



# **Evaluación de las Iniciativas de Formación programada por las empresas y los Permisos Individuales de Formación**

**Ejercicios 2019 -2020**

La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la evaluación de las iniciativas de Formación programada por las empresas y los Permisos individuales de formación (ejercicios 2019-2020) realizada en los años 2021-2022 por GROUPLANCE AM SERVICIOS S.L. para la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

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

## ÍNDICE

<b>Justificación de la evaluación</b> .....	4
<b>Módulo I. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DE LA EVALUACIÓN Y MARCO DE REFERENCIA</b> .....	5
<b>1. Objeto y ámbito de la evaluación</b> .....	5
1.1. Iniciativas de Formación programada por las empresas y Permisos individuales de formación...	5
1.2. Ámbitos de evaluación .....	6
<b>2. Objetivos</b> .....	6
<b>3. Metodología y limitaciones encontradas</b> .....	10
3.1. Enfoque .....	10
3.2. La matriz de evaluación y su contenido .....	11
3.3. Técnicas de investigación y fuentes .....	11
3.4. Limitaciones encontradas.....	15
<b>4. Marco de referencia</b> .....	16
4.1. Contexto socioeconómico .....	16
4.2. Principales necesidades de formación .....	34
4.3. Contexto normativo .....	35
<b>MÓDULO II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS</b> .....	37
<b>1. Evaluación de la eficacia, impacto y calidad de las iniciativas: contribución de las iniciativas a fines del sistema</b> .....	38
<b>1.1. Contribución de las iniciativas a la formación a lo largo de la vida de los trabajadores ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal</b> .....	38
1.1.1. Alcance de la Formación programada por las empresas en relación con la formación de los trabajadores .....	38
1.1.2. Cobertura alcanzada por trabajadores y participantes.....	48
1.1.3. Multiparticipación .....	51
1.1.4. El conocimiento de las iniciativas por parte de los trabajadores y principales motivaciones para participar en las mismas.....	54
1.1.5. La formación realizada y la adquisición de competencias en la Formación programada por las empresas .....	58
1.1.5.1. Descripción de la formación realizada .....	58
1.1.5.2. La formación realizada y la adquisición de competencias .....	71
1.1.5.3. La aplicabilidad de la formación realizada al puesto de trabajo y la contribución de la formación realizada al desarrollo personal y profesional de los trabajadores. ....	90
1.1.5.4. La contribución de la formación realizada a la mejora de la cualificación de los trabajadores .....	95
1.1.6. Evaluación de los permisos individuales de formación (PIF).....	100

1.1.6.1. Alcance de los Permisos individuales de formación, participación y caracterización .....	101
1.1.6.2. Tipos de PIF finalizados y titulaciones a las que dan acceso los PIF finalizados.....	109
1.1.6.3. El acceso a los Permisos individuales de formación y las motivaciones de los trabajadores para participar en la iniciativa .....	111
<b>1.2. Contribución de las iniciativas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas</b> .....	<b>112</b>
1.2.1. El acceso a la iniciativa por parte de las empresas. Caracterización, cobertura y fidelización....	112
1.2.1.1. La participación de las empresas en la iniciativa .....	112
1.2.1.2. La cobertura de empresas formadoras .....	137
1.2.1.3. Fidelización, abandono y renovación de empresas .....	144
1.2.2. El acceso y el conocimiento de la Formación programada por las empresas y los Permisos individuales de formación por parte de las empresas .....	148
1.2.3. Principales motivaciones de las empresas para participar o no en las iniciativas y principales elementos que influyen en el acceso a la Formación programada por las empresas .....	149
1.2.4. Las entidades externas .....	151
1.2.5. El apoyo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae).....	157
1.2.6. Contribución de las iniciativas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas .....	159
<b>1.3. Contribución de las iniciativas 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</b> .....	<b>165</b>
1.3.1. La detección de necesidades de formación y la selección de la formación.....	165
1.3.2. La adecuación de la formación a las necesidades de las empresas y del mercado de trabajo....	173
1.3.3. La adecuación de la formación a las necesidades de los trabajadores .....	178
1.3.4. Evaluación de la calidad de la formación .....	184
<b>1.4. Contribución de las iniciativas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral</b> .....	<b>186</b>
1.4.1. Participación de colectivos vulnerables .....	186
1.4.2. Incidencia de la formación programada por las empresas en la formación y empleabilidad de los trabajadores .....	190
<b>1.5. Contribución de las iniciativas a acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad a las mismas</b> .....	<b>192</b>
1.5.1. Los participantes en acciones formativas relacionadas con competencias digitales .....	192
1.5.2. El uso de la teleformación en la iniciativa .....	196
1.5.3. Las acciones formativas más programadas, la mejora de las competencias digitales de los trabajadores, y las necesidades de formación en competencias digitales .....	199
<b>2. Evaluación de la eficacia, impacto y calidad de las iniciativas. Incidencia de la COVID-19</b> .....	<b>208</b>
2.1. La incidencia de la pandemia en la formación de los trabajadores .....	208

2.2. La importancia del canal-on line y su valoración durante el periodo de la COVID-19.....	210
<b>3. Evaluación de la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.....</b>	<b>216</b>
3.1. Evaluación de la eficiencia de la bonificación .....	216
3.2. El coste medio de la formación .....	233
3.3. Condicionantes de la eficiencia de la iniciativa .....	237
<b>MÓDULO III. CONCLUSIONES .....</b>	<b>245</b>
<b>Conclusiones sobre la evaluación de la eficacia, el impacto y la calidad: contribución de las iniciativas a los fines del sistema.....</b>	<b>245</b>
<b>Conclusiones sobre la evaluación de la eficacia, el impacto y la calidad: Evaluación del impacto de la COVID-19 en las iniciativas .....</b>	<b>265</b>
<b>Evaluación de la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos .....</b>	<b>266</b>
Anexo I. Matriz de evaluación.....	270
Bibliografía .....	294
Anexo tablas.....	296

## Justificación de la evaluación

El artículo 8 de la Ley 30/2015<sup>1</sup> establece las iniciativas de Formación Profesional para el Empleo, entre las que se encuentran la Formación programada por las empresas para sus trabajadores (art. 8.1.a) y los Permisos individuales de formación (incluidos en el art. 8.1.d). La presente evaluación se centra en el desarrollo de dichas iniciativas durante los ejercicios 2019 y 2020.

Tal y como señala el Capítulo V de la Ley en su artículo 21 “El Sistema de Formación Profesional para el Empleo *dispondrá de mecanismos de evaluación permanente que permitan conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados*”.

La ley 30/2015, se propone corregir las deficiencias detectadas en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, entre las que se encuentran: la deficiente coordinación del conjunto del sistema; la falta de una planificación estratégica de la formación profesional para el empleo; su escasa vinculación con la realidad del tejido productivo, especialmente la formación de demanda dirigida a la PYME; la no disponibilidad de un sistema de información integrado; la falta de la evaluación de su impacto; y una definición poco eficiente del papel de los agentes implicados en el sistema.

El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, dispone lo siguiente sobre **necesidad de evaluación del sistema** (artículo 2. Planificación y evaluación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo; puntos 2 y 3). En concreto, en el apartado 3 establece *que de acuerdo con lo establecido en el citado artículo 21.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el Servicio Público de Empleo Estatal, con la participación de los órganos o entidades competentes de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, elaborará anualmente el Plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, contemplado en el apartado anterior. La metodología del proceso de evaluación para la elaboración del mencionado Plan y su contenido se presentarán al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en el primer trimestre del año siguiente al del ejercicio a evaluar. El correspondiente Informe de Ejecución del Plan de evaluación se someterá a informe de dicho Consejo en el último trimestre de ese año, e incluirá entre otros aspectos los resultados, conclusiones y recomendaciones del mismo.*”

En la Orden TAS/2307/2007<sup>2</sup>, de 27 de julio, por la que se regula la formación de demanda y su financiación, se incluye la obligatoriedad de realizar la evaluación de dicha formación. Se establece que, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las comunidades autónomas evaluarán el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Por último, la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía Técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo<sup>3</sup>, indica, en el Protocolo del Servicio de Formación y Cualificación para el empleo, la necesidad de ajustarse a los criterios de calidad, eficacia, eficiencia e impacto de la formación profesional para el empleo como metodología común para evaluar los servicios del Sistema Nacional de Empleo.

<sup>1</sup> Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

<sup>2</sup> Disposición transitoria primera. Régimen transitorio del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. Hasta tanto no se desarrollen reglamentariamente las iniciativas de formación profesional para el empleo señaladas en el artículo 8, se mantendrán vigentes las previstas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, y en su normativa de desarrollo.

<sup>3</sup> Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo aprobada por Real Decreto 7/2015, de 16 de enero.

## Módulo I. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DE LA EVALUACIÓN Y MARCO DE REFERENCIA

En este módulo se recoge el planteamiento metodológico que se ha llevado a cabo para dar respuesta a los objetivos de la evaluación de la Formación programada por las empresas y los Permisos individuales de formación (PIF) desarrollados en los ejercicios 2019 y 2020, indicando los objetivos que la han guiado, así como el diseño metodológico utilizado para abordar cada uno de los ámbitos de análisis. De igual forma, se hace referencia a las limitaciones encontradas que han podido condicionar los hallazgos alcanzados en esta evaluación.

Por último, se incorpora un apartado específico de contexto socio económico donde se presenta, de manera sintética, información sobre la situación en los años objeto de evaluación, con la finalidad de que sirva como marco de referencia para una mejor interpretación de los resultados obtenidos en la evaluación.

### 1. Objeto y ámbito de la evaluación

#### 1.1. Iniciativas de Formación programada por las empresas y Permisos individuales de formación

La **Formación programada por las empresas** es aquella que realizan las empresas para sus trabajadores en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, siendo la iniciativa que alcanza mayores niveles de participación en todo el sistema. Según el Balance de resultados de la formación 2019<sup>4</sup>, son más de cuatro millones y medio los participantes en la Formación programada por las empresas, frente a 858.079 participantes en otras iniciativas de formación subvencionada; y, según el mismo Balance para el 2020<sup>5</sup>, en el 2020, el 90% de los participantes en acciones formativas se forman en la iniciativa de Formación programada por las empresas.

Como se recoge en el artículo 9 de la Ley 30/2015 dedicado en exclusiva a la Formación programada por las empresas, podrán participar en esta:

- Los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las administraciones públicas a que hace referencia el artículo 6.6, incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.
- Los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de cuota por el concepto de formación profesional, para cubrir sus propias necesidades formativas en las mismas condiciones que las establecidas por el presente artículo.

Así mismo, señala que las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores<sup>6</sup> según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación en función de su tamaño, a excepción de las empresas de 1 a 5 trabajadores que resultan exentas de esta obligación:

<sup>4</sup> Balance de resultados de la formación 2019 publicado por la Fundae con fecha 10 de julio de 2020.

<sup>5</sup> Balance de resultados de la formación 2020 publicado por la Fundae con fecha 14 de junio de 2021.

<sup>6</sup> Se considerarán incluidos en la cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

- a) De 6 a 9 trabajadores: 5 por ciento.
- b) De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento.
- c) De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento.
- d) De 250 o más trabajadores: 40 por ciento.

Tal y como se establece en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio<sup>7</sup>, la iniciativa de los Permisos individuales de formación (PIF) es aquella en la que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa, durante la jornada laboral, que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante un título universitario propio. Dichas acciones deberán realizarse íntegramente en modalidad presencial o, de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. Las empresas podrán financiar los costes salariales de los PIF con el crédito anual de formación, no pudiéndose financiar además como acción formativa. La financiación está limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural.

## 1.2. Ámbitos de evaluación

**Ámbito poblacional:** Son varios los agentes implicados en la gestión y desarrollo de las iniciativas evaluadas, incluyendo, al menos, los siguientes:

- Empresas formadoras.
- Empresas a las que se les encomienda la organización de la formación (podrán ser según el artículo 12 de la Ley 30/2015: organizaciones empresariales o sindicales, estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva, asociaciones de trabajadores autónomos y de economía social, entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el registro habilitado por la Administración).
- Trabajadores beneficiarios de ambas iniciativas.
- Gestores de la iniciativa.
- Otros agentes de interés (Representación Legal de los Trabajadores, expertos en formación, etc.).
- Se han incorporado como agentes informantes aquellas empresas que nunca han formado a sus trabajadores, con la finalidad de identificar sus principales motivaciones para no hacerlo

**Ámbito temporal:** ejercicios 2019 y 2020.

**Ámbito territorial:** nacional.

## 2. Objetivos

El objetivo general de este trabajo es **evaluar las iniciativas de Formación programada por las empresas y los Permisos Individuales de formación (PIF), desarrolladas en los ejercicios 2019 y 2020, y determinar las recomendaciones y propuestas de actuación, tanto de carácter técnico como normativo, en aras de una mejora permanente del sistema.**

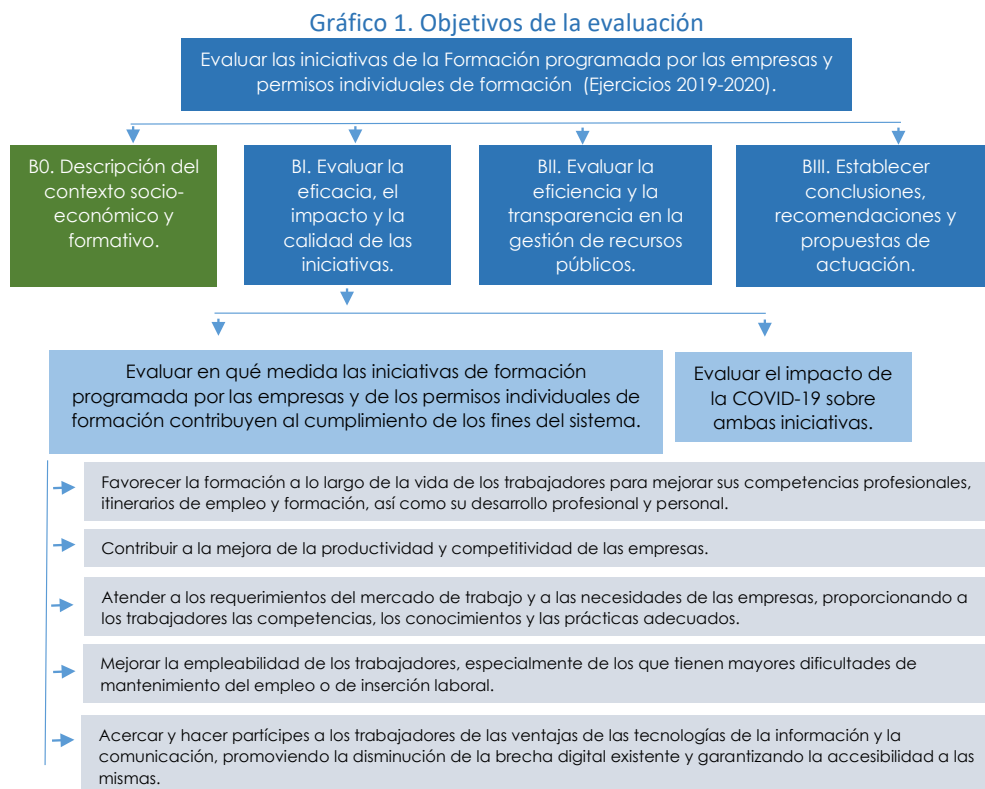
Para la consecución de este objetivo general, se establecen una serie de objetivos operativos agrupados en tres grandes bloques, que marcan tanto la matriz de evaluación como la metodología seguida en esta evaluación.

---

<sup>7</sup> Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.



Además de estos bloques, se incluye un bloque 0 que describe, de forma general, la situación económica y del empleo (contexto socioeconómico) de cada uno de los años objeto de estudio, la normativa bajo la cual dichas iniciativas se han desarrollado (contexto normativo) así como las necesidades formativas detectadas en los ejercicios evaluados.



Fuente: Elaboración propia.

### Objetivos operativos del bloque I: evaluar la eficacia, impacto y calidad de las iniciativas

Para evaluar la eficacia, el impacto y la calidad de las iniciativas en los periodos estudiados, es necesario atender, por un lado, a la medida en que ambas iniciativas dan respuesta a los objetivos finales para las que fueron concebidas (objetivos de carácter estructural) y, por otro, a las variables de orden coyuntural que influyen o pueden influir tanto en la eficacia como en el impacto y en la calidad del desarrollo y acceso a las iniciativas, especialmente las derivadas de la situación provocada por la COVID-19. Por esta razón, los objetivos incluidos en este primer bloque (bloque I) se dividen en objetivos estructurales y objetivos coyunturales.

#### Bloque I.1. OBJETIVOS ESTRUCTURALES

Este conjunto de objetivos persigue evaluar en qué medida las iniciativas de Formación programada por las empresas y de los PIF contribuyen al cumplimiento de los fines y principios del sistema<sup>8</sup>, y, en consecuencia, se estructuran de acuerdo con los mismos, en cinco apartados. Para cada uno de estos bloques, se evaluarán ambas iniciativas en términos de EFICACIA, EFICIENCIA, IMPACTO y CALIDAD, según corresponda.

<sup>8</sup> Artículo 2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

BI.1. a) Evaluar la medida en la que ambas iniciativas favorecen la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.

Para ambas iniciativas:

- Analizar en qué medida ambas iniciativas están cubriendo el potencial de trabajadores en cada uno de los ejercicios y observar su evolución, atendiendo a distintos factores, tales como el tamaño de la empresa, la ubicación geográfica o el sector de actividad.
- Analizar y describir cuál es el grado de alcance de las iniciativas en relación con la formación de los trabajadores y describir los perfiles de trabajadores que presentan mayores tasas de cobertura.
- Analizar el grado de multiparticipación.
- Analizar el grado de conocimiento de las iniciativas por parte de los trabajadores.
- Analizar las principales motivaciones de los trabajadores para la participación en ambas iniciativas en el periodo estudiado.

En la iniciativa de Formación programada:

- Describir y tipificar en qué competencias se han formado los trabajadores, según su especificidad (competencias transversales, competencias específicas) y según el área y familia profesional en la que se ubican.
- Evaluar si la formación realizada es aplicable al puesto de trabajo, así como la medida en que efectivamente se aplica.
- Estudiar si la formación realizada ha permitido una mejor realización de las funciones asignadas, la asunción de nuevas funciones, la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo, el acceso a mejores condiciones laborales y un mayor desarrollo en el orden personal.

En la iniciativa de Permisos Individuales de Formación:

- Estudiar los factores que han sido decisivos para poder acceder a un Permiso.
- Analizar si condiciones del Permiso se adecúan a las necesidades de los trabajadores.
- Identificar las titulaciones que dan acceso los PIF financiados.
- Analizar las causas por las que no se han autorizado PIF en las empresas, cuando proceda.

BI.1. b) Evaluar la medida en la que ambas iniciativas contribuyen a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

- Analizar en qué medida la iniciativa está cubriendo el potencial de empresas en cada uno de los ejercicios, observar su evolución y establecer los perfiles de las empresas que más y menos acceden a la formación.
- Evaluar el alcance de las iniciativas en las empresas.
- Analizar el grado de conocimiento de ambas iniciativas por parte de las empresas.
- Identificar las principales motivaciones de las empresas para la participación en ambas iniciativas en el periodo estudiado y determinar los elementos que inciden en el acceso a la Formación Programada por las empresas.
- Analizar cómo es el acceso de las empresas a la Formación bonificada (directamente o a través de intermediarios).
- Identificar y describir el papel que juegan las entidades externas, identificando (si existiesen) diferencias en función de empresas formadoras, contenidos de formación, etc.
- Identificar la contribución de las iniciativas estudiadas a la formación de los trabajadores (empresas que no formarían a los trabajadores si no fuese por ellas).
- Valorar el apoyo de la Fundae a las empresas en materia de Formación bonificada, así como la orientación e información que proporciona a las empresas en materia de Formación bonificada.
- Analizar la forma en la que la formación realizada al amparo de las iniciativas contribuye a las áreas prioritarias de desarrollo de la innovación, a la adaptación de la digitalización de procesos de gestión, a la

internacionalización de la actividad/acceso a nuevos mercados, a la mejora de los procesos productivos y a la adaptación a requerimientos legales.

- Estudiar en qué medida la Formación programada por las empresas y los PIF suponen una mejora en el desempeño en el trabajo, en la competitividad general de la empresa y en el clima laboral.
- Identificar los elementos que permiten, en mayor medida, la contribución efectiva de la formación a la competitividad y productividad de las empresas y establecer perfiles empresariales en base a ellos.
- Identificar las principales motivaciones de las empresas para no programar formación para sus trabajadores.

BI.1. c) Evaluar la medida en que la Formación programada por las empresas atiende 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.

- Evaluar los procesos de detección de necesidades formativas en las empresas y de selección de la formación a realizar.
- Analizar el grado de conocimiento de las empresas sobre las prioridades de formación definidas para su sector.
- Valorar el grado de adecuación entre la formación impartida y las prioridades establecidas en el sector de actividad de la empresa.
- Estudiar si las acciones impartidas se enmarcan en un plan de formación de empresa.
- Valorar el grado en el que la Formación programada por la empresa está en relación directa con la actividad de esta.
- Valorar el grado de adecuación de la formación realizada a las necesidades de los trabajadores.
- Analizar la medida en que los trabajadores consideran que la formación recibida es suficientemente práctica.
- Identificar si la formación que se recibe al amparo de la Formación programada por las empresas se considera una oportunidad de mejora o un requerimiento empresarial.
- Analizar si la formación recibida por los trabajadores es considerada de calidad, identificando (si existen) perfiles de empresas formadoras con mayor y menor calidad.

BI.1. d) Evaluar la medida en la que ambas iniciativas mejoran la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

- Identificar los factores que determinan en mayor medida el acceso de los trabajadores a la formación en el marco de las empresas.
- Describir el perfil de los trabajadores formados y analizar el acceso de los colectivos vulnerables a ambas iniciativas.
- Analizar la incidencia de la formación en el mantenimiento del empleo.

BI.1. e) Evaluar la medida en la que ambas iniciativas 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 a las mismas.

- Analizar la forma en la que la formación realizada al amparo de las iniciativas objeto de estudio contribuye a la reducción de la brecha digital.
- Cuantificar y caracterizar la proporción de formación que se realiza on line.
- Analizar y caracterizar la formación que se realiza en tecnologías de la información y la comunicación, evaluando su pertinencia y suficiencia (contenidos ofimáticos, procesos de gestión, contenidos digitales y metodologías didácticas o herramientas de impartición on line).

## Bloque I.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: IMPACTO DE LA COVID 19

El principal objetivo de este bloque es evaluar en qué medida los fines para los que ambas iniciativas fueron creadas se han visto alterados como consecuencia de la COVID-19, siendo los objetivos operativos:

- Identificar cuáles han sido los efectos de la pandemia en cuanto a la participación en la formación de empresas y trabajadores, en ambas iniciativas.
- Valorar la importancia de la formación en canal on-line, tanto cuantitativa como cualitativamente, como consecuencia de la COVID-19.
- Identificar las dificultades y barreras de acceso a la formación como consecuencia del uso de aulas virtuales de formación, y descripción de estas, tanto en lo referente a perfiles de trabajadores como a perfiles de empresas.
- Valorar la disposición de información y recursos necesarios para continuar con la actividad formativa, durante la pandemia, e identificar proveedores.
- Cuantificar los trabajadores en situación de ERTE a los que la empresa les ha ofrecido formación durante la pandemia.
- Valorar en qué medida la formación presencial impartida mediante aula virtual ha contribuido a los objetivos del sistema y la conveniencia de mantenerla.

## OBJETIVOS OPERATIVOS DEL BLOQUE II: EVALUAR LA EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

Los objetivos de este bloque se trabajan para ambas iniciativas, tanto conjuntamente, como para cada uno de los ejercicios estudiados.

- Valorar la eficiencia del grado de bonificación de las empresas respecto a la totalidad del crédito asignado.
- Valorar la eficiencia del grado de bonificación de las empresas respecto a los presupuestos anuales.
- Identificar los principales factores que dificultan la bonificación de la formación realizada.

## OBJETIVOS OPERATIVOS DEL BLOQUE III: ESTABLECER CONCLUSIONES

Por último, a partir de los resultados obtenidos, se presentan las principales conclusiones que puedan contribuir a la mejora de las iniciativas en el futuro, atendiendo a los distintos objetivos de esta evaluación.

## 3. Metodología y limitaciones encontradas

### 3.1. Enfoque

En el diseño metodológico de esta evaluación se tiene especialmente en cuenta los ejercicios que se evalúan, analizando los resultados obtenidos en ambas iniciativas para cada uno de los años contemplados (2019 y 2020), tanto de forma conjunta como por separado, ya que responden a situaciones sociales, laborales y económicas muy distintas, en especial el ejercicio 2020, por la circunstancia excepcional vivida como consecuencia de la COVID-19.

La situación originada por la pandemia ha influido en el acceso y la participación de los trabajadores en la formación, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo. Esta excepcionalidad ha tenido un reflejo en la Formación Profesional para el empleo, que ha establecido nuevos mecanismos normativos para adecuarse a la nueva situación, tanto en lo referente al ámbito laboral como en lo relativo a las medidas necesarias de

protección de la salud (consideración de participantes en situación de ERTE, autorización de aula virtual, etc.)<sup>9</sup>.

### 3.2. La matriz de evaluación y su contenido

La matriz de evaluación<sup>10</sup> recoge los indicadores a utilizar para evaluar las iniciativas y establece su relación tanto con los objetivos de este trabajo, como con los indicadores del Plan Anual de Evaluación (PAE) de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Cada uno de los indicadores que recoge la matriz dispone un **código específico** que se relaciona con el sistema de indicadores utilizado en el PAE, a fin de poder integrar en éste la información correspondiente a la evaluación de estas iniciativas. A la vez, los indicadores de evaluación recogidos en la matriz quedan estructurados en base a los siguientes elementos:

### 3.3. Técnicas de investigación y fuentes

La presente evaluación se ha desarrollado en cuatro grandes fases, en las que se contemplan técnicas de orden cualitativo y cuantitativo, cuyo proceso se incluye en la siguiente tabla.

Gráfico 2. Fases de la evaluación

FASE 1: Diseño de la evaluación y análisis	FASE 2: Experimental	FASE 3: Análisis	FASE 4: Conclusiones e
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de la matriz de evaluación y diseño metodológico.</li> <li>Revisión y análisis documental:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Estudios e informes previos.</li> <li>Datos cuantitativos y cualitativos (de contexto).</li> <li>Datos corporativos y</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de instrumentos de recogida de datos en fuentes primarias y determinación de muestras.</li> <li>Recogida de información primaria cualitativa:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevistas en profundidad.</li> <li>Grupo de discusión.</li> </ul> </li> <li>Recogida de información primaria cuantitativa:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta a participantes en las iniciativas que se evalúan.</li> <li>Encuesta a empresas formadoras en las iniciativas que se evalúan.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis e integración de la información.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de informes.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

En la primera de las fases (diseño de la evaluación y análisis documental) se ha procedido tanto a la determinación de la matriz de evaluación como al análisis de fuentes secundarias disponibles.

Las bases de datos de la Fundae han sido una de las principales fuentes de información utilizadas. La información ha sido de gran utilidad, permitiendo dar respuesta a una gran parte de los indicadores de evaluación propuestos. Además, se ha recurrido a otras fuentes de carácter estadístico y normativa, así como otros estudios e informes que se incluyen en el apartado de bibliografía.

En la segunda fase (experimental) se ha recogido información primaria que ha complementado la recogida en la fase anterior. En este proceso de evaluación son protagonistas los siguientes agentes: las empresas que organizan formación para sus trabajadores, los trabajadores que han participado en las acciones de formación y sus representantes, las empresas a las que se les encomienda la organización de la formación, los gestores de la iniciativa y las empresas que no programan formación para sus trabajadores.

<sup>9</sup> Resolución de 15 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

<sup>10</sup> Se incluye en el ANEXO correspondiente.

Para la evaluación de estas iniciativas se han utilizado las siguientes técnicas:

- **Entrevistas en profundidad** estructuradas en 3 categorías, atendiendo a los distintos agentes que intervienen en el proceso de la Formación programada por las empresas:
  - CATEGORÍA 1: 9 entrevistas dirigidas a expertos pertenecientes a entidades a las que se les encomienda la organización de la formación:
    - Organizaciones empresariales o sindicales, estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva.
    - Asociaciones de trabajadores autónomos y de economía social.
    - Entidades de formación acreditadas. y/o inscritas en el registro habilitado por la Administración.
    - Grupo de empresas.
  - CATEGORÍA 2: 10 entrevistas dirigidas a expertos pertenecientes a entidades gestoras de la iniciativa, tanto en el ámbito público como privado:
    - Responsables de formación en el ámbito público.
    - Gerentes de pymes que hayan participado de algún modo en la formación programada por las empresas en los años de referencia (en este grupo se incluirán gestoras de empresas que colaboren en la justificación/solicitud de la formación por las empresas).
    - Gerentes o responsables de formación y/o RRHH de empresas que programan formación bajo la iniciativa.
  - CATEGORÍA 3: 10 entrevistas a empresas que no organizan formación para sus trabajadores al amparo de la iniciativa de Formación Programada por las empresas:
    - 4 empresas que nunca hayan realizado formación para sus trabajadores.
    - 4 empresas que no han realizado formación en los ejercicios objeto de evaluación, pero sí en ejercicios anteriores.
    - 3 empresas que forman a sus trabajadores y no utilizan ninguna de las iniciativas que se evalúan.
- **Encuesta a una muestra representativa de empresas formadoras** que han participado en los ejercicios 2019 y 2020, bajo la iniciativa de Formación programada por las empresas y Permisos individuales de formación, con la siguiente ficha técnica:

Ficha técnica					
Encuesta a empresas formadoras/entidades organizadoras en las iniciativas que se evalúan					
<b>Aplicación</b>	Telefónica mediante sistema CATI.				
<b>Target</b>	Responsable de la función en formación de empresas formadoras/entidades organizadoras en las iniciativas Formación programada por las empresas y permisos individuales de formación. Ejercicios 2019 y 2020.				
<b>Duración de la encuesta</b>	10 minutos.				
<b>Cuestionario</b>	Cerrado.				
<b>Representatividad de las muestras y los errores y nivel de confianza definidos</b>					
La siguiente tabla recoge la muestra utilizada (teórica y real), con su correspondiente representatividad, error muestral y nivel de confianza (tanto para cada una de las anualidades como para el conjunto) en una situación de máxima incertidumbre ( $p=q=50$ ).					
ANUALIDAD	UNIVERSO	Error	Nivel de confianza	Tamaño de la muestra teórica	Tamaño de la muestra real
	Entidades				
2019	339.846	+/-5%	95%	384	386
2020	299.742	+/-5%	95%	384	387
TOTAL (2 ANUALIDADES)		+/-3,53%	95%	768	773

Ficha técnica

Encuesta a empresas formadoras/entidades organizadoras en las iniciativas que se evalúan

**Muestreo**

La muestra se ha seleccionado sobre el marco muestral de empresas formadoras que han participado en acciones de Formación programada para las empresas durante los ejercicios 2019 y 2020. Las variaciones respecto a la muestra teórica han sido mínimas. Se ha utilizado un muestreo aleatorio polietápico, aplicado a cada una de las dos submuestras por separado. Las siguientes tablas recogen el proceso y las muestras finales para la realización de esta evaluación.

- Afijación proporcional por territorio (CCAA) en la primera etapa, dando representatividad así a todo el territorio nacional.

