿Cuáles son las vías de conocimiento de la iniciativa de las empresas? y iv) ¿Cuál es el grado de conocimiento de los procesos de gestión por parte de las empresas?

¿CUÁLES SON LAS TASAS DE ACCESO A LA INICIATIVA Y A LA BONIFICACIÓN?

Para responder a esta pregunta, se han analizado dos indicadores de evaluación. El primero, la proporción de empresas formadoras respecto al total de empresas dadas de alta en el sistema - empresas registradas (indicador FE09) es relevante para analizar si las nuevas empresas que entran en la iniciativa se mantienen en ella formando a sus trabajadores o, ya en ese primer momento, existe una pérdida de empresas. En este sentido, para el año 2022 el 84,8% de las empresas registradas han realizado acciones formativas, pero todavía no se alcanza los valores previos a la pandemia (Gráfico 33).

Gráfico 33 Evolución de la proporción de empresas formadoras respecto al total de empresas dadas de alta en el sistema (FE09)

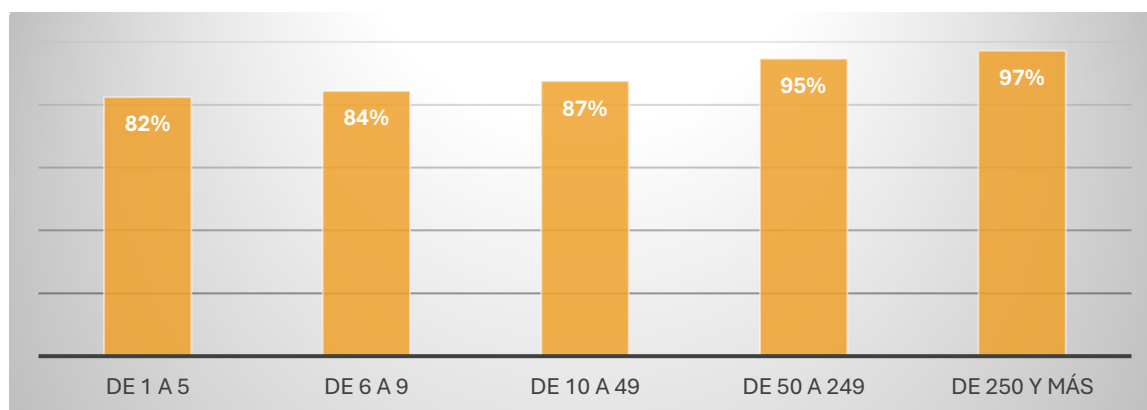


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

La distribución de la proporción de empresas que efectivamente realizan formación programada no es uniforme entre los distintos tamaños de empresa. El Gráfico 34 ilustra que el porcentaje es muy alto en todos los casos, pero, además, aumenta a medida que crece el tamaño de la empresa: el 82% de las empresas registradas de 1 a 5 trabajadores realiza formación, mientras que, en el tramo de las grandes empresas, ese porcentaje asciende hasta un 97%.

Al ser consultados los representantes de pequeñas empresas (de 10 a 49 trabajadores), estos manifiestan que la principal barrera para bonificar la formación son los procedimientos de gestión, que requieren – “muchos papeles y detalles de muchas personas distintas” -, y la inflexibilidad con respecto a posibles cambios de último momento sobre la persona formadora o las personas participantes.

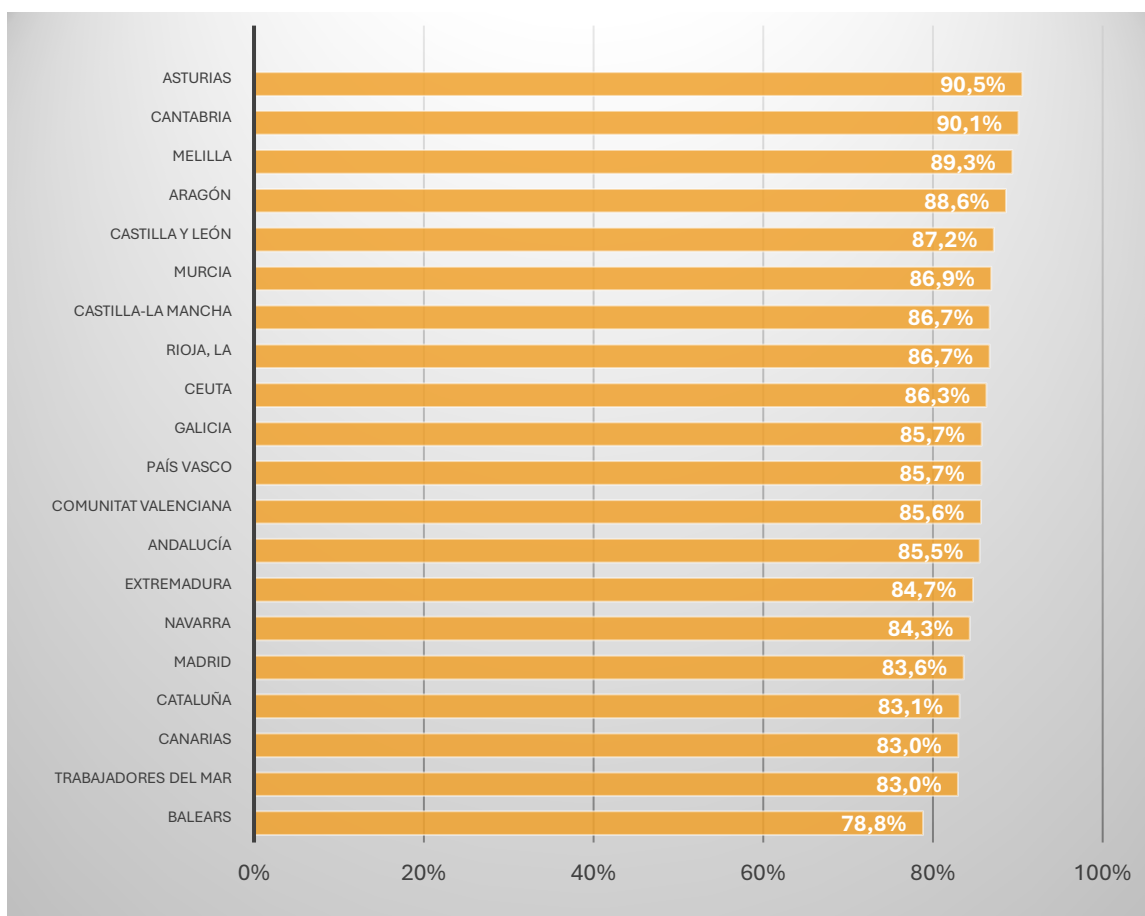
Gráfico 34 Proporción de empresas formadoras respecto al total de empresas dadas de alta en el sistema por tamaño de empresa (FE09)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

La distribución territorial de este indicador (Gráfico 35) sigue una lógica completamente distinta a las que se han analizado para otros indicadores, que no responde al volumen total de empresas en cada comunidad autónoma ni al volumen de su participación. Así, destacan Asturias y Cantabria, con alrededor del 90% de las empresas con formación programada efectiva, mientras que, por otra parte, Illes Balears solo cuenta con una proporción del 78,8% de empresas formadoras con respecto al total de empresas registradas. Las comunidades con un mayor tejido empresarial, como Madrid, Cataluña, la Comunidad Valenciana o Andalucía están en la zona media-baja de esta escala, con 86,6%, 83,1%, 85,7% y 85,5%, respectivamente.

Gráfico 35 Proporción de empresas formadoras respecto al total de empresas dadas de alta en el sistema por comunidad autónoma (FE09)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por último, la distribución de esta proporción por sector económico (Gráfico 36) destaca a las Industrias de transporte y almacenamiento, con casi el 90% de las empresas, seguida por Actividades de los hogares (88,9%) y Suministro de agua y gestión de residuos (88,6%). En el otro extremo, se encuentran las **empresas del sector** de Actividades de organizaciones extraterritoriales, con el 65,6%, la Administración pública y defensa, con el 67,5% y la **Educación**, con el 73,3%.

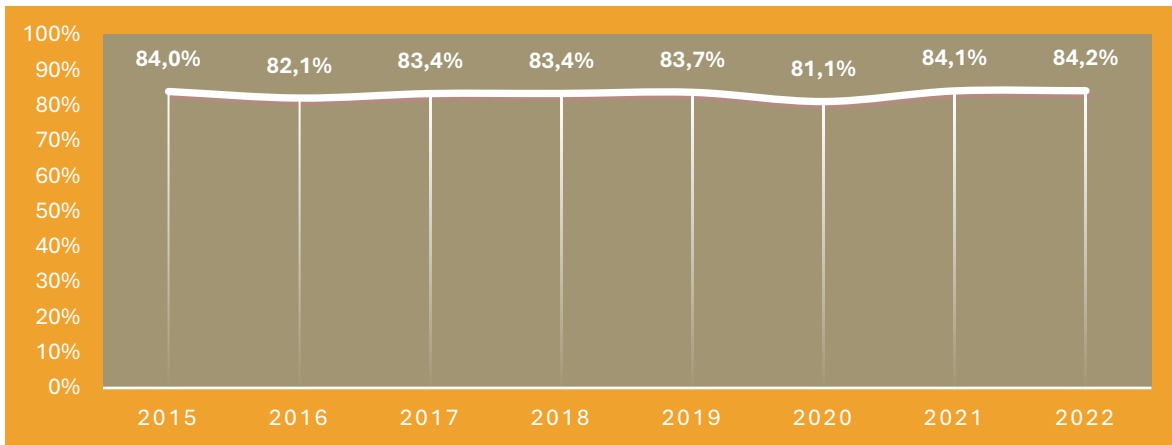
Gráfico 36 Proporción de empresas formadoras respecto al total de empresas dadas de alta en el sistema por sector productivo (FE09)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por otra parte, el acceso a la bonificación también puede ser explorado a través de la proporción de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado sobre el total de empresas formadoras (indicador FE10). El Gráfico 37 ilustra la evolución de este indicador en el tiempo, reflejando que el año 2022 ha sido el de mayor proporción de empresas con crédito bonificado sobre el total de empresas formadoras, con el 84,2% de las empresas. Este indicador desarrolla una tendencia más o menos estable desde 2015, con la excepción del año 2020, donde cae a 81,1%, posiblemente por la situación de pandemia.

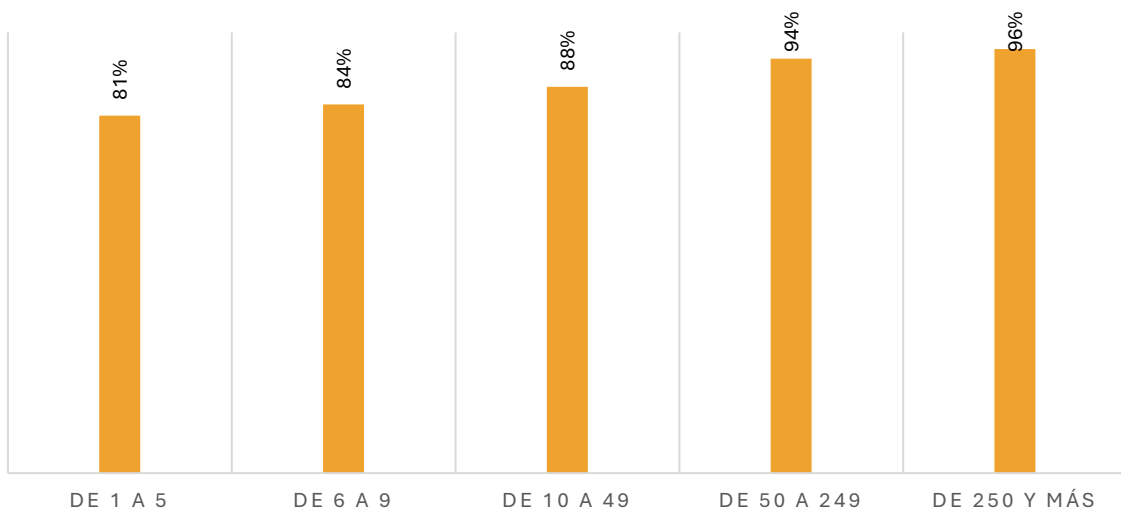
Gráfico 37 Evolución de la proporción de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado sobre el total de empresas formadoras (FE10)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Esta proporción presenta una variación importante que responde al tamaño de la empresa en cuestión. En el Gráfico 38 se refleja cómo el indicador es significativamente menor para empresas más pequeñas, con solo 81% de las empresas de entre 1 y 5 trabajadores con crédito dispuesto bonificado. En cambio, en el otro extremo, el 96% de las empresas formadoras de más de 250 trabajadores se bonifican formación a través del sistema.

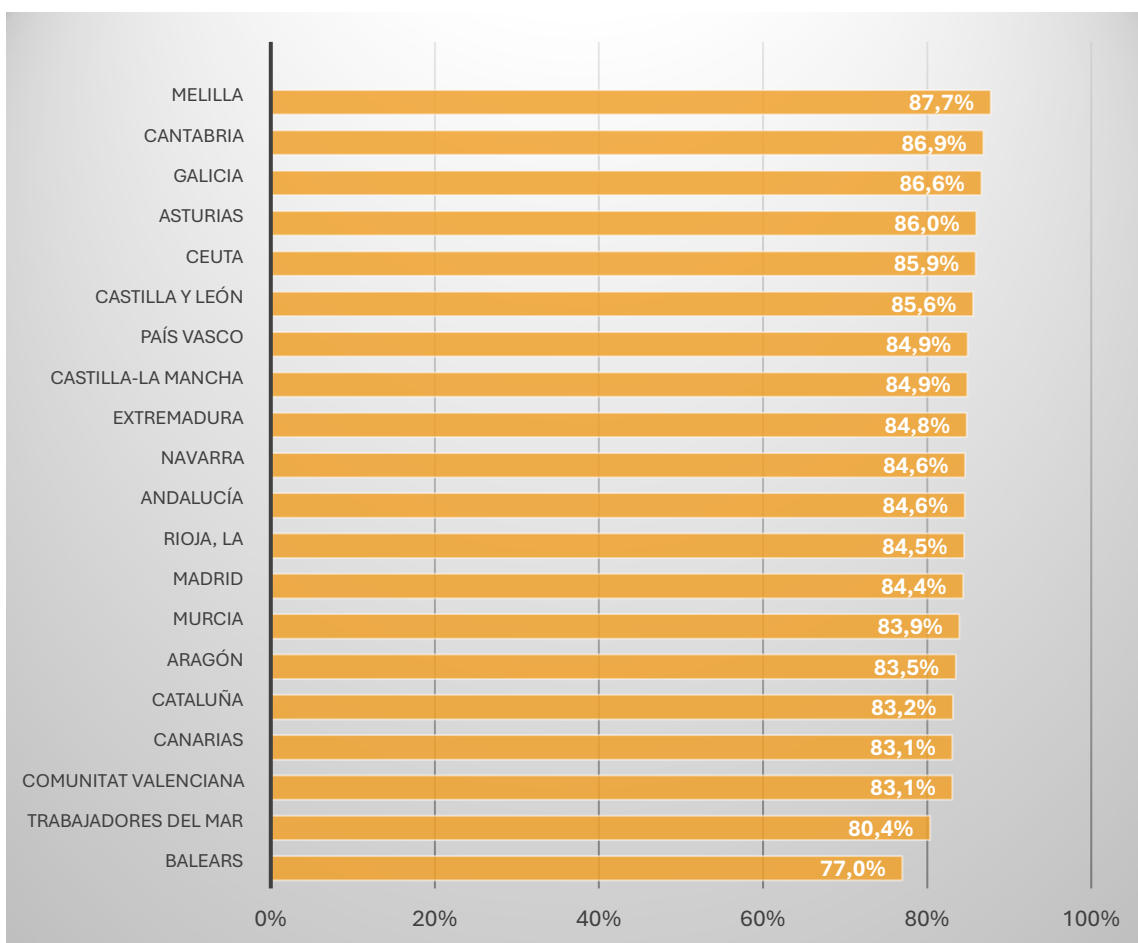
Gráfico 38 Proporción de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado sobre el total de empresas formadoras por tamaño de empresa (FE10)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

La distribución territorial de este indicador también presenta particularidades. Según refleja el Gráfico 39, Melilla, Cantabria, Galicia y Asturias superan el 86% de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado. Por otro lado, Illes Balears destaca nuevamente con señales de bajo acceso a la bonificación de la formación, ya que algo menos del 77% de las empresas formadoras se bonifican el crédito dispuesto.

Gráfico 39 Proporción de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado sobre el total de empresas formadoras por comunidad autónoma (FE10)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por otra parte, en cuanto a sectores económicos, tal como refleja el Gráfico 40, la gran mayoría cuentan con entre el 80 y el 90% de las empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado. Sin embargo, es el sector de la Educación, el que destaca con la mayor tasa (89,4%), mientras que, en el rango inferior, se encuentran los sectores de Actividades de organizaciones extraterritoriales (76,2%), Construcción (79,5%) y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (79,6%).

Gráfico 40 Proporción de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado sobre el total de empresas formadoras por sector productivo (FE10)

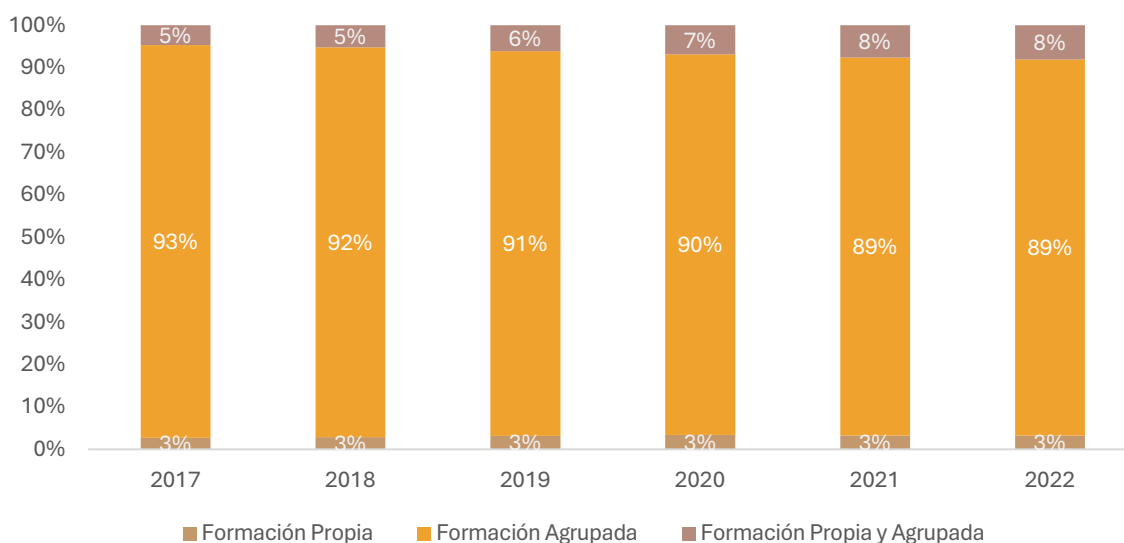


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE ACCESO DE LAS EMPRESAS A LA INICIATIVA?

Respecto de esta pregunta de evaluación, es necesario analizar la distribución porcentual de las distintas formas de acceso de las empresas a la iniciativa, indicador FE13, que se ilustra en el Gráfico 41. En este es posible notar que, consistentemente para el período, la gran mayoría de las empresas en 2022 (89%) acceden a través de formación agrupada; mientras que sólo el 8% de las empresas para el 2022, accede mediante formación propia y agrupada, aunque este es un porcentaje que asciende desde el 5%. Finalmente, en todo el período, la formación propia es el acceso de solo el 3% de las empresas.

Gráfico 41 Distribución porcentual de las distintas formas de acceso al crédito por parte de las empresas (FE13)

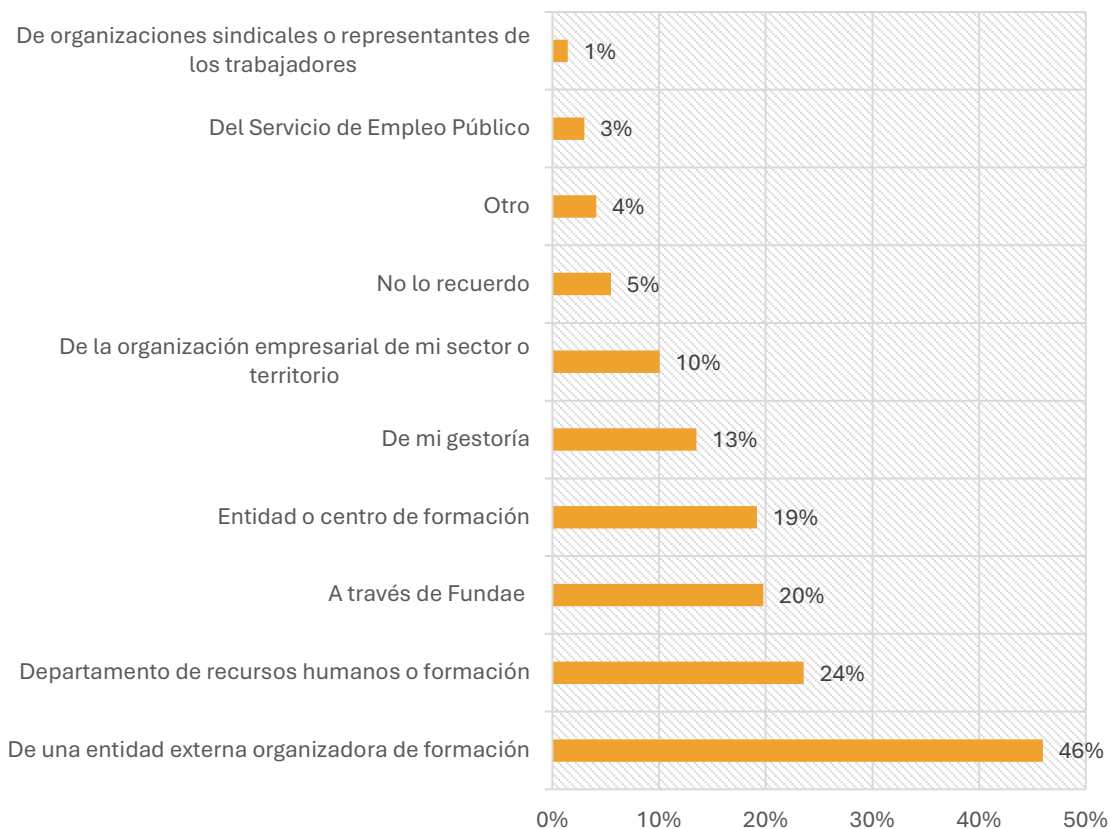


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

¿CUÁLES SON LAS VÍAS DE CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA PARA LAS EMPRESAS?

Por otra parte, el acceso a la iniciativa también está determinado por las vías a través de las que las empresas tienen conocimiento de la iniciativa (indicador FE12). El Gráfico 42 destaca la importancia del rol de las entidades externas (organizadoras de formación), ya que el 46% de las empresas respondió que estas son su principal vía de conocimiento. Ello encaja con que la formación agrupada tenga ese papel fundamental en términos de acceso a la iniciativa, como muestra el indicador FE. Le siguen los departamentos de los recursos humanos o formación (24%), Fundae (20%) y las entidades o centros de formación (19%).

Gráfico 42 Distribución porcentual de las principales vías a través de las cuales las empresas tienen conocimiento de la iniciativa (FE12)

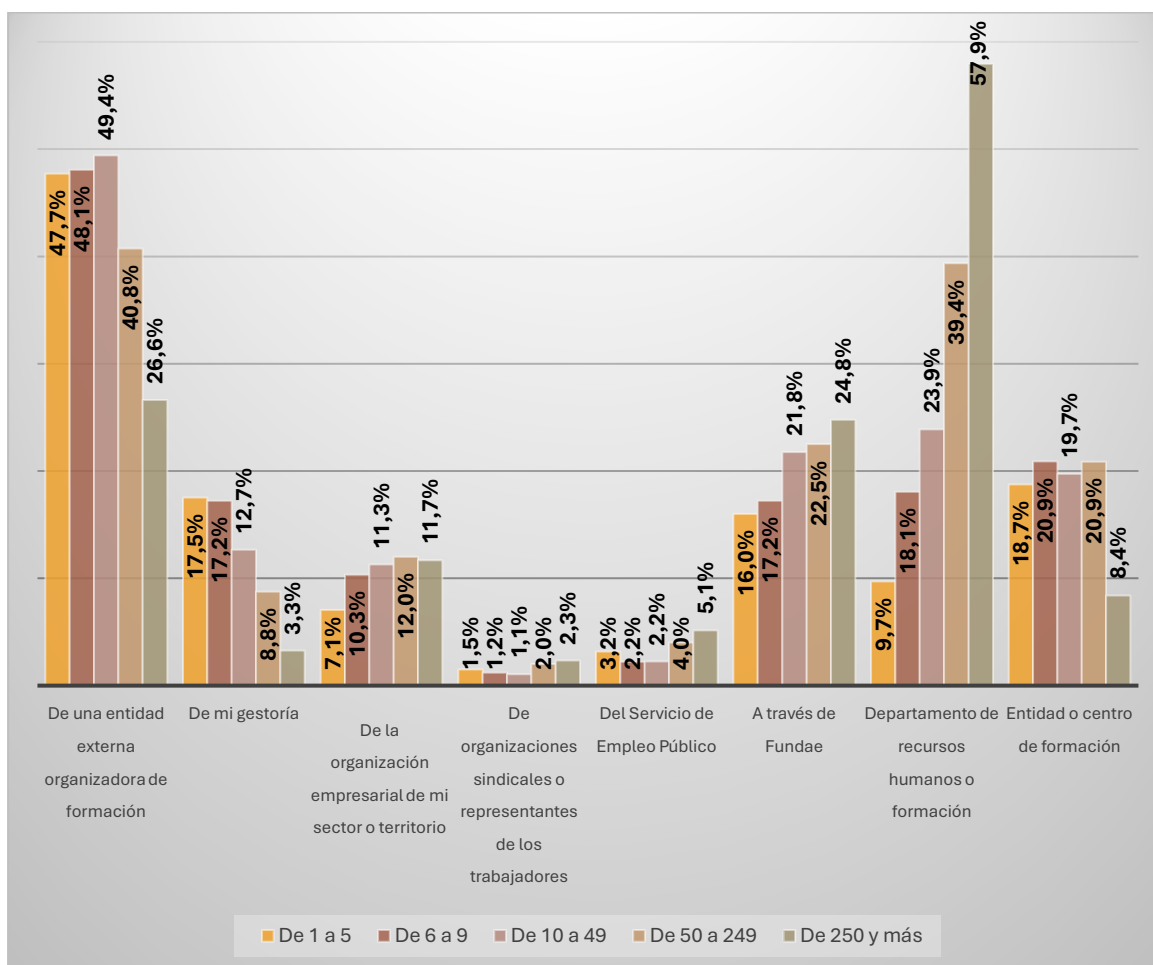


n = 4.350, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta realizada a empresas

Al analizar cómo se distribuye este indicador según el tamaño de las empresas, es notoria la diferencia entre las empresas pequeñas y las grandes. En el Gráfico 43 se evidencia la importancia de los departamentos de recursos humanos o formación en estas últimas, con casi el 60%. Por el contrario, las empresas pequeñas, muchas de ellas probablemente sin departamento específico de recursos humanos, concentran sus respuestas sobre todo en las categorías de entidades externas organizadoras de formación o gestorías.

Gráfico 43 Distribución porcentual de las principales vías a través de las que las empresas tienen conocimiento de la iniciativa por tamaño de empresa (FE12)



n = 4.350, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta realizada a empresas

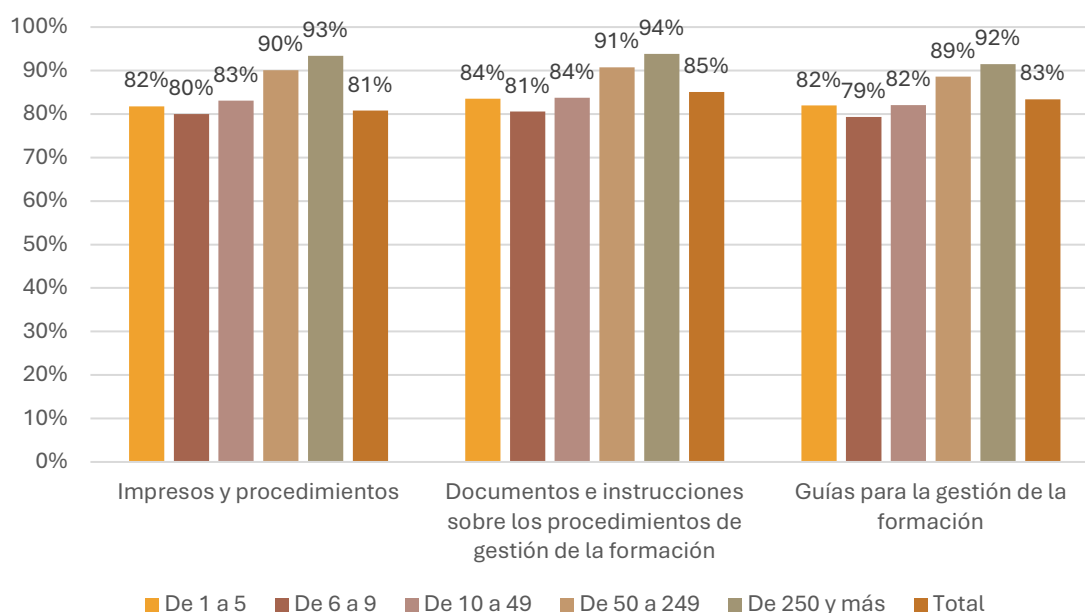
Según se pudo recoger a través de las entrevistas, las microempresas (de 1 a 9 empleados), expresan que, dado el reducido tamaño de sus plantillas, el proceso de gestión en la aplicación y bonificación del crédito de formación consume excesivo tiempo y recursos respecto de la duración y coste de las acciones formativas realizadas. Es por ello frecuente que las empresas más pequeñas decidan realizar la formación en el marco de la iniciativa a través de entidades externas, independientemente de que además puedan contratar otra formación fuera del sistema asumiendo directamente los costes. En el caso de las empresas más grandes, también se informa en las entrevistas de que, en la medida de lo posible, intentan gestionar las bonificaciones a través de entidades externas, dado el tiempo y el *expertise* que se necesita para realizarlas internamente. Así pues, aunque el conocimiento de la iniciativa pueda venir principalmente de recursos internos de la empresa, la gestión sigue, en muchos casos, trasladándose al exterior.

¿CUÁL ES EL GRADO DE CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN POR PARTE DE LAS EMPRESAS?

El grado de conocimiento de la gestión de la iniciativa determinará el nivel y calidad del acceso a las bonificaciones por parte de las empresas. Este indicador se analiza a través de la encuesta a las empresas.

De acuerdo con el Gráfico 44, los aspectos de apoyo a la gestión cuentan con amplios márgenes de conocimiento, superando el 80%. Sin embargo, es notable que las empresas grandes, de más de 250 empleados, son las que más conocen cada uno de estos elementos, superando el 92% en todos los casos. Por el contrario, las empresas más pequeñas, de menos de 50 trabajadores, bajan el promedio a alrededor del 82%.

Gráfico 44 Grado de conocimiento de diferentes aspectos de apoyo a la gestión por tamaño de empresa (FE14)



n = 4.312, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta realizada a empresas

En las entrevistas realizadas se destaca la dificultad de conocer la normativa y procedimientos de manera completa, incluso con acceso a materiales y formación específica de gestión de las bonificaciones. Estos procedimientos son la principal barrera que las empresas identifican para utilizar todo su crédito. Entre los aspectos más problemáticos se encuentran los tiempos necesarios para gestionar todos los documentos y la información necesaria, así como la escasa flexibilidad para introducir cambios en términos de horarios y personas participantes.

3.1.3. Eficacia: cobertura

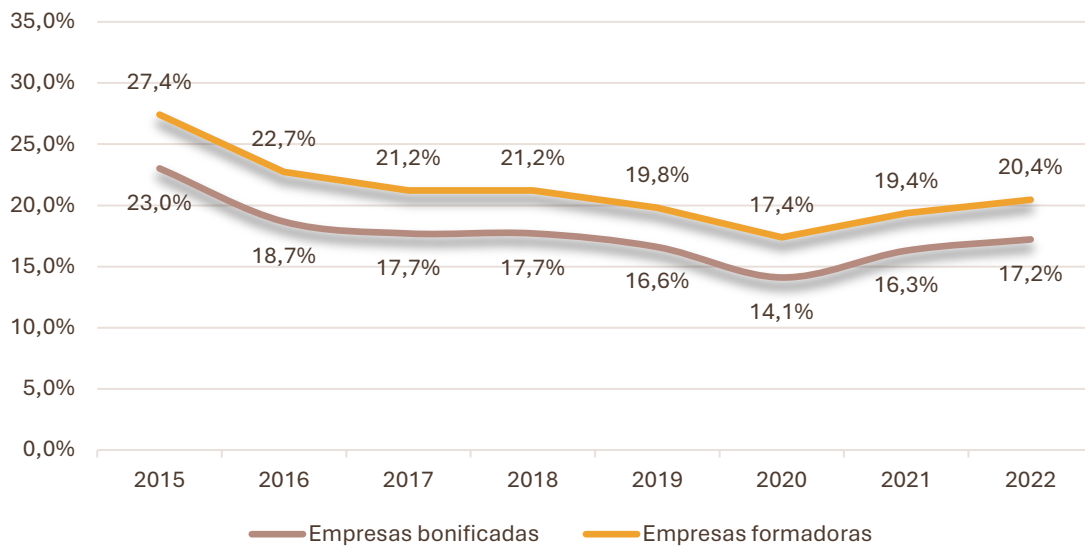
¿CUÁL ES LA TASA DE COBERTURA DE LAS EMPRESAS FORMADORAS ?, ¿Y DE LAS BONIFICADAS?

La tasa de cobertura puede definirse como la proporción de las empresas que forman a sus trabajadores con cargo al crédito de formación en relación con el total de empresas cotizantes en la Tesorería General de la Seguridad Social- TGSS (indicador FE15); o en términos de porcentaje de empresas bonificadas, que son aquellas que, además, se han beneficiado de la bonificación de la formación sobre el total de empresas cotizantes (indicador FE16).

El Gráfico 45 refleja que la proporción de empresas formadoras en 2022 fue del 20,4% del total de empresas inscritas en la TGSS, un valor que está en aumento desde su nivel más bajo en el año 2020, superando ligeramente los niveles previos de 2019 (19,8%). De hecho, esta tendencia es similar en el caso de las empresas bonificadas (FE16), aunque estas están siempre entre 3 y 4 p.p. por debajo. Es interesante notar que el porcentaje de empresas formadoras que recibieron bonificación se encuentra en el 69% en 2016 y al 66% en el año 2022, con oscilaciones en años intermedios como el caso del 2020 donde se redujo hasta el 55% a causa de la crisis de la COVID-19.

Estas diferencias entre empresas formadoras y bonificadas, según entrevistas con representantes de empresas, pueden explicarse porque existe una proporción importante de acciones de formación que se realizan en las empresas necesariamente para dar respuesta a requerimientos normativos o de dificultades de gestión, independientemente de que luego puedan o no bonificarse. No obstante, por supuesto, en la medida de lo posible intentan incorporarlas en la iniciativa de modo que puedan aprovechar la ayuda pública.

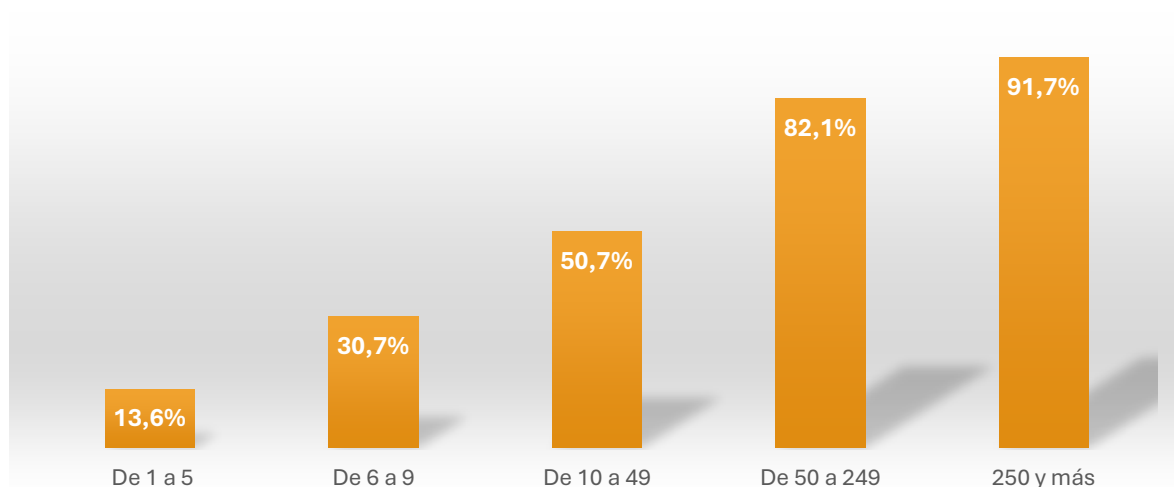
Gráfico 45 Proporción de empresas formadoras (FE15) y bonificadas (FE16) en relación con el total de empresas cotizantes en la tesorería General de SS (TGSS)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

El Gráfico 46 refleja que la cobertura en empresas formadoras (en empresas bonificadas sigue el mismo patrón) que es significativamente distinta según los tamaños de empresa. Sólo se cubre el 13,6% de las empresas de hasta 5 trabajadores, que son la amplia mayoría en la economía española, como se ha explicado en el módulo I. El porcentaje prácticamente supera el doble para las empresas del siguiente tramo, con el 30,7% de las empresas de entre 6 y 9 trabajadores, hasta llegar al 91,7% de las empresas de más de 250 personas trabajadoras. Es decir, la cobertura es prácticamente total en las empresas más grandes y son las más pequeñas donde la iniciativa no está llegando de la misma manera.

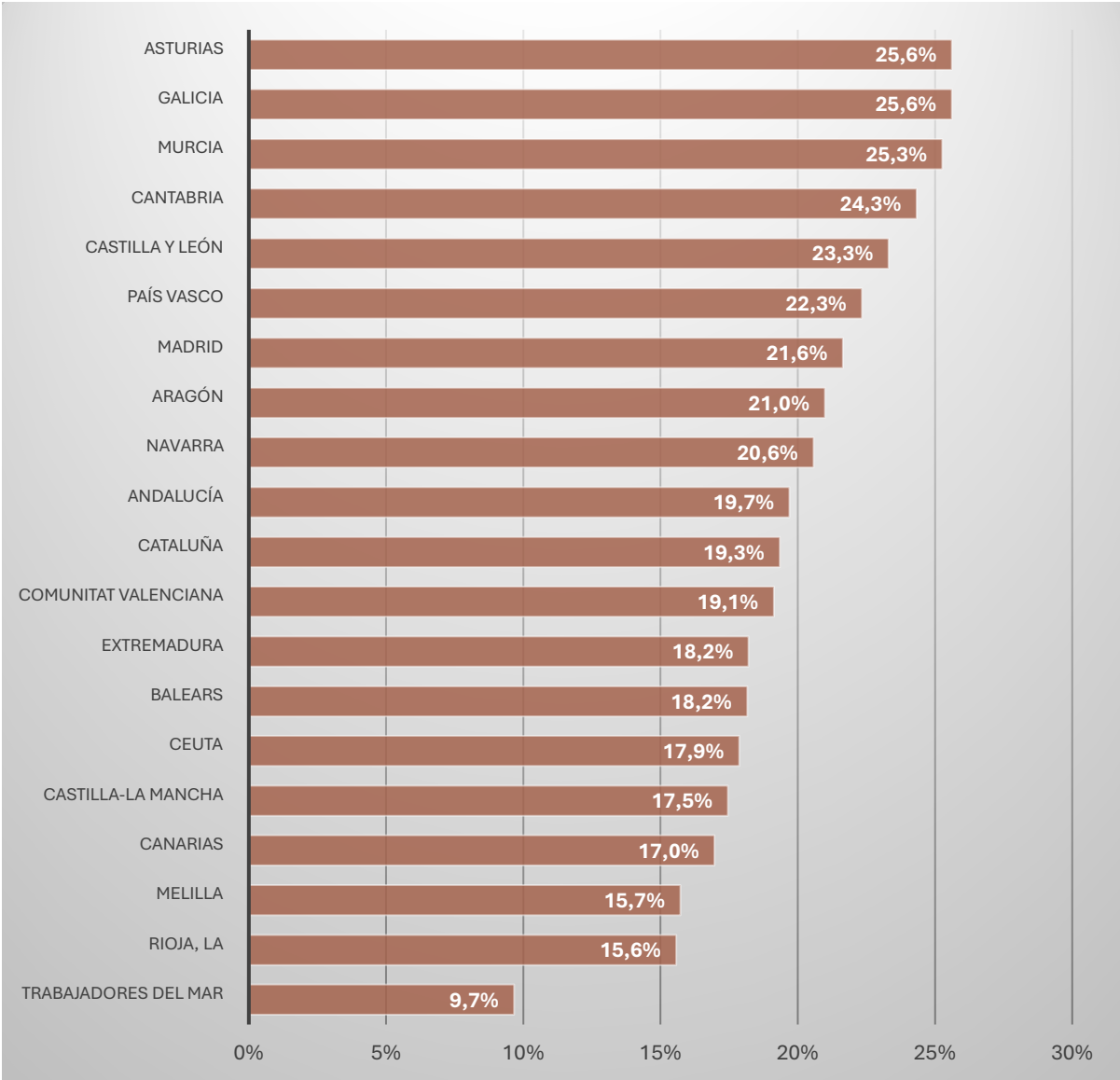
Gráfico 46 Proporción de empresas formadoras en relación con el total de empresas cotizantes en la tesorería General de SS (TGSS) según tamaño de la empresa (FE15)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

La distribución territorial de la cobertura también revela unas diferencias de hasta 10 p.p. entre distintas comunidades autónomas (Gráfico 47). De nuevo, el patrón es el mismo para empresas formadoras y empresas bonificadas. Así, es notorio cómo en las comunidades principalmente del norte de España, como Asturias, Galicia, Cantabria y País Vasco, la cobertura es superior a la media y se presenta entre 25,6% y 22,3%. Por el contrario, La Rioja y Melilla se encuentran rondando el 15%. Las comunidades con un mayor número de empresas activas se sitúan en el medio de la distribución.

Gráfico 47 Proporción de empresas formadoras en relación con el total de empresas cotizantes en la tesorería General de SS (TGSS) según tamaño de la empresa (FE15)

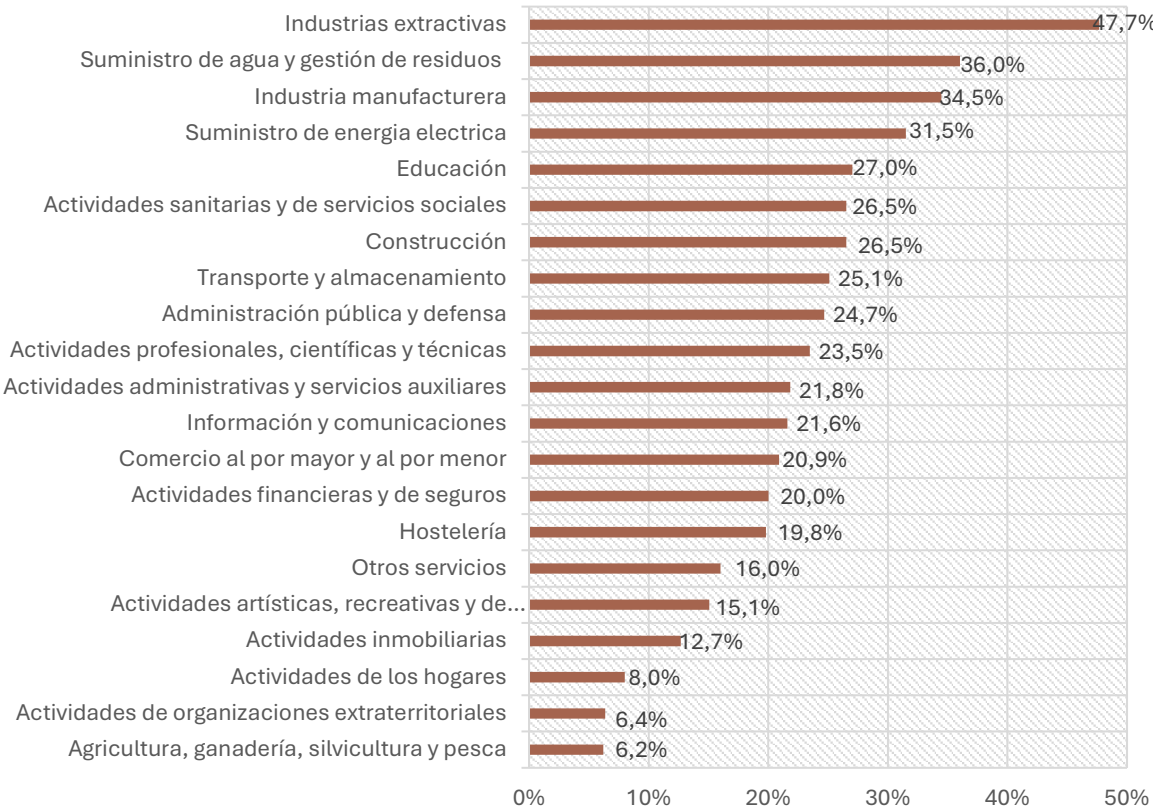


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Finalmente, el Gráfico 48 presenta esta cobertura por sector económico. Así, es posible observar que ningún sector supera el 50% de cobertura, aunque el de Industrias extractivas esté muy por encima del resto y cercana a ese 50%, con 47,7% de sus empresas realizando la formación en el marco de la iniciativa. Le siguen, aunque a más de 10 p.p. de diferencia, el sector de Suministro de agua y la gestión de residuos (36%) y la Industria manufacturera, con el 34,5%. Por la otra parte, se destacan por su baja

cobertura los sectores de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con 6,2% de cobertura, las Actividades de organizaciones extraterritoriales, con 6,4% y las Actividades de los hogares, con el 8%. Cabe destacar que, en primer lugar, la cobertura sectorial de las empresas bonificadas sigue la misma tónica y, en segundo lugar, que en los sectores con mayor cobertura hay una presencia alta de actividades relacionadas con la economía circular, mostrando una cobertura relativamente mejor en estas actividades. Se ahondará en esta cuestión en apartados posteriores donde se estudia el caso particular de los sectores relacionados con la economía circular.

Gráfico 48 Proporción de empresas formadoras en relación con el total de empresas cotizantes en la Tesorería General de SS (TGSS) por sector económico (FE15)



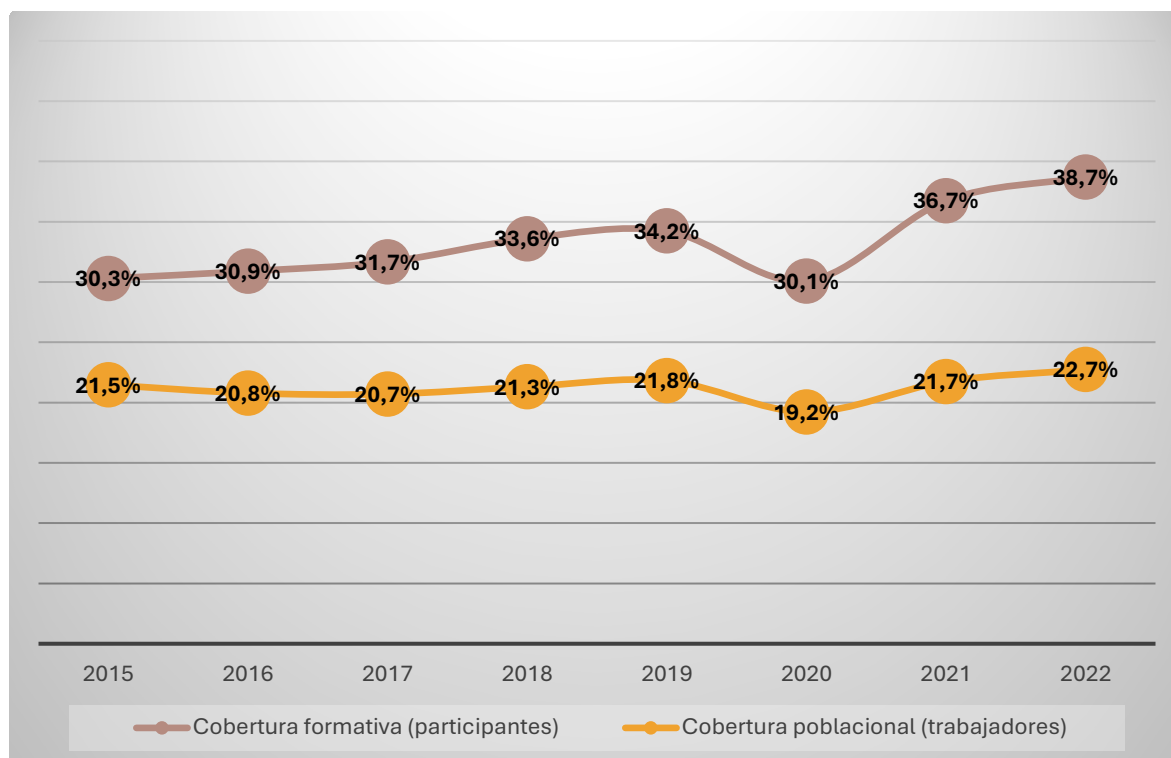
Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

¿CUÁL ES LA TASA DE COBERTURA FORMATIVA DE LOS TRABAJADORES? ¿Y LA COBERTURA POBLACIONAL?

La tasa de cobertura formativa de los trabajadores se mide calculando la proporción de participantes formados sobre el total de trabajadores asalariados de la Encuesta de Población Activa (EPA) (indicador FE17). Por su parte, la cobertura poblacional de trabajadores se refiere a la proporción de trabajadores formados sobre el total de trabajadores asalariados de la EPA (indicador FE18). Así, igual que en el caso del alcance, se trata de analizar la cobertura en términos de personas únicas (trabajadores) y de sus posibles participaciones múltiples (participantes).

Como es posible apreciar en el Gráfico 49 y como era de esperar, la cobertura en términos de participantes es más elevada que la de trabajadores, siendo esta segunda más estable que la primera. Así, el 22,7% de los trabajadores de España han realizado acciones formativas, siendo la cobertura en términos de participantes del 38,7%, 16 p.p. superior. La cobertura se encuentra por encima de los valores de los últimos siete años en ambos indicadores, aunque las diferencias entre la cobertura formativa y la poblacional han aumentado casi el doble en ese periodo de tiempo.

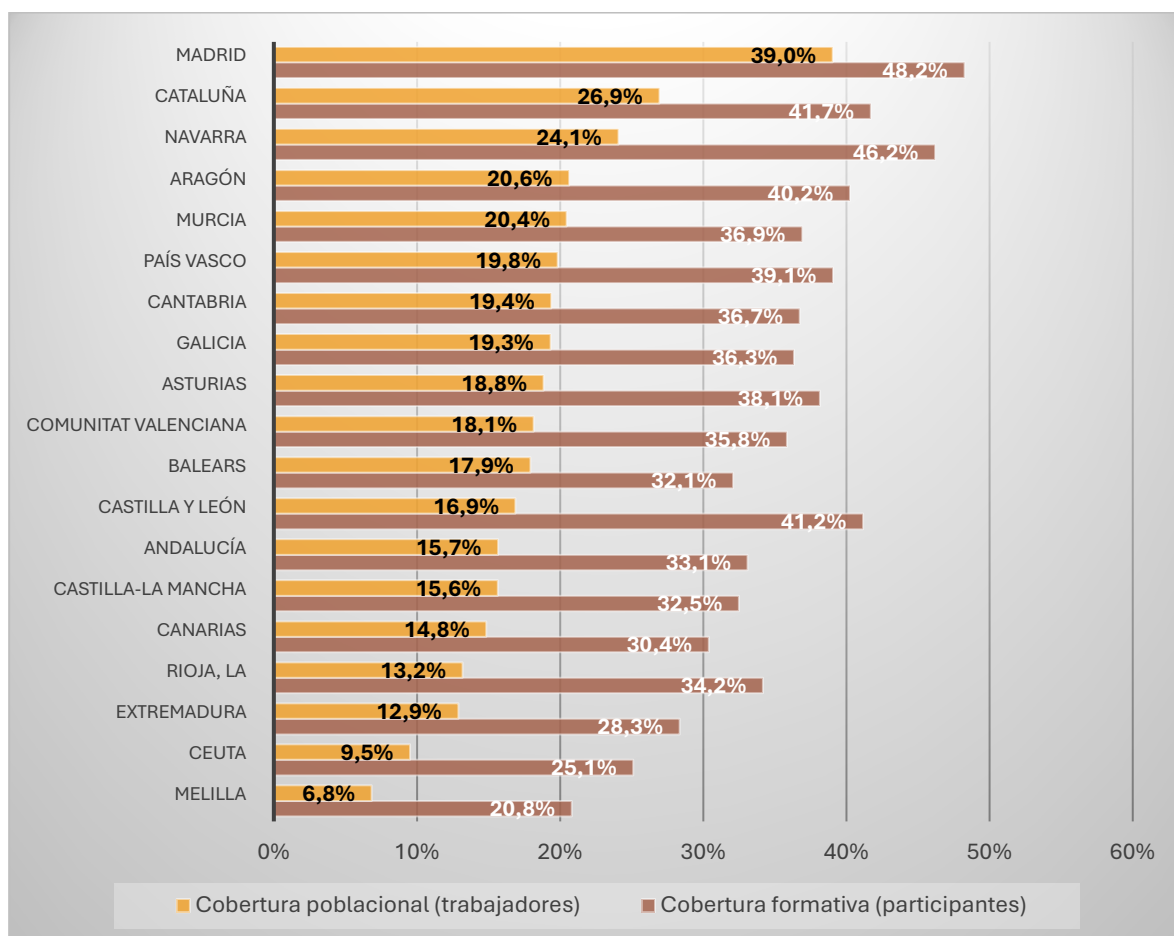
Gráfico 49 Evolución de la proporción de participantes formados (FE17) y trabajadores formados (FE18) sobre el total de trabajadores asalariados de la Encuesta de Población Activa



Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Trabajadores asalariados | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

En cuanto a la distribución por comunidad autónoma, es posible verificar en el Gráfico 50 que la cobertura formativa y poblacional son relativamente distintas, aunque en ambos casos las comunidades autónomas con mayor cobertura son la Comunidad de Madrid, Cataluña y Navarra. Sin embargo, cabe destacar el caso de Castilla y León, que presenta porcentajes muy altos en términos de participantes (41,6%), pero no así de trabajadores (17%). Estas diferencias implican que hay muchas personas trabajadoras que han realizado múltiples acciones formativas, por encima del resto de los territorios. El caso opuesto es el de la Comunidad de Madrid, donde la diferencia entre la cobertura poblacional y la formativa es la más pequeña (9,2%).

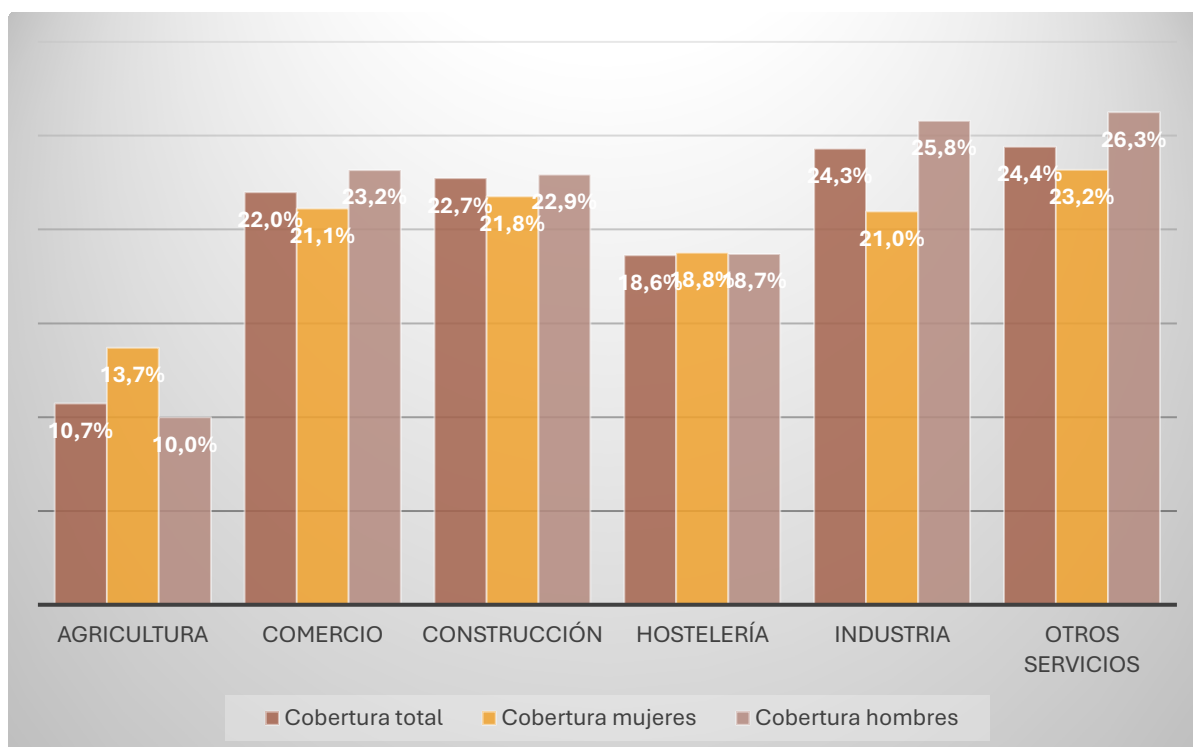
Gráfico 50 Proporción de participantes (FE17) y trabajadores (FE18) formados sobre el total de trabajadores asalariados de la Encuesta de Población Activa



Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Trabajadores asalariados | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Finalmente, es posible analizar la cobertura poblacional en términos de sector económico. Así, teniendo en cuenta que la cobertura poblacional es del 22,7%, en el Gráfico 51 se destaca, sobre todo, la baja cobertura del sector Agrícola, que cuenta con una cobertura total del 10,7%, menos de la mitad de la general. Además, es el sector económico con mayor diferencia de cobertura por sexo las mujeres superan en más de 3 puntos porcentuales la tasa de cobertura de los hombres. Por otro lado, los sectores de la Industria y los Otros servicios superan la cobertura general por alrededor de dos puntos porcentuales. Sin embargo, en estos dos, las mujeres están menos representadas entre los participantes.

Gráfico 51 Proporción de trabajadores formados sobre el total de trabajadores asalariados de la Encuesta de Población Activa según sector económico (FE18)

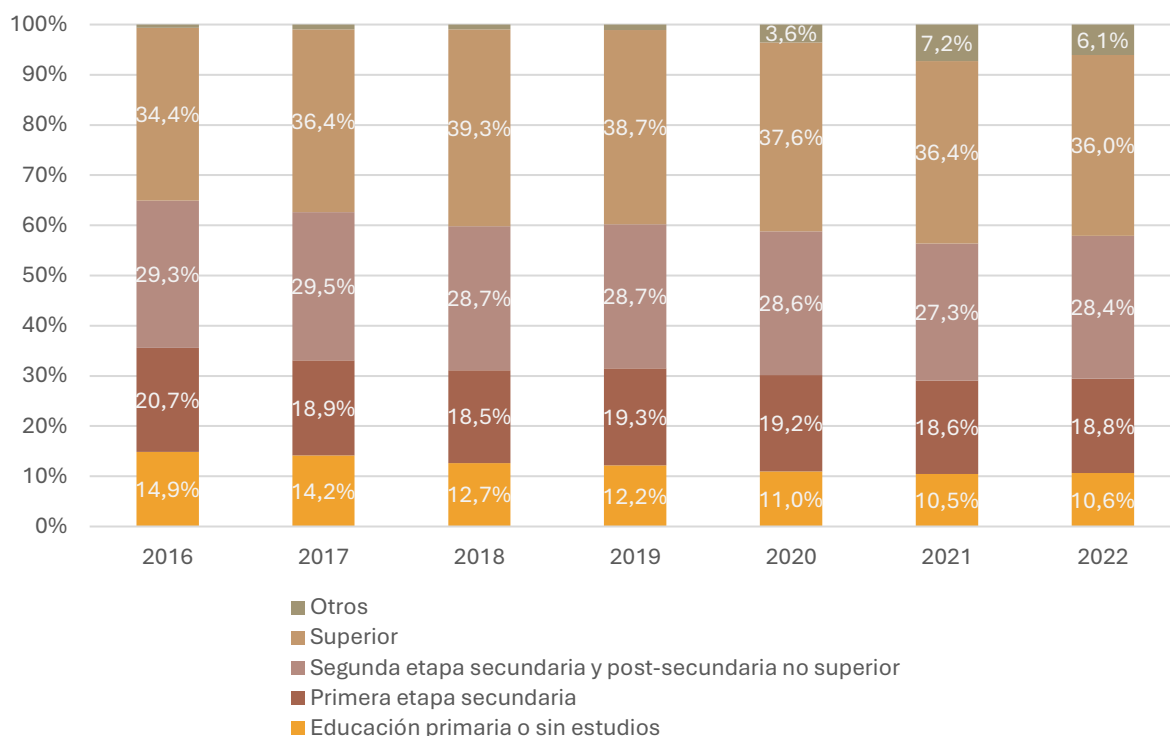


Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Trabajadores asalariados. Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

¿LA FORMACIÓN PROGRAMADA SE DISTRIBUYE CONFORME AL NIVEL FORMATIVO DE LOS TRABAJADORES?