Empresas formadoras	2019			2020		
	UNIVERSO	Muestra teórica	Muestra real	UNIVERSO	Muestra teórica	Muestra real
Andalucía	66.553	75	75	60.537	78	78
Aragón	9.667	11	11	8.524	11	11
P. de Asturias	8.057	9	9	7.132	9	9
I. Balears	9.697	11	11	7.871	12	10
Canarias	10.842	12	12	9.673	12	12
Cantabria	4.395	5	5	4.017	5	5
Castilla y León	18.159	21	21	15.978	20	20
Castilla-La Mancha	13.695	15	15	11.662	15	15
Cataluña	51.868	59	57	44.409	57	57
Ceuta	240	0	0	238	0	0
C. Valenciana	34.079	39	41	29.846	40	38
Extremadura	7.035	8	8	6.250	8	8
Galicia	25.284	29	29	22.420	29	29
C. Madrid	46.563	53	53	40.904	52	52
Melilla	320	0	0	258	0	0
R. Murcia	11.345	13	13	10.619	14	14
C.F. Navarra	3.985	5	5	3.515	5	5
País Vasco	15.915	18	19	13.919	18	18
La Rioja	2.040	2	2	1.871	2	2
Total general	339.739	384	386	299.742	387	384

(\*) Se excluyen los casos “sin datos” y los “trabajadores del mar”

- Cuotas por tamaño de la empresa y tipología de empresa formadora:

CUOTAS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	2019		2020	
	Universo	Cuota	Universo	Cuota
De 1 a 49 trabajadores	313.231	356	273.817	353
De 50 a 99 trabajadores	13.939	17	13.388	18
De 100 a 249 trabajadores	8.131	8	7.943	10
250 y más trabajadores	4.416	5	4.498	6
Total general	<b>339.846</b>	386	<b>299.742</b>	387

(\*) Se excluyen los casos “otras situaciones”

CUOTAS POR ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN	2019		2020	
	Universo	Cuota	Universo	Cuota
Formación Agrupada	308.321	344	269.144	346
Formación Propia	10.745	15	10.082	14
Formación Propia y Agrupada	20.780	27	20.516	27
Total general	339.846	386	299.742	387

- Encuesta a una muestra representativa de 778 trabajadores participantes que han participado en los ejercicios 2019 y 2020, bajo la iniciativa de Formación programada por las empresas y Permisos individuales de formación, realizada según la siguiente ficha técnica:

Ficha técnica							
Encuesta a participantes en las iniciativas que se evalúan							
Aplicación	Telefónica mediante sistema CATI.						
Target	Participantes en las iniciativas Formación programada por la empresas y Permisos individuales de formación. Ejercicios 2019 y 2020.						
Duración de la encuesta	10 minutos.						
Cuestionario	Cerrado.						
Representatividad de las muestras y los errores y nivel de confianza definidos							
La siguiente tabla recoge la muestra utilizada (teórica y real), con su correspondiente representatividad, error muestral y nivel de confianza (tanto para cada una de las anualidades como para el conjunto) en una situación de máxima incertidumbre ( $p=q=50$ ).							
ANUALIDAD	UNIVERSO			Error	Nivel de confianza	Tamaño de la muestra teórica	Tamaño de la muestra real
	Participantes formación programada	Participantes PIF	Total				
2019	4.619.901	5.621	4.625.522	5%	95%	385	389
2020	3.853.807	4.421	3.858.228	5%	95%	385	389
<b>TOTAL (2 ANUALIDADES)</b>				3,53%	95%	770	778
Muestreo							
La muestra se ha seleccionado sobre el marco muestral de trabajadores que han participado en acciones de Formación programada para las empresas y en los Permisos individuales de formación durante los ejercicios 2019 y 2020. Las variaciones respecto a la muestra teórica han sido mínimas. Se ha utilizado una reserva de cuotas y un posterior muestreo aleatorio polietápico, aplicado a cada una de las dos submuestras por separado. Las siguientes tablas recogen el proceso y las muestras finales para la realización de esta evaluación.							
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Reserva de 30 casos en cada anualidad para PIF, con la finalidad de obtener información concreta sobre la iniciativa, con independencia, de que pueda también consultarse al trabajador, por la formación bonificada realizada, con la finalidad de tener información sobre la iniciativa.</li> <li>2) Afijación proporcional por territorio (centro de trabajo del participante).</li> </ol>							
	2019			2020			
	UNIVERSO	Muestra teórica	Muestra real	UNIVERSO	Muestra teórica	Muestra real	
Andalucía	584.987	49	51	543.043	54	56	
Aragón	136.481	11	12	110.240	11	13	
P. de Asturias	84.302	7	8	65.892	7	6	
I. Balears	120.212	10	10	87.733	9	8	
Canarias	161.549	13	12	134.373	13	12	
Cantabria	48.283	4	5	42.764	4	4	
Castilla y León	204.627	17	17	173.711	17	17	
Castilla-La Mancha	139.297	12	12	125.581	13	13	
Cataluña	969.573	81	83	760.796	76	80	
Ceuta	2.782	0		2.166	0		
C. Valenciana	441.410	37	36	374.873	37	38	
Extremadura	50.749	4	5	46.080	5	5	
Galicia	223.278	19	19	188.995	19	20	
C. Madrid	984.830	82	80	806.667	80	78	
Melilla	2.227	0		1.729	0		
R. Murcia	129.689	11	13	115.452	12	13	
C.F. Navarra	77.310	6	5	64.124	6	6	
País Vasco	232.382	19	19	185.994	19	18	
La Rioja	25.643	2	2	23.403	2	2	
Trabajadores del Mar	290	0		238	0		
<b>TOTAL</b>	<b>4.619.901</b>	<b>384</b>	<b>389</b>	<b>3.853.854</b>	<b>384</b>	<b>389</b>	



Ficha técnica						
Encuesta a participantes en las iniciativas que se evalúan						
3) Afijación proporcional por nivel de estudios del participante.	2019			2020		
	UNIVERSO	Muestra teórica	Muestra real	UNIVERSO	Muestra teórica	Muestra real
	Hasta primera etapa de educación secundaria	1.455.097	121	126	1.161.495	116
Educación secundaria no obligatoria y postsecundaria	1.783.142	148	136	1.531.308	153	160
Titulaciones universitarias	1.381.662	115	127	1.161.051	116	101
<b>TOTAL</b>	<b>4.619.901</b>	<b>384</b>	<b>389</b>	<b>3.853.854</b>	<b>384</b>	<b>389</b>

- **Grupo de discusión** con gestores públicos de las iniciativas, concretamente de la Fundae, con la finalidad de identificar mejoras en el sistema que redunden en la calidad de este y en un mejor cumplimiento de los objetivos para los que fueron concebidas.
- Por último, con la finalidad de realizar propuestas de mejora, se ha aplicado un **panel Delphi**, en el que han participado tanto responsables de centros que forman a trabajadores al amparo de la iniciativa, como gestores de esta en el ámbito público.

### 3.4. Limitaciones encontradas

En general, el proceso de evaluación se ha desarrollado sin grandes incidencias, salvo las derivadas de la dificultad de realizar el trabajo durante el periodo estival, unidas a las restricciones causadas por la pandemia: ha sido difícil acceder a los informantes clave, dadas las distorsiones existentes en los centros de trabajo.

De igual forma, se han tenido dificultades en la obtención de información cualitativa relativa a la participación de las asociaciones de economía social y en especial del colectivo de trabajadores autónomos en la iniciativa. Su participación en la Formación programada por las empresas, prevista en la ley 30/2015, no dispone de desarrollo normativo posterior, por lo que ha sido complicada la obtención de información, ya que dichos colectivos consideraban que su aportación no iba a ser suficientemente útil para la consecución de los objetivos de la evaluación, por no participar en la iniciativa.

Por último, es preciso hacer referencia a la dificultad que supone dar respuesta a algunos de los indicadores del PAE. Dichos indicadores están bien diseñados, describen perfectamente cómo han de ser calculados, así como la información que aportan a la evaluación y ayudan a la estandarización de la información, permitiendo la comparación de los resultados de las iniciativas de forma interanual. Sin embargo, sería conveniente redefinir algunos relativos a aspectos más cualitativos que se responden a través de las encuestas.

A pesar de que, a nivel global, las encuestas tienen un grado de significatividad y un error aceptable, resulta imposible realizar afirmaciones rotundas cuantitativas sobre determinados indicadores, cuando éstos han de ser desagregados por distintas variables no contempladas en los diseños muestrales y para los cuales, según la variabilidad de los datos recogidos, no existe representatividad suficiente.

Por último, el planteamiento metodológico de esta evaluación establecía la necesidad de diferenciar la información recabada por cada uno de los años evaluados, dada las especiales condiciones vividas en el 2020, como consecuencia de la pandemia. Esta diferenciación se ha realizado, tal y como se preveía, pero para algunos de los indicadores, la información proveniente de las encuestas no era fácilmente comparable, dado el escaso número de casos, y la consecuente disparidad en las respuestas.

## 4. Marco de referencia

De forma previa a la exposición de las principales conclusiones obtenidas en esta evaluación, este apartado recoge el marco de referencia en el que se han desarrollado las iniciativas evaluadas, con la finalidad de disponer de información sintética para el análisis de los datos obtenidos en el estudio de ambas iniciativas, permitiendo, en consecuencia, una mejor explicación de estas.

Este acercamiento al contexto en el que ambas iniciativas se han desarrollado comprende, tanto el ámbito normativo, como la descripción de la situación socioeconómica y del tejido empresarial, la descripción del empleo y, las principales necesidades de formación.

### 4.1. Contexto socioeconómico

#### La crisis sanitaria de 2020

Durante el año 2020 se produjo en España y el resto del mundo una crisis sanitaria sin precedentes ocasionada por el COVID-19. Con el fin de hacerle frente, el Gobierno dictó el [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaraba el estado de alarma](#) con el objetivo de gestionar la situación de crisis sanitaria. Del mismo modo, el gobierno dictó el [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#) que recogía un amplio paquete de [medidas urgentes extraordinarias](#) para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

La publicación del Real Decreto 463/2020 limitaba en su artículo 7 la libertad de circulación de las personas pudiéndose realizar únicamente las actividades permitidas en el mismo. Esto supuso el confinamiento de la población con algunas excepciones, especificadas en dicho Real Decreto y la clausura de determinadas actividades no esenciales, que tuvo como consecuencia que muchas empresas tuvieran que recurrir a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES) para suspender temporalmente el empleo de sus trabajadores, no pudiendo soportar, muchas de ellas, una falta de actividad tan prolongada.

Por otro lado, la crisis sanitaria ha obligado a una buena parte de la sociedad a adaptarse a una nueva forma de trabajar que, en España, a diferencia de otros países europeos, no estaba muy desarrollada como es el Teletrabajo. Tal y como recoge el artículo “La COVID 19 da un empujón al teletrabajo<sup>11</sup>”, *en 2019, tan solo un 8,3% de los ocupados en España recurrían a la opción de trabajar desde casa, ya fuera habitualmente o de forma ocasional. Esta es una cifra que se sitúa claramente por debajo de la media de la UE (16,1%) y de las economías líderes en teletrabajo de la eurozona, como los Países Bajos (37,1%) y Luxemburgo (33,1%)” (Datos de EU Labor Force Survey 2019).*

El teletrabajo ha sido una de las formas que las empresas han impulsado para intentar mantener el empleo y continuar con su actividad. En el mencionado artículo se estima que desde que empezó el confinamiento y empezaron a implementarse medidas, alrededor de un 30% de los empleados han estado trabajando en remoto y desde sus domicilios.

En lo que se refiere a la formación, las medidas de contención en el ámbito educativo y de la formación que establecía el artículo 9 el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, suspendían la actividad educativa presencial, abriéndose la posibilidad de continuar la formación de manera on line:

0. Se suspende la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza contemplados en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, incluida la enseñanza universitaria, así como cualesquiera otras actividades educativas o de formación impartidas en otros centros públicos o privados.

<sup>11</sup> “La COVID 19 da un empujón al teletrabajo” Ana Bras, Lukas Schaefer. CaixaBank Research. ECONOMÍA ESPAÑOLA. FOCUS. Junio 2020.

1. Durante el período de suspensión se mantendrán las actividades educativas a través de las modalidades a distancia y «on line», siempre que resulte posible.

Estas medidas tuvieron un gran impacto en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, ya que el estado de alarma no permitía, con carácter general, continuar la ejecución de la formación presencial, tal y como esta modalidad se encontraba regulada, lo que afectaba a un importante número de acciones formativas financiadas con cargo a este sistema.

Con el objetivo de paliar, en la medida de lo posible, la incidencia que la situación de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 provocó en la Formación Profesional para el Empleo que se estaba realizando en el año 2020, desde el Servicio Público de Empleo Estatal, se establecieron una serie de medidas extraordinarias dirigidas a hacer frente al impacto del COVID-19 a través de la [Resolución de 15 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal](#)<sup>12</sup>, que afectó tanto a la iniciativa de Formación programada por las empresas, como a la iniciativa de oferta formativa para trabajadores ocupados y a la de trabajadores desempleados. Las medidas extraordinarias propuestas son:

- Medidas de carácter general que afectaban de forma global al sistema: se regulan las variaciones de la impartición en modalidad presencial derivadas de la declaración del estado de alarma (utilización de aula virtual como formación presencial, posibilidad de cambiar a la modalidad de teleformación las acciones presenciales, manteniéndose el coste del módulo de la modalidad inicial. También se contempló la formación dirigida a los certificados de profesionalidad, flexibilizando también su impartición utilizando el aula virtual como formación presencial y pudiendo cambiar la modalidad a teleformación).
- Medidas referidas a la formación programada por las empresas, ampliando el tipo de entidades que pueden impartir este tipo de formación, así como los destinatarios de esta. También se adoptaron diversas medidas destinadas a la flexibilización de la ejecución de esta formación como la reducción de los plazos en las comunicaciones de inicio.
- Medidas en el ámbito de la iniciativa de oferta formativa posibilitando el incremento del porcentaje de participación de desempleados en los programas de formación, la posibilidad de que los colectivos más afectados por esta situación participaran en cualquier programa de formación, así como flexibilizar la ejecución de estos y ampliar sus plazos de ejecución.

Estas medidas adoptadas favorecieron la continuación de la formación de los trabajadores y de las personas en situación de desempleo, tanto durante el estado de alarma, como una vez levantado, ya que siguen existiendo restricciones de salud a la actividad formativa.

El 28 de abril de 2020, el Consejo de ministros adoptó el [Plan para la transición hacia una nueva normalidad](#). Este Plan dividido en diferentes fases contempla en su fase 2, la reanudación, dentro de las actividades de prestación de servicios, de la apertura de los centros educativos y de formación (autoescuelas, academias, etc.) que no estaban incluidos en los apartados de Educación y Ciencia, para lo que se establecerán las medidas de distanciamiento, higiene y protección oportunas dentro del proceso de desescalada de la situación derivada del COVID-19.

Así el Servicio Público de Empleo Estatal con la [Resolución de 1 de junio de 2020](#)<sup>13</sup> adoptó las siguientes medidas para la recuperación de la actividad formativa presencial en la Formación Profesional para el Empleo

---

<sup>12</sup> Resolución de 15 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

<sup>13</sup> Resolución de 1 de junio de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se adoptan medidas para la recuperación de la actividad formativa presencial en la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, en el marco de la implementación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

en el ámbito laboral, en el marco de la implementación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad:

- Recuperación de la formación presencial impartida en las empresas.
- Recuperación de la formación presencial impartida por entidades de formación en centros de formación.
- Lo dispuesto en esta resolución podrá ser de aplicación por las comunidades autónomas.
- Recuperación de la formación presencial en los programas públicos de empleo y formación de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.
- Recuperación de la formación presencial impartida en los planes de formación dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el dialogo social.

Tal y como hemos comentado anteriormente, durante la pandemia un gran número de empresas han sido afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo derivados de la incidencia sanitaria y social de la COVID-19, incrementándose el número de personas trabajadoras en situación de suspensión de sus contratos o reducciones de jornada.

La normativa de formación profesional para el empleo no siempre contemplaba la posibilidad de participación de personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación de empleo en las distintas iniciativas, o establecía límites a dicha participación, lo que podía dificultar o impedir el acceso a las acciones formativas a un colectivo especialmente castigado por la pandemia y que además tenía una necesidad importante de formarse y/o reciclarse profesionalmente.

Por ello, bajo la perspectiva de adaptar y flexibilizar la regulación de las distintas iniciativas, se publicó la [Orden TES/1109/2020, de 25 de noviembre](#), por la que se modificaba la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, permitiendo la participación de las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo en acciones de Formación Profesional para el Empleo y, en concreto en las siguientes iniciativas:

- Formación programada por las empresas para sus trabajadores.
- Oferta formativa para personas trabajadoras ocupadas. En este caso, las personas trabajadoras no tendrán la consideración de desempleadas a los efectos del límite de participación de éstas.
- Oferta formativa para personas trabajadoras desempleadas. En este supuesto, las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo no computarán como ocupadas.

Además, según se recoge en dicha norma, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato o de reducción de jornada como consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en dicha norma, tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, se conocen como mecanismos a través de los cuales se suspenden los contratos temporalmente o se reducen las jornadas laborales durante un periodo de tiempo. Se diferencian este tipo de expedientes por causas de fuerza mayor o por causas económicas.

Hasta el año 2020, no superaban los 9.000 los trabajadores que vieron afectadas sus jornadas laborales, pero en el último año, la situación de la pandemia llevó a que las empresas, con el apoyo de la gestión del Gobierno, tomaran este tipo de medidas para prevenir la desaparición completa de un número masivo de puestos de trabajo, ascendiendo, según las estadísticas de la TGSS a un total de 1.009.175 personas en situación de expediente de regulación temporal de empleo.

Las comunidades autónomas con mayor población ocupada fueron las que más se vieron afectadas por los ERTE, como es el caso de Andalucía, alcanzando el 12,44%; Cataluña, con el 18,45%; o la Comunidad de Madrid con el 25,93% de los casos.

Tabla 4.1.1. Número de casos de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (Reducción de jornada) por comunidad autónoma entre 2016-2020 (Último trimestre)

CCAA	Valores absolutos					Porcentajes				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Andalucía	857	649	327	262	125.554	10,00%	7,70%	9,06%	9,46%	12,44%
Aragón	310	314	266	87	31.682	3,62%	3,73%	7,37%	3,14%	3,14%
P. Asturias	409	872	364	219	22.717	4,77%	10,35%	10,08%	7,90%	2,25%
Baleares	121	39	49	31	39.162	1,41%	0,46%	1,36%	1,12%	3,88%
Canarias	86	67	18	69	33.783	1,00%	0,80%	0,50%	2,49%	3,35%
Cantabria	195	468	63	58	9.681	2,28%	5,55%	1,75%	2,09%	0,96%
Castilla-La Mancha	83	1071	268	119	27.155	0,97%	12,71%	7,42%	4,29%	2,69%
Castilla Y León	682	439	153	217	48.409	7,96%	5,21%	4,24%	7,83%	4,80%
Cataluña	945	776	250	390	186.230	11,03%	9,21%	6,93%	14,07%	18,45%
C. Valenciana	1189	642	542	415	89.664	13,87%	7,62%	15,01%	14,98%	8,88%
Extremadura	117	574	56	39	8.159	1,37%	6,81%	1,55%	1,41%	0,81%
Galicia	684	352	165	184	39.742	7,98%	4,18%	4,57%	6,64%	3,94%
C. Madrid	1210	1293	626	385	261.629	14,12%	15,34%	17,34%	13,89%	25,93%
R. Murcia	184	143	42	38	18.923	2,15%	1,70%	1,16%	1,37%	1,88%
C.F. Navarra	234	205	26	34	14.957	2,73%	2,43%	0,72%	1,23%	1,48%
País Vasco	1208	509	355	221	43.544	14,10%	6,04%	9,83%	7,98%	4,31%
La Rioja	24	14	40	3	6.303	0,28%	0,17%	1,11%	0,11%	0,62%
Ceuta Y Melilla	32	0	0	0	1.881	0,37%	0,00%	0,00%	0,00%	0,19%
TOTAL	8.570	8.427	3.610	2.771	1.009.175	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Estadísticas de Regulación de Empleo (Régimen anual). BBDD TGSS

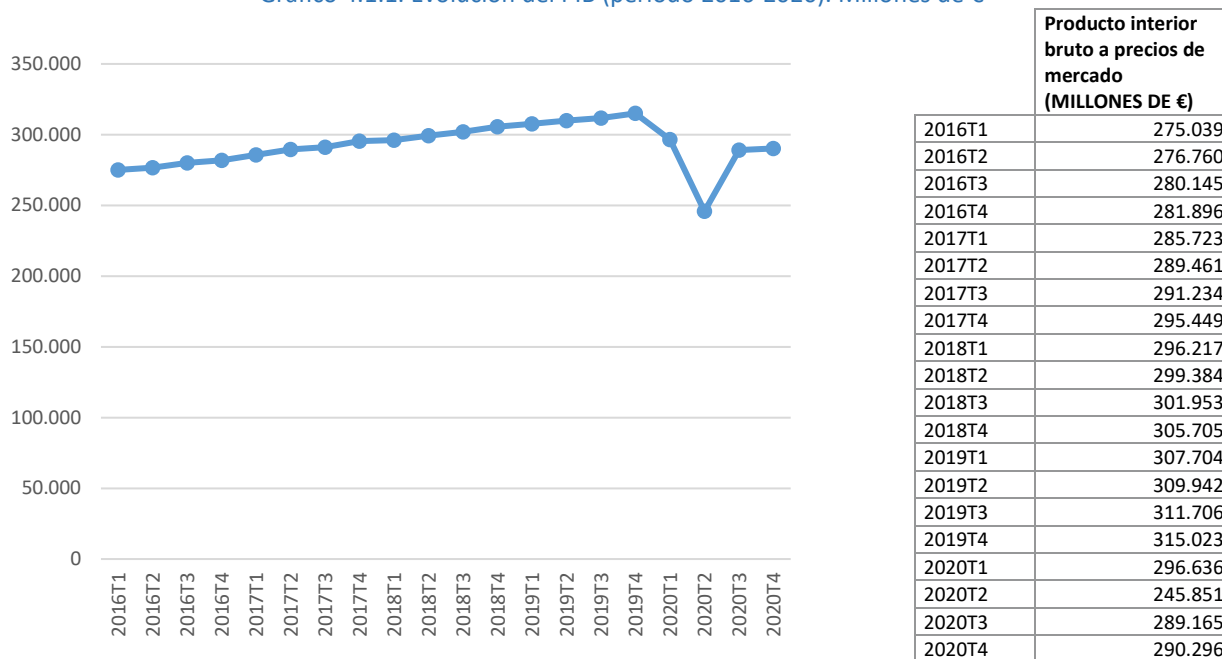
## La situación económica y el tejido empresarial en los años 2019 y 2020

Según los datos de la Contabilidad nacional de España (INE), el año 2019 mantiene la ligera tendencia de recuperación económica de años anteriores, con un incremento del producto interior bruto (PIB)<sup>14</sup>, respecto al 2018, de un 3,4% y del valor añadido bruto (VAB<sup>15</sup>) del 3,64%. Sin embargo, como consecuencia de la crisis sanitaria vivida, en el año 2020 se asiste a una pérdida del VAB de casi un 10% respecto al año anterior, especialmente acusada en los tres primeros trimestres del año.

<sup>14</sup> Producto Interior Bruto (PIB) a precios de mercado: Es el resultado final de la actividad productiva de las unidades de producción residentes. Informes Metodológicos Estandarizados. Contabilidad Regional de España. Instituto Nacional de Estadística.

<sup>15</sup> Valor añadido bruto (VAB): Es el resultado neto de la producción a precios básicos menos los consumos intermedios a precios de adquisición empleados en la misma. Informes Metodológicos Estandarizados. Contabilidad Regional de España. Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 4.1.1. Evolución del PIB (periodo 2016-2020). Millones de €



Fuente: Contabilidad nacional de España. Series de resultados detallados. PIB y sus componentes (varios años). INE.

Tanto en el año 2019 como en el 2020, las mayores contribuciones al PIB provienen de las agrupaciones Comercio, Transporte y Hostelería (G-I), Administración pública, educación y sanidad (O-Q), Industria (B-E) y Actividades inmobiliarias (L). Entre estas cuatro actividades suman alrededor del 64% del total del PIB en ambas anualidades.

La evolución positiva del PIB en el 2019 es una tendencia generalizada que afecta a todos los sectores productivos, a excepción de las Actividades financieras y de seguros (K) que caen un 17,71% respecto al año 2018. En el 2020, salvo la Administración pública, educación y sanidad (O-Q), las Actividades financieras y de seguros (K) y la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A), todos los demás sectores muestran una disminución económica.

Los peores datos los arrojan dos de las actividades más afectadas por la pandemia: la agrupación Comercio, Transporte y Hostelería, fundamentalmente como consecuencia de la caída de la Hostelería, y la agrupación Actividades artísticas, recreativas y otros servicios (R-T).

Tabla 4.1.2. Distribución del PIB y evolución por actividad (2016-2020)

Tabla 4.1.2. Distribución del PIB y evolución por actividad (2016-2020)

	Distribución del PIB por sectores de actividad					Evolución del PIB por sectores de actividad			
	2016T4	2017T4	2018T4	2019T4	2020T4	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2,75%	2,85%	2,69%	2,64%	3,07%	8,40%	-2,33%	1,19%	7,11%
B-E. Industria	14,62%	14,85%	14,40%	14,44%	15,48%	6,42%	0,34%	3,35%	-1,22%
F. Construcción	5,34%	5,37%	5,44%	5,76%	5,70%	5,41%	4,84%	9,12%	-8,86%
G-I. Servicios. Comercio, transporte y hostelería	21,61%	21,56%	21,33%	21,50%	18,05%	4,57%	2,36%	3,86%	-22,61%
J. Servicios. Información y comunicaciones	3,32%	3,43%	3,28%	3,41%	3,45%	8,31%	-0,93%	7,12%	-6,78%
K. Servicios. Actividades financieras y de seguros	3,61%	3,30%	4,13%	3,30%	3,77%	-4,04%	29,32%	-17,71%	5,49%
L. Servicios. Actividades inmobiliarias	10,56%	10,43%	10,43%	10,55%	11,44%	3,57%	3,48%	4,21%	-0,07%
M-N. Servicios. Actividades profesionales, científicas y técnicas y otras	7,81%	7,90%	8,03%	8,36%	8,12%	6,04%	5,05%	7,35%	-10,54%
O-Q. Servicios. Administración pública, educación y sanidad	16,46%	16,38%	16,31%	16,43%	18,55%	4,31%	3,02%	3,86%	4,03%
R-T. Servicios. Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	4,45%	4,58%	4,46%	4,44%	3,32%	7,90%	0,55%	2,64%	-31,07%
Producto interior bruto a precios de mercado	100%	100%	100%	100%	100%	4,81%	3,47%	3,05%	-7,85%

Fuente: Contabilidad nacional de España. Series de resultados detallados. PIB y sus componentes. (IV trimestre varios años). INE.

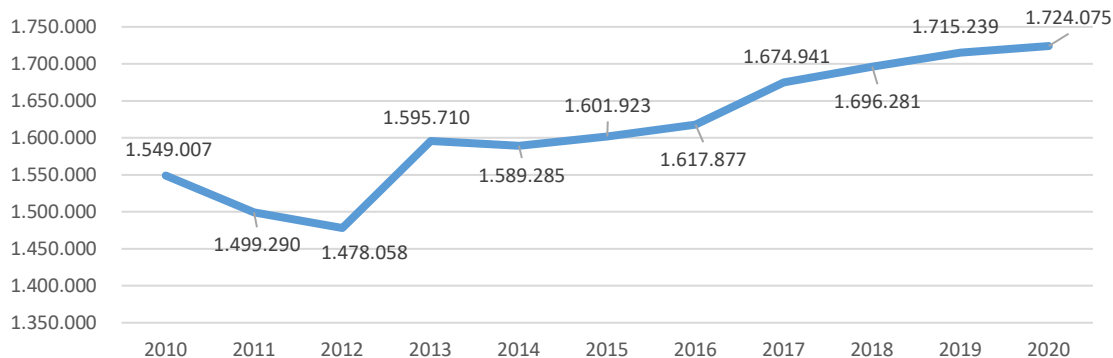
NOTA. Se eliminan los impuestos y las subvenciones a los productos.

## El tejido empresarial

Las empresas son uno de los grandes protagonistas de las iniciativas que se evalúan que persiguen, entre otros fines, la mejora de su competitividad y productividad. Pueden ser beneficiarias del crédito de formación todas las empresas o entidades públicas no incluidas en el ámbito de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas que tengan centros de trabajo en el territorio nacional, cualquiera que sea su tamaño, sector y ubicación, desarrollen formación para sus trabajadores y coticen por formación profesional.

Desde el año 2012 se asiste a una recuperación constante del tejido empresarial que se mantiene tanto en el año 2019 como en el 2020, aunque algo ralentizada. En el año 2019, el total de empresas susceptibles de participar en la iniciativa ascendía a 1.715.239 (un 1,12% más que en el año anterior) y en el 2020, en España, se contabiliza un total de 1.724.075 empresas (un 0,52% más que en el año anterior). La evolución general del tejido empresarial es positiva.

Gráfico 4.1.2. Evolución del número de empresas. (2010-2020)



Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, 2010-2020. TSGSS. Fechas de carga: 31/03/2011 (2010) 29/02/2012 (2011) 27/03/2013 (2012) 31/03/2014 (2013) 31/03/2015 (2014) 31/03/2016 (2015) 31/03/2017 (2016) 28/03/2018 (2017) 29/03/2019 (2018) 31/03/2020 (2019) 31/03/2021 (2020).

Territorialmente, son Andalucía, Cataluña, Madrid y C. Valenciana las que aglutinan alrededor del 60% de las empresas españolas tanto en el año 2019 como en 2020. En general, se observa una gran estabilidad en el parque empresarial en todos los territorios, mostrando una mejor evolución por encima de la media las comunidades autónomas de Madrid, Canarias y Andalucía, además de la ciudad autónoma de Melilla.

Tabla 4.1.3. Empresas inscritas en la Seguridad Social por territorio. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020

CC.AA	2019		2020		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
	N	%	N	%				
Andalucía	363.437	21,19%	368.983	21,40%	4,62%	2,52%	1,26%	1,53%
Aragón	48.057	2,80%	47.767	2,77%	3,52%	-1,49%	-0,02%	-0,60%
P. de Asturias	32.675	1,90%	32.357	1,88%	2,33%	0,72%	0,52%	-0,97%
I. Balears	50.778	2,96%	50.838	2,95%	4,33%	2,64%	1,69%	0,12%
Canarias	73.113	4,26%	73.579	4,27%	4,16%	2,52%	2,06%	0,64%
Cantabria	19.386	1,13%	19.277	1,12%	4,73%	-1,75%	0,59%	-0,56%
Castilla y León	81.626	4,76%	81.113	4,70%	1,89%	-0,38%	0,23%	-0,63%
Castilla-La Mancha	81.972	4,78%	82.360	4,78%	2,06%	0,98%	0,72%	0,47%
Cataluña	272.033	15,86%	272.921	15,83%	4,70%	0,02%	0,43%	0,33%
Ceuta	1.896	0,11%	1.884	0,11%	2,43%	1,13%	1,01%	-0,63%
C. Valenciana	179.758	10,48%	180.675	10,48%	3,87%	2,10%	1,79%	0,51%
Extremadura	47.025	2,74%	46.868	2,72%	1,67%	1,36%	1,01%	-0,33%
Galicia	97.607	5,69%	97.259	5,64%	2,27%	0,32%	0,59%	-0,36%
C. Madrid	212.311	12,38%	214.580	12,45%	2,81%	2,13%	2,14%	1,07%
Melilla	2.191	0,13%	2.321	0,13%	-1,13%	0,82%	18,37%	5,93%
R. Murcia	50.228	2,93%	50.015	2,90%	3,43%	1,32%	1,42%	-0,42%
C.F. Navarra	20.147	1,17%	20.175	1,17%	1,40%	1,74%	0,44%	0,14%
País Vasco	66.042	3,85%	66.123	3,84%	1,30%	0,26%	0,05%	0,12%
La Rioja	13.666	0,80%	13.707	0,80%	3,23%	-2,25%	0,67%	0,30%
Trabajadores del Mar	1.291	0,08%	1.273	0,07%	7,72%	0,63%	1,02%	-1,39%
TOTAL	1.715.239	100,00%	1.724.075	100,00%	3,53%	1,27%	1,12%	0,52%

Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, 2019-2020. TSGSS. Fechas de carga: 31/03/2020 (2019) 31/03/2021 (2020).

Según las evaluaciones realizadas en anteriores ejercicios de la iniciativa, el tamaño de la empresa es la variable que establece mayores diferencias en cuanto a la eficacia, eficiencia, impacto y calidad de la formación programada por las empresas. En España aproximadamente el 98% del total de empresas son pequeñas (de entre 1 y 49 trabajadores).

En el periodo correspondiente a esta evaluación, todos los tamaños de empresa muestran un incremento en sus efectivos, salvo las más pequeñas. En el 2019 son las únicas que presentan un crecimiento inferior a la



media y, dada su importancia sobre el total, son las que contribuyen a la ralentización del crecimiento general, presentando en 2020 un retroceso testimonial (-0,06%).

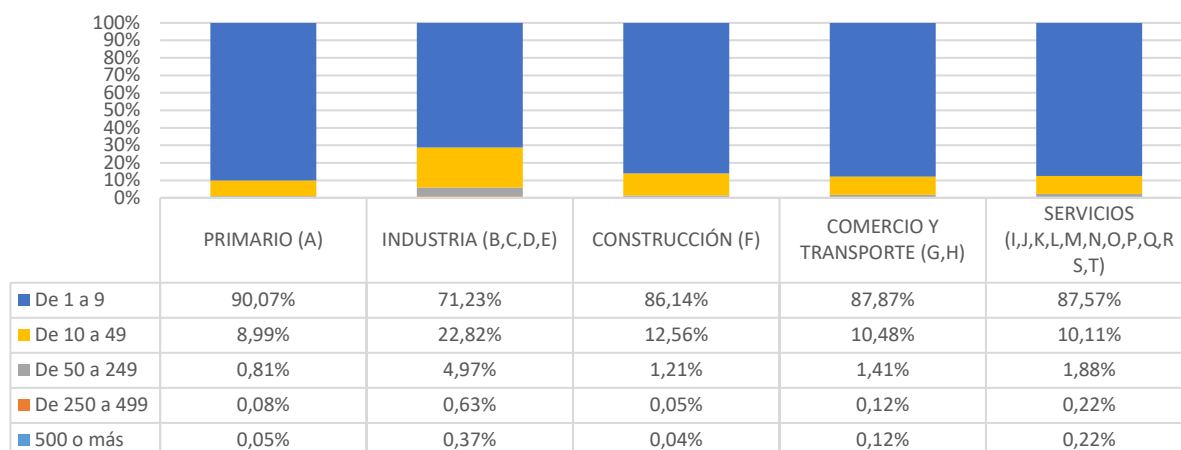
Tabla 4.1.4. Empresas inscritas en la Seguridad Social por tamaño de la empresa. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020

Número de trabajadores	2019		2020		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
	N	%	N	%				
De 1 a 5	1.335.181	77,84%	1.334.372	77,40%	2,89%	0,25%	0,67%	-0,06%
De 6 a 9	167.178	9,75%	170.859	9,91%	6,28%	4,53%	1,61%	2,20%
De 10 a 49	180.006	10,49%	184.727	10,71%	5,81%	5,27%	3,30%	2,62%
De 50 a 99	17.836	1,04%	18.572	1,08%	4,90%	6,73%	5,13%	4,13%
De 100 a 249	9.435	0,55%	9.699	0,56%	5,32%	5,77%	4,47%	2,80%
De 250 a 499	2.712	0,16%	2.856	0,17%	5,77%	5,62%	6,14%	5,31%
De 500 a 999	1.203	0,07%	1.278	0,07%	2,61%	8,75%	4,07%	6,23%
De 1.000 a 4.999	791	0,05%	795	0,05%	6,89%	4,44%	8,50%	0,51%
Más de 4.999	117	0,01%	121	0,01%	5,00%	8,57%	2,63%	3,42%
TOTAL	1.715.239	100,00%	1.724.075	100,00%	3,53%	1,27%	1,12%	0,52%

Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, 2019-2020. TSGSS. Fechas de carga: 31/03/2020 (2019) 31/03/2021 (2020).  
NOTA: Se eliminan "Otras situaciones".

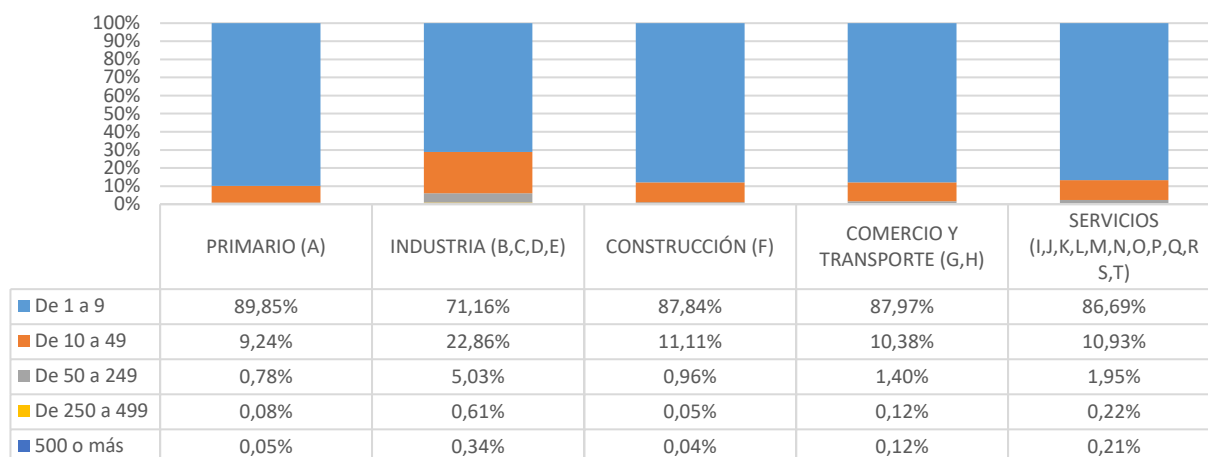
La distribución del tejido empresarial en función el tamaño de la empresa no es igual en todos los sectores productivos, pudiéndose observar cómo la proporción de estas pequeñas empresas disminuye considerablemente en el sector Industrial, respecto a todos los demás.

Gráfico 4.1.3. Distribución del tejido empresarial según sectores productivos y tamaño de la empresa. 2019



Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, diciembre 2019. TSGSS. Fecha de carga: 31/03/2020 (2019).

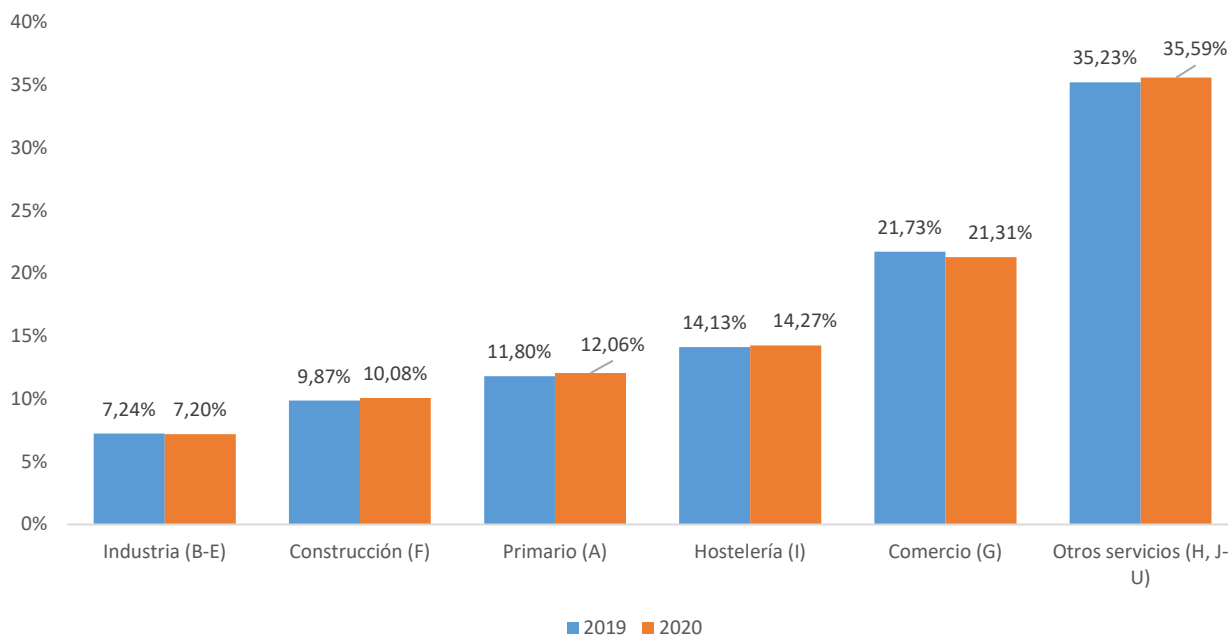
Gráfico 4.1.4. Distribución del tejido empresarial según sectores productivos y tamaño de la empresa. 2020



Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, diciembre 2020. TSGSS. Fecha de carga: 31/03/2021 (2020).

La estructura empresarial española, en función de sus **sectores productivos**, es la de una sociedad basada en el sector terciario (el 71% del total de empresas). Tanto en el 2019 como en 2020, más del 55% de las empresas que pueden participar en las iniciativas que se evalúan pertenecen a los sectores Otros Servicios (el 35%) y Comercio (el 22%). El sector Hostelería les sigue en importancia, con el 14% del total de empresas. Los sectores primario y secundario (Industria y Construcción) se reparten el resto de las empresas (el sector primario aglutina alrededor del 12%, la Construcción el 10% y la Industria el 7%).

Gráfico 4.1.5. Distribución del tejido empresarial según sectores productivos. 2019-2020



Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, 2019-2020. TSGSS. Fechas de carga: 31/03/2020 (2019) 31/03/2021 (2020).

NOTA: Se eliminan "Otras situaciones".

Otros servicios: Incluye las secciones H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO, J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES, K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS, L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS, N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES, O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA, P: EDUCACIÓN, Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES, R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO, S: OTROS SERVICIOS, T: ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO. U: ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES.

Tabla 4.1.5. Empresas inscritas en la Seguridad Social por sector productivo. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020

	Distribución empresas 2019		Distribución empresas 2020		Variación interanual			
	N	%	N	%	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Primario (A)	202.423	11,80%	206.917	12,06%	4,21%	2,87%	0,09%	2,22%
Comercio (G)	372.630	21,73%	365.462	21,31%	2,66%	-0,78%	-0,91%	-1,92%
Construcción (F)	169.229	9,87%	172.863	10,08%	3,09%	2,46%	3,37%	2,15%
Hostelería (I)	242.359	14,13%	244.704	14,27%	5,94%	2,09%	1,74%	0,97%
Industria (B-E)	124.232	7,24%	123.456	7,20%	2,18%	-0,04%	0,17%	-0,62%
Otros servicios (H, J-U)	604.181	35,23%	610.453	35,59%	3,33%	1,70%	2,07%	1,04%
TOTAL	1.715.054	100,00%	1.724.075	100,51%	3,53%	1,27%	1,12%	0,51%

Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, 2019-2020. TSGSS. Fechas de carga: 31/03/2020 (2019) 31/03/2021 (2020).

NOTA: Se eliminan "Sin datos".

El **sector primario (A)** recoge aproximadamente el 12% del total de empresas españolas susceptibles de participar en la iniciativa y mantiene una cierta estabilidad, con un crecimiento constante de empresas. Este sector fue especialmente importante durante el año 2020. La crisis sanitaria puso de manifiesto el carácter estratégico del sector agroalimentario, observando un ligero incremento en la importancia del sector sobre el total del tejido empresarial.

**Tabla 4.1.6. Empresas inscritas en la Seguridad Social por secciones de actividad. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020. SECTOR PRIMARIO**

	Distribución empresas 2019		Distribución empresas 2020		Variación interanual			
	N	%	N	%	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	202.423	11,80%	206.917	12,00%	4,21%	2,87%	0,09%	2,22%

Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, 2019-2020. TSGSS. Fechas de carga: 31/03/2020 (2019) 31/03/2021 (2020).  
NOTA: Se eliminan "Otras situaciones".

Las actividades del **sector secundario** incluyen la Industria y la Construcción, sumando alrededor del 17% del tejido empresarial. El sector Construcción (F) supone el 10% del total de empresas y presenta una evolución buena en su tejido empresarial, con crecimientos pequeños pero constantes en los tres últimos años.

**Tabla 4.1.7. Empresas inscritas en la Seguridad Social por secciones de actividad. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020. SECTOR CONSTRUCCIÓN**

	Distribución empresas 2019		Distribución empresas 2020		Variación interanual			
	N	%	N	%	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
F: construcción	169.229	9,87%	172.863	10,03%	3,09%	2,46%	3,37%	2,15%

Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, 2019-2020. TSGSS. Fechas de carga: 31/03/2020 (2019) 31/03/2021 (2020).  
NOTA: Se eliminan "Otras situaciones".

El sector Industria (B-E), en su conjunto, es un sector muy estable con pequeños crecimientos y decrecimientos anuales muy cercanos a 0. La industria manufacturera es la actividad más relevante dentro de este sector, en cuanto a número de empresas susceptibles de participar en la iniciativa evaluada, casi el 94% de las empresas de este sector pertenecen a la industria manufacturera. Destaca el incremento del número de empresas pertenecientes a las actividades de Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado en el año 2020 y el decrecimiento constante de las industrias extractivas.

**Tabla 4.1.8. Empresas inscritas en la Seguridad Social por secciones de actividad. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020. SECTOR INDUSTRIA**

	Distribución empresas 2019		Distribución empresas 2020		Variación interanual			
	N	%	N	%	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
B: industrias extractivas	1.432	1,15%	1.395	1,13%	-2,91%	-2,54%	-1,98%	-2,58%
C: industria manufacturera	116.389	93,69%	115.519	93,57%	2,23%	-0,09%	0,15%	-0,75%
D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.630	1,31%	1.719	1,39%	3,15%	1,37%	0,12%	5,46%
E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	4.781	3,85%	4.823	3,91%	2,34%	1,62%	1,46%	0,88%
TOTAL INDUSTRIA	124.232	100%	123.456	100%	0,31%	-0,04%	0,17%	-0,62%

Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, 2019-2020. TSGSS. Fechas de carga: 31/03/2020 (2019) 31/03/2021 (2020).  
NOTA: Se eliminan "Sin datos".

Por último, el **sector terciario**, que aglutina alrededor del 71% del total del tejido empresarial incluye actividades muy diversas recogidas en tres grandes agrupaciones: Hostelería, Comercio y Otros servicios. La sección Hostelería (I) recoge alrededor del 14% de las empresas susceptibles de participar en la Formación programada por las empresas y presenta una buena evolución que se ralentiza en los años 2019-2020. A pesar de que los datos de la evolución de empresas en este sector parecen indicar cierta estabilidad, como se verá con posterioridad, la destrucción de empleo ha sido importantísima durante el año 2020.

Tabla 4.1.9. Empresas inscritas en la Seguridad Social por secciones de actividad. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020. SECTOR HOSTELERÍA

	Distribución empresas 2019		Distribución empresas 2020		Variación interanual			
	N	%	N	%	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
I: hostelería	242.359	14,13%	244.704	14,19%	5,94%	2,09%	1,74%	0,97%

Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, 2019-2020. TSGSS. Fechas de carga: 31/03/2020 (2019) 31/03/2021 (2020). NOTA: Se eliminan "Otras situaciones".

La sección Comercio (G) recoge el 21% del total de empresas susceptibles de participar en las iniciativas que se evalúan y presenta en los tres últimos ejercicios pequeñas pérdidas de empresas.

Tabla 4.1.10. Empresas inscritas en la Seguridad Social por secciones de actividad. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020. SECTOR COMERCIO

	Distribución empresas 2019		Distribución empresas 2020		Variación interanual			
	N	%	N	%	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
G: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	372.630	21,72%	365.462	21,20%	2,66%	-0,78%	-0,91%	-1,92%

Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, 2019-2020. TSGSS. Fechas de carga: 31/03/2020 (2019) 31/03/2021 (2020). NOTA: Se eliminan "Otras situaciones".

Por último, las actividades económicas que comprende la agrupación de secciones Otros servicios (H, J-U) mantienen también una estructura similar en los años 2019 y 2020, en cuanto a la importancia del tejido productivo sobre el total del sector. Las Actividades profesionales, científicas y técnicas recogen el mayor número de empresas de este sector, seguidas de Otros Servicios, del Transporte y almacenamiento y de las Actividades administrativas y servicios auxiliares. Entre estas tres actividades suman casi el 67% del total de empresas susceptibles de participar en las iniciativas que se evalúan. Destaca el incremento de las actividades económicas de Información y comunicaciones (con un incremento del 3,55% en su número de empresas en el 2019 y de 2,32% en el 2020), las Actividades financieras y de seguros (3,78% y 3,69%), las Actividades inmobiliarias (4,26% y 2,50%) y las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, con incrementos en el número de empresas del 4,53% en el 2019 y del 4,02% en el 2020.

Tabla 4.1.11. Empresas inscritas en la Seguridad Social por secciones de actividad. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020. SECTOR SERVICIOS

	Distribución empresas 2019		Distribución empresas 2020		Variación interanual			
	N	%	N	%	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
H: transporte y almacenamiento	81.814	13,54%	81.858	13,41%	0,03%	0,06%	1,99%	0,05%
J: información y comunicaciones	26.521	4,39%	27.136	4,45%	2,96%	3,38%	3,55%	2,32%
K: actividades financieras y de seguros	17.472	2,89%	18.117	2,97%	2,88%	2,96%	3,78%	3,69%
L: actividades inmobiliarias	39.057	6,46%	40.034	6,56%	6,17%	4,92%	4,26%	2,50%
M: actividades profesionales, científicas y técnicas	106.152	17,57%	106.950	17,52%	1,47%	1,17%	2,14%	0,75%
N: actividades administrativas y servicios auxiliares	62.157	10,29%	62.777	10,28%	0,69%	2,23%	1,10%	1,00%
O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	728	0,12%	745	0,12%	-0,14%	0,27%	-1,89%	2,34%
P: educación	43.236	7,16%	43.649	7,15%	3,94%	2,56%	2,42%	0,96%
Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	55.259	9,15%	55.737	9,13%	2,00%	1,04%	1,93%	0,87%
R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	43.219	7,15%	44.955	7,36%	5,61%	4,47%	4,53%	4,02%
S: otros servicios	93.776	15,52%	94.385	15,46%	1,39%	1,58%	1,57%	0,65%
T: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	34.445	5,70%	33.759	5,53%	-0,65%	-1,75%	-2,12%	-1,99%
U: actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	345	0,06%	351	0,06%	6,48%	2,50%	5,18%	1,74%
TOTAL OTROS SERVICIOS	604.181	100%	610.453	100%	1,89%	1,70%	2,07%	1,04%

Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, 2019-2020. TSGSS. Fechas de carga: 31/03/2020 (2019) 31/03/2021 (2020). NOTA: Se eliminan "Sin datos".

## El empleo

Los trabajadores son los otros grandes beneficiarios de estas iniciativas que persiguen la mejora de sus competencias profesionales, la promoción de itinerarios formativos, la mejora en el desarrollo personal y profesional, y la mejora de su empleabilidad. En este apartado se describe la situación en España en relación con el empleo, a fin de establecer un contexto suficiente para la interpretación de los resultados de esta evaluación.

Para ello, se analiza la población activa, ocupada y desempleada, atendiendo a distintas características, a partir de la información que proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), utilizando el segundo trimestre de cada año.

Según los datos recogidos en la Encuesta de Población Activa (INE), en nuestro país la población activa<sup>16</sup> en el año 2019 asciende a un total aproximado de 23.035.500 personas; de los cuales, son asalariados del sector privado, susceptibles de participar en la Formación programada por las empresas, 13.492.427 personas. En el 2020, la población activa supone un total de 21.975.200 personas, un 4,60% menos que el año anterior, y los asalariados del sector privado descienden en 682.282 personas (12.810.145).

La ocupación en el ejercicio 2019 mantiene la tendencia positiva observada en los años anteriores, aunque algo ralentizada, pudiendo hablar de un ejercicio bastante estable en el empleo. Tanto la población activa

<sup>16</sup> Se entiende por población activa por el grupo de personas que, teniendo dieciséis o más años en la fecha de referencia, declaran directa o indirectamente, a través de la inscripción en algún registro administrativo- están realizando alguna actividad dedicada a la producción de bienes o servicios (personas ocupadas) o están disponibles para ello y se encuentran en búsqueda de un empleo remunerado (personas desempleadas).

como la población ocupada mantienen una ligera tendencia ascendente en el periodo 2017-2019 y, en consecuencia, se observa la correspondiente pérdida en el desempleo.

Sin embargo, en el 2020, nuestro país asiste a una caída en el empleo generalizada que supone un 6,05% en el caso de la población ocupada y el 5,06% en el caso de los asalariados del sector privado.

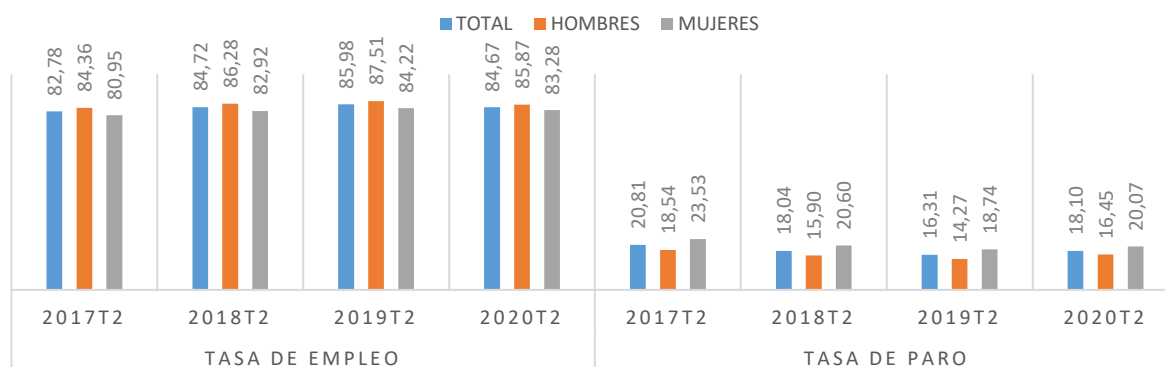
Tabla 4.1.12. Población activa, ocupada, desempleada y asalariados del sector privado, por sexo. 2019 y 2020. Evolución 2017-2020

		2019		2020		Variación interanual		
		2019	%	2020	%	2017-2018	2018-2019	2019-2020
		(miles de personas)		(miles de personas)				
<b>POBLACIÓN ACTIVA</b>	Ambos sexos	23.035,5	100,00%	21.975,2	100,00%	0,47%	0,88%	-4,60%
	Hombres	12.284,3	53,18%	11.800,5	53,70%	0,36%	0,67%	-3,94%
	Mujeres	10.751,2	46,82%	10.174,7	46,30%	0,59%	1,12%	-5,36%
<b>POBLACIÓN OCUPADA</b>	Ambos sexos	19.804,9	100,00%	18.607,2	100,00%	2,82%	2,38%	-6,05%
	Hombres	10.750,2	54,13%	10.133,4	54,46%	2,65%	2,11%	-5,74%
	Mujeres	9.054,7	45,87%	8.473,8	45,54%	3,03%	2,71%	-6,42%
<b>POBLACIÓN DESEMPLEADA</b>	Ambos sexos	3.230,6	100,00%	3.368,0	100,00%	-10,84%	-7,44%	4,25%
	Hombres	1.534,1	47,19%	1.667,1	49,50%	-11,96%	-8,35%	8,67%
	Mujeres	1.696,5	52,81%	1.700,9	50,50%	-9,78%	-6,59%	0,26%
<b>ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO</b>	Ambos sexos	13.492,4	54,07%	12.810,1	100,00%	3,57%	2,69%	-5,06%
	Hombres	7.296,8	45,93%	6.956,8	54,31%	3,91%	2,73%	-4,66%
	Mujeres	6.195,6	100,00%	5.853,3	45,69%	3,18%	2,63%	-5,53%

Fuente: Encuesta Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre (2017-2020).

El acceso al empleo es mayor para el colectivo masculino y, además, cuando éste decae en el 2020, la proporción de mujeres que pierden su empleo aumenta más que la de los hombres, resultando, en consecuencia, la tasa de empleo mayor en los hombres que en las mujeres.

Gráfico 4.1.6. Evolución de la tasa de actividad, empleo y paro, por sexos. 2017-2020

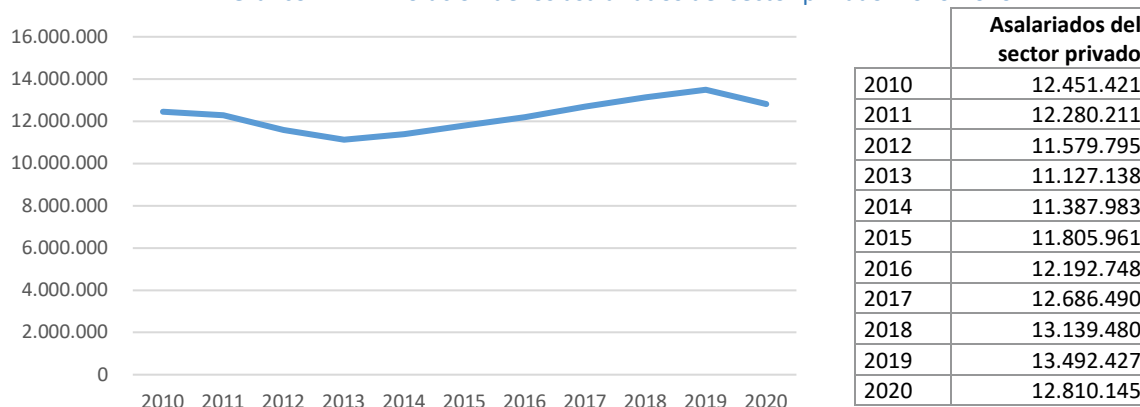


Fuente: Asalariados del sector privado. Encuesta Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre (2017-2020). Tasa de empleo: Población ocupada/población activa\*100. Tasa de paro: Población desempleada/población activa\*100.

Dado que los participantes en las iniciativas que se evalúan son aquellas personas que trabajan en empresas o entidades públicas no incluidas en el ámbito de los acuerdos de formación en las administraciones públicas que tengan centros de trabajo en el territorio nacional, se analizan los referentes de asalariados del sector privado, por estar más próximos a la población beneficiaria de la iniciativa.

En el año 2019, España contaba con un total de 13.492.427 trabajadores que podían participar en las iniciativas evaluadas, un 2,69% más que el año anterior. La situación provocada por la pandemia, a pesar de las medidas de protección del empleo, hace que esta cifra baje un 5,06% en el 2020, contabilizando un total de 12.810.145 asalariados del sector privado.

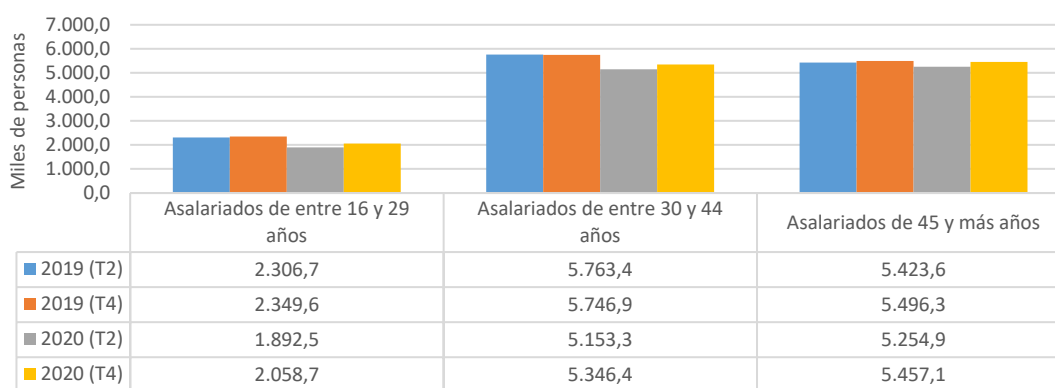
Gráfico 4.1.7. Evolución de los asalariados del sector privado. 2010-2020



Fuente: Asalariados del sector privado. Encuesta Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre (2010-2020).

Los asalariados del sector privado, en función de la **edad**, presentan una distribución normal, estando concentrada más de la mitad de esta población trabajadora entre los 30 y los 54 años. En prácticamente todos los grupos de edad, se observa cómo en el cuarto trimestre de 2019 el empleo asistía a un pequeño incremento que decae en el segundo trimestre de 2020, como consecuencia de la pandemia, para recuperarse ligeramente en el cuarto trimestre de ese año. Atendiendo a los tres grandes grupos de edad (asalariados jóvenes menores de 30 años, asalariados de entre 30 y 44 años y asalariados mayores de 45 años), se observa cómo el empleo se centra fundamentalmente en los dos últimos grupos.

Gráfico 4.1.8. Distribución y evolución de los asalariados del sector privado por edad (2019-2020)



Fuente: Encuesta Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo y cuarto trimestre (varios años).

Los informes de Cifras PyMe<sup>17</sup> aportan información acerca de la distribución del capital humano según el **tamaño de la empresa**. Teniendo en cuenta la importancia de las grandes empresas en las iniciativas que se evalúan (especialmente en la Formación programada), resulta de interés realizar un análisis del empleo que las empresas aportan en función de su tamaño.

<sup>17</sup> Cifras PyME: Informes elaborados por la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa a partir de datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS) sobre las empresas inscritas en la Seguridad Social.

Excluyendo a los trabajadores autónomos, que suponen alrededor del 10% del empleo, se aprecia cómo alrededor del 56% de los trabajadores se concentran en las empresas de 50 y más asalariados (que no suponen más del 2% del tejido empresarial), mientras que el 98% restante de empresas (menos de 50 trabajadores) aglutinan el 44% del empleo restante.

Tabla 4.1.13. Número y porcentaje de asalariados por tamaño de la empresa donde están empleados

Tamaño de la empresa	Trabajadores 2019(1)	2019%	Trabajadores 2020(2)	2020%
Microempresas (1-9 asalariados)	3.508.840	23,96%	3.370.024	23,64%
Pequeñas (10-49 asalariados)	3.049.109	20,82%	2.862.830	20,08%
Medianas (50-249 asalariados)	2.465.943	16,84%	2.346.784	16,46%
Grandes (250 o más asalariados)	5.622.756	38,39%	5.677.640	39,82%
Total Empleo	14.646.648	100,00%	14.257.278	100,00%

Fuente. (1) Datos correspondientes al mes de diciembre de 2019.

(2) Datos correspondientes al mes de diciembre de 2020.

Fuente: Elaboración propia en base a Cifras PyME. Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

La estructura del empleo, por territorio, se mantiene. Cataluña, Madrid, Andalucía y la C. Valenciana aglutinan alrededor del 60% tanto de la población activa como de la población ocupada y desempleada en 2019 y 2020. En el año 2019, prácticamente todos los territorios (salvo el Principado de Asturias y la ciudad autónoma de Melilla) asisten a un crecimiento en la población susceptible de participar en la Formación programada por las empresas o en los PIF; situación que cambia radicalmente con la crisis sanitaria: la pérdida de asalariados del sector privado a la que se asiste en 2020 afecta a todos los territorios. Melilla, Balears, Canarias, Cantabria, Navarra, Extremadura, La Rioja, Comunidad Valenciana y Castilla-La Mancha pierden empleo en el 2020 por encima de la media española (-5,06%).

Tabla 4.1.14. Distribución porcentual de los asalariados del sector privado por territorio. 2019 y 2020. Evolución 2018-2020

CC.AA	2019		2020		Tasa de variación interanual	
	Asalariados	%	Asalariados	%	2018-2019	2019-2020
Andalucía	2.010.650	14,90%	1.913.350	14,94%	3,35%	-4,84%
Aragón	380.873	2,82%	366.271	2,86%	1,10%	-3,83%
P. Asturias	235.777	1,75%	233.139	1,82%	-2,44%	-1,12%
I. Balears	405.579	3,01%	346.458	2,70%	0,22%	-14,58%
Canarias	628.768	4,66%	558.006	4,36%	0,29%	-11,25%
Cantabria	159.379	1,18%	145.858	1,14%	3,78%	-8,48%
Castilla y León	612.258	4,54%	586.445	4,58%	-0,05%	-4,22%
Castilla-La Mancha	523.947	3,88%	493.351	3,85%	7,15%	-5,84%
Cataluña	2.454.711	18,19%	2.366.325	18,47%	1,85%	-3,60%
Ceuta	13.045	0,10%	12.534	0,10%	5,69%	-3,92%
C. Valenciana	1.467.255	10,87%	1.378.483	10,76%	3,57%	-6,05%
Extremadura	219.671	1,63%	203.877	1,59%	6,13%	-7,19%
Galicia	691.254	5,12%	673.291	5,26%	3,08%	-2,60%
C. Madrid	2.287.592	16,95%	2.186.596	17,07%	4,21%	-4,41%
Melilla	12.204	0,09%	10.070	0,08%	-8,83%	-17,49%
R. Murcia	428.257	3,17%	416.659	3,25%	2,09%	-2,71%
C.F. Navarra	202.454	1,50%	186.498	1,46%	1,26%	-7,88%
País Vasco	659.970	4,89%	640.196	5,00%	1,61%	-3,00%
La Rioja	98.783	0,73%	92.738	0,72%	4,19%	-6,12%
TOTAL	13.492.427	100,00%	12.810.145	100,00%	2,69%	-5,06%

Fuente: Encuesta Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre (varios años).



La estructura del empleo según la **actividad** pone de manifiesto la importancia del sector Otros Servicios, al que le siguen el sector Industrial y el de Comercio. En este análisis se mantiene la misma tendencia de estabilidad en el empleo en el ejercicio 2019, salvo para el sector Agricultura, que asiste a una caída de casi el 5% de su empleo; sector que venía ya con una tendencia descendente en el ejercicio anterior.

La crisis sanitaria originada por la pandemia hace que en el 2020 todos los sectores productivos asistan a pérdidas de empleo, más o menos importantes, destacando el sector hostelero que asiste a una pérdida de empleo de casi una cuarta parte.

**Tabla 4.1.15. Asalariados del sector privado por sector productivo 2019 y 2020. Evolución 2017-2020**

	2019		2020		Variación interanual		
	2019	%	2020	%	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Agricultura	489.047	3,62%	473.271	3,69%	-0,30%	-4,95%	-3,23%
Industria	2.499.990	18,53%	2.422.707	18,91%	4,39%	2,40%	-3,09%
Construcción	941.008	6,97%	906.840	7,08%	9,50%	7,35%	-3,63%
Hostelería	1.417.147	10,50%	1.125.290	8,78%	5,34%	0,15%	-20,59%
Comercio	2.334.256	17,30%	2.294.994	17,92%	1,40%	2,94%	-1,68%
Otros servicios	5.810.979	43,07%	5.587.043	43,61%	3,17%	3,32%	-3,85%
Total	13.492.427	100,00%	12.810.145	100,00%	3,57%	2,69%	-5,06%

Fuente: Encuesta Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre 2019 y 2020.

Dentro del sector **AGRICULTURA**, la actividad Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas es la que recoge un mayor número de trabajadores tanto en el 2019, como en el 2020. A excepción de las actividades relacionadas con la pesca que mantienen una cierta estabilidad, el resto de las actividades de este sector pierden empleo en el 2019 y en el 2020; si bien la pérdida de empleo en el sector agrícola es algo menor en el año 2020, posiblemente como consecuencia de su situación e importancia durante la pandemia.

En el sector **INDUSTRIA Y SUMINISTRO DE ENERGÍA Y AGUA (B+C+D+E)** el 90% de su población activa, ocupada y desempleada se concentra en el subsector Industrias manufactureras. El sector industrial muestra una cierta estabilidad en el 2019: la práctica totalidad de las subactividades que en él se incluyen (a excepción de las actividades de Suministro de agua) muestran una tendencia positiva en el empleo. Sin embargo, en el año 2020, se observa una pérdida de empleo en todas las agrupaciones de este sector.

- El empleo de la industria extractiva no llega al 1% del total del empleo del sector industrial. Tras un elevado repunte del empleo en el 2019, vuelve a caer en el siguiente año.

**Tabla 4.1.16. Asalariados del sector privado por sección de actividad (INDUSTRIA-Industrias extractivas) 2019 y 2020. Evolución 2017-2020**

	Miles de personas		Variación interanual		
	2019	2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020
B Industrias extractivas	31,7	29,8	-2,05%	10,45%	-5,99%

Fuente: Asalariados del sector privado. Encuesta Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre 2019 y 2020.

- La industria manufacturera acumula la mayor parte del empleo del sector industrial. Mantiene una tendencia creciente de generación de empleo hasta el año 2020 en el que cae casi un 5%.

La Industria de alimentación representa alrededor del 20% de la industria manufacturera y es de las pocas actividades que muestran un saldo positivo de empleo en el 2020 (junto con la Industria del papel, la Fabricación de material y equipo eléctrico, Coquerías y refino de petróleo, la Fabricación de productos farmacéuticos y la Fabricación de otro material de transporte). La Fabricación de vehículos

de motor, remolques y semirremolques supone el 10,21% del empleo de la industria manufacturera. En el 2019 muestra una cierta estabilidad en el empleo, pero en el año 2020 cae diez puntos.

Tabla 4.1.17. Asalariados del sector privado por sección de actividad (INDUSTRIA- Industria manufacturera) 2019 y 2020. Evolución 2017-2020

	Miles de personas		Variación interanual		
	2019	2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020
C Industria manufacturera	2.261,1	2.150,9	4,73%	2,10%	-4,87%

Fuente: Asalariados del sector privado. Encuesta Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre 2019 y 2020.

- El Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado que había incrementado su empleo en el 2019 un 22,26% después de una caída del mismo muy importante en el año anterior, durante el 2020 también asiste a una pérdida de su capital humano-cercana al 8%.

Tabla 4.1.18. Asalariados del sector privado por sección de actividad (INDUSTRIA- Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado) 2019 y 2020. Evolución 2017-2020

	Miles de personas		Variación interanual		
	2019	2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	89,1	81,7	15,27%	22,56%	-8,31%

Fuente: Asalariados del sector privado. Encuesta Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre 2019 y 2020.

El sector **CONSTRUCCIÓN (F)** presentó en el periodo 2017-2019 un importante ascenso en relación con el empleo. La pandemia también ha dañado este sector de forma importante, perdiendo casi el 11% del empleo en 2020, afectado de forma general a todas las subactividades que lo integran.

Las actividades relacionadas con el **COMERCIO** son uno de los más relevantes para el empleo, representando el 17% del total. Se trata de una sección económica que en los últimos años mantiene una tendencia estable-creciente. El crecimiento del empleo en el 2019 fue de un 2,95% y en el siguiente año perdió el 5,38% de los asalariados del sector privado del sector.