Para contar con una mejor idea sobre las características de las personas trabajadoras que se forman bajo la iniciativa de Formación programada por las empresas es importante considerar el nivel educativo con el que estos ya cuentan. El Gráfico 52 ilustra la evolución del indicador C01, por los distintos niveles de cualificación de las personas participantes en la iniciativa desde el año 2016. Como es posible notar, la distribución se mantiene relativamente constante en el tiempo: la mayor parte de los/as trabajadores/as (el 36%) cuenta con un nivel de educación superior, seguido por el 28,4%, que cuentan con la segunda etapa de la educación secundaria y el 18,8%, con la primera etapa de la secundaria. El porcentaje de trabajadores con educación primaria o menos, sin embargo, ha mostrado un descenso de 4 p.p. en este periodo y ha crecido el porcentaje de trabajadores con otras titulaciones, que solían representar menos del 1% y para el último año ha alcanzado el 6,1%. La distribución de personas trabajadoras, es decir, de personas únicas, sigue el mismo patrón.

Gráfico 52 Distribución de la formación conforme al nivel formativo de las personas participantes (C01)¹¹



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

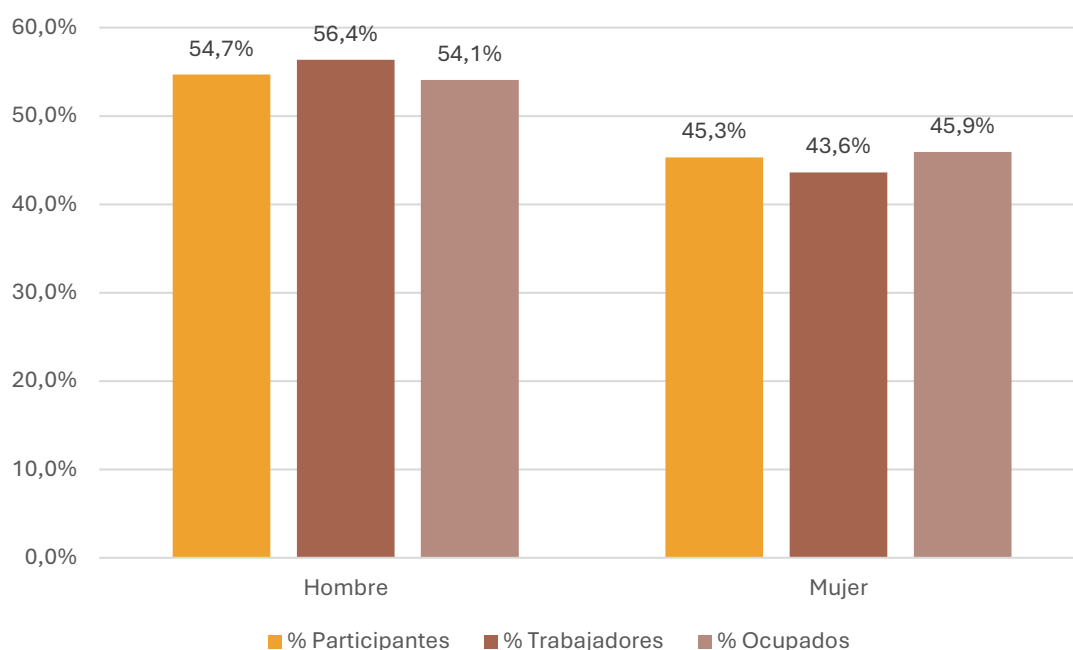
Así pues, si se compara estos datos con los observados en el Gráfico 4 (página **¡Error! Marcador no definido.**), es posible notar diferencias relevantes entre el porcentaje de personas participantes y su correspondencia en la fuerza laboral española en algunos niveles de formación para el año 2022. Por un lado, las personas ocupadas con educación primaria como máximo nivel educativo alcanzado representan el 4,6% del total de la fuerza laboral. Sin embargo, es más del doble de participantes (10,6%) y tres veces el de trabajadores/as (13,1%). Lo mismo sucede con las personas con educación superior, que representan menos que lo que deberían (casi 10 puntos porcentuales), aunque la distribución sería bastante equivalente si se incluye la categoría de otras titulaciones, aunque según los datos disponibles no es posible discernir si se trata de titulaciones superiores o no.

¹¹ La Primera etapa de educación secundaria incluye: ESO, EGB, Graduado escolar, Cert. Prof. Nivel 1 y 2. La Segunda etapa de educación secundaria incluye Bachillerato, FP grado medio, BUP, FPI y FPII. La Educación postsecundaria no superior incluye los Cert. Prof. Nivel 3. El nivel formativo superior incluye: Técnico Superior, FP grado superior y equivalentes, E. universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grados), E. universitarios 2º ciclo (Licenciatura-Master) y E. universitarios 3º ciclo (Doctorado).

¿SE AJUSTA PROPORCIONALMENTE A LA PIRÁMIDE DE POBLACIÓN OCUPADA¹²?

Esta pregunta permite evaluar si los trabajadores participantes en las acciones formativas bonificadas están reflejando la composición de la población ocupada de España. En primer lugar, en términos de sexo, el Gráfico 53 permite comparar la proporción de personas ocupadas según la EPA por sexo con la proporción de participantes y personas trabajadoras. Así, se destaca que la distribución por sexo de las personas participantes y trabajadoras es prácticamente igual a la distribución de la fuerza laboral en España. Además, esta distribución se ha mantenido constante en el tiempo desde 2015.

Gráfico 53 Comparativa de participantes y trabajadores formados con población ocupada por sexo (C02)



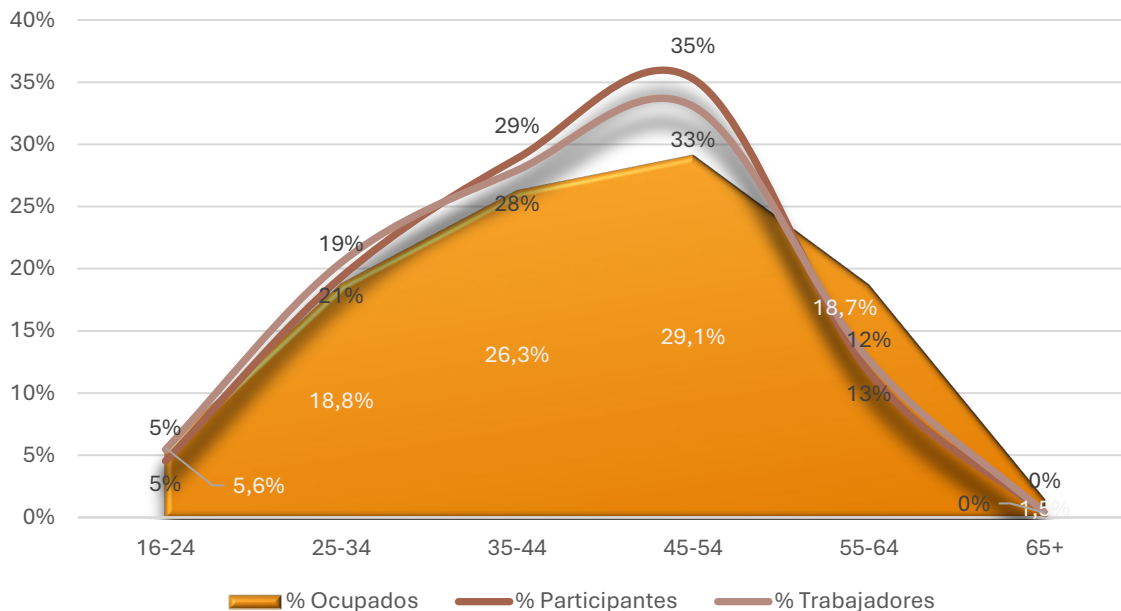
Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Población ocupada | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por otra parte, al realizar esta misma comparación, pero por categorías de edad es posible notar mayores discrepancias. El Gráfico 54 refleja cierta paridad en cuanto a los porcentajes de participantes y personas trabajadoras por franja etaria en las categorías de trabajadores más jóvenes - hasta los 34 años. Sin embargo, la franja de participantes de entre 35 y 54 años parece estar sobre representada entre los participantes, especialmente entre 45 y 54 años con un 35% del total de participantes (o 33% de trabajadores), cuando sólo representan el 29% del total de ocupados. En cambio, en la franja etaria inmediatamente superior, los trabajadores de entre 55 y 64 años están subrepresentados entre los

¹² La pregunta original hacía referencia a la población activa en general, pero se ha acotado a la población ocupada porque, aunque la población diana de la iniciativa es la población asalariada, se entiende que se quiere estudiar la cobertura y alcance desde una visión más amplia de la economía.

participantes, con sólo el 13% de los participantes, cuando representan el 19% del total de las personas ocupadas.

Gráfico 54 Comparativa de participantes y trabajadores con población ocupada por categorías de edad en el año 2022 (C02)



Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Población ocupada | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

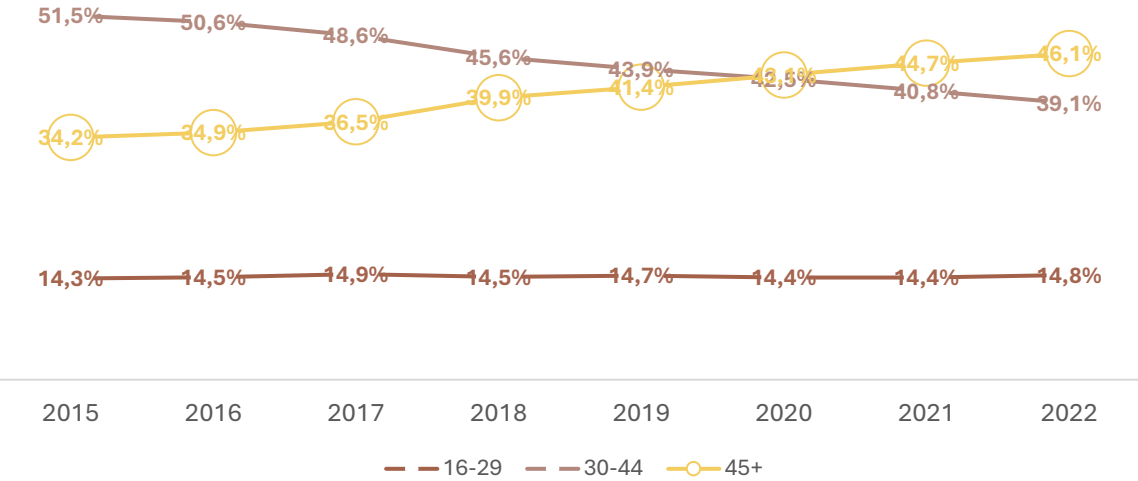
¿SE ATIENDE A COLECTIVOS COMO MUJERES, TRABAJADORES DE BAJA CUALIFICACIÓN, TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS, JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS, TRABAJADORES EN ERTE?

Esta pregunta de evaluación es especialmente relevante, dado que para asegurar una cobertura equitativa es necesario que la formación alcance a colectivos que tradicionalmente tienen más problemas en el mercado laboral, como las mujeres, las personas de mayor edad o las más jóvenes y las personas de menor cualificación. A esta pregunta se ha podido dar respuesta ya anteriormente para algunos de los perfiles como el de las mujeres donde, en el Gráfico 53 se observa que la iniciativa atiende en 2022 a un porcentaje de mujeres muy similar al de la población ocupada en España. También ha podido observarse que las personas con bajo nivel educativo en la iniciativa son más del doble (o el triple si se mira a personas únicas) de lo que les correspondería según su representatividad en la fuerza laboral española.

Por edad, también se ha observado una mayor presencia de las personas mayores de 45 años en la iniciativa ya que, si bien la cobertura de las personas mayores de 55 es más baja de lo que correspondería, la suma de ambos grupos ha ido en aumento en los últimos años, especialmente empujada por un aumento del grupo entre 45 y 54 años (Gráfico 55). La franja de mayores de 45 años

ha pasado de representar al 34,2% en el año 2015, a ser el 46,1% en 2022, un aumento de más de 10 puntos porcentuales. El otro grupo prioritario en términos de edad son las personas menores de 30 años, que, como muestra el Gráfico 54 están cubiertas de manera proporcional a lo que se esperaría según su papel en la fuerza laboral española y, según el Gráfico 55, esta proporción se ha mantenido estable en todo el periodo analizado.

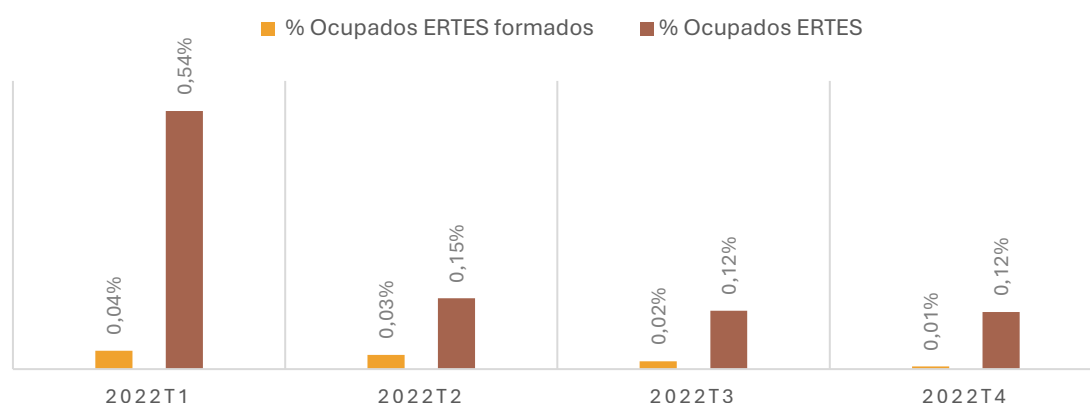
Gráfico 55 Atención a colectivos prioritarios. Evolución de los trabajadores por categorías de edad (C03)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Finalmente, también es relevante analizar en qué medida se alcanzó a formar al colectivo de personas en ERTE. El Gráfico 56 refleja el porcentaje de ocupados en ERTE por trimestre para 2022 y el porcentaje de ocupados en ERTE formados. Es posible apreciar en el gráfico que el porcentaje de ERTE de la economía española fue en significativa disminución durante el año, dado que en sus principios todavía había efectos de la crisis vinculada a la COVID-19. El porcentaje de formados en ERTE se comporta de la misma manera, reflejando una disminución progresiva y aproximadamente proporcional.

Gráfico 56 Atención a colectivos prioritarios. Representatividad de participantes con respecto a ocupados en el colectivo de personas en ERTE (C03)



Fuente: Estadísticas de la Seguridad Social | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

¿LA COBERTURA POBLACIONAL DE LA INICIATIVA SE ADAPTA A LA DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO EMPRESARIAL, TERRITORIAL Y SECTORIAL DE LAS EMPRESAS?

Por otro lado, además de las características demográficas, es relevante analizar la cobertura de la iniciativa de la formación programada por empresas en términos de otras dimensiones como son el tamaño de las empresas (indicador C04), la distribución territorial de las empresas (indicador C05), la cobertura según sector económico (indicador C06) y según el tamaño de empresa (indicador C07).

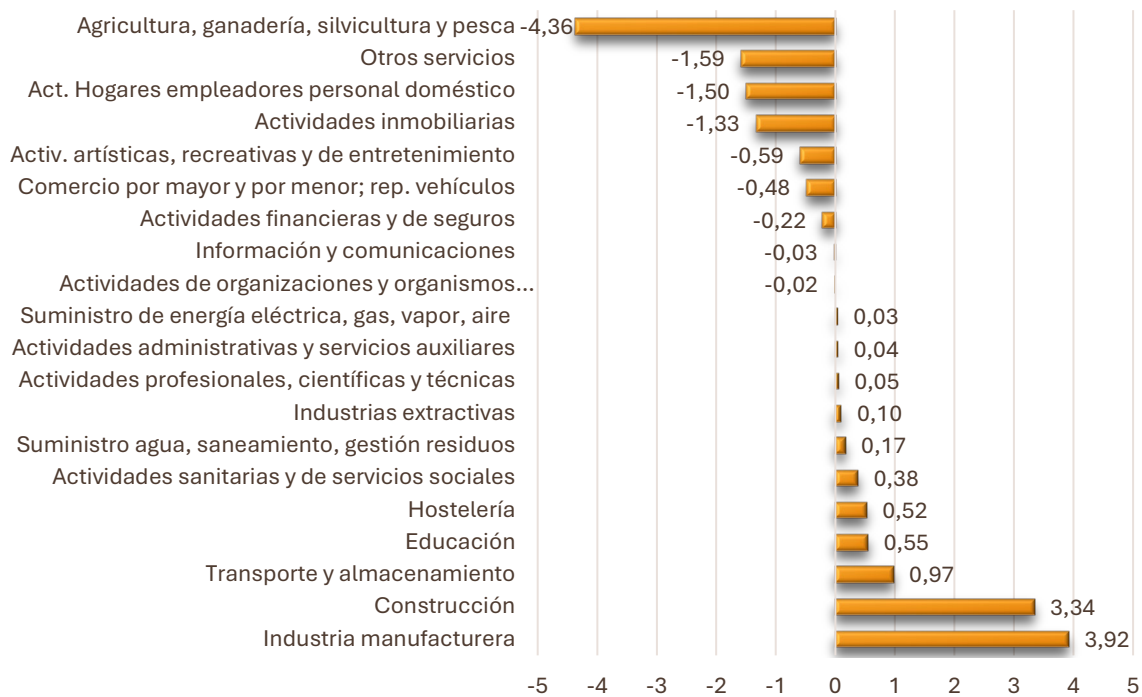
En términos de cobertura de trabajadores según el tamaño de la empresa (indicador C04), tal como ha sido analizado en el Gráfico 20 (página **¡Error! Marcador no definido.**), en el indicador FE03, existe una infrarrepresentación de trabajadores/as formados/as en microempresas que están 30 p.p. por debajo de lo que deberían, así como una sobrerrepresentación del resto, en especial de las PYMES entre 10 y 49 personas trabajadoras.

La cobertura de empresas por territorio (indicador C05) también se ha estudiado anteriormente vinculada al estudio de alcance (Gráfico 21, página **¡Error! Marcador no definido.**), mostrando cómo las comunidades autónomas con mayor peso en cantidad de empresas son Cataluña y Madrid y la que más infrarrepresentada está es Andalucía.

El indicador C06 describe la cobertura de empresas según el sector de la actividad principal. El Gráfico 57 (página **¡Error! Marcador no definido.**) ilustra claramente que existen sectores con sobre y subrepresentaciones muy importantes para la economía española, aunque el sector más grande, el del Comercio, que representa al 21,8% de todas las empresas, tiene una subrepresentación muy pequeña, de menos de 0,5 p.p. Por otro lado, los sectores de la Industria manufacturera (7,5% de todas las empresas en la economía) y el de la Construcción (10,2%) se encuentran sobrerrepresentados por más

de 3 p.p. y el sector de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, que representa al 8% del total de empresas, se encuentra subrepresentado por 4,4 p.p.

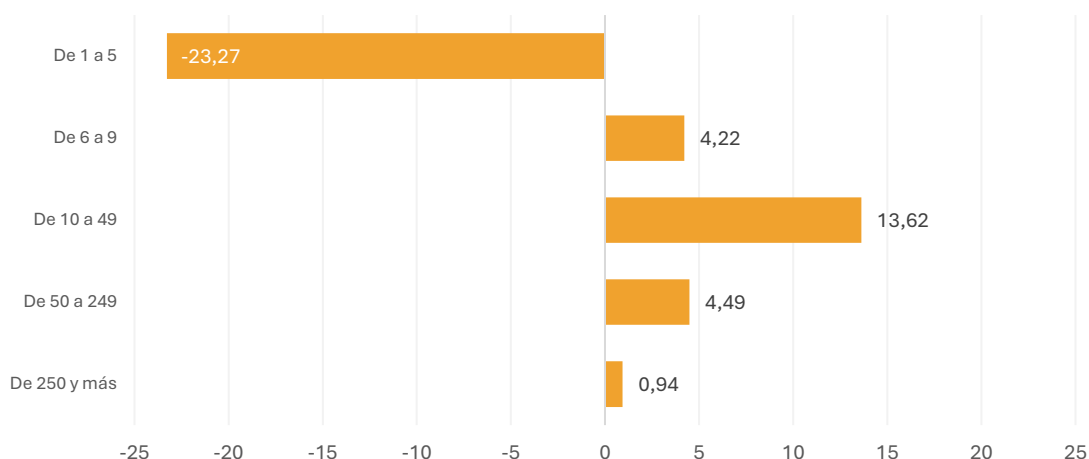
Gráfico 57 Diferencial de cobertura de empresas según el sector de la actividad principal (C06)



Fuente: Estadística de empresas dadas de alta en la Seguridad Social | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Finalmente, el indicador C07 refleja la cobertura de empresas en función del tamaño de plantilla. Como se observa en el Gráfico 58, existen importantes desigualdades en la implementación de la iniciativa en función del tamaño de empresa. Las microempresas, con entre 1 y 5 empleados, están significativamente subrepresentadas, con un diferencial de -23,27 p.p. Esto pone de manifiesto que, pese a ser un grupo numeroso en la economía, su participación en la iniciativa FE es considerablemente menor que su proporción en el tejido empresarial. En contraste, las PYMES de entre 10 y 49 trabajadores muestran una sobrerrepresentación importante de 13,62 p.p., reflejando que su participación es bastante mayor que su presencia relativa en el total de empresas. Las grandes empresas, por otro lado, muestran un diferencial cercano al equilibrio lo que sugiere una participación proporcional a su presencia en la Seguridad Social.

Gráfico 58 Diferencial de cobertura de empresas según el tamaño de plantilla (C07)



Fuente: Estadística de empresas dadas de alta en la Seguridad Social | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

3.1.4. Eficacia: adquisición de competencias

¿CUÁLES SON LAS TASAS DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS?

Para poder responder a esta pregunta de evaluación se analiza el volumen de acciones formativas en cada una de cuatro tipos de competencias clave: las competencias lingüísticas, las transversales, las técnicas del sector y las digitales.

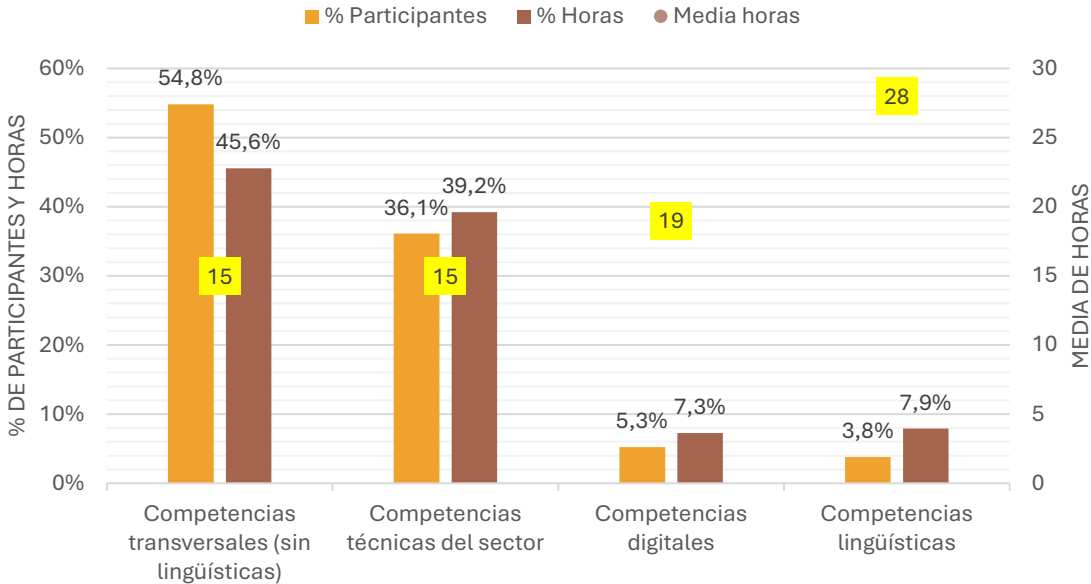
Para agrupar las acciones formativas en competencias lingüísticas (indicador FE19) se han tenido en cuenta todas las acciones formativas de las áreas profesionales de lenguas extranjeras y lenguas y dialectos españoles. En el Gráfico 59 (página **¡Error! Marcador no definido.**) se indica que estas competencias son las de menor preponderancia, con solo el 4% de los participantes recibiendo formación de este tipo, representando casi el 8% de las horas totales de formación. Sin embargo, tal como se ha mostrado en el apartado 0, las acciones formativas en lenguas extranjeras son el 17% de las acciones formativas. Esta discrepancia puede deberse a que sean las empresas de menor tamaño las que utilizan la iniciativa para adquirir este tipo de competencias. El resto de las acciones formativas transversales (indicador F20), se incluyen en las áreas profesionales de administración y auditoría, gestión de la información y comunicación, finanzas y seguros, aspectos medioambientales, informática complementaria, orientación laboral, competencias clave, seguridad y prevención y gestión ambiental. Este tipo de acciones formativas son las más frecuentes, habiéndose formado el 54,8% de en alguna de ellas y representando al 45,6% de las horas totales.

Por otro lado, el 36,1% de los participantes se forman en competencias técnicas del sector (indicador FE21). Este tipo de acciones incluye 97 áreas profesionales correspondientes a distintas familias;

Actividades físicas y deportivas, Agraria, Artes gráficas, artes y artesanías, Comercio, Electricidad y electrónica, Energía y agua, Fabricación mecánica, Hostelería y turismo, Industrias extractivas, Informática y comunicaciones, Instalación y mantenimiento, Imagen personal, Industrias alimentarias, Madera, mueble y corcho, Marítimo pesquera, Química, Sanidad, Servicios socioculturales a la comunidad, Textil, confección y piel, Transporte y mantenimiento de vehículos y Vidrio y cerámica. Finalmente, el indicador FE22 de competencias digitales se refiere a acciones formativas relativas a áreas profesionales de Informática complementaria, Desarrollo, comunicaciones y sistemas y Telemática, representando el 5,3% de los participantes y el 7,3% de las horas.

En términos de horas medias de formación, sin embargo, es notable que el orden de estas competencias se revierte totalmente. Como ilustra el Gráfico 59, las competencias lingüísticas pasan a ser la categoría más relevante, con 28 horas promedio por participante, a pesar de ser la competencia con menor porcentaje de trabajadores. Esto se debe a que las acciones formativas referidas a este tipo de conocimiento suelen ser más largas y extendidas en el tiempo que otro tipo de formación más puntual. Le siguen en promedio de horas las competencias digitales, con 19 horas y las competencias técnicas en el sector y las transversales con 15 horas.

Gráfico 59 Porcentajes de participantes, horas totales y media de horas por tipo de competencia (FE19, FE20, FE21 y FE22)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Tras analizar la ejecución y eficacia de la iniciativa FE, se procede a evaluar si ésta realmente responde a las necesidades de las personas trabajadoras y de sus respectivas empresas. Para ello, se examina a continuación la calidad de las acciones formativas y de la iniciativa en su conjunto, evaluando su

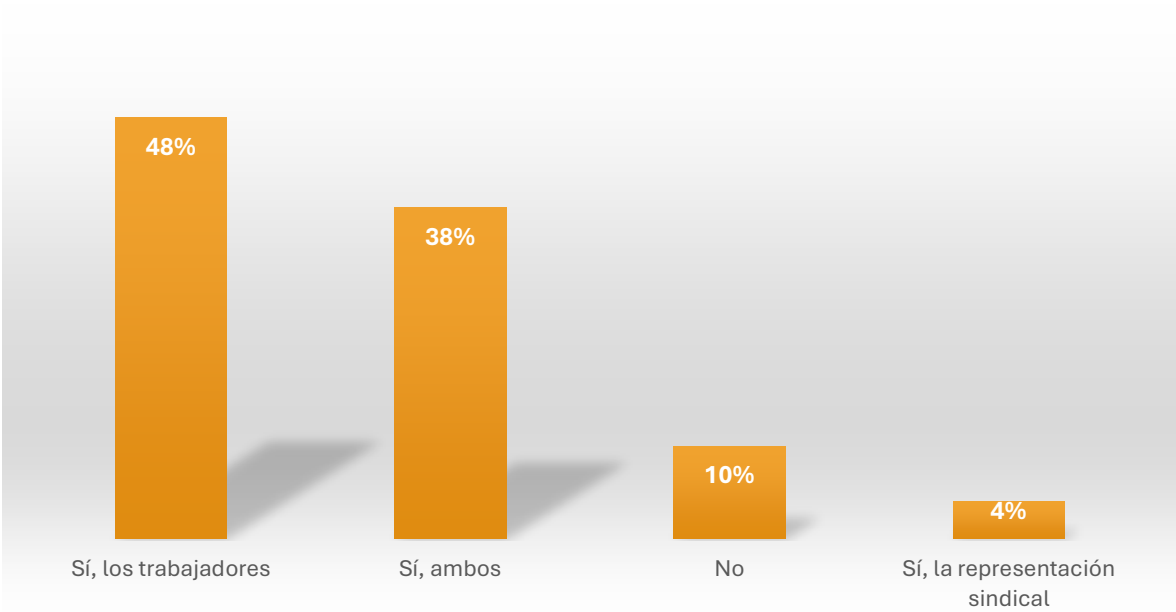
capacidad para ajustarse a las demandas del mercado y a las necesidades laborales de las personas trabajadoras.

3.1.5. Calidad: adecuación a las necesidades de los trabajadores

¿LOS TRABAJADORES PARTICIPARON EN LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS?

Aunque es imprescindible identificar la magnitud del alcance de la iniciativa, esta sería nula si no se adecuara a las necesidades de las personas trabajadoras. Es por ello por lo que el primer paso es analizar cómo y quién define las necesidades formativas e identificar el peso en esta definición que tienen los trabajadores (Indicador FE26). El Gráfico 60 ofrece la proporción en la que los trabajadores y sus representantes sindicales participan en este proceso. El 48% de las personas encuestadas indica que participan directamente en la identificación de sus necesidades formativas mientras que 38% señala que este es un proceso conjunto entre las personas trabajadoras y la representación sindical. Únicamente un 4% reporta que es la representación de las personas trabajadoras la única encargada de esta identificación.

Gráfico 60 Proporción de la participación de los trabajadores y/o representantes sindicales en la detección de necesidades formativas (FE26)

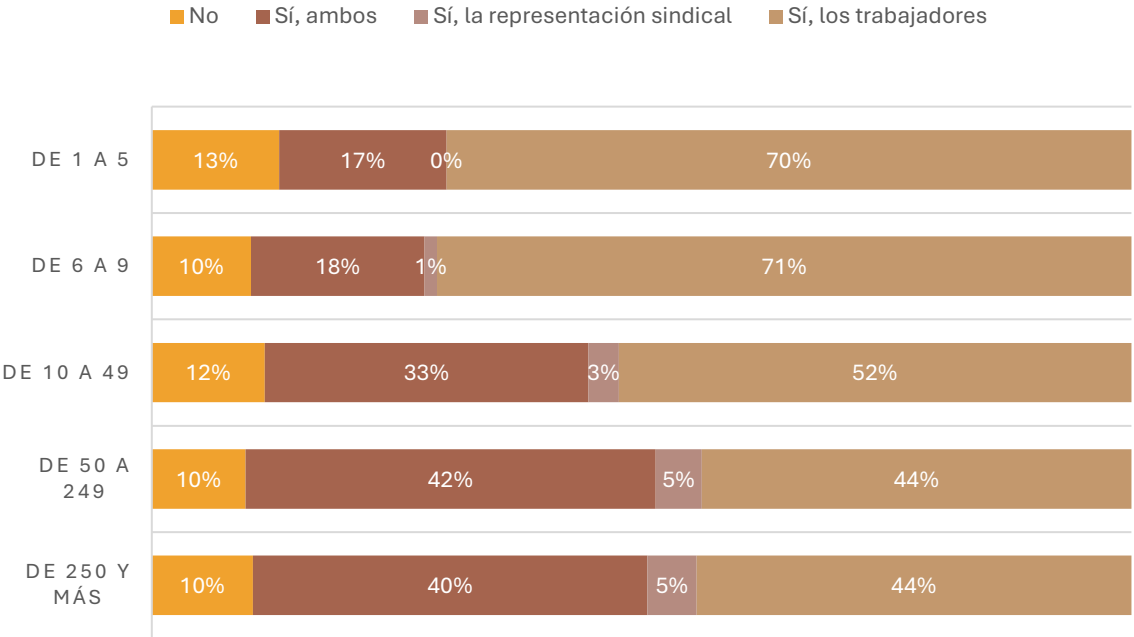


n = 2.502, n.c. = 95%, e = 2,02% (Periodo de encuesta: 23 de mayo al 17 de junio)
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras participantes en la iniciativa FE

Por lo tanto, en general hay una mayoría de personas trabajadoras que se siente incluida en el proceso de participación a la hora de priorizar la formación, ya sea como trabajador o a través de su representación sindical. Estas cifras se confirman en las intervenciones del grupo focal con las personas trabajadoras las cuales manifestaban que se le consultaba a la hora de decidir los planes de formación.

Si se desglosan estas cifras por tamaño de empresa se observa cómo se reduce la presencia de la representación sindical a medida que disminuye su plantilla. Ello es lógico puesto que la representación sindical es obligatoria a partir de 10 trabajadores, pero solamente si estos lo reclaman, y a partir de 50 es necesario formar un comité de empresa. Así, el Gráfico 62 ilustra esta tendencia. En las microempresas, la participación sindical en la detección de necesidades es mínima, con menos de un 20% reportando la participación conjunta de sindicatos y trabajadores a la hora de identificar las necesidades formativas. Además, la participación exclusiva de los representantes sindicales es inexistente. No obstante, a medida que aumenta el tamaño de plantilla, se incrementa su influencia: en empresas de 10 a 49 trabajadores, su participación junto a la de los trabajadores es de casi el 35% y la exclusiva del 3%. Este patrón alcanza su punto álgido en las empresas de 50 a 249 y en las de más de 250, donde tanto los trabajadores como la representación sindical tienen peso en la detección de necesidades. Esto refleja cómo en las empresas más grandes, la estructura organizativa permite una mayor intervención sindical en este proceso, mientras que, en las más pequeñas, la participación directa de los trabajadores es predominante debido a su falta de organización sindical.

Gráfico 61 Proporción de la participación de los trabajadores y/o representantes sindicales en la detección de necesidades formativas por tamaño de empresa (FE26)



n = 2.502, n.c. = 95%, e = 2,02% (Periodo de encuesta: 23 de mayo al 17 de junio)
 Fuente: Encuesta a personas trabajadoras participantes en la iniciativa FE

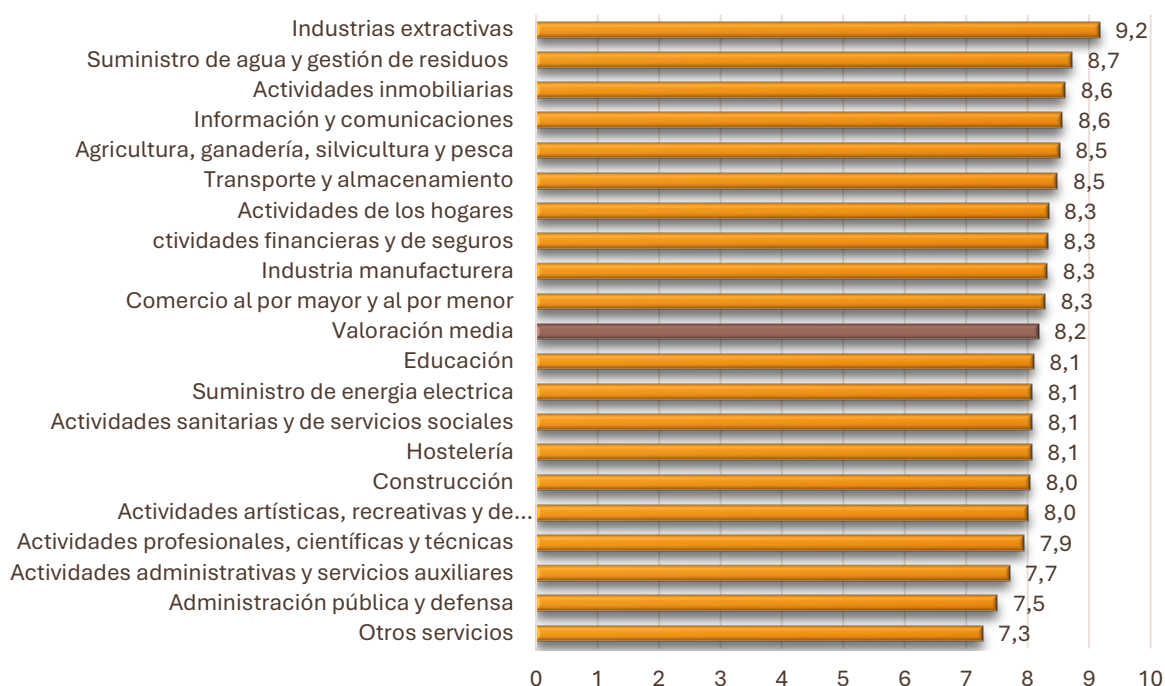
¿LA FORMACIÓN SE ADECUA A LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES?

El segundo paso para determinar la calidad de la formación reside en la valoración de los propios trabajadores/as que participaron en la actividad formativa (indicador FE27). Para ello, se utilizó una escala de cero a diez en el cuestionario, permitiendo así indagar en la percepción de las personas participantes sobre la adecuación de la formación recibida. La valoración media del conjunto de las

personas trabajadoras encuestadas se sitúa en un 8,2, siendo muy similar entre hombres y mujeres (8,3 y 8,1, respectivamente). Del mismo modo, las valoraciones son todas muy parejas entre los distintos tamaños de empresa, siendo la más baja un 8 en el caso de las microempresas y la más alta un 8,3 en las PYMES de 10 a 49 trabajadores/as.

Sin embargo, la media muestra más variación si se analizan las diferencias según el sector económico. En el Gráfico 62 se observa que las personas trabajadoras empleadas en el sector de las Industrias extractivas destacan por tener la valoración más alta, alcanzando un 9,2. Este grupo de trabajadores considera la formación perfectamente alineada con sus necesidades. Le siguen los empleados del sector del Suministro de agua y la gestión de residuos, con una puntuación del 8,7. En contraste, las personas empleadas en la Administración pública o en Actividades administrativas¹³, muestran una peor valoración de la adecuación de la formación a sus necesidades laborales. Esta menor valoración podría deberse a la naturaleza de las acciones formativas que se realizan en estos sectores, que pueden tender a ser menos específicas.

Gráfico 62 Media de la valoración de los trabajadores sobre la adecuación de la formación a sus necesidades, por sector económico (FE27)



n = 2.502, n.c. = 95%, e = 2,02% (Periodo de encuesta: 23 de mayo al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a personas trabajadoras participantes en la iniciativa FE

¹³ Como recordatorio, la población objeto de estas iniciativas es fundamentalmente la población asalariada del sector privado. Del sector público en esta iniciativa va dirigida a las personas trabajadoras cuyo marco de relaciones laborales se encuentre fuera de la mesa de negociación de la Función Pública.

¿CUÁL ES EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN?

Por último, es pertinente analizar al grado de satisfacción general de las personas trabajadoras con la formación (indicador FE28). Para ello, se utilizaron los datos proporcionados por Fundae, extraídos en febrero de 2024, que incluían las valoraciones de las personas trabajadoras en una escala de uno a cuatro. Éstas mostraron una satisfacción general con la formación elevada con una puntuación promedio de 3,7. Aunque no se aprecien discrepancias en este caso por tamaño de empresa o cargo, sí se vislumbran ligeras diferencias según la actividad económica de las empresas, donde, de nuevo, son las personas empleadas en las industrias extractivas las que presentan valoraciones más elevadas de la formación, con una puntuación ligeramente superior a la media (3,8). En contraste, los trabajadores menos satisfechos con la formación recibida provienen del sector Informático, con un 3,4. Una posible causa de esta insatisfacción, tal y como se deriva del análisis de la información cualitativa generada en los grupos focales, puede deberse a la necesidad de acciones más específicas, novedosas y costosas dentro de este sector, que, debido a las cuantías vigentes de Fundae, no pueden llegar a cubrirse. No obstante, en general, la satisfacción de las personas trabajadoras con la formación es homogéneamente alta, con todos los casos superando el 3 en una escala de 4 puntos.

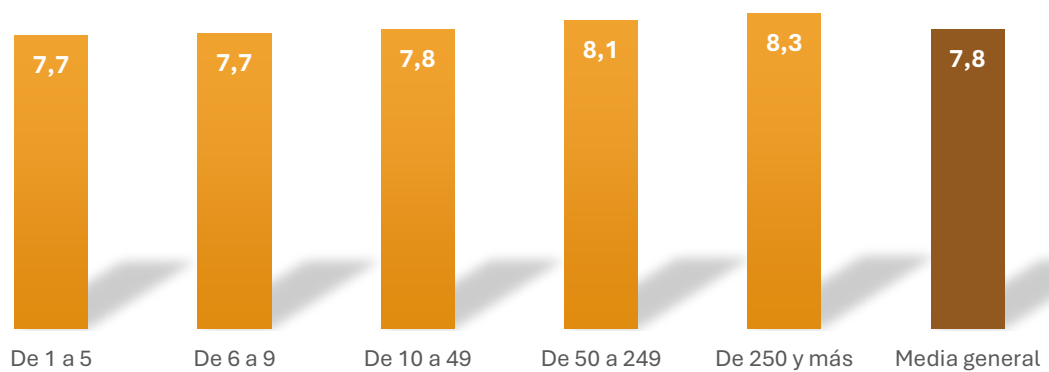
3.1.6. Calidad: adecuación a las necesidades de las empresas

¿LAS EMPRESAS CONOCEN LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE SU SECTOR?

Para determinar la calidad de la formación desde la visión de las empresas, es pertinente analizar cuál es el conocimiento, de las empresas, de las necesidades formativas dentro de su sector económico (indicador FE23). Con este fin, las empresas posicionaron su valoración en una escala de cero a diez para indicar el conocimiento que tienen en este sentido. En términos generales, las empresas consideran que tienen un buen conocimiento de las necesidades formativas de su sector, con una media general de 7,8. Sin embargo, existen algunas ligeras diferencias en la percepción según el tamaño de la empresa.

El Gráfico 63 muestra que las empresas medianas y grandes, cuentan con valoraciones por encima del promedio, con un 8,1 y 8,3 respectivamente. Por otro lado, las microempresas muestran la valoración más baja (7,7). Esto sugiere que las empresas de mayor tamaño están más familiarizadas con las necesidades formativas de su sector, probablemente debido a sus mayores recursos y estructuras organizativas. De hecho, en las entrevistas con representantes de empresas se señaló que estas suelen contar con departamentos u órganos específicos para organizar la formación. En contraste, las empresas más pequeñas, enfrentan mayores barreras a la hora de identificar y adaptarse a las necesidades del sector.

Gráfico 63 Media de la valoración de las empresas sobre su conocimiento de las necesidades de su sector productivo (FE23)



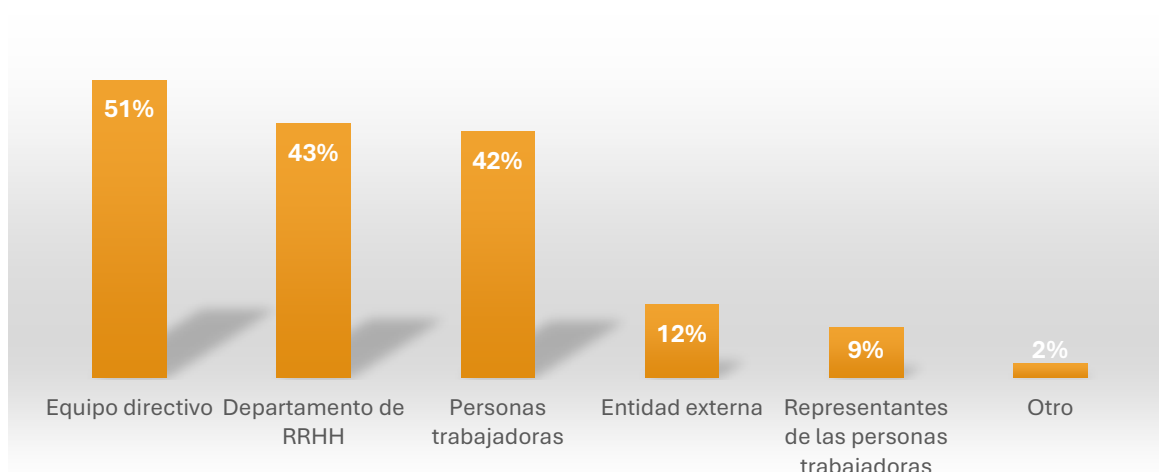
n = 4.350, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas

¿LAS EMPRESAS CUENTAN CON PROCEDIMIENTOS DE DETECCIÓN DE SUS NECESIDADES?

Además de conocer las necesidades formativas de su sector económico, para ofrecer formación de calidad, las empresas deben poder detectar las necesidades de formación de sus personas empleadas. Para ello, se ha preguntado a las empresas participantes por las entidades o personas involucradas en el proceso de detección (indicador FE24). En el Gráfico 64 se observa que un 42% de las necesidades formativas son identificadas directamente por las propias personas trabajadoras. Este porcentaje refleja una participación significativa, indicando que una parte considerable de la formación se basa en las percepciones y solicitudes de aquellos que están directamente involucrados en las tareas de la empresa. Es importante notar que los valores de dicho gráfico no son unívocos, lo que significa que la detección de las necesidades formativas puede darse por distintas vías. De hecho, el equipo directivo y los departamentos de recursos humanos (RRHH) juegan roles destacados en este proceso, participando en un 51% y 43% de los casos, respectivamente. Por otro lado, la consulta a entidades externas y a órganos representantes de los trabajadores es menos común.

Gráfico 64 Entidades que toman parte en la detección de necesidades formativas dentro de las empresas (FE24)

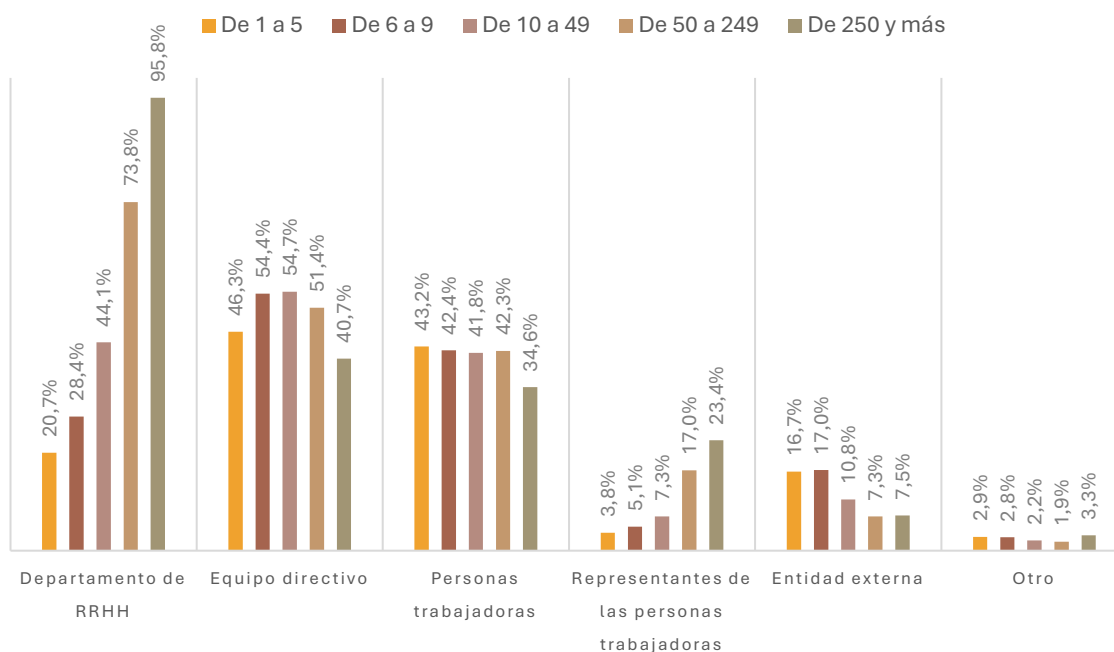


n = 4.350, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas

Si se desglosan estas cifras por tamaño de empresa, se observan algunas diferencias. El Gráfico 65 muestra que, en las empresas de más de 250 empleados, el departamento de RRHH juega un papel crucial, participando en más del 90% de los casos. En empresas de 50 a 249 empleados, este departamento también tiene una fuerte presencia, con aproximadamente el 70%. Sin embargo, en las microempresas, la participación es significativamente menor, reflejando una menor estructuración en estas organizaciones. La implicación del equipo directivo y la participación de las personas trabajadoras es relativamente constante a través de todos los tamaños de empresa. No obstante, para el caso de las personas trabajadoras en las empresas de más de 250 trabajadores, el porcentaje de participación se reduce. Esto podría deberse a que la presencia de los representantes sindicales en el proceso de toma de decisiones es mayor precisamente en estas empresas. Es decir, los trabajadores probablemente canalicen sus consultas a través de estos representantes. Mientras tanto, en las empresas más pequeñas, la participación sindical es casi nula. En su lugar, parece que las empresas pequeñas delegan el proceso de detección a entidades externas, puede que debido a no tener recursos para mantener un órgano permanente y a que no es obligatorio ni tan común la existencia de Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

Gráfico 65 Entidades que toman parte en la detección de necesidades formativas dentro de las empresas, por tamaño de plantilla (FE24)



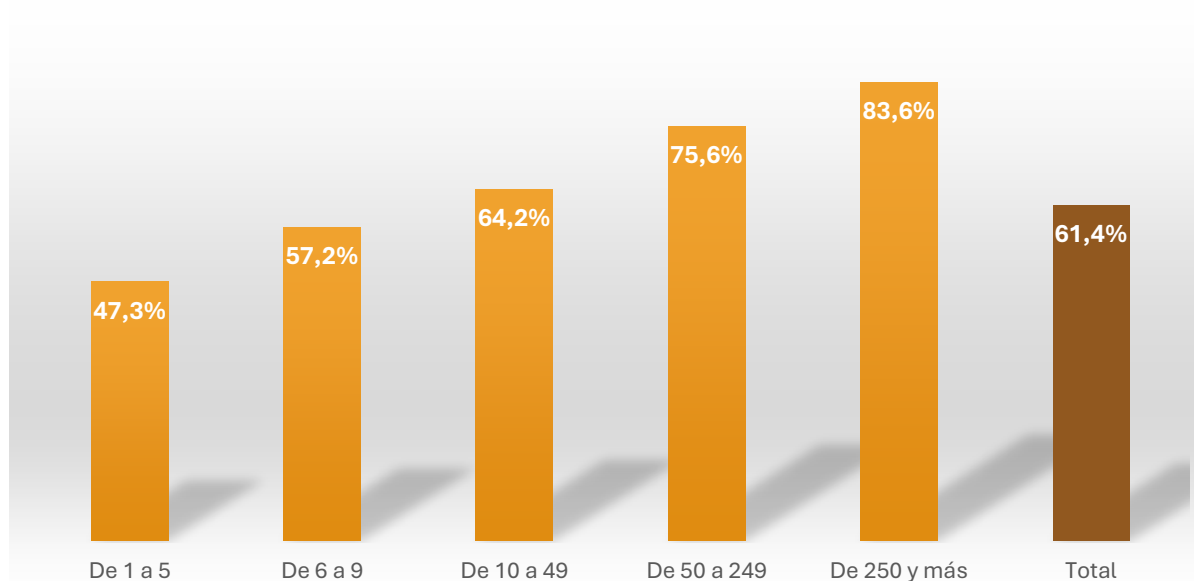
n = 4.350, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)
Fuente: Encuesta a empresas

¿LAS EMPRESAS PROGRAMAN FORMACIÓN FUERA DE LA INICIATIVA? SI LO HACEN, ¿POR QUÉ?

Para continuar midiendo la calidad de la formación, es pertinente analizar hasta qué punto las empresas optaron por elegir la bonificación de Fundae como método de financiación. Es decir, se debe cuantificar cuántas de las acciones formativas fueron realizadas con recursos alternativos o propios, en lugar de a través de la iniciativa (Indicador FE25). Así, del total de empresas formadoras, el 61,4% también realizó formación fuera de la iniciativa. Esta proporción presenta diferencias especialmente según el tamaño de la empresa.

El Gráfico 66 muestra que las grandes empresas, con más de 250 empleados, son las que más formación organizaron fuera de la iniciativa, con un 83,6%. Le siguen las empresas medianas con un 75,6%. Este alto porcentaje sugiere que estas empresas tienen capacidad financiera y organizativa para invertir en formación con recursos propios o alternativos. La proporción de empresas que además realizan formación fuera de la iniciativa va decreciendo a medida que se reduce el tamaño de plantilla, lo que indica que las empresas más pequeñas dependen más de Fundae a la hora de programar sus acciones formativas. Las entrevistas realizadas a representantes de grandes empresas revelaron que estas, si requerían de una actividad formativa en particular, la ejecutaban con independencia de obtener o no la bonificación ante la TGSS.

Gráfico 66 Proporción de empresas que realizan formación fuera de la iniciativa, por tamaño de empresa (FE25)



n = 4.350, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

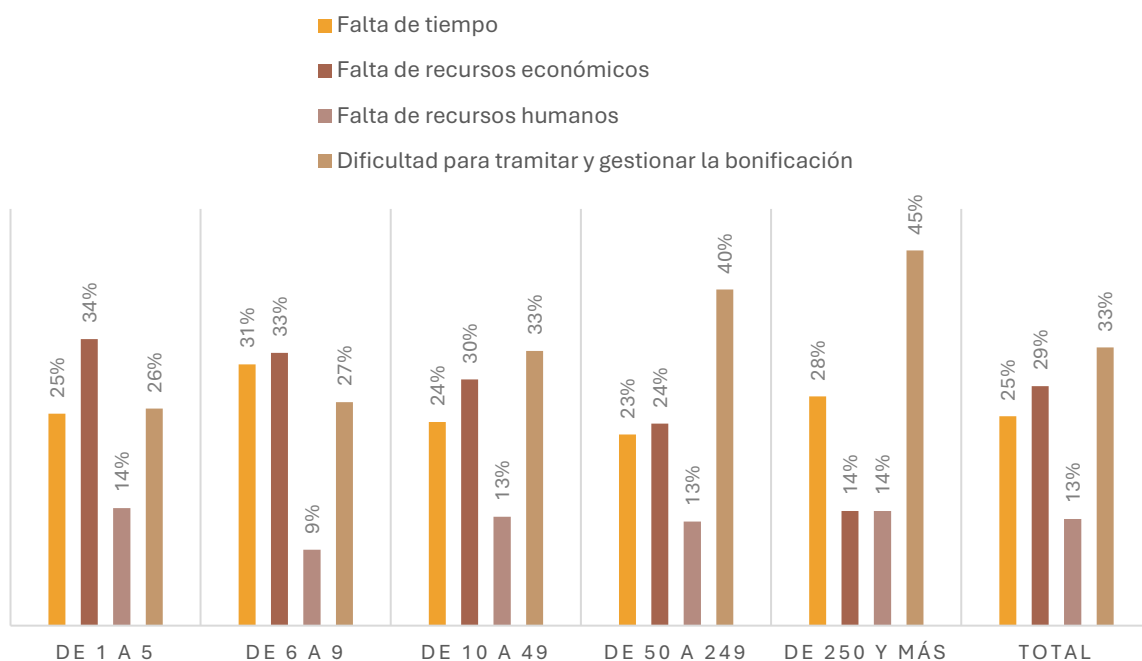
Fuente: Encuesta a empresas

Tras identificar la proporción de empresas que realizan también formación independientemente de la iniciativa, es pertinente analizar las razones detrás de esta decisión. El Gráfico 67 proporciona un desglose de las principales razones en función del tamaño de la empresa. Es importante notar que las razones no son excluyentes debido a que las empresas pueden haber seleccionado más de una causa.

Así, la dificultad en el trámite de gestión de la bonificación es el problema más destacado principalmente entre las empresas grandes (45%) y medianas (40%), que, como se ha visto, son las que con más frecuencia programan también fuera del marco de Fundae.

Esto concuerda con lo reportado por representantes de empresas grandes y medianas a través de entrevistas, que comentan que una de las mayores barreras a la hora de cubrir la formación con el crédito es la burocracia excesiva y la rigidez en los requerimientos para obtener la bonificación. De hecho, a pesar de tener los recursos y la capacidad de gestión para afrontar el trámite, las entrevistas grupales revelaron que a menudo deciden externalizar la gestión a una entidad externa. Esto se suma a la segunda razón más citada para gestionar formación fuera de la iniciativa: la falta de tiempo. Para las empresas grandes es una causa para buscar financiación alternativa en casi un 28% de los casos y para las medianas un 23%.

Gráfico 67 Proporción de razones por las que las empresas programan la formación fuera de Fundae (FE25)



n = 2.670, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas

A medida que se reduce el tamaño de empresa, la razón más frecuente para decidir programar formación también, fuera de la iniciativa, es la falta de recursos económicos. Este problema es notable principalmente para las microempresas, superando el 30%. De hecho, los representantes de las microempresas en los grupos focales manifestaron no disponer de los recursos suficientes para gestionar las ayudas. También lo es de forma significativa la falta de tiempo, representando el 25% de las razones para las empresas de 1 a 5 trabajadores y el 31% para las de 6 a 9 trabajadores.

A través de los grupos focales programados, se conoció que las empresas más pequeñas se enfrentan a numerosos problemas a la hora de gestionar la bonificación, debido a que muchas de ellas no disponen de departamentos específicos de formación, por lo que a menudo recurren a proveedores de formación externos para aliviar el coste y el tiempo que conlleva la gestión y la planificación de la formación. Otras no pueden asumir los trámites y prefieren acumular el crédito porque la bonificación no les compensa el coste de la gestión.

OBJETIVO B.

ATENDER A LOS REQUERIMIENTOS DEL MERCADO DE TRABAJO Y A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS, PROPORCIONANDO A LOS TRABAJADORES LAS COMPETENCIAS, LOS CONOCIMIENTOS Y LAS PRÁCTICAS ADECUADOS.

3.1.7. Calidad: adecuación de la iniciativa a las empresas¹⁴

¿LAS EMPRESAS VALORAN POSITIVAMENTE LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN QUE FUNDAE LES PROPORCIONA?

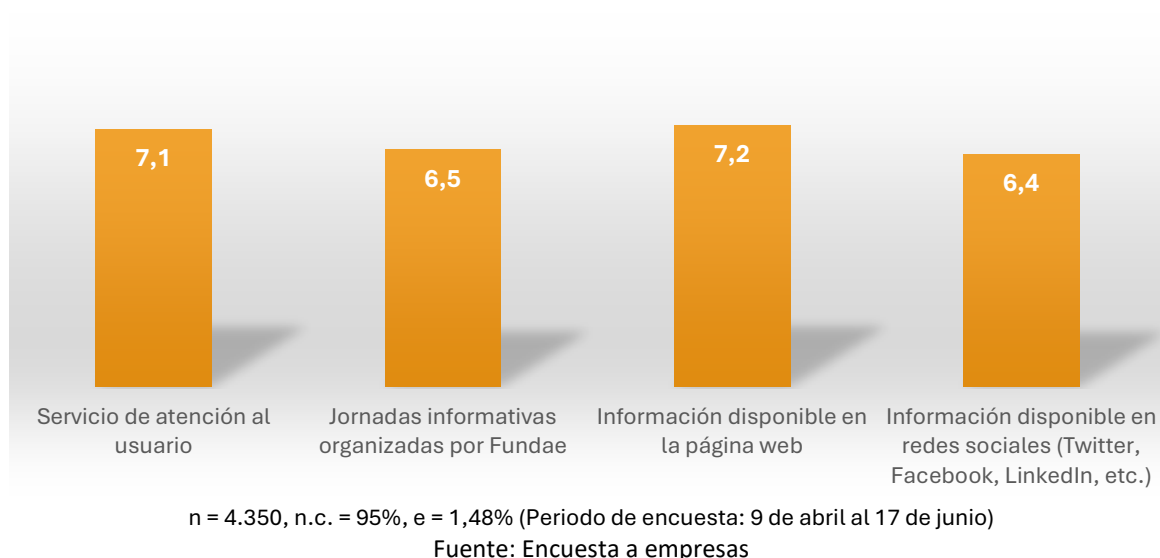
Dado que se ha observado que algunas empresas prefieren programar también formación fuera de la iniciativa, es pertinente señalar el papel de los recursos que Fundae pone a disposición de las empresas para apoyar e informar sobre sus iniciativas formativas.