La **HOSTELERÍA** es una de las secciones con mayor aportación del PIB. Hasta el año 2018 mantiene un crecimiento constante que se resiente en el siguiente ejercicio, mostrando cierta estabilidad en el empleo. La crisis sanitaria ha afectado de forma muy especial a este sector que perdía en el II trimestre del 2020 la cuarta parte de sus trabajadores, tanto en los servicios de alojamiento, como en los servicios de comidas y bebidas.

Por último, la agrupación **OTROS SERVICIOS (H, J-U)** es el que aglutina la mayor cantidad de población trabajadora en España, recogiendo aproximadamente el 40% del total de asalariados del sector privado. Las Actividades administrativas y los servicios auxiliares son los que recogen una mayor proporción de los asalariados de este sector, seguidos de las Actividades sanitarias y servicios sociales y, las de Transporte y almacenamiento.

A nivel global, esta agrupación sectorial presenta un crecimiento constante en el empleo en los últimos años hasta el 2020, momento a partir del cual (al igual que en el resto de los sectores) comienza una destrucción de empleo (tal y como se veía con anterioridad, el empleo en estas actividades decrece en un -3,85% en el año 2020, respecto al 2019):

- El empleo en las Actividades de transporte y almacenamiento que mantenían una tendencia creciente, suavizada en el 2019, cae más de 10 puntos en el 2020, como consecuencia de la pérdida de empleos del transporte aéreo, uno de los más afectados en la pandemia por las restricciones derivadas de la crisis sanitaria. Sin embargo, las actividades de Información y comunicaciones y las de Almacenamiento y actividades anexas al transporte, mantienen su tendencia creciente positiva, puesto que fueron algunos de los servicios que se siguieron utilizando incluso en los periodos de máxima restricción.
- El empleo en las actividades de Informática y comunicaciones, con una tendencia creciente en el empleo el 2019, mantiene este crecimiento en el 2020 aunque más suavizado, como consecuencia del incremento importante en el empleo de las actividades de Edición musical y de Telecomunicaciones.
- Los Servicios financieros, las Actividades profesionales, científicas y técnicas, las Actividades administrativas y de servicios auxiliares que habían recuperado empleo durante el 2019, en el siguiente año asisten a pérdidas.
- Las Actividades inmobiliarias, las Actividades deportivas, los Servicios personales que presentan un crecimiento en el empleo en 2019, pierden en el siguiente año un 13,64%, un 21,94% y un 13,53%, respectivamente.
- La Asistencia en establecimientos residenciales que había asistido a un incremento en el empleo de un 5,61%, mantiene, suavizada, su tendencia creciente en el empleo, al igual que las Actividades sanitarias y de servicios sociales.

Tabla 4.1.19. Asalariados del sector privado por sección de actividad (OTROS SERVICIOS) 2019 y 2020. Evolución 2017-2020

	Miles de personas		Variación interanual		
	2019	2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020
H Transporte y almacenamiento	742,6	666,6	13,57%	5,11%	-10,23%
J Información y comunicaciones	515,0	523,3	0,36%	7,58%	1,61%
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	237,3	230,0	-4,02%	2,55%	-3,08%
L Actividades inmobiliarias	99,7	86,1	10,91%	6,63%	-13,64%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	619,5	605,6	1,03%	3,65%	-2,24%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	917,8	869,2	5,18%	3,84%	-5,30%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	40,4	30,2	17,68%	4,66%	-25,25%
P Educación	492,7	393,2	-1,60%	6,69%	-20,19%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	796,0	805,3	2,52%	2,47%	1,17%
87 Asistencia en establecimientos residenciales	254,1	257,6	-0,91%	5,61%	1,38%
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	172,3	134,5	0,84%	3,05%	-21,94%
96 Otros servicios personales	186,2	161,0	12,49%	8,26%	-13,53%

Fuente: Encuesta Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre 2019 y 2020.

## 4.2. Principales necesidades de formación

Para determinar las principales necesidades de formación se parte de la identificación que realiza el Observatorio de las Ocupaciones<sup>18</sup> tanto en el año 2019, como en el 2020. Este Informe destaca la existencia de cierta preocupación por la formación relacionada con los empleos ligados a las tecnologías de la información y la comunicación. En términos generales, en todas las áreas estudiadas existe un gran interés por las nuevas tecnologías en sus diversas aplicaciones a los procesos productivos, lo cual supone su consideración de facto como competencias técnicas profesionales, así como en las competencias transversales.

Sobre las **necesidades formativas relacionadas con las competencias técnicas profesionales** (necesidades formativas específicas en las competencias técnicas de la ocupación), los informes realizan un análisis de estas para cada una de las 26 familias profesionales que estructuran el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. A nivel general es necesario reiterar la importancia que tienen las tecnologías de la información y la comunicación.

El Observatorio de las Ocupaciones recoge también las **necesidades formativas detectadas en competencias transversales** para las distintas familias profesionales siendo las más relevantes en los ejercicios evaluados, las siguientes:

- **Idiomas:** las necesidades formativas relacionadas con Idiomas son importantes en prácticamente todas las familias profesionales (especialmente en inglés, francés y alemán), tanto en el año 2019 como en el 2020. En este último año, destaca la incorporación como necesidad formativa de la lengua de signos, asociada a la Familia Profesional de Sanidad.
- **Ofimática y tecnologías de la información y comunicación:** tanto en 2019 como en 2020, en relación con este conglomerado de necesidades formativas se debe realizar una distinción entre las herramientas ofimáticas y/o aplicaciones de uso general y las herramientas específicas que van dirigidas a un número determinado de familias profesionales por su aplicación específica. La formación en ofimática, correo electrónico, agendas y redes sociales son identificadas como necesidades formativas transversales en todas las familias profesionales; formación directamente relacionada con la disminución de la brecha digital, uno de los fines del sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- **Conocimientos financieros:** en 2019 destacan tres áreas de conocimiento que aparecen en prácticamente todas las familias profesionales: medios de financiación, creación de microempresas y contabilidad, y software específico para el área financiera en Fabricación Mecánica. En 2020, las principales necesidades formativas (atendiendo al número de familias profesionales a las que afectan) se centran en contabilidad, medios de pago y medios de financiación.
- **Conocimientos jurídicos y normativa:** en el año 2019, las normativas existentes que comparten la mayoría de las familias profesionales pertenecen a la normativa para establecerse como autónomos, normas y sistemas de calidad y normativa medioambiental. Así mismo destacan las relacionadas con sustancias peligrosas, incendios o normativas europeas de las que se solicitan conocimientos en Química e Industrias Alimentarias, y aquellas relacionadas con transporte o tráfico para Transporte y Mantenimiento de Vehículos y Sanidad. También destacan la prevención de riesgos laborales y la protección de datos como requisitos para todas las familias profesionales en su conjunto. En el 2020, se sigue una pauta similar, destacando por ser transversal a la mayoría de las familias, la legislación en prevención de riesgos laborales.
- **Funcionamiento de las administraciones:** tanto en el 2019 como en el 2020, son tres las áreas de conocimiento comunes en la mayoría de las familias profesionales: tramites con las administraciones públicas-administración electrónica, las subvenciones y tramites de solicitud y aquéllas que requieran un procedimiento administrativo.

<sup>18</sup> Informe de prospección y detección de necesidades formativas, 2019. Observatorio de las ocupaciones. SEPE.

- **Otras necesidades normativas genéricas (Soft Skill):** en el caso de este conjunto de necesidades, hay que hacer notar la heterogeneidad que presentan las tipologías, en contraposición con las agrupaciones realizadas en los apartados que anteceden a éste. Las más relevantes en todas las familias profesionales son la resolución de problemas y toma de decisiones, el trabajo en equipo o la escucha activa. En general, todas las competencias que aparecen agrupadas bajo esta categoría suelen denominarse también como “competencias blandas” y gran parte de ellas obtienen el reconocimiento de fuente de necesidades formativas en gran número de familias profesionales, por lo que su relevancia es destacable.

### 4.3. Contexto normativo

La Formación programada por las empresas y los Permisos individuales de formación tienen su referente legislativo en la **Ley 30/2015<sup>19</sup> que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral** (modificando el RD 395/2007<sup>20</sup>) y comenzó a aplicarse en todo su articulado a partir del 1 de enero de 2016.

La Ley 30/2015 incluyó una serie de cambios en el modelo anterior basados en una nueva regulación de la actividad de organización de la formación, ampliando el volumen de las entidades que pueden organizarla; una reordenación del espacio de la tarea organizativa, especialmente en lo que se refiere a la participación de las pymes, los grupos de empresas y las entidades de formación inscritas o registradas que pueden impartirla, definiéndose con mayor claridad sus funciones y modificaciones en la estructura de costes respetando los módulos económicos establecidos, a la vez que se simplificaban las modalidades de impartición y se reducía la duración mínima de las acciones formativas.

En el artículo 9 de dicha Ley, dedicado a la formación programada por las empresas, recalca la necesidad de que la formación guarde relación con la actividad empresarial. Además, este artículo hace referencia a una serie de elementos, entre los cuales cabe destacar, por la mejora que suponen y/o podrían suponer para la iniciativa, los siguientes:

- La posibilidad de reservar el crédito, por parte de las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar, para acumularlo hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes con el objetivo de poder desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores.
- La posibilidad de compartir del crédito por entre las empresas de un grupo de empresas.
- La posibilidad de que las empresas de menos de 100 trabajadores puedan agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el objetivo de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación.

Estas tres opciones facilitan la participación en la iniciativa y una mayor adecuación de los recursos públicos de la misma a las necesidades de las empresas y los trabajadores, permitiendo ajustar el crédito disponible, siendo de especial utilidad para las empresas que menos acceden al sistema: las más pequeñas.

Por otra parte, el artículo 12 establece que la Formación programada por las empresas podrá ser organizada por la propia empresa o bien encomendarse a organizaciones empresariales o sindicales, a estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, a asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social o a otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente.

<sup>19</sup> Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

<sup>20</sup> Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

El Real Decreto 694/2017 establece la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

Sin embargo, este Real Decreto no agota el desarrollo reglamentario de la Ley 30/2015, dado que, como se incluye en el preámbulo de dicha Ley, para determinados aspectos, se considera más adecuada su regulación mediante las correspondientes órdenes ministeriales, a las que se remite para su desarrollo esta norma. Bajo esta perspectiva surge la Orden Ministerial TMS/368/2019 que regula varias de las iniciativas del sistema, quedando expresamente excluida la Formación programada por las empresas para sus trabajadores, y los permisos individuales de formación.

Es pues importante, que tanto la Formación programada por las empresas como los permisos individuales de formación dispongan de un desarrollo normativo que los regule y que facilite y permita la implementación completa de todas las novedades y mejoras que la Ley 30/2015 establece. Este desarrollo normativo establecería, además, el marco necesario para disponer de mejores mecanismos de control y gestión de la formación programada por las empresas.

Por último, en este contexto normativo, es necesario mencionar las medidas normativas impulsadas desde el SEPE para hacer frente a la situación provocada por la COVID-19 (medidas descritas en el apartado correspondiente), que han sido altamente valoradas por las empresas organizadoras. Entre ellas, hay que destacar la posibilidad de utilización del aula virtual como alternativa a la presencialidad que ha sido el mecanismo por el que muchas de las empresas organizadoras han formado a sus trabajadores, valorando altamente tanto su eficacia como su eficiencia.

## MÓDULO II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS

En este bloque se recogen los principales resultados de la evaluación de las iniciativas de Formación programada por las empresas y permisos individuales de formación correspondientes a los ejercicios 2019 y 2020; evaluación que se realiza a partir del análisis de la contribución de estas a los grandes fines del sistema establecidos en el artículo 2 de la Ley 30/2015.

- Medida en la que ambas iniciativas favorecen la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- Medida en la que ambas iniciativas contribuyen a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Medida en la que ambas iniciativas atienden 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.
- Medida en la que ambas iniciativas mejoran la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Medida en la que ambas iniciativas 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 a las mismas.

En general, el año 2019 no presenta grandes diferencias respecto de sus predecesores, manteniendo la tendencia positiva de crecimiento, aunque ralentizada. El año 2019 podría describirse como un año de estabilidad, tanto a nivel económico, como empresarial y en el empleo, siendo el comportamiento de las iniciativas que se evalúan, en especial, el de la Formación programada por las empresas, similar al de años anteriores.

Sin embargo, el año 2020 ha supuesto una crisis importantísima a nivel global, afectando, por tanto, también a nuestro país. Se ha asistido a un decrecimiento en la creación de empresas y a una pérdida de empleo, a cambios normativos importantes para dar respuesta a las dificultades generadas, al surgimiento de nuevas formas de trabajo y de establecer relaciones con los demás, en las que las tecnologías de la comunicación han cobrado una especial relevancia, y por lo tanto, se ha asistido también a cambios importantes en las iniciativas evaluadas, rompiéndose la tendencia de crecimiento observada hasta el momento en muchos de los elementos evaluados.

Este Módulo II se estructura en tres apartados. El primero de ellos, recoge la evaluación de la eficacia, el impacto y la calidad de las iniciativas, analizando la medida en que las iniciativas han dado respuesta a los grandes fines y principios del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral incluidos en la Ley 30/2015; el segundo recoge las principales condicionantes que la COVID-19 ha tenido sobre las iniciativas evaluadas y, en el tercero, se recogen las principales conclusiones sobre la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos en relación con la Formación programada por las empresas y los Permisos individuales de formación.

## 1. Evaluación de la eficacia, impacto y calidad de las iniciativas: contribución de las iniciativas a fines del sistema

Para evaluar la eficacia, el impacto y la calidad de las iniciativas en los periodos estudiados, es necesario atender, por un lado, a la medida en que ambas iniciativas dan respuesta a los objetivos finales para las que fueron concebidas (objetivos de carácter estructural) y, por otro, a las variables de orden coyuntural que han influido tanto en la eficacia como en el impacto y en la calidad del desarrollo y acceso a las iniciativas, especialmente las derivadas de la situación provocada por la COVID-19, a las que se dedica el siguiente capítulo.

### 1.1. Contribución de las iniciativas a la formación a lo largo de la vida de los trabajadores ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal

El primero de los fines del sistema es “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” (artículo 2 de la Ley 30/2015), para ello se analiza el grado de alcance y de cobertura en relación con la formación de los trabajadores ocupados, las competencias en las que se han formado y los beneficios profesionales y personales que la formación realizada les ha aportado.

#### 1.1.1. Alcance de la Formación programada por las empresas en relación con la formación de los trabajadores

En el año 2019 se formaron un total de 4.619.901 participantes al amparo de la Formación programada por las empresas, un 4,67% más que el año anterior. En el año 2020 los participantes suman un total de 3.853.854, mostrando una caída muy importante (un 16,58% menos que el año anterior).

Tabla 1.1.1.1. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de la Formación programada por las empresas (2016-2020). INDICADOR B11<sup>21</sup>

	Volumen de participantes en la Formación programada por las empresas	Tasa de variación interanual			
		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
2019	4.619.901	6,64%	9,88%	4,67%	-16,58%
2020	3.853.854				

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción datos 2019 y 2020: a 31/03/2020 y 10/02/2021.

La evolución del volumen de participantes en la iniciativa mantiene su tendencia ascendente, aunque, al igual que ocurre con la evolución económico-empresarial y con el empleo, en el año 2019 dicha tendencia se ralentiza (mientras en el año 2019 la tasa de empleo crece un 2,34% respecto al año anterior, en el 2019 el crecimiento se sitúa en 1,49%) hasta que se quiebra en el 2020, al igual que el empleo, como consecuencia de la crisis sanitaria.

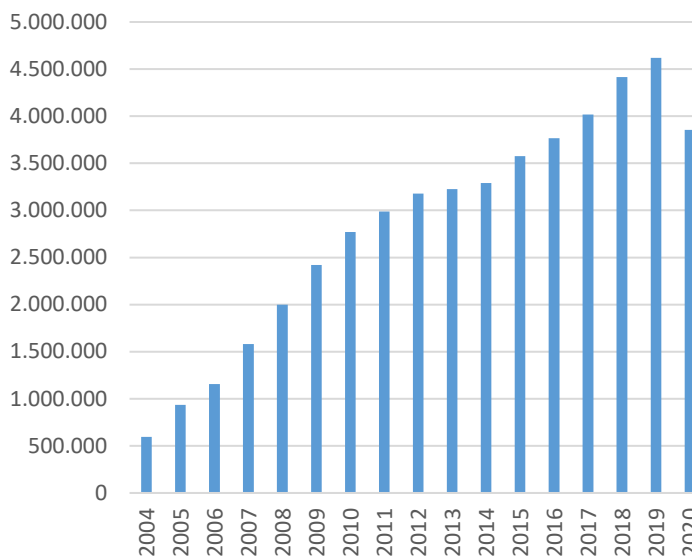
<sup>21</sup> INDICADOR B11: Número de participantes formados en grupos formativos cuya finalización ha sido notificada.



**Tabla. 1.1.1.2. Evolución de participantes formados en la Formación programada por las empresas (2004-2020). INDICADOR B11**

AÑO	Participantes Formados	Evolución
2004	596.506	
2005	936.849	57,06%
2006	1.156.086	23,40%
2007	1.580.809	36,74%
2008	1.997.546	26,36%
2009	2.421.153	21,21%
2010	2.771.069	14,45%
2011	2.986.493	7,77%
2012	3.176.789	6,37%
2013	3.224.182	1,49%
2014	3.291.803	2,10%
2015	3.576.748	8,66%
2016	3.766.997	5,32%
2017	4.017.000	6,64%
2018	4.413.853	9,88%
2019	4.619.901	4,67%
2020	3.853.854	-16,58%

**Gráf. 1.1.1.1. Evolución de participantes formados en la Formación programada por las empresas (2004-2020). INDICADOR B11**



Fuente: Bases de datos Fundae.

Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

### Participantes formados y variación interanual, según las características de los participantes y de las empresas en las que trabajan.

La distribución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según su edad presenta una estructura igual que la de la población general de asalariados, concentrándose, tanto en el 2019 como en el 2020 más de la mitad de los participantes formados entre los 35 y los 49 años.

Prácticamente todos los grupos de edad muestran una tendencia positiva en la participación en el periodo 2016-2020. En el ejercicio 2019, es la población menor de 24 años y la mayor de 60 los que muestran un mayor incremento en la participación con respecto al año anterior. En el ejercicio 2020, únicamente dos intervalos (de 50 a 54 y más de 70 años) incrementan su participación, cayendo de forma importante en el resto de los grupos de edad.

**Tabla. 1.1.1.3. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por edad. INDICADOR B11**

Edad	Participantes formados 2019		Participantes formados 2020		Tasa de variación interanual			
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
De 16 a 19	17.168	0,37%	11.126	0,29%	24,47%	12,94%	16,93%	-35,19%
De 20 a 24	177.906	3,85%	146.492	3,80%	12,91%	11,14%	10,69%	-17,66%
De 25 a 29	441.816	9,56%	350.577	9,10%	7,49%	6,25%	4,87%	-20,65%
De 30 a 34	544.277	11,78%	433.379	11,25%	-0,02%	2,41%	1,25%	-20,38%
De 35 a 39	689.955	14,93%	529.191	13,73%	0,60%	0,34%	-1,36%	-23,30%
De 40 a 44	842.506	18,24%	705.942	18,32%	6,88%	7,94%	1,83%	-16,21%
De 45 a 49	883.758	19,13%	669.617	17,38%	10,94%	29,56%	9,22%	-24,23%
De 50 a 54	545.657	11,81%	592.989	15,39%	11,70%	9,25%	6,37%	8,67%
De 55 a 59	342.423	7,41%	290.774	7,55%	9,97%	12,19%	9,47%	-15,08%
De 60 a 64	125.056	2,71%	114.710	2,98%	14,50%	16,44%	15,29%	-8,27%
De 65 a 69	8.378	0,18%	8.000	0,21%	24,94%	15,57%	20,60%	-4,51%
De 70 y más	664	0,01%	689	0,02%	17,31%	10,10%	17,11%	3,77%
TOTAL	4.619.564	100%	3.853.854	100%	6,64%	9,88%	4,67%	-16,58%

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

Tras el repunte en la participación en el ejercicio 2018, en el año 2019 se observa una ligera caída en la evolución que afecta a ambos sexos. Las diferencias de participación en función del sexo se siguen manteniendo, siendo superior en casi un 12% la participación de los hombres: en el año 2019 se forman un total de 2.584.874 hombres (un 5,13% más que el año anterior) y un total de 2.035.027 mujeres (un 4,09% más que el año anterior).

El ejercicio 2020 se caracteriza por un descenso generalizado de la participación en ambos sexos. En el caso de los hombres, el descenso es prácticamente del 18% y en el caso de las mujeres del 15%. La proporción de hombres participantes sigue siendo superior a la de las mujeres.

Tabla. 1.1.1.4. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por sexo. INDICADOR B11

Sexo	Participantes formados 2019		Participantes formados 2020		Tasa de variación interanual			
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Hombre	2.584.874	55,95%	2.121.022	55,04%	6,43%	9,46%	5,13%	-17,94%
Mujer	2.035.027	44,05%	1.732.832	44,96%	6,91%	10,41%	4,09%	-14,85%
TOTAL	4.619.901	100,00%	3.853.854	100,00%	6,64%	9,88%	4,67%	-16,58%

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

Los participantes con un nivel de estudios de secundaria -primera y segunda etapa- son los que se han formado en mayor medida en la iniciativa, seguidos de los que tienen estudios universitarios. Ambas agrupaciones representan prácticamente el 75% de los participantes en el año 2019 y el 70% en el 2020.

Tabla. 1.1.1.5. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por nivel de estudios. INDICADOR B11

Nivel de estudios	Participantes formados 2019		Participantes formados 2020		Tasa de variación interanual			
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Sin estudios	142.550	3,09%	70.381	1,83%	33,16%	3,99%	-9,13%	-50,63%
1-Educación primaria	419.015	9,07%	351.632	9,12%	-6,24%	-4,11%	4,26%	-16,08%
2-Primera etapa de educación secundaria	893.532	19,34%	739.482	19,19%	-2,71%	7,42%	9,66%	-17,24%
3-Segunda etapa de educación secundaria	1.185.867	25,67%	926.580	24,04%	9,14%	4,74%	6,13%	-21,86%
4-Educación postsecundaria no superior	140.919	3,05%	177.087	4,60%	-6,42%	23,84%	-5,08%	25,67%
5-Técnico Superior, FP grado superior	456.356	9,88%	427.641	11,10%	16,55%	33,96%	0,46%	-6,29%
6-E. universitarios 1º ciclo	614.051	13,29%	484.577	12,57%	15,78%	14,47%	6,35%	-21,09%
7-E. universitarios 2º ciclo	695.990	15,07%	526.072	13,65%	8,46%	12,78%	1,76%	-24,41%
8-E. universitarios 3º ciclo	21.291	0,46%	11.674	0,30%	20,92%	25,78%	25,54%	-45,17%
Otras titulaciones	50.330	1,09%	138.728	3,60%	56,43%	9,21%	20,12%	175,64%
TOTAL	4.619.901	100,00%	3.853.854	100,00%	6,64%	9,88%	4,67%	-16,58%

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

NOTA: 2-Primera etapa de educación secundaria (ESO, EGB, Graduado escolar, C.P. Nivel 1-2); 3-Segunda etapa de educación secundaria (Bachillerato, FP grado medio, BUP, FPI y FPPII); 4-Educación postsecundaria no superior (C.P. Nivel 3); 5-Técnico Superior, FP grado superior y equivalentes; 6-E. universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grados); 7-E. universitarios 2º ciclo (Licenciatura-Máster); 8-E. universitarios 3º ciclo (Doctorado).

Respecto a la variación interanual, la participación desciende de manera notable en el año 2020 con respecto a 2019, en todos los grupos, salvo en el de personas con educación postsecundaria no superior. Destacan los descensos de participación de personas con estudios universitarios de primer y segundo ciclo, así como de los participantes que han alcanzado un nivel de estudios equiparable a la primera y a la segunda etapa de educación secundaria.

En todas las series analizadas, los participantes en la Formación programada por las empresas se concentran prioritariamente en dos **grupos de cotización**: Oficiales administrativos (5) y Oficiales de primera y segunda (8). Tanto en 2019 como en 2020, los participantes de estos dos grupos suman más del 35% del total de participantes. Destaca, por el contrario, la baja participación de trabajadores encuadrados en el grupo 4 (Ayudantes no titulados) representando un 5,5% del total en 2019 y un 4,70% en 2020. La participación muestra una buena evolución en todos los grupos de cotización hasta el año 2019, para caer en 2020 afectando a todos ellos (especialmente a los grupos 2, 4, 9 y 11).

**Tabla. 1.1.1.6. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por grupo de cotización. INDICADOR B11**

Grupo de cotización	Participantes formados 2019		Participantes formados 2020		Tasa de variación interanual			
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Grupo 1	537.615	11,64%	437.887	11,36%	3,28%	12,40%	1,39%	-18,55%
Grupo 2	425.162	9,20%	338.853	8,79%	8,79%	11,86%	2,79%	-20,30%
Grupo 3	404.985	8,77%	380.097	9,86%	5,86%	15,79%	-1,46%	-6,15%
Grupo 4	254.041	5,50%	181.130	4,70%	5,72%	11,33%	3,94%	-28,70%
Grupo 5	792.670	17,16%	671.529	17,42%	11,19%	7,54%	2,88%	-15,28%
Grupo 6	214.889	4,65%	179.713	4,66%	7,35%	6,68%	7,64%	-16,37%
Grupo 7	424.282	9,18%	351.771	9,13%	2,67%	10,63%	2,04%	-17,09%
Grupo 8	813.443	17,61%	693.880	18,00%	6,12%	11,25%	9,76%	-14,70%
Grupo 9	389.669	8,43%	300.755	7,80%	5,58%	6,58%	10,27%	-22,82%
Grupo 10	360.834	7,81%	316.890	8,22%	7,65%	3,25%	8,76%	-12,18%
Grupo 11	2.311	0,05%	1.349	0,04%	3,68%	-3,63%	-3,22%	-41,63%
TOTAL	4.619.901	100%	3.853.854	100%	6,64%	9,88%	4,67%	-16,58%

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

Grupo 1 - Ingenieros y Licenciados; Grupo 2 - Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados; Grupo 3 - Jefes administrativos y de taller; Grupo 4 - Ayudantes no titulados; Grupo 5 - Oficiales administrativos; Grupo 6 - Subalternos; Grupo 7 - Auxiliares administrativos; Grupo 8 - Oficiales de primera y segunda; Grupo 9 - Oficiales de tercera y especialistas; Grupo 10 - Trabajadores mayores de 18 años no cualificados; Grupo 11 - Trabajadores menores de 18 años.

Atendiendo a la **categoría profesional**, los trabajadores cualificados son casi la mitad de los trabajadores formados en el año 2019. Todas las categorías profesionales presentan una tendencia positiva ralentizada en el año 2019, salvo los directivos y los mandos intermedios, cuya participación disminuye ligeramente. En 2020, todas las categorías profesionales, sin excepción, disminuyen en su participación en más de 10 puntos porcentuales. Técnicos y Directivos encabezan los descensos, con porcentajes superiores al 20%.

Tabla. 1.1.1.7. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por categoría profesional. INDICADOR B11

Categoría profesional	Participantes formados 2019		Participantes formados 2020		Tasa de variación interanual			
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Directivo	151.667	3,28%	104.961	2,72%	1,58%	6,22%	-2,97%	-30,80%
Mando Intermedio	463.872	10,04%	416.301	10,80%	7,59%	9,71%	-1,65%	-10,26%
Trabj. Baja Cualificación	911.677	19,73%	740.821	19,22%	4,31%	4,74%	3,23%	-18,74%
Trabj. Cualificado	2.101.715	45,49%	1.847.345	47,94%	7,12%	14,20%	6,57%	-12,10%
Técnico	990.970	21,45%	744.426	19,32%	8,45%	6,98%	6,48%	-24,88%
TOTAL	4.619.901	100,00%	3.853.854	100,00%	8,45%	9,88%	4,67%	-16,58%

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

La variable que determina en mayor medida la participación de los trabajadores en la Formación programada por las empresas es el **tamaño de las empresas**, siendo dos los tipos de empresas cuyos trabajadores acceden a la iniciativa en mayor medida: las de entre 10 y 49 trabajadores y las de 1.000 y más trabajadores.

Las empresas de más de 1.000 trabajadores recogen el 39,4% del total de participantes formados en 2019 y el 40,43% de los del 2020. Las empresas de entre 10 y 49 trabajadores aglutinan el 15,05% del total de participantes en 2019 y el 15,61% en el 2020.

Estas dos categorías son las que recogen un mayor número de empresas inscritas en la Seguridad Social y, además, suponen una parte importante del empleo (las primeras, aproximadamente el 20% y las segundas casi el 40%, según los datos de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa).

Tabla. 1.1.1.8. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), según el tamaño de la empresa. INDICADOR B11

Tamaño de la empresa	Participantes formados 2019		Participantes formados 2020		Tasa de variación interanual			
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
De 1 a 5	233.077	5,05%	200.562	5,20%	-4,01%	-0,16%	-6,73%	-13,95%
De 6 a 9	125.076	2,71%	115.861	3,01%	2,15%	3,66%	2,25%	-7,37%
De 10 a 49	695.440	15,05%	601.439	15,61%	5,73%	6,57%	6,82%	-13,52%
De 50 a 99	414.303	8,97%	338.362	8,78%	8,45%	9,97%	8,39%	-18,33%
De 100 a 249	569.830	12,33%	444.873	11,54%	6,99%	13,25%	5,45%	-21,93%
De 250 a 499	376.715	8,15%	294.610	7,64%	7,46%	8,77%	8,77%	-21,79%
De 500 a 999	385.183	8,34%	300.155	7,79%	3,27%	14,13%	5,59%	-22,07%
De 1.000 a 4.999	746.983	16,17%	567.159	14,72%	2,95%	9,26%	5,43%	-24,07%
Más de 4.999	1.073.196	23,23%	990.720	25,71%	14,29%	13,14%	2,38%	-7,69%
TOTAL	4.619.901	100%	3.853.854	100%	6,64%	9,88%	4,67%	-16,75%

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

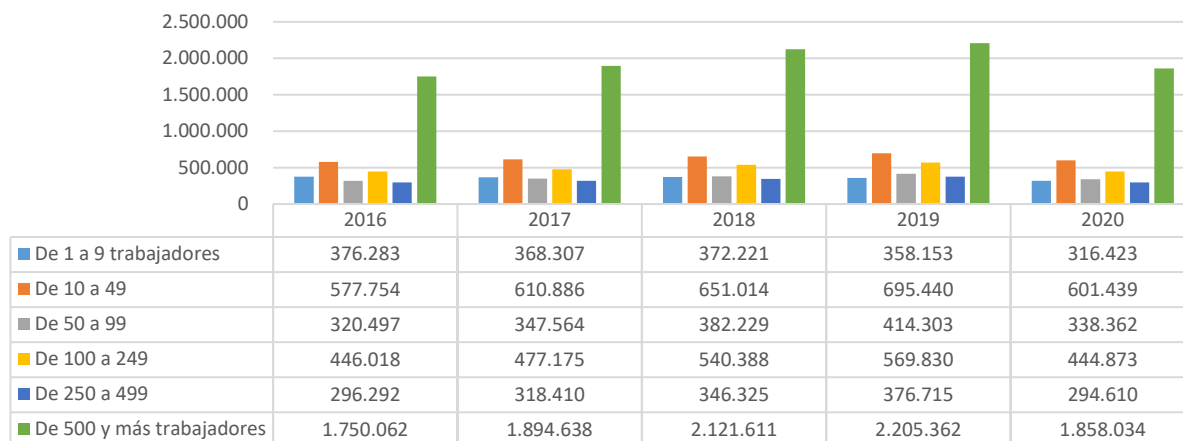
NOTA: Se excluyen "Otras situaciones"

Durante los años previos a la crisis sanitaria, la participación crece en todos los tamaños de empresa, salvo en las empresas de entre 1 y 5 trabajadores que pierden participantes anualmente (en el 2019 pierden un 6,73%). La falta de recursos humanos y económicos de las empresas de entre 1 y 9 trabajadores para organizar la formación de sus trabajadores repercute directamente en un menor acceso de los mismos. Estas empresas aportan casi el 24% del total de asalariados del sector privado y tienen unas tasas de participación y de cobertura formativa muy inferiores al resto (las empresas de entre 1 a 9 trabajadores aportan el 7,76% de la participación en 2019 y el 8,21% en el 2020 y tienen una tasa de cobertura formativa del 10,21% en 2019 y del

9,39% en el 2020). Este hecho repercute en los beneficios que la iniciativa podría facilitar en la mejora de los procesos productivos a través de la cualificación del capital humano.

Por el contrario, los trabajadores de las grandes empresas tienen mayores probabilidades de participar en la iniciativa, dado el mayor conocimiento de la Formación programada por parte de las empresas y, dada la mayor posibilidad de organizar tiempos de producción, la disposición de departamentos de formación capaces de identificar las necesidades formativas y de organizar la formación o seleccionar las entidades externas que lo hagan.

Gráfico 1.1.1.2. Evolución de participantes en la Formación programada por las empresas según el tamaño de la empresa (2016-2020). INDICADOR B11



Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

La evolución de participantes hasta el año 2019 mantiene una tendencia creciente, aunque suavizada en este año, que se desploma en el año 2020 para los participantes de todas las categorías de empresa (según su tamaño). Se observa valores menos negativos dos estratos de empresas; las de entre 6 y 9 trabajadores y las de más de 4.999, que pierden entorno a un 8% de la participación, cada uno.

Como es de esperar, teniendo en cuenta el volumen de ocupados por territorio, Madrid, Cataluña y Andalucía son las comunidades autónomas que aglutinan un mayor número de participantes en la iniciativa. En 2019 todas las comunidades autónomas muestran una tendencia positiva en la participación (a excepción de Extremadura que desciende dos puntos, tras una de las subidas más importantes en el año anterior), aunque en casi todas ellas se observa la ralentización en la tendencia ascendente.

En el 2020, absolutamente todas las comunidades autónomas muestran un importante descenso. Destaca, sobre el resto de las regiones, las Islas Baleares con un descenso del 27% y un grupo de territorios que presentan una caída de participantes en torno al 22%, entre los que se encuentran Asturias, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y Cataluña.