Para comenzar, se ha analizado el grado de valoración de la información y orientación proporcionada por Fundae. Para ello, se solicitó a las personas representantes de las empresas que posicionaran su satisfacción en una escala de cero a diez. El gráfico 68 muestra las valoraciones medias de los servicios orientativos que ofrece Fundae. El servicio de atención al usuario, con una valoración de 7,1, y la información disponible en la página web, con una puntuación de 7,2, destacan como los recursos mejor valorados.

Por otro lado, las jornadas informativas organizadas por Fundae y la información disponible en redes sociales reciben peor valoración de promedio, con un 6,5 y un 6,4, respectivamente. Esto podría sugerir que las jornadas informativas podrían beneficiarse de mejoras en aspectos como el contenido, la accesibilidad, o la promoción para aumentar su efectividad. Durante la entrevista realizada a representantes de empresas, se mencionó la insuficiente labor de difusión que hace Fundae de sus iniciativas y de los pasos a seguir para obtenerlas, algo que es particularmente problemático para las PYME.

¹⁴ En este apartado se utilizan indicadores para medir distintos aspectos de la adecuación de la iniciativa a las necesidades de las empresas que no están incluidos en el Plan Anual de Evaluación (PAE) y que, por lo tanto, no tienen una numeración específica. Sin embargo, de acuerdo con su numeración en el pliego de prescripciones técnicas se corresponden con los indicadores FE31, FE32, FE33 y FE34.

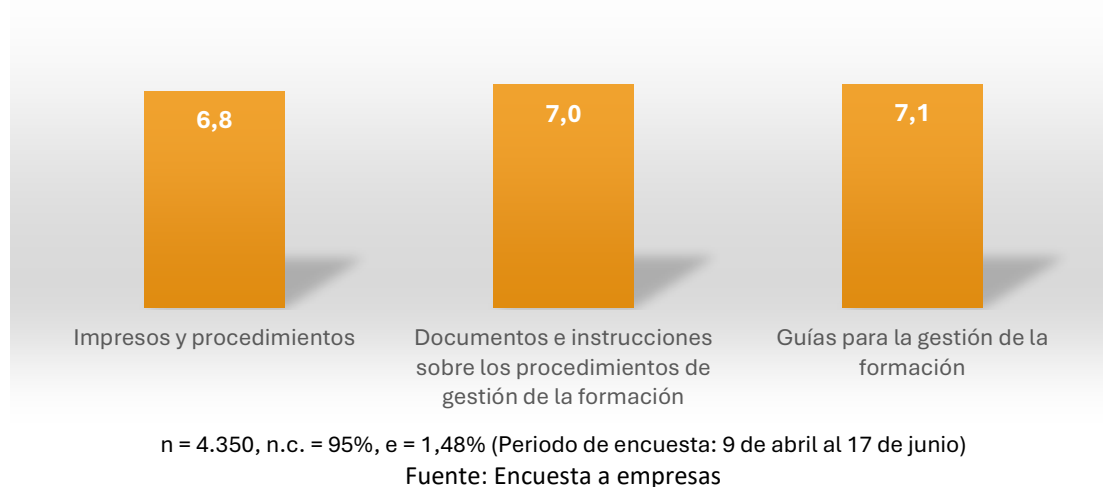
Gráfico 68 Media de valoración de la información y orientación sobre la iniciativa proporcionada por Fundae (FE31 PPTP)



¿LAS EMPRESAS VALORAN POSITIVAMENTE EL APOYO DE FUNDAE EN LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PROGRAMADA?

En segundo lugar, continuando con este análisis de los recursos de Fundae, se evalúa la utilidad del material proporcionado por la Fundación para la gestión de las bonificaciones por parte de las empresas. En particular, se busca medir la percepción de tres tipos de recursos: impresos y procedimientos, documentos e instrucciones sobre los procedimientos de gestión de la formación, y guías para la gestión de la formación, de nuevo en una escala entre cero y diez.

Gráfico 69 Media de valoración de apoyo a la gestión de la formación por parte de Fundae (FE32 PPTP)



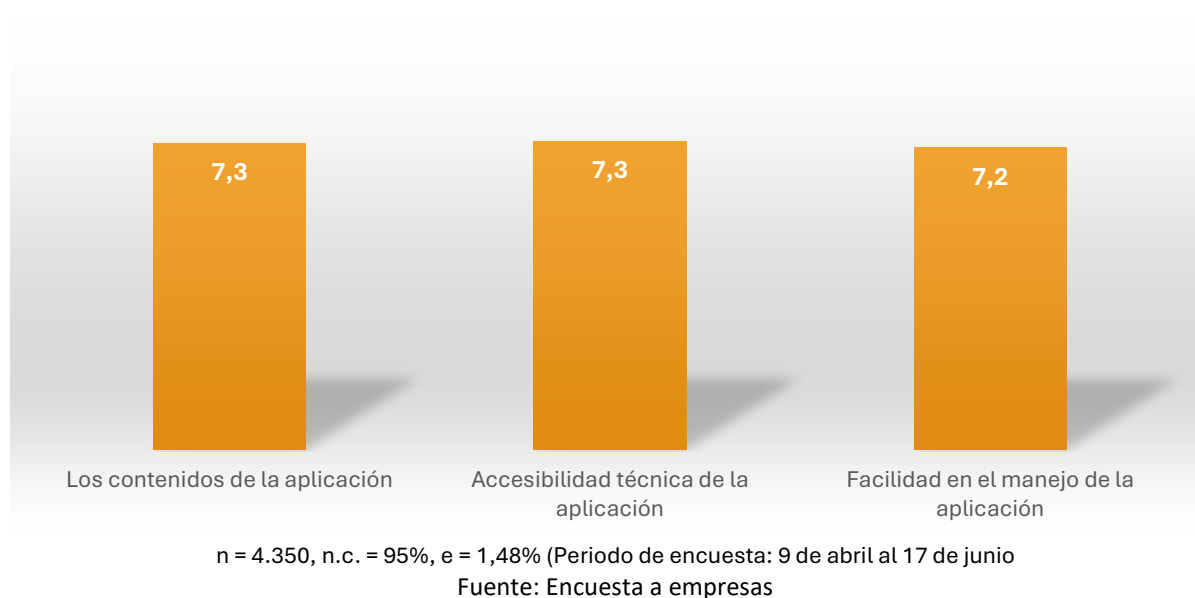
El Gráfico 69 refleja que, de forma general, las valoraciones son notables y muestran poca variación entre los diferentes recursos evaluados. Las guías para la gestión de la formación son el recurso mejor

valorado, con una puntuación promedio de 7,1. La similitud en las puntuaciones sugiere que las empresas valoran de manera consistente el apoyo proporcionado por Fundae, sin grandes diferencias entre los diferentes tipos de recursos.

¿LAS EMPRESAS VALORAN POSITIVAMENTE LA APLICACIÓN TELEMÁTICA DE GESTIÓN DE LA FORMACIÓN?

En tercer lugar, se analiza la valoración de las empresas de la gestión telemática de la formación. En este sentido, se evalúan los contenidos de la aplicación, la accesibilidad técnica y la facilidad en su manejo para las empresas. El Gráfico 70 presenta la valoración media de estos tres aspectos. Tal y como se observa, los tres criterios para valorar la efectividad de la aplicación reciben la misma puntuación, la cual es de 7 sobre 10. En los grupos focales con empresas medianas y grandes, las personas participantes reseñaron que, aunque en la gestión de la bonificación puede resultar complida.

Gráfico 70 Media de valoración de la aplicación telemática de Fundae (FE33 PPTP)



¿LAS EMPRESAS VALORAN POSITIVAMENTE EL PLANTEAMIENTO Y DISEÑO DE LA INCITATIVA DE BONIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN?

Por último, para terminar de valorar la calidad de la iniciativa con respecto a las necesidades de las empresas, se estudia el diseño de las bonificaciones, de nuevo en una escala de cero a diez. El Gráfico 71 refleja como la puntuación respecto a la cantidad del crédito resulta un punto de desacuerdo, con una puntuación media inferior al resto, de 6,1. Mediante las entrevistas grupales con empresas pequeñas se confirmó que no perciben que el crédito cubra los costes de la formación que quieren realizar. Los representantes de microempresas y PYMEs afirmaron que, de hecho, el crédito no es

suficiente para mejorar la productividad de la empresa, ya que la formación disponible suele ser de menor calidad. En su opinión, la bonificación tiene un alcance limitado tanto para cursos de bajo impacto como para aquellos de alto impacto: afirman que no resulta útil para acciones cortas y sencillas debido a la exhaustividad del trámite, y tampoco para formación más ambiciosa porque el coste de la bonificación no cubre lo suficiente. Por estas razones, algunas deciden renunciar a la bonificación o acumular el crédito. Aun así, si se analiza esta puntuación por tamaño de empresa, aunque el número de grandes empresas de la muestra que ha respondido a la pregunta es muy reducido, son las que valoran peor (con un 4,9 sobre 10) la suficiencia del crédito.

Gráfico 71 Media del grado de acuerdo con las afirmaciones sobre el objetivo, planteamiento y diseño de la iniciativa de bonificaciones (FE34 PPTP)



n = 4.350, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas

Los procesos de gestión del crédito, así como de justificación y certificación reciben las segundas valoraciones más bajas, con 6,5 de media cada una. De nuevo, principalmente en el segundo ámbito, en los grupos focales se evidenciaron elementos de desigualdad entre pequeñas y grandes empresas que, aunque a nivel cualitativo son evidentes, no se reflejan del mismo modo en las respuestas a la encuesta donde no existe mucha variación por tamaño de empresa. En cualquier caso, en los grupos de discusión, los representantes de las microempresas y PYMEs consideran que los niveles de exigencia de los requerimientos deberían flexibilizarse para obtener la bonificación, particularmente para las empresas que no gozan de los recursos para tener un departamento de formación permanente. No obstante, a estos efectos los representantes de las medianas y grandes empresas consideran que los

procesos de justificación tienen puntos ciegos debido a la falta de responsabilidad exigida a los proveedores de formación externos. Finalmente, son las empresas las que se ven afectadas en la bonificación en el caso de que el proveedor no cumpla los requisitos de la gestión.

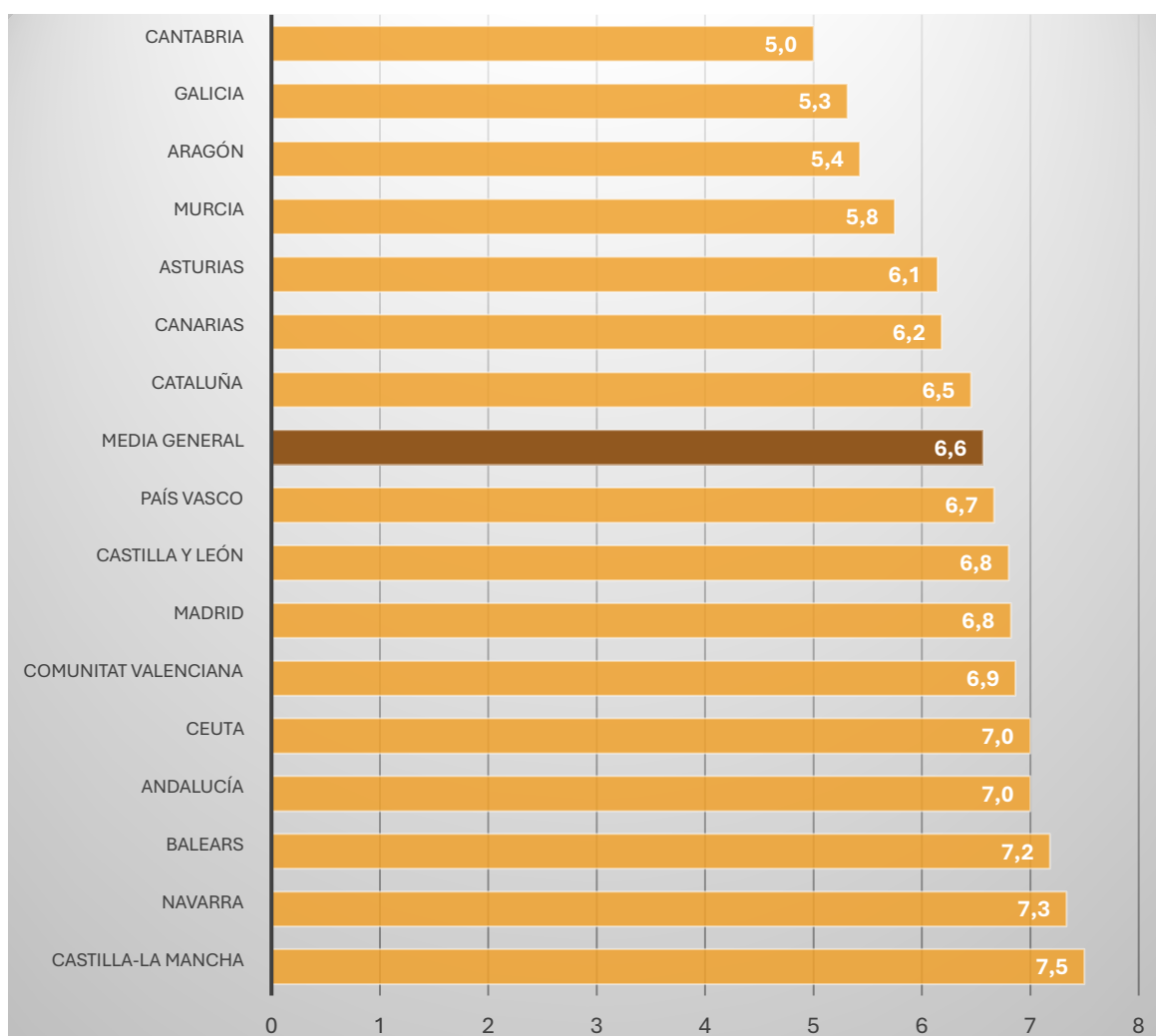
Existe un mayor grado de acuerdo en torno a la ventaja que ofrece la posibilidad de agrupar empresas para acceder a la iniciativa, con un 6,7 de promedio. Las entrevistas revelaron que esto resulta particularmente útil para las PYMEs, que en muchos casos consiguen bonificar su crédito a través de proveedores de formación externos que reúnen a personal de diferentes empresas, como se ha comentado en apartados anteriores.

Los plazos de comunicación también reciben una valoración casi de notable, con un 6,8. No obstante, durante las entrevistas, algunas empresas manifestaron que la antelación, que requiere Fundae, para organizar una acción formativa es excesiva. Por último, la afirmación con mayor grado de acuerdo se refiere a la simplicidad del proceso de bonificación en los seguros sociales, con una puntuación media de 7,1.

¿QUÉ VALORACIÓN REALIZAN LAS EMPRESAS CON TRABAJADORES EN ERTE DEL CRÉDITO ADICIONAL POR ESTE CONCEPTO?

El Real Decreto-ley 32/2021 incrementó el crédito de las empresas para financiar la formación de las personas trabajadoras en ERTE. Por ello, para concluir este análisis sobre la calidad de la iniciativa, es esencial conocer la valoración que hacen las empresas de esta modificación extraordinaria. La media general de la valoración se sitúa en un 6,6, lo que indica una percepción positiva moderada (Gráfico 72). Sin embargo, existen diferencias notables entre las comunidades autónomas. Las empresas en Castilla-La Mancha valoran este crédito adicional positivamente, con una puntuación media de 7,5, seguida de cerca por Navarra (7,3) y Baleares (7,2). En el otro extremo, Cantabria muestra la valoración más baja con un 5, seguida por Galicia (5,3) y Aragón (5,4).

Gráfico 72 Media de la valoración de las empresas con trabajadores en ERTE del crédito adicional por este concepto



n = 216, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas

Son destacables los casos de Galicia (5,3), Asturias (6,1) y Canarias (6,2) que presentan valores notablemente por debajo de la media y, como ya se ha señalado en el Gráfico 9 (página **¡Error! Marcador no definido.**) son las regiones con mayor porcentaje de personas en ERTE sobre el total de la población asalariada.

A continuación, se procederá a analizar el impacto de las iniciativas de formación tanto en los trabajadores como en las empresas. Para ello, conforme al artículo 2 de la Ley 30/2015, se evaluará el efecto de estas iniciativas desde tres perspectivas diferentes: se investigará si contribuyen a mejorar la productividad y competitividad de las empresas en el mercado laboral, si aumentan la empleabilidad de los trabajadores y si ayudan a reducir la brecha digital.

OBJETIVO C.

CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS.

3.1.8. Impacto: productividad y competitividad

El objetivo C de la iniciativa de formación programada por las empresas es que estas contribuyan a la mejora de la productividad y la competitividad. Para evaluar esto se han hecho una serie de preguntas en la encuesta a empresas, de modo que se valorara los distintos aspectos de impacto de la formación. Por comparabilidad entre los diferentes componentes de este objetivo, se agrupan los diversos indicadores y se listan a continuación las múltiples preguntas a las que se pretende responder.

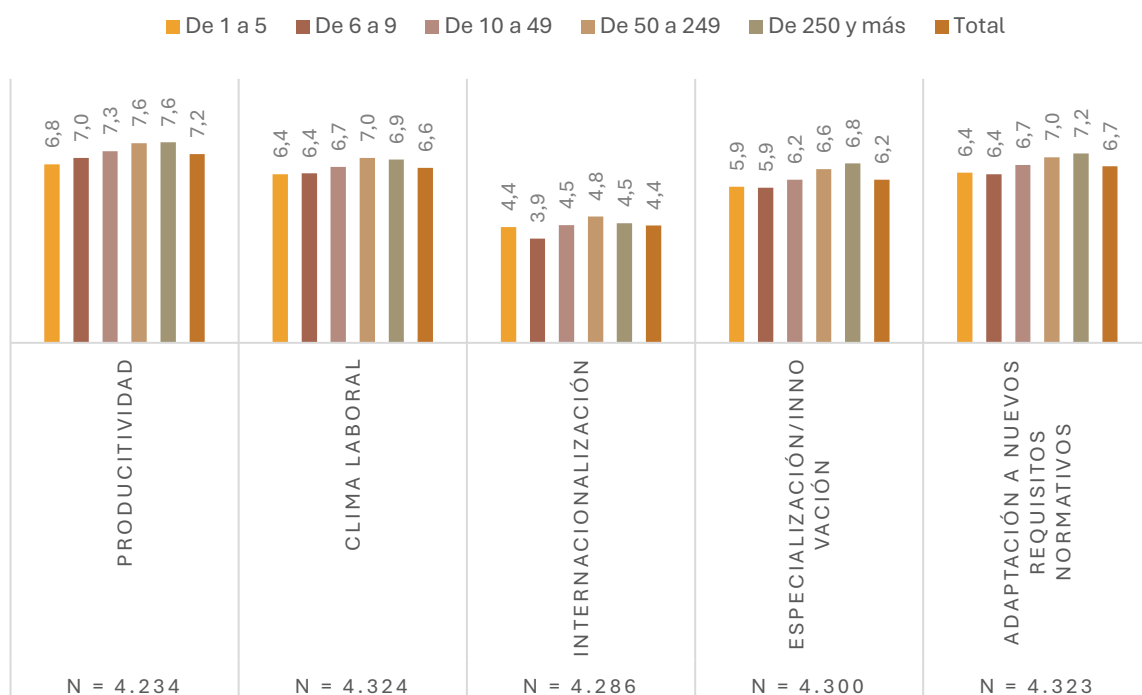
- *¿La formación realizada dentro de la iniciativa ha favorecido la productividad de los equipos de trabajo? (indicador FE29)*
- *¿Ha mejorado el clima laboral? (indicador FE30)*
- *¿Ha favorecido el acceso de la empresa a nuevos mercados (internacionalización)? (indicador FE31)*
- *¿Ha permitido incorporar especialización o innovación en productos o servicios? (indicador FE32)*
- *¿La ha permitido adaptarse a nuevos requisitos normativos o tecnológicos? (indicador FE33)*

Para todas estas preguntas se ha solicitado a las empresas que calificaran en qué medida creían que la bonificación había generado cada uno de estos impactos, valorando del 1 al 10.

En primer lugar, un 71,7% de las empresas consideran que ha habido un impacto positivo en términos de productividad – reportando valores superiores a 6 – siendo el promedio total de 7,2 sobre 10 (Gráfico 73). De hecho, este es el impacto cuya media es más alta. A este le siguen la mejora del clima laboral y la adaptación a nuevos requisitos normativos o tecnológicos, con una puntuación de 6,6 y 6,7 sobre 10, respectivamente. En el caso del clima laboral, el 60,7% de las empresas han reportado valores superiores a 6 y en el de la adaptación a nuevos requisitos normativos o tecnológicos este porcentaje ha sido del 62,5%. En un punto intermedio se encuentra el impacto en especialización e innovación, con un promedio de 6,2 sobre 10 y un 53,2% de empresas que considera que la formación ayuda a conseguir este objetivo. Finalmente, la proporción de empresas que declaran que la formación ha contribuido a la internacionalización de la empresa es de sólo el 29,9%, es decir que más del 70% de las empresas ha valorado el impacto en esta dimensión por debajo de 6 puntos sobre 10. Consecuentemente, el promedio de valoración total de la internacionalización de la empresa se

encuentra bastante por debajo de las valoraciones de los otros componentes de impacto potencial (4,4 puntos sobre 10).

Gráfico 73 Valoración del impacto en la productividad (FE29), el clima laboral (FE30), la internacionalización (FE31), la especialización/innovación (FE32) y la adaptación a nuevos requisitos normativos y/o tecnológicos (FE33), por tamaño de empresa



n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas

El comportamiento de estas valoraciones es ascendente a medida que crece el tamaño de empresa, a excepción de la relativa al impacto en la internacionalización que es mucho más estable. Así, las empresas más pequeñas, de entre 1 y 5 trabajadores, tienen una valoración algo más baja que el promedio total (en todos los aspectos valorados respecto al impacto), aumentando la misma correlativamente con el tamaño y siendo las empresas más grandes las que muestran valoraciones por encima del promedio de las puntuaciones. Las diferencias entre microempresas y grandes empresas son de casi un punto en el caso del impacto en la especialización y la innovación (0,9), la mejora de la productividad (0,8) y la adaptación a nuevos requisitos normativos y/o tecnológicos (0,8), mientras que es de solamente medio punto en el caso de la mejora del clima laboral. Para valorar estos impactos, sin embargo, hay que tener en cuenta que las empresas de mayor tamaño pueden ser también las más productivas, además de tener más recursos y capacidad de adaptarse a cambios normativos y/o tecnológicos o de innovar. Por ello, el impacto puede no ser directamente asociable a la formación, sino a las dinámicas propias de este tipo de empresas.

Por otro lado, es relevante analizar cuál es la distribución de estas valoraciones en términos territoriales (Tabla 4). Así, las empresas de Castilla-La Mancha reportan un promedio superior a la

mayoría del resto de las comunidades, en todos los componentes, relativos al impacto, analizados superando los 7 puntos sobre 10 en todos ellos, a excepción de la internacionalización con 5,2 puntos. En el otro extremo se destaca Ceuta con puntuaciones que en ningún caso superan el 6 sobre 10. El caso con más variaciones es el de los trabajadores del mar, que reportan una de las peores valoraciones de la formación en términos de impacto en la productividad, el clima laboral o la especialización – todas ellas con un 5,5, pero presentan la mejor valoración respecto a la internacionalización (también un 5,5) y en adaptación a nuevos criterios normativos y/o tecnológicos (8). Las empresas de las comunidades autónomas más grandes se encuentran todas, esperablemente, alrededor del promedio para cada uno de los componentes estudiados.

Tabla 4. Valoración del impacto en la productividad (FE29), el clima laboral (FE30), la internacionalización (FE31), la especialización/innovación (FE32) y la adaptación a nuevos requisitos normativos y/o tecnológicos (FE33), por CC.AA.

CC.AA	Productividad n = 4.234	Clima laboral n = 4.324	Internacionalización n = 4.286	Especialización /Innovación n = 4.300	Adaptación a nuevos requisitos normativos y/o tecnológicos n = 4.323
Andalucía	7,3	6,8	4,7	6,4	7,0
Aragón	7,1	6,2	4,3	6,1	6,7
Asturias	6,9	6,2	4,1	5,9	6,3
Canarias	7,2	6,8	4,8	6,4	6,7
Cantabria	6,8	6,2	3,9	5,5	6,7
Castilla y León	6,9	6,3	4,1	5,8	6,4
Castilla-La Mancha	7,8	7,6	5,2	7,0	7,5
Cataluña	7,3	6,8	4,5	6,2	6,7
Ceuta	5,0	6,0	4,0	6,0	6,0
Comunidad de Madrid	7,2	6,8	4,6	6,2	6,6
Comunitat Valenciana	7,2	6,7	4,6	6,2	6,7
Extremadura	6,8	6,0	4,0	5,8	6,8
Galicia	6,8	6,3	3,8	5,5	6,3
Illes Balears	6,8	6,2	4,0	5,9	6,1
La Rioja	7,4	6,8	4,7	6,5	7,2
Murcia	7,1	6,7	4,8	6,6	7,1
Navarra	7,0	6,5	4,6	6,4	6,8
País Vasco	7,0	6,3	4,0	5,9	6,4
Trabajadores del Mar	5,5	5,5	5,5	5,5	8,0
Total	7,2	6,6	4,4	6,2	6,7

n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas

Finalmente, en la Tabla 5 se destaca la valoración de las empresas por sector económico. Así, las empresas en el sector de la Administración pública y defensa son las que valoran más positivamente el impacto de la formación en todos sus componentes. Ello contrasta con la valoración de las personas trabajadoras de este sector respecto a la adecuación de la formación a sus necesidades laborales mostrada en el Gráfico 62 (página 75), la cual era la más baja de todos los sectores. Por otro lado, las acciones formativas de empresas en Actividades en los hogares reportan la menor puntuación, todas ellas entre 4 y 6 como máximo.

Tabla 5. Valoración del impacto en la productividad (FE29), el clima laboral (FE30), la internacionalización (FE31), la especialización/innovación (FE32) y la adaptación a nuevos requisitos normativos y/o tecnológicos (FE33), por sector económico

Sector	Productividad n = 4.234	Clima laboral n = 4.324	Internacionalización n = 4.286	Especialización /Innovación n = 4.300	Adaptación a nuevos requisitos normativos y/o tecnológicos n = 4.323
Actividades administrativas y servicios auxiliares	7,3	6,8	4,3	6,3	6,5
Actividades financieras y de seguros	7,3	6,9	4,6	6,5	6,9
Suministro de energía eléctrica	6,6	5,9	5,3	5,3	7,0
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	6,6	6,4	3,4	5,4	5,9
Actividades de los hogares	5,3	5,3	4,0	4,5	6,0
Actividades inmobiliarias	6,7	6,3	3,9	5,9	6,2
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7,2	6,6	4,4	6,2	6,7
Actividades sanitarias y de servicios sociales	7,6	7,2	3,7	6,8	7,0
Administración pública y defensa	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6,8	6,2	4,5	5,8	6,7
Comercio al por mayor y al por menor	7,2	6,7	4,8	6,2	6,8
Construcción	6,8	6,2	4,0	5,9	6,5
Educación	7,7	7,1	4,4	6,7	7,0
Hostelería	6,7	6,5	4,3	6,0	6,5
Industria manufacturera	7,2	6,6	4,9	6,0	6,8
Industrias extractivas	7,6	6,9	5,3	6,3	7,7
Información y comunicaciones	7,2	6,7	4,8	6,3	6,5
Otros servicios	6,9	6,5	3,8	6,0	6,0
Suministro de agua y gestión de residuos	7,3	6,7	4,1	6,1	7,1
Transporte y almacenamiento	6,9	6,3	4,3	5,8	6,4
Total	7,2	6,6	4,4	6,2	6,7

n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas

OBJETIVO D.

MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES, ESPECIALMENTE DE LOS QUE TIENEN MAYORES DIFICULTADES DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO O DE INSERCIÓN LABORAL.

3.1.9. Impacto: empleabilidad

El objetivo D de la iniciativa de formación programada por las empresas se centra en el impacto en la empleabilidad de las personas trabajadoras, en especial en aquellas con mayores dificultades de mantenimiento del empleo. Del mismo modo que en el objetivo C, para evaluar el impacto, en otras áreas, también se han hecho una serie de preguntas en la encuesta a las personas trabajadoras, a fin de valorar el impacto de la formación respecto al área de la empleabilidad. En este apartado también se agrupan los diversos indicadores y se listan a continuación.

- *¿Los trabajadores consideran que han podido aplicar la formación recibida en su puesto de trabajo y les ha permitido realizarlo mejor? (indicador FE34)*
- *¿La formación recibida ha permitido a los trabajadores realizar nuevas funciones? (indicador FE35)*
- *¿La formación ha permitido a los trabajadores acceder a nuevos puestos de trabajo? (indicador FE36)*
- *¿La formación les ha permitido mantener su empleo en el mercado laboral? (indicador FE37)*
- *¿La formación ha incidido en su mejora profesional (salario y condiciones laborales)? (indicador FE38)*
- *¿La formación les ha favorecido su desarrollo personal (autoestima, motivación, contactos personales, crecimiento personal)?¹⁵*

Las valoraciones que realizan las personas trabajadoras sobre el impacto de las acciones formativas en diferentes ámbitos son más diversas en cuanto a puntuación que las reportadas por las empresas. Así, la valoración más alta de todos los potenciales impactos en empleabilidad es la del desempeño en su puesto de trabajo con 7,5 puntos sobre 10 (Gráfico 74). Además, también se refleja la gran estabilidad de este indicador para todos los tamaños de empresa, con la excepción de las más pequeñas, que reportan 0,6 puntos menos en promedio. A esta dimensión de impacto le siguen de cerca con 7 y 6,9 puntos sobre 10, el impacto de la formación en el crecimiento personal y en el desarrollo de nuevas funciones. De nuevo, se observa cierta estabilidad entre los distintos tamaños de empresa.

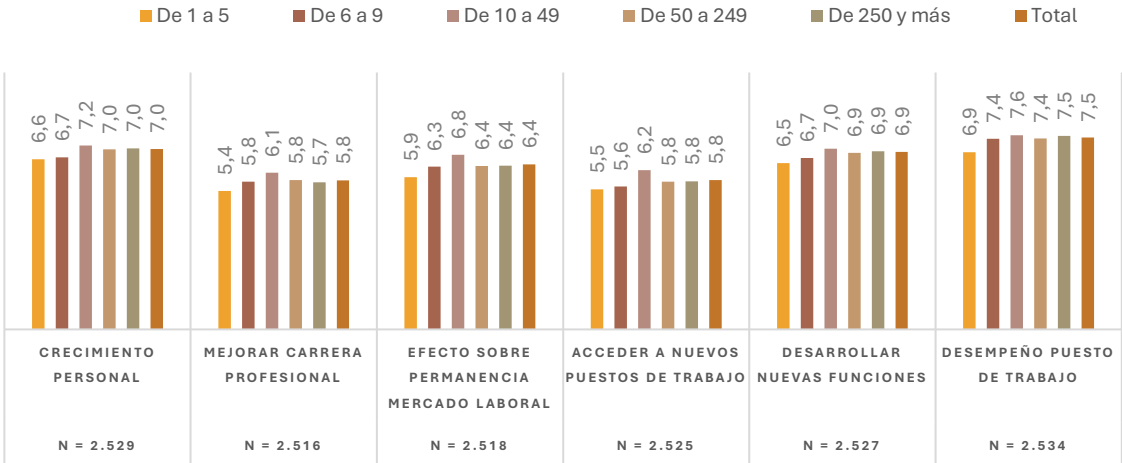
¹⁵ Este indicador no tiene numeración asignado en el PAE. No obstante, en el pliego técnico tiene como referencia el número FE45.

En el otro extremo, no llegando a obtener puntuaciones de 6 sobre 10, se encuentran los impactos en acceso a nuevos puestos de trabajo o en la mejora profesional en cuanto a salario y condiciones laborales, siendo, de nuevo, la distribución similar entre empresas de diferente tamaño. Las bajas puntuaciones en ambos casos, junto a las puntuaciones más elevadas en los casos anteriores, indican que las personas participantes en las acciones formativas se benefician de una pequeña mejora en la adquisición de competencias que les ayudan a desempeñar mejor su puesto de trabajo o a crecer personalmente pero que no les suponen un cambio diferencial suficiente como para crecer en términos de cambio de puesto de trabajo o mejora de sus condiciones laborales.

Finalmente, otro potencial impacto de las acciones formativas, si bien no es mejorar la carrera profesional o a alcanzar nuevas oportunidades, al menos es mantenerse dentro del empleo. Este componente recibe una valoración intermedia, con una puntuación de 6,4 puntos sobre 10. El valor se presenta, en general, estable para los diferentes tamaños de empresa salvo para las empresas más pequeñas, de menos de 5 trabajadores que reportan 0,5 puntos por debajo de la media general, en esta valoración, y las empresas de 10 a 49 trabajadores con 0,4 puntos por encima, por lo que no es posible establecer una correlación clara con el tamaño de las empresas.

Cabe destacar que, al ser consultados, representantes de empresas participantes (no trabajadores) manifiestan que las mejoras en el conocimiento, la productividad, o las condiciones de trabajo de las personas participantes son usualmente intrínsecas al trabajador y coinciden con sus ganas de formarse, pero no necesariamente suceden a causa de la formación.

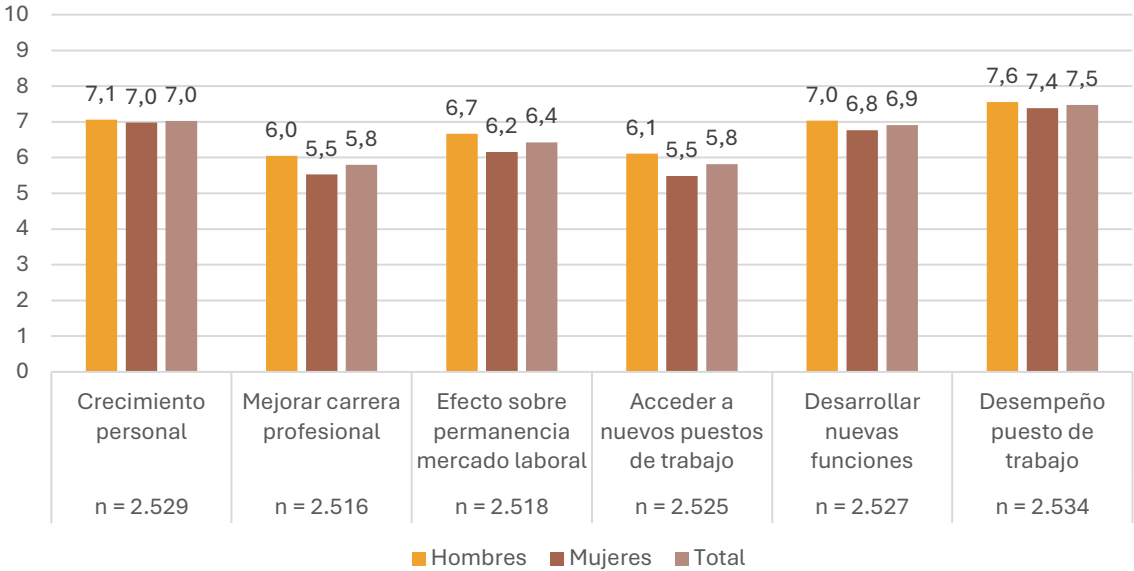
Gráfico 74 Valoración de la mejora en el desempeño de los trabajadores (FE34), el desarrollo de nuevas funciones (FE35), el acceso a nuevos puestos de trabajo (FE36), la permanencia en el mercado laboral (FE37), la mejora de la carrera profesional (FE38) y el crecimiento personal, por tamaño de empresa



n.c. = 95%, e = 2,02% (Periodo de encuesta: 23 de mayo al 17 de junio)
 Fuente: Encuesta a personas trabajadoras participantes en la iniciativa FE

Más allá del efecto agregado y por tipo de empresa, es importante analizar si las valoraciones de estos impactos difieren entre distintos colectivos. En primer lugar, se analizan las diferencias por sexo. Como puede verse en el Gráfico 75, las diferencias entre hombres y mujeres son inexistentes en los indicadores con mejores valoraciones, pero, sin embargo, los referidos al mercado laboral, tanto la mejora en la carrera profesional y el acceso a nuevos puestos de trabajo), como la permanencia en este, muestran diferencias de al menos medio punto entre los hombres y las mujeres, siendo las mujeres aquellas con valores más bajos. Ello supone que la brecha de género del mercado laboral observada en el módulo I, también se mantiene en términos de los impactos de la formación que podrían ayudar a reducirla.

Gráfico 75 Valoración de la mejora en el desempeño de los trabajadores (FE34), el desarrollo de nuevas funciones (FE35), el acceso a nuevos puestos de trabajo (FE36), la permanencia en el mercado laboral (FE37), la mejora de la carrera profesional (FE38) y el crecimiento personal, por sexo



n.c. = 95%, e = 2,02% (Periodo de encuesta: 23 de mayo al 17 de junio)
 Fuente: Encuesta a personas trabajadoras participantes en la iniciativa

En segundo lugar, es importante observar las valoraciones de los grupos de edad con más dificultades, como son los jóvenes menores de 30 años y las personas mayores de 45. Así, las valoraciones analizadas por edad (Gráfico 76¹⁶) se distribuyen de manera relativamente homogénea en muchos casos, aunque cabe destacar el caso de la permanencia en el mercado laboral o de la mejora en la carrera profesional, en los cuales, las personas más jóvenes y las más mayores, valoran en mayor medida, el impacto de la formación. Otra cuestión remarcable es que la valoración sobre la formación

¹⁶ Para no interferir en la visualización, los datos del gráfico se presentan en la Tabla 6, ubicada debajo del mismo.

como vía para acceder a nuevos puestos de trabajo es inversamente proporcional a la edad de manera que, las personas mayores de 45 años son las que menos expectativas tienen de acceder a estos una vez finalizadas las acciones formativas.

Gráfico 76 Valoración de la mejora en el desempeño de los trabajadores (FE34), el desarrollo de nuevas funciones (FE35), el acceso a nuevos puestos de trabajo (FE36), la permanencia en el mercado laboral (FE37), la mejora de la carrera profesional (FE38) y el crecimiento personal, por edad

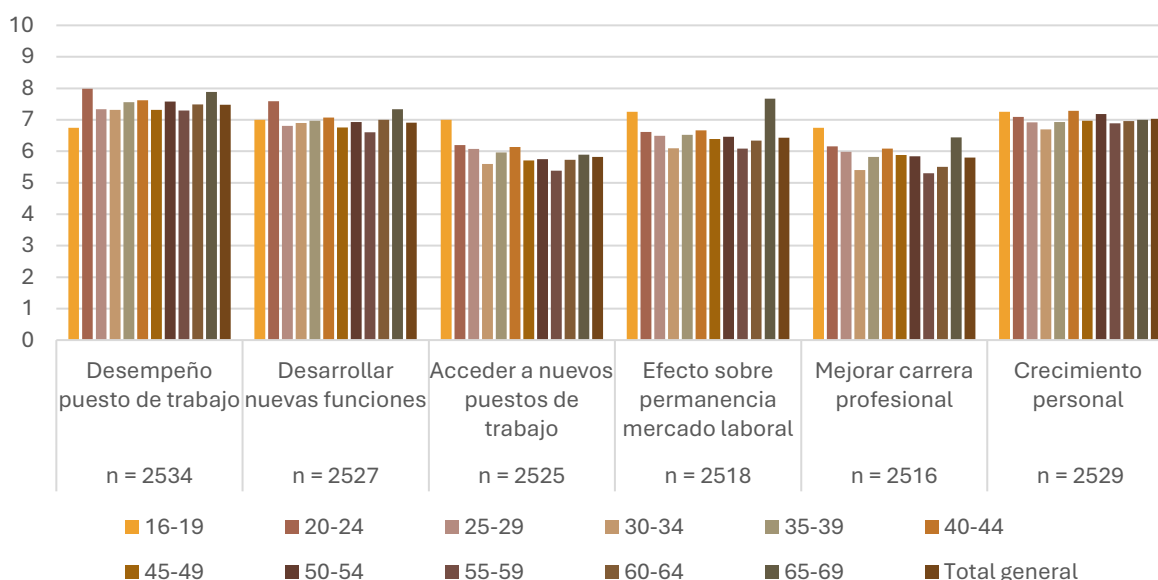


Tabla 6. Datos del gráfico 76

Edad	Desempeño puesto de trabajo	Desarrollar nuevas funciones	Acceder a nuevos puestos de trabajo	Efecto sobre permanencia mercado laboral	Mejorar carrera profesional	Crecimiento o personal
16-19	6,8	7,0	7,0	7,3	6,8	7,3
20-24	8,0	7,6	6,2	6,6	6,2	7,1
25-29	7,3	6,8	6,1	6,5	6,0	6,9
30-34	7,3	6,9	5,6	6,1	5,4	6,7
35-39	7,6	7,0	6,0	6,5	5,8	6,9
40-44	7,6	7,1	6,1	6,7	6,1	7,3
45-49	7,3	6,8	5,7	6,4	5,9	7,0
50-54	7,6	6,9	5,7	6,5	5,8	7,2
55-59	7,3	6,6	5,4	6,1	5,3	6,9
60-64	7,5	7,0	5,7	6,3	5,5	7,0
65-69	7,9	7,3	5,9	7,7	6,4	7,0
Total	7,5	6,9	5,8	6,4	5,8	7,0

n.c. = 95%, e = 2,02% (Periodo de encuesta: 23 de mayo al 17 de junio)
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras participantes en la iniciativa

OBJETIVO E.

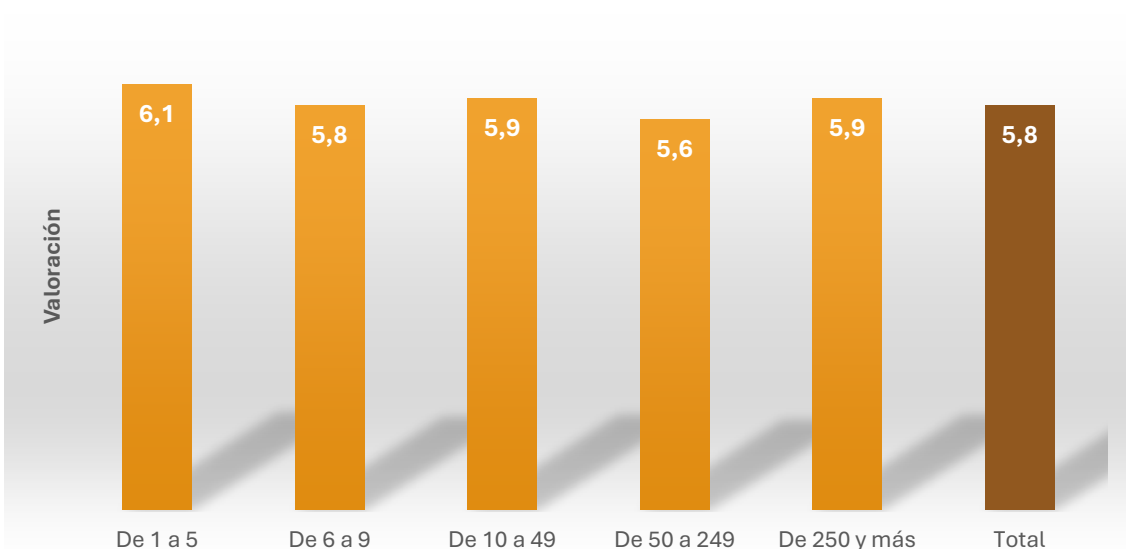
ACERCAR Y HACER PARTÍCIPES A LOS TRABAJADORES DE LAS VENTAJAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN, PROMOVRIENDO LA DISMINUCIÓN DE LA BRECHA DIGITAL EXISTENTE, Y GARANTIZANDO LA ACCESIBILIDAD DE ESTAS.

3.1.10. Impacto: reducción de la brecha digital

¿LOS TRABAJADORES CONSIDERAN QUE LA FORMACIÓN LES HA PERMITIDO ADQUIRIR O MEJORAR COMPETENCIAS DIGITALES?

El objetivo E de esta iniciativa apunta a la reducción de la brecha digital, la cual se analiza mediante dos preguntas de evaluación. La primera se refiere a la medida en que la formación les permite a los trabajadores adquirir o mejorar las competencias digitales (indicador FE39). En la encuesta, las personas trabajadoras valoran el impacto en 5,8 sobre 10, lo cual es un valor relativamente bajo. El Gráfico 77 ilustra esta descomposición de las respuestas medias por tamaño de empresa, donde no se reflejan mayores variaciones. La diferencia tampoco es significativa entre hombres (5,91 puntos) y mujeres (5,74 puntos).

Gráfico 77 Valoración del impacto en la adquisición o mejora de competencias digitales de la población ocupada por tamaño de empresa (FE39)



n = 2.523, n.c. = 95%, e = 2,02% (Periodo de encuesta: 23 de mayo al 17 de junio)

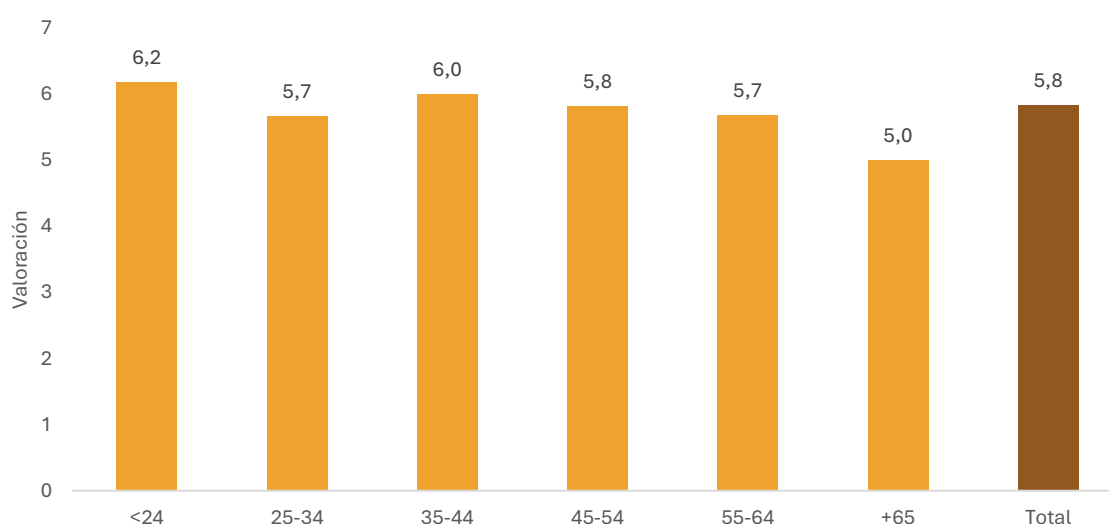
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras participantes en la iniciativa

El objetivo E de esta iniciativa, centrado en la reducción de la brecha digital, cobra especial relevancia para los trabajadores mayores de 45 años, ya que mejorar sus competencias digitales es crucial para su adaptación y permanencia en el mercado laboral. Los datos muestran que la percepción del impacto de la formación en competencias digitales tiende a disminuir con la edad, con los trabajadores mayores

de 45 años reportando valoraciones más bajas en comparación con los más jóvenes. Específicamente, las valoraciones se mantienen entre 5,7 y 5,8 en los grupos de 45 a 64 años, y descienden a 5,0 en el grupo de mayores de 65 años.

Esta tendencia sugiere que, aunque la formación en competencias digitales está disponible, su efectividad percibida no es uniforme entre todos los grupos de edad, generando un menor impacto para los trabajadores de mayor edad. Esta situación puede interpretarse como una señal de que los programas formativos actuales podrían no estar completamente alineados con las necesidades y estilos de aprendizaje de los trabajadores mayores de 45 años. Por tanto, para maximizar la reducción de la brecha digital, es esencial adaptar y personalizar la formación en competencias digitales para estos grupos, asegurando que las metodologías y contenidos sean accesibles y pertinentes, de manera que puedan beneficiarse plenamente y mantenerse competitivos en un entorno laboral cada vez más digitalizado.

Gráfico 78 Valoración del impacto en la adquisición o mejora de competencias digitales de la población ocupada por grupo de edad (FE39)



n = 2.523, n.c. = 95%, e = 2,02% (Periodo de encuesta: 23 de mayo al 17 de junio)

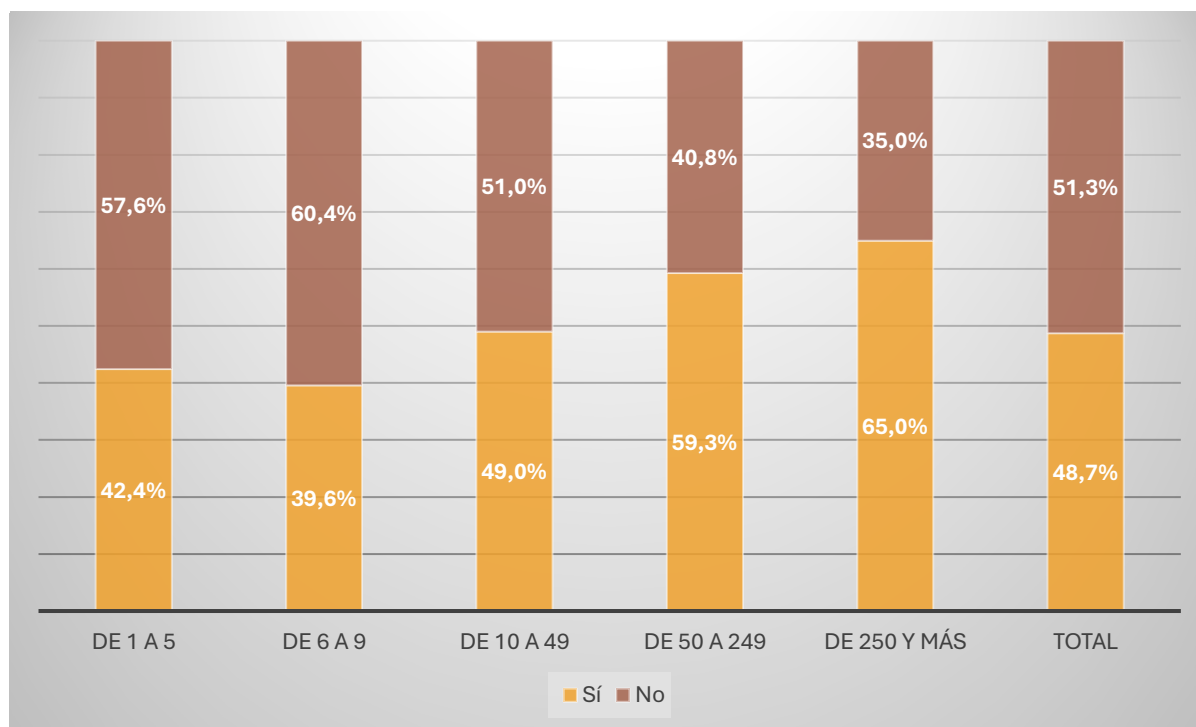
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras

¿LAS EMPRESAS REALIZAN ACCIONES EN CONTENIDOS DIGITALES A TRAVÉS DEL SISTEMA DE BONIFICACIONES PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS DIGITALES DE LOS TRABAJADORES?

La segunda pregunta de evaluación vinculada a este objetivo está relacionada con la medida en que las empresas realizan acciones de formación de contenido digital a través de las bonificaciones. Mediante la encuesta a las empresas se ha desarrollado el indicador FE40: la proporción de empresas que ofrecen a sus trabajadores acciones formativas en competencias digitales, reflejado en el Gráfico 79. En total, algo menos de la mitad de las empresas realizan esta formación, un 48,7%. La dispersión por tamaño de empresa es clara, siendo menos probable que las empresas más pequeñas programen

formación de contenido digital, con hasta 9 p.p. de diferencia. En cambio, las empresas entre 50 y 250 trabajadores superan la media en más de 10 puntos y en el caso de las de más de 250 trabajadores esta diferencia se sitúa en 16 puntos.

Gráfico 79 Proporción de empresas que ofrecen a sus trabajadores acciones formativas en competencias digitales por tamaño de empresa (FE40)

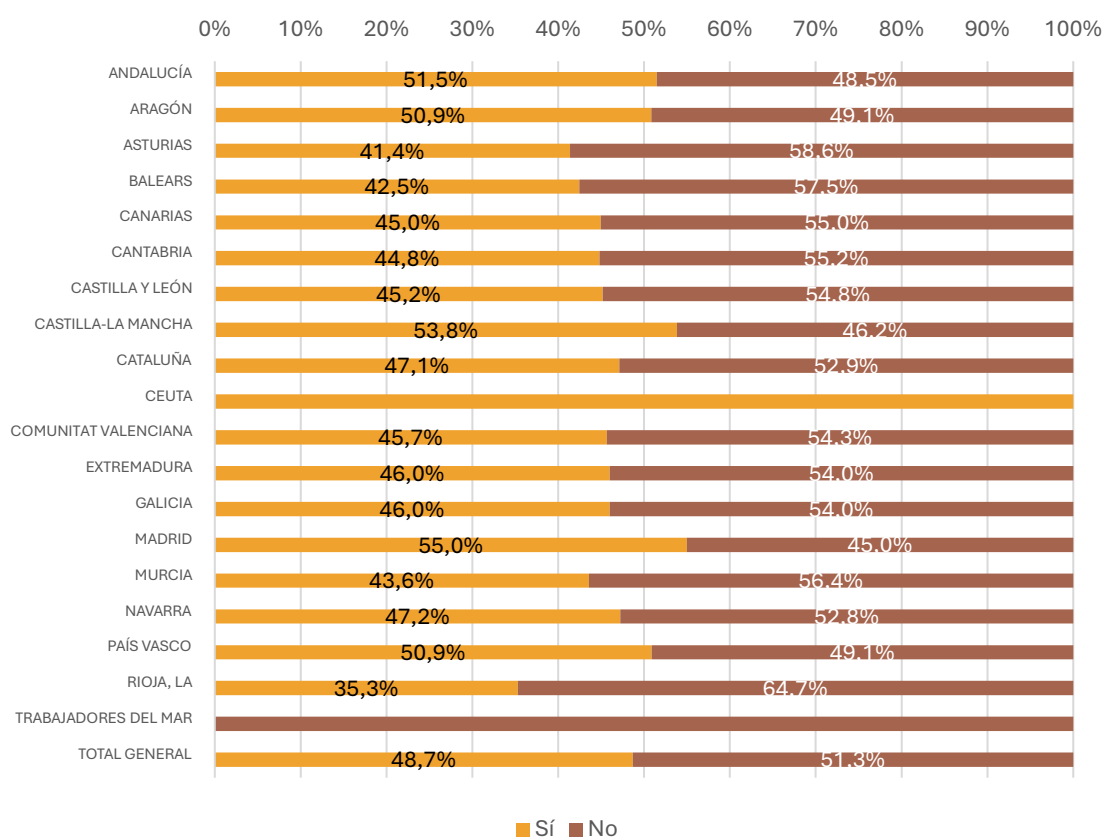


n = 4.350, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas

La dispersión territorial de este indicador ilustrada en el Gráfico 80 muestra cómo, más allá del 100% de Ceuta (debido a su baja representatividad), destaca la Comunidad de Madrid, con la mayor proporción de empresas que realiza formación de contenido digitales (55%), seguida por Castilla-La Mancha (53,8%) y Andalucía (51,5%). El menor porcentaje se refiere a La Rioja, con solo el 35% de sus empresas realizando este tipo de formación.

Gráfico 80 Proporción de empresas que ofrecen a sus trabajadores acciones formativas en competencias digitales por CC.AA. (FE40)

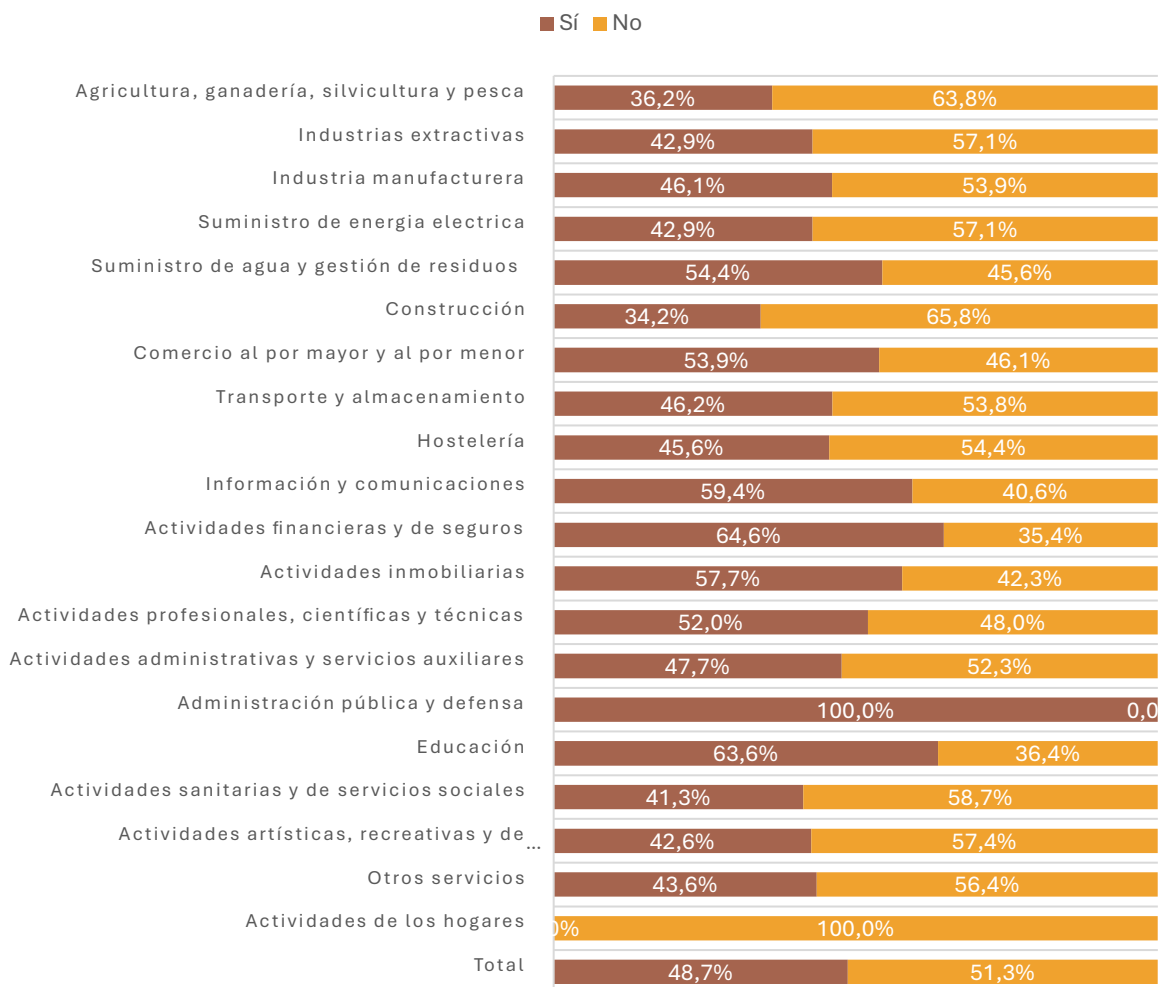


n = 4.350, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)
Fuente: Encuesta a empresas

Finalmente, es importante descomponer este indicador por sector económico de las empresas, dado que, en algunas actividades, es más relevante contar con este tipo de capacidades que en otras (Gráfico 81). Destacan los sectores de Actividades financieras y seguros (con el 64,5%), educación (63,6%), el sector de Información y comunicaciones, más previsiblemente, con el 59,4%, y las Actividades inmobiliarias con el 57,57%¹⁷. En el otro extremo, las actividades que probablemente estén bajando el promedio general, son las empresas en los sectores de Construcción y Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca, que sólo reportan realizar la formación en el 34,2% y el 36,2%, respectivamente. Estas diferencias son consistentes con el tipo de habilidades necesarias para los trabajadores de cada una de estas actividades económicas

¹⁷ Como se ha recordado anteriormente, la población objeto de estas iniciativas es fundamentalmente la población asalariada del sector privado. Por ello, se omite la administración pública y defensa de este análisis.

Gráfico 81 Proporción de empresas que ofrecen a sus trabajadores acciones formativas en competencias digitales por sector económico



n = 4.350, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas



PERMISOS

INDIVIDUALES DE

FORMACIÓN

En la siguiente sección **3.2** se presentan los resultados de **LA EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF)**, organizados de acuerdo con los objetivos, criterios, preguntas e indicadores establecidos para la evaluación. Los Permisos Individuales de Formación son autorizaciones que permiten a los trabajadores acceder a formación reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluyendo títulos de formación profesional, certificados de profesionalidad, y títulos universitarios propios. El objetivo de estos permisos es fomentar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, siempre que la formación no sea de carácter obligatorio para la empresa.

Las acciones formativas cubiertas por los PIF deben realizarse de forma íntegramente presencial, o contar con componentes presenciales obligatorios, como clases, prácticas o tutorías, en caso de ser en modalidad mixta. Además, estos permisos también pueden otorgarse para la participación en procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y otros aprendizajes no formales e informales, conforme a lo establecido en el Real Decreto 143/2021, que modifica el Real Decreto 1224/2009 sobre el reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

3.2. Permisos Individuales de Formación

Este apartado analiza en profundidad la implementación y resultados de los PIF, considerando su impacto en la formación de los trabajadores y su contribución al desarrollo de competencias profesionales reconocidas oficialmente. Los hallazgos proporcionan una visión detallada sobre cómo estas iniciativas facilitan el acceso a la formación de los trabajadores y apoyan su crecimiento profesional en un contexto de aprendizaje continuo.

OBJETIVO A.

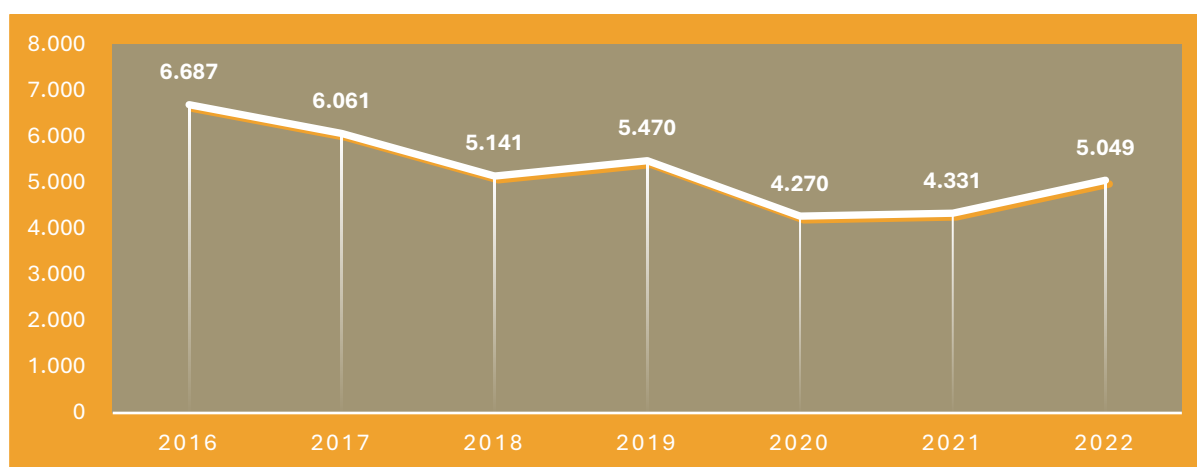
FAVORECER LA FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA DE LOS TRABAJADORES DESEMPLEADOS Y OCUPADOS PARA MEJORAR SUS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SUS ITINERARIOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN, ASÍ COMO SU DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL.

3.2.1. Ejecución físico-financiera: alcance

¿CUÁL ES EL GRADO DE ALCANCE DE LA INICIATIVA EN RELACIÓN CON LOS PERMISOS OBTENIDOS, LAS EMPRESAS QUE LOS CONCEDEN Y LOS TRABAJADORES QUE LOS UTILIZAN?

Como puede observarse en el Gráfico 82, el volumen total de Permisos Individuales de Formación (PIF) finalizados ha decrecido ligeramente en los últimos 6 años, pasando de más de 6.000 en 2016 a poco más de 5.000 en 2022. Sin embargo, cabe destacar que parece que se empiezan a recuperar los niveles prepandemia ya que se observa un incremento en el volumen de PIF finalizados del 18,2% respecto al año 2020.

Gráfico 82 Evolución del volumen total de Permisos Individuales de Formación finalizados, con cargo al crédito de formación (PIF01)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

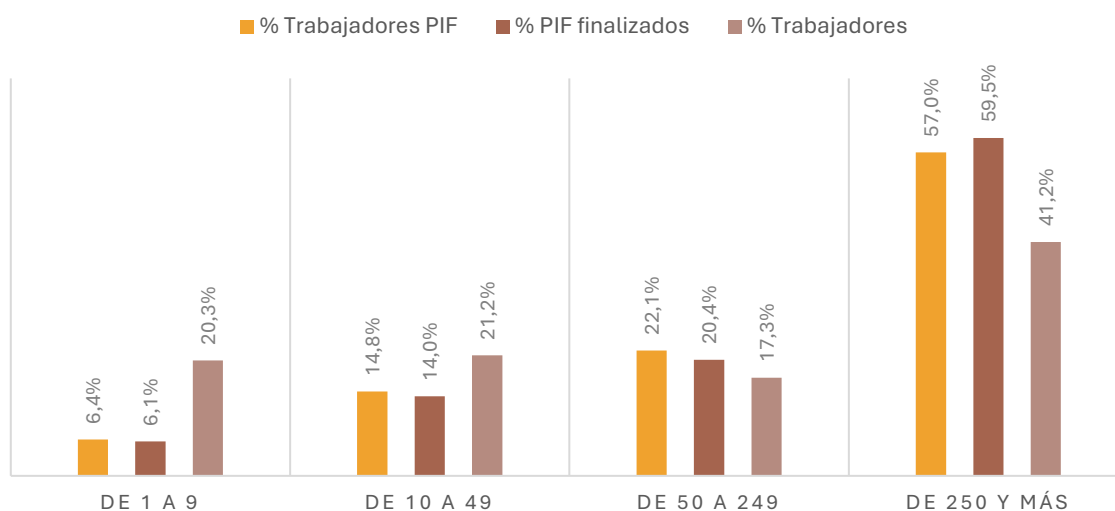
Igual que en el caso de la formación programada por las empresas, en el análisis de los PIF, también se utilizan métricas comparadas para participantes y trabajadores. Así, al analizar el volumen total de PIF

finalizados (indicador PIF01) y de personas trabajadoras con PIF finalizados (indicador PIF03) en 2022, se observa una notable concentración de ambos en las grandes empresas, igual que en el caso de la formación programada por las empresas. En el Gráfico 83, se muestra que las empresas con más de 250 trabajadores concentran el 57% del total de personas trabajadoras con PIF finalizados y el 59,5% de los PIF, a pesar de que solo el 41,2% de la fuerza laboral corresponde a estas empresas. Esto sugiere una mayor predisposición de las grandes empresas para conceder PIF, probablemente debido a mayores recursos y una mejor estructuración organizativa. Entrevistas realizadas a representantes de empresas y a trabajadores dan fuerza a esta hipótesis, ya que cuando las empresas son más grandes tienen más alternativas organizativas para cubrir funciones y responsabilidades entre distintos trabajadores.

En este sentido, también es importante notar, que en estas entrevistas se ha mencionado en más de una ocasión que algunas empresas grandes ponen límites de uso de PIFs por ejercicio para poder controlar la cantidad de trabajadores que necesitan ausentarse a la vez. En estos casos, según distintos criterios de logística, tiempos y distribución entre trabajadores se reparten los “cupos” impuestos internamente.

La otra cara de la moneda son las microempresas (de 1 a 9 empleados/as) que tienen una representación significativamente menor, con solo el 6,4% de las personas trabajadoras participantes en PIF (y el 6,1% de los PIF finalizados), a pesar de que emplean al 20,3% de la fuerza laboral en el mercado. Esta disparidad sugiere que, al contrario que las empresas más grandes, las microempresas enfrentan mayores barreras para la implementación de PIF.

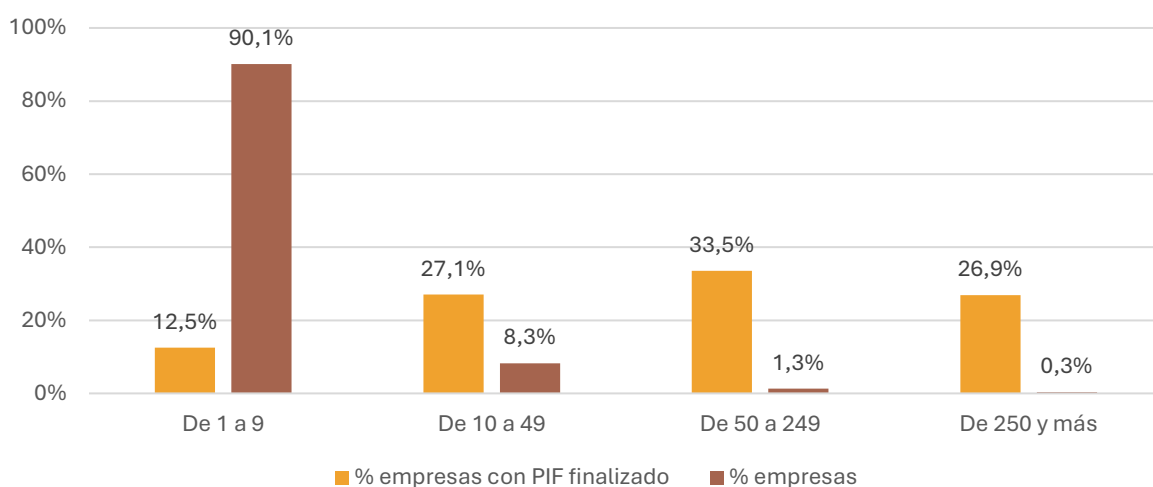
Gráfico 83 Volumen total de Permisos Individuales de Formación finalizados (PIF01) y de trabajadores con Permisos Individuales de Formación finalizados (PIF03), por tamaño de empresa



Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Trabajadores asalariados | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: marzo de 2024)

De hecho, esta disparidad viene también reforzada por el análisis del indicador PIF02, en que el objeto de estudio son las empresas participantes, que en el año 2022 fueron 2.006. Así en el Gráfico 84, se observa que las microempresas representan el 90,1% del total de empresas en España, pero solamente el 12,5% de los PIF finalizados. En contraste, el resto de las empresas tienen una mayor proporción de empresas con PIF finalizados, con diferencias entre el peso de las empresas en el mercado y el peso de los PIF finalizados de más de 20 puntos porcentuales en todos los casos, siendo especialmente elevada en el caso de las empresas medianas (más de 30 puntos).

Gráfico 84 Volumen total de empresas formadoras con PIF finalizados, con cargo al crédito de formación, por tamaño (PIF02)

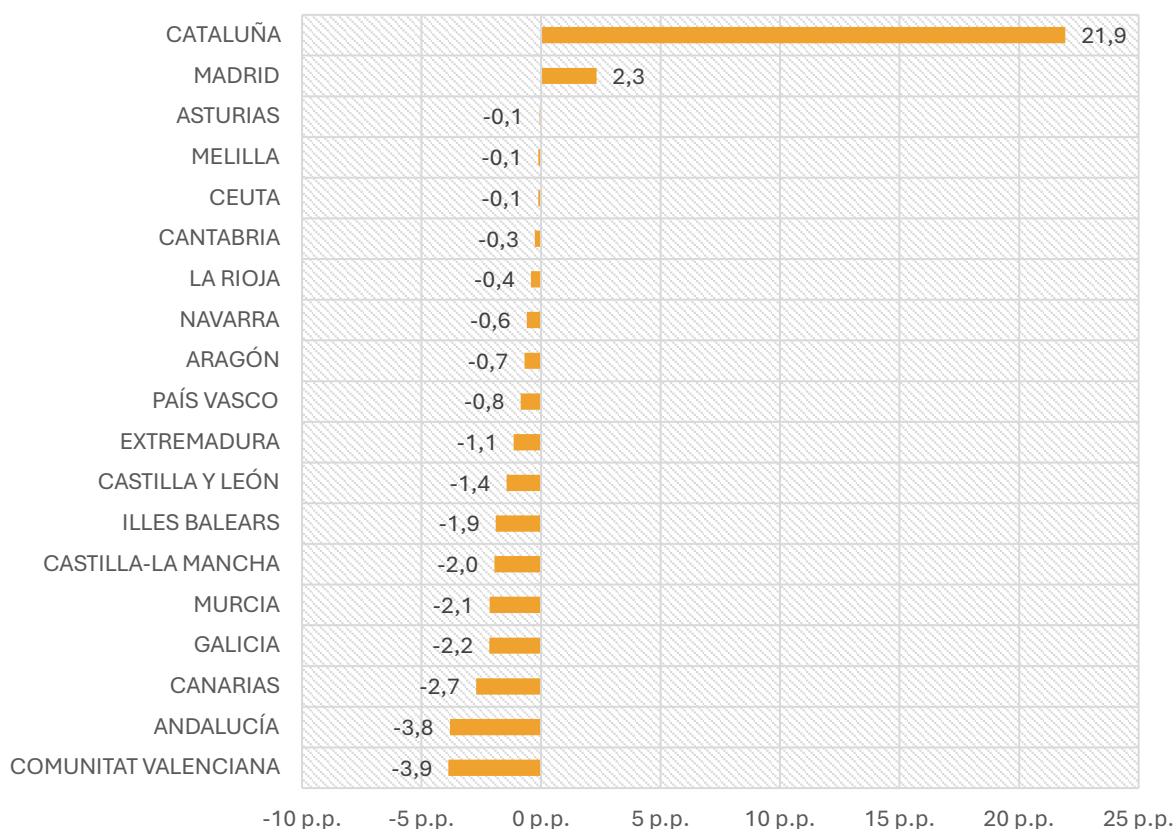


Fuente: INE - Directorio Central de Empresas (DIRCE). Empresas activas | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

En términos sectoriales, un tercio de los PIF se concentran en el sector Sanitario y de Servicios sociales, lo cual es un dato significativo ya que este sector representa solamente el 10,2% del total de asalariados en España. El 15% de los PIF finalizados corresponde a la Industria manufacturera y el 10% a comercio. El resto de PIF (el 43%) se encuentran distribuidos entre los distintos sectores. Es importante notar que, a través de entrevistas realizadas con trabajadores participantes en PIF, se destacan las dificultades de poder hacer uso de estos en empresas de sectores que impliquen alguna atención al público o trabajo en turnos, ya que esto afecta a la organización y la logística general.

Volviendo a las personas trabajadoras con PIF finalizados, al evaluar la distribución territorial, el Gráfico 85 revela una sobrerrepresentación significativa en Cataluña con un diferencial positivo de 22 puntos porcentuales. Esto indica que, en proporción al número de asalariados, esta comunidad utiliza más PIF, posiblemente debido a una mayor concentración también de empresas de mayor tamaño en esta. La Comunidad de Madrid es la única comunidad restante con una diferencia positiva de 2,3 puntos. En contraste, la Comunidad Valenciana y Andalucía muestran un uso inferior al esperado, con diferenciales negativos de 4 puntos porcentuales respectivamente.

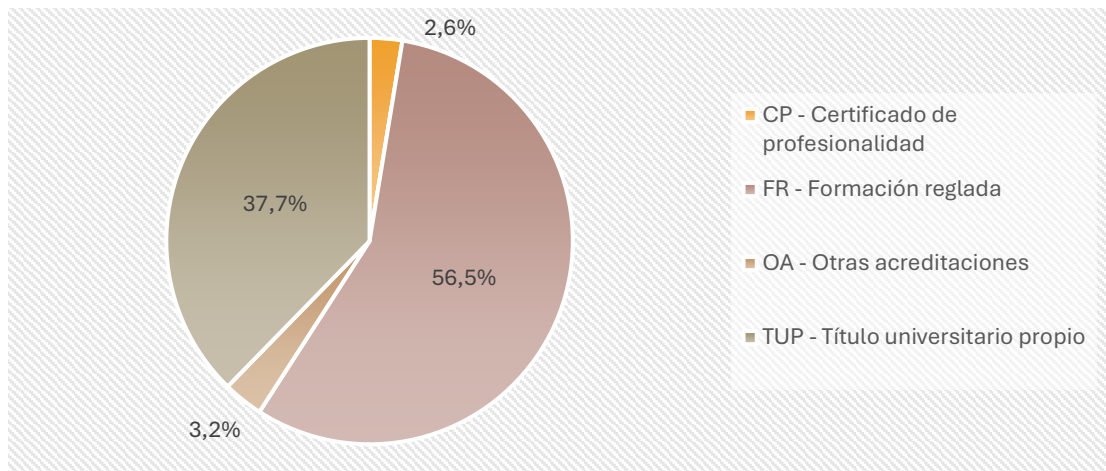
Gráfico 85 Diferencial entre el total de personas trabajadoras con Permisos Individuales de Formación finalizados y el total por CC.AA. (PIF03)



Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Trabajadores asalariados | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: marzo de 2024)

Respecto al tipo de formación referida a los PIF, se observa una marcada preferencia por los correspondientes a formación reglada, seguidos por los títulos universitarios propios (Gráfico 86). En general, se dirigen a formarse en niveles de cualificación superiores ya que, más allá de que el 37,7% corresponden a títulos universitarios propios, el 21,9% de los PIF dan acceso a un título oficial de Máster y el 13,2% a un título oficial de Grado. Es decir, casi 3 de cada 4 PIF se relacionan con la educación universitaria.

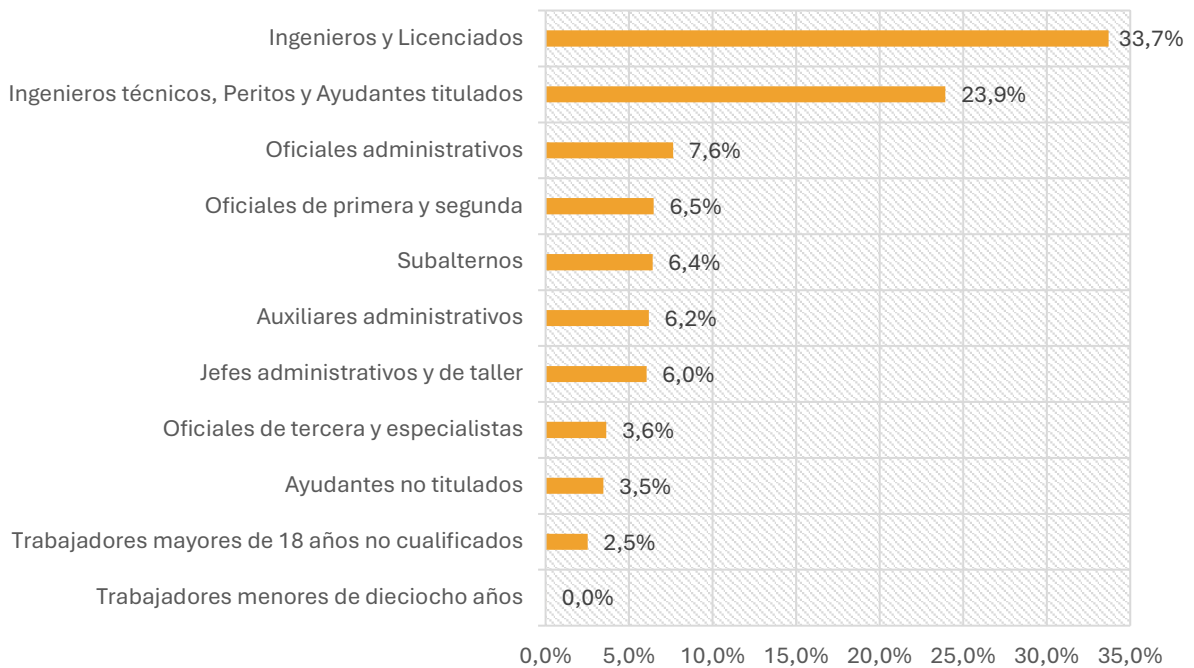
Gráfico 86 Volumen total de Permisos Individuales de Formación finalizados por tipo de formación (PIF01)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Además, el Gráfico 88 revela que el 57,6% de las personas trabajadoras con PIF finalizados cotizan a la Seguridad Social en el grupo de licenciados, ingenieros y titulaciones universitarias similares. Esto es interesante puesto que se trata de una sobrerrepresentación de las personas tituladas en este tipo de formación ya que, como muestra el Gráfico 4 (página 17), “solamente” el 46% de las personas ocupadas cuentan con titulación universitaria, grado superior, máster o posgrado.

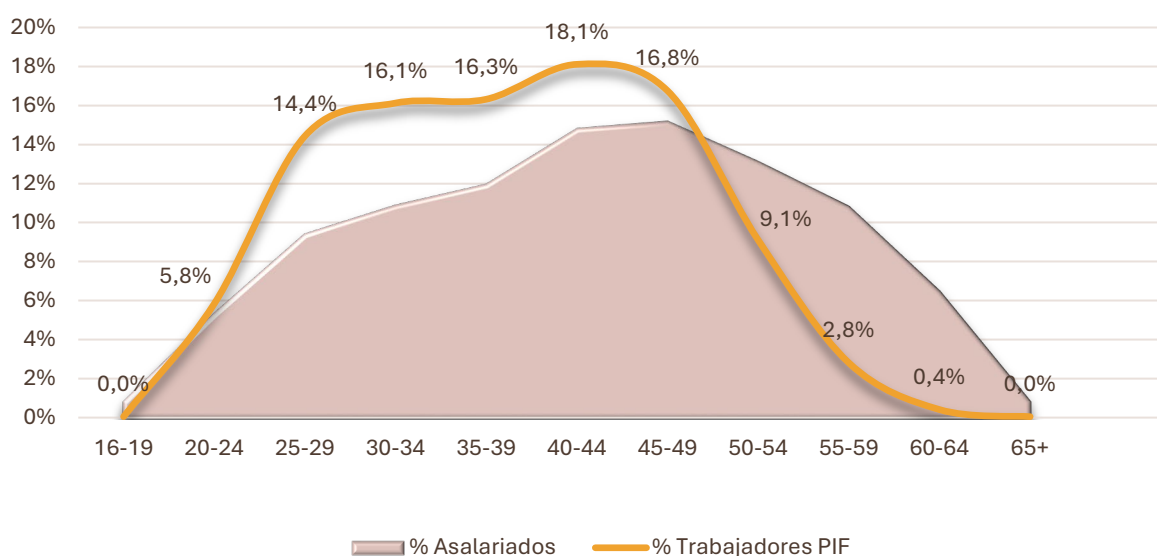
Gráfico 87 Trabajadores con Permisos Individuales de Formación finalizados según tipo de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores (PIF03)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: marzo de 2024)

Entrando más en detalle en el perfil de las personas trabajadoras que finalizaron un PIF en 2022, se observa cómo el 53,1% son mujeres mientras que el 47,7% son hombres, suponiendo una leve sobrerrepresentación de las mujeres que se encuentran ligeramente por debajo del 50% de las personas asalariadas en España. El Gráfico 88 muestra que los trabajadores de entre 25 y 49 años son quienes más recurren a los PIF. Resulta particularmente destacable el peso de los trabajadores más jóvenes, ya que representan una proporción superior de PIF finalizados en comparación con su presencia en la población asalariada (Gráfico 89). Este dato contrasta con la representación de la juventud en la iniciativa FE, que es notablemente menor en comparación con otros grupos (Gráfico 54, página 71).

Gráfico 88 Volumen total de trabajadores con PIF finalizado, con cargo al crédito de formación, y volumen total de población asalariada, por edad (PIF03)



Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Trabajadores asalariados | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: marzo de 2024)

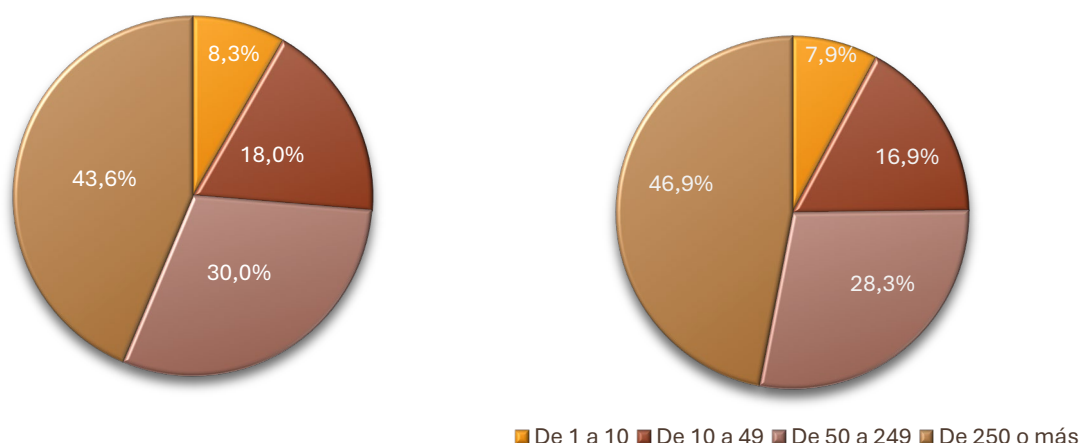
¿CUÁL ES EL ALCANCE FINANCIERO DE LA INICIATIVA: CRÉDITO ASIGNADO Y CRÉDITO DISPUESTO?

Para responder a esta pregunta se analizan los indicadores de crédito asignado a las empresas formadoras para financiar el PIF (indicador PIF04) y el de crédito dispuesto por el total de las empresas formadoras para financiarlos (indicador PIF05). El crédito asignado a las empresas es de 11.891.388,71 euros y, en línea con el crédito dispuesto en PIF, el Gráfico 89 muestra que las grandes empresas han dispuesto la mayor parte de este. Las empresas pueden utilizar también crédito asignado a la formación bonificada en general, no necesariamente reservada para los PIF y, de hecho, las grandes empresas lo hacen. Por cada euro de crédito asignado a los PIF, utilizan 14 céntimos de crédito no asignado en exclusiva a PIF, siendo el crédito dispuesto final 745.117,34 euros superior al asignado.

Esto no sucede así para el resto de las empresas para las que, aunque existen algunas diferencias entre los créditos asignado y dispuesto, estas son pequeñas.

Un patrón en línea con la solidaridad de las iniciativas y que también se observaba en el caso de la formación programada por las empresas, es el que muestra el crédito dispuesto medio por PIF, resultante de dividir el crédito dispuesto total por tipo de empresa entre el número de PIF finalizados para esa categoría. Entre las microempresas y las PYMEs, el crédito medio por PIF ronda los 3.000 euros mientras que, en las grandes empresas, este se reduce en casi un 40%, sin llegar a alcanzar los 2.000 euros de media por PIF.

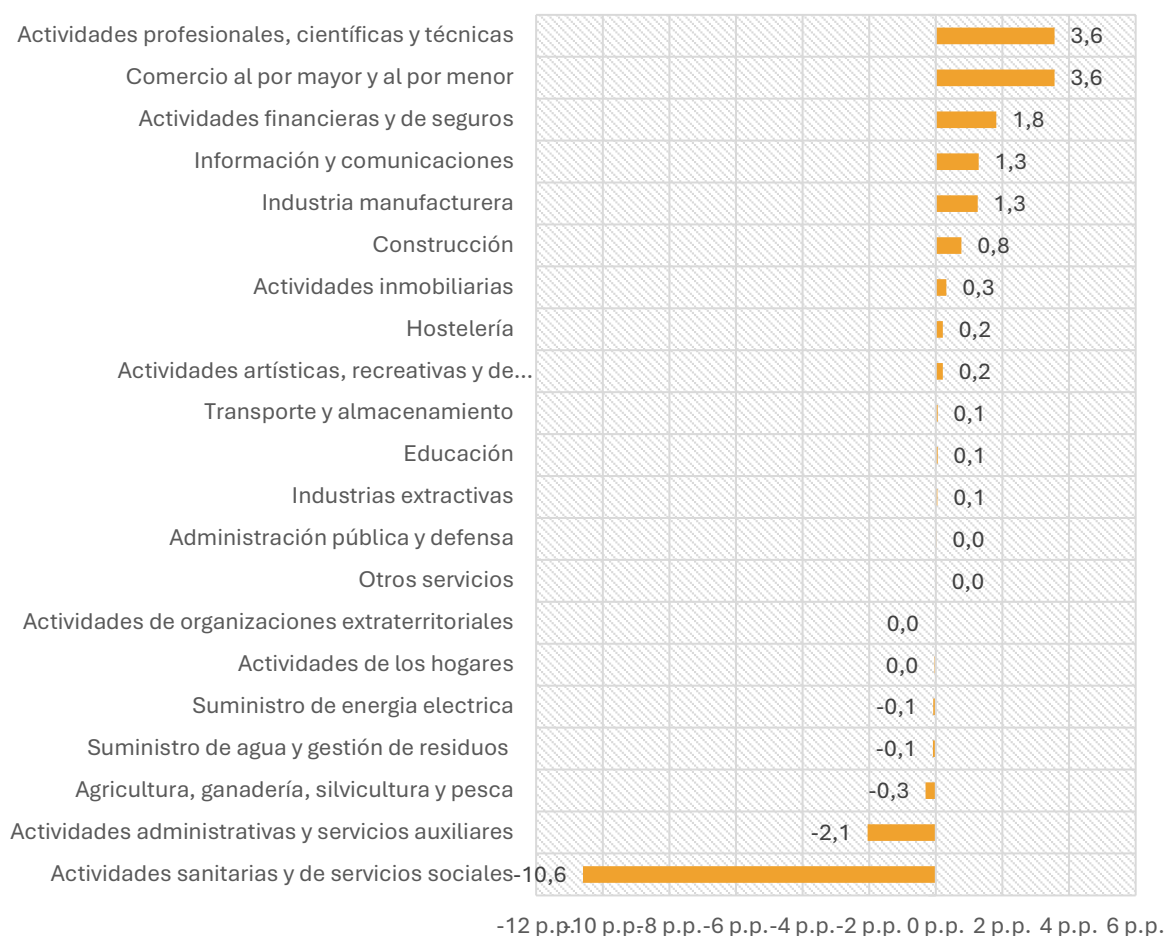
Gráfico 89 Volumen total de crédito asignado a las empresas formadoras para financiar los PIF (izquierda - PIF04) y dispuesto (derecha - PIF05), por tamaño de empresa



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

A nivel de distribución sectorial del crédito dispuesto, cabe destacar que existen diferencias entre la distribución que cabría esperar según el número de PIF por sector (Gráfico 90). Como ya se ha comentado el sector con mayor número de PIF es el Sanitario y de Servicios sociales (31,7%), sin embargo, el crédito dispuesto representa un 21,1% del total de este lo que significa una diferencia negativa de 10 puntos porcentuales. Ello implica que el crédito medio por PIF de estos sectores es relativamente más bajo. De hecho, sectores sobrerrepresentados como el de las Actividades profesionales, científicas y técnicas o el de Actividades financieras, presentan créditos por PIF más elevados, siendo el de este último sector de más de 4.000 euros por PIF. Ello puede venir explicado por las diferencias salariales entre sectores que se han explicado en el módulo I puesto que la financiación de los PIF es de hasta 200 horas y cubre los costes salariales de la persona trabajadora en esas 200 horas.

Gráfico 90 Diferencia entre la distribución de los PIF por sectores (PIF01) y la distribución del crédito dispuesto por (PIF05)



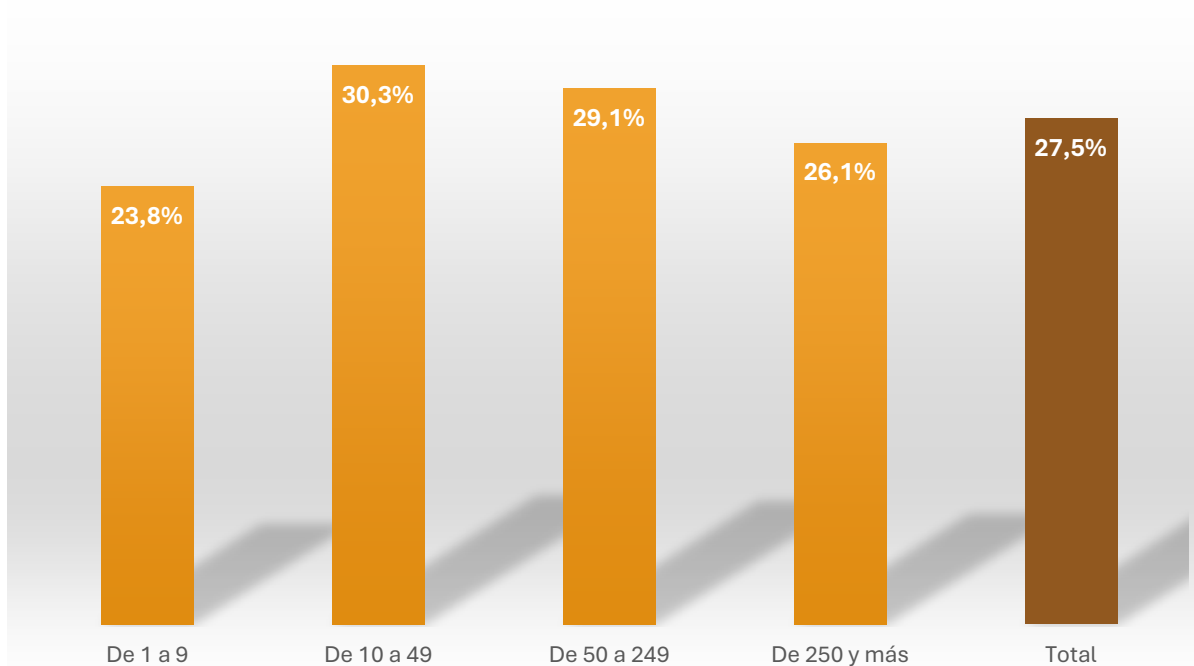
Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

3.2.2. Eficacia: acceso y cobertura

¿CUÁL ES EL GRADO DE CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS EMPRESAS?

Para disfrutar de un PIF, es fundamental conocer que la iniciativa existe. Evidentemente, todos los trabajadores que han participado en la iniciativa la conocen. Por ello, lo interesante sería conocer cuántas personas no participantes de los PIF los conocen. Así, se ha preguntado a las personas participantes en la formación programada por las empresas si conocen la iniciativa PIF (indicador PIF06). Aunque se trata de una muestra relativamente sesgada puesto que son personas cuyas empresas ya tienen una vinculación con la formación bonificada, son una primera aproximación al conocimiento externo de los PIF.

Gráfico 91 Proporción de trabajadores formados en acciones formativas en las empresas no participantes en el PIF que afirman conocer la iniciativa de permisos individuales de formación, por tamaño de empresa (PIF06)

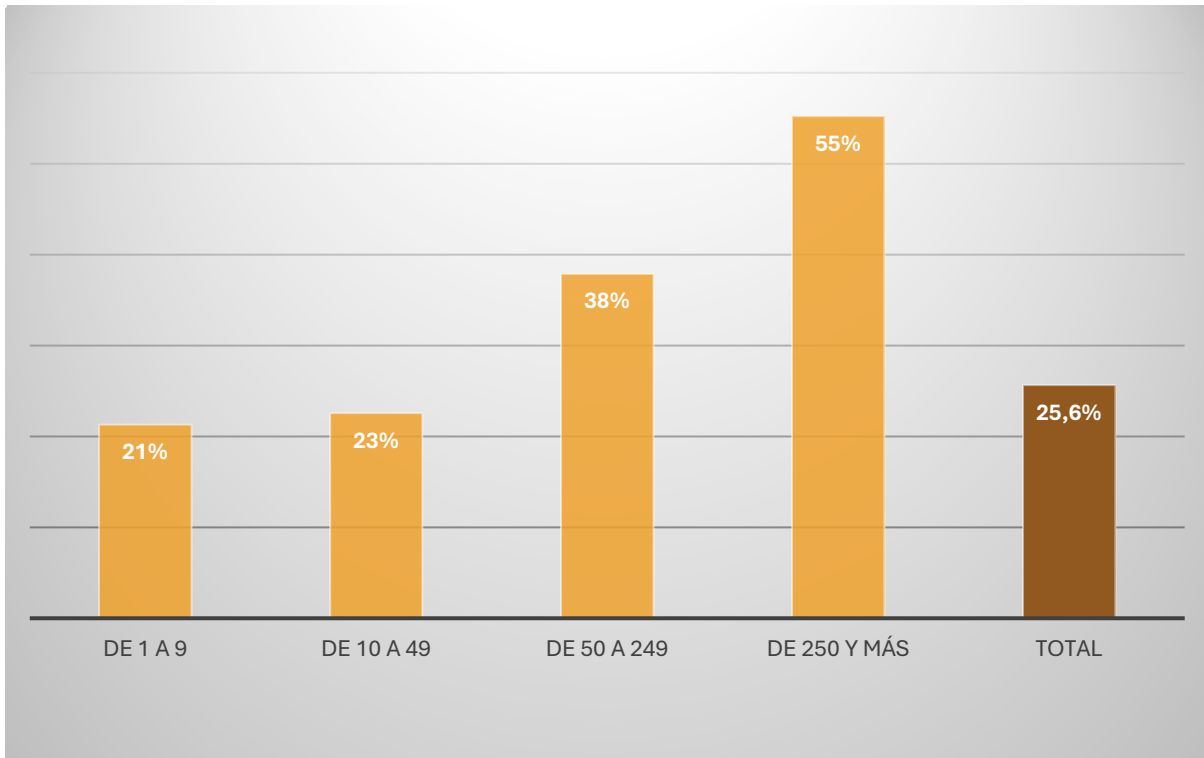


n = 2.543, n.c. = 95%, e = 2,47% (Periodo de encuesta: 24 de abril al 17 de junio)
Fuente: Encuesta realizada a trabajadores participantes en la iniciativa

Solo un 27,5% del total de las personas trabajadoras participantes en la formación programada por las empresas conocen la iniciativa PIF, lo cual implica que se trata de una iniciativa poco conocida. Las personas trabajadoras en las microempresas son las que presenta mayor desconocimiento acerca de la misma, (23,8%), siendo, además las que menor participación tiene en ella. Sin embargo, las diferencias entre el conocimiento en trabajadores de diferentes tamaños de empresa son poco significativas.

Del mismo modo, se ha preguntado a las empresas que participan en la formación bonificada (pero no de los PIF) su grado de conocimiento de la iniciativa (indicador PIF07). En su caso, se observan diferencias significativas entre empresas de distintos tamaños. Se trata de un gradiente creciente con el tamaño donde solamente un 21% de las empresas más pequeñas conocen la iniciativa y más de la mitad de las grandes lo hacen. Así, las grandes empresas son más conocedoras de la iniciativa que sus propios trabajadores, siendo esto más parejo en las empresas más pequeñas.

Gráfico 92 Proporción de empresas formadoras no participantes en el PIF que afirman conocer la iniciativa de permisos individuales de formación, por tamaño de empresa (PIF07)



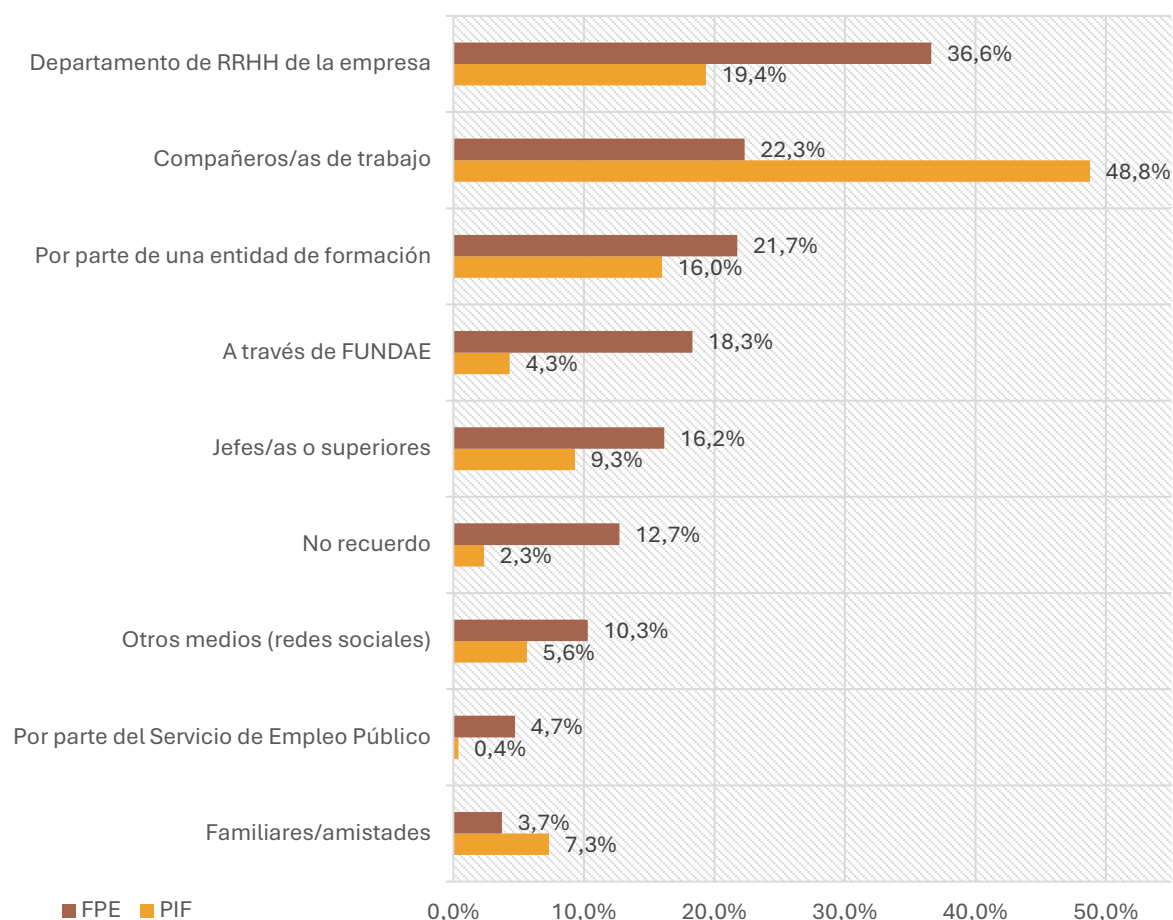
n = 3.829, n.c. = 95%, e = 3,45% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)
Fuente: Encuesta realizada a empresas participantes en la iniciativa

¿CUÁL ES LA VÍA DE CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS?

En cuanto a las vías de conocimiento de la iniciativa, es destacable que, entre las personas que han disfrutado de un PIF en 2022, casi el 50% la conocieron gracias a sus compañeros/as de trabajo. Por su parte, en el caso de las personas que conocen la iniciativa, pero no la han disfrutado (aunque sí han hecho formación bonificada por las empresas), el 36,6% la conocen gracias al departamento de recursos humanos de la empresa, mientras que el porcentaje correspondiente a los/as compañeros/as de trabajo disminuye hasta el 22,3%.

Eso demuestra que, a pesar de que existen otras vías de conocimiento importantes, el hecho de que un compañero/a de trabajo haya disfrutado de un PIF (o conozca de la posibilidad) y lo traslade al resto, parece ser una variable clara para su ejecución efectiva. Ello puede estar mostrando que no se trata solamente de conocer la iniciativa, sino de considerarla viable dentro de la empresa en la que el trabajador se encuentra. Así, si un compañero de trabajo ha podido realizarlo, es más probable que otros compañeros se animen a hacerlo también. Esto se confirma en las entrevistas realizadas a trabajadores participantes, que reportan en gran medida que conocieron la iniciativa porque ya estaba siendo utilizada por otros compañeros/as.

Gráfico 93 Vías de conocimiento de la iniciativa de permisos individuales de formación por parte de los trabajadores participantes y no participantes (PIF06)

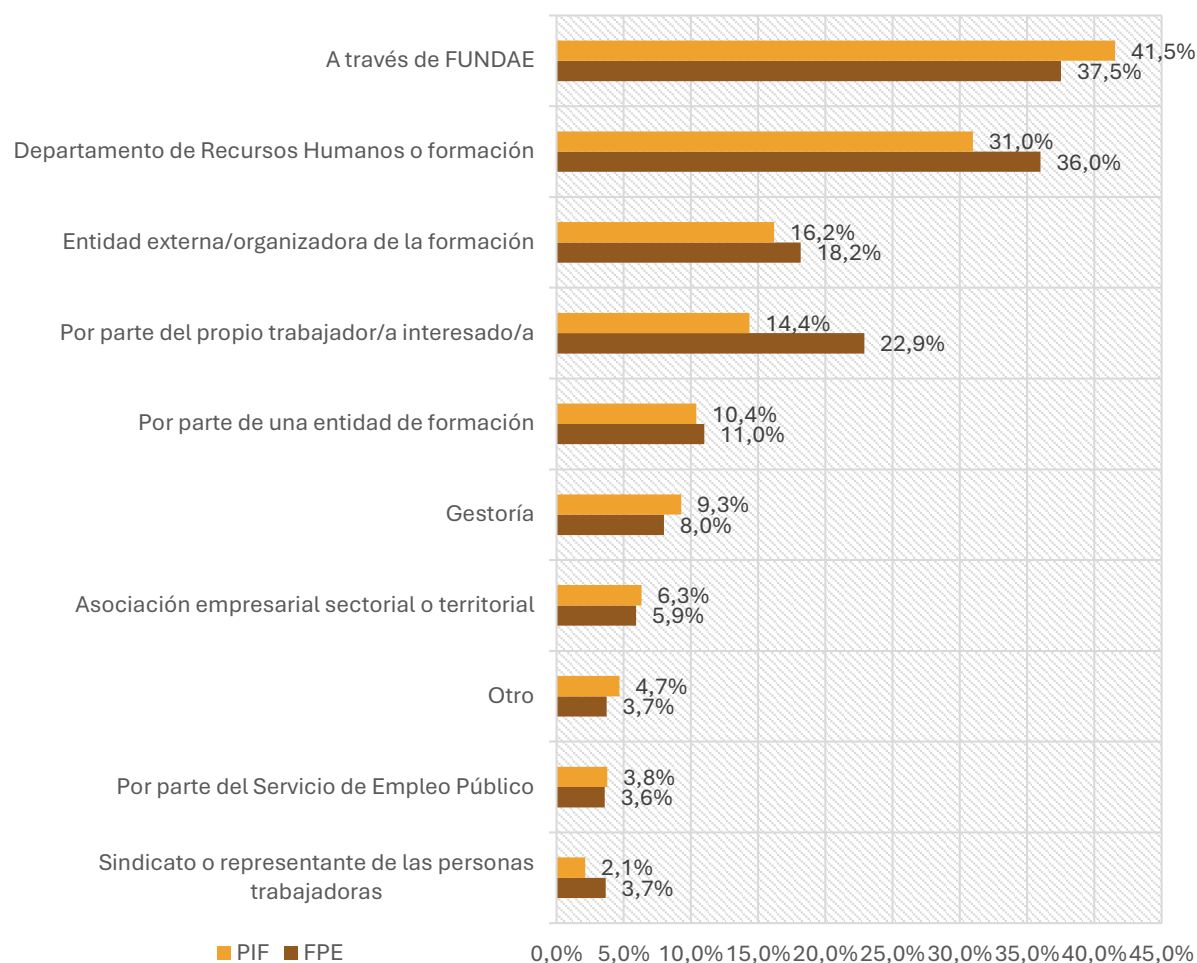


n = 1.763, n.c. = 95%, e = 2,47% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuestas realizadas a trabajadores participantes en la iniciativa de formación programada por las empresas y a trabajadores participantes en PIF

Sin embargo, en el caso de las empresas, las vías de conocimiento de la iniciativa son más similares entre aquellas empresas que han programado formación y las que han participado de la iniciativa PIF. Así, en ambos casos, estas las conocen a través de Fundae y/o de su departamento de recursos humanos mayoritariamente.

Gráfico 94 Vías de conocimiento de la iniciativa de permisos individuales de formación por parte de las empresas participantes y no participantes (PIF07)



n = 2.485, n.c. = 95%, e = 3,45% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuestas realizadas a empresas participantes en la iniciativa de formación programada por las empresas y a empresas participantes en PIF

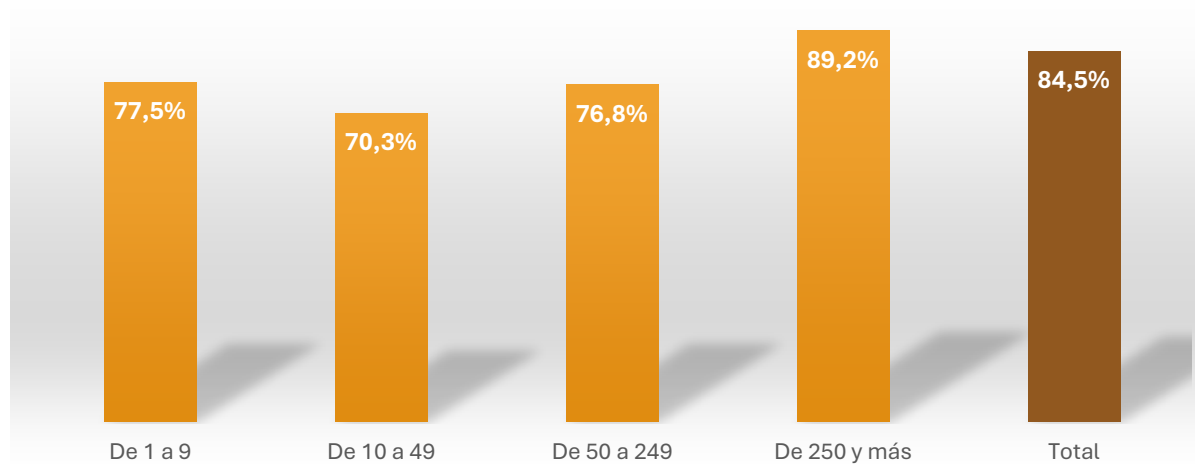
¿QUIÉN ELIGE LA FORMACIÓN DEL TRABAJADOR?

Una cuestión clave sobre los PIF es quién elige la formación que los trabajadores realizan, la cual recoge el indicador PIF08. El análisis de los datos revela que la gran mayoría de trabajadores escoge su formación (un 84,5% del total de la muestra). Sin embargo, los resultados también indican que el tamaño de la empresa influye significativamente en la capacidad de los trabajadores para escoger su formación. Así, en empresas con más de 250 empleados, un 89,2% de los trabajadores indican que ellos eligieron la formación, 5 puntos porcentuales por encima del promedio.

Por su parte, el resto de las empresas presentan un porcentaje más bajo. Este dato sugiere que, en empresas pequeñas, los procesos de decisión sobre formación pueden estar más centralizados o limitados por los recursos disponibles y, por lo tanto, que las empresas busquen que la formación del

trabajador/a repercute también a nivel interno de la empresa y se vincule con las actividades que esta realiza.

Gráfico 95 Proporción de trabajadores que declaran que la formación objeto del permiso de formación ha sido elegida por él mismo (PIF08)



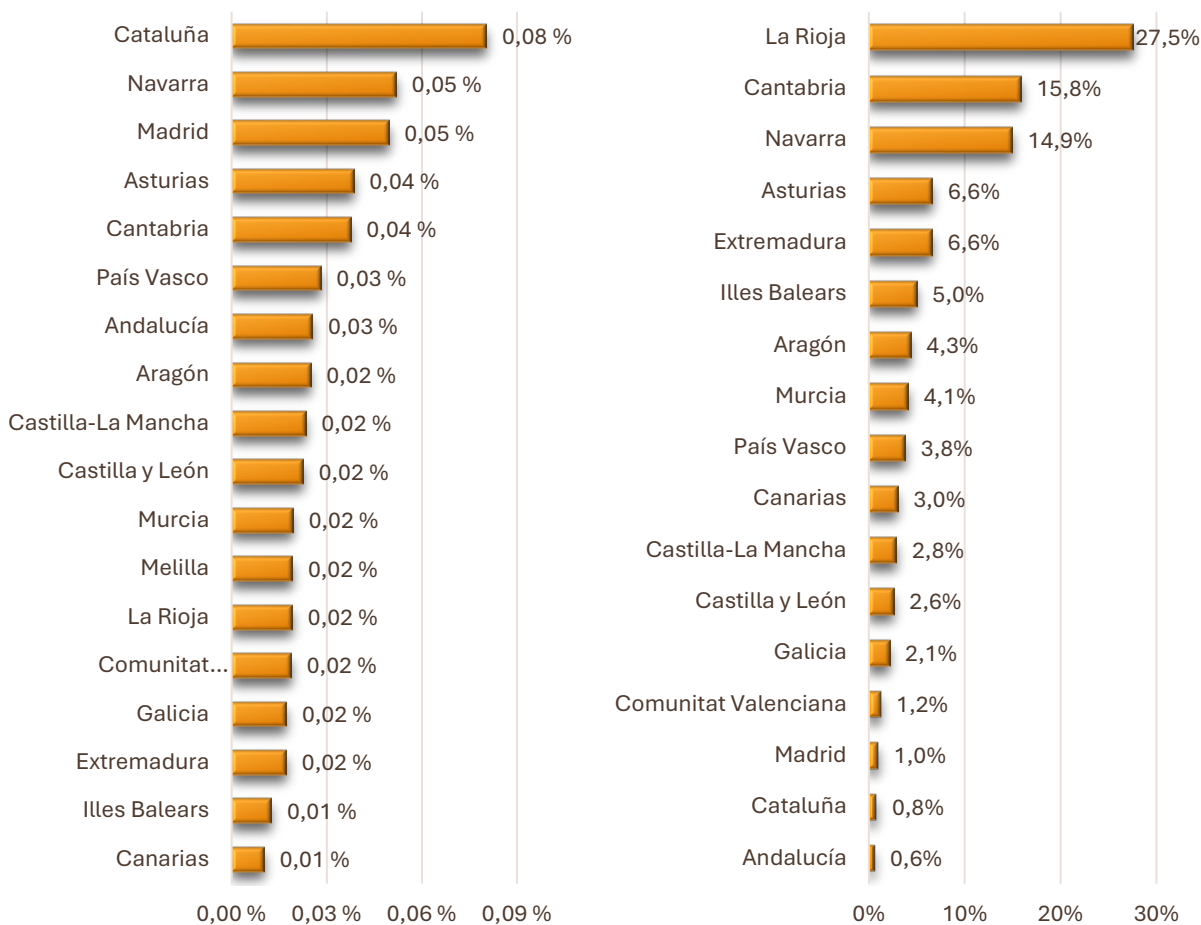
n = 1.062, n.c. = 95%, e = 2,47% (Periodo de encuesta: 24 de abril al 17 de junio)
Fuente: Encuesta realizada a trabajadores participantes en la iniciativa PIF

¿CUÁL ES LA COBERTURA POBLACIONAL DE LOS TRABAJADORES CON PERMISO? ¿Y DE LAS EMPRESAS?

Para medir la tasa de cobertura se utilizan dos indicadores básicos: el indicador PIF09 que mide la cobertura de trabajadores con permiso finalizado sobre el total de trabajadores de la Encuesta de Población Activa (EPA) y el indicador PIF10 que calcula lo propio para las empresas sobre el total de empresas cotizantes en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

Así, la tasa de cobertura poblacional de las personas trabajadoras es del 0,04%, es decir, de toda la fuerza laboral española, solamente el 0,04% ha participado en la iniciativa PIF en 2022. Del mismo modo, la tasa de cobertura para las empresas respecto a todas las empresas cotizantes a la Seguridad Social en 2022 es del 0,13%. Así pues, aunque las dos son tasas muy bajas, la tasa de cobertura empresarial es 3 veces más elevada que la de personas trabajadoras. En términos territoriales, hay bastante variación en la cobertura, donde, por un lado, las personas trabajadoras en Cataluña o Madrid tienen tasas de cobertura superiores a la media, pero las empresas presentan tasas bastante inferiores. Ello puede deberse a que los PIF en estas comunidades se centren en un pequeño número de empresas de gran tamaño. Por otro lado, están los casos de Navarra, Cantabria o Asturias con tasas de cobertura de personas trabajadoras similares a la media, pero superiores en términos de empresas o el caso de La Rioja donde la cobertura empresarial es del 27,5%, llegando a solamente el 0,02% de la fuerza laboral, lo cual puede estar indicando una fuerte cobertura de empresas de pequeño tamaño.

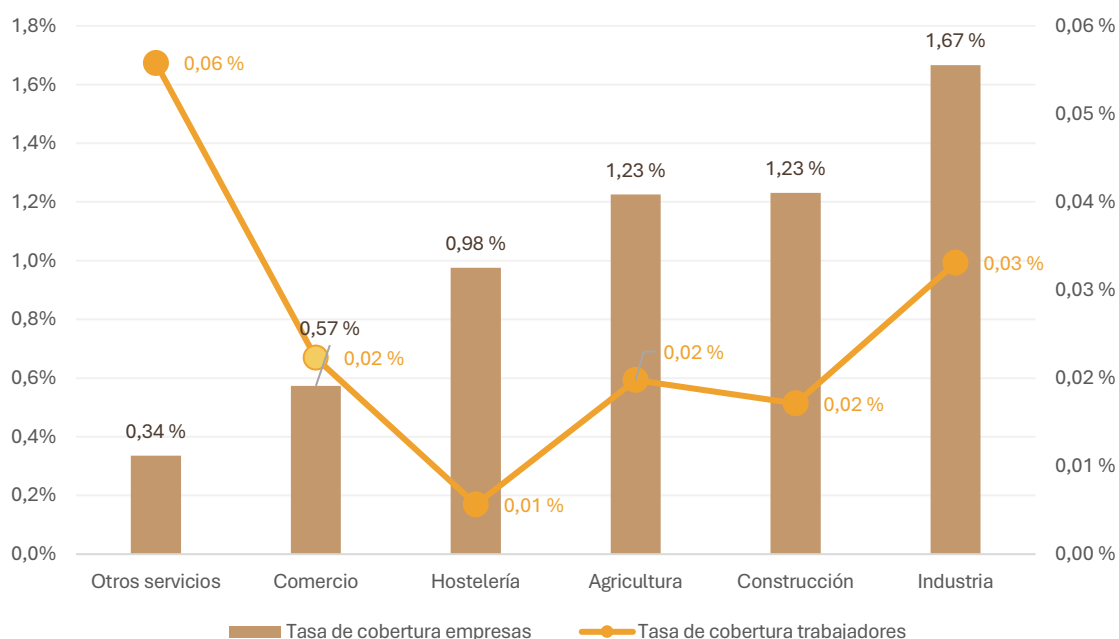
Gráfico 96 Tasa de cobertura poblacional de trabajadores con permiso finalizado (PIF09 – izquierda) y tasa de cobertura poblacional de empresas con permisos finalizados (PIF10 – derecha), por CC.AA.



Fuente: INE - Directorio Central de Empresas (DIRCE). Empresas activas | INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Trabajadores asalariados | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

También se observan diferencias en las coberturas a nivel sectorial, especialmente muy marcadas en el sector de Otros servicios donde la cobertura empresarial es la más baja (0,34%) pero la de las personas trabajadoras es la más alta (0,06%). Lo cual, de nuevo, puede estar mostrando que las personas que se forman con la iniciativa PIF en este sector son de empresas relativamente pequeñas. El caso opuesto es el de la Hostelería, donde la cobertura empresarial es más similar a la media, pero la de los trabajadores es muy baja.