Tabla. 1.1.1.9. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por territorio. INDICADOR B11

CC.AA	Participantes formados 2019		Participantes formados 2020		Tasa de variación interanual			
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Andalucía	584.987	12,66%	543.043	14,09%	6,63%	10,93%	5,54%	-7,17%
Aragón	136.481	2,95%	110.240	2,86%	7,31%	15,44%	4,00%	-19,23%
P. de Asturias	84.302	1,82%	65.892	1,71%	0,99%	8,75%	4,69%	-21,84%
I. Balears	120.212	2,60%	87.733	2,28%	5,72%	13,49%	5,82%	-27,02%
Canarias	161.549	3,50%	134.373	3,49%	8,53%	9,45%	2,46%	-16,82%
Cantabria	48.283	1,05%	42.764	1,11%	2,70%	15,67%	3,32%	-11,43%
Castilla y León	204.627	4,43%	173.711	4,51%	6,64%	12,55%	3,80%	-15,11%
Castilla-La Mancha	139.297	3,02%	125.581	3,26%	3,82%	9,80%	5,56%	-9,85%
Cataluña	969.573	20,99%	760.796	19,74%	6,83%	12,66%	4,60%	-21,53%
Ceuta	2.782	0,06%	2.166	0,06%	-10,50%	8,72%	11,55%	-22,14%
C. Valenciana	441.410	9,55%	374.873	9,73%	6,71%	11,12%	5,00%	-15,07%
Extremadura	50.749	1,10%	46.080	1,20%	3,29%	12,69%	-2,27%	-9,20%
Galicia	223.278	4,83%	188.995	4,90%	5,68%	6,77%	7,67%	-15,35%
C. Madrid	984.830	21,32%	806.667	20,93%	8,96%	5,17%	4,78%	-18,09%
Melilla	2.227	0,05%	1.729	0,04%	-3,13%	9,95%	0,72%	-22,36%
R. Murcia	129.689	2,81%	115.452	3,00%	10,61%	14,89%	1,22%	-10,98%
C.F. Navarra	77.310	1,67%	64.124	1,66%	4,35%	9,91%	4,08%	-17,06%
País Vasco	232.382	5,03%	185.994	4,83%	1,47%	7,08%	3,80%	-19,96%
La Rioja	25.643	0,56%	23.403	0,61%	-3,22%	5,72%	11,42%	-8,74%
Trabajadores del Mar	290	0,01%	238	0,01%	-21,21%	-50,00%	-100,00%	-17,93%
TOTAL	4.619.901	100,00%	3.853.854	100,00%	6,64%	6,22%	4,46%	-16,58%

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

Por grandes **sectores productivos**, el conglomerado sectorial que más participantes genera en la iniciativa es el de Otros servicios, como resulta lógico dado el peso de este gran sector en la economía nacional (según la EPA, ocupa alrededor del 70% del total de asalariados del sector privado). A este le sigue en importancia el sector Industrial, que si bien es otro de los sectores que cuenta con un mayor número de trabajadores en España (agrupa a casi el 19% del total de población ocupada), está considerablemente sobrerrepresentado, por ejemplo, respecto al sector Comercio, que aporta una quinta parte de los participantes en la iniciativa (con un peso sobre el total de ocupados en España de entorno al 18%).

En cuanto a la evolución en el periodo 2019-2020 se puede apreciar que todos los conglomerados han perdido participantes en la iniciativa, en especial el que agrupa a Industria y energía, superando el 25% de disminución en número de participaciones.

Tabla. 1.1.1.10. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por sectores productivos. INDICADOR B11

Sectores	Participantes formados 2019		Participantes formados 2020		Tasa de variación interanual			
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
AGRICULTURA	54.512	1,18%	51.516	1,34%	-4,22%	11,14%	7,51%	-5,50%
INDUSTRIA Y SUMINISTRO DE ENERGÍA Y AGUA	881.541	19,08%	635.959	16,50%	6,61%	8,40%	5,41%	-27,86%
CONSTRUCCIÓN	259.677	5,62%	243.905	6,33%	17,05%	9,55%	8,63%	-6,07%
COMERCIO	680.119	14,72%	533.924	13,85%	-3,36%	10,29%	6,61%	-21,50%
HOSTELERÍA	335.012	7,25%	229.551	5,96%	10,19%	3,49%	6,46%	-31,48%
OTROS SERVICIOS	2.409.040	52,14%	2.158.999	56,02%	8,50%	11,24%	3,16%	-10,38%
TOTAL	4.619.901	100,00%	3.853.854	100,00%	6,64%	9,88%	4,67%	-16,58%

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

Descendiendo a las **secciones económicas** que agrupan estos grandes sectores, son los trabajadores de la Industria manufacturera y del sector Comercio al por mayor y al por menor y las Actividades financieras y de seguros los que acceden en mayor medida a la iniciativa durante el año 2019. En los tres últimos ejercicios no se observa una tendencia definida en la evolución de los participantes según la actividad económica.

Respecto a la evolución de cada una de las **secciones de actividad productiva**, la práctica mayoría refleja descensos notables en cuanto al número de participantes en el año 2020 respecto de 2019, salvo la sección del sector público (7,85%) que puede participar en la iniciativa y las actividades de personal doméstico en hogares (2,20%).

Tabla. 1.1.1.11. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por actividad económica<sup>22</sup>. INDICADOR B11

Secciones de actividad	Participantes formados 2019		Participantes formados 2020		Tasa de variación interanual			
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
SECCIÓN A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	54.512	1,18%	51.516	1,34%	-4,22%	11,14%	7,51%	-5,50%
SECCIÓN B: industrias extractivas	11.353	0,25%	8.856	0,23%	64,48%	-42,46%	15,29%	-21,99%
SECCIÓN C: industria manufacturera	764.849	16,56%	546.369	14,18%	5,58%	12,45%	5,59%	-28,57%
SECCIÓN D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	38.377	0,83%	31.570	0,82%	10,64%	-14,49%	-14,76%	-17,74%
SECCIÓN E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	66.962	1,45%	49.164	1,28%	3,61%	-0,86%	17,38%	-26,58%
SECCIÓN F: construcción	259.677	5,62%	243.905	6,33%	17,05%	9,55%	8,63%	-6,07%
SECCIÓN G: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	680.119	14,72%	533.924	13,85%	-3,36%	10,29%	6,61%	-21,50%
SECCIÓN H: transporte y almacenamiento	326.591	7,07%	251.030	6,51%	16,98%	-5,24%	4,95%	-23,14%
SECCIÓN I: hostelería	335.012	7,25%	229.551	5,96%	10,19%	3,49%	6,46%	-31,48%
SECCIÓN J: información y comunicaciones	191.300	4,14%	149.485	3,88%	11,33%	8,17%	6,50%	-21,86%
SECCIÓN K: actividades financieras y de seguros	407.805	8,83%	480.500	12,47%	17,38%	21,26%	-8,07%	17,83%

<sup>22</sup> Sección Otros servicios no confundir con sector Otros servicios.

SECCIÓN L: actividades inmobiliarias	21.012	0,45%	17.534	0,45%	23,42%	-0,02%	7,56%	-16,55%
SECCIÓN M: actividades profesionales, científicas y técnicas	225.743	4,89%	188.986	4,90%	-3,34%	14,85%	6,42%	-16,28%
SECCIÓN N: actividades administrativas y servicios auxiliares	450.734	9,76%	401.318	10,41%	-11,16%	29,22%	6,08%	-10,96%
SECCIÓN O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	7.403	0,16%	7.984	0,21%	123,38%	-59,54%	-18,98%	7,85%
SECCIÓN P: educación	249.580	5,40%	218.176	5,66%	10,02%	9,69%	3,06%	-12,58%
SECCIÓN Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	422.835	9,15%	357.427	9,27%	-0,75%	26,67%	8,07%	-15,47%
SECCIÓN R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	41.825	0,91%	31.716	0,82%	5,11%	7,91%	5,10%	-24,17%
SECCIÓN S: otros servicios	60.387	1,31%	51.119	1,33%	101,93%	-47,69%	3,79%	-15,35%
SECCIÓN T: actividades de los hogares	3.043	0,07%	3.110	0,08%	4,08%	-15,12%	-9,97%	2,20%
SECCIÓN U: actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	782	0,02%	614	0,02%	476,81%	-81,03%	158,94%	-21,48%
TOTAL	419.901	100,00%	3.853.854	100,00%	6,64%	9,88%	4,67%	-16,58%

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

### Participantes formados y variación interanual según la formación realizada: modalidad de impartición, duración de las acciones formativas y familias profesionales.

La mayor parte de los participantes en la iniciativa de Formación programada por las empresas en el año 2019, han realizado acciones formativas en modalidad presencial (el 76,20%) y el resto (22,82%) en teleformación; siendo casi nula (no llega al 1%) la participación en modalidad mixta. Aun así, durante los dos ejercicios anteriores se aprecia una caída constante de la formación mixta que se recupera ligeramente en el 2019.

En el 2020, la presencialidad cae como consecuencia de la pandemia y ascienden los participantes que se forman mediante teleformación a un 46,38%. Aun así, algo más de la mitad de los participantes se siguen formando en la modalidad presencial, teniendo en cuenta que bajo esta modalidad se considera el aula virtual, una de las medidas adoptadas para poder seguir con la formación de las personas trabajadoras durante el periodo COVID-19<sup>23</sup>.

Tabla. 1.1.1.12. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por modalidad de impartición. INDICADOR B11

	Participantes formados 2019		Participantes formados 2020		Tasa de variación interanual			
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Presencial	3.520.237	76,20%	2.033.106	52,76%	6,87%	8,09%	5,62%	-42,25%
Mixta	45.198	0,98%	33.373	0,87%	-17,53%	-28,38%	7,43%	-26,16%
Teleformación	1.054.466	22,82%	1.787.375	46,38%	7,92%	18,77%	1,52%	69,51%
TOTAL	4.619.901	100,00%	3.853.854	100,00%	6,64%	9,88%	4,67%	-16,58%

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

Son dos las familias profesionales en las que más se han formado los participantes, tanto en el 2019 como en 2020: Administración y gestión y Seguridad y medioambiente (50% en 2019 y casi el 60% en el 2020).

<sup>23</sup> Este periodo incluye desde el 14 de marzo de 2020 hasta el 21 de junio de 2020, momento en el que cesa el estado de alarma.



Le siguen en importancia, atendiendo al número de participantes, Comercio y marketing, Servicios socioculturales y a la comunidad, Formación complementaria, Informática y comunicaciones e Industrias alimentarias, sumando entre todas ellas casi el 40% del total de participantes formados en 2019 y el 32% en el 2020.

Tabla. 1.1.1.13. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por familia profesional. INDICADOR B11

Volumen de participantes formados en acciones formativas y Tasa de variación interanual	Participantes formados 2019		Participantes formados 2020		Tasa de variación interanual			
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Actividades físicas y deportivas	4.557	0,10%	1.506	0,04%	-4,21%	9,95%	7,10%	-66,95%
Administración y gestión	1.246.623	26,98%	1.042.664	27,06%	11,19%	11,77%	1,94%	-16,36%
Agraria	13.437	0,29%	8.219	0,21%	-2,96%	7,99%	-9,92%	-38,83%
Artes gráficas	6.816	0,15%	5.121	0,13%	4,49%	-19,11%	-1,30%	-24,87%
Artes y artesanías	1.374	0,03%	469	0,01%	-10,64%	-20,08%	42,09%	-65,87%
Comercio y marketing	420.101	9,09%	277.423	7,20%	-2,77%	-4,57%	10,22%	-33,96%
Edificación y obra civil	42.912	0,93%	34.331	0,89%	4,32%	4,28%	4,83%	-20,00%
Electricidad y electrónica	10.790	0,23%	8.171	0,21%	4,85%	22,66%	-13,45%	-24,27%
Energía y agua	18.281	0,40%	13.921	0,36%	-16,32%	-10,45%	-16,18%	-23,85%
Fabricación mecánica	38.179	0,83%	25.375	0,66%	8,38%	8,40%	3,30%	-33,54%
Formación complementaria	386.394	8,36%	249.671	6,48%	0,54%	22,06%	-9,67%	-35,38%
Hostelería y turismo	48.239	1,04%	30.971	0,80%	3,72%	-5,77%	-4,75%	-35,80%
Imagen personal	9.363	0,20%	5.282	0,14%	-6,97%	-20,53%	9,01%	-43,59%
Imagen y sonido	4.946	0,11%	3.094	0,08%	-23,84%	65,74%	-26,96%	-37,44%
Industrias alimentarias	237.296	5,14%	160.187	4,16%	0,77%	0,24%	7,17%	-32,49%
Industrias extractivas	2.319	0,05%	2.142	0,06%	3,23%	9,95%	-20,53%	-7,63%
Informática y comunicaciones	303.808	6,58%	267.292	6,94%	10,63%	3,18%	2,39%	-12,02%
Instalación y mantenimiento	52.758	1,14%	39.068	1,01%	10,25%	49,80%	-1,75%	-25,95%
Madera, mueble y corcho	1.404	0,03%	785	0,02%	-6,89%	35,19%	26,03%	-44,09%
Marítima pesquera	400	0,01%	359	0,01%	8,20%	-40,98%	38,89%	-10,25%
Química	9.805	0,21%	6.581	0,17%	-5,63%	2,79%	25,53%	-32,88%
Sanidad	129.969	2,81%	84.905	2,20%	15,26%	19,64%	1,50%	-34,67%
Seguridad y medio ambiente	1.091.436	23,62%	1.197.407	31,07%	8,54%	15,91%	14,28%	9,71%
Servicios socioculturales y a la comunidad	398.255	8,62%	270.317	7,01%	10,20%	6,72%	7,58%	-32,12%
Textil, confección y piel	3.589	0,08%	2.500	0,06%	-16,01%	-12,94%	-26,50%	-30,34%
Transporte y mantenimiento de vehículos	136.054	2,94%	115.261	2,99%	6,46%	3,69%	1,68%	-15,28%
Vidrio y cerámica	794	0,02%	832	0,02%	-21,41%	11,16%	3,52%	4,79%
Total general	4.619.901	100,00%	3.853.854	100,00%	6,64%	9,88%	4,67%	-16,58%

NOTA. Se eliminan "Competencias profesionales no clasificadas".

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

Durante el ejercicio 2019, aumentan los participantes en gran parte de las familias profesionales, excepto en el caso de Energía y agua o Textil, confección y piel, y en algunas otras como Imagen y sonido o Industrias extractivas (todas ellas con más de un 10% de pérdida de participantes respecto al año anterior).

En el ejercicio 2020, la iniciativa asiste a una pérdida de participantes en prácticamente todas las familias, con excepción de Vidrio y cerámica y Seguridad y medioambiente que crece casi un 10% en el número de participantes formados, poniendo de manifiesto la importancia de la iniciativa en la formación de los trabajadores en esta materia.

## Participantes formados y variación interanual según el tipo de formación realizada.

La práctica totalidad de los participantes en la iniciativa lo hacen en especialidades no vinculadas a certificados de profesionalidad, tanto en el 2019 como en el 2020. La elevada duración de la formación asociada a los certificados de profesionalidad hace difícil que los trabajadores los cursen, salvo que se utilicen como mecanismo de cualificación.

En el año 2019 los participantes en certificados de profesionalidad asisten a un incremento importante (casi un 16% más) y también, en menor medida (4,6%) aumentan los participantes en acciones formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad. En el 2020 se produce un descenso en ambas tipologías superior al 10%.

Tabla. 1.1.1.14. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2018-2020), según el tipo de formación realizada. INDICADOR B11

Volumen de participantes formados en acciones formativas y Tasa de variación interanual	Participantes formados 2019		Participantes formados 2020		Tasa de variación interanual	
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total	2018-2019	2019-2020
No vinculada a un Certificado de profesionalidad	4.618.979	99,98%	3.853.031	99,98%	4,67%	-16,58%
Vinculada a un Certificado de Profesionalidad	922	0,02%	823	0,02%	15,97%	-10,74%
<b>Total</b>	<b>4.619.901</b>	<b>100,00%</b>	<b>3.853.854</b>	<b>100,00%</b>	<b>4,67%</b>	<b>-16,58%</b>

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

## 1.1.2. Cobertura alcanzada por trabajadores y participantes

El análisis de la cobertura de trabajadores y participantes en la iniciativa es uno de los mejores indicadores tanto de la eficacia como de la extensión de la Formación programada por las empresas, puesto que referencia la participación en la iniciativa sobre el total de la población trabajadora. Para la realización de este análisis se utiliza tanto la tasa de cobertura formativa<sup>24</sup> como la tasa de cobertura poblacional<sup>25</sup>, así como la variación interanual de ambas<sup>26 27</sup>.

En el ejercicio 2019, participan en la iniciativa un total de 2.944.535 trabajadores, casi medio millón más que en el siguiente ejercicio (2.463.107 trabajadores). La evolución de trabajadores que se han formado en la iniciativa, al igual que ocurre con la de participantes, sigue la misma tendencia que la de la evolución del total de asalariados en nuestro país.

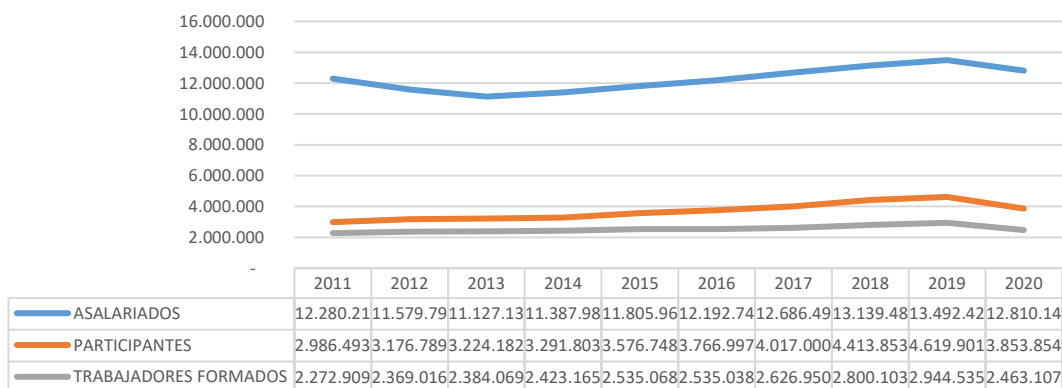
<sup>24</sup> Tasa de cobertura formativa de participantes finalizados: porcentaje de participantes formados sobre universo de asalariados sector privado de la Encuesta de Población Activa (EPA) en el II trimestre del año evaluado.

<sup>25</sup> Tasa de cobertura poblacional de trabajadores finalizados: volumen de trabajadores finalizados sobre universo Encuesta de Población Activa (EPA) II trimestre del año evaluado.

<sup>26</sup> Tasa de cobertura formativa de participantes finalizados: participantes formados/Asalariados del sector privado x100.

<sup>27</sup> Tasa de cobertura poblacional de trabajadores finalizados: trabajadores formados/Asalariados del sector privado x100.

Gráfico 1.1.2.1. Evolución de asalariados, trabajadores formados y participantes en la Formación programada por las empresas. (2011-2020). INDICADOR B11



Fuente: Bases de datos Fundae. Encuesta Población Activa (IIT). Instituto Nacional de Estadística. 2011-2020.

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021.

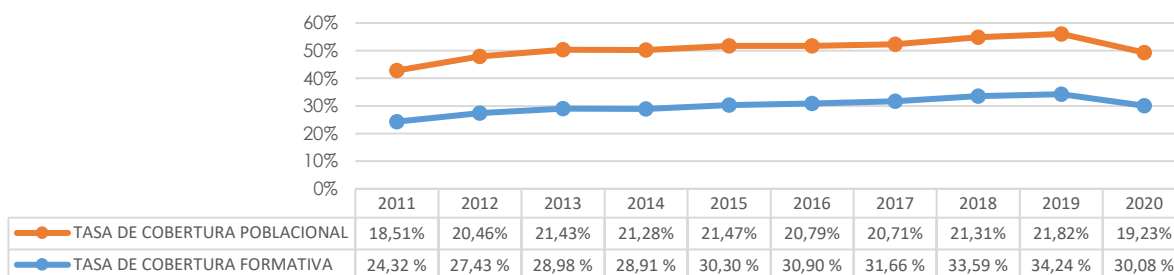
Teniendo en cuenta los datos proporcionados por las estadísticas de la EPA y las bases de datos de la Fundae, la tasa de cobertura formativa de participantes en el año 2019 ha sido del 34,24% y en el año 2020 del 30,08%; la tasa de cobertura poblacional es menor, dada la multiparticipación: 21,82% en 2019 y 19,23% en 2020. Por tanto, en el año 2020 no solo ha disminuido la participación en la iniciativa en términos absolutos, sino que también lo ha hecho respecto al mercado laboral.

Tabla 1.1.2.1. Tasa de cobertura de participantes y trabajadores, 2019 y 2020. INDICADORES B29<sup>28</sup> y B30<sup>29</sup>. Evolución

	2019	2020	Tasa de variación interanual			
			2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Tasa de cobertura formativa de participantes finalizados INDICADOR B29	34,24%	30,08%	2,49%	6,09%	1,93%	-12,14%
Tasa de cobertura poblacional de trabajadores finalizados INDICADOR B30	21,82%	19,23%	-0,41%	2,92%	2,41%	-11,89%

Fuente: Bases de datos Fundae. Datos de extracción 2019 a 31/03/2020. Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021. Extracción 13 de julio de 2021. Encuesta Población Activa (IIT). Instituto Nacional de Estadística. 2019.

Gráfico 1.1.2.2. Evolución de la tasa de cobertura formativa y poblacional. (2011-2020). INDICADORES B29 y B30



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción 13 de julio de 2021. Encuesta Población Activa (IIT). Instituto Nacional de Estadística. Varios años.

Durante los últimos años, ambas tasas de cobertura mantienen una tendencia creciente que se quiebra en el 2020. En el 2019, la tasa de cobertura de participantes crece un 1,93% sobre el año anterior y la de trabajadores un 2,41%. La evolución de ambas tasas es positiva, lo que significa que los trabajadores que pueden acceder a la iniciativa lo hacen cada vez en mayor medida; una tendencia que se observa en los últimos

<sup>28</sup> Indicador B29: Porcentaje de participantes formados sobre universo de asalariados sector privado de la Encuesta de Población Activa (EPA) en el II trimestre del año evaluado.

<sup>29</sup> Indicador B30: Porcentaje de trabajadores formados que han participado en, al menos, un grupo formativo sobre el volumen de trabajadores asalariados según Encuesta de Población Activa (EPA), teniendo como referencia el II trimestre del año del Instituto Nacional de Estadística (INE).

años, aunque en 2019 el crecimiento es menos acusado. En el 2020, como consecuencia de la pandemia, ambas tasas caen en un 12,14% y en un 11,89%, respectivamente.

Madrid, Cataluña, Aragón, Asturias, Navarra y País Vasco son, por este orden, las comunidades autónomas que presentan mejores tasas de cobertura, tanto de participantes como de trabajadores, con valores superiores a la media general.

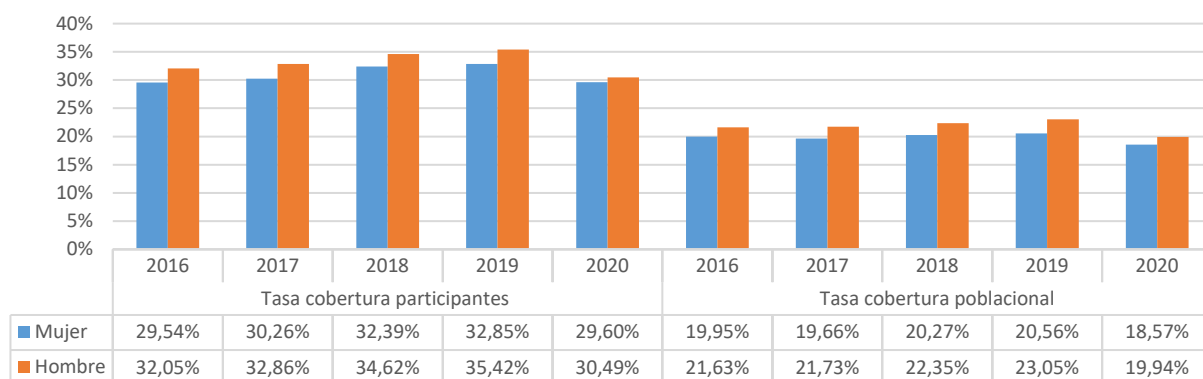
Tabla 1.1.2.2. Tasa de cobertura de participantes y trabajadores, 2019 y 2020, por territorio. INDICADORES B29 y B30. Evolución

CC.AA	Tasa cobertura participantes					Tasa cobertura poblacional				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Andalucía	26,24%	26,63%	28,49%	29,09%	28,38%	14,16%	14,00%	14,62%	14,85%	14,90%
Aragón	29,68%	30,94%	34,83%	35,83%	30,10%	16,89%	17,02%	18,38%	18,92%	16,78%
P. de Asturias	31,73%	29,46%	33,32%	35,75%	28,26%	18,85%	17,09%	18,75%	19,75%	15,66%
I. Balears	25,40%	26,06%	28,07%	29,64%	25,32%	15,97%	16,28%	17,02%	17,90%	14,48%
Canarias	24,23%	24,48%	25,15%	25,69%	24,08%	13,67%	13,54%	13,14%	13,42%	12,37%
Cantabria	27,61%	25,85%	30,43%	30,29%	29,32%	13,65%	12,87%	15,81%	15,43%	14,51%
Castilla y León	28,77%	29,75%	32,18%	33,42%	29,62%	14,72%	14,87%	15,29%	15,51%	13,92%
Castilla-La Mancha	25,49%	25,82%	26,99%	26,59%	25,45%	13,96%	13,88%	14,56%	14,36%	12,87%
Cataluña	34,30%	35,19%	38,46%	39,50%	32,15%	24,97%	24,63%	25,86%	26,12%	21,39%
Ceuta	21,32%	17,15%	20,21%	21,33%	17,28%	12,59%	8,88%	7,88%	9,28%	7,43%
C. Valenciana	26,76%	27,32%	29,67%	30,08%	27,19%	16,31%	15,16%	16,17%	16,18%	15,25%
Extremadura	21,95%	23,07%	25,09%	23,10%	22,60%	10,69%	10,96%	11,23%	10,61%	11,18%
Galicia	29,34%	30,24%	30,92%	32,30%	28,07%	17,09%	17,71%	18,04%	18,70%	16,89%
C. Madrid	40,49%	42,43%	42,82%	43,05%	36,89%	36,76%	37,80%	37,59%	38,89%	33,31%
Melilla	18,62%	17,65%	16,52%	18,25%	17,17%	8,23%	7,94%	6,54%	6,78%	6,99%
R. Murcia	25,75%	27,48%	30,54%	30,28%	27,71%	16,22%	16,01%	16,84%	17,02%	16,70%
C.F. Navarra	37,68%	35,23%	37,15%	38,19%	34,38%	21,36%	19,08%	18,74%	22,95%	18,24%
País Vasco	32,59%	33,28%	34,47%	35,21%	29,05%	18,85%	19,14%	19,67%	19,95%	16,30%
La Rioja	26,03%	24,96%	24,27%	25,96%	25,24%	18,07%	17,44%	16,19%	17,73%	17,14%
TOTAL	30,90%	31,66%	33,59%	34,24%	30,08%	21,01%	20,94%	21,50%	22,01%	19,40%

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción 13 de julio de 2021. Encuesta Población Activa (IIT). Instituto Nacional de Estadística. Varios años.

Las tasas de coberturas formativa y poblacional son algo mayores entre los hombres que entre las mujeres (aproximadamente dos puntos y medio más) y a pesar de que las diferencias en este aspecto no son muy grandes, todavía sigue existiendo una infrarrepresentación del colectivo femenino en la Formación programada por las empresas.

Gráfico 1.1.2.3. Tasa de cobertura de participantes formados y cobertura poblacional, por sexo. Evolución 2016-2020. INDICADORES B29 y B30

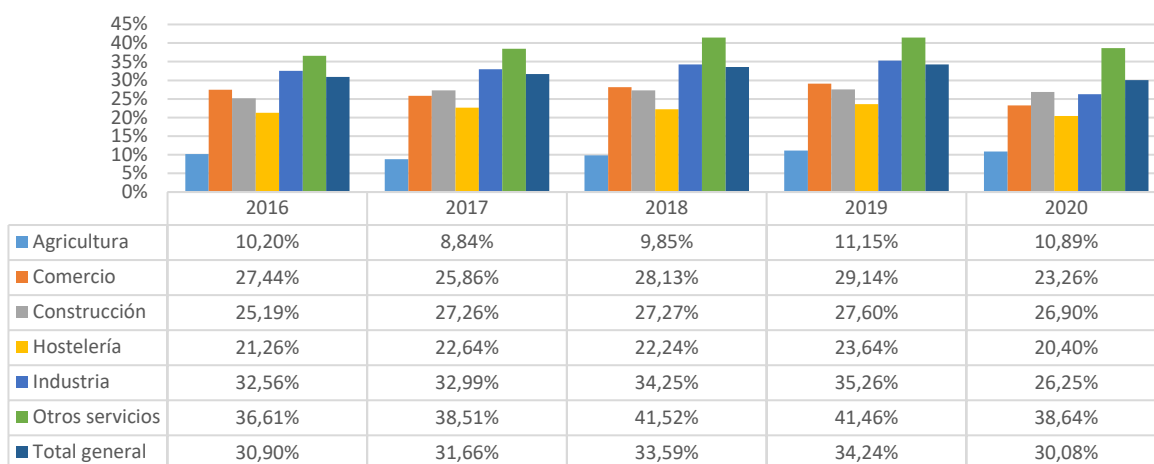


Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción 13 de julio de 2021. Encuesta Población Activa (IIT). Instituto Nacional de Estadística. Varios años.

Por **edad**, la mayor tasa de cobertura se da en los trabajadores y participantes de entre 30 y 49 años (mientras que la población de entre 16 y 19 años y la de mayores de 65 años presentan un acceso a la formación considerablemente inferior) y por **actividades económicas**, las mayores tasas de cobertura de participantes en el año 2019 se encuentran en el sector Otros servicios, en el sector Industria y en el sector Comercio; y en el 2020 en los sectores Otros servicios, Construcción e Industria. Teniendo en cuenta la distribución del tejido empresarial español, los sectores Industria y Otros servicios se encuentran sobrerrepresentados en la distribución de los participantes en la Formación programada por las empresas.

El sector Agricultura es el que tiene una tasa de cobertura formativa menor (tan solo alrededor del 11% de los asalariados de este sector acceden a la Formación programada por las empresas).

Gráfico 1.1.2.4. Tasa de cobertura de participantes formados por sector de actividad. Evolución 2016-2020. INDICADORES B29 y B30

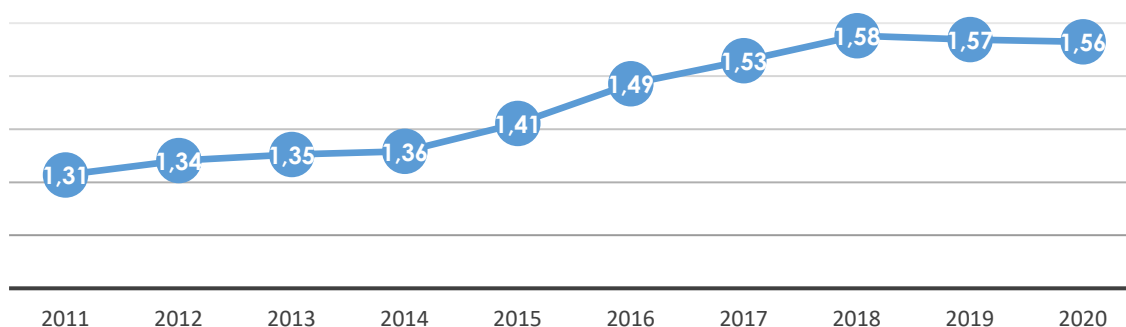


Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción 13 de julio de 2021. Encuesta Población Activa (IIT). Instituto Nacional de Estadística. Varios años.

### 1.1.3. Multiparticipación

El análisis de la multiparticipación establece la relación entre participantes y trabajadores en la iniciativa. La tasa de multiparticipación<sup>30</sup>, medida en número de trabajadores que participan en más de un grupo sobre el total, crece ligeramente cada año. En 2019, cada trabajador realiza una media de 1,57 acciones formativas y, a pesar de la pérdida de participantes y trabajadores en la iniciativa, la tasa de multiparticipación en el año 2020 se mantiene estable (1,56).

Gráfico 1.1.3.1. Evolución de la tasa de multiparticipación (2011-2020). INDICADOR B28



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

<sup>30</sup> Indicador B28: Número medio de acciones / grupos realizados por cada persona formada con distinto identificador en el año objeto de evaluación. Participantes formados contabiliza las participaciones en grupos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

La tasa de participación de trabajadores en acciones formativas<sup>31</sup> en 2019 fue del 56,90%, un valor muy similar al observado en los dos años anteriores y al que ofrece el 2020 (56,46%).