Gráfico 97 Tasa de cobertura poblacional de trabajadores con permiso finalizado (PIF09) y tasa de cobertura poblacional de empresas con permisos finalizados (PIF10), por sector económico



Fuente: INE - Directorio Central de Empresas (DIRCE). Empresas activas | INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Trabajadores asalariados | Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

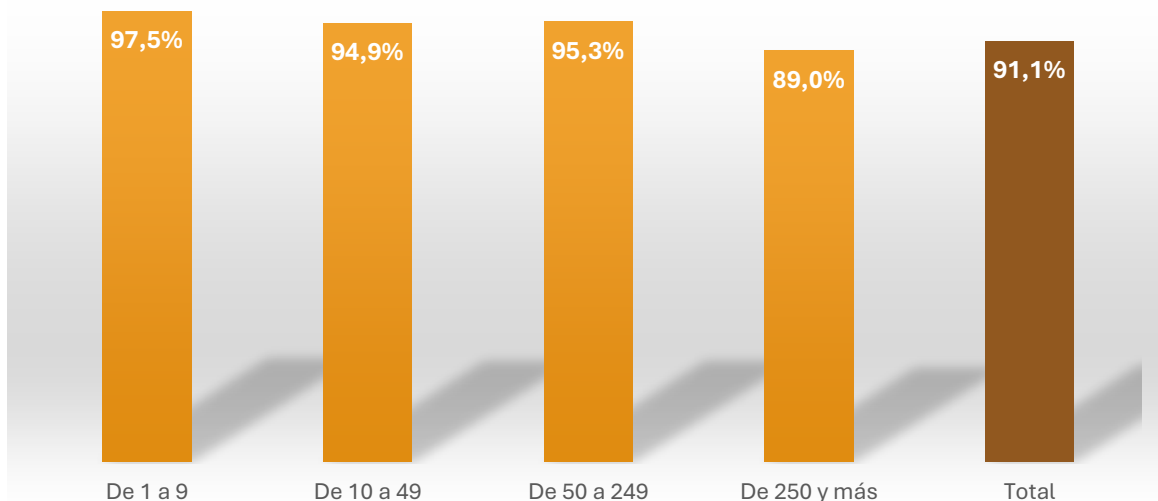
3.2.3. Eficacia: cualificación

¿QUÉ VOLUMEN DE TRABAJADORES SE HA FORMADO SEGÚN LA CUALIFICACIÓN ALCANZADA?

Aunque, tal y como se ha visto, la cobertura de los PIF es generalmente baja, cabe destacar que su eficacia es muy alta en términos de alcanzar una cualificación con el mismo. Ello puede observarse estudiando el indicador PIF11, que mide la proporción de trabajadores PIF que declaran haber conseguido la titulación a la que da acceso la formación realizada. Así, el 91,1% de las personas trabajadoras consiguieron una titulación una vez finalizado el PIF, habiendo pequeñas diferencias entre tamaño de empresas – un 97,5% para las microempresas y un 89% para las grandes empresas (Gráfico 98) – y entre nivel educativo previo de la persona trabajadora – 94% para educación superior, 87% para educación obligatoria y 84% para educación secundaria y postsecundaria no superior (Gráfico 99).

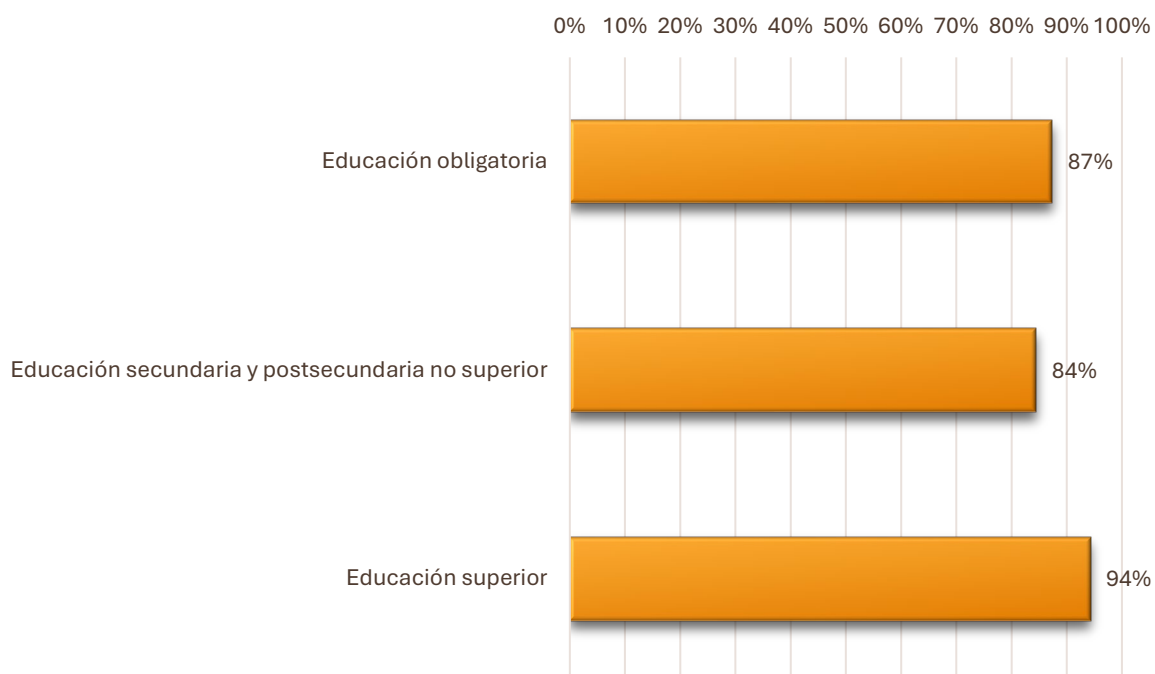
Un análisis de las razones por las cuales las personas declaran no haber conseguido la titulación revela que el 72,8% de ellas no la ha conseguido porque se trata de estudios universitarios de largo recorrido y todavía no los han finalizado. Además, un 13% declara haber tenido que interrumpir su formación por falta de tiempo o por desavenencias con la empresa, correspondiendo el resto de las respuestas a motivos personales, relacionados con la salud u otros.

Gráfico 98 Proporción de trabajadores con PIF finalizado que declaran haber conseguido la titulación a la que da acceso la formación realizada a la finalización de ésta por tamaño de empresa (PIF11)



n = 1.064, n.c. = 95%, e = 2,47% (Periodo de encuesta: 24 de abril al 17 de junio)
 Fuente: Encuesta realizada a trabajadores participantes en la iniciativa PIF

Gráfico 99 Proporción de trabajadores con permiso individual de formación finalizado que declaran haber conseguido la titulación a la que da acceso la formación realizada a la finalización de ésta por nivel educativo (PIF11)



n = 1.064, n.c. = 95%, e = 2,47% (Periodo de encuesta: 24 de abril al 17 de junio)
 Fuente: Encuesta realizada a trabajadores participantes en la iniciativa PIF

OBJETIVO B.

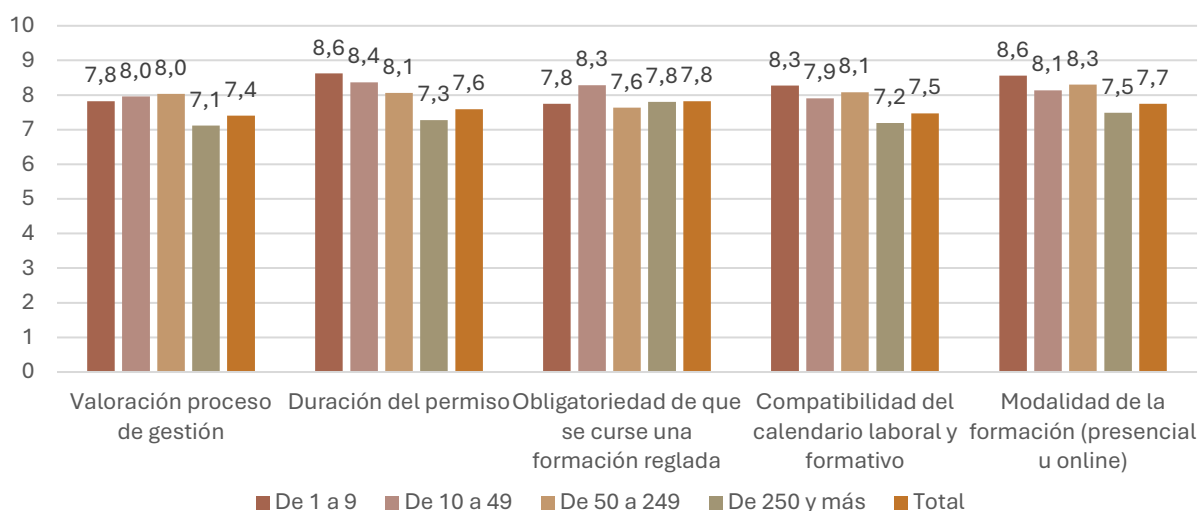
ATENDER A LOS REQUERIMIENTOS DEL MERCADO DE TRABAJO Y A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS, PROPORCIONANDO A LOS TRABAJADORES LAS COMPETENCIAS, LOS CONOCIMIENTOS Y LAS PRÁCTICAS ADECUADOS.

3.2.4. Calidad: adecuación a las necesidades de los trabajadores

¿CÓMO VALORAN LOS TRABAJADORES LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DEL PERMISO? ¿CONSIDERAN QUE SU PLANTEAMIENTO SE ADECUA A SUS NECESIDADES COMO TRABAJADOR EN ACTIVO?

Esta doble pregunta se responde mediante el uso análisis de dos indicadores, que no tienen numeración asignada en el PAE¹⁸. El primero de ellos mide el porcentaje de trabajadores que valora positivamente los procedimientos de gestión del permiso. El segundo mide el porcentaje de trabajadores que considera que el planteamiento del permiso se adecúa a sus necesidades como trabajador en activo. Ambos indicadores se encuentran representados en el Gráfico 100. Respecto a los procedimientos de gestión del permiso, en general, se valoran de forma bastante positiva, con un 7,4 sobre 10. Sin embargo, existen claras diferencias entre las personas empleadas en una gran empresa y las que se encuentran en PYMEs y microempresas, valorando en un punto menos la gestión que aquellos de grandes empresas. Además, no existen diferencias significativas según otras características de las personas trabajadoras tales como su sexo o edad.

Gráfico 100 Porcentaje de trabajadores que valora positivamente los procedimientos de gestión del permiso (PIF13 PPTP) y porcentaje de trabajadores que considera que el planteamiento del permiso se adecúa a sus necesidades como trabajador en activo (PIF14 PPTP)



n = 1.062, n.c. = 95%, e = 2,47% (Periodo de encuesta: 24 de abril al 17 de junio)
Fuente: Encuesta realizada a trabajadores participantes en la iniciativa PIF

¹⁸ Se corresponden a los indicadores PIF13 y PIF14 señalados en el pliego técnico.

En cuanto a la adecuación del permiso a las necesidades de las personas trabajadoras, se miden diversos componentes que abarcan las diferentes características del permiso como son su duración, la obligatoriedad de cursar una formación reglada, la compatibilidad del calendario laboral y formativo y la modalidad de impartición de la formación. En todos los casos la valoración de los trabajadores es alta y muy parecida. Sin embargo, de nuevo, en la mayoría de los componentes, las personas empleadas por una gran empresa muestran menos satisfacción con la adecuación del permiso que aquellas que son de empresas más pequeñas. Esto puede venir ligado a la consecución de la titulación, la cual muestra el mismo patrón (Gráfico 99, página 118) ya que contrasta con el hecho de que son precisamente las personas trabajadoras de empresas más grandes las que escogen su formación con mayor frecuencia (Gráfico 95, página 114). Esto último llevaría a pensar que deberían estar más satisfechas con la adecuación del permiso a sus necesidades, pero no es así. Otra cosa destacable es que los trabajadores de microempresas (y los de 50 a 249 también) muestran niveles de satisfacción en general muy altos, pero para el caso de la obligatoriedad de que la formación sea reglada es un punto menor. En estas valoraciones tampoco se encuentra variaciones significativas según las características de los trabajadores.

3.2.5. Calidad: adecuación a las necesidades de las empresas

Además de la visión de los trabajadores sobre la adecuación de la iniciativa, se ha preguntado también a las empresas por su valoración respecto a varios aspectos relacionados con la adecuación a sus necesidades.

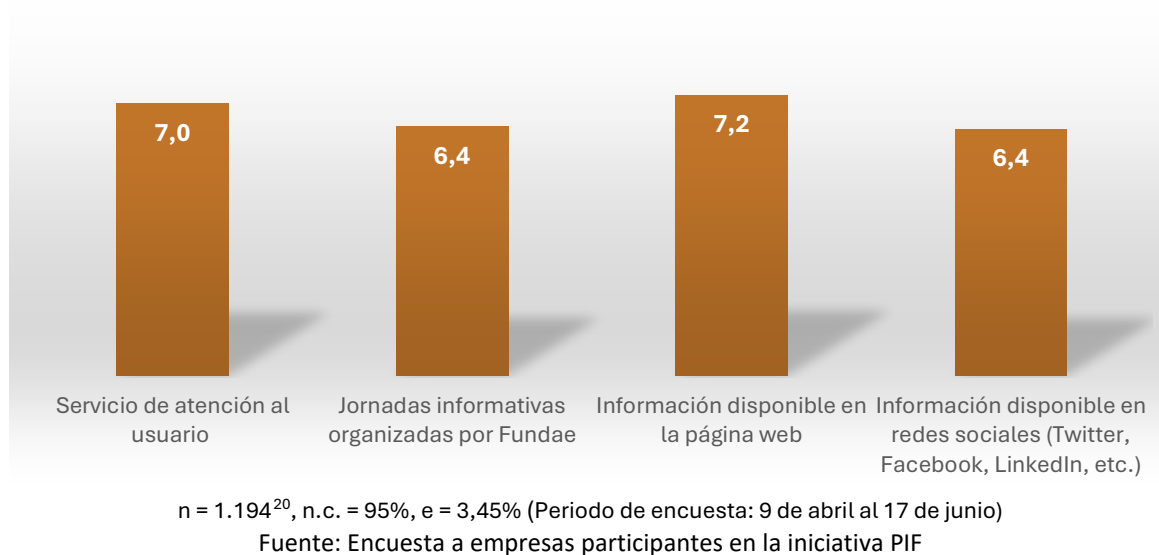
¿LAS EMPRESAS VALORAN POSITIVAMENTE LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN QUE FUNDAE LES PROPORCIONA SOBRE LOS PIF¹⁹?

La primera de estas cuestiones se centra en evaluar si la información y orientación que reciben desde Fundae se adecua a sus necesidades. Igual que en el caso de la formación programada por las empresas, se estudia la valoración de 4 componentes: el servicio de atención al usuario, las jornadas informativas, la información disponible en la página web y la información disponible en redes sociales. De hecho, es destacable que las puntuaciones de cada uno de los componentes en PIF (Gráfico 101) es prácticamente la misma que la que se observa en el caso de la formación programada por las empresas (Gráfico 67, página 83). Además, tampoco se observan diferencias entre las empresas atendiendo a su tamaño. Así, el hecho de que las puntuaciones entre ambas iniciativas sean tan similares apunta a que las jornadas informativas y la información en redes sociales, a pesar de tener puntuaciones por encima

¹⁹ Indicador PIF15 del pliego técnico, no tiene equivalencia en el PAE. El indicador se define como el porcentaje de empresas que valoran positivamente la información y orientación que la Fundae les proporciona sobre los permisos.

de 6, necesitan una reformulación ya que obtienen valoraciones inferiores al resto, independientemente de la iniciativa estudiada.

Gráfico 101 Valoración media de las empresas sobre la información y orientación que la Fundae les proporciona sobre los permisos (PIF15 PPTP)



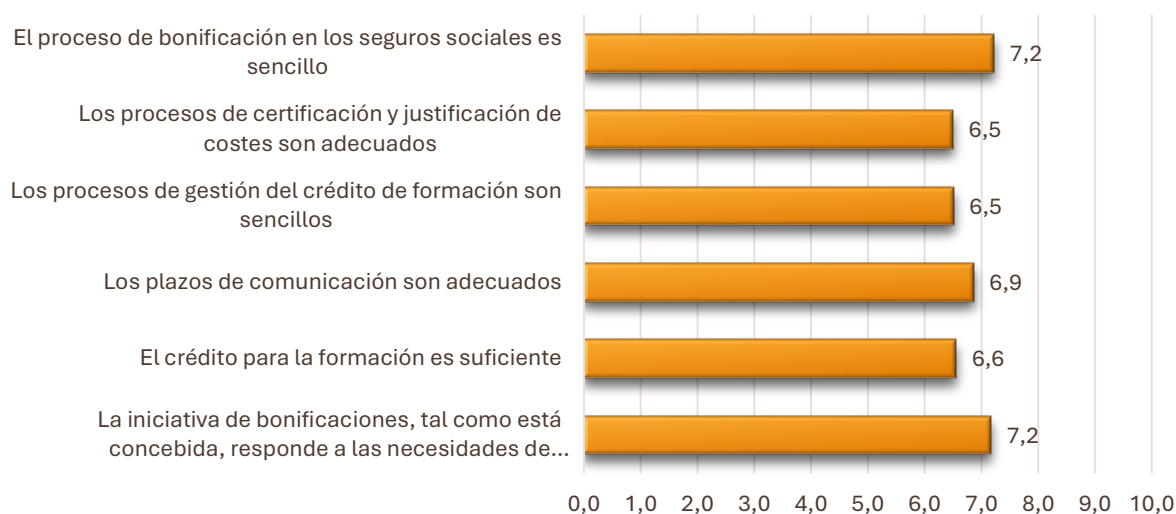
¿LAS EMPRESAS CONSIDERAN QUE EL PLANTEAMIENTO DEL PERMISO DE FORMACIÓN RESPONDE A SUS NECESIDADES?

La segunda de estas cuestiones se centra en evaluar si el planteamiento de la formación se adecua a sus necesidades²¹. De nuevo, como en el caso de la formación programada por las empresas, se pregunta por una serie de cuestiones: el proceso de bonificación, el proceso de certificación y justificación de costes, el proceso de gestión del crédito, los plazos de comunicación, la suficiencia del crédito y la adecuación de la iniciativa en general. En términos generales, la puntuación es muy parecida en todos los ámbitos a la observada en el caso de la formación programada por las empresas, siendo la adecuación general bien valorada con un 7,2 sobre 10. Una de las diferencias que se observan es que, si bien en la formación programada por las empresas el componente menos valorado era el de la suficiencia del crédito, con un 6,1 (Gráfico 71, página 85), en este caso, la puntuación es de 6,6, es decir, 0,5 puntos superior, siendo muy ligeramente inferiores las valoraciones de los procesos de certificación y justificación de costes, así como los de gestión del crédito, ambos con un 6,5.

²⁰ El total de respuestas se divide: Servicios de atención al usuario (N = 323), Jornada informativas organizadas por Fundae (N = 269), Información disponible en la página web (N = 357), Información disponible en redes sociales (N = 245).

²¹ Indicador PIF16 del pliego técnico, no tiene equivalencia en el PAE. El indicador se define como el porcentaje de empresas que valoran positivamente el planteamiento de la iniciativa como adecuada a sus necesidades.

Gráfico 102 Media del grado de acuerdo con las afirmaciones sobre el objetivo, planteamiento y diseño de la iniciativa (PIF16 PPTP)



n = 2.459, n.c. = 95%, e = 3,45% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)
Fuente: Encuesta a empresas participantes en la iniciativa PIF

OBJETIVO C.

CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS.

3.2.6. Impacto: productividad y competitividad

¿LAS EMPRESAS LO UTILIZAN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE SUS RECURSOS?

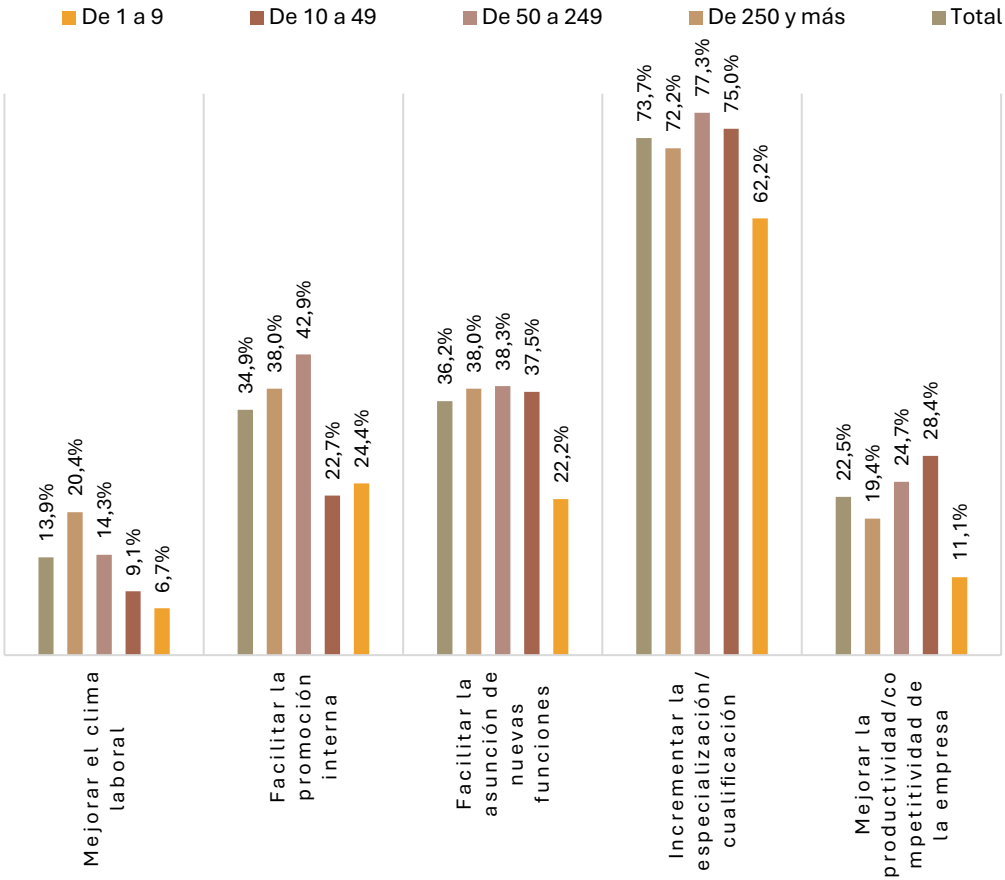
Una de las grandes cuestiones en la concesión de PIF por parte de las empresas hace referencia a las razones por las cuales se utilizan estos permisos desde su punto de vista. Según los objetivos de la iniciativa, los PIF van dirigidos a que las empresas mejoren su productividad y/o competitividad. Por ello, en la encuesta realizada, se ha preguntado por esta cuestión, calculando después el porcentaje de empresas que utilizan los PIF para mejorar su productividad (Indicador PIF13). Sin embargo, también se les daba la posibilidad de que pudieran indicar otras razones más allá de la productividad (respuesta múltiple). Así, se han calculado estos mismos porcentajes también para otras cuestiones tales como el aumento de la especialización de la plantilla, la facilitación en la asunción de nuevas funciones, la promoción interna o la mejora del clima laboral.

El Gráfico 103 muestra que la mejora de la productividad no es el objetivo predominante por las empresas ya que solamente escogen esta opción un 22,5% de las mismas. Además, en el caso de las microempresas este porcentaje se reduce a la mitad, siendo el 11,1%. Según las empresas, mayoritariamente utilizan la iniciativa de los PIF para aumentar la especialización y/o cualificación de las personas trabajadoras, opción que escoge el 75% de las PYMEs y las grandes empresas (para las

microempresas el porcentaje es del 62,5%). En todo caso, la mejora de la especialización y cualificación potencialmente tiene un efecto sobre el aumento de la productividad en la empresa. En entrevistas se recogió que, si bien en muchos casos la formación del PIF puede repercutir de manera muy positiva en el trabajo dado que se pueden aplicar conocimientos, en otros puede significar un problema organizativo para las empresas y, por eso, no favorecer especialmente la productividad.

Las siguientes dos cuestiones que presentan mayores porcentajes según el tamaño de la empresa: para las empresas medianas y grandes, la promoción interna es el segundo de los motivos mientras que para las microempresas y empresas pequeñas es la asunción de nuevas funciones. Estas diferencias pueden explicarse por las estructuras más jerarquizadas de las empresas de mayor tamaño, que permiten más posibilidades de desarrollo de una carrera profesional frente a las estructuras más transversales de las pequeñas empresas. Finalmente, la mejora del clima laboral es la razón menos señalada por las empresas, aunque sigue un patrón ascendente con el tamaño de empresa, representando menos del 10% en el caso de las microempresas y el 20% para las de gran tamaño.

Gráfico 103 Proporción de empresas que facilitan los permisos a sus trabajadores para mejorar su productividad y/o competitividad (PIF13) y para otras finalidades



n = 395, n.c. = 95%, e = 3,45% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)
Fuente: Encuesta a empresas participantes en la iniciativa PIF

OBJETIVO D.

MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES, ESPECIALMENTE DE LOS QUE TIENEN MAYORES DIFICULTADES DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO O DE INSERCIÓN LABORAL.

3.2.7. Impacto: empleabilidad

Igual que en el caso de la formación programada por las empresas, el objetivo D de la iniciativa PIF se centra en el impacto en la empleabilidad de las personas trabajadoras, en especial en aquellas con mayores dificultades de mantenimiento del empleo. Para evaluar esto se han realizado una serie de preguntas en la encuesta a personas trabajadoras que han disfrutado de un PIF, enfocadas a valorar los distintos aspectos de este impacto recogidos en el indicador PIF12²².

- *¿Los trabajadores consideran que han podido aplicar la formación recibida en su puesto de trabajo y les ha permitido realizarlo mejor?*
- *¿La formación ha permitido a los trabajadores acceder a nuevos puestos de trabajo?*
- *¿La formación les ha permitido mantener su empleo en el mercado laboral?*
- *¿La formación ha incidido en su mejora profesional (salario y condiciones laborales)?*
- *¿La formación les ha favorecido su desarrollo personal (autoestima, motivación, contactos personales, crecimiento personal)?*

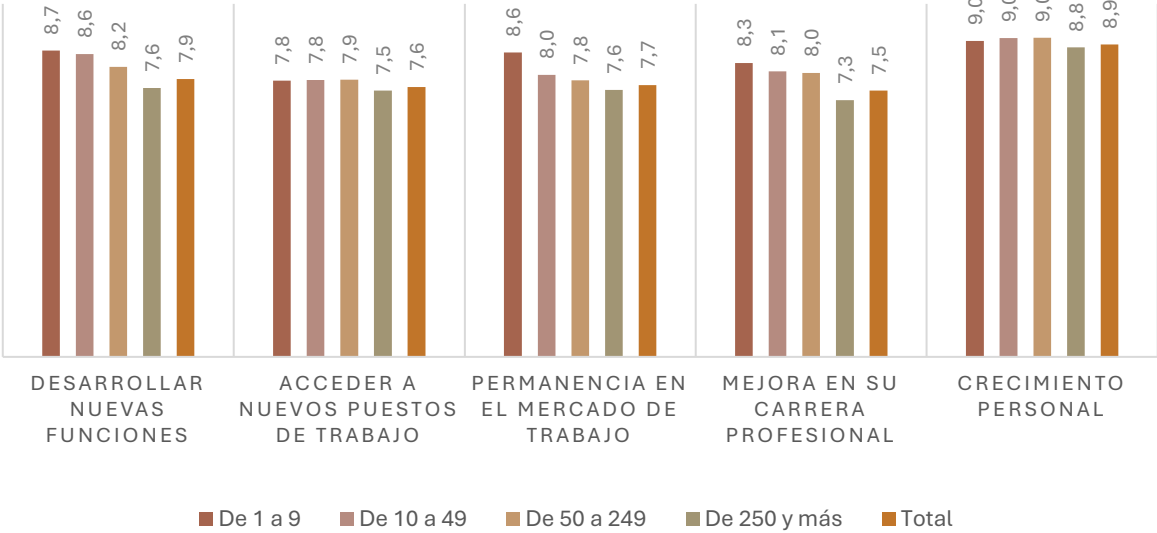
De todos estos aspectos referidos a la empleabilidad, el que recibe la puntuación más alta independientemente del tamaño de la empresa es el referido a crecimiento personal, siendo la puntuación de 9 sobre 10, la más alta de todas las cuestiones que se han valorado del 0 al 10 en el presente informe (Gráfico 104). Así, es destacable que, si bien el crecimiento personal también era una de las opciones mejor valoradas en el caso de la formación programada por las empresas (Gráfico 74, página 93), las valoraciones de los PIF son de alrededor de 2 puntos más en todos los tamaños de empresa. De hecho, este patrón de diferencias entre la formación programada por las empresas y los PIF se mantiene en los otros 4 componentes de impacto en empleabilidad, con diferencias alrededor de 1,5 puntos para casi todos ellos. Este dato explicaría, en parte, que el 98,8% de las personas beneficiarias de un PIF lo recomendaría a otro/a trabajador/a.

Otra diferencia relevante con la formación programada por las empresas es que en los PIF son los trabajadores de las microempresas los que reportan un mayor impacto de la iniciativa, a mientras que en la primera eran las empresas a partir de 10 trabajadores las que lo hacían. Es de nuevo remarcable como es en estos casos donde mayor impacto se encuentra, siendo también en estas empresas

²² En el PAE estos indicadores tienen la referencia PIF12. Sin embargo, en el Pliego técnico los indicadores tienen los números PIF 19-20-21-22 y 23.

pequeñas en las que los trabajadores pueden escoger su formación con menor frecuencia (Gráfico 95, página 115).

Gráfico 104 Valoración de la mejora en el desarrollo de nuevas funciones, el acceso a nuevos puestos de trabajo, la permanencia en el mercado laboral, la mejora de la carrera profesional y el crecimiento personal, por tamaño de empresa (PIF12)



n = 1.064, n.c. = 95%, e = 2,47% (Periodo de encuesta: 24 de abril al 17 de junio)
 Fuente: Encuesta realizada a trabajadores participantes en la iniciativa PIF

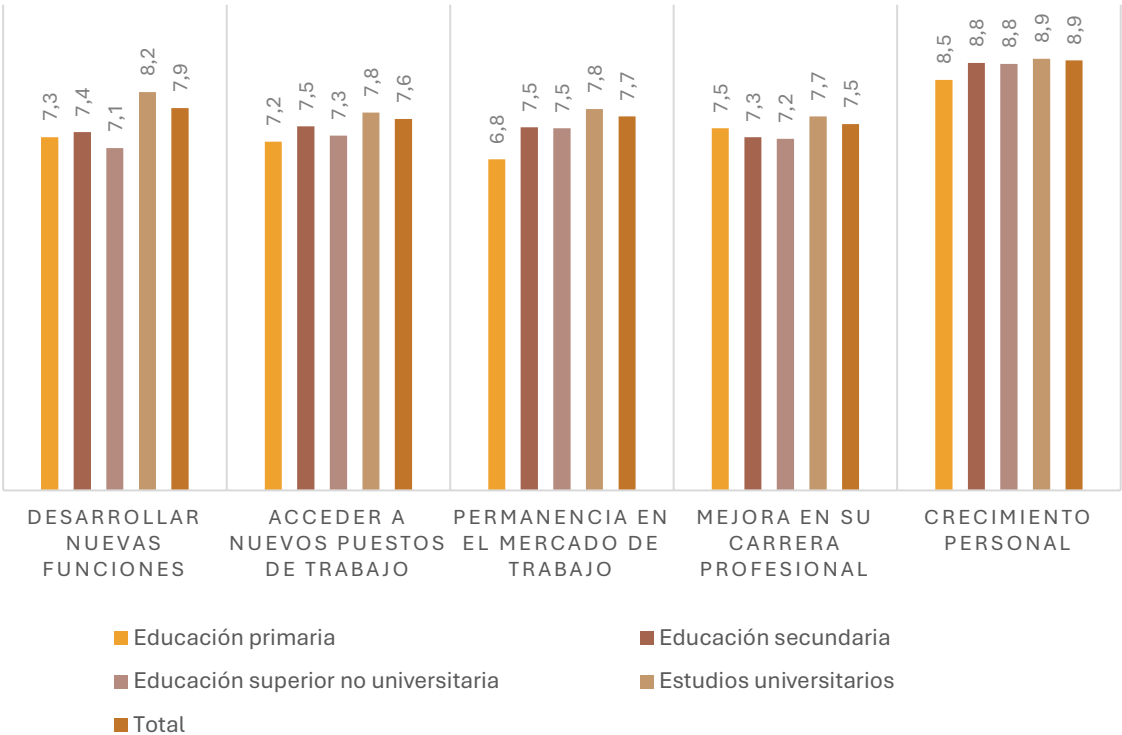
Si se analizan estas valoraciones en función de las características de personas trabajadoras, tiene especial interés centrarse en el papel que juegan los PIF en el caso de los colectivos con más probabilidad de vulnerabilidad como son las mujeres, las personas más jóvenes y mayores de 45 años, así como aquellas con menor nivel educativo. Respecto al crecimiento personal (el más valorado) se mantiene la valoración de 9 sobre 10 tanto para hombres como mujeres. Respecto al resto de componentes, de impacto en el empleo, no existen diferencias significativas, en relación con el sexo, presentándose tan sólo 0,3 puntos de diferencia en cuanto al acceso a nuevos puestos de trabajo con un 7,8 de valoración en las mujeres frente a los 7,5 puntos de los hombres.

En términos de edad, tampoco existen diferencias significativas. Si bien las personas más jóvenes, aquellas de menos de 30 años reportan valoraciones ligeramente más altas en cuanto a acceso a nuevos puestos de trabajo, permanencia en el mercado de trabajo o mejora de su carrera profesional, esto sigue también una lógica de edad, puesto que son estas personas las que tienen más años de proyección laboral por delante. En cualquier caso, las diferencias no superan el medio punto en ningún caso.

Finalmente, respecto al nivel educativo, se mantiene el orden de las valoraciones de impactos visto hasta el momento, pero se destaca que las personas de mayor formación, es decir, aquellas con

educación universitaria, suelen ser las que más beneficios reportan en relación con los PIF (Gráfico 105). Cabe destacar, que son también las que más participan en estos. Contrariamente, el colectivo más vulnerable, el del nivel educativo más bajo, aunque con buenas valoraciones (en casi todos los casos alrededor de los 7 puntos), es el que reporta una menor valoración la totalidad de las personas participantes.

Gráfico 105 Valoración de la mejora en el desarrollo de nuevas funciones, el acceso a nuevos puestos de trabajo, la permanencia en el mercado laboral, la mejora de la carrera profesional y el crecimiento personal (PIF12)



n = 1.064, n.c. = 95%, e = 2,47% (Periodo de encuesta: 24 de abril al 17 de junio)
 Fuente: Encuesta realizada a trabajadores participantes en la iniciativa PIF

OBJETIVO E.

ACERCAR Y HACER PARTÍCIPES A LOS TRABAJADORES DE LAS VENTAJAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN, PROMOVRIENDO LA DISMINUCIÓN DE LA BRECHA DIGITAL EXISTENTE, Y GARANTIZANDO LA ACCESIBILIDAD DE ESTAS.

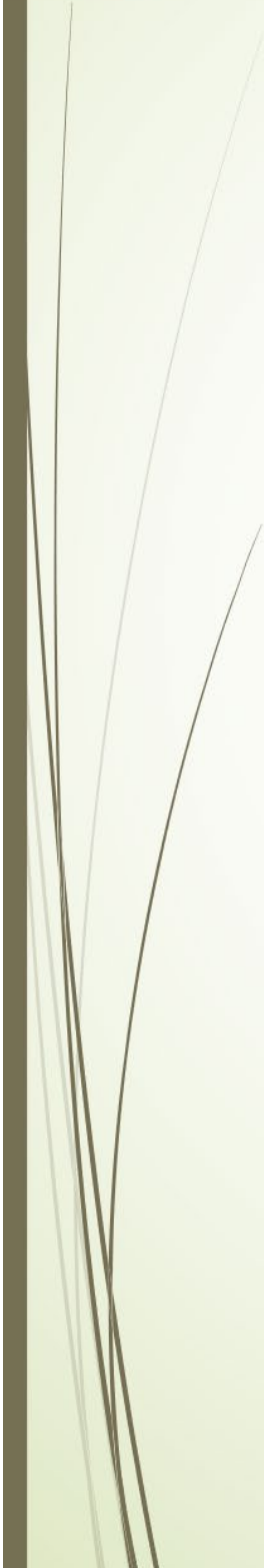
3.2.8. Criterio de impacto: impacto en la reducción de la brecha digital

¿LOS TRABAJADORES CONSIDERAN QUE LA FORMACIÓN LES HA PERMITIDO ADQUIRIR O MEJORAR COMPETENCIAS DIGITALES?

Finalmente, el objetivo E de esta iniciativa apunta a la reducción de la brecha digital. Para analizar este aspecto, se ha preguntado a las personas trabajadoras beneficiarias de un PIF, en qué medida la formación les ha permitido adquirir o mejorar las competencias digitales, indicándolo a través de una valoración entre cero y diez (también parte del indicador PIF12, como en el objetivo anterior). La valoración media recogida por este indicador es de 7,3 siendo superior, en 1,5 puntos, a la resultante de la encuesta a personas trabajadoras participantes de la iniciativa de formación programada por las empresas (5,8 sobre 10), Gráfico 77, página 96). Esta valoración se mantiene al analizarla respecto al tamaño de empresa o características de las personas participantes.



EFICIENCIA



3.3. Eficiencia

En esta sección, se presentan los resultados de la evaluación de la eficiencia en la gestión de los recursos públicos destinados a las iniciativas de Formación Programa por las Empresas (FE) y Permisos Individuales de Formación (PIF). El análisis abarca diversos indicadores clave que permiten comprender la eficiencia en la utilización del presupuesto asignado, el grado de aprovechamiento y la distribución de los recursos destinados a la formación empresarial en España. La evaluación se organiza en función de preguntas específicas y los indicadores asociados, abarcando aspectos como la evolución del presupuesto total destinado a la formación, el alcance de las bonificaciones aplicadas por las empresas, la tasa de ejecución presupuestaria, la utilización del crédito asignado, y el esfuerzo inversor realizado por las empresas, entre otros.

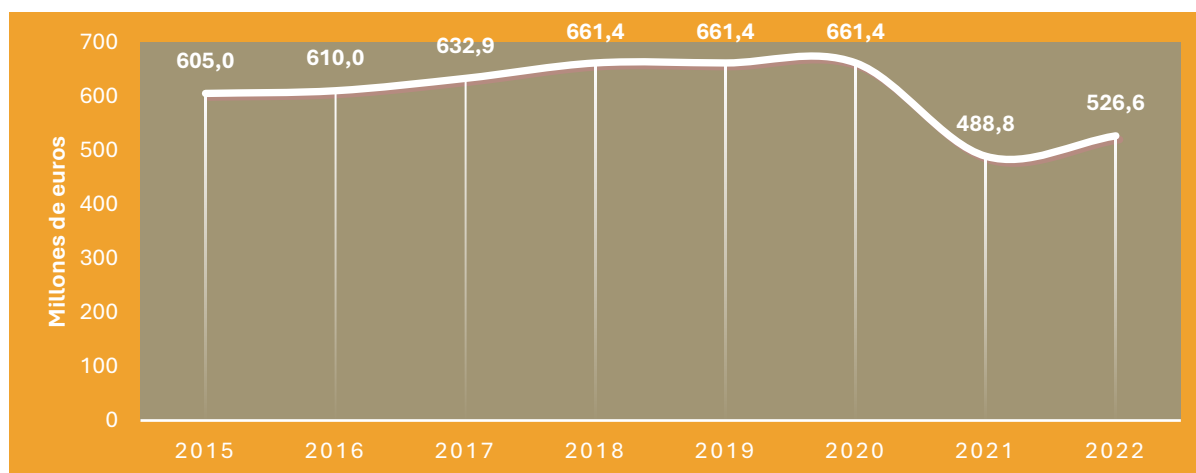
¿CUÁL ES EL PRESUPUESTO DE LAS INICIATIVAS?

El Gráfico 106 presenta la evolución del presupuesto total de la iniciativa desde el año 2015 hasta el año 2022 (indicador EFI01). Concretamente, por presupuesto se considera la cuantía presupuestaria aprobada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) destinada a la financiación de la formación en las empresas a través de bonificaciones ante la TGSS. Así, entre 2015 y 2019, se observa un incremento gradual en el presupuesto destinado a la formación en las empresas. La cuantía pasó de 605 millones de euros en 2015 a 661 millones de euros en 2019. Este aumento refleja un mayor compromiso gubernamental con la formación continua y el desarrollo profesional de los trabajadores durante el periodo. Entre 2019 y 2020, el presupuesto se mantuvo constante en algo más de 661 millones de euros, señalando una estabilización en la asignación de recursos para este propósito.

Sin embargo, esta ligera tendencia al alza se rompe en 2021, momento en el que se registra una significativa disminución del presupuesto hasta los 489 millones de euros, un descenso del 26% en comparación con el ejercicio anterior. Este cambio drástico debe atribuirse a los efectos económicos adversos de la pandemia de COVID-19 que, por una parte, obligaron a una reorientación de los recursos públicos hacia otras áreas críticas y, por la otra, afectaron significativamente al mercado laboral español. Sin embargo, en 2022²³, se observa una recuperación del presupuesto, alcanzando los 527 millones de euros. Aunque aún no se han alcanzado los niveles pre-pandemia, este incremento del 7,8% respecto al año anterior indica una gradual reasignación de fondos a la formación empresarial.

²³ Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. (Disposición adicional segunda. Financiación de la formación profesional para el empleo).

Gráfico 106 Evolución del presupuesto total, en millones de euros, de la iniciativa (EFI01)

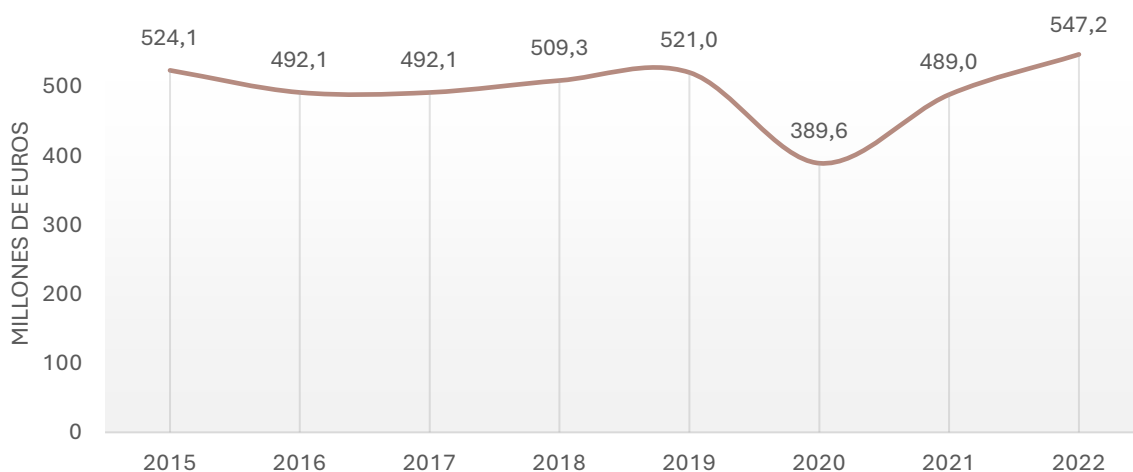


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

¿CUÁL ES EL ALCANCE DE LA BONIFICACIÓN APLICADA EN TGSS?

El Gráfico 107 muestra que, en 2015, el volumen total de la bonificación fue de 524,1 millones de euros, manteniéndose relativamente estable hasta 2019 (indicador EFI02). Sin embargo, el impacto de la pandemia de COVID-19 se reflejó en una caída significativa en 2020, con un volumen de bonificación de 389,6 millones de euros. En los años siguientes, se observa una recuperación notable, alcanzando 547,2 millones de euros en 2022, superando incluso los niveles anteriores a la pandemia.

Gráfico 107 Evolución del volumen total, en millones de euros, de la bonificación aplicada por las empresas formadoras ante TGSS (EFI02)



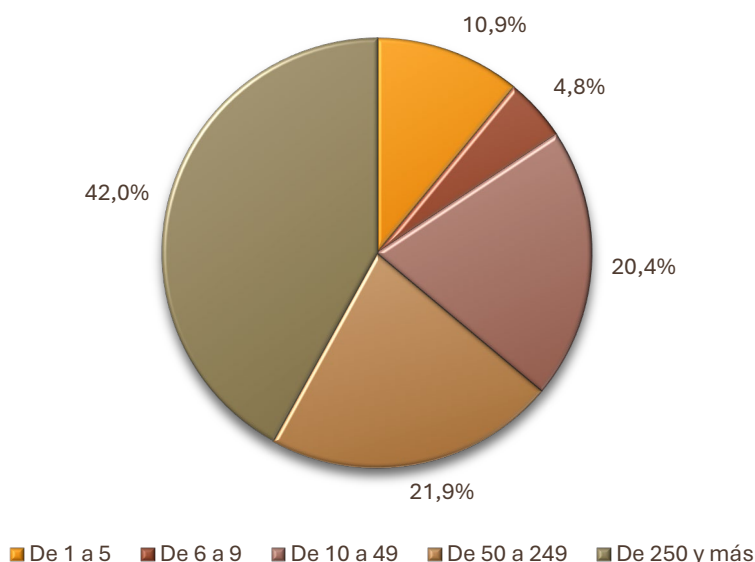
Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Comparando la evolución del presupuesto total de la iniciativa (Gráfico 106) con la evolución del volumen total de la bonificación aplicada por las empresas formadoras (Gráfico 107), se observa que ambos indicadores muestran tendencias similares, especialmente en la influencia de la pandemia de COVID-19. Ambos gráficos registran un descenso significativo en 2020 y una recuperación posterior en

2021 y 2022. Sin embargo, la recuperación en el volumen de bonificación aplicada es más pronunciada, alcanzando un valor más alto en 2022 en comparación con cualquier año anterior, indicando una mayor utilización efectiva de las bonificaciones disponibles por parte de las empresas en el contexto postpandemia.

Por su parte, el Gráfico 108 detalla la distribución del volumen total de la bonificación aplicada por tamaño de empresa. Las empresas con más de 250 trabajadores representan el 42% del total de las bonificaciones mientras que las microempresas aplican el 15,7% del total de éstas. Si se comparan estas cifras con el peso de cada uno de estos segmentos en el mercado laboral español en términos de personas ocupadas, se observa un buen ajuste en el caso de las grandes empresas, que ocupan al 41,2% de la fuerza laboral activa. Sin embargo, las microempresas se ven infrarrepresentadas dada la sobrerrepresentación de las empresas de entre 50 y 249 trabajadores, que acumulan el 21,9% del volumen total bonificado a pesar de dar ocupación al 17,3% de los trabajadores. Esta distribución sugiere una mayor capacidad y disposición de las empresas medianas para aprovechar las bonificaciones disponibles, posiblemente debido a sus mayores recursos y mejor estructuración organizativa.

Gráfico 108 Distribución volumen total de la bonificación aplicada por las empresas formadoras ante TGSS por tamaño de empresa (EFI02)

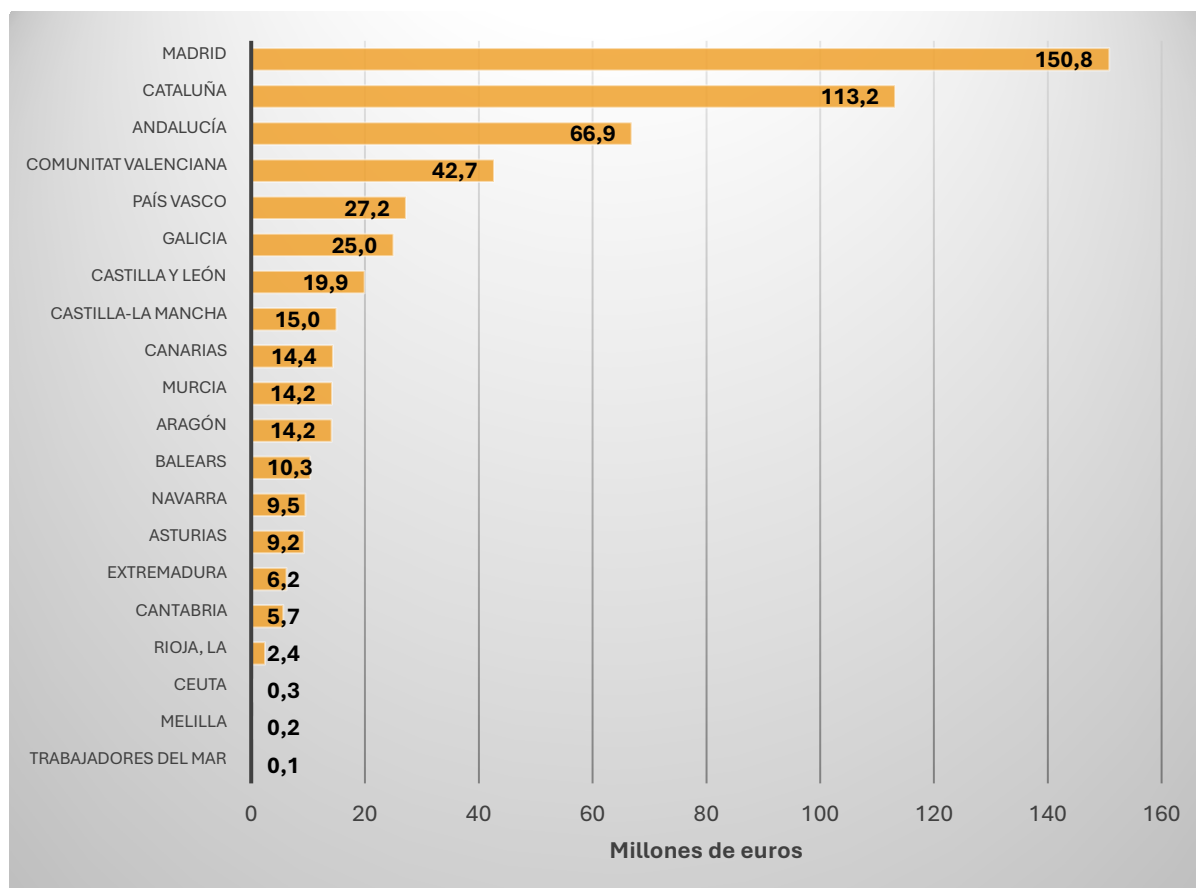


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Finalmente, el Gráfico 109 presenta el volumen total de la bonificación aplicada por las empresas formadoras ante la TGSS por cada CC.AA. La Comunidad de Madrid y Cataluña lideran con 150,8 millones de euros y 113,2 millones de euros respectivamente, seguidas por Andalucía con 66,9 millones de euros. Estas cifras están en línea con la concentración de empresas en dichas regiones que

se observa en los indicadores de volumen de empresas que forman a sus trabajadores con cargo al crédito de formación tanto para las iniciativas FE (FE03) como PIF (PIF02).

Gráfico 109 Volumen total de la bonificación, en millones de euros, aplicada por las empresas formadoras ante TGSS por CC.AA. (EF102)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

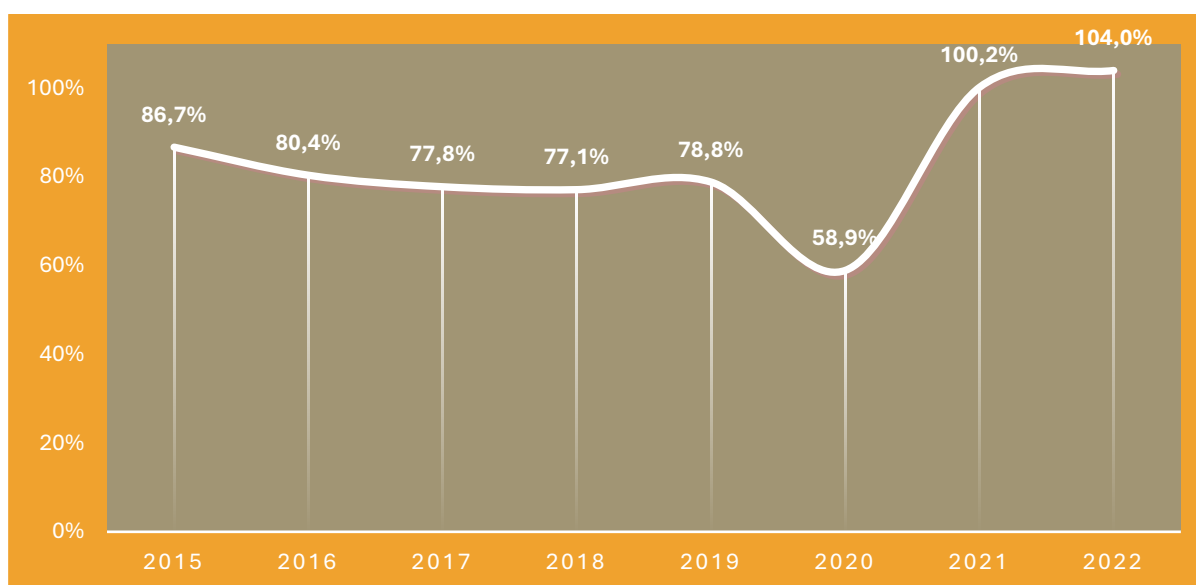
¿CUÁL HA SIDO LA TASA DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE LAS INICIATIVAS?

La tasa de ejecución presupuestaria se define como la proporción que representa la cantidad bonificada aplicada a la TGSS sobre el presupuesto destinado a las bonificaciones a la Seguridad Social (indicador EF103). Este indicador es fundamental para evaluar la eficiencia en la utilización de los fondos asignados para las dos iniciativas (FE y PIF). El análisis de la evolución de la tasa de ejecución presupuestaria, representado en el Gráfico 110, muestra una tendencia variable entre 2015 y 2022. En 2015, la tasa de ejecución fue del 86,7%, disminuyendo a 80,4% en 2016 y manteniéndose alrededor del 77% en los años siguientes hasta 2019. En 2020, se observa una caída significativa al 58,9%, reflejando el impacto de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, en 2021 y 2022 se registra una recuperación notable, con tasas de ejecución del 100,2% y 104,0% respectivamente. Esta sobre-

ejecución del presupuesto en los últimos años indica que las cantidades bonificadas superaron el presupuesto destinado a las bonificaciones.

Comparando estos datos con la evolución del presupuesto total de la iniciativa y el volumen total de la bonificación aplicada (Gráfico 106 y Gráfico 107), se observa una correlación clara entre la disponibilidad de fondos y la capacidad de ejecución. La disminución del presupuesto y de las bonificaciones en 2020 se refleja en una baja tasa de ejecución. Por otro lado, la recuperación de los fondos en 2021 y 2022 está asociada con una mejora significativa en la tasa de ejecución, llegando a exceder, de hecho, el presupuesto inicialmente destinado.

Gráfico 110 Evolución de la tasa de ejecución presupuestaria de las dos iniciativas (EFI03)



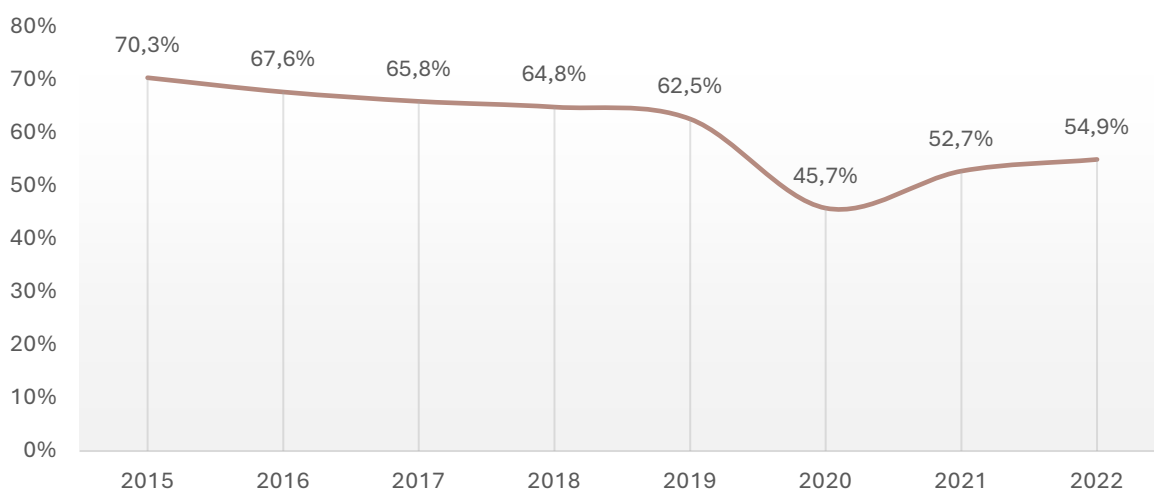
Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

En este sentido, una tasa de ejecución presupuestaria superior al 100% sugiere que la demanda de bonificaciones ha excedido las previsiones presupuestarias debido a la bonificación por parte de las empresas de crédito reservado en ejercicios anteriores, indicando una alta eficiencia en la utilización de los recursos disponibles. Sin embargo, esto también puede señalar la necesidad de revisar y posiblemente aumentar el presupuesto destinado a estas bonificaciones para el futuro. La sobre ejecución del presupuesto podría reflejar una subestimación de la demanda real por parte de las empresas, lo que requiere ajustes en la planificación presupuestaria para asegurar que se puedan cubrir las necesidades formativas sin generar déficits financieros. Todo ello destaca la importancia de ajustar las previsiones presupuestarias para alinearse mejor con la demanda real y asegurar una asignación adecuada de recursos en el futuro. Evaluar y entender estas tendencias es esencial para la planificación estratégica y la optimización del uso de los fondos destinados a la formación y desarrollo profesional en las empresas.

¿CUÁL HA SIDO LA TASA DE APROVECHAMIENTO DEL CRÉDITO ASIGNADO? ¿QUÉ PROPORCIÓN DE EMPRESAS NO UTILIZAN LA TOTALIDAD DE SU CRÉDITO DE FORMACIÓN?

La tasa de aprovechamiento del crédito asignado se refiere a proporción que representa el total del crédito dispuesto por las empresas formadoras, en relación con el total del crédito asignado (indicador EFI04). Este indicador es crucial para entender cómo se están aprovechando los recursos destinados a la formación en las empresas y qué sectores o tipos de empresas podrían estar enfrentando dificultades para utilizar este crédito. Así, el Gráfico 111 muestra la evolución de la tasa de aprovechamiento del crédito asignado entre 2015 y 2022. En 2015, la tasa de aprovechamiento fue del 70,3%, experimentando una disminución continua en los años siguientes, hasta llegar al 45,7% en 2020, año en el que la pandemia de COVID-19 afectó significativamente el uso de este crédito. En los años siguientes, se observa una recuperación, alcanzando una tasa de 54,9% en 2022. Esta recuperación, aunque significativa, no logra alcanzar los niveles anteriores a la pandemia, lo que sugiere que aún hay desafíos por superar en términos de utilización del crédito asignado.

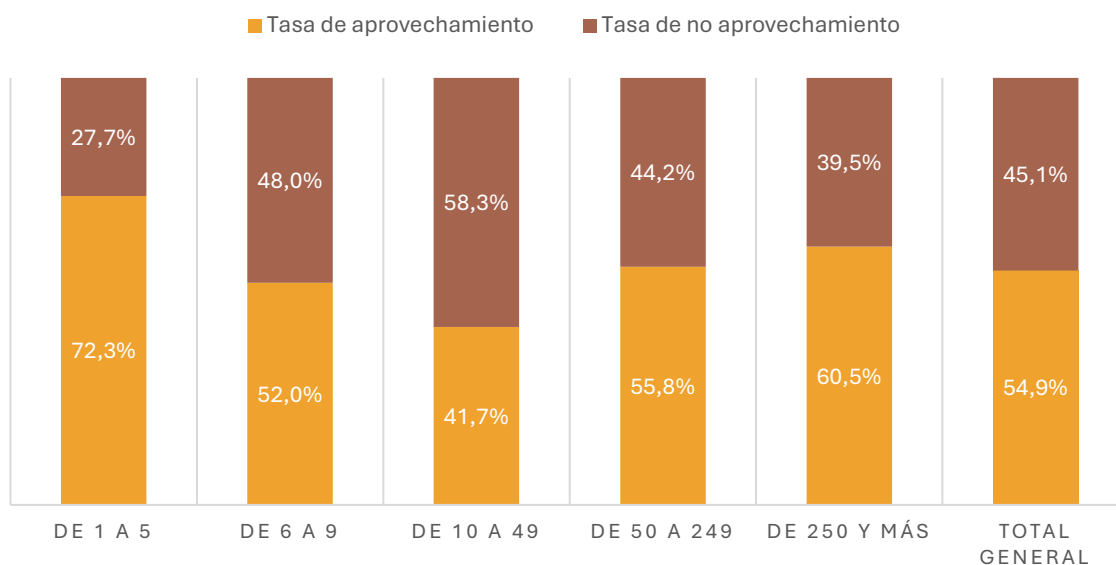
Gráfico 111 Evolución de la tasa de aprovechamiento del crédito asignado (EFI04)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por su parte, el Gráfico 112 desglosa la tasa de aprovechamiento por tamaño de empresa. Del análisis de estos datos se desprende que no existe un patrón claro en la capacidad de aprovechamiento del crédito por parte de las empresas ya que ésta no parece aumentar con el tamaño de la empresa, sino que parece que las microempresas son aquellas con mayor crédito dispuesto, junto a las grandes empresas.

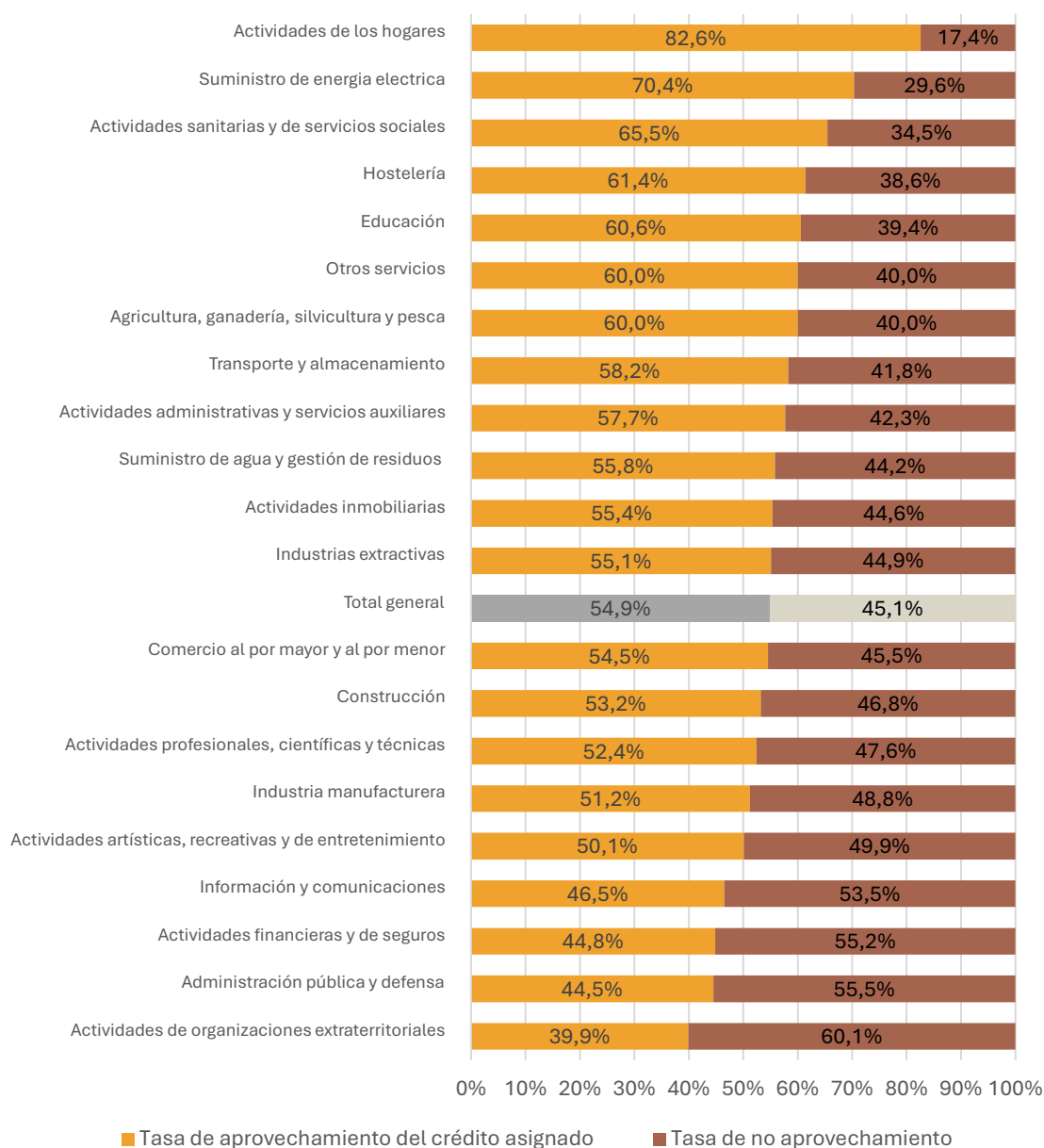
Gráfico 112 Tasas de aprovechamiento y de no-aprovechamiento del crédito asignado por tamaño de empresa (EFI04 y EFI05)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

El análisis de estos indicadores en relación con el sector productivo de las empresas revela diferencias considerables. Así, el Gráfico 113 señala que las empresas en sectores como las Actividades de los hogares (83%) y el Suministro de energía eléctrica (70%) muestran las tasas más altas de aprovechamiento.

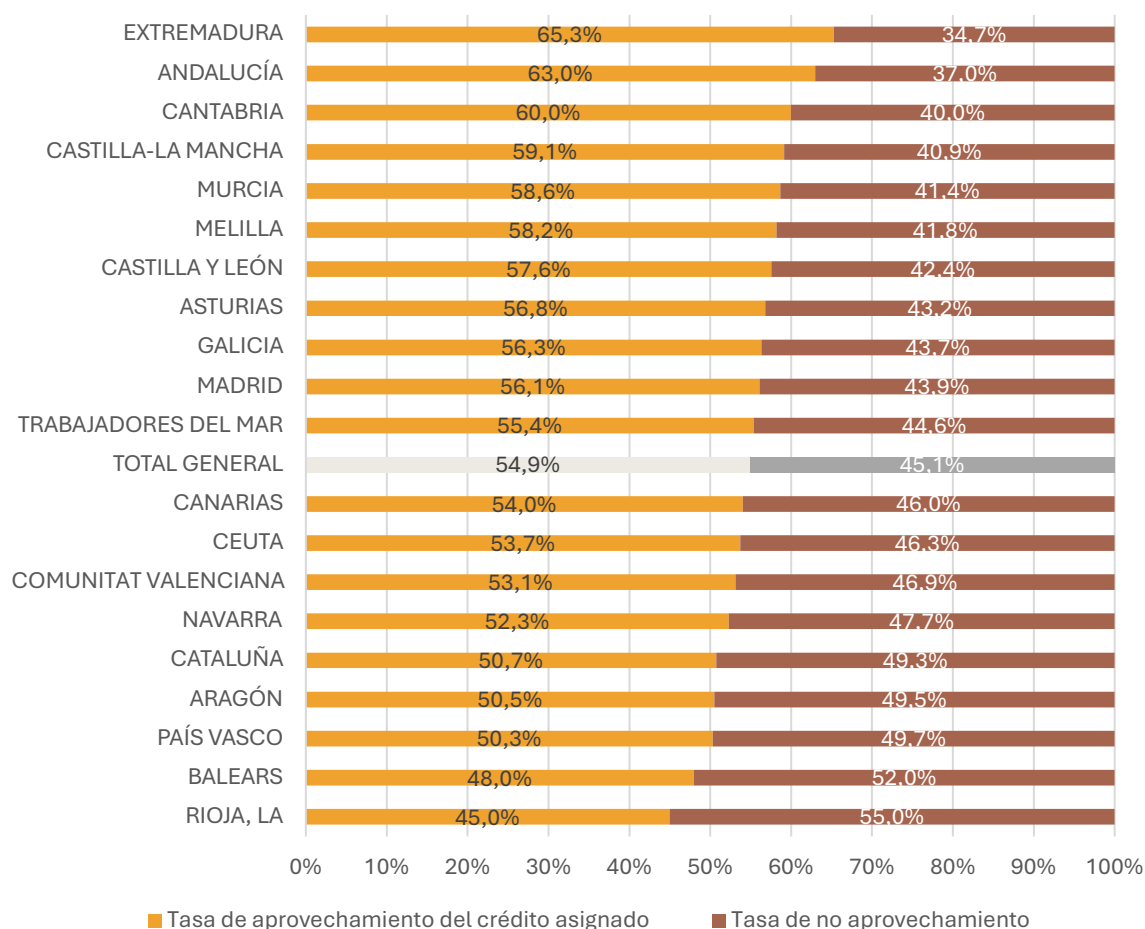
Gráfico 113 Tasas de aprovechamiento y de no-aprovechamiento del crédito asignado por sector productivo de la empresa (EFI04 y EFI05)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

El Gráfico 114 muestra las tasas de aprovechamiento y no-aprovechamiento del crédito asignado por CC.AA. Extremadura y Andalucía lideran con tasas de aprovechamiento del 65% y 63% respectivamente, mientras que regiones como La Rioja (45%) y Baleares (48%) muestran tasas más bajas. Esto indica una variabilidad regional significativa en el uso del crédito asignado, lo que puede deberse a diferencias en la infraestructura, el acceso a información, la propia estructura económica de la región, así como otros factores contextuales.

Gráfico 114 Tasas de aprovechamiento y de no-aprovechamiento del crédito asignado por CC.AA. (EFI04 y EFI05)



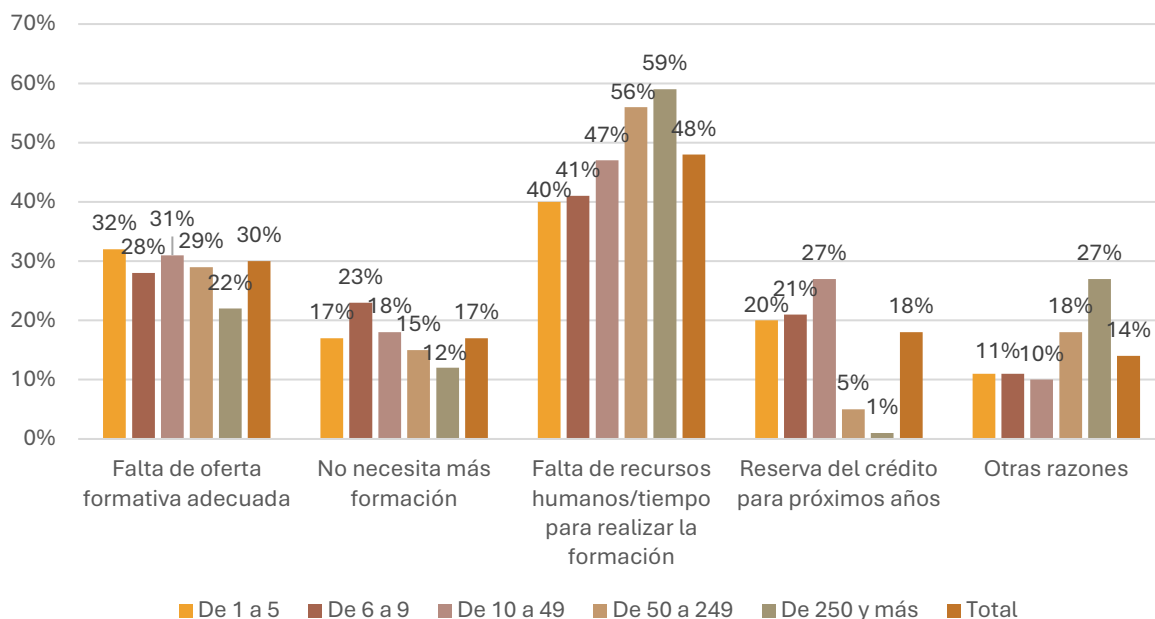
Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por tanto, la tasa de aprovechamiento del crédito asignado muestra variaciones significativas tanto a lo largo del tiempo como entre diferentes tamaños de empresa, sectores productivos y regiones. Estos hallazgos destacan la necesidad de estrategias específicas para mejorar la utilización de los créditos asignados, especialmente entre las pequeñas y medianas empresas, y en sectores y regiones con tasas de aprovechamiento más bajas.

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS POR LAS QUE NO SE APROVECHA LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO ASIGNADO?

El Gráfico 115 proporciona información detallada sobre las causas del no aprovechamiento del crédito asignado, desglosado por tamaño de empresa (indicador EFI06). Este análisis permite identificar los principales obstáculos que enfrentan las empresas para utilizar completamente el crédito asignado para la formación.

Gráfico 115 Causas de no aprovechamiento del crédito asignado por tamaño de empresa (EFI06)



n = 2.630, n.c. = 95% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas FE y PIF

A nivel general, las principales causas de no aprovechamiento del crédito asignado incluyen la falta de recursos humanos o de tiempo para realizar la formación (48%), la falta de una oferta formativa adecuada (30%), la reserva de crédito para dar formación otros años (18%) y la percepción de no necesitar más formación (17%). A la luz de estos resultados, los principales desafíos del sistema deberían enfocarse en simplificar la gestión de las ayudas y en promover una mejor alineación de la formación con las necesidades de las empresas.

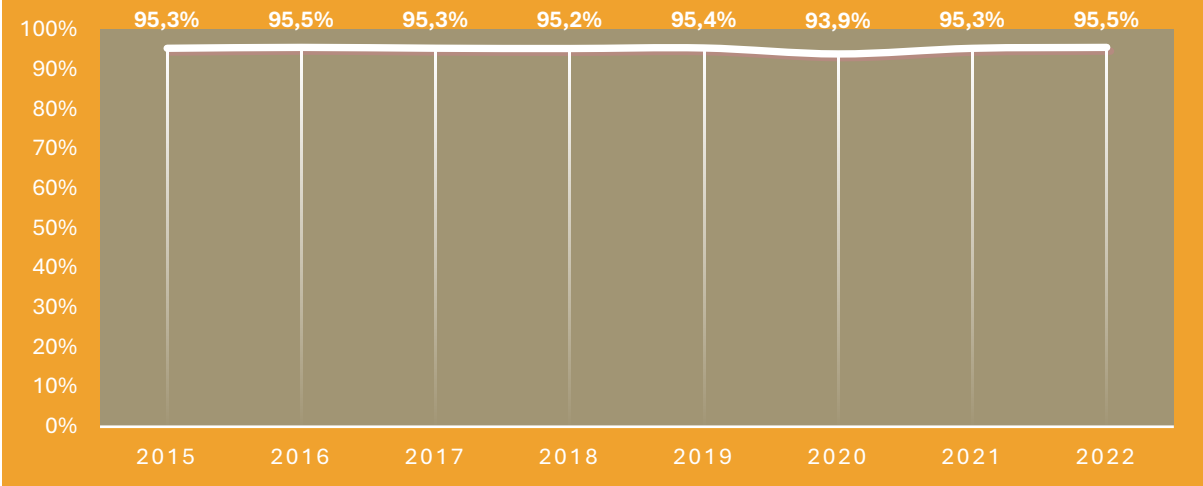
Desglosando por tamaño de empresa, se observan algunos patrones significativos. Por ejemplo, la falta de recursos humanos o tiempo para realizar la formación, aunque es la principal causa de no aprovechamiento para todas las empresas, muestra un patrón creciente con el tamaño de empresa, siendo del 40% para las microempresas hasta llegar al 59% para las grandes empresas. La reserva del crédito para próximos años también es un aliciente significativo para no gastar todo el crédito asignado, especialmente para las pequeñas y medianas empresas. La percepción de no necesitar más formación y la falta de una oferta formativa adecuada también son barreras importantes, aunque varían en importancia según el tamaño de la empresa.

¿CUÁL HA SIDO LA TASA DE UTILIZACIÓN DEL CRÉDITO DISPUESTO?

La tasa de utilización del crédito dispuesto mide la proporción de crédito bonificado utilizado por las empresas formadoras en relación con la cantidad de crédito dispuesto por las empresas formadoras (indicador EFI07). En este sentido, el Gráfico 116 muestra la evolución de la tasa de utilización del

crédito dispuesto entre 2015 y 2022. A lo largo de estos años, la tasa ha sido bastante constante, rondando el 95%. Esta estabilidad sugiere que, en términos generales, las empresas están utilizando la mayor parte del crédito dispuesto para formación y que este nivel de utilización es poco sensible a los vaivenes propios de la coyuntura económica.

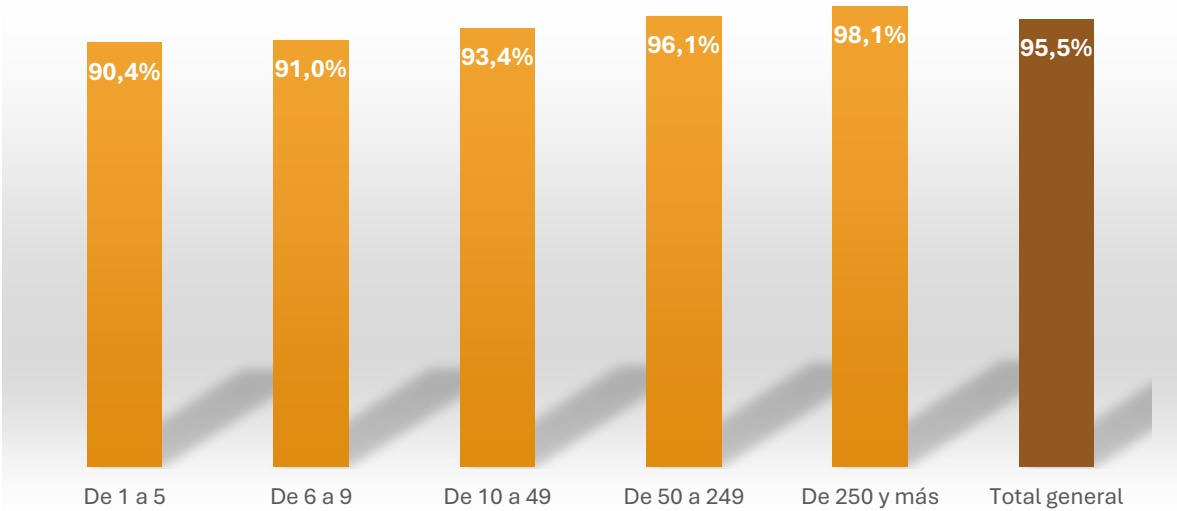
Gráfico 116 Evolución de la tasa de utilización del crédito dispuesto (EFI07)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

El Gráfico 117 desglosa la tasa de utilización del crédito dispuesto por tamaño de empresa. Estos datos indican que, aunque la mayoría de las empresas están utilizando una gran parte del crédito disponible (al menos el 90%), las grandes empresas son las que más eficientemente aprovechan estos recursos.

Gráfico 117 Tasa de utilización del crédito dispuesto por tamaño de empresa (EFI07)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por su parte, la tasa de utilización del crédito dispuesto por sector productivo de la empresa también es bastante estable y elevada entre sectores, oscilando entre un 98,6% en el caso de las Actividades financieras y de seguros y un 88,8% en el de las Actividades de los hogares.

Gráfico 118 Tasa de utilización del crédito dispuesto por sector productivo (EFI07)

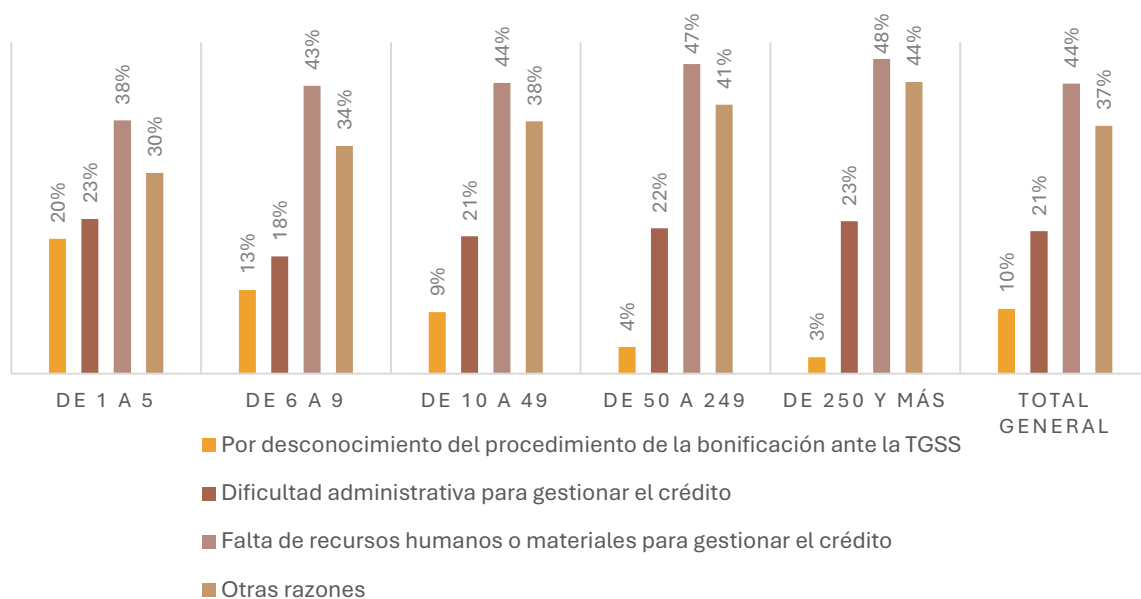


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS POR LAS QUE NO SE ACCEDE A LA BONIFICACIÓN?

A pesar de las altas tasas de utilización identificadas en la pregunta de evaluación anterior, es importante entender el motivo por el cual algunas empresas no bonifican el crédito dispuesto (indicador EFI08). Así, el Gráfico 119 proporciona información sobre las causas por las que las empresas no acceden a la bonificación, desglosado por tamaño de empresa. Este análisis es esencial para identificar los obstáculos que impiden a las empresas aprovechar las bonificaciones disponibles para la formación.

Gráfico 119 Causas de no acceso a la bonificación por tamaño de empresa (EFI08)



n = 2.118, n.c. = 95%, (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas FE y PIF

A nivel general, las principales causas de no acceso a la bonificación incluyen la falta de recursos humanos o materiales para gestionar el crédito (44%), otras razones no especificadas (37%), la dificultad administrativa para gestionar el crédito (21%) y el desconocimiento del procedimiento de la bonificación ante la TGSS (10%). Estas razones indican una combinación de desafíos administrativos y operativos que dificultan el acceso a las bonificaciones.

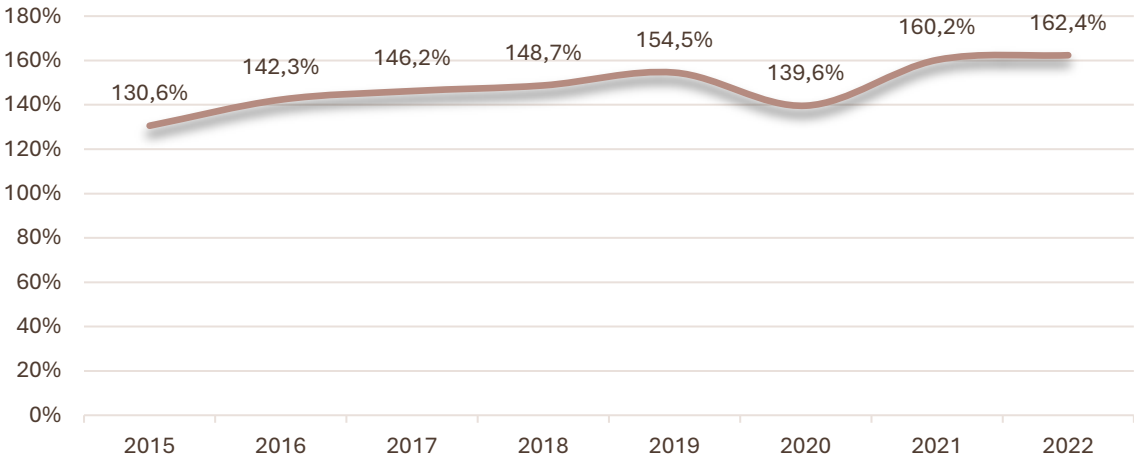
Desglosando por tamaño de empresa, se observan algunas variaciones significativas. Aunque la falta de recursos humanos o materiales es la principal causa de no acceso, esta es creciente con el tamaño de la empresa, con una diferencia de 10 p.p. entre el caso de las microempresas más pequeñas (38%) y el de las grandes empresas (48%), igual que en el caso de no aprovechamiento del crédito asignado por tamaño de empresa (Gráfico 115). El caso contrario es el del desconocimiento del procedimiento de la bonificación que representa un 20% en el caso de las empresas de 1 a 5 trabajadores, pero solamente un 3% en las grandes empresas. La dificultad administrativa se encuentra en medio en términos de peso y no sigue un patrón claro.

¿CUÁL HA SIDO EL ESFUERZO INVERSOR REALIZADO POR LAS EMPRESAS?

El esfuerzo inversor realizado por las empresas se refiere a la aportación privada de las empresas sobre la bonificación aplicada. Esta aportación incluye la parte de los costes totales de formación que van a cargo de la empresa, como los costes que exceden la bonificación y los costes salariales de los trabajadores que reciben formación durante la jornada laboral. Aunque estos costes salariales no son objeto de financiación, se computan para determinar la cofinanciación privada. En este contexto, el Gráfico 121 muestra la evolución de la tasa de esfuerzo inversor entre 2015 y 2022 (indicador EFI09).

En 2015, la tasa de esfuerzo inversor era del 130,6%, y experimentó un aumento constante en los años siguientes, alcanzando el 154,5% en 2019. En 2020, hubo una ligera disminución al 139,6%, pero en 2021 y 2022 la tasa se recuperó significativamente, llegando al 160,2% y 162,4% respectivamente. Este aumento sostenido en la tasa de esfuerzo inversor indica que las empresas están asumiendo una mayor proporción de los costes de formación, reflejando un compromiso creciente con el desarrollo de sus trabajadores.

Gráfico 120 Evolución de la tasa de esfuerzo inversor (EFI09)

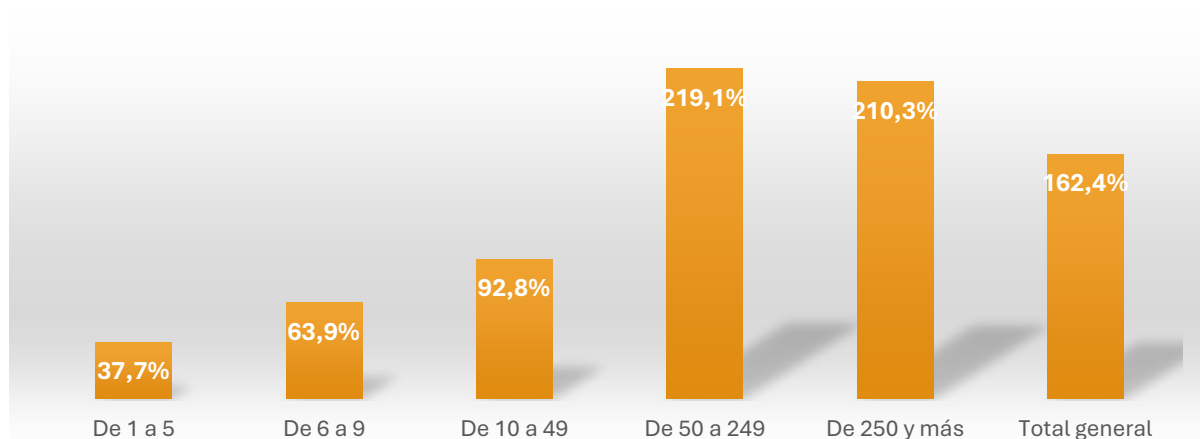


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Es importante considerar, sin embargo, que la normativa establece diferentes porcentajes de financiación mínima obligatoria por tamaño de empresa, lo cual afecta la tasa de esfuerzo inversor observada. Para las empresas de 1 a 5 trabajadores, no se exige cofinanciación; para las empresas de 6 a 9 trabajadores, la cofinanciación mínima es del 5%; para aquellas de 10 a 49 trabajadores, es del 10%; las empresas de 50 a 249 trabajadores deben cubrir al menos el 20% de los costes; y para las empresas de 250 o más trabajadores, la cofinanciación mínima es del 40%.

Así, el Gráfico 121 desglosa la tasa de esfuerzo inversor por tamaño de empresa. Las microempresas y empresas pequeñas tienen una tasa de esfuerzo inversor menor al 100%, mientras que las empresas medianas y las grandes empresas superan el 200% en ambos casos. Estos datos indican que las medianas y grandes empresas están asumiendo una proporción significativamente mayor de los costes de formación en comparación con las microempresas y las pequeñas empresas debido a su mayor capacidad presupuestaria y a la diferente obligación de financiación privada según el tamaño de empresa.

Gráfico 121 Tasa de esfuerzo inversor por tamaño de la empresa (EFI09)

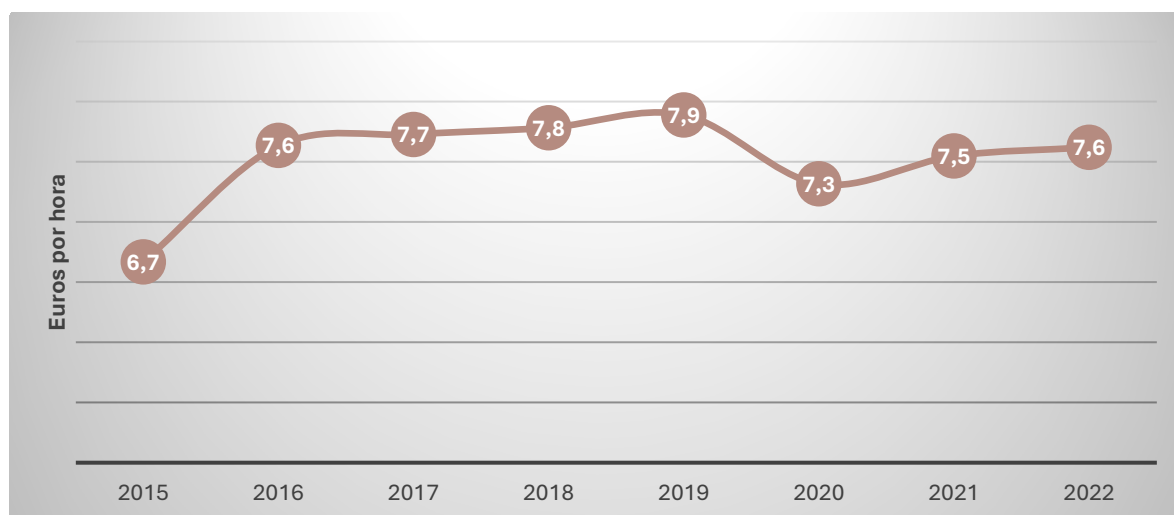


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

¿CUÁL ES EL COSTE MEDIO HORA PARTICIPANTE FORMADO?

El coste medio por hora y participante formado es un indicador clave para evaluar la eficiencia del gasto en formación (indicador EFI10). Este indicador refleja el gasto medio en euros por cada hora de formación recibida por una persona participante, proporcionando una medida del coste asociado a la capacitación de la plantilla. El Gráfico 122 muestra la evolución del coste medio por hora y participante formado entre 2015 y 2022. En 2015, el coste medio era de 6,7 euros por hora, incrementándose a 7,6 euros en 2016. En los años siguientes, se observó una tendencia ascendente hasta alcanzar los 7,9 euros en 2019. Sin embargo, en 2020 hubo una reducción significativa a 7,3 euros, posiblemente, de nuevo, debido al impacto de la pandemia de COVID-19. En 2021 y 2022, el coste medio se recuperó, situándose nuevamente en 7,5 y 7,6 euros respectivamente. Esta evolución sugiere una tendencia general al aumento del coste medio por hora de formación, con una breve disminución durante la crisis sanitaria.

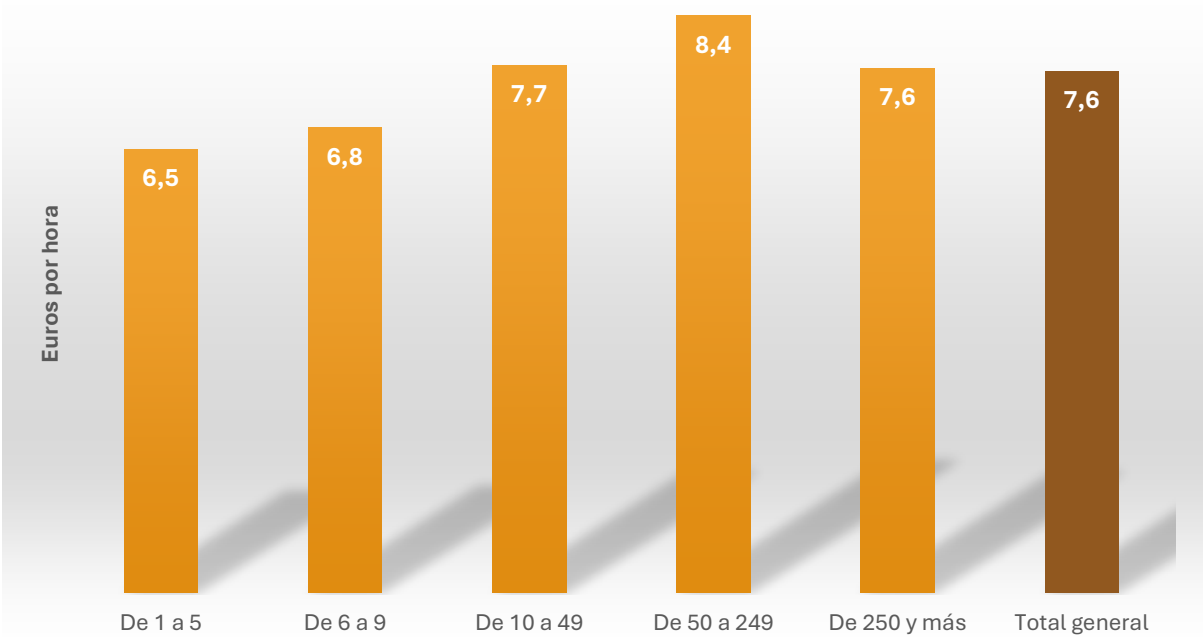
Gráfico 122 Evolución del coste medio por hora y participante formado (EFI10)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por su parte, el Gráfico 123 desglosa el coste medio por hora y participante formado por tamaño de empresa donde se observa un coste por participante creciente para las microempresas y PYMEs. Así, las microempresas presentan el coste medio más bajo, con alrededor de 6,5 euros por hora, mientras que las PYMEs pequeñas y las medianas muestran costes medios de 7,7 euros y 8,4 euros. Las grandes empresas, sin embargo, tienen un coste medio de 7,6 euros por hora.

Gráfico 123 Coste medio por hora participante formado por tamaño de empresa (EFI10)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Finalmente, el Gráfico 124 presenta el coste medio por hora y participante formado por sector productivo. El sector de Suministro de energía eléctrica muestra el coste medio más alto con 10,2 euros por hora, seguido por las Industrias extractivas con 9,1 euros y las Actividades de organizaciones extraterritoriales con 8,6 euros. Otros sectores con costes elevados incluyen la Industria manufacturera (8,4 euros) y el Suministro de agua y gestión de residuos (8,1 euros). En contraste, sectores como las Actividades financieras y de seguros (4,2 euros) y la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (6,4 euros) presentan los costes medios más bajos. Estos datos sugieren que

algunos sectores tienen mayores costes asociados a la formación, posiblemente debido a la naturaleza especializada de la capacitación requerida.

Gráfico 124 Coste medio por hora participante formado por sector productivo de la empresa (EFI10)



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)



INDICADORES SINTÉTICOS

4. MÓDULO III. INDICADORES SINTÉTICOS

El tercer módulo del informe presenta la metodología y los resultados obtenidos del cálculo de los indicadores sintéticos que forman parte de la evaluación de las iniciativas Formación programada por las empresas y los Permisos Individuales de Formación. Este indicador sintético proporciona una visión global y consolidada del nivel de cumplimiento de los diferentes objetivos asociados a las iniciativas, facilitando la interpretación conjunta. Al integrar múltiples dimensiones de evaluación en una única medida, se simplifica el análisis comparativo entre diferentes programas o periodos temporales, permitiendo una identificación más clara de las fortalezas y las áreas de mejora. Además, este enfoque contribuye a una toma de decisiones más informada y coherente, al ofrecer una base cuantitativa sólida que respalde las recomendaciones y estrategias futuras para optimizar las iniciativas formativas.

En el futuro, cuando se realicen evaluaciones de años posteriores, el resultado del indicador sintético permitirá medir el progreso de las iniciativas, proporcionando una referencia objetiva para comparar el desempeño a lo largo del tiempo y evaluar el impacto de las mejoras implementadas. Esto facilitará una evaluación longitudinal que contribuya a la continuidad y sostenibilidad de los programas, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos a largo plazo.

4.1. Metodología

4.1.1. Niveles e indicadores

Se distinguen hasta 6 niveles distintos en el sistema de indicadores de esta evaluación. El primero, el **nivel 0**, está compuesto por indicadores básicos. De los 84 indicadores que forman parte de la evaluación original tan solo 73 pueden utilizarse en el cálculo de los indicadores sintéticos. Los 11 indicadores que no forman parte del cálculo de los indicadores sintéticos tienen una naturaleza categórica (por ejemplo, el indicador FE13 – Formas de acceso de las empresas a la iniciativa) que no permite atribuir un valor inequívoco al indicador en tanto que el mismo indicador tienen tantos resultados como categorías contiene su formulación.

El **nivel 1** corresponde a la agrupación de indicadores básicos necesarios para responder a cada una de las preguntas de evaluación. De esta forma se obtienen un total de 63 indicadores sintéticos (36 para la iniciativa FE, 19 para PIF y 8 asociados a la eficiencia de ambas iniciativas). Los indicadores sintéticos de **nivel 2** corresponden a los criterios de evaluación de las iniciativas y surgen de la agregación de los indicadores sintéticos de **nivel 1**. En total, el segundo nivel cuenta con 18 indicadores sintéticos (10

asociados a FE y 8 a PIF)²⁴. En el **nivel 3** se encuentran los indicadores que dan respuesta a los fines del sistema de formación para el empleo (u objetivos estructurales concretos). En total se identifican 10 indicadores para este nivel, 5 por cada iniciativa. El **nivel 4** agrupa los indicadores del nivel inferior para dar respuesta al análisis conjunto por iniciativa. Por último, el **nivel 5** agrega por resultados obtenidos por las iniciativas FE y PIF junto a los indicadores de eficiencia con el fin de dotar de una imagen completa a la evaluación realizada.

4.1.2. Estandarización y agregación

Para llevar a cabo el cálculo de los indicadores sintéticos resulta imprescindible normalizar todos los indicadores a la misma unidad de medida. Con el objetivo de dotar de interpretabilidad a los resultados obtenidos, se ha optado por transformar todos los indicadores a unidades porcentuales. De esta forma se permite dotar a los diferentes indicadores sintéticos de una visión de grado de cumplimiento respecto a los objetivos fijados por las diferentes iniciativas. Todos los indicadores básicos (**nivel 0**) cuya unidad de medida es el porcentaje no han sufrido ningún tipo de modificación para su integración en el marco de los indicadores sintéticos. En lo que respecta al resto de indicadores se han seguido los siguientes procedimientos:

- **Indicadores cuya unidad de medida es una unidad continua** (por ejemplo: euros, personas, iniciativas...): se ha normalizado el resultado observado para el ejercicio 2022 a partir de la serie temporal disponible para cada indicador. En este caso, el valor máximo de la serie obtendría una calificación de 100% y el valor mínimo del 0%.
- **Indicadores de valoración**: se ha normalizado el resultado relativizando la valoración obtenida entre el valor máximo de la escala de valoración del indicador en cuestión.

Este procedimiento dota de una alta interpretabilidad a los indicadores básicos. Así, por ejemplo, el indicador “FE01 Formación impartida: Acciones” obtiene un resultado normalizado del 100% en tanto que en el año 2022 se realizó el máximo de acciones de toda la serie histórica disponible. Por otro lado, el indicador “FE29 - ¿La formación realizada dentro de la iniciativa ha favorecido la productividad de los equipos de trabajo?” presenta un rendimiento igual al 71,5% en tanto que la valoración media realizada por las empresas sobre este aspecto es de 7,15 puntos sobre 10, señalando un margen de mejora de 28,5 puntos porcentuales respecto al nivel de máxima satisfacción del 100%.

Con el fin de asegurar la neutralidad del análisis se han utilizado medias aritméticas para agregar los resultados de cada nivel. Así, por ejemplo, el indicador sintético asociado al criterio de evaluación I.A.1

²⁴ La ausencia de criterios de evaluación asignados a las preguntas de evaluación del apartado de eficiencia implica que la agregación de las preguntas se realiza directamente en el nivel correspondiente a las iniciativas.

resulta de la media aritmética de los resultados de los indicadores FE01 a FE06. Sin embargo, más adelante se propondrá que, en un futuro, se ajusten estas medias aritméticas en base a pesos establecidos en base a criterio experto.

4.2.Resultados

La Tabla 7 presenta los resultados para los niveles 2 (criterio), 3 (objetivos), 4 (iniciativa) y 5 (análisis agregado)²⁵. Así, puede comprobarse cómo se registra un nivel de cumplimiento del 66,7%, es decir, de la agregación del conjunto de indicadores básicos por cada criterio y objetivo de evaluación asociado a cada iniciativa se obtiene el indicador de que el rendimiento medio observado es igual a 2/3 del rendimiento máximo potencial. En cuanto al análisis por iniciativa, tanto las iniciativas de formación programada por las empresas como de PIF obtienen un resultado muy similar, 63,3% y 62,6% respectivamente, indicando un rendimiento similar en ambos casos. Este resultado es de gran utilidad en tanto que señala un avance compensado entre ambas iniciativas respecto a los objetivos marcados en cada una de ellas. Por su parte, se revela un nivel de eficiencia igual al 74,2%.

En lo que respecta al análisis por objetivos de evaluación, se observan diferencias notables entre ambas iniciativas. Así, se observa que PIF es muy superior en la consecución de sus objetivos en 3 de los 5 objetivos de la iniciativa, el A – favorecer la formación a lo largo de la vida para mejorar las competencias profesionales, así como el desarrollo profesional y personal – el D – mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras – y el E – acercar a las personas trabajadoras a las TIC y disminuir la brecha digital. En el objetivo A, PIF reporta un 70,1% frente al 61,2% de FE, una diferencia de 9 p.p., seguida por la diferencia de 10 p.p. en el objetivo E (73% en PIF frente a 53,4% en FE) y por la mayor diferencia, la del objetivo D, de 14 p.p. (79,5% en PIF frente 65,7% en FE). En el objetivo B – atender a los requerimientos de las empresas y las necesidades del mercado de trabajo – a pesar de estar PIF por debajo, lo está en 6 p.p. (68% en PIF frente a 74,2% en FE). De hecho, el resultado que hace que el avance medio de PIF sea tan parecido al de FE es el relacionado con el objetivo C – contribución a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas – que muestra una consecución de solamente el 22,5% frente al 62,2% de FE. Ello ha quedado reflejado en el análisis de resultados del módulo II donde se ha observado que las empresas no utilizan los PIF para mejorar la productividad y/o competitividad directamente, aunque podría verse matizado puesto que podría estarse dando un impacto indirecto vía la especialización de los trabajadores, la razón principal por la que se utilizan los PIF. En cualquier caso, cabe destacar que PIF tiene un mejor desarrollo que FE en los objetivos más vinculados a los trabajadores (A, D y E) y un menor desempeño en los más vinculados a

²⁵ Los resultados detallados que incluyen los resultados para los indicadores de nivel 1 se encuentran disponibles en el documento Excel “Excel_Sinteticos.xlsx”, adjuntado a este documento.

las empresas (B y, sobre todo E). De hecho, sin estos dos objetivos, la diferencia entre FE y PIF sería de 14 p.p. a favor de esta última iniciativa.

Asimismo, los criterios de evaluación también presentan desempeños muy dispares dentro de cada iniciativa, señalando cuáles son los principales puntos débiles y las fortalezas de cada una de las iniciativas evaluadas en este proyecto. En el caso de la formación programada por las empresas, dentro del objetivo A, se observan muy buenos desempeños en las áreas de alcance y calidad, así como en acceso, contrastados con desempeños muy bajos en términos de cobertura y adquisición de competencias. Ello se repite en la iniciativa PIF donde el criterio de acceso y cobertura es el que presenta los porcentajes más bajos (27,6%), junto al de impacto en la productividad, coincidente con el objetivo C y ya comentado anteriormente.

Tabla 7. Resultados indicadores sintéticos

Criterio		Objetivo		Iniciativa/Eficiencia		Indicador sintético agregado
I.A.1	83,9%	I.A	61,2%	FE	63,3%	66,7%
I.A.2	82,6%					
I.A.3	24,8%					
I.A.4	27,4%					
I.A.5	87,5%					
I.B.1	79,8%	I.B	74,2%			
I.B.2	68,6%					
I.C.1	62,2%	I.C	62,2%			
I.D.1	65,7%	I.D	65,7%			
I.E.1	53,4%	I.E	53,4%			
II.A.1	86,1%	II.A	70,1%	PIF	62,6%	
II.A.2	27,6%					
II.A.3	91,1%					
II.A.4	75,5%					
II.B.1	68,0%	II.B	68,0%			
II.C.1.	22,5%	II.C	22,5%			
II.D.1	79,2%	II.D	79,2%			
II.E.1	73,0%	II.E	73,0%			
				Eficiencia	74,2%	

Fuente: elaboración propia

4.3. Limitaciones metodológicas

El cálculo de los indicadores sintéticos para las evaluaciones de las iniciativas de formación programada por las empresas y los permisos individuales de formación enfrenta ciertas limitaciones que pueden afectar a la precisión, relevancia e interpretabilidad de estos. El método de estandarización actual carece de metas definidas, lo que puede llevar a una subestimación del rendimiento obtenido. Sin metas concretas, el nivel máximo del 100% puede asociarse, en algunos casos, a resultados demasiado ambiciosos, haciendo que incluso buenos desempeños parezcan insuficientes. Esta falta de definición

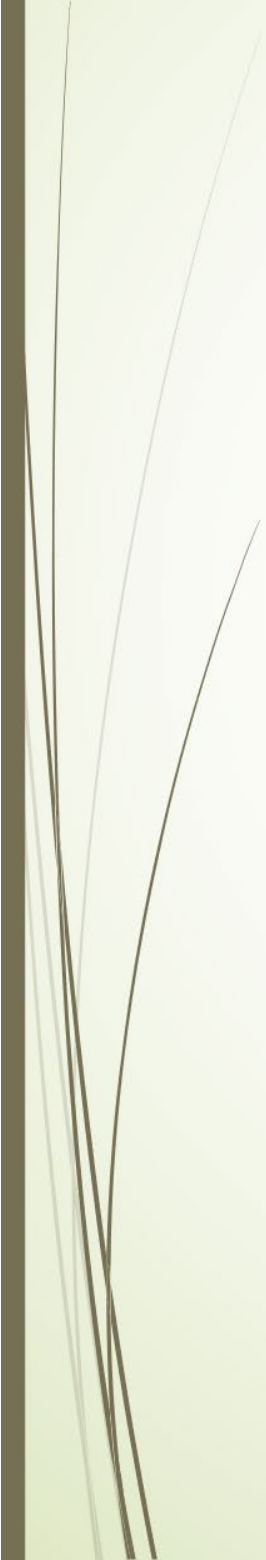
impide interpretar adecuadamente los resultados y no proporciona un marco claro y objetivo para medir el progreso y las áreas que requieren atención, afectando la precisión y justicia de la evaluación del éxito de las iniciativas.

Por otra parte, sin el criterio experto de los actores involucrados en las iniciativas, los pesos asignados para el cálculo de los índices de cada pregunta y criterio de evaluación pueden no reflejar adecuadamente la importancia relativa de cada componente dentro del contexto de las iniciativas. La ausencia de esta participación puede llevar a que los indicadores sintéticos no sean representativos ni estén alineados con las prioridades y expectativas de los diversos *stakeholders*, reduciendo la aceptación y legitimidad de los resultados de la evaluación.

Finalmente, disponer de datos históricos completos para el conjunto de indicadores básicos es necesario para la aplicación de técnicas estadísticas avanzadas, como el análisis de componentes principales (PCA). Sin estas técnicas, la ponderación de los diferentes indicadores puede no ser lo suficientemente precisa ni basada en evidencia robusta. Además, la ausencia de una serie temporal consistente, para los indicadores procedentes de la encuesta, impediría la realización de una evaluación longitudinal del desempeño de las iniciativas, dificultando la comparación de resultados a lo largo del tiempo y la identificación de tendencias y cambios en la efectividad de las iniciativas. Abordar estas cuestiones es crucial para mejorar la precisión, objetividad y utilidad de las evaluaciones de las iniciativas FE y PIF.



ECONOMÍA CIRCULAR



5. OBJETIVO COYUNTURAL DE LA EVALUACIÓN: ECONOMÍA CIRCULAR

5.1. Contexto

5.1.1. El caso de la economía circular

La evaluación que aquí se presenta, más allá de explorar los resultados de las iniciativas de formación programada por las empresas y los permisos individuales de formación en general, ha querido poner el foco en un sector estratégico, como es el de la economía circular. Por ello, antes de entrar a analizar el papel que la formación haya podido tener en este sector, es importante caracterizarlo.

La economía circular ha emergido como una respuesta crucial a los desafíos ambientales y económicos contemporáneos. Se trata de un enfoque que busca transformar el paradigma tradicional de producción y consumo lineal hacia un sistema sostenible y regenerativo. En contraposición al modelo lineal de "extraer, producir, consumir y desechar", este enfoque se fundamenta en mantener los productos, componentes y materiales en uso durante el mayor tiempo posible, prolongando su ciclo de vida útil dentro del sistema económico a través de la reparación, el rediseño y la remanufactura, y minimizando así la extracción de recursos naturales y los impactos ambientales asociados. Para ello, es necesario optimizar el uso de recursos, reducir la generación de residuos y maximizar la reutilización, el reciclaje y la recuperación de materiales.

La economía circular implica una transformación profunda en múltiples sectores y niveles, desde el diseño de productos y procesos industriales, hasta la gestión de residuos y el consumo consciente. Requiere la colaboración entre empresas, gobiernos, instituciones académicas y la sociedad en su conjunto para impulsar la innovación, la inversión en infraestructuras y tecnologías sostenibles, y el cambio cultural hacia patrones de consumo más responsables. En última instancia, la economía circular no solo busca mitigar los desafíos ambientales y sociales asociados con el modelo económico actual, sino también promover la prosperidad económica a largo plazo mediante la creación de empleo, la generación de valor añadido y la preservación de los recursos naturales para las generaciones futuras.

Existen varias alternativas para identificar empresas vinculadas a la economía circular, entre las que se incluyen:

- **Análisis documental de convocatorias de financiación pública:** estas convocatorias suelen estar dirigidas a proyectos específicos relacionados con la sostenibilidad, la innovación tecnológica o el desarrollo económico, entre otros aspectos. Algunas convocatorias pueden estar especialmente diseñadas para fomentar iniciativas relacionadas con la economía circular.

- **Consulta de informes y estudios de mercado:** los informes y estudios de mercado sobre la economía circular suelen identificar empresas destacadas en el campo y proporcionar análisis sobre sus actividades y prácticas comerciales. Estos recursos pueden ser útiles para identificar empresas líderes en el ámbito de la economía circular y obtener información sobre su desempeño y trayectoria.
- **Utilización de la clasificación CNAE:** la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) es una herramienta estándar que clasifica las actividades económicas de las empresas. Identificar empresas vinculadas a la economía circular a partir de la CNAE implica buscar códigos específicos relacionados con sectores que promuevan prácticas sostenibles, como el tratamiento de residuos, la fabricación de productos ecológicos o la consultoría en medio ambiente.

Con el objetivo de asegurar la mayor rigurosidad del análisis, se ha optado por identificar empresas vinculadas a la economía circular a partir de la clasificación de códigos CNAE. Esta aproximación es la que sigue EUROSTAT a la hora de calcular los indicadores vinculados a sectores de economía circular (Inversiones privadas, empleos y valor añadido bruto relacionados con sectores de economía circular). Así, en el año 2020, el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio de Empleo Público de España (SEPE) se propuso identificar de manera más precisa los empleos u ocupaciones afectados por este cambio de paradigma productivo siguiendo una metodología basada en identificación sectorial a partir de la clasificación CNAE, en el “Estudio Prospectivo de las Actividades Económicas relacionadas con la Economía Circular en España”²⁶. El estudio se basó en la clasificación elaborada por EUROSTAT, además de incluir otras tres actividades consideradas relevantes por expertos de la Administración pública y entidades participantes en el estudio, como son las actividades de captación, depuración y distribución de agua, así como la recogida y tratamiento de aguas residuales y actividades de alquiler.

²⁶ Estudio Prospectivo de las Actividades Económicas relacionadas con la Economía Circular en España. Observatorio de las Ocupaciones. Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal. NIPO PDF: 120-20-008-3. Enero, 2020.

Tabla 8. Códigos CNAE vinculados a la Economía Circular

33	<i>Reparación e instalación de maquinaria y equipo</i>
3311	Reparación de productos metálicos
3312	Reparación de maquinaria
3313	Reparación de equipos electrónicos y ópticos
3314	Reparación de equipos eléctricos
3315	Reparación y mantenimiento naval
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial
3317	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
3319	Reparación de otros equipos
36	<i>Captación, depuración y distribución de agua</i>
3600	Captación, depuración y distribución de agua
37	<i>Recogida y tratamiento de aguas residuales</i>
3700	Recogida y tratamiento de aguas residuales
38	<i>Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización</i>
3811	Recogida de residuos no peligrosos
3812	Recogida de residuos peligrosos
3821	Tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos
3822	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
3831	Separación y clasificación de materiales
3832	Valorización de materiales ya clasificados
39	<i>Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos</i>
3900	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
45	<i>Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas</i>
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
46	<i>Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas</i>
4677	Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho
47	<i>Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas</i>
4779	Comercio al por menor de artículos de segunda mano en establecimientos
77	<i>Actividades de alquiler</i>
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros
7712	Alquiler de camiones
7721	Alquiler de artículos de ocio y deportivos
7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico
7731	Alquiler de maquinaria y equipo de uso agrícola
7732	Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil
7733	Alquiler de maquinaria y equipo de oficina, incluidos ordenadores
7734	Alquiler de medios de navegación
7735	Alquiler de medios de transporte aéreo
7739	Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles n.c.o.p.

La Unión Europea (UE) ha sido pionera en la integración de los principios de la economía circular en su marco político y regulatorio, reconociendo la importancia crítica de transitar hacia un modelo económico sostenible que minimice el desperdicio y maximice la reutilización y el reciclaje de recursos. En este sentido, la agenda de la economía circular de la UE comenzó a tomar forma en el marco de la Estrategia Europa 2020²⁷, lanzada en 2010, donde se identificó la eficiencia de los recursos como una de sus siete iniciativas emblemáticas. En 2015, la Comisión Europea adoptó el primer paquete de medidas sobre la economía circular, el Plan de Acción para la Economía Circular²⁸, estableciendo un ambicioso programa de acción que abarcaba desde la producción y el consumo, hasta la gestión de residuos y el mercado de materias primas secundarias. Su objetivo final era avanzar en el cierre del ciclo de vida de los productos a través de un mayor reciclaje y reutilización.

Un hito significativo en la evolución de la economía circular fue el paquete de medidas de 2018, que revisó la legislación de residuos de la UE²⁹ e introdujo metas concretas de reciclaje para 2030. Este paquete fortaleció las bases para el ciclo de vida completo del producto, promoviendo la economía circular en diseño, producción, consumo y gestión de residuos. En esta línea, en 2018, la Comisión Europea adoptó la Estrategia Europea³⁰ para el plástico en una economía circular con el fin de conseguir que todos los envases y recipientes de plástico sean reutilizables o reciclables para 2023. Con ello, se implementaron medidas para reducir el consumo de plásticos de un solo uso y restringir así el uso de microplásticos.

Otro avance significativo en el esfuerzo europeo por la transición circular se localiza en marzo de 2020, momento en el que la Comisión Europea presentó un nuevo Plan de Acción para la Economía Circular como parte del Pacto Verde Europeo³¹. Este plan, concentra sus esfuerzos en reducir la huella ambiental y climática de la UE, impulsando al mismo tiempo la innovación, el crecimiento económico y la creación de empleo. Entre sus principales objetivos destaca i) Minimizar el consumo de recursos y

²⁷ Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html>

²⁸ Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2021). *I Plan de acción de Economía Circular 2021-2023. Estrategia Española de Economía Circular*. https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/economia-circular/plan_accion_eco_circular_def_nipo_tcm30-529618.pdf

²⁹ Directiva (UE) 2018/851 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de mayo de 2018 por la que se modifica la Directiva 2008/98/CE sobre los residuos

³⁰ Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0352&from=EN>

³¹ Comisión Europea, Dirección General de Comunicación, *Pacto Verde Europeo: consecución de nuestros objetivos*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2775/948427>

la generación de residuos, ii) Fomentar la durabilidad y reusabilidad de productos y iii) Estimular un crecimiento sostenible que esté desvinculado del uso de recursos.

Para lograr estos objetivos, el plan introduce una serie de iniciativas clave enfocadas en el diseño sostenible de productos. Esto implica la implementación de regulaciones que exijan que todos los productos comercializados en el mercado de la UE cumplan con criterios de durabilidad, reparación, reutilización y reciclaje. Se da especial atención a sectores con un alto potencial de circularidad, como la electrónica, baterías, vehículos, plásticos, textiles y construcción, estableciendo estrategias y acciones específicas para cada uno de estos campos.

Otro pilar del plan es la reducción de residuos y la promoción de la economía de los materiales secundarios. Esto se traduce en el establecimiento de objetivos más estrictos para la reducción de residuos y la mejora de los sistemas de recolección y reciclaje, junto con el fomento de un mercado para las materias primas secundarias. Además, se revisará la legislación existente para mejorar la gestión de residuos, incluidas medidas específicas para combatir la exportación ilegal de residuos fuera de la UE.

La digitalización juega un papel crucial en este esfuerzo, mediante la implementación de pasaportes de productos digitales que ofrecen información detallada sobre la composición, el origen y la reparación de los productos, facilitando así la transición hacia una economía circular.

Tal y como se puede vislumbrar a partir de la situación normativa actual y las perspectivas ya definidas, la evolución futura de la economía circular en la política de la UE se centrará en la integración más profunda de sus principios en todas las áreas de la política y la implementación efectiva del Plan de Acción de 2020. Se espera que la economía circular desempeñe un papel clave en la realización del Pacto Verde Europeo, contribuyendo significativamente a los objetivos de neutralidad climática de la UE para 2050.

LA ECONOMÍA CIRCULAR EN ESPAÑA

En el contexto europeo, España se ha posicionado como un actor relevante en la transición hacia la economía circular, alineándose con los objetivos y directrices establecidos por la Unión Europea (UE). Este compromiso se refleja en la implementación de políticas, estrategias y programas destinados a fomentar un modelo económico que minimiza el desperdicio y promueve la reutilización y reciclaje de recursos. España ha adoptado un enfoque proactivo para integrar los principios de la economía circular en su marco legislativo y político. La aprobación de la Estrategia Española de Economía Circular "España

Circular 2030³² establece un plan de acción nacional que mira hacia la reducción del consumo de materias primas y la producción de residuos, el aumento de la tasa de reciclado y el impulso a la economía circular en todos los sectores económicos. Sus objetivos principales son:

- Reducir un 30% el uso de materiales en relación con el PIB.
- Reducir un 15% la generación de residuos, entre ellos, la reducción específica de los residuos de la cadena alimentaria.
- Incrementar la reutilización en hasta un 10 % de residuos municipales.
- Mejorar un 10% en la eficiencia del uso del agua.
- Reducir la emisión de gases por debajo de 10 millones de toneladas de CO2 equivalente.

Como parte de la estrategia España Circular 2030, el Plan de Acción de Economía Circular 2021- 2023³³ detalla medidas específicas y proyectos a corto plazo para promover la economía circular en el país. El plan destaca por su carácter transversal, recogiendo actuaciones no exclusivamente gubernamentales para avanzar hacia una economía más circular, coordinando una amplia diversidad de medidas. Se articula en torno a cinco ejes de actuación: producción, consumo, gestión de residuos, materias primas secundarias, y reutilización y depuración del agua y se enfoca en áreas clave como el diseño sostenible, el consumo responsable, la gestión y valorización de residuos, y la promoción de modelos de negocio circulares. Entre ellos, destaca la iniciativa PYME Circular³⁴, que busca integrar la economía circular específicamente en las PYMES para crear nuevos ámbitos de negocio sostenibles.

En 2022, se aprobó también la Ley de Residuos y Suelos Contaminados³⁵, que implementa la Directiva Marco de Residuos y la Directiva de Plásticos de un Solo Uso de la Unión Europea para reducir la generación de residuos y garantizar una gestión más sostenible de los suelos contaminados. Además, revisa el reglamento de responsabilidad del productor, e introduce impuestos estatales sobre los residuos que se generen.

³² Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2018). *España Circular 2030. Estrategia Española de Economía Circular*.