Tabla 1.1.3.1. Tasa de participación, evolución (2016-2020). INDICADOR B12

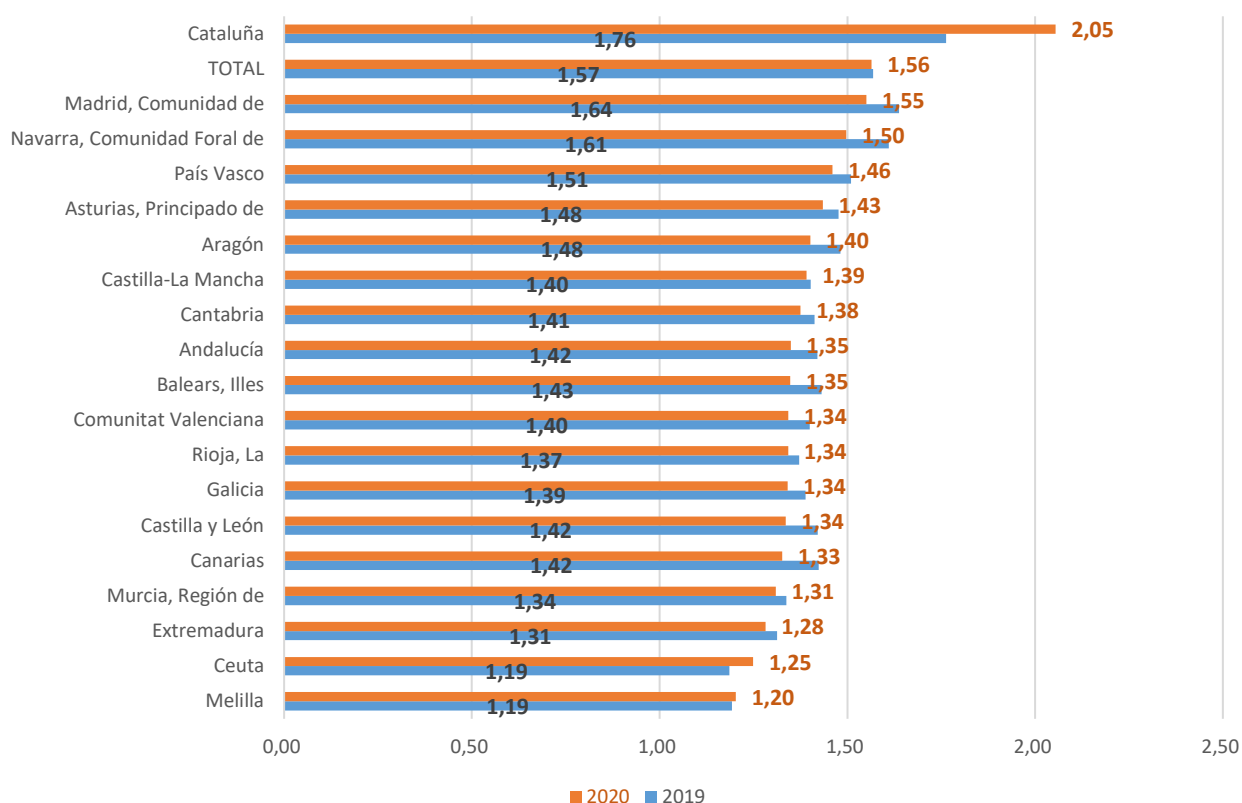
TASA DE PARTICIPACIÓN				
2016	2017	2018	2019	2020
48,60%	52,91%	57,63%	56,90%	56,46%

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

Por territorio, la tasa de multiparticipación en 2019 se encuentra en el rango de entre 1,19 (ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) y 1,76 de Cataluña. Junto con Cataluña, la Comunidad de Madrid y la Comunidad Foral de Navarra son los territorios que poseen una tasa de multiparticipación mayor que la tasa total en 2019 (1,57).

En 2020, los límites de multiparticipación se encuentran entre el 1,20 de la ciudad autónoma de Melilla y el 2,05 de Cataluña, que es el único territorio que mantiene una tasa de multiparticipación mayor que la tasa nacional (1,56).

Gráfico 1.1.3.2. Evolución de la tasa de multiparticipación, por comunidades autónomas. 2019 y 2020. INDICADOR B28



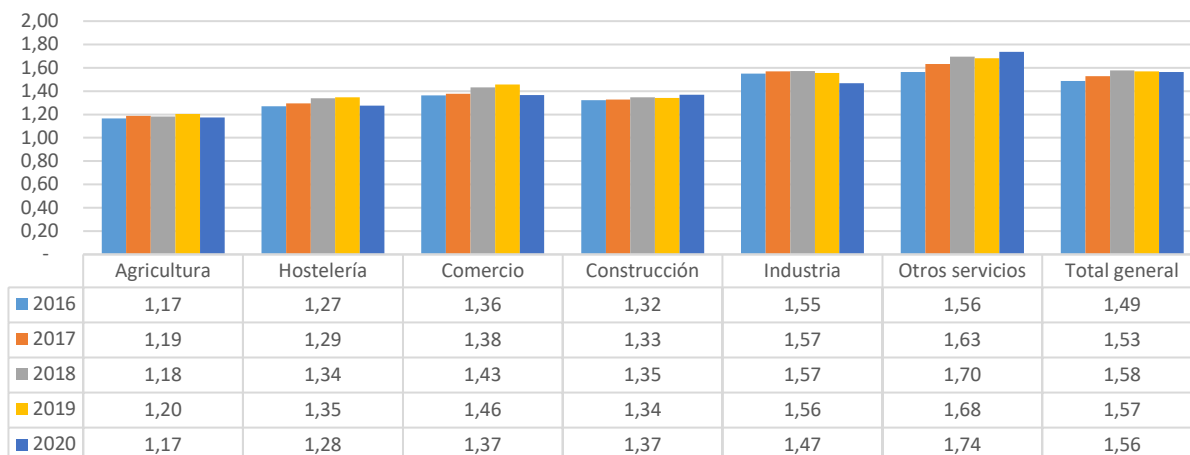
Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

La tasa de multiparticipación por sectores productivos en 2019 se mueve entre 1,20 (sector Agrícola) y 1,68 en el sector Otros servicios. En el 2020, estos límites quedan establecidos por los mismos sectores y se mueven

<sup>31</sup> Porcentaje de la diferencia entre los participantes en acciones formativas y los trabajadores con distinto identificador de persona física (NIF) que se forman en el año objeto de evaluación.

en una banda muy similar: 1,17 y 1,74. De este modo, la multiparticipación es mayor en el sector Otros servicios que en el resto y, además, el número de acciones realizadas por un mismo trabajador crece en este sector durante el año de la pandemia, pasando de realizar 1,6 acciones en 2019 a 1,7 en 2020.

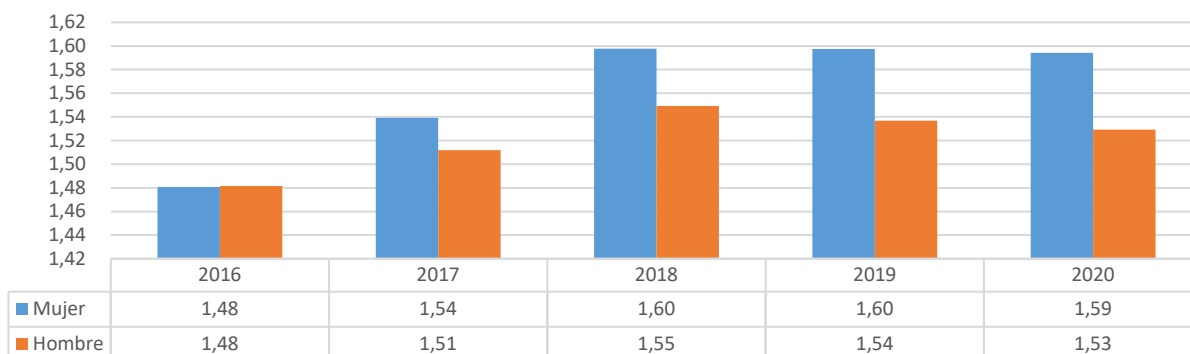
Gráfico 1.1.3.3. Evolución de la tasa de multiparticipación, por sectores productivos. 2016 y 2020. INDICADOR B28



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

Las mujeres tienen una tasa de multiparticipación ligeramente superior a la de los hombres desde el 2017, manteniéndose esta pequeña diferencia en los ejercicios evaluados. En 2019 los hombres participan en 1,54 acciones formativas de media, mientras que las mujeres en 1,6 acciones formativas; y en el año 2020, la tasa para las mujeres es de 1,59 y para los hombres 1,53. También la tasa de participación es ligeramente superior entre las mujeres que entre los hombres (59,77% frente a 53,67% 2019 y 59,42% frente a 52,93% en 2020).

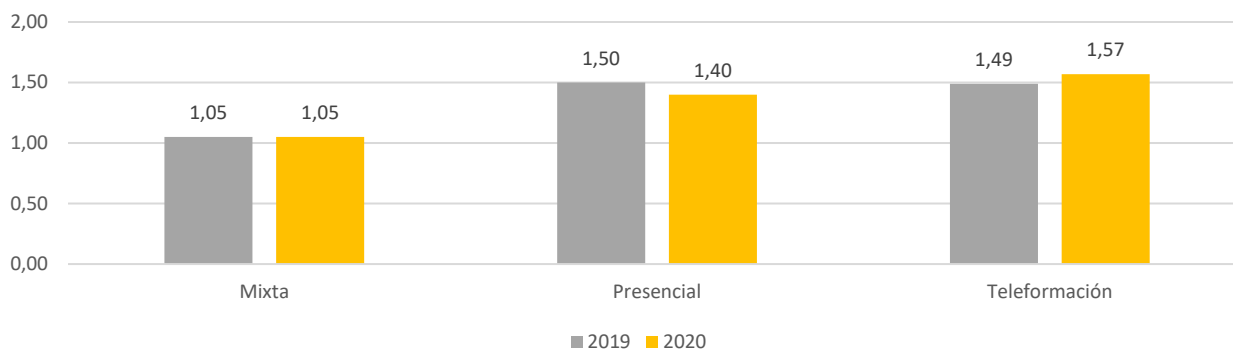
Gráfico 1.1.3.4. Evolución de la tasa de multiparticipación por sexo. 2016 y 2020. INDICADOR B28



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta.).

Por modalidad de impartición, la tasa de multiparticipación es mayor en las modalidades presencial y teleformación que en la modalidad mixta. Además, se observa cómo en la modalidad presencial, la tasa de multiparticipación baja en 2020, posiblemente como consecuencia de la pandemia (1,50 en 2019 frente a 1,40 en 2020), a la vez que sube la tasa de multiparticipación en la modalidad teleformación (1,49 en 2019 frente a 1,57 en 2020).

Gráfico 1.1.3.5. Evolución de la tasa de multiparticipación, por modalidad de impartición. 2019 y 2020.  
INDICADOR B28



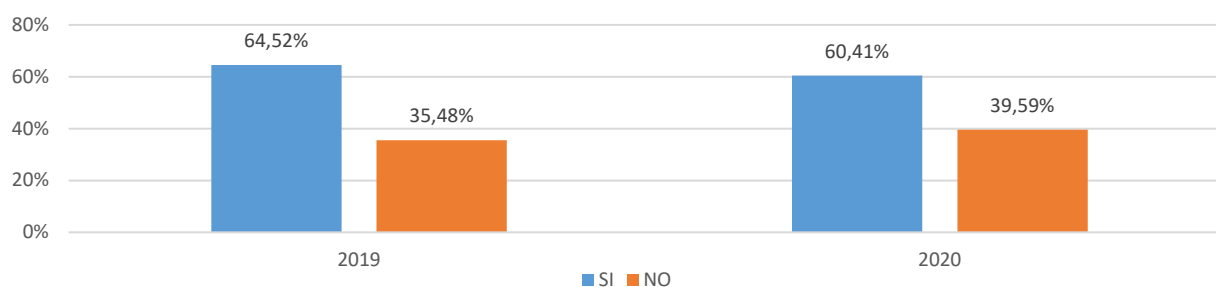
Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

#### 1.1.4. El conocimiento de las iniciativas por parte de los trabajadores y principales motivaciones para participar en las mismas

Uno de los principales condicionantes del acceso a la Formación programada por las empresas es el conocimiento de su existencia. En los ejercicios 2017 y 2018 ya se ponía de manifiesto la importante falta de conocimiento de la iniciativa por parte de los participantes en la misma<sup>32</sup>. De hecho, un 27,87%<sup>33</sup> de los mismos manifestaba no conocerla a pesar de haber participado en ella.

Cuando los trabajadores realizan formación en su empresa, no siempre saben que ésta se ha desarrollado bajo la iniciativa de la Formación programada por las empresas (el 35,5% de los participantes del año 2019 encuestados y el 39,59% de los del 2020 reconocen que no sabía que la acción formativa se había realizado al amparo de la iniciativa).

Gráfico 1.1.4.1. ¿Sabe usted que la acción formativa que realizó fue una acción bonificada por la empresa?  
INDICADOR B31<sup>34</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La identificación del origen de la financiación de la formación recibida es mayor para los técnicos y mandos medios (que, como se verá con posterioridad, participan en la definición de la formación que se va a impartir). Por el contrario, son los trabajadores de baja cualificación los que menos identifican el origen de la formación realizada en la empresa.

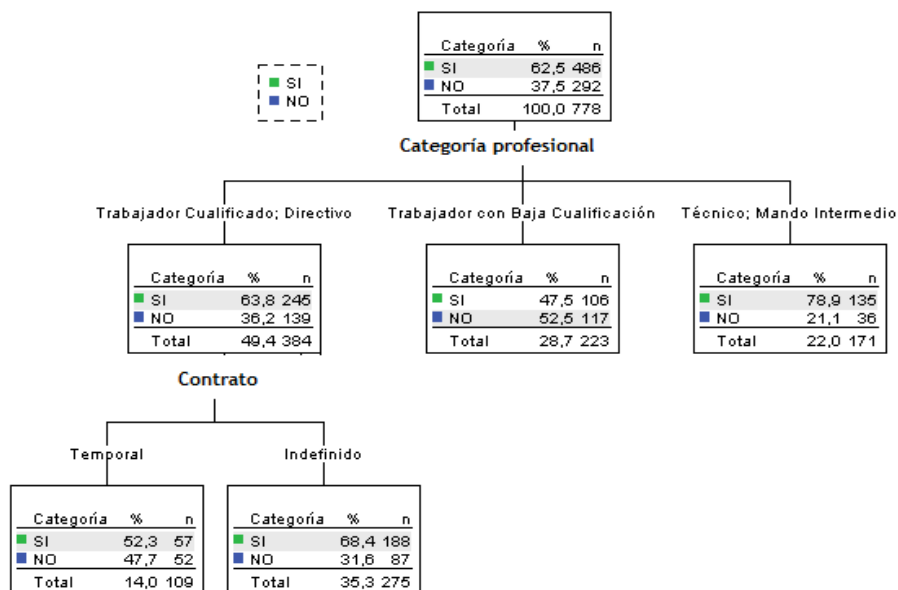
<sup>32</sup> Evaluación de las iniciativas de Formación programada por las empresas y Permisos individuales de formación. Ejercicios 2017-2018. Instituto de Estudios de Economía, Evaluación y Empleo, I3E, S.L. Fundae, 2021.

<sup>33</sup> Sumatorio de los participantes que declaran no conocer la iniciativa y los incluidos en NS/NC en INDICADOR B31: Grado de conocimiento de la iniciativa de la Formación programada por las empresas por parte de empresas y trabajadores.

<sup>34</sup> Porcentaje de empresas formadoras o trabajadores formados que declaran conocer la iniciativa de Formación Programada por las empresas.



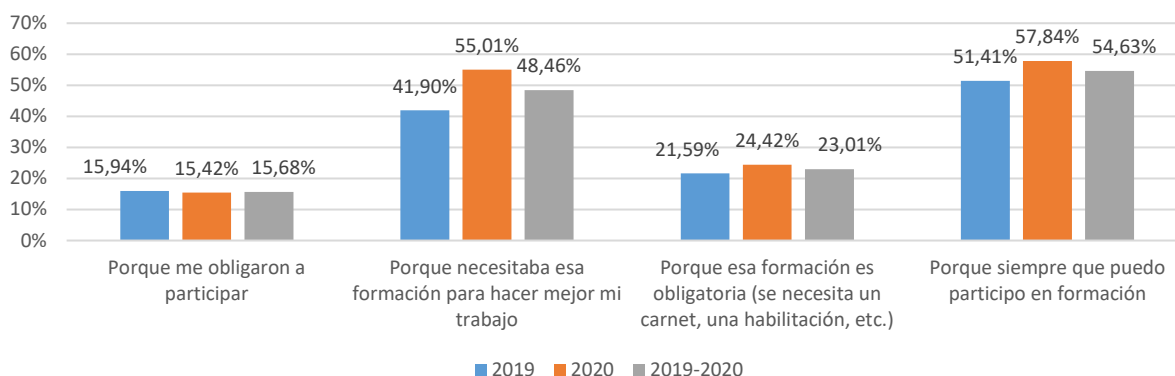
Gráfico 1.1.4.2. ¿Sabe usted qué la acción formativa que realizó fue una acción bonificada por la empresa?. Perfil. INDICADOR B31



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Período de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Los trabajadores que participan en la Formación programada por las empresas tienen, en general, buena disposición hacia la formación y enfocan los resultados al desarrollo de sus tareas en la empresa. En general, los trabajadores que tienen relaciones contractuales más estables con su empresa y aquellos con niveles educativos superiores tienen una mejor disposición hacia la formación.

Gráfico 1.1.4.3. Motivos para participar en la Formación programada por las empresas. Años 2019 y 2020. INDICADOR G10<sup>35</sup>



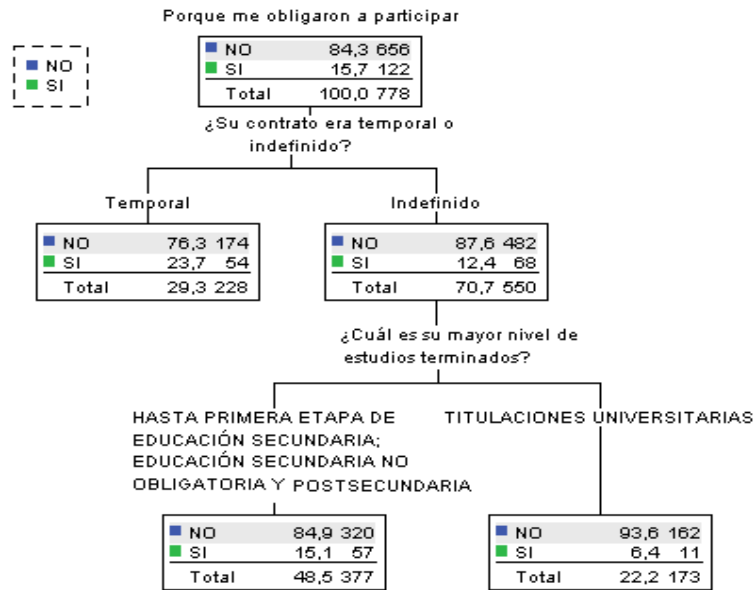
Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Período de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Solo el 15,68% de los trabajadores encuestados (ambos ejercicios) han manifestado haber participado en la formación porque se han visto obligados a ello. El perfil de estos trabajadores está asociado a la temporalidad en su contratación, de modo que aquellos con contratos temporales manifiestan que participan en la formación de la empresa porque se sienten obligados en mayor medida. Los trabajadores que participan en

<sup>35</sup> Proporción de trabajadores participantes según su motivación para participar en la iniciativa: Formación obligatoria; Formación necesaria para el trabajo; Formación necesaria para la obtención de una habilitación profesional; Siempre que puedo, participo.

la formación, por causas distintas a la obligatoriedad de la misma, son aquéllos con contratos indefinidos y dentro de éstos, los que disponen de niveles educativos superiores (titulaciones universitarias).

Gráfico 1.1.4.4. Motivaciones de los trabajadores para participar en acciones formativas: Obligación de participar (Resultados conjuntos de ejercicios 2019 y 2020). INDICADOR G10

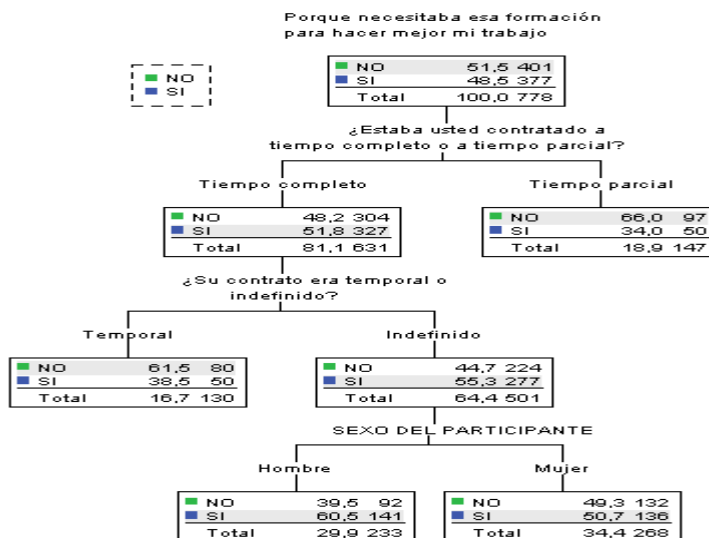


Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Cuando la motivación para realizar la formación es la mejora en el desempeño laboral (motivación que alegaron casi la mitad de los trabajadores encuestados), la existencia de unas mejores condiciones laborales de nuevo segmenta a los participantes. Los participantes que están contratados de forma indefinida y a tiempo completo, participan en la iniciativa porque necesitan la formación para realizar mejor su trabajo, con más frecuencia que el resto.

Gráfico 1.1.4.5. Perfil de los trabajadores cuya motivación para participar en la Formación programada por las empresas es mejorar en el desempeño de su trabajo (resultados conjuntos de ejercicios 2019 y 2020).

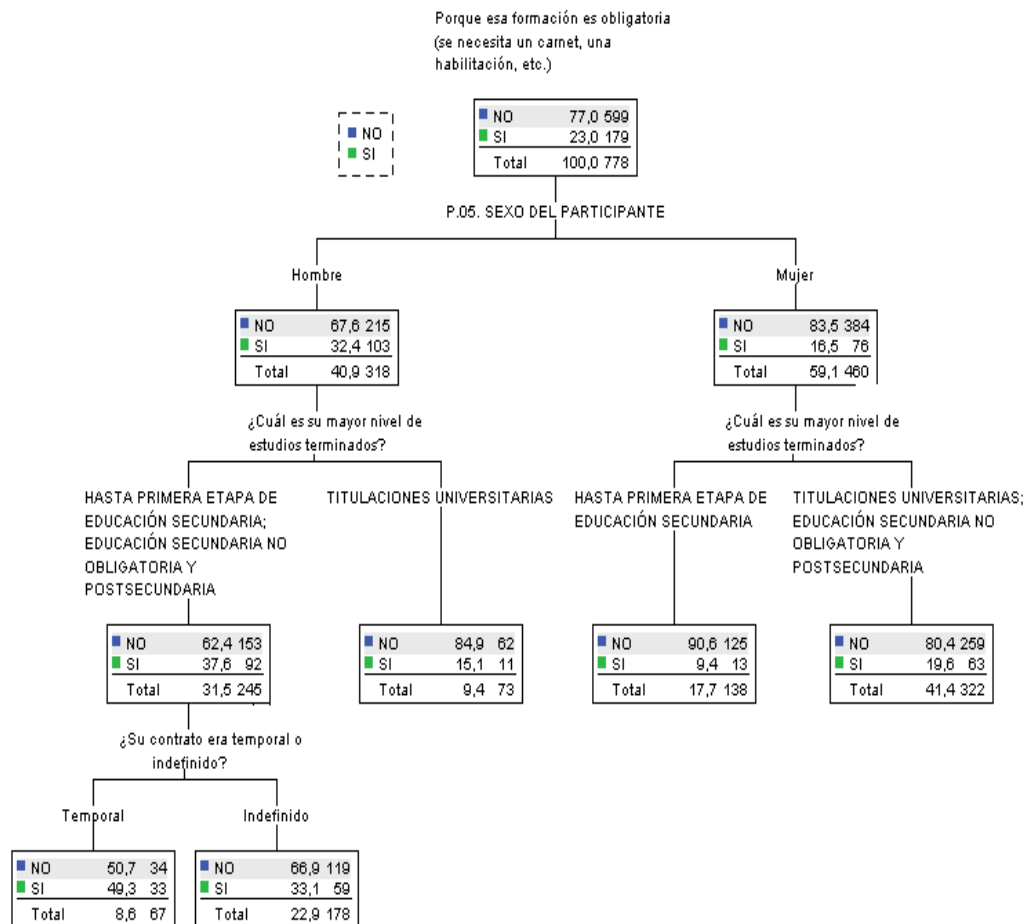
INDICADOR G10



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

El 23% de los trabajadores encuestados manifiesta que la razón principal por la que participan en la Formación programada por las empresas es la necesidad de obtener una determinada habilitación profesional que se corresponde con una formación obligatoria para el desempeño laboral. Los participantes con una relación laboral temporal y sin una titulación profesional específica o cualificación no profesionalizante (E.S.O., Bachillerato, etc.) manifiestan en mayor medida que el resto, que participan en la formación porque es de obligado cumplimiento. La posibilidad de realizar este tipo de formación necesaria para el desarrollo de la actividad laboral es una de las mayores ventajas que perciben las empresas sobre la aportación de la iniciativa. De hecho, algunos de los entrevistados en esta evaluación, han indicado que durante el periodo de confinamiento fue la única formación que se realizó (en actividades esenciales), teniendo dificultades para ello, por los problemas de aforo, en aquellos casos en los que no se podía utilizar el aula virtual, dado el contenido de la formación.

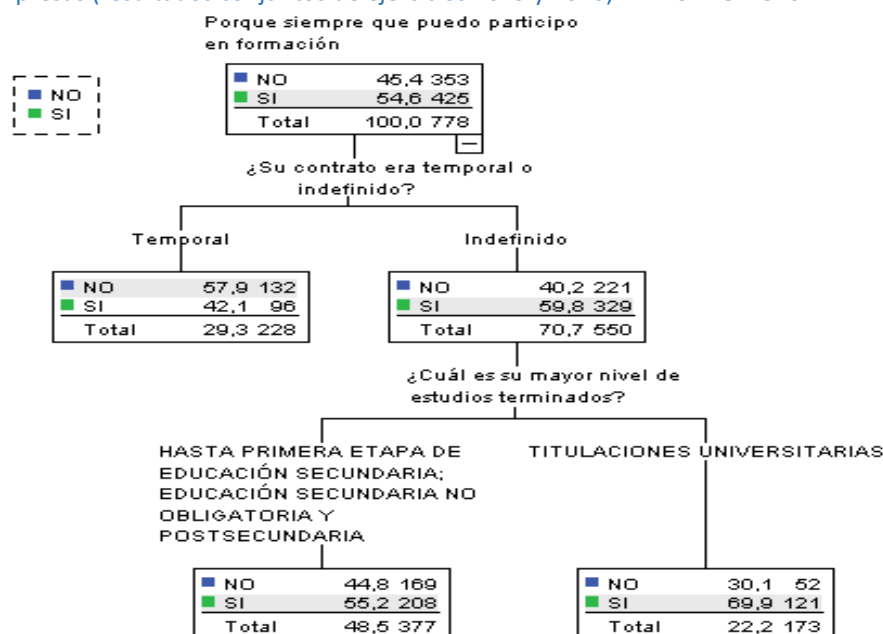
Gráfico 1.1.4.6. Perfil de los trabajadores cuya motivación para participar en la Formación programada por las empresas es conseguir una habilitación profesional (resultados conjuntos de ejercicios 2019 y 2020). INDICADOR G10



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Por último, cuando la motivación que se propuso era el interés por la formación permanente más de la mitad de los trabajadores encuestados la señalaron como una de las que les motivaba a participar. Del conjunto de trabajadores han sido los que tienen una relación indefinida con la empresa los que en mayor medida eligieron esta motivación y a su vez resultó más frecuente la elección entre personas con titulación universitaria en contraste con los que tenían un nivel educativo equivalente a la segunda etapa de E.S.O.

Gráfico 1.1.4.7. Perfil de los trabajadores que siempre que pueden participan en la Formación programada por las empresas (resultados conjuntos de ejercicios 2019 y 2020). INDICADOR G10



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

## 1.1.5. La formación realizada y la adquisición de competencias en la Formación programada por las empresas

### 1.1.5.1. Descripción de la formación realizada

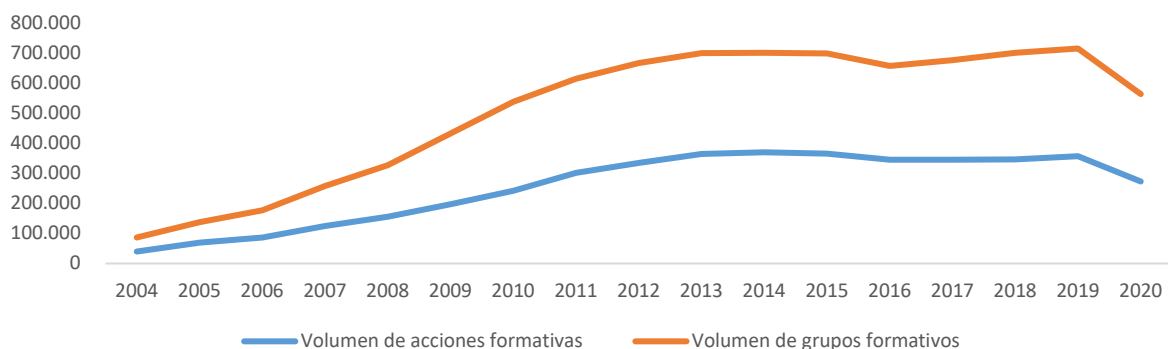
Este apartado recoge una aproximación a la formación que se ha realizado en los años 2019 y 2020 en la iniciativa de la Formación programada por las empresas, a partir de la descripción y análisis de la evolución de las acciones formativas<sup>36</sup> realizadas para pasar, en el siguiente apartado, al estudio de las competencias que dichas acciones han facilitado a los participantes.

#### Acciones formativas, grupos realizados y horas de formación.

La evolución tanto del número de acciones formativas como de grupos realizados, para la serie histórica considerada ha sido al alza prácticamente en todos los años considerados, llegando a su pico histórico en el año 2019, con un total de 357.497 acciones formativas y superando los 715.000 grupos formativos, evolución que se frena drásticamente en el ejercicio 2020, contabilizando un total de 273.454 acciones formativas y 564.254 grupos realizados.

<sup>36</sup> Acción formativa. Formación dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores, pudiéndose el contenido estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios; y organizar su impartición en distintos Grupos formativos o unidades de impartición, con un número máximo de 25 participantes en la formación presencial y con un máximo de 80 participantes por tutor en la modalidad de teleformación.

Gráfico 1.1.5.1.1. Volumen de acciones formativas y grupos formativos realizados por año del ejercicio.  
INDICADOR B1<sup>37</sup>



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Acciones formativas</b>	197.481	242.618	302.194	334.986	365.238	370.609	365.583	345.338	345.899	347.404	357.497	273.454
<b>Grupos formativos</b>	432.882	538.394	616.204	667.928	700.724	702.232	699.708	658.577	677.237	702.090	716.477	564.254

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

La tasa de variación interanual, tanto de acciones formativas como de grupos, es positiva en el año 2019, con unos incrementos del 2,91% y del 2,05%, respectivamente, sobre al año anterior. Sin embargo, en línea con el descenso de participantes en la iniciativa, en el año 2020 la tasa de variación interanual de acciones formativas se sitúa en -23,51% (siendo la de grupos formativos de -21,25%).

Tabla 1.1.5.1.1. Tasa de variación interanual de acciones y grupos formativos realizados por año del ejercicio.  
INDICADOR B1

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Tasa de variación interanual de acciones formativas	0,16%	0,44%	2,91%	-23,51%
Tasa de variación interanual de grupos formativos	2,83%	3,67%	2,05%	-21,25%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

La siguiente tabla recoge las 20 denominaciones técnicas con mayor número de acciones formativas realizadas en los ejercicios evaluados. El 29,06% del total de acciones formativas realizadas en 2019 y el 21,94% de las realizadas en 2020 se concentran en dos denominaciones técnicas: inglés y prevención de riesgos laborales, diferenciándose considerablemente del resto, en cuanto a su importancia sobre el total.

Sobre la primera, mencionar su alineación con las necesidades detectadas por el Observatorio de las ocupaciones del SEPE; sobre la segunda, se observa cómo mantiene su importancia, siendo, además, una de las denominaciones técnicas que incrementa su número de acciones formativas durante la pandemia.

<sup>37</sup> Número de acciones o grupos formativos realizados en la iniciativa de Formación programada por las empresas. TASA DE VARIACIÓN: número de acciones o grupos formativos realizados del año observado – número de acciones o grupos formativos realizados del año anterior / número acciones o grupos formativos año anterior \* 100.

Tabla 1.1.5.1.1bis. Acciones formativas realizadas, distribución porcentual y evolución interanual, según su denominación técnica (se recogen las 20 acciones formativas con mayor peso). INDICADOR B1

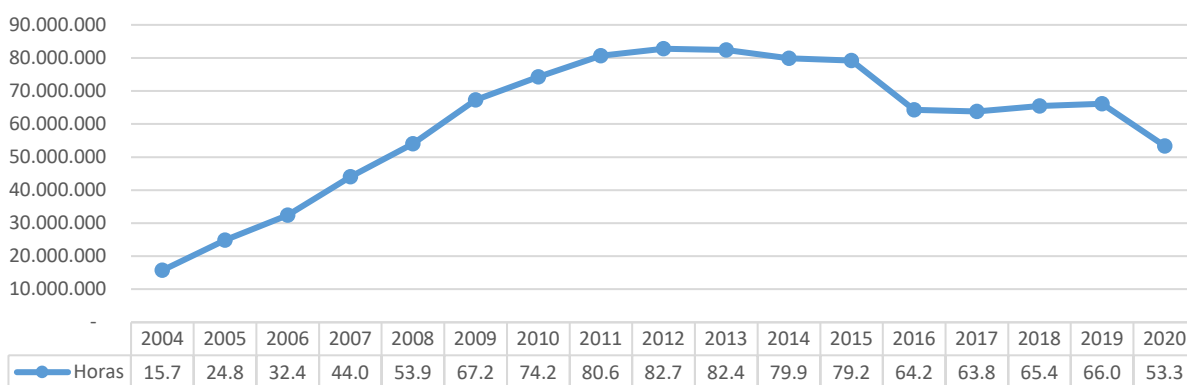
Denominación técnica	Acciones formativas				Distribución porcentual de acciones formativas sobre el total			Evolución interanual de acciones formativas		
	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Inglés	57.905	57.428	57.412	35.109	16,53%	16,53%	10,11%	2,22%	-0,82%	-0,03%
Prevención de riesgos laborales en general	34.051	38.029	43.535	41.120	10,95%	12,53%	11,84%	4,39%	11,68%	14,48%
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	13.506	14.952	16.346	11.880	4,30%	4,71%	3,42%	8,06%	10,71%	9,32%
Habilidades directivas	7.224	7.848	8.011	5.353	2,26%	2,31%	1,54%	-2,07%	8,64%	2,08%
Ofimática: Hojas de Cálculo	7.826	7.525	7.457	6.337	2,17%	2,15%	1,82%	-7,12%	-3,85%	-0,90%
Prevención de riesgos en la construcción	6.390	6.168	6.512	5.476	1,78%	1,87%	1,58%	7,14%	-3,47%	5,58%
Informática de Usuario / Ofimática en general	6.582	6.212	6.285	6.199	1,79%	1,81%	1,78%	4,81%	-5,62%	1,18%
Francés	6.123	6.066	6.207	3.679	1,75%	1,79%	1,06%	2,92%	-0,93%	2,32%
Actualización en docencia	5.750	6.261	6.078	4.213	1,80%	1,75%	1,21%	14,77%	8,89%	-2,92%
Gestión de recursos humanos en general	5.552	5.145	5.883	4.658	1,48%	1,69%	1,34%	-2,80%	-7,33%	14,34%
Seguridad alimentaria: manipulación y control de alimentos en general	5.918	5.022	5.415	4.346	1,45%	1,56%	1,25%	-8,15%	-15,14%	7,83%
Primeros auxilios	4.043	4.059	4.686	2.870	1,17%	1,35%	0,83%	8,19%	0,40%	15,45%
Operación de carretillas	4.084	4.023	4.126	3.151	1,16%	1,19%	0,91%	-3,59%	-1,49%	2,56%
Marketing en general	4.331	3.808	3.789	3.477	1,10%	1,09%	1,00%	-1,48%	-12,08%	-0,50%
Calidad en general	4.410	3.994	3.786	3.047	1,15%	1,09%	0,88%	8,81%	-9,43%	-5,21%
Informática de desarrollo en general	4.283	3.769	3.762	3.059	1,08%	1,08%	0,88%	3,55%	-12,00%	-0,19%
Técnicas de venta y formación de vendedores en general	4.119	3.666	3.618	2.735	1,06%	1,04%	0,79%	-10,42%	-11,00%	-1,31%
Higiene alimentaria / Manipulación de alimentos	4.035	3.745	3.569	2.509	1,08%	1,03%	0,72%	5,38%	-7,19%	-4,70%
Gestión comercial en general	3.653	3.600	3.514	2.749	1,04%	1,01%	0,79%	-1,54%	-1,45%	-2,39%
Otra legislación y normativa	3.565	3.937	3.391	2.496	1,13%	0,98%	0,72%	2,83%	10,43%	-13,87%
<b>TOTAL ACCIONES FORMATIVAS</b>	<b>345.899</b>	<b>347.404</b>	<b>357.497</b>	<b>273.454</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0,16%</b>	<b>0,44%</b>	<b>2,91%</b>

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

El volumen de horas de formación realizadas a lo largo de la serie histórica muestra que, tras un brusco descenso del número de las mismas a partir del ejercicio 2015-2016, se estabiliza en niveles superiores a los 60 millones de horas entre 2016 y 2019, para volver a descender en el ejercicio 2020.