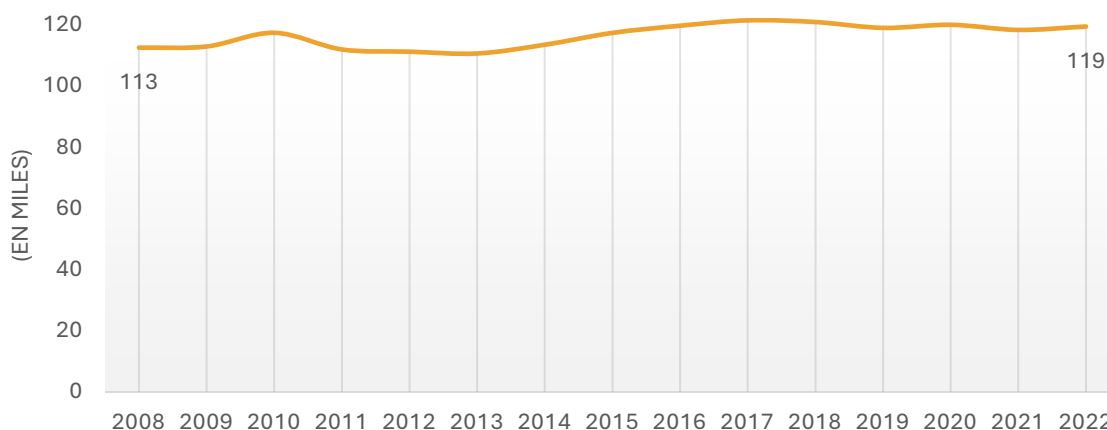
³³ Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2021). *Plan de acción de Economía Circular 2021-2023. Estrategia Española de Economía Circular*.
https://www.miteco.gob.es/content/dam/mitesco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/economia-circular/plan_accion_eco_circular_def_nipo_tcm30-529618.pdf

³⁴ Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2021). *Plan de acción de Economía Circular 2021-2023. Estrategia Española de Economía Circular (página 12)*.
https://www.miteco.gob.es/content/dam/mitesco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/economia-circular/plan_accion_eco_circular_def_nipo_tcm30-529618.pdf

³⁵ Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

Así, para el año 2022, España contaba con un total de 119.426 empresas activas en sectores vinculados a la economía circular (Gráfico 125)³⁶. Esta cifra representa un incremento en cerca de 7.000 empresas desde 2008 (+6,1%) y equivale al 3,5% del total de empresas activas en España (cifra que se mantiene estable a lo largo de toda la serie desde 2008).

Gráfico 125 Número de empresas vinculadas a la economía circular en España (en miles)

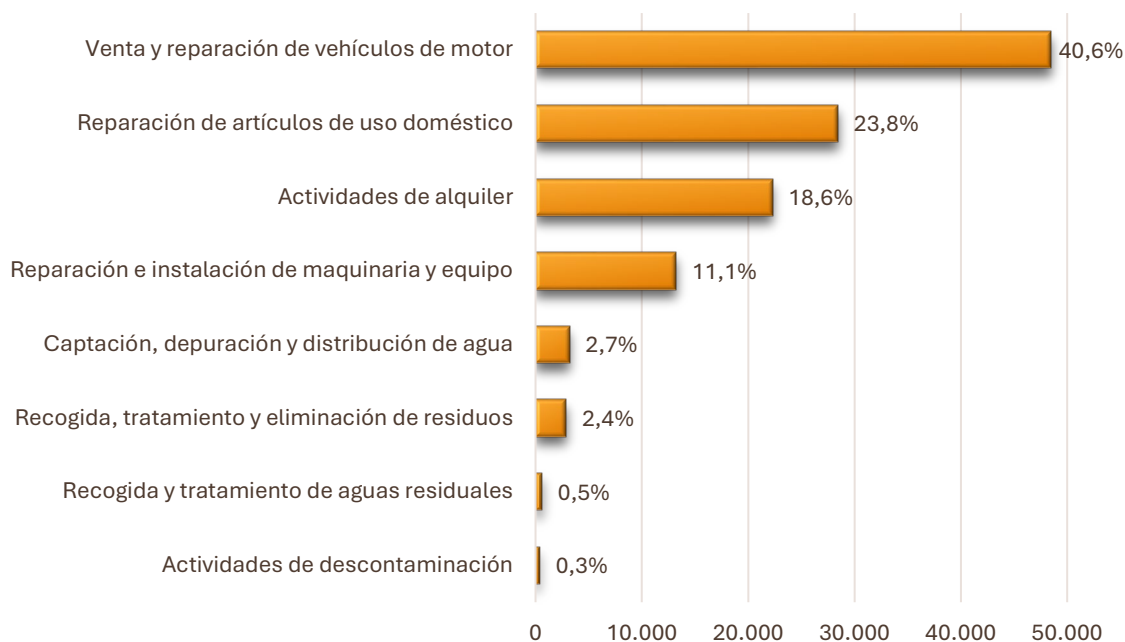


Fuente: INE | Estadística de sociedades mercantiles

Más del 40% de todas las empresas vinculadas a la economía circular, un total de 48.460, están relacionadas con la venta y reparación de vehículos a motor (Gráfico 126). Lejos de esta cifra, pero con un peso importante, se encuentran las empresas de Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico (28.433), las de Actividades de alquiler (22.267) y las de Reparación e instalación de maquinaria y equipo (13.209). En el otro extremo, las empresas relacionadas con actividades de Captación, depuración, distribución y tratamiento de aguas, así como las de Recogida y tratamiento de residuos y descontaminación, tienen un peso residual sobre el volumen de empresas activas. Sin embargo, este hecho encuentra su razón de ser en que estas actividades tienden a concentrarse en un menor número de empresas, pero de mayor envergadura. Prueba de ello es que la totalidad de las empresas vinculadas a la economía circular de más de 250 trabajadores realizan algunas de estas actividades.

³⁶ Los datos disponibles por parte del INE no permiten filtrar empresas por 4 dígitos del CNAE, por este motivo el análisis excluye las empresas de los códigos 4677 y 4779. IS

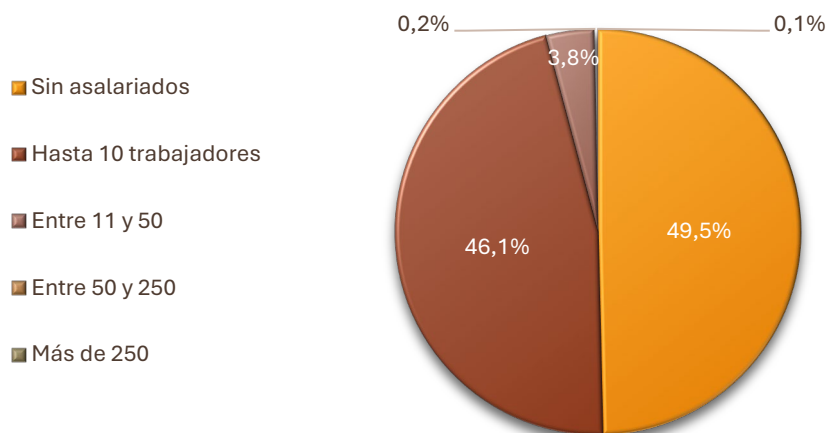
Gráfico 126 Empresas vinculadas a la Economía Circular por actividad principal



Fuente: INE | Estadística de sociedades mercantiles, 2022

En este sentido, prácticamente el 50% de las empresas vinculadas a la economía circular en España no cuentan con asalariados y el 46,1% son microempresas, al contar con menos de 10 trabajadores (Gráfico 127). En el otro extremo, puede comprobarse cómo las pequeñas empresas, de entre 11 y 50 empleados, tan solo representan el 3,8% del total, mientras que las medianas (de 50 a 250 trabajadores: 0,2%) y las grandes (más de 250 trabajadores: 0,1%) tienen un peso anecdótico sobre la estructura productiva. Sin embargo, cabe señalar que estas cifras presentan fuertes divergencias sectoriales. Así, mientras que, en el caso de las actividades de reparación de ordenadores, el porcentaje de empresas sin asalariados escala hasta el 74%, esta cifra tan solo alcanza el 4% para las actividades de valorización de residuos.

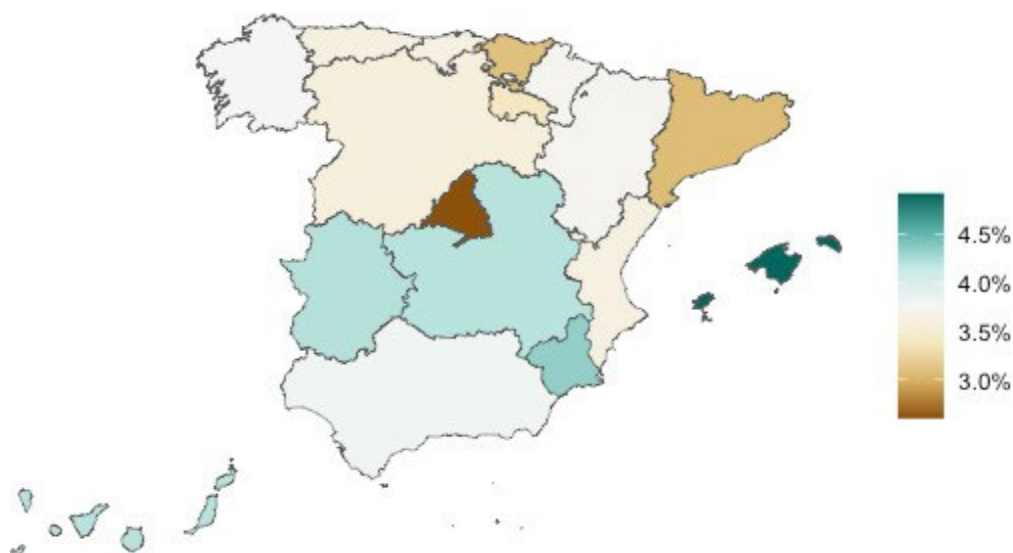
Gráfico 127 Empresas vinculadas a la Economía Circular por estrato de asalariados/as



Fuente: INE | Estadística de sociedades mercantiles, 2022

Finalmente, se pueden observar grandes divergencias en cuanto a la penetración de las empresas vinculadas a la economía circular en las diferentes comunidades autónomas españolas (Gráfico 128). Así, en las Illes Balears estas representan prácticamente un 5% del tejido productivo total de la comunidad. En el otro extremo se encuentran la Comunidad de Madrid (2,60%), Cataluña (3,06%) y el País Vasco (3,09%). Estos resultados se encuentran fuertemente influenciados por la estructura productiva de cada una de estas regiones. Mientras que aquellas regiones que presentan una mayor especialización turística tienden a presentar mejores cifras en cuanto a empresas vinculadas a la economía circular fruto de la importancia de actividades como el alquiler de vehículos, aquellas economías con un mayor componente industrial o de servicios avanzados (ya sean tecnológicos o financieros) tienden a presentar un menor rendimiento en este ámbito.

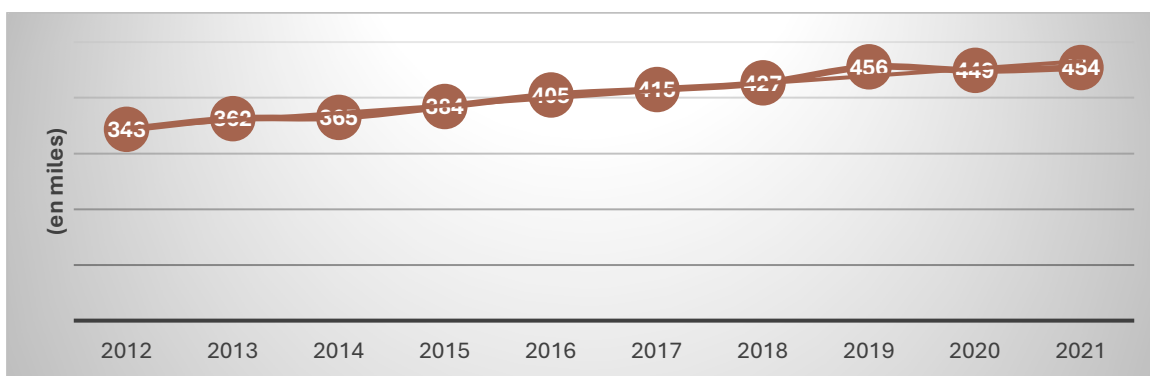
Gráfico 128 Peso de las empresas vinculadas a la Economía Circular por Comunidad Autónoma



Fuente: INE | Estadística de sociedades mercantiles, 2022

Según los últimos datos disponibles en Eurostat, en el año 2021, España contaba con un total de 454.085 trabajadores/as vinculados/as a actividades relacionadas con la economía circular (Gráfico 129). Esta cifra, que se sitúa ligeramente por debajo del máximo pre-pandemia (año 2019), pone de manifiesto el peso que la economía circular ha ido alcanzando durante la última década y supone un incremento del 32% con respecto a los datos de 2012 en el número de personas trabajadoras vinculados a estas actividades.

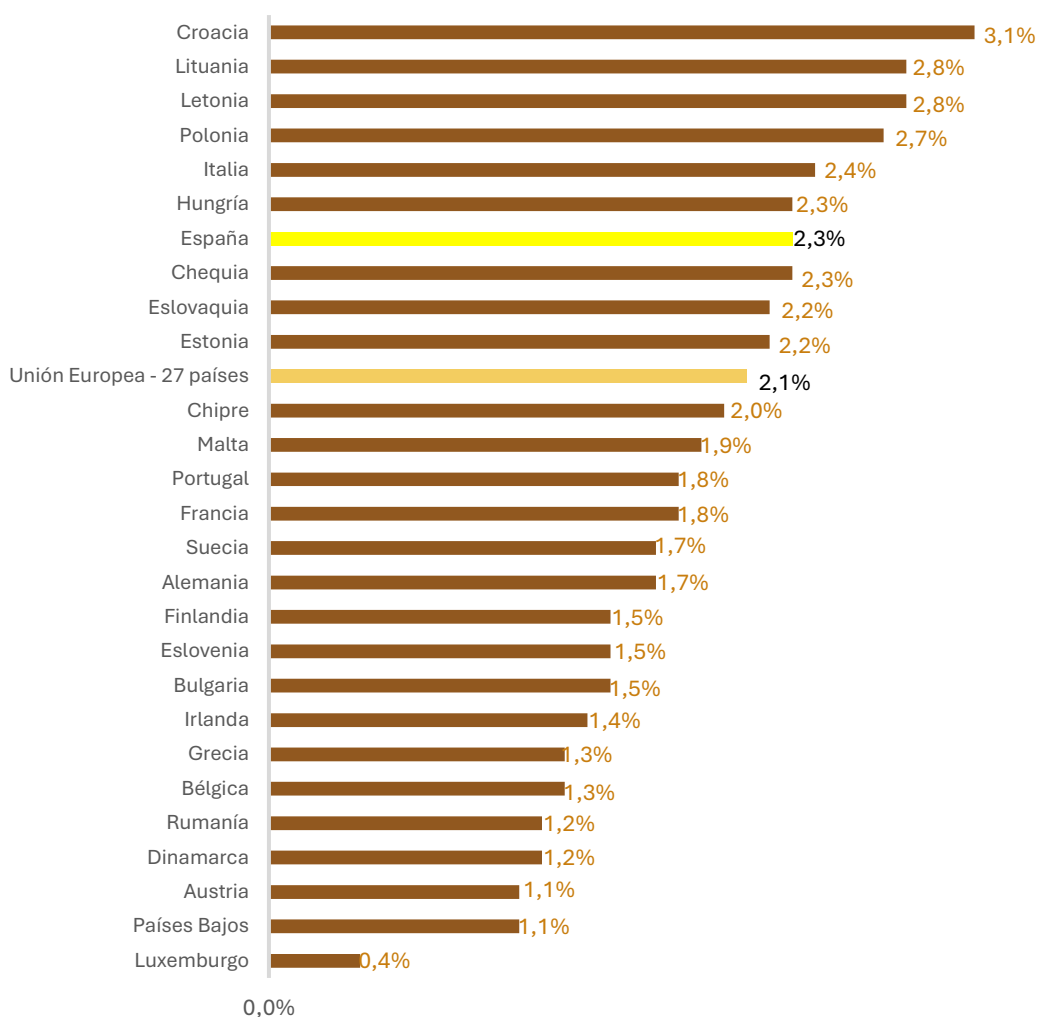
Gráfico 129 Número de personas trabajadoras vinculadas a la economía circular (en miles)



Fuente: EUROSTAT. Persons employed in circular economy sector

Así, tal y como se manifiesta en el Gráfico 130, los empleos relacionados con la economía circular representan el 2,3% del total de las personas trabajadoras en activo, cifra ligeramente superior a la media europea (2,1%) y que sitúa a España en el grupo de países europeos donde mayor importancia tienen las actividades circulares en la generación de empleo.

Gráfico 130 Peso del empleo en economía circular sobre el total de empleo por país



Fuente: EUROSTAT. Persons employed in circular economy sector, 2021

EL ROL DE LA FORMACIÓN EN ECONOMÍA CIRCULAR

En este contexto, la formación en economía circular dentro de las empresas se vuelve esencial. La capacitación y sensibilización de los equipos humanos en las empresas se presentan como ejes vertebrales para fomentar una cultura organizacional que privilegie el ciclo de vida de los productos, la minimización de residuos, y la reutilización y reciclaje de materiales. Capacitar a las personas empleadas en economía circular puede ayudar a las empresas a identificar oportunidades para optimizar sus procesos, reducir costes, y a la vez, disminuir su huella ambiental.

Específicamente, en el contexto de las empresas dedicadas a actividades clave dentro de la Economía Circular, la formación debe estar orientada a necesidades concretas y alineadas con las prácticas sostenibles de cada sector. En el ámbito de la reparación e instalación de maquinaria y equipo, es fundamental capacitar al personal en técnicas avanzadas de reparación y mantenimiento que maximicen la vida útil de los equipos y reduzcan el desperdicio. Esto incluye formación en diagnósticos eficientes de fallos, métodos de reparación con un enfoque en la reutilización de piezas y la gestión de inventarios circulares, priorizando componentes reciclados o reutilizados.

Para las empresas involucradas en la captación, depuración y distribución de agua, así como en el tratamiento de aguas residuales, la capacitación debe incluir la optimización de procesos de tratamiento para reducir el consumo de energía y productos químicos. Además, la formación en tecnologías emergentes de reutilización de aguas residuales permitirá implementar sistemas circulares que reintegren el agua tratada en procesos industriales o para riego, fomentando un uso más eficiente de los recursos hídricos.

En el sector de la recogida, tratamiento y valorización de residuos, la formación especializada en tecnologías de valorización que conviertan residuos en recursos útiles, como energía o materias primas secundarias, es esencial. Además, capacitar a los trabajadores en técnicas avanzadas de segregación y clasificación de materiales puede maximizar la recuperación de recursos y minimizar los desechos no recuperables, contribuyendo significativamente a los objetivos de economía circular.

Las actividades de descontaminación y gestión de residuos requieren capacitación en el uso de tecnologías innovadoras para la descontaminación de suelos, aguas y materiales, garantizando que estos procesos sean tanto eficientes como sostenibles. Por otro lado, en el ámbito de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, la formación debe enfocarse en técnicas de mantenimiento sostenible que incluyan la utilización de repuestos reciclados o remanufacturados y la implementación de programas de reciclaje para partes y componentes, alineando estas prácticas con los principios de la economía circular.

Para las empresas dedicadas al alquiler de maquinaria y equipos, la capacitación en modelos de negocio circulares basados en la maximización del uso de los equipos es clave. Esto incluye estrategias de mantenimiento predictivo y una gestión integral del ciclo de vida del equipo alquilado, promoviendo así una mayor eficiencia y reducción de costes operativos.

A través de estas acciones formativas específicas, las empresas pueden no solo cumplir con las normativas de economía circular, sino también identificar oportunidades para optimizar sus procesos, reducir costes y diferenciarse competitivamente en sus respectivos mercados. Además, fortalecerán su capacidad para innovar en procesos y productos, facilitando una transición efectiva hacia un modelo económico más circular y sostenible, contribuyendo al mismo tiempo a la protección del medio ambiente y al desarrollo de una cultura organizacional comprometida con la sostenibilidad.

5.2. Resultado de la evaluación

Este cuarto punto presenta los resultados de la evaluación de la Formación Programada por las Empresas (FE) en el ámbito de las empresas vinculadas con la economía circular, que responden a los objetivos coyunturales de la evaluación. Estos resultados se han organizado también según las preguntas e indicadores de la evaluación.

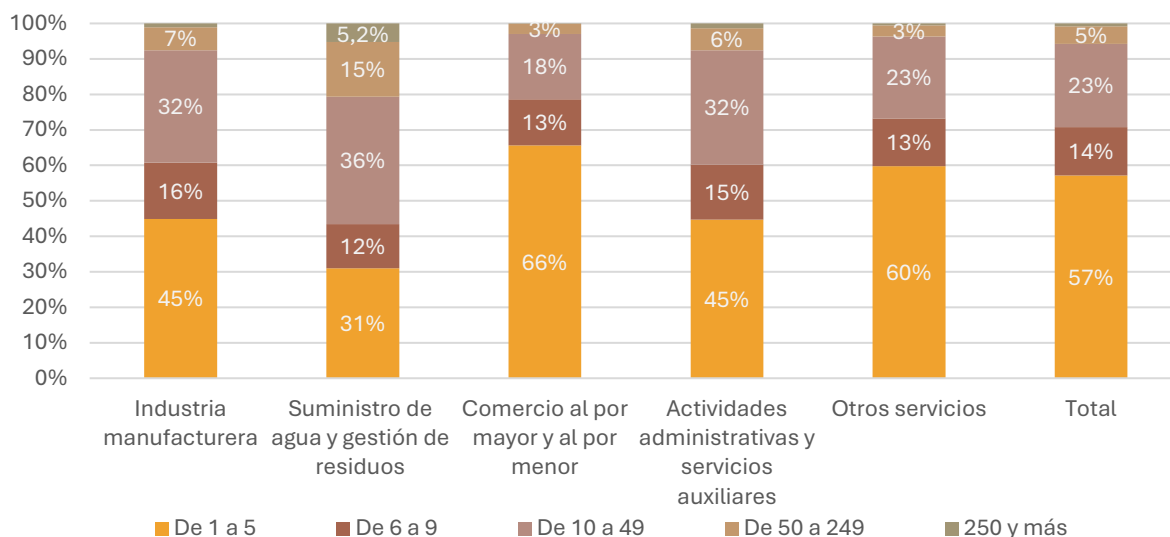
OBJETIVO COYUNTURAL A.

CARACTERIZAR LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA ECONOMÍA CIRCULAR INVOLUCRADAS EN LA FORMACIÓN PROGRAMADA, IDENTIFICANDO SU RELEVANCIA Y CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO SOSTENIBLE

DE LAS EMPRESAS EN LA INICIATIVA FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS, ¿CUÁLES ESTÁN RELACIONADAS EN SECTORES IMPLICADOS EN LA ECONOMÍA CIRCULAR? ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENEN?

En total, 18.556 de las 343.677 empresas que se acogieron a la iniciativa FE durante el año 2022 estaban vinculadas a la economía circular, un 5,4%. Al analizarlas, se puede observar una distribución variada por tamaño y sector. Tal y como puede comprobarse en el Gráfico 131 más de la mitad del total de empresas vinculadas a la economía circular acogidas a la iniciativa son microempresas con plantillas entre 1 y 5 trabajadores Este porcentaje es superior al observado para el conjunto de empresas, de este tamaño, acogidas a la iniciativa (51,8%) (ver Gráfico 20, página 39), indicando una mayor prevalencia de las empresas pequeñas en las actividades circulares. Sin embargo, el número de estas varía en función de los sectores, representando el 66% en el sector de Comercio al por mayor y al por menor y el 60% en Otros servicios, mientras que, como es de esperar por la naturaleza de sus actividades, la Industria manufacturera (45%) y el Suministro de agua y gestión de residuos (31%) presentan una menor prevalencia en este sentido.

Gráfico 131 Tamaño de las empresas vinculadas a la economía circular

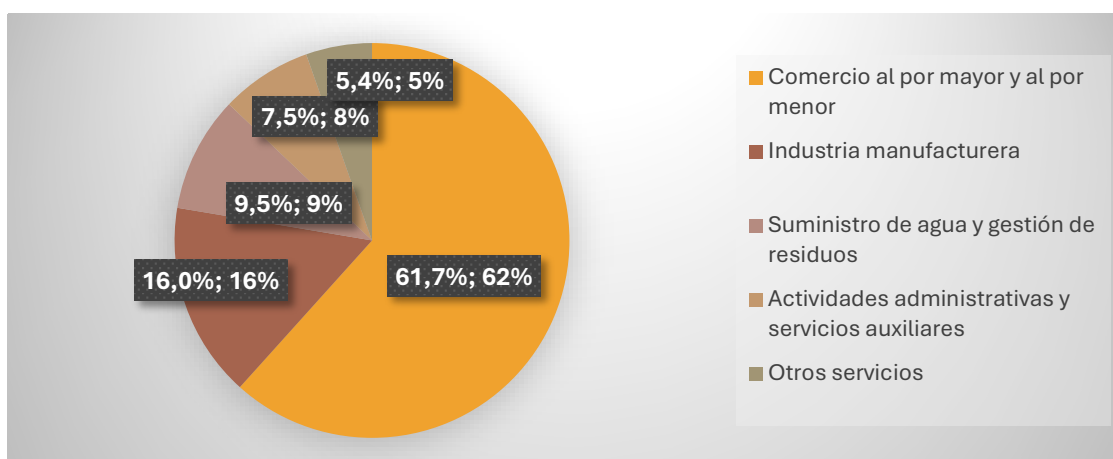


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Por su parte, las empresas pequeñas, de menos de 50 trabajadores, en la economía circular tienden a tener una representación similar o ligeramente superior en comparación con el conjunto de empresas acogidas a la iniciativa, aunque mientras que, las medianas y grandes empresas, tienen una mayor presencia en algunos sectores específicos de la economía circular. En concreto, en el sector de Suministro de agua y gestión de residuos, las empresas medianas y grandes empresas representan el 15%, y el 5,2% respectivamente, presentando una diferencia significativa respecto al total.

Además, el Gráfico 132 revela que el 61,7% de las empresas vinculadas a la economía circular, debido al peso de las actividades relacionadas con el mantenimiento y reparación de vehículos a motor, pertenecen al sector del Comercio al por mayor y al por menor, seguido de empresas pertenecientes a la Industria manufacturera, con un especial énfasis en las actividades de reparación y mantenimiento de maquinaria, con un 16%. El resto de los sectores presentan pesos inferiores al 10%.

Gráfico 132 Distribución sectorial de las empresas vinculadas a la economía circular

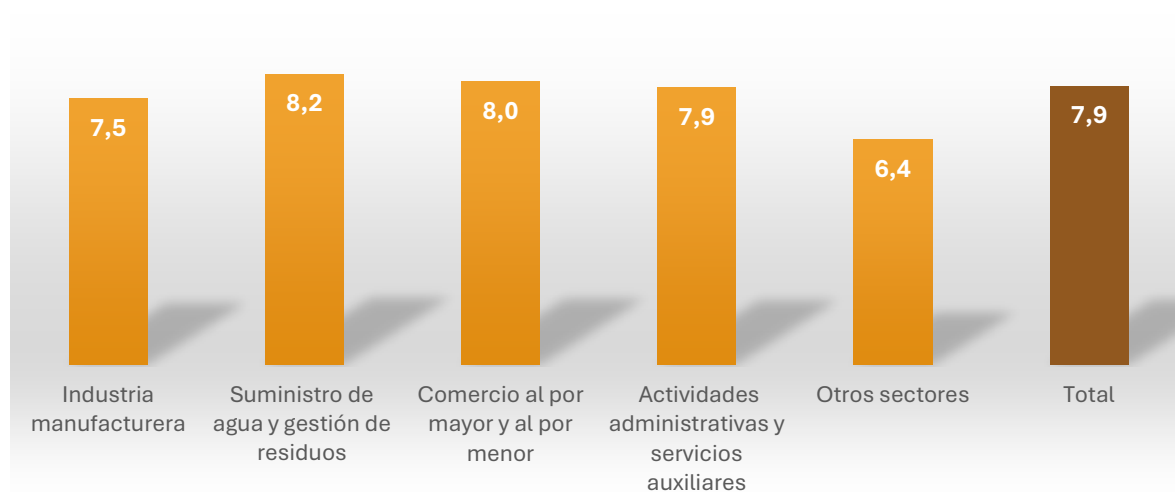


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

El Gráfico 133 proporciona información sobre la prioridad que otorgan las empresas de economía circular a la formación en este ámbito. Midiendo dicha prioridad en una escala de 0 (nada prioritaria) a 10 (muy prioritaria), el sector de Suministro de agua y gestión de residuos es el que presenta mayor puntuación en este aspecto (8,2), al fin y al cabo, dicho sector es el que se relaciona más estrechamente con los fundamentos mismos del paradigma circular al encargarse de las actividades que permiten el cierre del ciclo tanto de los materiales, junto a Comercio al por mayor y al por menor, y las Actividades administrativas y servicios auxiliares, con una puntuación de 8,0 y 7,9 respectivamente.

Tan solo 4 de las 221 empresas que han respondido a la pregunta (1,8% de la muestra) reporta un nivel de prioridad inferior al 5, mientras que el 23,1% de las empresas consideran muy prioritaria la formación en este ámbito.

Gráfico 133 Prioridad que otorgan las empresas de economía circular a la formación en este ámbito (escala 0 a 10)



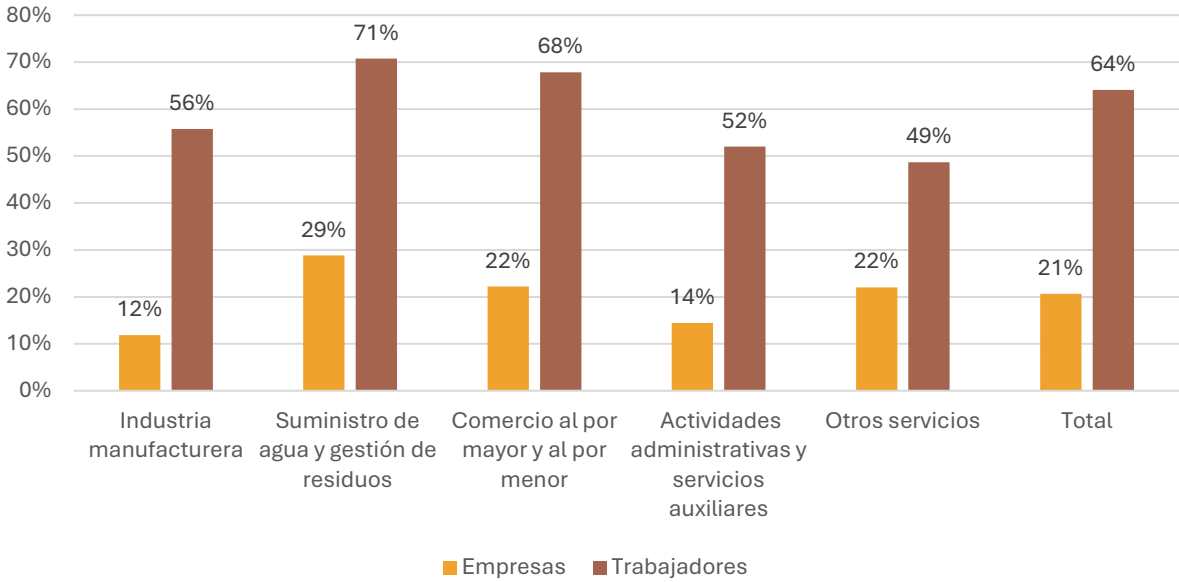
n = 221, n.c. = 95%, e = 2,81% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)
Fuente: Encuesta a empresas vinculadas a la economía circular

¿CÓMO ES LA FORMACIÓN DE LAS EMPRESAS EN SECTORES IMPLICADOS EN LA ECONOMÍA CIRCULAR A TRAVÉS DE LA INICIATIVA FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS?

El análisis de la formación de las empresas en sectores implicados en la economía circular a través de la FE revela varias tendencias y características distintivas. El Gráfico 134 muestra la proporción de empresas que afirman formar a sus personas trabajadoras en economía circular y la proporción de personas trabajadoras que manifiestan recibir dicha formación. En la industria manufacturera, tan solo el 12% de las empresas declaran formar en economía circular, aunque el 56% de las personas trabajadoras en dicho sector indican haber recibido formación en este ámbito. Esta diferencia puede deberse a que son varios trabajadores de una misma empresa hayan contestado al cuestionario, por lo que los datos obtenidos no entrarían en contradicción. Esta tendencia se observa en el conjunto de

la muestra, con un 64% de trabajadores afirmando recibir formación en economía circular mientras que tan solo el 21% de las empresas afirma impartir dicha formación.

Gráfico 134 Empresas de economía circular que dicen formar a sus personas trabajadoras en este ámbito y personas trabajadoras de dichas empresas que afirman recibir formación en economía circular



n = 2.616³⁷ (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)

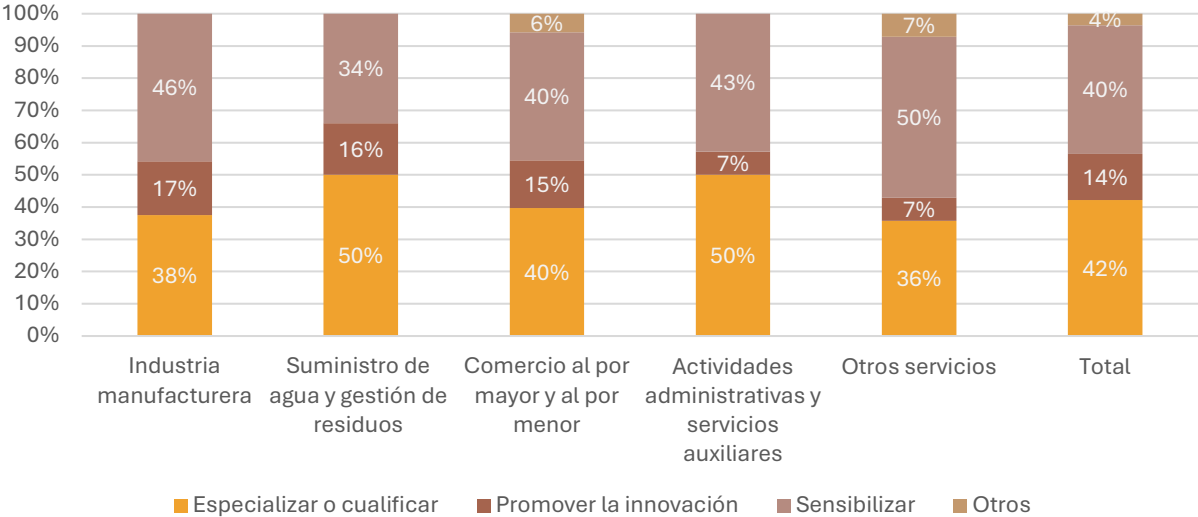
Fuente: Encuesta a empresas vinculadas a la economía circular y encuesta a personas trabajadoras vinculadas a la economía circular

Por su parte, el Gráfico 135 proporciona información sobre la finalidad de la formación en economía circular. En su conjunto, las empresas vinculadas a sectores productivos relacionados con la economía circular reportan dos motivaciones en este sentido: sensibilizar (42%) y especializar o cualificar (40%). Esto es debido a la necesidad de abordar tanto el cambio cultural como el desarrollo de competencias específicas en sus empleados. La sensibilización es crucial ya que permite a los trabajadores comprender la importancia y los beneficios de adoptar prácticas sostenibles y circulares, fomentando un compromiso interno hacia la sostenibilidad y facilitando la transición organizacional hacia modelos de negocio más responsables con el medio ambiente. Por otro lado, la especialización o cualificación es fundamental para dotar a la plantilla de los conocimientos técnicos y habilidades necesarios para implementar eficazmente las estrategias de economía circular. Tan solo un 14% refiere que la formación, en economía circular, repercute en la innovación empresarial, al observar los distintos sectores se mantiene esta tendencia.

³⁷ El tamaño muestral se divide en: Empresas (N = 1.047, n.c. = 95%, e = 2,81%) y Trabajadores (N = 1.569, n.c. = 95%, e = 2,46%).

Retomando el primer aspecto, en la industria manufacturera, el 46% va dirigida a sensibilización, mientras que el 38% se dirige a especializar o cualificar, mientras que, en lo que se refiere al suministro de agua y gestión de residuos, la mayoría de la formación también se centra en especializar o cualificar (50%) y en sensibilizar (34%). Este enfoque en la especialización indica una necesidad de habilidades técnicas y conocimientos específicos en este sector estrechamente ligado está con el ciclo de vida de los materiales y que, por ende, requiere de una serie de competencias muy concretas.

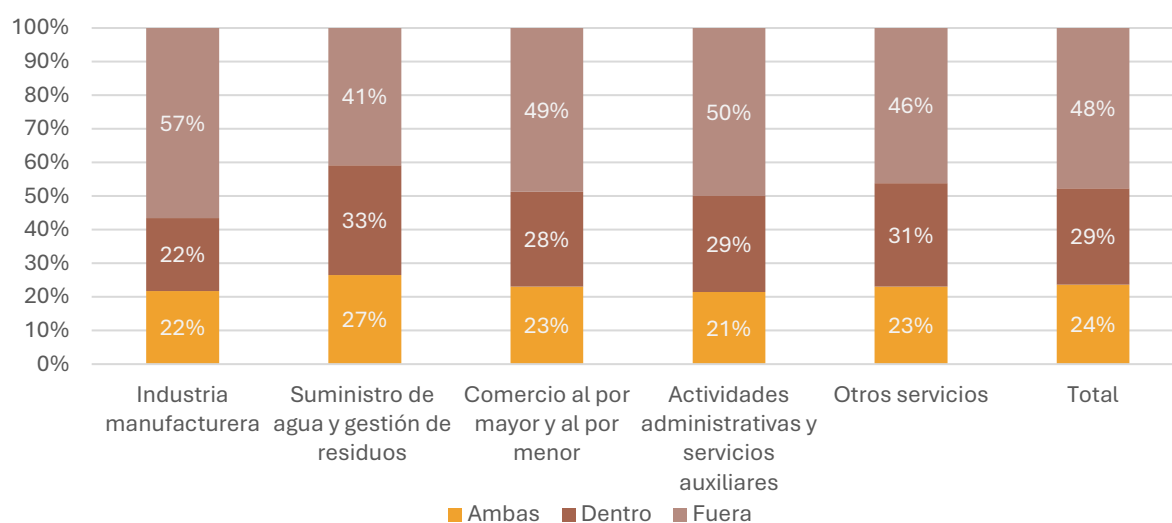
Gráfico 135 Finalidad de la formación en economía circular



n = 223, n.c. = 95%, e = 2,81% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)
 Fuente: Encuesta a empresas vinculadas a la economía circular

El Gráfico 136 revela que una proporción considerable de la formación en economía circular se realiza fuera del marco de la iniciativa. En la industria manufacturera, el 57% de la formación se realiza fuera de este marco, mientras que solo el 22% se realiza dentro y el 22% en ambos. Este patrón se repite en otros sectores, como el de suministro de agua y gestión de residuos (41% fuera, 33% dentro, 27% ambos) y comercio al por mayor y al por menor (49% fuera, 28% dentro, 23% ambos). Esto sugiere que muchas empresas optan por otros mecanismos de formación fuera de la iniciativa.

Gráfico 136 ¿La formación en economía circular se realiza en el marco de la iniciativa de Formación programada por las empresas de Fundae o fuera de ella?



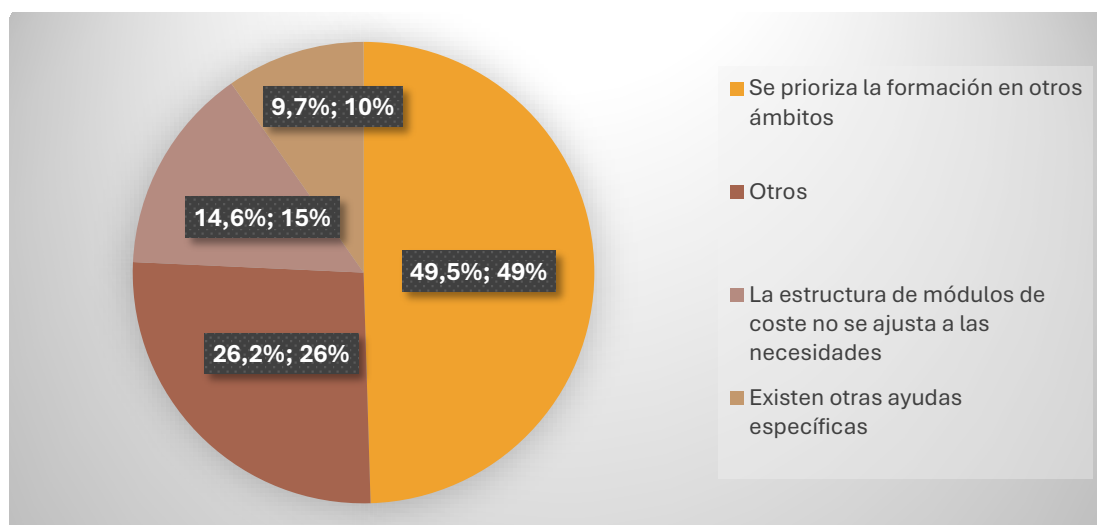
n = 216, n.c. = 95%, e = 2,81% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas vinculadas a la economía circular

Comparando estos resultados con el dato global de empresas que participan en la formación programada por las empresas (Gráfico 66), donde el 61,4% de las empresas realizan formación fuera de la iniciativa, se observa que los sectores de la economía circular tienen una menor proporción de formación fuera del marco de la iniciativa en la mayoría de los casos. Sin embargo, cabe señalar que la información cualitativa recopilada en los grupos focales con empresas vinculadas a la economía circular revela que la formación en este ámbito que se imparte dentro y fuera de la iniciativa sigue unos patrones muy concretos. Así, la formación que se realiza en el marco de la iniciativa FE tiende a relacionarse con aspectos normativos o de formación general no directamente vinculada con la actividad de la propia empresa. Por su parte, la formación que no se acaba bonificando guarda una mayor relación con la actividad diaria de la compañía. Los motivos de esta situación son múltiples, pero tienen una relación mayoritaria con la oferta que reciben las empresas por parte de las entidades formadoras externas.

En este sentido, el Gráfico 137 muestra que, entre las principales razones por las que la formación en economía circular se realiza fuera del marco de la iniciativa, destaca la priorización de la formación en otros ámbitos (49,5%). Otros motivos se refieren a la falta de adecuación de la estructura de módulos de coste a necesidades específicas de acciones formativas relativas a economía circular (14,6%), así como la existencia de otras ayudas específicas para dichos contenidos (9,7%). Cabe señalar que, analizando la información recopilada en los grupos focales, las empresas reportan que la mayoría de formación en economía circular que realiza su propia plantilla no se acaba bonificando en el marco de la iniciativa debido a cuestiones administrativas, resultándoles más favorable no iniciar el proceso de bonificación (con los costes asociados en materia de tiempo y recursos humanos) en estos casos.

Gráfico 137 Motivos por los cuales la formación en economía circular se realiza fuera del marco de Formación programada por las empresas de Fundae

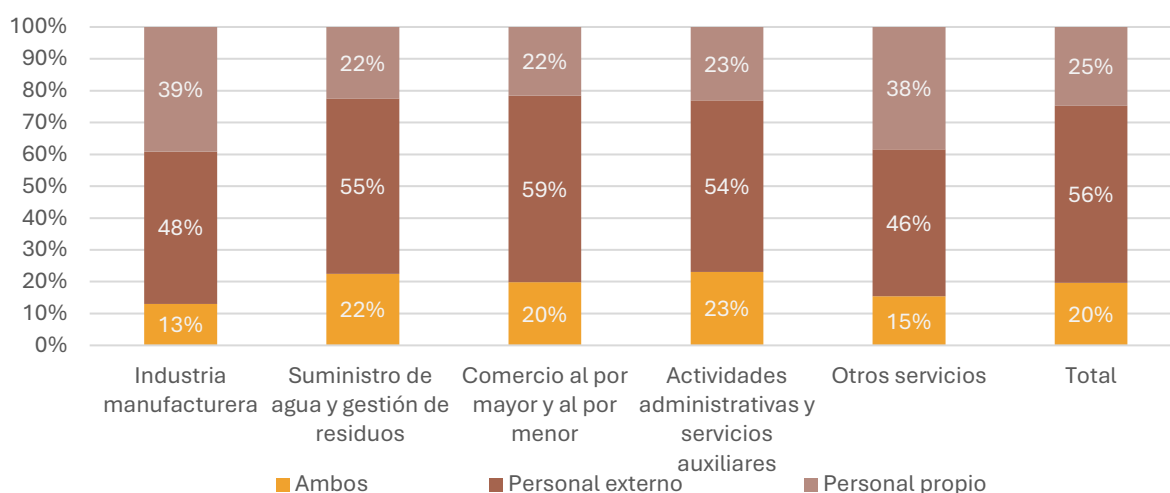


n = 103, n.c. = 95%, e = 2,81% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas vinculadas a la economía circular.

Así, el Gráfico 138 analiza la proporción de externalización de la impartición de acciones formativas de economía circular, porcentaje que se sitúa en un 56%. A nivel sectorial, en la industria manufacturera, el 48% de la formación es impartida por personal externo el 39% por personal propio, y 13% por ambos. En el suministro de agua y gestión de residuos, el 55% de la formación es realizada por personal externo, mientras que el 22% es por personal propio y 22% por ambos.

Gráfico 138 Personal que imparte las acciones formativas en economía circular



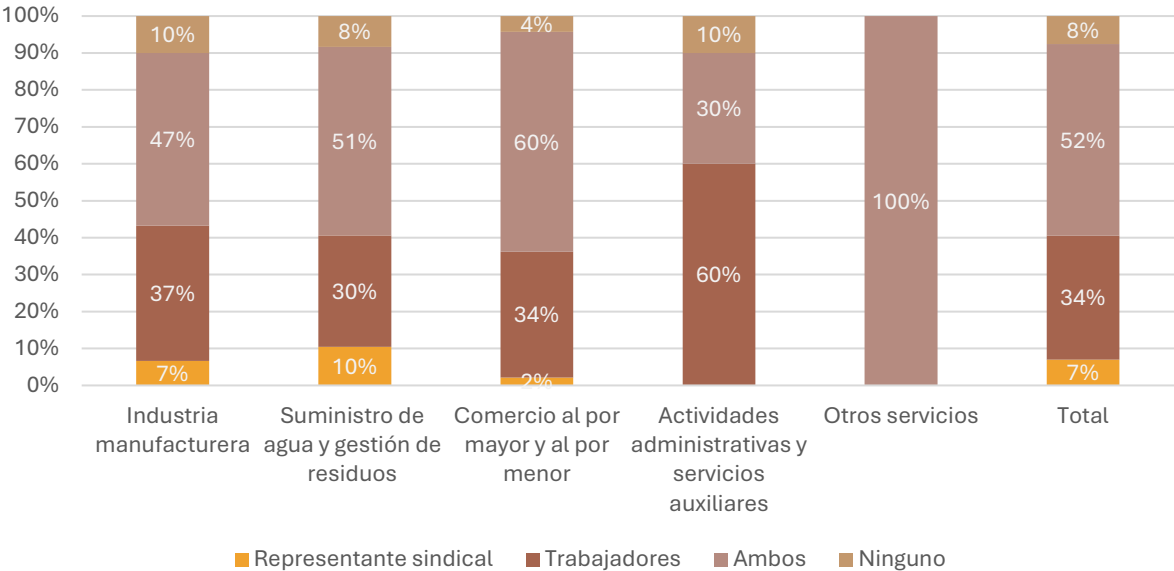
n = 214, n.c. = 95%, e = 2,81% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas vinculadas a la economía circular

Finalmente, el Gráfico 139 revela una participación mayoritaria del 86% de las personas trabajadoras en la identificación de necesidades formativas vinculadas a la economía circular, ya sea de forma exclusiva (34%) o junto a la representación sindical (52%). En la industria manufacturera, el 84% de las

personas trabajadoras participan, mientras que, en las empresas relacionadas con el comercio, la participación alcanza el 94%. Este nivel de participación es crucial para asegurar que la formación ofrecida responda adecuadamente a las necesidades reales de las personas trabajadoras.³⁸

Gráfico 139 Participación de las personas trabajadoras en la identificación de necesidades formativas vinculadas a la economía circular



n = 185, n.c. = 95%, e = 2,81% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas vinculadas a la economía circular

³⁸ El reducido número de trabajadores de ‘Otros servicios’ que forman parte de la muestra final de la encuesta a trabajadores vinculados a la economía circular impide una interpretación representativa de la cifra presentada para dicho sector.

OBJETIVO COYUNTURAL B.

COMPARAR EL CONTENIDO FORMATIVO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS CON LAS ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS FIJADOS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL EN RELACIÓN CON LA ECONOMÍA CIRCULAR PARA IDENTIFICAR ÁREAS DE ALINEACIÓN Y POSIBLES BRECHAS.

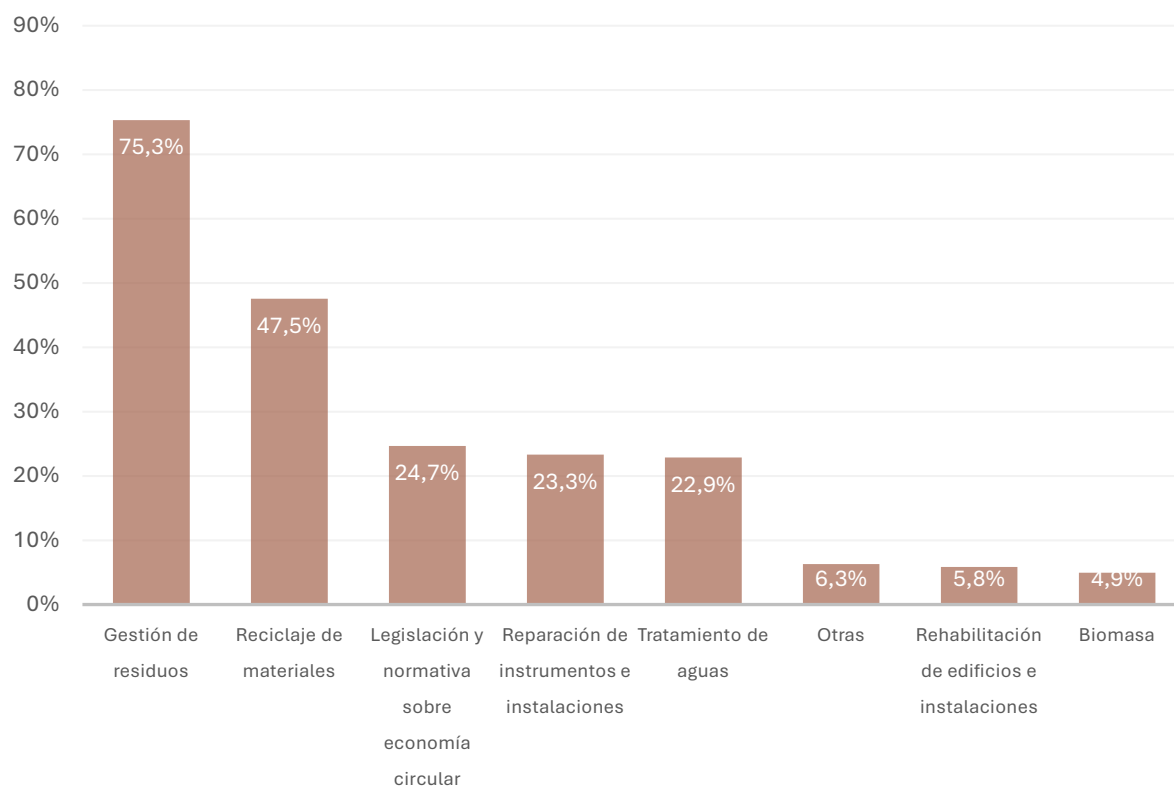
¿EN QUÉ MEDIDA LA FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE ECONOMÍA CIRCULAR SE ALINEA CON LAS ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS FIJADOS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL?

En el contexto de la Estrategia Española de Economía Circular, se han establecido unas orientaciones estratégicas a modo de decálogo y se han marcado una serie de objetivos cuantitativos a alcanzar para el año 2030. Entre estos objetivos se incluye:

- Reducir en un 30% el consumo nacional de materiales en relación con el PIB, tomando como año de referencia el 2010.
- Reducir la generación de residuos un 15% respecto de lo generado en 2010.
- Reducir la generación de residuos de alimentos en toda cadena alimentaria: 50% de reducción per cápita a nivel de hogar y consumo minorista y un 20% en las cadenas de producción y suministro a partir del año 2020.
- Incrementar la reutilización y preparación para la reutilización hasta llegar al 10% de los residuos municipales generados.
- Mejorar un 10% la eficiencia en el uso del agua.
- Reducir la emisión de gases de efecto invernadero por debajo de los 10 millones de toneladas de CO2 equivalente.

El análisis de la formación en economía circular de las empresas, a través de la iniciativa de formación programada por las empresas y su alineación con estos objetivos estratégicos, muestra una clara tendencia hacia ciertos aspectos prioritarios. El Gráfico 140 ilustra que la formación se enfoca principalmente en la gestión de residuos, con un 75,3% de las empresas priorizando esta área. Este dato es consistente con la creciente importancia de la gestión eficiente de residuos en las políticas nacionales e internacionales, que buscan reducir el impacto ambiental y fomentar la sostenibilidad. En segundo lugar, el 47,5% de las empresas se centran en el reciclaje de materiales, lo cual es esencial para cerrar el ciclo de los productos y minimizar el desperdicio. Este enfoque también está en línea con los objetivos de la economía circular de promover el reciclaje y la reutilización de materiales para disminuir la dependencia de recursos naturales vírgenes.

Gráfico 140 Relación de la formación en economía circular con los objetivos estratégicos



n = 223, n.c. = 95%, e = 2,81% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas vinculadas a la economía circular

La formación en legislación y normativa sobre economía circular representa el 24,7%, lo que subraya la necesidad de que las empresas comprendan y cumplan con las regulaciones vigentes. Esto es crucial para asegurar que las prácticas empresariales estén alineadas con las políticas de sostenibilidad y las normativas que buscan promover la economía circular a nivel nacional e internacional. El 23,3% de las empresas priorizan la formación en la reparación de instrumentos e instalaciones, y el 22,9% en el tratamiento de aguas. Estas áreas son fundamentales para la implementación de prácticas sostenibles que reduzcan el desperdicio y optimicen el uso de recursos, reflejando objetivos clave de la economía circular como la prolongación de la vida útil de los productos y la gestión eficiente de los recursos hídricos. Áreas menos representadas incluyen otra formación (6,3%), rehabilitación de edificios e instalaciones (5,8%), y la gestión de la biomasa (4,9%). Aunque estos porcentajes son menores, estas áreas también contribuyen a los objetivos de la economía circular, ya que abordan aspectos específicos como la eficiencia energética, la reutilización de infraestructuras y el aprovechamiento de recursos renovables.

Así, la formación proporcionada por las empresas del sector de la economía circular a través de la iniciativa muestra una alineación significativa con los objetivos estratégicos a nivel nacional e internacional. La fuerte orientación hacia la gestión de residuos y el reciclaje de materiales refleja las

prioridades globales de sostenibilidad, la eficiencia de recursos y el cierre del ciclo de los materiales. Además, la inclusión de formación en áreas como legislación, reparación y tratamiento de aguas subraya el compromiso de las empresas con la implementación de prácticas sostenibles y el cumplimiento de normativas medioambientales. Sin embargo, cabe margen de mejora en la formación en áreas igual de críticas para lograr las ambiciones circulares, como la rehabilitación de infraestructuras y la gestión biomasa para asegurar una cobertura más integral de todos los aspectos de la economía circular y contribuir plenamente a los objetivos de la Estrategia Española de Economía Circular para 2030.

OBJETIVO COYUNTURAL C.

ESTUDIAR LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS MÁS INNOVADORAS O EXITOSAS, IDENTIFICANDO BUENAS PRÁCTICAS QUE PUEDAN SER REPLICADAS O ADAPTADAS EN OTROS CONTEXTOS.

¿CUÁLES SON LAS PRÁCTICAS MÁS EXITOSAS EN EL SECTOR DE LA ECONOMÍA CIRCULAR EN MATERIA DE FORMACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS? ¿CÓMO SE PUEDE GUIAR EL PROCESO DE CREACIÓN DE CONTENIDO FORMATIVO EN ESTE ÁMBITO?

A partir del análisis integral de los datos cuantitativos de las encuestas y de los datos cualitativos provenientes de grupos focales con empresas vinculadas a la economía circular, se han identificado varias prácticas exitosas en la formación de personas trabajadoras en estos sectores. Estas prácticas destacan no solo por su efectividad a la hora de mejorar las competencias y conocimientos de las personas trabajadoras, sino también por su alineación con los objetivos estratégicos establecidos a nivel nacional e internacional, como los definidos en la Estrategia Española de Economía Circular.

La gestión de residuos es una de las prácticas formativas más prevalentes en el sector. Las empresas priorizan esta área debido a su importancia en la reducción de la generación de residuos y la promoción de la reutilización y reciclaje, objetivos clave de la Estrategia Española de Economía Circular. La formación en gestión de residuos incluye métodos de reducción, reciclaje y reutilización de residuos, así como técnicas de gestión sostenible de residuos industriales y municipales. Esta formación es especialmente valorada por su aplicabilidad directa y su capacidad para cumplir con los objetivos estratégicos de sostenibilidad.

Por otra parte, capacitar a las personas trabajadoras en legislación y normativa sobre economía circular es fundamental para asegurar el cumplimiento de las políticas de sostenibilidad. Este aspecto es crucial para garantizar que las prácticas empresariales se alineen con las normativas vigentes, promoviendo la adopción de medidas que contribuyan a reducir la emisión de gases de efecto invernadero y a cumplir con los estándares internacionales de sostenibilidad. La formación en este ámbito es

considerada esencial para asegurar que las empresas no solo cumplan con la legislación, sino que también lideren la implementación de prácticas sostenibles. De hecho, una de las principales conclusiones extraídas de los grupos focales, con empresas vinculadas a la economía circular es la relevancia primordial que estas otorgan a la formación en aspectos normativos a sus trabajadores. En este caso, tal y como reportan las empresas participantes, la oferta formativa de este tipo de contenidos, en el mercado, es cuantiosa y de calidad.

Para guiar el proceso de creación de contenido formativo en el ámbito de la economía circular, se pueden seguir las siguientes recomendaciones derivadas de las mejores prácticas identificadas y de conclusiones obtenidas de los grupos focales y encuestas. En primer lugar, el contenido formativo debe estar alineado con los objetivos estratégicos de la Estrategia Española de Economía Circular para 2030. La formación debe enfocarse en prácticas que contribuyan directamente a estos objetivos, asegurando así su relevancia y efectividad. Por ello, se propone crear módulos formativos que sean flexibles y adaptables a las diferentes necesidades de las empresas y sectores. Esto permite que el contenido se ajuste a las especificidades de cada empresa, desde microempresas hasta grandes corporaciones, asegurando una mayor relevancia y aplicabilidad de la formación.

En segundo lugar, los grupos focales revelaron que, debido a la limitada oferta formativa en economía circular, muchas empresas optan por desarrollar formación interna en este ámbito. Si bien estas capacitaciones suelen ser más específicas y adaptadas a las necesidades concretas de cada empresa, enfrentan barreras para acceder a la bonificación, principalmente relacionadas con los complejos procesos de justificación, formalización y trámites burocráticos. Por ello, además de ampliar la oferta de módulos formativos sobre economía circular, se propone simplificar los procedimientos administrativos para facilitar la bonificación de las acciones formativas internas.

OBJETIVO COYUNTURAL D.

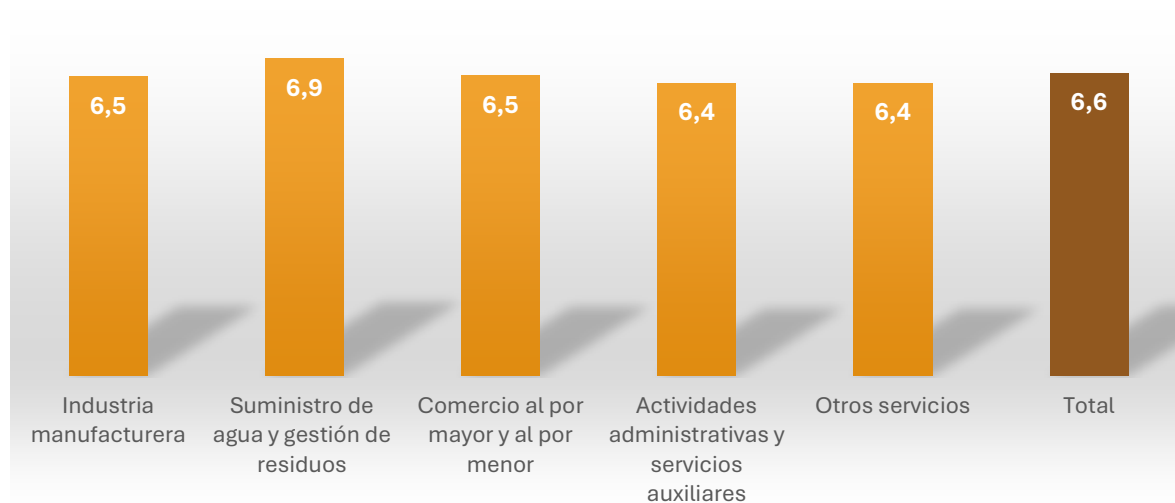
IDENTIFICAR BRECHAS Y OPORTUNIDADES PARA DETECTAR ÁREAS DONDE LA FORMACIÓN PUEDA SER INSUFICIENTE O NO ESTÉ ALINEADA, ASÍ COMO ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA MEJORAR O AMPLIARLA FORMACIÓN

¿QUÉ PUNTOS FUERTES, OPORTUNIDADES, PUNTOS DÉBILES Y AMENAZADAS TIENE LA FORMACIÓN DE LAS EMPRESAS DE LA ECONOMÍA CIRCULAR?

En cuanto a los puntos fuertes, tal y como se ha señalado en el Gráfico 140, las acciones formativas de economía circular están alineadas con los objetivos estratégicos de la Estrategia Española de Economía Circular para 2030. Esta alineación asegura que las acciones formativas contribuyan directamente a metas nacionales de sostenibilidad. En esta misma línea, según el Gráfico 141, las empresas valoran la

oferta disponible de formación en economía circular, con una valoración media de 6,6 puntos sobre 10. El sector de suministro de agua y gestión de residuos presenta la valoración más alta (6,9).

Gráfico 141 Valoración de las empresas de la oferta disponible de formación en economía circular

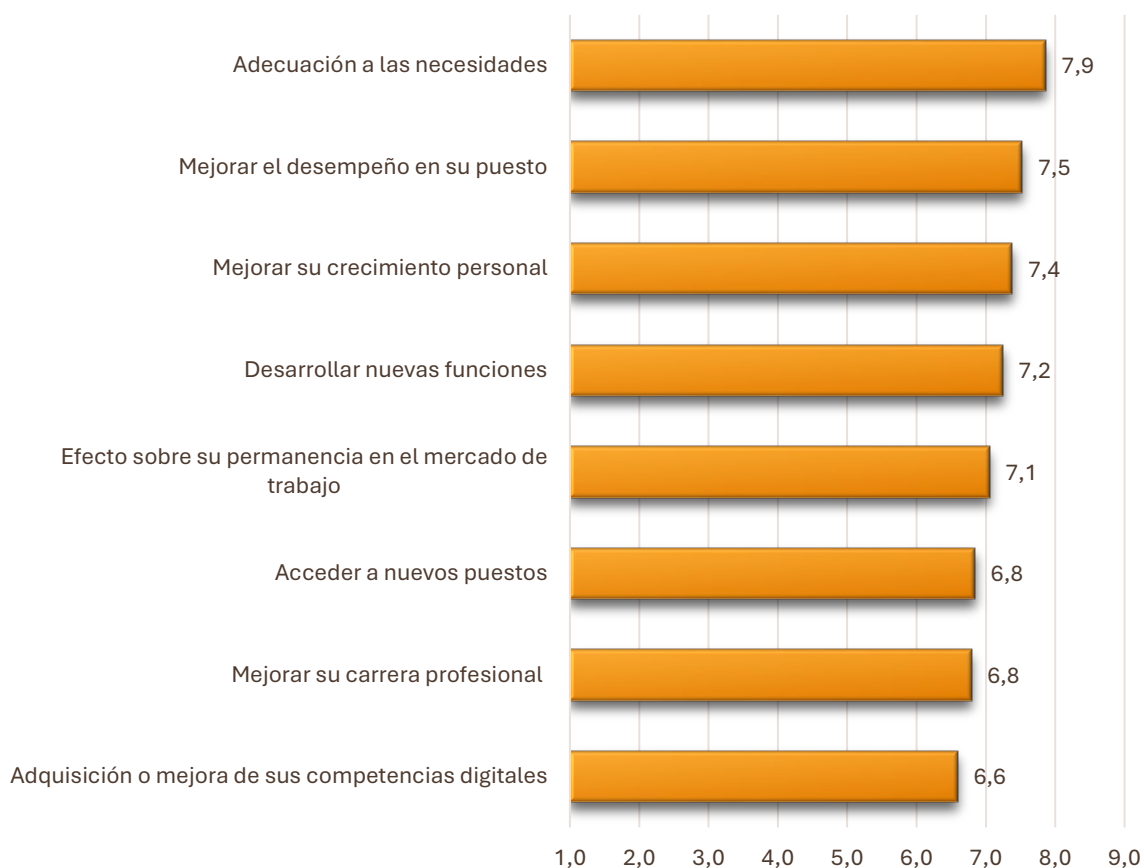


n = 208, n.c. = 95%, e = 2,81% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)

Fuente: Empresas vinculadas a la economía circular

La perspectiva de las personas trabajadoras respecto a la formación recibida, en relación con las necesidades de formación, muestra una valoración de 7,9 puntos, la mayor de todas las variables relacionadas con el impacto en el empleo. El Gráfico 142 muestra que la mejora del desempeño en el puesto alcanza un 7,5 y el crecimiento personal un 7,4. Por tanto, se concluye que la formación es efectiva para mejorar las competencias y habilidades necesarias de los aspectos relacionados con la economía circular. Las personas trabajadoras también valoran la formación en términos de desarrollo de nuevas funciones (7,2) y mejora de su permanencia en el mercado de trabajo (6,8), lo cual es indicativo de que la formación facilita la adaptación y evolución profesional en un entorno laboral en constante cambio.

Gráfico 142 Valoración de las personas trabajadoras sobre la formación recibida vinculada a la economía circular

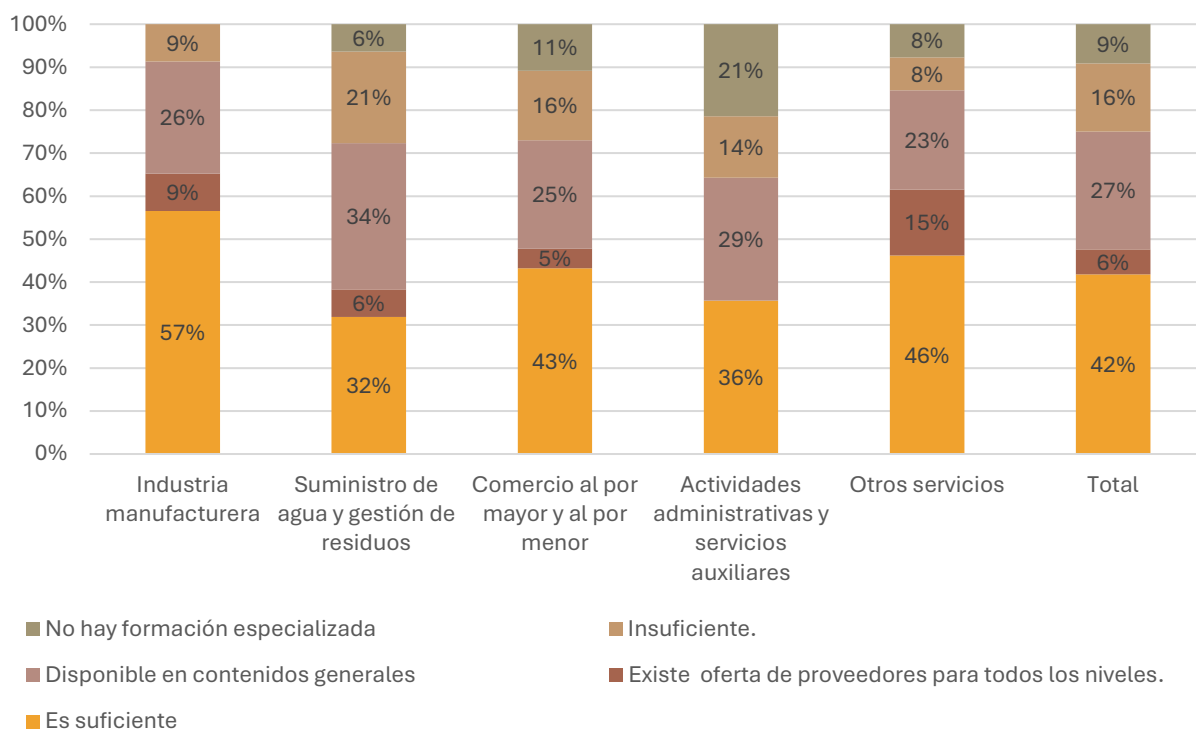


n = 185, n.c. = 95%, e = 2,46% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a trabajadores vinculados a la economía circular

Asimismo, el Gráfico 143 señala que, aunque existen áreas donde la formación es insuficiente, hay sectores como la industria manufacturera donde la oferta formativa es considerada suficiente por una mayoría de empresas (57%). La existencia de proveedores que pueden satisfacer las necesidades formativas es un punto fuerte, ya que facilita el acceso a conocimientos y habilidades relevantes para la economía circular. Una de las oportunidades claras es expandir la oferta de formación especializada en áreas clave de la economía circular. Los grupos focales indican que, aunque la formación general es accesible, existe una necesidad de acciones formativas más específicas y técnicas. Desarrollar y ofrecer formación especializada podría cubrir esta demanda y fortalecer aún más las capacidades de las empresas en el sector.

Gráfico 143 Consideración de la oferta de formación en economía circular



n = 208, n.c. = 95%, e = 2,81% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas vinculadas a la economía circular

Por otro lado, este mismo gráfico revela que más de la mitad (52%) de las empresas consideran que la formación disponible en el mercado no satisface plenamente sus necesidades ya sea porque tan solo se dispone de contenidos generales (27%), por una oferta insuficiente (16%) o directamente nula (9%). Así, las empresas del sector de las actividades administrativas son las que presenten una mayor dificultad a la hora de acceder a formación especializada en economía circular ya que, tal y como revelan los datos, 2 de cada 3 empresas muestran cierto grado de insatisfacción con la oferta formativa disponible.

En este mismo sentido, los grupos focales destacan que, debido a la falta de oferta formativa especializada en el mercado, las empresas deben recurrir a acciones formativas internas para formar a sus trabajadores en aspectos concretos de la aplicación de los principios circulares en su actividad. Aunque esta formación puede ser muy útil y específica, las empresas encuentran barreras significativas para la bonificación, fruto de los trámites administrativos asociados con las acciones formativas impartidas por personal propio de las empresas, y requieren recursos internos que no todas las empresas pueden destinar, especialmente las más pequeñas. Todo ello se suma a la sensación, por parte de las empresas que formaron parte de los grupos focales, de que la gestión de bonificaciones para la formación presenta desafíos considerables. Las empresas reportan que la gestión de estos procesos es trabajosa y que las barreras para bonificar formación específica son altas. Esto desalienta

a muchas empresas de utilizar el crédito disponible para formación y limita el acceso a programas formativos más complejos o especializados.

Por tanto, la formación de las empresas en economía circular presenta varios puntos fuertes, como la alineación con objetivos estratégicos y la valoración positiva que realizan de ella tanto las empresas como las personas trabajadoras. Sin embargo, enfrenta desafíos significativos en términos de insuficiencia de formación especializada y complejidad en la gestión de bonificaciones. Para capitalizar las oportunidades y mitigar las amenazas, es crucial expandir la oferta formativa especializada en las empresas externas, integrar tecnologías digitales y fomentar la colaboración entre empresas. Estas estrategias asegurarán que la formación en economía circular sea efectiva, relevante y capaz de cumplir con los objetivos de sostenibilidad a largo plazo.



CONCLUSIONES



6. CONCLUSIONES

A continuación, se describen las conclusiones principales de la evaluación para cada una de las iniciativas, teniendo en cuenta los objetivos estructurales y los coyunturales de la evaluación.

6.1. Objetivos estructurales

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

Las iniciativas muestran un crecimiento notable en términos absolutos; sin embargo, la iniciativa FE, en términos relativos, aún no alcanza plenamente los niveles prepandemia. Además, se observa una tendencia a la concentración de los beneficios en las grandes empresas, en áreas formativas específicas y en perfiles de trabajadores particulares, lo que limita su alcance y equidad en comparación con las necesidades del mercado laboral en general.

La Formación Programada por las Empresas (FE) ha mostrado un crecimiento significativo en términos absolutos, recuperándose de la subejecución observada durante la pandemia de COVID-19. En 2022, se registró un aumento en el número total de acciones formativas, horas de formación, número de participantes, trabajadores formados, empresas participantes y presupuesto dispuesto en comparación con el año anterior. Esta tendencia refleja una recuperación continua desde 2020 y 2021, cuando las restricciones pandémicas limitaron considerablemente la capacidad para realizar actividades formativas grupales.

En términos relativos, sin embargo, la iniciativa aún no ha recuperado plenamente los niveles prepandemia, especialmente en lo que respecta a la cobertura empresarial. En 2022, la cobertura de trabajadores alcanzó un nivel récord, con un 22,7% del total de trabajadores en España, superando los valores previos a la pandemia. No obstante, la cobertura de empresas, con un 17,2%, aunque superior a los años 2019-2021, permanece por debajo de los niveles más altos registrados en años anteriores, como en 2015, cuando alcanzó un 23%.

Además, persisten desigualdades significativas en la cobertura de la formación, tanto por tamaño de empresa como por territorio. Los trabajadores de empresas con menos de 50 empleados están subrepresentados, mientras que las empresas con más de 250 empleados concentran el 91,7% del acceso a las bonificaciones.

La iniciativa también evidencia una cobertura desigual de colectivos vulnerables. Las mujeres y los trabajadores mayores de 55 años, así como aquellos con solo educación secundaria obligatoria, participan en menor medida en la formación programada. Las mujeres, además de estar subrepresentadas en el mercado laboral, tienen una participación en la formación dos puntos porcentuales por debajo de los hombres. Los trabajadores mayores de 55 años, que representan el 19% de la fuerza laboral, solo constituyen el 13% de los trabajadores formados. Además, los trabajadores con educación primaria como máximo nivel de estudios alcanzado están sobrerrepresentados entre los formados, en contraste con aquellos con educación secundaria obligatoria, que están subrepresentados.

En cuanto a los Permisos Individuales de Formación (PIF), aunque estos experimentaron un crecimiento progresivo en los años previos a la pandemia, la cobertura sigue siendo limitada. Solo el 0,04% de la fuerza laboral participó en esta iniciativa en 2022, y la tasa de cobertura para las empresas fue del 0,13%. Los PIF muestran una mayor predisposición entre las grandes empresas, con un 59,5% de los permisos finalizados y un 57% de los trabajadores con permisos en empresas de más de 250 empleados, reflejando una notable sobrerrepresentación en relación con su proporción en la fuerza laboral. Esta tendencia se extiende al crédito asignado y dispuesto, donde las grandes empresas dominan con el 43,6% del crédito asignado y el 47% del crédito dispuesto para PIF.

El conocimiento de la iniciativa PIF es escaso, especialmente entre las empresas más pequeñas, con solo un 25% de las empresas consultadas que no participaron reportando conocimiento de la iniciativa. Los trabajadores de 25 a 44 años son los principales beneficiarios de los PIF, mientras que la participación disminuye significativamente entre los trabajadores de 50 años o más. La mayoría de los PIF se concentran en la obtención de títulos universitarios y másteres, reflejando una brecha en el acceso a estos programas para aquellos con menores niveles educativos y subrayando una oportunidad desaprovechada para revertir el abandono educativo temprano en la población joven ocupada en España.

El número de entidades externas que participan en el sistema no ha experimentado un crecimiento significativo, a pesar de su papel crucial como principal canal de difusión y acceso a la iniciativa de formación programada. Estas entidades continúan siendo fundamentales tanto para grandes empresas como para pequeñas, especialmente para estas últimas que dependen, en mayor medida, de su apoyo para acceder a las bonificaciones y gestionar la formación de sus trabajadores.

El número de entidades externas que participan en la gestión de la FE se ha mantenido en un número similar (5.453 en 2022 vs 5.414 en 2021), aunque en niveles muy inferiores a los de 7 años atrás (8.040 en 2015), a pesar de su papel crucial en la difusión y ejecución de la iniciativa. Estas entidades son la

principal vía de acceso para las empresas, especialmente para las más pequeñas, que carecen de departamentos de recursos humanos o formación. Su rol fundamental está asociado a la simplificación de la gestión de bonificaciones, una tarea que muchas empresas encuentran complicada debido a la falta de tiempo o recursos humanos adecuados.

Las principales razones por las cuales las empresas no utilizan el crédito formativo en su totalidad o recurren a los servicios de entidades externas son la complejidad administrativa y los requisitos asociados a la gestión de las bonificaciones. Esta gestión demanda recursos específicos que muchas veces las empresas, especialmente las PYMEs, no tienen disponibles. En el caso de las grandes empresas, la gestión interna puede resultar poco rentable debido al tiempo y esfuerzo que requiere lo que las lleva, también, a depender de entidades externas para facilitar este proceso.

En este sentido, muchas de las empresas opinan que los requisitos burocráticos a la hora de bonificar la formación o de mantener la financiación para un PIF son excesivos. Así, se ha puesto de manifiesto que se precisa una gran cantidad de recursos para cumplimentar toda la documentación pertinente debido a que los posibles errores suponen la posibilidad de perder la bonificación. Además, un factor que las empresas ponen de manifiesto de forma generalizada es la antelación con la que una empresa debe informar a Fundae de sus necesidades formativas, de manera que, muchas optan por no bonificar algunas de sus acciones formativas al no contar con el tiempo necesario para la gestión anticipada.

Así mismo, del análisis de la información cualitativa derivada de los grupos focales, también se extrae que, actualmente, muchas PYMEs no pueden costearse la formación necesaria para su empresa a través de la bonificación. En consecuencia, algunas deciden acumularlo durante varios años a fin de implementar una acción formativa más costosa pasado un periodo de tiempo. Aunque la agrupación está bien valorada entre este tipo de empresas, esto no deja de mostrar una carencia del sistema de bonificaciones, que hace que las empresas no puedan optar a él por ser insuficiente el crédito en muchos casos.

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

En general, la formación ofrecida es percibida como adecuada a las necesidades tanto de las empresas como de los trabajadores, y es valorada positivamente por los participantes. No obstante, la oferta formativa tiende a concentrarse en áreas profesionales de carácter generalista o transversal, lo que limita el acceso a formación más específica o técnica. Esta limitación se debe, en parte, a la falta de rentabilidad en la gestión de acciones formativas más especializadas dentro del sistema actual.

Más del 50% de la formación se concentra en las familias profesionales de Administración y gestión (29,69%) y Seguridad y medio ambiente (24,72%), quedando más relegada la formación específica del sector. Las temáticas suelen partir de una detección de necesidades que en general se desarrolla entre los equipos directivos (51%) y los departamentos de recursos humanos (43%) y, en general, entre las personas trabajadoras (42%). Generalmente, las personas trabajadoras sienten que la formación se adecúa a sus necesidades y reportan una valoración media de satisfacción de 3 sobre 4.

1.1.C. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

En el caso de la iniciativa FE, el impacto de la formación se centra en la mejora de la productividad empresarial debido principalmente a la mejora en el desempeño de los trabajadores en sus puestos de trabajo; mientras que en otros factores como la innovación o la internacionalización de la empresa la formación juega un papel secundario. Sin embargo, en el caso de los PIF, la mejora de la productividad no es una prioridad principal para las empresas a la hora de concederlos.

En el marco de la iniciativa FE, los cambios más positivos atribuidos, por parte de las empresas, a la formación se refieren a la productividad, a la mejora del clima laboral y a la adaptación a nuevos requisitos normativos o de producción. De ello se desprende que las acciones formativas ejecutadas en esta iniciativa son aquellas que preferentemente permiten mejorar procesos y tareas que ya se estén llevando a cabo, en vez de priorizar la formación en nuevas especializaciones o en innovación e internacionalización.

En el otro extremo encontramos el caso de los PIF. Así, solamente manifiestan interés por el aumento de la productividad a través de este programa el 22,5% de las empresas, porcentaje que se reduce a la mitad (11,1%) en el caso de las microempresas. Las empresas utilizan los PIF principalmente para aumentar la especialización y/o cualificación de las personas trabajadoras según manifiestan el 75% de las grandes empresas y siendo para las PYMES el motivo principal. Esto indica que la mayoría de las empresas no perciben la especialización de sus empleados como un factor fundamental para mejorar la productividad empresarial.

Del análisis de la información generada en los grupos focales, se destaca la necesidad de flexibilizar la normativa para facilitar el acceso a formación de mayor valor añadido o impacto social, especialmente para microempresas y PYMES. Actualmente, las grandes empresas, gracias a sus mayores recursos y capacidad de autofinanciación, pueden implementar formación más especializada e individualizada, alineada con sus necesidades sectoriales. En contraste, las pequeñas empresas enfrentan dificultades para gestionar las bonificaciones debido a los altos costes administrativos y a la falta de recursos propios para financiar este tipo de formación. Como resultado,

dependen de proveedores de formación externos que, por criterios de rentabilidad, tienden a ofrecer programas de competencias transversales, limitando el acceso a formación específica que realmente podrían mejorar la productividad. Simplificar y flexibilizar la normativa para facilitar el acceso a formación de alto valor añadido permitirá que empresas de todos los tamaños, incluidas las más pequeñas, puedan mejorar su crecimiento y productividad.

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

Tanto empresas como trabajadores coinciden en que el impacto de la formación en la empleabilidad se manifiesta principalmente en la mejora del desempeño profesional en el puesto de trabajo, la asunción de nuevas funciones y el crecimiento personal. Sin embargo, su efecto es menor en facilitar el acceso a nuevos puestos de trabajo o en lograr mejoras profesionales, como incrementos salariales o mejores condiciones laborales.

En lo referente a la FE, los datos muestran que el impacto de la formación en el desempeño en el puesto de trabajo es el más valorado, con una puntuación promedio de 7,5 sobre 10, lo que indica que los trabajadores perciben una mejora notable en sus habilidades y capacidades para realizar mejor sus funciones actuales. Este impacto positivo en el desempeño es consistente en empresas de diferentes tamaños, aunque es ligeramente menor en las más pequeñas, lo que sugiere una efectividad amplia pero no homogénea. Asimismo, la formación también es valorada por su contribución al desarrollo de nuevas funciones, con una puntuación cercana a 7, lo cual indica que los trabajadores adquieren habilidades adicionales que les permiten ampliar su rol dentro de la empresa. El crecimiento personal también es un aspecto destacadamente valorado, con una puntuación de 7 sobre 10, destacando la importancia de la formación en términos de motivación, autoestima y desarrollo personal.

Sin embargo, el impacto de la formación en el acceso a nuevos puestos de trabajo y en la mejora de condiciones laborales, tales como salarios y beneficios, es significativamente menor, con puntuaciones que no alcanzan los 6 puntos sobre 10. Esta diferencia sugiere que, aunque la formación contribuye a mejorar la capacidad de los trabajadores en sus puestos actuales y a su desarrollo personal, no logra generar un cambio significativo en la movilidad laboral o en la progresión profesional dentro de la organización. Además, aunque la formación es percibida como una herramienta útil para la permanencia en el mercado laboral, con una valoración intermedia de 6,4 puntos, este impacto no se traduce en una ventaja clara para acceder a nuevas oportunidades laborales o mejorar significativamente las condiciones de empleo.

Así mismo, en lo que se refiere a la iniciativa PIF, el crecimiento personal es el impacto mejor valorado por los trabajadores en empresas de todos los tamaños, alcanzando una puntuación de 9 sobre 10 en todas las categorías. Este factor destaca como el más significativo en la percepción de los participantes en la iniciativa, lo cual se atribuye a que una gran parte de los permisos individuales de formación se utilizan para cursar enseñanzas de educación superior, permitiendo a los trabajadores asentar sus conocimientos de manera más estable y lograr una mejora efectiva en sus competencias. A diferencia de la formación ofrecida directamente por las empresas, los PIF conducen a la obtención de una titulación oficial, lo que no solo refuerza las competencias de los trabajadores, sino que también contribuye a una mejora de su cualificación profesional.

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

En términos generales, los trabajadores no perciben un gran impacto en la reducción de la brecha digital, aunque cerca del 50% de las empresas, especialmente las grandes, reportan ofrecer formación en contenidos o competencias digitales. A nivel sectorial, el impacto de estas acciones formativas muestra una variabilidad considerable.

El impacto percibido de la formación en competencias digitales es moderado, con una valoración promedio de 5,8 sobre 10 según la encuesta a los trabajadores. Esta puntuación refleja una percepción relativamente baja de la efectividad de la formación en la mejora de competencias digitales, lo que sugiere que, aunque cerca del 50% de las empresas (48,7%), especialmente las grandes, reportan ofrecer formación en este ámbito, la implementación y los resultados de estas acciones no son percibidos de manera uniforme ni completamente satisfactorios por los trabajadores. La variabilidad del impacto a nivel sectorial, así como la ausencia de diferencias significativas en las valoraciones por género, refuerzan la idea de que la formación actual en esta área no está completamente alineada con las necesidades específicas de los trabajadores en cuanto a la adquisición de competencias digitales.

La efectividad percibida respecto a este tipo de formación también varía considerablemente según la edad de los trabajadores. Los datos indican que la percepción del impacto de la formación es inversamente proporcional a la edad, siendo especialmente baja para los trabajadores mayores de 65 años, con una valoración de solo 5,0 puntos sobre 10. Esto es particularmente relevante dado que los trabajadores mayores de 45 años enfrentan mayores desafíos para adaptarse a las tecnologías digitales, lo cual es crucial para su permanencia y competitividad en el mercado laboral. La baja percepción de impacto en estos grupos etarios sugiere que la formación actual no está completamente

adaptada a sus necesidades y estilos de aprendizaje. Para reducir efectivamente la brecha digital, es fundamental que la formación en este tipo de competencias sea más accesible y personalizada, abordando específicamente las barreras que enfrentan los trabajadores mayores, para asegurar que todos los empleados puedan beneficiarse plenamente y mantenerse activos en un entorno cada vez más digitalizado.

1.1.F. Realizar la formación de forma eficiente en la gestión de los recursos públicos

El sistema muestra ineficiencias, evidenciadas por el creciente porcentaje de recursos destinados a la formación de trabajadores que quedan sin ejecutarse cada año en comparación con el presupuesto aprobado.

La tasa de aprovechamiento del crédito asignado, que mide la proporción del crédito dispuesto por las empresas en relación con el total asignado muestra una tendencia decreciente desde 2015, con una notable caída al 45,7% en 2020 y una recuperación parcial a 54,9% en 2022. Esta recuperación, aunque significativa, aún no alcanza los niveles anteriores a la pandemia, lo que indica desafíos persistentes en la utilización del crédito asignado. Las tasas de aprovechamiento varían considerablemente según el tamaño de las empresas, los sectores productivos y las regiones. No se observa un patrón claro en función del tamaño de la empresa, con microempresas y grandes empresas mostrando mayores tasas de aprovechamiento, mientras que sectores como las Actividades de los hogares y el Suministro de energía eléctrica presentan las tasas más altas. Regionalmente, existen diferencias significativas, con Extremadura y Andalucía liderando en tasas de aprovechamiento, mientras que La Rioja y Baleares registran las más bajas. Estas disparidades subrayan la necesidad de estrategias específicas y adaptadas para mejorar la utilización del crédito asignado, especialmente en sectores y regiones con tasas de aprovechamiento más bajas, y entre pequeñas y medianas empresas que podrían enfrentar mayores barreras para acceder y gestionar estos recursos.

Aunque el sistema está diseñado para ser financieramente solidario, en la práctica puede desincentivar la participación de las pequeñas empresas.

La normativa de la FE estipula que las empresas más pequeñas puedan bonificar un mayor porcentaje de la formación. Los datos obtenidos así lo confirman ya que es mayor el porcentaje de crédito asignado destinado a las empresas pequeñas que el porcentaje de participantes de éstas. Asimismo, el crédito por trabajador es más alto en estas empresas. Sin embargo, las empresas más pequeñas son más numerosas y, por tanto, este presupuesto se reparte entre más empresas. Además, al contar con

menos trabajadores, el volumen total de crédito al que acceden puede no resultar tan alto como el de las empresas más grandes, lo que podría funcionar como un desincentivo para utilizar las bonificaciones en acciones formativas muy específicas o individualizadas, con costes medios superiores por trabajador formado.

6.2. Objetivo coyuntural

1.2.A. Caracterizar las empresas del sector de la economía circular involucradas en la formación programada, identificando su relevancia y contribución al desarrollo sostenible.

Las empresas vinculadas a la economía circular representan una pequeña proporción dentro de la iniciativa de FE. Estas empresas son mayoritariamente microempresas, especialmente en sectores como el Comercio al por mayor y al por menor y Otros servicios. Sin embargo, la formación recibida por estas empresas tiende a ser de carácter generalista, con una menor prevalencia de formación específica y técnica necesaria para impulsar el verdadero potencial de la economía circular.

En 2022, de las 343.677 empresas que participaron en la iniciativa de Formación Programada por las Empresas (FE), solo 18.556 estaban vinculadas a sectores de la economía circular, representando un 5,4% del total. Estas empresas se caracterizan principalmente por su pequeño tamaño: más de la mitad son microempresas con plantillas de 1 a 5 trabajadores, lo que refleja una prevalencia mayor que en el conjunto general de empresas acogidas a la iniciativa. Esta mayor representación de microempresas es especialmente notable en sectores como el Comercio al por mayor y al por menor (66%) y Otros servicios (60%), mientras que sectores como la Industria manufacturera y el Suministro de agua y gestión de residuos muestran una menor presencia de empresas pequeñas, con un 45% y 31% respectivamente, debido a la naturaleza de sus actividades.

A nivel sectorial, la mayoría de las empresas vinculadas a la economía circular se concentran en el Comercio al por mayor y al por menor, especialmente en actividades relacionadas con el mantenimiento y reparación de vehículos a motor, que constituyen el 61,7% de estas empresas. La Industria manufacturera también tiene una representación significativa, con un 16%, centrada en actividades de reparación y mantenimiento de maquinaria. Otros sectores relacionados con la economía circular muestran una menor participación, todos con pesos inferiores al 10%. Este patrón sugiere que, aunque la economía circular abarca una amplia gama de actividades, su integración en la formación programada está más consolidada en sectores específicos con una clara alineación hacia la sostenibilidad y la reparación de bienes.

En cuanto a la formación, las empresas del sector de la economía circular muestran una fuerte priorización de la capacitación en este ámbito. Según la encuesta, el 61,7% de las empresas califican la formación en economía circular como muy prioritaria, especialmente en sectores como el Suministro de agua y gestión de residuos, que asigna una puntuación de 8,2 sobre 10 a la prioridad de dicha formación, dada su estrecha relación con los fundamentos del paradigma circular. A pesar de la alta prioridad asignada, la formación en economía circular a menudo se realiza fuera del marco de la iniciativa FE. Por ejemplo, en la Industria manufacturera, el 57% de la formación en economía circular se lleva a cabo fuera de la iniciativa, lo que indica una desconexión entre las necesidades específicas de las empresas de economía circular y la oferta formativa proporcionada bajo el esquema de bonificación.

1.2.B. Comparar el contenido formativo de estas acciones formativas con las estrategias y objetivos fijados a nivel nacional e internacional en relación con la economía circular para identificar áreas de alineación y posibles brechas

La formación en economía circular proporcionada por las empresas a través de la iniciativa de Formación Programada muestra una alineación notable con los objetivos estratégicos establecidos a nivel nacional e internacional, especialmente en áreas prioritarias como la gestión de residuos y el reciclaje de materiales.

El análisis de la formación ofrecida por las empresas vinculadas a la economía circular revela un enfoque predominante en la gestión de residuos, priorizada por el 75,3% de las empresas, seguido del reciclaje de materiales, con un 47,5%. Esta orientación refleja una alineación directa con los objetivos estratégicos nacionales e internacionales que buscan reducir la generación de residuos y promover la reutilización y reciclaje de materiales. Estos esfuerzos son cruciales para alcanzar las metas de la Estrategia Española de Economía Circular, como la reducción del consumo de materiales y la disminución en la generación de residuos. Asimismo, la formación en legislación y normativa sobre economía circular, representando el 24,7%, subraya la importancia de que las empresas cumplan con los marcos regulatorios vigentes, asegurando así que sus prácticas empresariales contribuyan efectivamente a los objetivos de sostenibilidad.

No obstante, existen áreas formativas menos representadas que podrían limitar la capacidad de las empresas para contribuir plenamente a los objetivos de la economía circular. Por ejemplo, la formación en rehabilitación de edificios e instalaciones (5,8%) y la gestión de biomasa (4,9%) tienen una participación baja, a pesar de ser componentes importantes para mejorar la eficiencia energética y el aprovechamiento de recursos renovables. Además, aunque la formación en la reparación de

instrumentos e instalaciones y el tratamiento de aguas tienen una representación más significativa, con un 23,3% y 22,9% respectivamente, la cobertura podría ampliarse para abordar mejor los aspectos críticos del uso eficiente de recursos hídricos y la prolongación de la vida útil de los productos. Para lograr una alineación más completa con las estrategias y objetivos establecidos a nivel nacional e internacional, se debe promover una mayor diversificación de la formación en estas áreas menos representadas, asegurando así una contribución integral a la transición hacia una economía verdaderamente circular y sostenible.

1.2.C. Estudiar las prácticas formativas más innovadoras o exitosas, identificando buenas prácticas que puedan ser replicadas o adaptadas en otros contextos.

Las prácticas formativas más exitosas vinculadas con la economía circular se centran, principalmente en la gestión de residuos y la formación en legislación y normativa, destacando por su aplicabilidad directa y su capacidad para impulsar la sostenibilidad en diversos contextos empresariales.

Entre las prácticas formativas más exitosas en el ámbito de la economía circular, la gestión de residuos ocupa un lugar destacado. La formación en esta área incluye métodos de reducción, reciclaje y reutilización de residuos, así como técnicas de gestión sostenible tanto para residuos industriales como municipales. Esta capacitación es valorada por su impacto directo en la reducción de la generación de residuos, alineándose con objetivos clave de la Estrategia Española de Economía Circular, como la disminución del consumo de materiales y la promoción de la reutilización. Estas prácticas formativas no solo son eficaces para dotar a los trabajadores de habilidades prácticas, sino que también fortalecen la capacidad de las empresas para cumplir con sus metas de sostenibilidad y mejorar su desempeño ambiental. La adaptabilidad de estos módulos formativos a diferentes sectores y tamaños de empresas, desde microempresas hasta grandes corporaciones, es una característica clave que facilita su replicabilidad y amplía su impacto potencial.

Otra práctica formativa de gran relevancia es la capacitación en legislación y normativa sobre economía circular, que asegura el cumplimiento de las políticas de sostenibilidad y promueve la adopción de medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y cumplir con los estándares internacionales. Las empresas participantes en los grupos focales han subrayado la importancia de este tipo de formación, destacando que la oferta formativa en este ámbito es tanto abundante como de alta calidad. Esta formación no solo garantiza que las empresas cumplan con la legislación vigente, sino que también las posiciona como líderes en la implementación de prácticas sostenibles. Sin embargo, uno de los desafíos identificados es la dificultad que enfrentan las acciones formativas internas, a menudo más específicas y adaptadas a las necesidades particulares de las empresas, para acceder a bonificaciones debido a los complejos procesos administrativos de justificación y formalización. Para superar estas barreras, se recomienda diseñar módulos formativos

que sean flexibles y adaptables, alineados con los objetivos estratégicos de la economía circular, lo que permitiría a las empresas ajustar el contenido a sus necesidades específicas y maximizar la efectividad de la formación en la consecución de sus metas de sostenibilidad.

1.2.D. Identificar brechas y oportunidades para detectar áreas donde la formación pueda ser insuficiente o no esté alineada, así como áreas de oportunidad para mejorar o ampliarla formación

Existen brechas significativas en la disponibilidad y especificidad de la oferta formativa, especialmente en áreas técnicas y especializadas. Estas carencias, junto con las dificultades en la gestión de bonificaciones para formación interna, representan áreas de oportunidad para mejorar y expandir la oferta formativa del mercado, asegurando así una mayor efectividad y relevancia de la capacitación en economía circular.

Aunque la oferta del mercado de la formación está alineada con los objetivos de la Estrategia Española de Economía Circular para 2030, persisten áreas donde la formación es insuficiente o no se ajusta completamente a las necesidades específicas de las empresas. Si bien sectores como el de suministro de agua y gestión de residuos muestran una alta valoración de la formación disponible (6,9 sobre 10), más de la mitad de las empresas consideran que la oferta formativa en economía circular no satisface plenamente sus necesidades. Esto se debe a que la formación disponible en el mercado suele ser general y no siempre aborda las competencias técnicas y específicas que los sectores requieren. En particular, las empresas del sector de las actividades administrativas son las más afectadas por la falta de formación especializada, con dos de cada tres empresas reportando algún grado de insatisfacción con la oferta existente.

Además, aunque algunas empresas han recurrido a acciones formativas internas para cubrir estas carencias, se enfrentan a barreras significativas para la bonificación de esta formación debido a los complejos trámites administrativos asociados. Esta situación desalienta a muchas empresas, especialmente a las más pequeñas, a utilizar el crédito disponible para formación, lo que limita el acceso a programas formativos más especializados y pertinentes. Para abordar estas brechas, es crucial expandir la oferta de formación especializada en economía circular, tanto por parte de proveedores externos como a través del apoyo a la formación interna, facilitando la bonificación y simplificando los procesos administrativos. Además, fomentar la integración de tecnologías digitales y la colaboración entre empresas puede potenciar la efectividad y alcance de la formación, asegurando que las empresas estén mejor equipadas para implementar prácticas sostenibles y cumplir con los objetivos de la economía circular a largo plazo.

ANEXO

Anexo. Objetivos y matriz de evaluación

El objetivo general o estructural de esta evaluación ex-post de resultados es determinar en qué medida la ejecución de las iniciativas de Formación programada por las Empresas (FE) y de Permisos Individuales de Formación (PIF) contribuyen al cumplimiento de los fines del sistema de Formación para el Empleo durante el ejercicio 2022. Por tanto, este objetivo general se puede descomponer en una serie de objetivos estructurales que corresponden a estos fines del sistema. Así, los objetivos estructurales concretos son examinar en qué medida la ejecución de cada iniciativa:

- A. Favorecen la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- B. Atienden a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- C. Contribuyen a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- D. Mejoran la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- E. Acercan y hacen partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.
- F. Se realiza de forma eficiente en la gestión de los recursos públicos.

Al evaluar unos criterios por separado de cada iniciativa y el de eficiencia juntos, se establecen la siguiente nomenclatura:

- I. Hace referencia a la iniciativa de formación programada por las empresas (FE)
- II. Hace referencia a la iniciativa de Permisos Individuales de Formación (PIF)
- III. Hace referencia a las dos iniciativas a la vez.

Así, para la nomenclatura de los objetivos estructurales hace referencia a la combinación del objetivo estructural concreto y a la iniciativa que hace referencia.

Objetivo	Criterio de Evaluación	Pregunta de Evaluación	Indicador	Código Pliego	Código PAE22	
I.A	I.A.1. Ejecución físico-financiera: alcance	¿Cuál es el grado de alcance de la iniciativa en relación con la formación impartida, las empresas formadoras, entidades externas y los trabajadores, (teniendo en cuenta entre las variables la situación de trabajadores en ERTE)?	Volumen anual de acciones formativas impartidas con cargo al crédito de formación.	FE01	FE01	
I.A			Volumen total de horas de formación realizadas por el conjunto de los participantes formados con cargo al crédito de formación.	FE01b	FE02	
I.A			Volumen anual de empresas que forman a sus trabajadores con cargo al crédito de formación.	FE02	FE03	
I.A			Volumen de entidades externas que entran en el sistema con el perfil de entidad organizadora	FE02b	FE04	
I.A			Volumen anual de participantes formados, con cargo al crédito de formación.	FE03	FE05	
I.A			Volumen anual de trabajadores formados, con cargo al crédito de formación.	FE04	FE06	
I.A		¿Cuál es el alcance financiero de la iniciativa: financiación disponible y financiación dispuesta?	Volumen total de crédito asignado a las empresas formadoras.	FE05	FE07	
I.A			Volumen total del crédito de formación utilizado por las empresas formadoras.	FE06	FE08	
I.A		I.A.2. Eficacia: acceso	¿Cuáles son las tasas de acceso a la iniciativa y a la bonificación?	Proporción de empresas formadoras respecto al total de empresas dadas de alta en el Sistema.	FE07	FE09
I.A				Proporción de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado sobre el total de empresas formadoras.	FE08	FE10
I.A	¿Cuáles son las formas de acceso de las empresas a la iniciativa?		Distribución porcentual de las distintas formas de acceso a crédito, de las empresas formadoras	FE16	FE13	
I.A	¿Cuáles son las vías de conocimiento de la iniciativa para las empresas?		Distribución porcentual de las principales vías a través de las que las empresas formadoras tienen conocimiento de la iniciativa.	FE14	FE12	

Objetivo	Criterio de Evaluación	Pregunta de Evaluación	Indicador	Código o Pliego	Código PAE22
I.A		¿Cuál es el grado de conocimiento de los procesos de gestión por parte de las empresas?	Grado de conocimiento de las empresas formadoras sobre los procesos de gestión de la iniciativa	FE13	FE14
I.A	I.A.3. Eficacia: cobertura	¿Cuál es la tasa de cobertura de las empresas formadoras?	Proporción de empresas formadoras, en relación con el total de empresas cotizantes en la Tesorería General de la -Seguridad Social (TGSS).	FE11	FE15
I.A		¿Cuál es la tasa de cobertura de las empresas bonificadas?	Proporción de empresas con crédito dispuesto bonificadas sobre total de empresas cotizantes en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).	FE11b	FE16
I.A		¿Cuál es la tasa de cobertura formativa de los trabajadores formados?	Proporción de participantes formados sobre el total de trabajadores asalariados de la Encuesta de Población Activa (EPA)	FE17	FE17
I.A		¿Cuál es la tasa de cobertura poblacional de los trabajadores formados?	Proporción de trabajadores formados sobre el total de trabajadores asalariados de la Encuesta de Población Activa (EPA).	FE18	FE18
I.A		¿La formación programada se distribuye conforme al nivel formativo de los trabajadores?	Distribución de la formación conforme al nivel formativo de los participantes en número de participantes y horas de formación.	C01	-
I.A		¿Se ajusta proporcionalmente a la pirámide de población activa?	Ajuste proporcional de los participantes formados a la pirámide de población activa en número de participantes y horas de formación.	C02	-
I.A		¿Se atiende a colectivos como mujeres, trabajadores de baja cualificación, trabajadores mayores de 45 años, jóvenes menores de 30 años, trabajadores en ERTE?	Ajuste proporcional a la población de ocupados pertenecientes a estos colectivos en número de participantes y horas de formación.	C03	-

Objetivo	Criterio de Evaluación	Pregunta de Evaluación	Indicador	Código Pliego	Código PAE22
I.A		¿La cobertura poblacional de la iniciativa se adapta a la distribución por tamaño empresarial, territorial y sectorial de las empresas?	Ajuste proporcional a la población ocupada según tamaño de las empresas.	C04	-
I.A			Ajuste proporcional a la población ocupada según distribución territorial de las empresas.	C05	-
I.A			Ajuste proporcional a la población ocupada según distribución sectorial de las empresas.	C06	-
I.A	I.A.4. Eficacia: adquisición de competencias	¿Cuáles son las tasas de formación en los distintos tipos de competencias: lingüísticas, transversales, ¿técnicas del sector y digitales?	Proporción de participantes formados en idiomas sobre el total de participantes formados, con cargo al crédito de formación.	FE20	FE19
I.A			Proporción de participantes formados en competencias transversales sobre el total de participantes formados, con cargo al crédito de formación	FE21	FE20
I.A			Proporción de participantes formados en competencias técnicas del sector sobre el total de participantes formados, con cargo al crédito de formación.	FE22	FE21
I.A			Proporción de participantes formados en competencias digitales sobre el total de participantes formados, con cargo al crédito de formación.	FE23	FE22
I.A	I.A.5. Calidad: adecuación a las necesidades de los trabajadores	¿Los trabajadores participaron en la identificación de necesidades formativas?	Proporción de empresas que cuentan con la participación de los trabajadores o sus representantes legales en la detección de necesidades formativas.	FE24	FE26
I.A		¿La formación se adecúa a las necesidades de los trabajadores?	Proporción de trabajadores formados que declaran que la formación programada por su empresa es adecuada a sus necesidades.	FE25	FE27
I.A		¿Cuál es el grado de satisfacción con la formación?	Grado de satisfacción general de los trabajadores con la formación recibida.	FE26	FE28

Objetivo	Criterio de Evaluación	Pregunta de Evaluación	Indicador	Código Pliego	Código PAE22
I.B	I.B.1. Calidad: adecuación a las necesidades de las empresas	¿Las empresas conocen las necesidades formativas de su sector?	Proporción de empresas que conocen las necesidades de formación de su sector productivo.	FE27	FE23
I.B		¿Las empresas cuentan con procedimientos de detección de sus necesidades?	Proporción de empresas formadoras que utilizan procedimientos de detección de las necesidades de su empresa según vías de detección	FE28	FE24
I.B		¿Las empresas programan formación fuera de la iniciativa?	Proporción de empresas que realizan formación fuera de la iniciativa	FE29C	FE25
I.B		¿Cuántas empresas no programan bajo la iniciativa toda la formación identificada como necesaria? ¿Por qué?	Proporción de empresas que no programan formación identificada como necesaria y sus causas	FE30	FE25
I.B	I.B.2. Calidad: adecuación de la iniciativa a las empresas	¿Las empresas valoran positivamente la información y orientación que Fundae les proporciona?	Porcentaje de empresas que valoran positivamente la información y orientación que la Fundae proporciona a las empresas sobre el acceso a la formación (atención al usuario, jornadas técnicas...).	FE31	-
I.B		¿Las empresas valoran positivamente el apoyo de Fundae en la gestión de la formación programada?	Porcentaje de empresas que valoran positivamente la adecuación de los impresos, procedimientos, documentos e instrucciones y guías para la gestión de la formación en la iniciativa.	FE32	-
I.B		¿Las empresas valoran positivamente la aplicación telemática de gestión de la formación?	Porcentaje de empresas que valoran positivamente la accesibilidad y la adecuación del sistema telemático para gestionar la bonificación de las empresas.	FE33	-
I.B		¿Las empresas valoran positivamente el planteamiento y diseño de la iniciativa de bonificaciones de la formación?	Porcentaje de empresas que valoran positivamente el planteamiento y el diseño de la iniciativa de bonificaciones de la formación.	FE34	-

Objetivo	Criterio de Evaluación	Pregunta de Evaluación	Indicador	Código Pliego	Código PAE22
I.B		¿Qué valoración realizan las empresas con trabajadores en ERTE del crédito adicional por este concepto?	Valoración de las empresas con trabajadores en ERTE del crédito adicional por este concepto	-	-
I.C	I.C.1. Impacto: productividad y competitividad	¿La formación realizada dentro de la iniciativa ha favorecido la productividad de los equipos de trabajo?	Proporción de empresas que declaran que la formación ha impactado en la productividad de sus equipos de trabajo.	FE35	FE29
I.C		¿Ha mejorado el clima laboral?	Proporción de empresas que declara que la formación impartida ha impactado en la mejora del clima laboral de su empresa.	FE36	FE30
I.C		¿Ha mejorado el clima laboral?	Proporción de empresas que declara que la formación impartida ha impactado en la mejora del clima laboral de su empresa.	FE37	FE31
I.C		¿Ha permitido incorporar especialización o innovación en productos o servicios?	Proporción de empresas que declaran que la formación les ha permitido incorporar o innovación en sus productos o servicios.	FE38	FE32
I.C		¿Le ha permitido adaptarse a nuevos requisitos normativos o tecnológicos?	Proporción de empresas formadoras que declara que la formación impartida les ha permitido adaptarse a nuevos requisitos normativos y/o tecnológicos.	FE39	FE33
I.D		I.D.1. Impacto: empleabilidad	¿Los trabajadores consideran que han podido aplicar la formación recibida en su puesto de trabajo y les ha permitido realizarlo mejor?	Proporción de trabajadores que valora que la formación les ha permitido mejorar el desempeño en su puesto de trabajo.	FE40
I.D	¿La formación recibida ha permitido a los trabajadores realizar nuevas funciones?		Proporción trabajadores que declaran que la formación les ha permitido desarrollar nuevas funciones	FE41	FE35

Objetivo	Criterio de Evaluación	Pregunta de Evaluación	Indicador	Código Pliego	Código PAE22
I.D		¿La formación recibida ha permitido a los trabajadores acceder a nuevos puestos de trabajo?	Proporción de trabajadores que declaran que la formación les ha permitido acceder a nuevos puestos de trabajo.	FE42	FE36
I.D		¿La formación les ha permitido mantener su empleo en el mercado laboral?	Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación ha tenido efecto sobre su permanencia en el mercado de trabajo.	FE43	FE37
I.D		¿La formación ha incidido en su mejora profesional (salario y condiciones laborales)?	Proporción de trabajadores que han valorado que la formación ha mejorado su carrera profesional en términos de acceso a mejor salario o condiciones laborales.	FE44	FE38
I.D		¿La formación les ha favorecido su desarrollo personal (autoestima, motivación, contactos personales, crecimiento personal)?	Proporción de trabajadores que declaran que la formación les ha permitido mejorar en crecimiento personal, autoestima, motivación, contactos personales, etc.	FE45	-
I.E	I.E.1. Impacto: reducción de la brecha digital	¿Los trabajadores consideran que la formación les ha permitido adquirir o mejorar competencias digitales?	Proporción de trabajadores que declaran que la formación les ha permitido adquirir o mejorar sus competencias digitales y grado.	FE46	FE39
I.E		¿Las empresas realizan acciones en contenidos digitales a través del sistema de bonificaciones para mejorar las competencias digitales de los trabajadores?	Proporción de empresas que ofrecen a sus trabajadores acciones formativas en competencias digitales.	FE47	FE40

Objetivo	Criterio de Evaluación	Pregunta de Evaluación	Indicador	Código Pliego	Código PAE22
II.A	II.A.1. Ejecución físico-financiera: alcance	¿Cuál es el grado de alcance de la iniciativa en relación con los permisos obtenidos, las empresas que los conceden y los trabajadores que los utilizan?	Volumen total de Permisos individuales de formación finalizados, con cargo al crédito de formación	PIF01	PIF01
II.A			Volumen total de empresas formadoras con PIF finalizados, con cargo al crédito de formación.	PIF02	PIF02
II.A			Volumen total de trabajadores con PIF finalizado, con cargo al crédito de formación.	PIF03	PIF03
II.A		¿Cuál es el alcance financiero de la iniciativa: crédito asignado y crédito dispuesto?	Volumen total de crédito asignado a las empresas formadoras para financiar los PIF	PIF04	PIF04
II.A			Volumen de crédito dispuesto por el total de las empresas formadoras para financiar PIF.	PIF05	PIF05
II.A	II.A.2. Eficacia: acceso y cobertura	¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa por parte de los trabajadores y vías de conocimiento?	Proporción de trabajadores formados en acciones formativas en las empresas que afirman conocer la iniciativa de permisos individuales de formación y vías de conocimiento.	P I F 0 6	P I F 0 6
II.A		¿Quién elige la formación del trabajador?	Proporción de trabajadores que declaran que la formación objeto del Permiso de formación ha sido elegida por él mismo.	PIF06b	PIF08
II.A		¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa por las empresas y las vías de conocimiento?	Proporción de empresas formadoras que no han gestionado o autorizado permisos individuales de formación y que afirman conocer la iniciativa de permisos individuales de formación y vías de conocimiento.	PIF07	PIF07
II.A		¿Cuál es la cobertura poblacional de los trabajadores con permiso?	Proporción de trabajadores con permiso individual de formación finalizado sobre el total de trabajadores EPA	PIF10	PIF09
II.A		¿Cuál es la cobertura poblacional de empresas con PIF?	finalizados, en relación con el total de empresas cotizantes en TGSS.	PIF11	PIF10
II.A	II.A.2. Eficacia: cualificación	¿Qué volumen de trabajadores se ha formado según la cualificación alcanzada?	Proporción de trabajadores con permiso individual finalizado que declaran haber conseguido la titulación a la que da acceso la formación realizada, a la finalización de ésta.	PIF12	PIF11

Objetivo	Criterio de Evaluación	Pregunta de Evaluación	Indicador	Código Pliego	Código PAE22
II. A	II. A.3. Calidad: adecuación de las iniciativas a las necesidades de los trabajadores	¿Cómo valoran los trabajadores los procedimientos de gestión del permiso?	Porcentaje de trabajadores que valora positivamente los procedimientos de gestión del permiso.	PIF13	
		¿Los trabajadores consideran que el planteamiento del permiso se adecua a sus necesidades como trabajador en activo?	Porcentaje de trabajadores que considera que el planteamiento del permiso se adecúa a sus necesidades como trabajador en activo.		
II. B	II. B.1.- Calidad: adecuación de la iniciativa a las necesidades de las empresas	¿Las empresas valoran positivamente la información y orientación que Fundae les proporciona sobre los PIF?	Porcentaje de empresas que valoran positivamente la información y orientación que la Fundae les proporciona sobre los permisos.	PIF15	
		¿Las empresas consideran que el planteamiento del permiso de formación responde a sus necesidades?	Porcentaje de empresas que valoran positivamente el planteamiento de la iniciativa como adecuada a sus necesidades.	PIF16	
II. C	II. C.1.- Impacto: productividad y competitividad	¿Las empresas lo utilizan para mejorar la productividad de sus recursos?	Proporción de empresas que facilitan los permisos a sus trabajadores para mejorar su productividad y/o competitividad.	PIF18	PIF13
II. D	II. D.1.- Impacto: empleabilidad	¿Los trabajadores consideran que han podido aplicar la formación recibida en su puesto de trabajo y le ha permitido realizarlo mejor?	Porcentaje de trabajadores que consideran que la formación recibida la han aplicado al puesto y le ha permitido realizar mejor su trabajo.	PIF19	PIF12
II. D		¿La formación recibida ha permitido a los trabajadores acceder a nuevos puestos de trabajo?	Porcentaje de trabajadores que considera que la formación recibida les ha permitido acceder a nuevos puestos de trabajo.	PIF20	PIF12
II. D		¿La formación les ha permitido mantener su empleo en el mercado laboral?	Porcentaje de trabajadores que consideran que la formación ha contribuido a mantenerlos empleados en el mercado laboral.	PIF21	PIF12
II. D		¿La formación ha incidido en su carrera profesional (salario y condiciones laborales)?	Porcentaje de trabajadores que valoran que el PIF ha incidido en su carrera profesional (promoción salarial o mejores condiciones laborales).	PIF22	PIF12

Objetivo	Criterio de Evaluación	Pregunta de Evaluación	Indicador	Código Pliego	Código PAE22
II.D		¿La formación ha favorecido su desarrollo personal (autoestima, motivación, contactos personales, crecimiento personal)?	Porcentaje de trabajadores que valoran que el PIF les ha permitido mejorar en crecimiento personal, autoestima, contactos profesionales, motivación.	PIF23	PIF12
II.E	II.E.1.- Criterio de impacto: impacto de la iniciativa en la reducción de la brecha digital	¿Los trabajadores consideran que la formación les ha permitido adquirir o mejorar competencias digitales?	Porcentaje de trabajadores que considera que la formación realizada gracias al permiso ha contribuido a la adquisición o mejora de sus competencias digitales	PIF25	PIF12

Objetivo	Pregunta de Evaluación	Indicador	Código Pliego	Código PAE22
III	¿Cuál es el presupuesto de las iniciativas?	Cuantía presupuestaria aprobada en la LPGE destinada a la financiación a través de bonificaciones ante TGSS, de la formación en las empresas.	EFI01	-
III	¿Cuál es el alcance de la bonificación aplicada en TGSS?	Sumatorio de todas las cuantías de crédito dispuesto por las empresas que han sido bonificadas en sus cotizaciones por las empresas formadoras ante la TGSS.	EFI02	EFI02
III	¿Cuál ha sido la tasa de ejecución presupuestaria de las iniciativas?	Distribución porcentual de las principales causas por las que las empresas formadoras no bonifican el crédito dispuesto.	EFI05	EFI03
III	¿Cuál ha sido la tasa de aprovechamiento del crédito asignado?	Proporción que representa el total del crédito dispuesto por las empresas formadoras, en relación con el total del crédito asignado.	EFI03	EFI04
III	¿Qué proporción de empresas no utilizan la totalidad de su crédito de formación?	Proporción de empresas formadoras que no utilizan en su totalidad el crédito de formación.	EFI03B	EFI05
III	¿Cuáles son las causas por las que no se aprovecha la totalidad del crédito asignado?	Distribución porcentual de las principales causas por las que las empresas formadoras no aprovechan la totalidad del crédito de formación asignado.	EFI03C	EFI06
III	¿Cuál ha sido la tasa de utilización del crédito dispuesto?	Proporción de crédito bonificado utilizado por las empresas formadoras en relación con la cantidad de crédito dispuesto por las empresas formadoras.	EFI04	EFI07
III	¿Cuáles son las causas por las que no se accede a la bonificación?	Proporción que representa la cantidad bonificada aplicada a la Tesorería General de las Seguridades Sociales sobre el presupuesto destinado a las iniciativas de la formación programada por las empresas Y PIF.	EFI02B	EFI08
III	¿Cuál ha sido el esfuerzo inversor realizado por las empresas?	Aportación privada de las empresas sobre la bonificación aplicada.	EFI06	EFI09
III	¿Cuál es el coste medio hora participante formado?	Cociente del crédito bonificado entre el producto de participantes finalizados por horas cursadas.	EFI07	EFI10

En cuanto a los objetivos coyunturales de evaluación de las iniciativas FPE y PIF para las empresas vinculadas al ámbito de la economía circular, la relación entre objetivos de evaluación, preguntas e indicadores es la siguiente.

Objetivo	Pregunta de Evaluación	Indicador
A. Caracterizar las empresas del sector de la economía circular involucradas en la formación programada, identificando su relevancia y contribución al desarrollo sostenible	De las empresas en la iniciativa Formación Programada por las Empresas, ¿cuáles están relacionadas en sectores implicados en la economía circular? ¿Qué características tienen?	Empresas vinculadas a la economía circular (por tamaño y sector)
		Prioridad que otorgan las empresas de economía circular a la formación en este ámbito
	¿Cómo es la formación de las empresas en sectores implicados en la economía circular a través de la iniciativa Formación Programada por las Empresas?	Empresas de economía circular que dicen formar a sus personas trabajadoras en este ámbito
		Personas trabajadoras de empresas de economía circular que afirman recibir formación en economía circular
		Finalidad de la formación en economía circular
		Formación en economía circular dentro de la iniciativa FPE
		Motivos por los cuales la formación en economía circular se realiza fuera del marco FPE
		Personal que realiza la formación en economía circular
		Participación de las personas trabajadoras en la identificación de necesidades formativas vinculadas a la economía circular

Objetivo	Pregunta de Evaluación	Indicador
<p>B. Comparar el contenido formativo de estas acciones formativas con las estrategias y objetivos fijados a nivel nacional e internacional en relación con la economía circular para identificar áreas de alineación y posibles brechas</p>	<p>¿En qué medida la Formación Programada por las Empresas de las empresas del sector de economía circular se alinea con las estrategias y objetivos fijados a nivel nacional e internacional?</p>	<p>Relación de la formación en economía circular con los objetivos estratégicos</p>
<p>C. Estudiar las prácticas formativas más innovadoras o exitosas, identificando buenas prácticas que puedan ser replicadas o adaptadas en otros contextos.</p>	<p>¿Cuáles son las prácticas más exitosas en el sector de la economía circular en materia de formación de personas trabajadoras? ¿Cómo se puede guiar el proceso de creación de contenido formativo en este ámbito?</p>	<p>Información proveniente del análisis de los grupos focales.</p>
<p>D. Identificar brechas y oportunidades para detectar áreas donde la formación pueda ser insuficiente o no esté alineada, así como áreas de oportunidad para mejorar o ampliarla formación</p>	<p>¿Qué puntos fuertes y oportunidades tiene la formación de las empresas de la economía circular? ¿Qué puntos débiles y amenazados tiene la formación de las empresas de la economía circular?</p>	<p>Valoración de las empresas de la oferta disponible de formación en economía circular</p> <p>Valoración de las personas trabajadoras sobre la formación recibida vinculada a la economía circular</p> <p>Consideración de la oferta de formación en economía circular</p>



fundae.es