Gráfico 1.1.5.1.2. Volumen de horas de formación realizada por año del ejercicio. INDICADOR B2<sup>38</sup>



Nota: Millones de horas.

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

En consonancia con lo anterior, las tasas de variación interanual muestran ligeros incrementos, el mayor de ellos entre 2017 y 2018, la serie sufre entre 2019 y 2020 un brusco descenso de casi el 20%.

Tabla 1.1.5.1.2. Tasa de variación interanual del volumen de horas de formación por año del ejercicio. INDICADOR B2

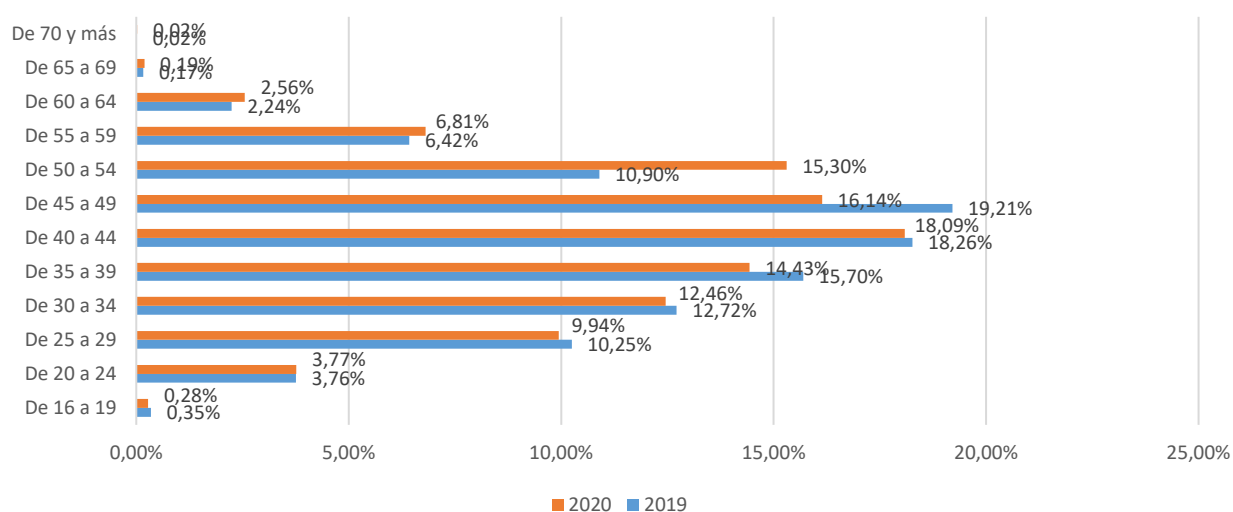
TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
	-0,71%	2,60%	0,95%	-19,26%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

En los dos años evaluados el mayor volumen de horas de formación se concentra en participantes situados en un rango de edad de entre 40 y 49 años, pese al descenso en el número de horas de formación producido en 2020.

Gráfico 1.1.5.1.3. Volumen de horas de formación realizadas, por intervalos de edad de los participantes. INDICADOR B2



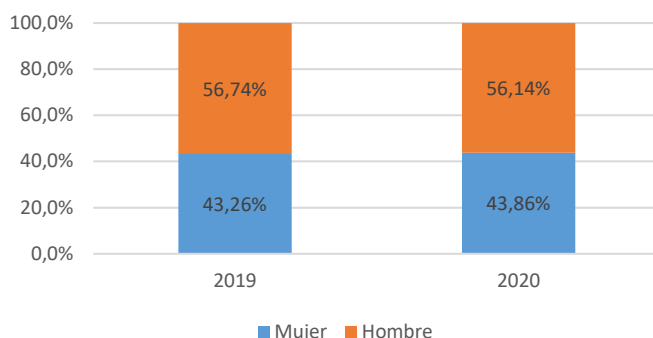
Fuente: Bases de datos Fundae. Nota: Se eliminan "sin datos".

Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

<sup>38</sup> Número total de horas de formación que realizan los participantes formados en la iniciativa de la Formación Programada por las Empresas. TASA DE VARIACIÓN: número de horas totales de los participantes formados del año observado - número de horas totales de los participantes formados año anterior / número de horas totales de participantes formados año anterior \* 100.

Tanto en 2019 como en 2020 los hombres reciben más horas de formación que las mujeres.

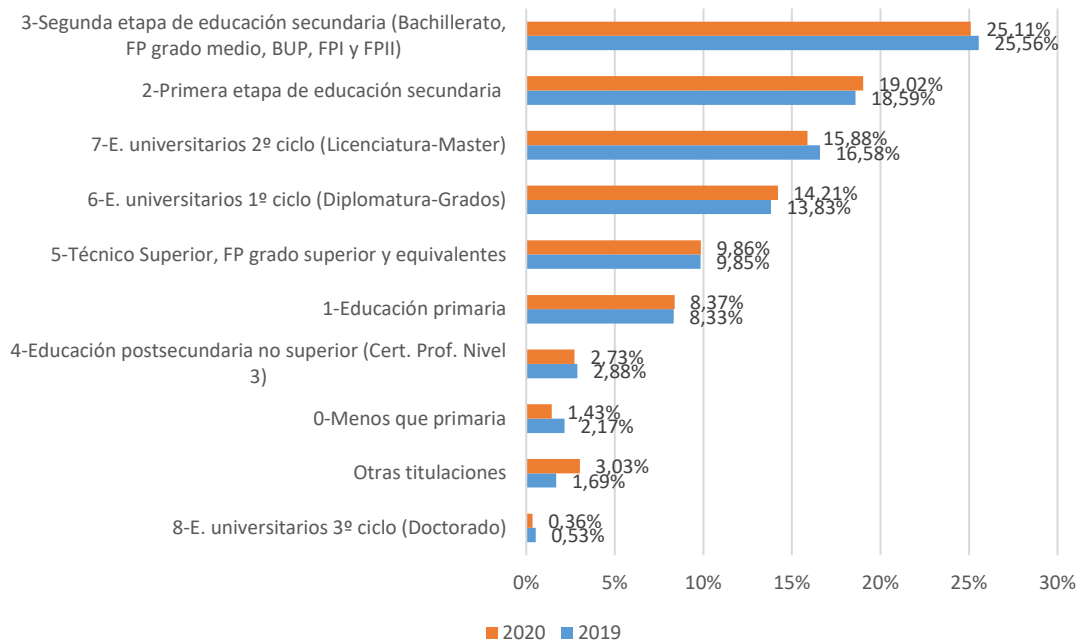
Gráfico 1.1.5.1.4. Volumen de horas de formación realizada según sexo de los participantes.  
INDICADOR B2



Fuente: Bases de datos Fundae.  
Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

Si observamos cómo se distribuyen las horas de formación, según el nivel de estudios, tanto en el 2019 como en el 2020, la mayoría las realizan participantes con un nivel educativo de E.S.O., tanto primera como segunda etapa. Destaca también la aportación de los participantes con estudios universitarios de primer y de segundo ciclo.

Gráfico 1.1.5.1.5. Porcentaje de horas de formación realizadas según nivel de estudios de los participantes.  
INDICADOR B2



Fuente: Bases de datos Fundae.  
Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

Resulta muy significativo el progresivo aumento de las horas realizadas por participantes que disponen de títulos de FP de grado superior cuya aportación va aumentando año tras año en los periodos considerados hasta el 2019-2020, momento en el que la participación cae, al igual que lo hace la del resto de grupos. Por otra parte, pese a ser cuantitativamente poco relevante en proporción, la categoría “Otras titulaciones” año



tras año va acumulando subidas, llegando a reflejar un incremento entre 2019 y 2020 del 44,54%, en un periodo en el que el número de horas desciende abruptamente.

Tabla 1.1.5.1.3. Tasa de variación interanual del volumen de horas de formación realizadas según nivel de estudios de los participantes. INDICADOR B2

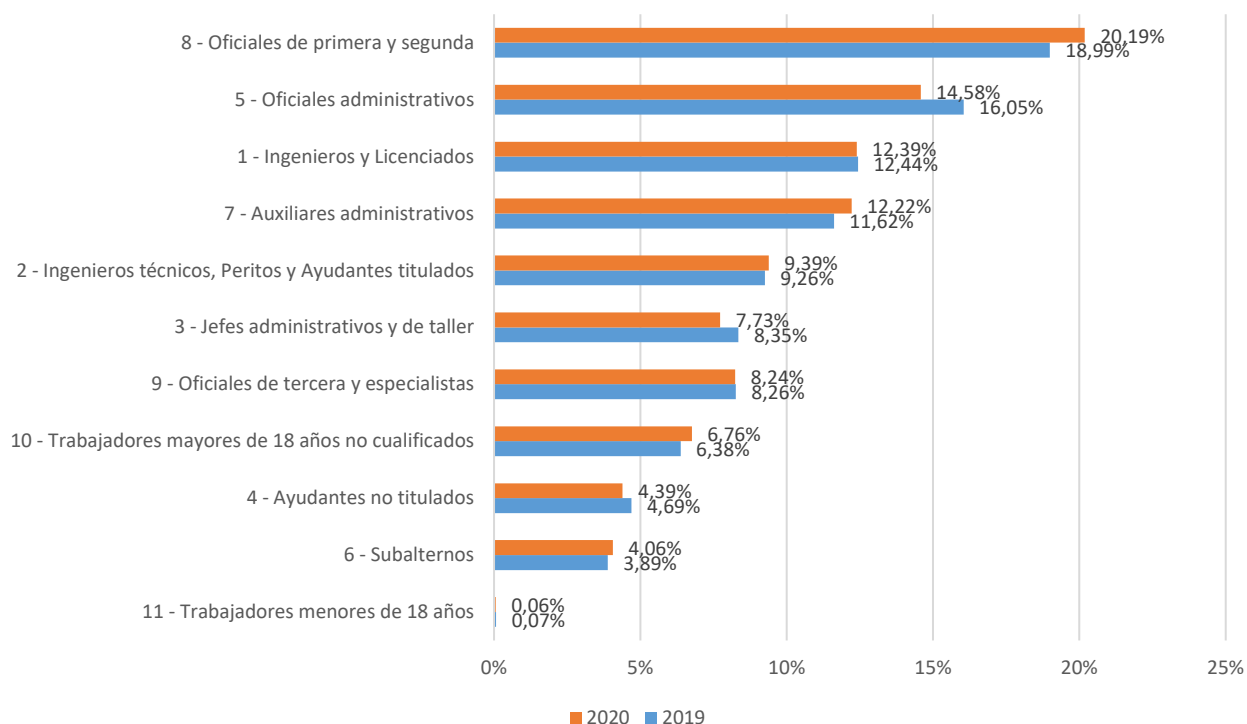
NIVEL EDUCATIVO	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
0-Menos que primaria	4,45%	-9,53%	3,99%	-46,76%
1-Educación primaria	-11,47%	-7,47%	-1,78%	-18,88%
2-Primera etapa de educación secundaria (ESO, EGB, Graduado escolar, Certificado de Profesionalidad. Nivel 1 y 2)	-5,01%	-0,69%	3,53%	-17,37%
3-Segunda etapa de educación secundaria (Bachillerato, FP grado medio, BUP, FPI y FPII)	-0,19%	-0,12%	-1,15%	-20,69%
4-Educación postsecundaria no superior (Certificado de Profesionalidad Nivel 3)	-12,98%	3,45%	4,27%	-23,52%
5-Técnico Superior, FP grado superior y equivalentes	8,19%	19,19%	6,64%	-19,10%
6-E. universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grados)	4,43%	7,78%	0,65%	-17,03%
7-E. universitarios 2º ciclo (Licenciatura-Máster)	2,27%	4,04%	-2,37%	-22,68%
8-E. universitarios 3º ciclo (Doctorado)	-12,15%	10,38%	12,57%	-44,77%
Otras titulaciones	44,62%	24,25%	12,93%	44,54%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

Respecto al volumen de horas en función del grupo de cotización de los participantes, son los Oficiales de primera y segunda, los Oficiales administrativos, Auxiliares Administrativos y los Ingenieros y Licenciados los que realizan una mayor proporción de horas de formación en el año 2019, que se mantiene invariable en el año 2020. No obstante, conviene tener en cuenta que los grupos de cotización no reflejan necesariamente el nivel educativo de los participantes.

Gráfico 1.1.5.1.6. Volumen de horas de formación realizadas según grupo de cotización de los participantes. INDICADOR B2

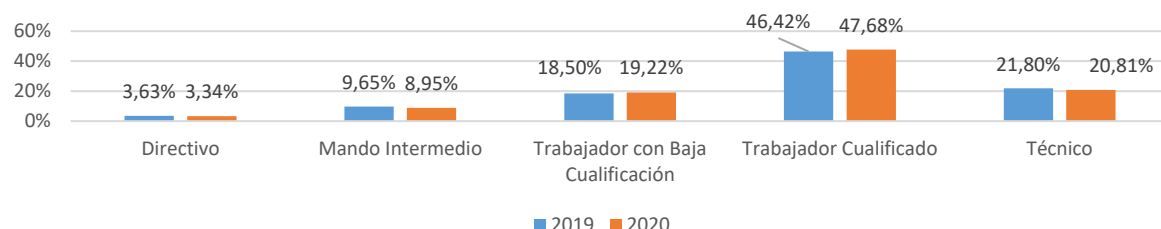


Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

Atendiendo a la categoría profesional de los participantes, se observa una tendencia desigual en cuanto al volumen de horas realizadas, en 2019 como en 2020, siendo los técnicos y los trabajadores cualificados los que realizan algo más del 68% del total de horas formativas del ejercicio 2020. Los trabajadores con baja cualificación reciben casi un 20% de las horas de formación totales. En líneas generales no se observan grandes diferencias entre las proporciones que representa cada categoría profesional tanto en 2019 como en 2020.

Gráfico 1.1.5.1.7. Volumen de horas de formación realizada según categoría profesional de los participantes. INDICADOR B2



Fuente: Bases de datos Fundae.  
Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

La distribución del volumen de horas según familia profesional en las que se enmarcan las acciones formativas realizadas deja clara que el mayor número de horas se impartió en contenidos formativos ligados a la familia de Administración y Gestión y Seguridad y Medioambiente. Es reseñable el incremento en el peso de esta última, pasando de representar casi el 20% en 2019 al 25% en 2020 siendo una de las familias en las que más se formaron los participantes durante la pandemia.

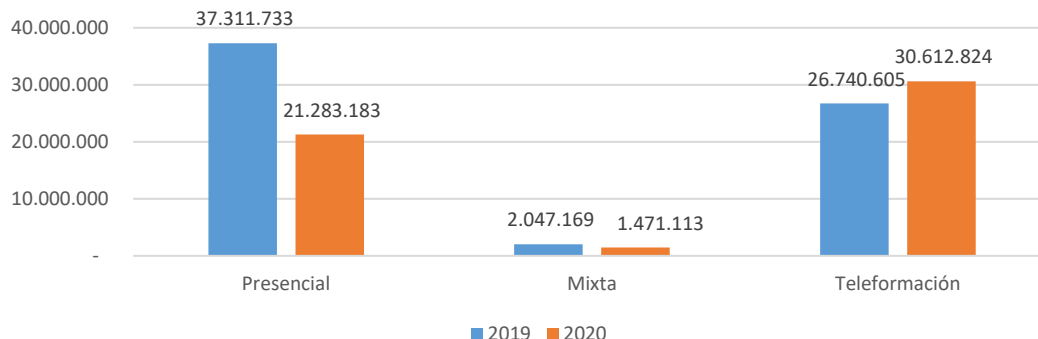
Tabla 1.1.5.1.4. Volumen de horas de formación realizada por familia profesional. INDICADOR B2

FAMILIA PROFESIONAL	2019	2020	2019%	2020%
Actividades físicas y deportivas	66.131	33.401	0,10%	0,06%
Administración y gestión	15.054.905	10.897.190	22,78%	20,42%
Agraria	292.041	206.046	0,44%	0,39%
Artes gráficas	208.018	172.019	0,31%	0,32%
Artes y artesanías	16.245	9.045	0,02%	0,02%
Comercio y marketing	4.982.988	3.749.588	7,54%	7,03%
Edificación y obra civil	641.434	554.817	0,97%	1,04%
Electricidad y electrónica	196.698	159.285	0,30%	0,30%
Energía y agua	319.873	262.969	0,48%	0,49%
Fabricación mecánica	770.989	606.789	1,17%	1,14%
Formación complementaria	10.556.763	6.907.728	15,97%	12,94%
Hostelería y turismo	890.295	649.777	1,35%	1,22%
Imagen personal	233.403	130.703	0,35%	0,24%
Imagen y sonido	69.916	53.832	0,11%	0,10%
Industrias alimentarias	2.505.846	1.873.426	3,79%	3,51%
Industrias extractivas	33.364	28.651	0,05%	0,05%
Informática y comunicaciones	5.628.263	5.134.271	8,51%	9,62%
Instalación y mantenimiento	1.035.918	740.545	1,57%	1,39%
Madera, mueble y corcho	31.256	23.236	0,05%	0,04%
Marítimo pesquera	8.886	6.793	0,01%	0,01%
Química	195.859	144.978	0,30%	0,27%
Sanidad	1.799.176	1.363.003	2,72%	2,55%
Seguridad y medio ambiente	12.662.913	13.161.601	19,16%	24,66%
Servicios socioculturales y a la comunidad	4.697.059	3.694.463	7,11%	6,92%
Textil, confección y piel	32.947	28.657	0,05%	0,05%
Transporte y mantenimiento de vehículos	3.152.327	2.758.464	4,77%	5,17%
Vidrio y cerámica	15.943	15.843	0,02%	0,03%
TOTAL	66.099.507	53.367.120	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021. NOTA. Se eliminan "Competencias profesionales no clasificadas".

En 2020 la mayor parte de las horas de formación se han realizado en la modalidad de teleformación (el 57,36%) y en modalidad presencial el 39,88%, siendo residual (2,76%) el volumen de horas realizadas en modalidad mixta.

Gráfico 1.1.5.1.8. Volumen de horas de formación realizadas según modalidad de impartición. INDICADOR B2



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

La evolución general del número de horas de formación por modalidad ha descendido notablemente para la formación presencial y ha aumentado significativamente en la de teleformación. Dentro del periodo 2019-2020, la tasa de variación interanual refleja un descenso superior al 40% en la modalidad presencial, sin duda un cambio que refleja el impacto de la crisis sanitaria vivida en 2020 y por otra parte cómo se recondujo, por parte de las empresas, gran parte de esa formación presencial hacia la modalidad de teleformación.

Tabla 1.1.5.1.5. Tasa de variación interanual del volumen de horas de formación realizadas según modalidad de impartición. INDICADOR B2

MODALIDAD	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Presencial	1,56%	4,00%	2,36%	-42,96%
Mixta	-8,90%	-30,86%	10,15%	-28,14%
Teleformación	-2,73%	4,16%	-1,58%	14,48%

Fuente: Bases de datos Fundae.  
Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

Más allá de los cambios de tendencia ocurridos en el bienio 2019-2020, el volumen de horas de formación vinculadas a certificados de profesionalidad se mantiene invariable prácticamente, dando idea del peso residual de esta modalidad dentro de la iniciativa de Formación programada en las empresas.

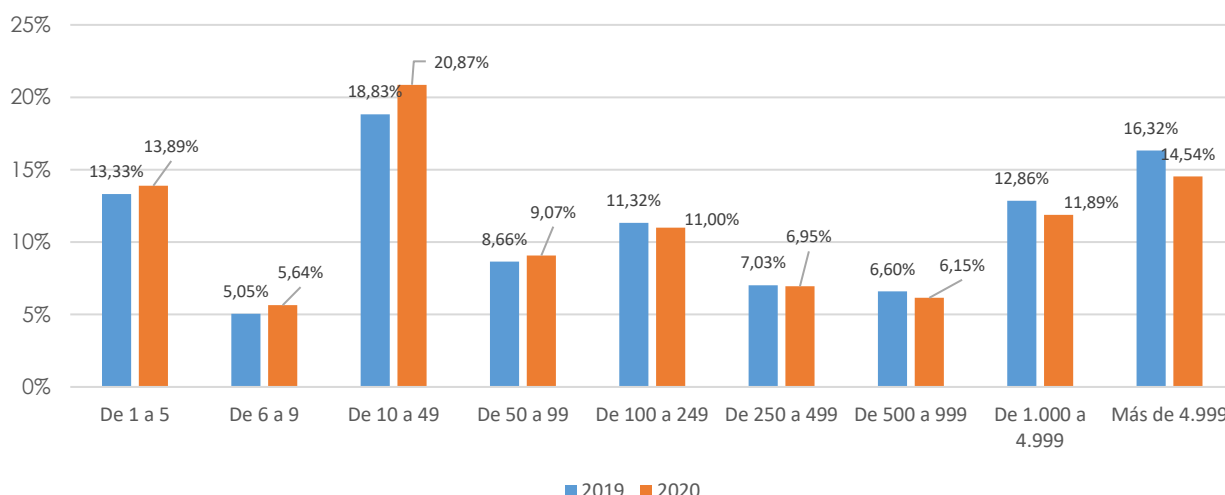
Tabla 1.1.5.1.6. Volumen de horas de formación realizada según tipo de acción INDICADOR B2

TIPO DE ACCIÓN	2019	2020	2019	2020
No vinculada a Certificados de profesionalidad	66.037.307	53.305.600	99,91%	99,88%
Vinculada a un Certificado de profesionalidad	62.200	61.520	0,09%	0,12%
TOTAL	66.099.507	53.367.120	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae.  
Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

Casi un tercio de las horas de formación realizadas se han desarrollado en empresas de 500 y más trabajadores, tanto en 2019 como en 2020, aunque ha sido en el intervalo de empresas de 10 a 49 trabajadores en el que se concentra la mayor proporción de horas de formación realizadas.

Gráfico 1.1.5.1.9. Volumen de horas de formación realizada según intervalo de plantilla. INDICADOR B2



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

Nota: Se excluyen "otras situaciones".

Por territorio, tres comunidades autónomas superan el 10% del total de horas realizadas, tanto en 2019 como en 2020. Comunidad de Madrid, Cataluña y Andalucía, por este orden, superan en ambos ejercicios el 50% de la actividad formativa, medida en número de horas. La Encuesta de Población Activa elaborada en 2019 y 2020 plantea una distribución del número de asalariados por territorio similar a la que se aprecia en cuanto al volumen de horas que concentra cada territorio (las tres comunidades mencionadas agrupan el 50,04% del total asalariados del sector privado en 2019 y el 50,48% en 2020).

Tabla 1.1.5.1.7. Volumen de horas de formación realizada por comunidad autónoma del centro de trabajo. INDICADOR B2

COMUNIDAD AUTÓNOMA	2019	2020	2019	2020
Andalucía	9.578.823	8.567.210	14,49%	16,05%
Aragón	1.908.656	1.480.025	2,89%	2,77%
P. Asturias	1.398.788	1.142.495	2,12%	2,14%
I. Balears	1.511.378	1.176.088	2,29%	2,20%
Canarias	2.106.819	1.718.308	3,19%	3,22%
Cantabria	762.895	660.000	1,15%	1,24%
Castilla y León	3.223.773	2.726.845	4,88%	5,11%
Castilla-La Mancha	2.158.209	1.911.694	3,27%	3,58%
Cataluña	12.609.101	9.190.789	19,08%	17,22%
Ceuta	40.734	39.546	0,06%	0,07%
C. Valenciana	5.762.215	4.681.980	8,72%	8,77%
Extremadura	954.193	882.692	1,44%	1,65%
Galicia	3.450.863	3.004.361	5,22%	5,63%
C. Madrid	13.944.871	10.795.151	21,10%	20,23%
Melilla	45.120	35.505	0,07%	0,07%
R. Murcia	1.613.542	1.426.496	2,44%	2,67%
C.F. Navarra	1.068.313	877.932	1,62%	1,65%
País Vasco	3.611.392	2.770.957	5,46%	5,19%
La Rioja	343.974	273.753	0,52%	0,51%
Sin datos			0,00%	0,00%
Trabajadores del Mar	5.848	5.293	0,01%	0,01%
TOTAL	66.099.507	53.367.120	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

De acuerdo con la actividad de las empresas donde prestan sus servicios los participantes, la mayor parte de las horas de formación en 2019 y 2020 se impartieron en las secciones económicas de la industria manufacturera y el comercio al por menor y al por mayor.

**Tabla 1.1.5.1.8. Volumen de horas de formación realizada por sección de actividad. INDICADOR B2**

SECCIÓN DE ACTIVIDAD	2019	2020	2019%	2020%
A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	888.349	799.268	1,34%	1,50%
B: industrias extractivas	153.165	131.496	0,23%	0,25%
C: industria manufacturera	11.069.577	8.204.548	16,75%	15,37%
D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	375.013	305.729	0,57%	0,57%
E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	855.487	729.700	1,29%	1,37%
F: construcción	4.684.139	4.260.926	7,09%	7,98%
G: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	10.112.469	8.021.461	15,30%	15,03%
H: transporte y almacenamiento	5.165.121	4.129.505	7,81%	7,74%
I: hostelería	4.643.325	3.611.889	7,02%	6,77%
J: información y comunicaciones	2.988.410	2.292.807	4,52%	4,30%
K: actividades financieras y de seguros	4.920.833	3.436.452	7,44%	6,44%
L: actividades inmobiliarias	406.377	326.458	0,61%	0,61%
M: actividades profesionales, científicas y técnicas	4.386.230	3.589.057	6,64%	6,73%
N: actividades administrativas y servicios auxiliares	5.343.461	4.696.104	8,08%	8,80%
O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	131.434	130.942	0,20%	0,25%
P: educación	3.045.774	2.666.805	4,61%	5,00%
Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	4.717.661	4.114.727	7,14%	7,71%
R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	716.144	613.963	1,08%	1,15%
S: otros servicios	1.364.915	1.171.822	2,06%	2,20%
T: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	125.601	127.139	0,19%	0,24%
U: actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	6.022	6.322	0,01%	0,01%
TOTAL	66.099.507	53.367.120	100,00%	100,00%

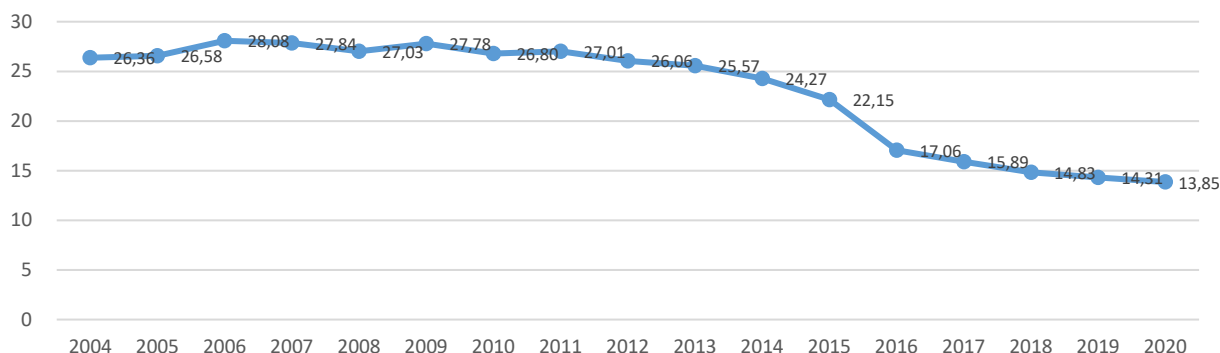
Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

#### Duración media de la formación realizada.

La duración media de las acciones impartidas ha ido descendiendo con el tiempo desde niveles superiores a 25 horas desde 2004 hasta 2013. A partir de ese momento la duración media desciende a 13,8 horas en 2020.

Gráfico 1.1.5.1.10. Media de horas de formación realizada por año del ejercicio. INDICADOR B3<sup>39</sup>



Fuente: Bases de datos Fundae.  
Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

La tasa de variación interanual refleja progresivos descensos, aunque cada vez menos pronunciados.

Tabla 1.1.5.1.9. Tasa de variación interanual de la media de horas realizadas. INDICADOR B3

TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
		-6,89%	-6,63%	-3,55%

Fuente: Bases de datos Fundae.  
Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

Las acciones que más aumentan su duración media respecto a periodos anteriores son las de las familias profesionales Artes y Artesanías y Actividades físicas y deportivas con tasas de incremento superiores al 50%. Por el contrario, los descensos más acusados en la duración media son las acciones de la familia profesional Marítimo pesquera y Administración y Gestión.

Tabla 1.1.5.1.10. Tasa de variación de la media de horas de formación realizadas por familia profesional. INDICADOR B3

FAMILIA PROFESIONAL	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Actividades físicas y deportivas	0,54%	-10,56%	14,25%	52,83%
Administración y gestión	-4,74%	-10,71%	2,09%	-13,46%
Agraria	-13,36%	-5,37%	0,81%	15,35%
Artes gráficas	-14,76%	5,79%	2,32%	10,07%
Artes y artesanías	-2,01%	-36,33%	12,97%	63,12%
Comercio y marketing	-8,40%	-12,99%	-7,96%	13,95%
Competencias profesionales no clasificadas			160,20%	
Edificación y obra civil	-6,06%	-0,19%	3,16%	8,12%
Electricidad y electrónica	-2,35%	-19,93%	1,87%	6,94%
Energía y agua	7,24%	-5,57%	27,22%	7,96%
Fabricación mecánica	-8,24%	3,50%	-12,30%	18,42%
Formación complementaria	-2,86%	0,11%	-5,57%	1,27%
Hostelería y turismo	-3,30%	-3,57%	-2,15%	13,68%
Imagen personal	13,19%	0,87%	-10,57%	-0,74%
Imagen y sonido	-24,00%	-18,54%	6,15%	23,08%
Industrias alimentarias	-11,46%	-16,72%	-3,27%	10,75%
Industrias extractivas	15,11%	-12,55%	-0,80%	-7,03%
Informática y comunicaciones	-12,71%	-3,03%	-4,06%	3,69%
Instalación y mantenimiento	-12,30%	-10,82%	1,16%	-3,46%
Madera, mueble y corcho	-18,08%	-6,35%	29,47%	32,96%

<sup>39</sup> Duración media en horas de las acciones de formación impartidas en la iniciativa de la Formación programada por las empresas. El cálculo de este indicador se ha realizado dividiendo el volumen de horas de formación realizada (indicador B2) entre el volumen de participantes formados (B11).

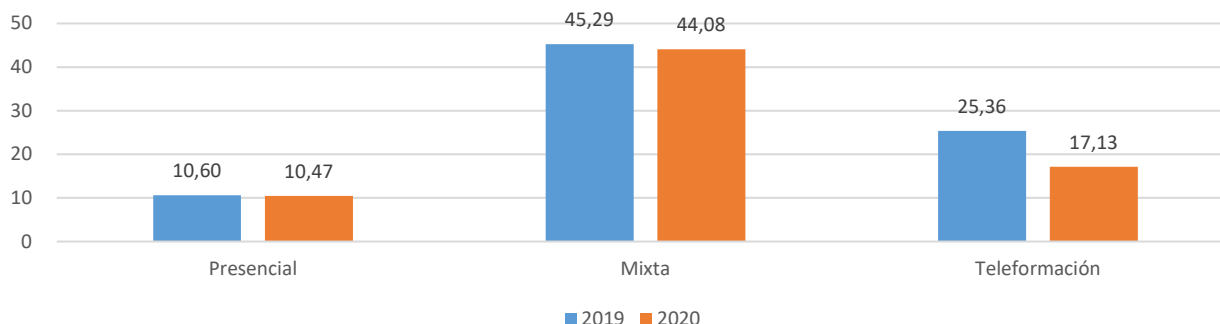
FAMILIA PROFESIONAL	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Marítimo pesquera	21,20%	-18,23%	13,06%	-14,82%
Química	-1,01%	-7,32%	-5,60%	10,28%
Sanidad	-15,50%	-10,60%	3,29%	15,97%
Seguridad y medio ambiente	-5,90%	-6,81%	-1,06%	-5,26%
Servicios socioculturales y a la comunidad	-6,78%	-8,91%	0,97%	15,88%
Textil, confección y piel	16,96%	-25,91%	-1,32%	24,87%
Transporte y mantenimiento de vehículos	-0,36%	-4,02%	-1,70%	3,29%
Vidrio y cerámica	4,50%	-10,25%	-22,93%	-5,17%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

Respecto a la duración media de las acciones/grupos impartidos en función de la modalidad de impartición, en el periodo 2019-2020, las modalidades -tanto presencial como mixta- se mantienen en un número de horas medio similar y en cualquier caso a la baja. Donde se refleja una mayor caída en la duración media se da en la modalidad de teleformación, de manera muy acusada, más de 8 horas.

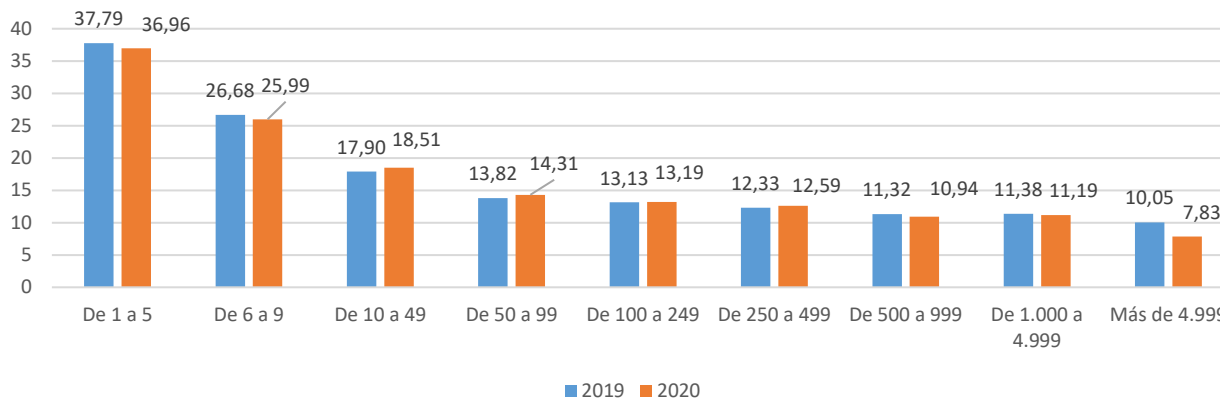
Gráfico 1.1.5.1.11. Media de horas de formación realizada según modalidad de impartición. INDICADOR B3



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

Se aprecia cómo la duración media de la formación disminuye conforme aumenta el tamaño de la empresa (en 2019 la media de horas en las microempresas era de 37,79 mientras que en las más grandes era de 10,05; en el 2020, ambos valores se encuentran en 36,96 y 7,83, respectivamente), siendo especialmente importante esta tendencia en 2020.

Gráfico 1.1.5.1.12. Media de horas de formación realizada en acciones/grupos formativos según intervalo de plantilla. INDICADOR B3



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

Si se tiene en cuenta la comunidad del centro de trabajo del participante, el número medio de horas de formación por grupo formativo no presenta grandes diferencias entre el ejercicio 2019 y 2020, salvo casos específicos como los incrementos en los casos de Ceuta y Trabajadores del mar o decrementos en el caso de La Rioja.

**Tabla 1.1.5.1.11. Media de horas de formación realizada por comunidad autónoma del centro de trabajo.**  
INDICADOR B3

COMUNIDAD AUTÓNOMA	2019	2020
Andalucía	16,37	15,78
Aragón	13,98	13,43
P. Asturias	16,59	17,34
I. Balears	12,57	13,41
Canarias	13,04	12,79
Cantabria	15,80	15,43
Castilla y León	15,75	15,70
Castilla-La Mancha	15,49	15,22
Cataluña	13,00	12,08
Ceuta	14,64	18,26
C. Valenciana	13,05	12,49
Extremadura	18,80	19,16
Galicia	15,46	15,90
C. Madrid	14,16	13,38
Melilla	20,26	20,53
R. Murcia	12,44	12,36
C.F. Navarra	13,82	13,69
País Vasco	15,54	14,90
La Rioja	13,41	11,70
Trabajadores del Mar	20,17	22,24

Fuente: Bases de datos Fundae.  
Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

En las variaciones interanuales acaecidas en los periodos considerados encontramos diferencias significativas según la sección de actividad de la empresa. Se refleja un decremento importante en el número medio de horas en el caso de la sección K (actividades financieras y de seguros) de un 40% en el 2020 con respecto a 2019. Por el contrario, en la sección U (actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales) se refleja un incremento superior al 30% en cuanto a la media de horas para el mismo periodo. Aun así, la variabilidad en todos los sectores y bienios reflejados, no tienen un comportamiento estable en el tiempo, caracterizándose la distribución por continuas subidas y bajadas en años consecutivos, salvo excepciones con ciertas tendencias más estables (caso de las secciones F, M, N o P).

**Tabla 1.1.5.1.12. Tasa de variación interanual de la media de horas de formación realizada por sección de actividad.**  
INDICADOR B3

SECCIÓN DE ACTIVIDAD	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
SECCIÓN A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,31%	-12,91%	-10,01%	-4,80%
SECCIÓN B: industrias extractivas	-9,04%	3,46%	-7,37%	10,06%
SECCIÓN C: industria manufacturera	-4,98%	-4,80%	-3,68%	3,76%
SECCIÓN D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	6,45%	-16,07%	8,61%	-0,90%
SECCIÓN E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	-17,19%	3,89%	-7,80%	16,17%
SECCIÓN F: construcción	-9,17%	-5,33%	-3,27%	-3,15%
SECCIÓN G: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	-4,03%	-9,07%	-8,42%	1,04%
SECCIÓN H: transporte y almacenamiento	-10,13%	5,28%	-0,90%	4,02%



SECCIÓN DE ACTIVIDAD	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
SECCIÓN I: hostelería	-9,40%	-8,85%	-7,31%	13,52%
SECCIÓN J: información y comunicaciones	-10,88%	-2,53%	-4,34%	-1,82%
SECCIÓN K: actividades financieras y de seguros	3,66%	-16,53%	8,64%	-40,73%
SECCIÓN L: actividades inmobiliarias	-2,55%	-10,96%	-6,94%	-3,73%
SECCIÓN M: actividades profesionales, científicas y técnicas	-7,07%	-0,64%	-4,84%	-2,26%
SECCIÓN N: actividades administrativas y servicios auxiliares	-7,35%	-5,36%	-1,63%	-1,29%
SECCIÓN O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	-25,94%	29,79%	4,86%	-7,62%
SECCIÓN P: educación	-9,93%	-8,06%	-4,85%	0,16%
SECCIÓN Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	-8,30%	-13,51%	-3,50%	3,18%
SECCIÓN R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	-10,32%	0,30%	-8,09%	13,06%
SECCIÓN S: otros servicios	-30,10%	32,60%	-10,02%	1,42%
SECCIÓN T: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	-26,04%	28,27%	-0,91%	-0,96%
SECCIÓN U: actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	34,40%	-25,37%	-41,96%	33,71%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción 31/03/2020 y 31/03/2021.

#### 1.1.5.2. La formación realizada y la adquisición de competencias

Tal y como se recoge en el Sistema de indicadores de evaluación de la Formación programada por las empresas<sup>40</sup>, las competencias que los participantes en la Formación Programada por las Empresas pueden adquirir, se clasifican en competencias técnicas específicas del sector, competencias transversales y competencias ligadas a certificados de profesionalidad.

Se consideran competencias profesionales técnicas específicas aquellas que son necesarias para poder desarrollar actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción y con funciones afines. Estas competencias junto con las competencias transversales se pueden adquirir a través de las especialidades que están catalogadas en el sistema de FPE o a través de acciones formativas propias de las empresas. En la Fundae las competencias profesionales están recogidas en las familias y áreas profesionales.

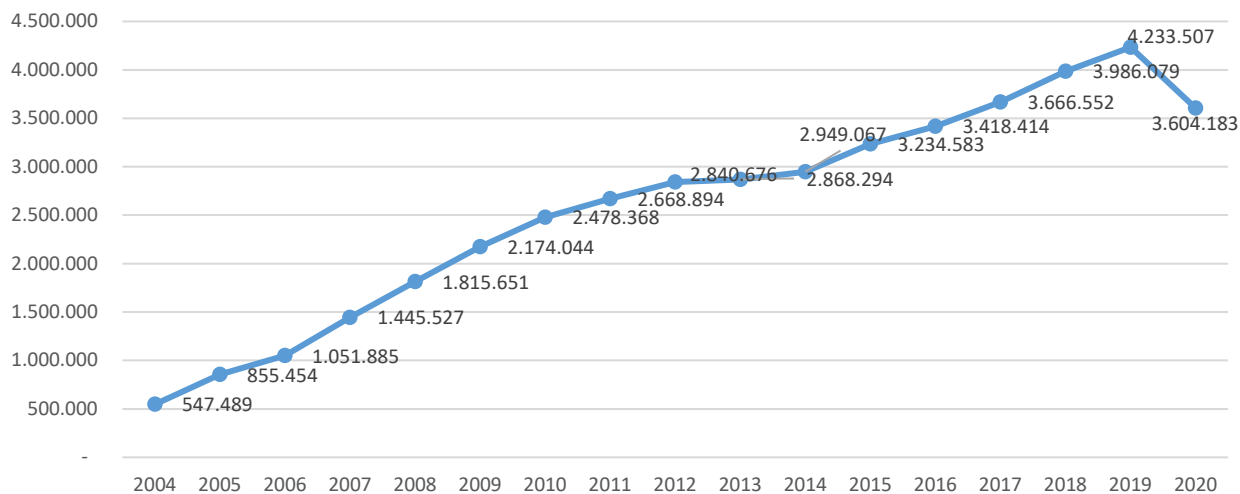
Se consideran competencias transversales aquellas que son necesarias para el desempeño adecuado en el entorno y contexto profesional. Estas competencias junto con las competencias profesionales se pueden adquirir a través de las especialidades que están catalogadas en el sistema de FPE o a través de acciones formativas propias de las empresas. En la Fundae, las competencias transversales en idiomas o habilidades lingüísticas están recogidas en la familia profesional de Formación Complementaria (FCO), en las áreas profesionales de Lenguas extranjeras y Lenguas y dialectos españoles, así como en la clasificación de contenidos en Idiomas.

##### a) La participación en competencias técnicas del sector

La evolución a lo largo del periodo histórico considerado en relación con el número de participantes que han realizado acciones formativas que proveen de competencias técnicas sectoriales, no ha dejado de crecer con el paso de los años, salvo el anómalo 2020.

<sup>40</sup> Sistema de indicadores de evaluación. Formación programada por las empresas, Permisos individuales de formación (PIF). Unidad de Evaluación, Estudios y Ordenación de la Formación, Fundae 2021.

Gráfico 1.1.5.2.1. Evolución del volumen de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector por año del ejercicio. INDICADOR B36<sup>41</sup>



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

La tasa de variación interanual para los bienes considerados muestra incrementos constantes hasta el ejercicio 2019.

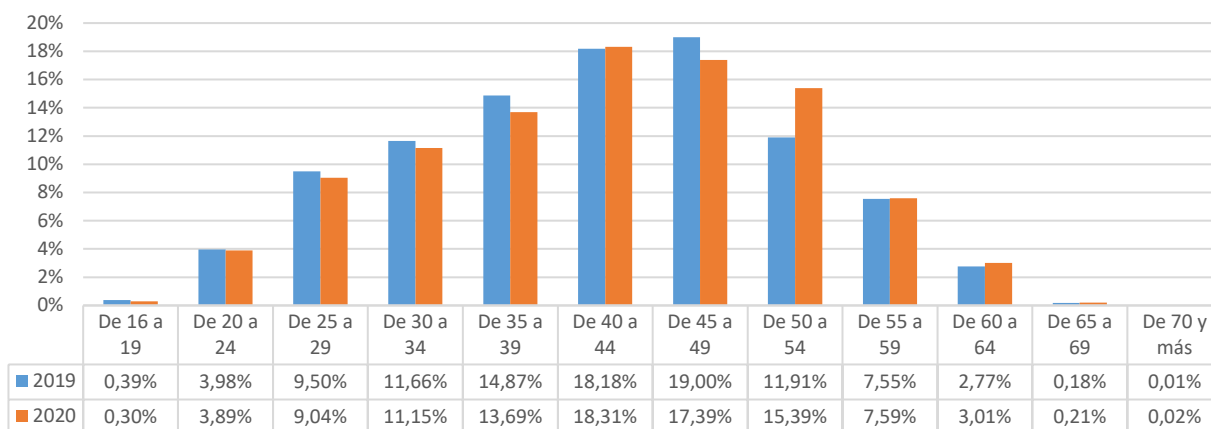
Tabla 1.1.5.2.1. Tasa de variación interanual de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector. INDICADOR B36

TASA DE VARIACIÓN	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
INTERANUAL	7,26%	8,71%	6,21%	-14,87%

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

La distribución del número de participantes según intervalos de edad muestra una distribución donde la mayoría de los participantes se concentran entre los 40 y 49 años, tanto en 2019 como en 2020. Para ambos ejercicios que el 75% de los participantes en la iniciativa se encuentran entre los 30 y 54 años. Esta distribución es similar a la de los asalariados en el ámbito estatal en función de los mismos intervalos.

Gráfico 1.1.5.2.2. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector por intervalos de edad. INDICADOR B36

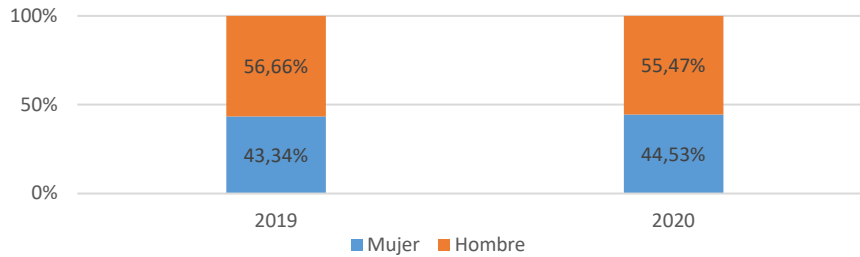


Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

<sup>41</sup> Indicador B36: Número de participantes formados en materias y especificaciones técnicas enmarcadas en los procesos productivos y/o de servicios, adquiridas a través de la formación formal o no formal.

Si desagregamos los datos por la variable sexo han sido mayoría los hombres aunque esta proporción ya está cercana a la paridad y en 2020 se redujo la brecha unas décimas, a favor de las mujeres.

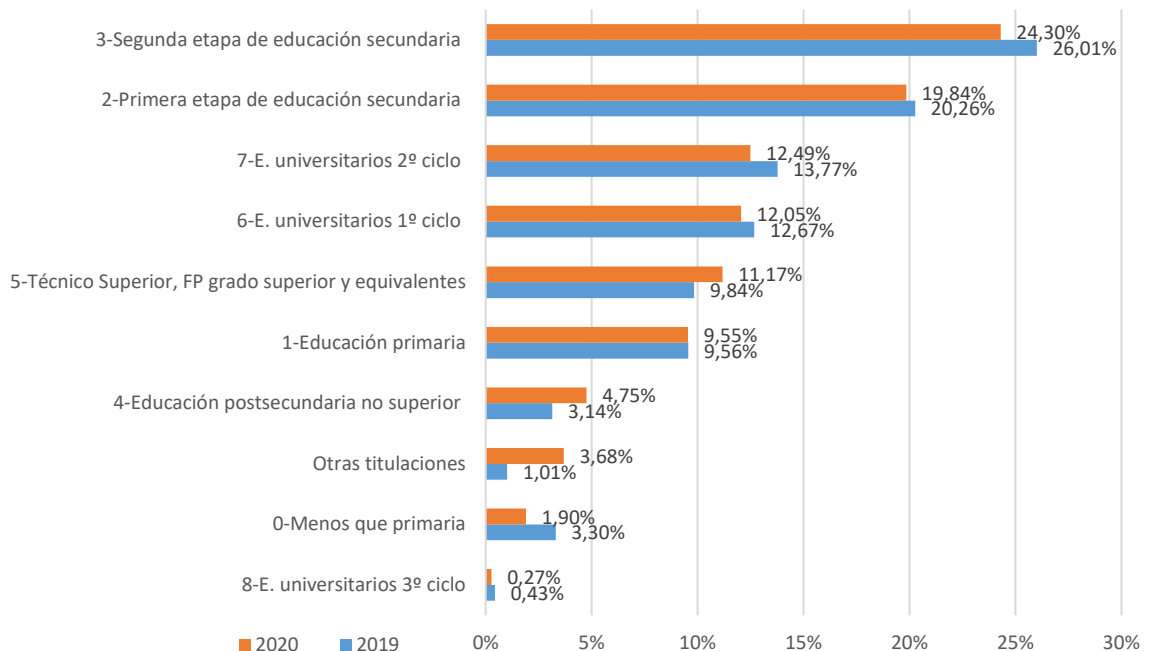
Gráfico 1.1.5.2.3. Porcentaje de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según sexo. INDICADOR B36



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

La estructura del acceso a la formación en competencias técnicas, en función del nivel de estudios, es la misma para los dos ejercicios evaluados, con una pérdida de participación en todas las categorías durante el año 2020. Los participantes que más se han formado en este tipo de competencias tienen un nivel educativo de primera y segunda etapa de educación secundaria, a los que le siguen los de niveles de estudios universitarios. Por el contrario, los participantes con niveles educativos más bajos (primaria y menos), suponen menos del 12% del total de la participación, poniendo de manifiesto la desventaja de los trabajadores con menor cualificación en el acceso a la iniciativa.

Gráfico 1.1.5.2.4. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según nivel de estudios. INDICADOR B36



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

La tasa de variación interanual respecto del nivel de estudios de los participantes en acciones de competencias técnicas presenta variaciones singulares en el bienio 2019-2020. En general todas las categorías reflejan descensos justificados por las circunstancias particulares de 2020, salvo en las personas con nivel de estudios

de educación postsecundaria no superior que crece cerca de un 30% y la categoría denominada Otras titulaciones.

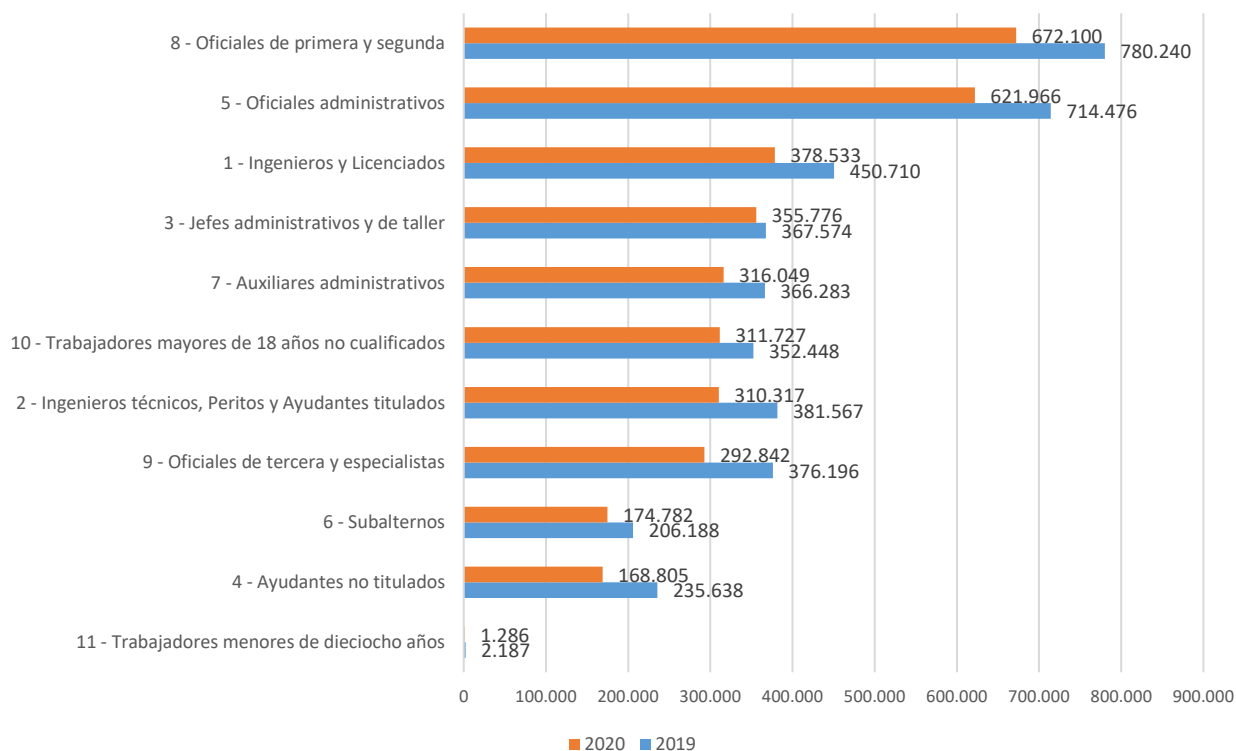
**Tabla 1.1.5.2.2. Tasa de variación interanual de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según nivel de estudios. INDICADOR B36**

NIVEL DE ESTUDIOS	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
0-Menos que primaria	33,74%	2,42%	-7,71%	-51,08%
1-Educación primaria	-6,45%	-4,88%	4,57%	-14,96%
2-Primera etapa de educación secundaria (ESO, EGB, Graduado escolar, Cert. Prof. Nivel 1 y 2)	-2,10%	6,10%	11,22%	-16,65%
3-Segunda etapa de educación secundaria (Bachillerato, FP grado medio, BUP, FPI y FPII)	10,16%	3,48%	8,49%	-20,46%
4-Educación postsecundaria no superior (Cert. Prof. Nivel 3)	-4,30%	25,38%	-4,52%	28,70%
5-Técnico Superior, FP grado superior y equivalentes	16,17%	33,20%	0,83%	-3,32%
6-E. universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grados)	17,26%	13,94%	7,20%	-19,06%
7-E. universitarios 2º ciclo (Licenciatura-Máster)	10,69%	12,44%	3,65%	-22,79%
8-E. universitarios 3º ciclo (Doctorado)	23,51%	24,70%	31,91%	-46,38%
Otras titulaciones	49,75%	0,10%	32,99%	208,96%

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020). cierre 2020 (31/3/2021).

Si desagregamos los datos según el grupo de cotización de los participantes tanto en 2019 como en 2020, oficiales de primera y segunda y oficiales administrativos son los grupos más representados. No obstante, esta tendencia es similar a la de participantes generales (es decir, sin tener en cuenta el tipo de competencias que se imparten).

**Gráfico 1.1.5.2.5. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según grupo de cotización. INDICADOR B36**



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Atendiendo a la categoría profesional de los participantes, los trabajadores cualificados son los que mayoritariamente participan en acciones formativas técnicas sectoriales. En 2019 representan el 45% de todos los trabajadores y en 2020 aumentan su proporción en la distribución, sin que necesariamente haya grandes variaciones en el resto de las categorías contempladas.

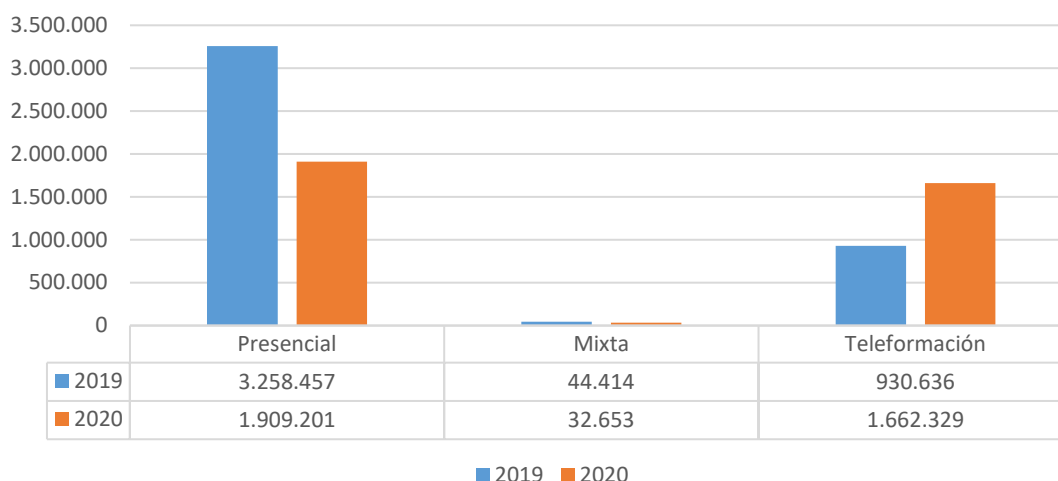
Tabla 1.1.5.2.3. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según categoría profesional. INDICADOR B36

CATEGORÍA PROFESIONAL	2019	2020	2019	2020
Directivo	127.953	91.208	3,02%	2,53%
Mando Intermedio	418.060	388.305	9,88%	10,77%
Trabajador con Baja Cualificación	869.055	713.759	20,53%	19,80%
Trabajador Cualificado	1.942.924	1.742.007	45,89%	48,33%
Técnico	875.515	668.904	20,68%	18,56%
TOTAL	4.233.507	3.604.183	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Respecto a la modalidad en que se han realizado los grupos relativos a competencias profesionales técnicas, se ha acentuado extraordinariamente el cambio en la modalidad de impartición siendo en 2019 la presencial la que tenía un predominio claro en número de participantes y en 2020 la teleformación la que recortó con claridad la brecha existente entre ambas modalidades.

Gráfico 1.1.5.2.6. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según modalidad de impartición. INDICADOR B36



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

La tasa de variación interanual respecto a la modalidad deja aún más clara la tendencia indicada en el gráfico anterior. El retroceso de la formación presencial en 2020 respecto a 2019 supera el 40%, mientras que la teleformación se incrementó en más de un 75%, un cambio drástico motivado por las circunstancias sanitarias.

Tabla 1.1.5.2.4. Tasa de variación interanual de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según modalidad de impartición. INDICADOR B36

TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Presencial	7,57%	8,05%	6,57%	-41,41%
Mixta	-16,98%	-27,60%	7,94%	-26,48%
Teleformación	8,44%	13,76%	4,89%	78,62%

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Las familias profesionales que mayor representación tienen en número de participantes en el caso de las competencias técnicas sectoriales son las de Administración y gestión, Seguridad y medioambiente y Comercio y marketing, tanto en 2019 como en 2020. La tendencia es exactamente la misma que en el conjunto de las acciones formativas sin considerar su temática.

**Tabla 1.1.5.2.5. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector por familia profesional. INDICADOR B36**

FAMILIA PROFESIONAL	2019	2020	2019%	2020%
Administración y gestión	1.246.623	1.042.664	29,45%	28,93%
Actividades físicas y deportivas	4.557	1.506	0,11%	0,04%
Agraria	13.437	8.219	0,32%	0,23%
Artes gráficas	6.816	5.121	0,16%	0,14%
Artes y artesanías	1.374	469	0,03%	0,01%
Comercio y marketing	420.101	277.423	9,92%	7,70%
Electricidad y electrónica	10.790	8.171	0,25%	0,23%
Energía y agua	18.281	13.921	0,43%	0,39%
Edificación y obra civil	42.912	34.331	1,01%	0,95%
Fabricación mecánica	38.179	25.375	0,90%	0,70%
Hostelería y turismo	48.239	30.971	1,14%	0,86%
Industrias extractivas	2.319	2.142	0,05%	0,06%
Informática y comunicaciones	303.808	267.292	7,18%	7,42%
Instalación y mantenimiento	52.758	39.068	1,25%	1,08%
Imagen personal	9.363	5.282	0,22%	0,15%
Imagen y sonido	4.946	3.094	0,12%	0,09%
Industrias alimentarias	237.296	160.187	5,61%	4,44%
Madera, mueble y corcho	1.404	785	0,03%	0,02%
Marítimo pesquera	400	359	0,01%	0,01%
Química	9.805	6.581	0,23%	0,18%
Sanidad	129.969	84.905	3,07%	2,36%
Seguridad y medio ambiente	1.091.436	1.197.407	25,78%	33,22%
Servicios socioculturales y a la comunidad	398.255	270.317	9,41%	7,50%
Textil, confección y piel	3.589	2.500	0,08%	0,07%
Transporte y mantenimiento de vehículos	136.054	115.261	3,21%	3,20%
Vidrio y cerámica	794	832	0,02%	0,02%
Competencias profesionales no clasificadas	2	0	0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>4.233.507</b>	<b>3.604.183</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

El área profesional de Seguridad y prevención (familia profesional de Seguridad y Medioambiente) concentra el 25,11% de la participación en 2019 y el 32,58% en 2020. Es una de las pocas áreas en las que crece la participación durante la pandemia, poniendo de manifiesto la contribución de la iniciativa al cumplimiento de estándares de prevención de riesgos laborales de las empresas, además de la formación que se haya tenido que impartir como consecuencia de la crisis sanitaria.

La segunda área con mejor participación (recoge el 19,24% de los participantes en 2019 y el 14,62% del 2020) es Administración y auditoría (familia profesional de Administración y Gestión).

Las siguientes áreas relevantes, en cuanto a la participación que concentran, tanto en 2019 como en 2020, son Finanzas y seguros, Sistemas y telemática, Compraventa, Alimentos diversos, Formación y educación, Atención social, Gestión de la información y comunicación, Atención sanitaria, Conducción de vehículos por carretera y Logística comercial y gestión del transporte.

Tabla 1.1.5.2.6. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector por área profesional. INDICADOR B36

ÁREA PROFESIONAL	2019	2020	2019%	2020%
Administración y auditoría	814.556	526.988	19,24%	14,62%
Gestión de la información y comunicación	98.771	86.034	2,33%	2,39%
Finanzas y seguros	333.296	429.642	7,87%	11,92%
Actividades físico-deportivas recreativas	4.224	1.257	0,10%	0,03%
Prevención y recuperación	333	249	0,01%	0,01%
Jardinería	3.793	2.208	0,09%	0,06%
Ganadería	1.148	725	0,03%	0,02%
Forestal	972	869	0,02%	0,02%
Agricultura	7.524	4.417	0,18%	0,12%
Actividades y técnicas gráficas artísticas	373	230	0,01%	0,01%
Encuadernación industrial	427	200	0,01%	0,01%
Diseño gráfico y multimedia	3.519	2.565	0,08%	0,07%
Impresión	271	430	0,01%	0,01%
Edición	710	593	0,02%	0,02%
Pre-impresión	1.318	964	0,03%	0,03%
Transformación y conversión en industrias gráficas	198	139	0,00%	0,00%
Artesanía tradicional	157	23	0,00%	0,00%
Joyería y orfebrería	525	118	0,01%	0,00%
Vidrio y cerámica artesanal	0	0	0,00%	0,00%
Recuperación, reparación y mantenimiento artísticos	110	79	0,00%	0,00%
Artes escénicas	582	249	0,01%	0,01%
Logística comercial y gestión del transporte	86.056	61.448	2,03%	1,70%
Marketing y relaciones públicas	44.599	29.306	1,05%	0,81%
Compraventa	289.446	186.669	6,84%	5,18%
Venta	0	0	0,00%	0,00%
Instalaciones eléctricas	10.615	7.875	0,25%	0,22%
Equipos electrónicos	175	296	0,00%	0,01%
Instalaciones de telecomunicación	0	0	0,00%	0,00%
Agua	8.862	4.499	0,21%	0,12%
Energías renovables	770	1.006	0,02%	0,03%
Energía eléctrica	6.679	7.321	0,16%	0,20%
Gas	1.970	1.095	0,05%	0,03%
Albañilería y acabados	7.914	7.592	0,19%	0,21%
Estructuras	1.915	1.945	0,05%	0,05%
Colocación y montaje	102	83	0,00%	0,00%
Proyectos y seguimiento de obras	9.867	8.427	0,23%	0,23%
Maquinaria de construcción	23.114	16.284	0,55%	0,45%
Construcciones metálicas	15.167	9.309	0,36%	0,26%
Fundición	1.479	1.039	0,03%	0,03%
Operaciones mecánicas	6.725	6.517	0,16%	0,18%
Producción mecánica	14.808	8.510	0,35%	0,24%
Alojamiento	7.232	8.409	0,17%	0,23%
Juegos de azar	108	84	0,00%	0,00%
Restauración	33.603	17.178	0,79%	0,48%
Turismo	7.213	5.264	0,17%	0,15%
Agroturismo	83	36	0,00%	0,00%
Piedra natural	218	226	0,01%	0,01%
Minería	2.101	1.916	0,05%	0,05%
Desarrollo	5.075	3.750	0,12%	0,10%
Comunicaciones	37.715	30.095	0,89%	0,84%
Sistemas y telemática	261.018	233.447	6,17%	6,48%
Montaje y mantenimiento de instalaciones	45.319	30.687	1,07%	0,85%
Maquinaria y equipo industrial	2.663	2.154	0,06%	0,06%
Frío y climatización	4.776	6.227	0,11%	0,17%
Estética	4.741	2.527	0,11%	0,07%
Peluquería	4.622	2.755	0,11%	0,08%
Espectáculos en vivo	148	116	0,00%	0,00%
Producciones fotográficas	440	298	0,01%	0,01%

ÁREA PROFESIONAL	2019	2020	2019%	2020%
Producción audiovisual	4.358	2.680	0,10%	0,07%
Alimentos diversos	228.348	154.605	5,39%	4,29%
Lácteos	337	204	0,01%	0,01%
Panadería, pastelería, confitería y molinería	1.850	816	0,04%	0,02%
Bebidas	547	353	0,01%	0,01%
Cárnicas	3.828	2.751	0,09%	0,08%
Productos de la pesca	2.174	1.398	0,05%	0,04%
Aceites y grasas	189	39	0,00%	0,00%
Conservas vegetales	23	21	0,00%	0,00%
Transformación madera y corcho	325	192	0,01%	0,01%
Instalación y amueblamiento	567	240	0,01%	0,01%
Producción carpintería y mueble	512	353	0,01%	0,01%
Buceo	18	34	0,00%	0,00%
Pesca y navegación	89	20	0,00%	0,00%
Acuicultura	293	305	0,01%	0,01%
Análisis y control	2.690	1.211	0,06%	0,03%
Proceso químico	3.852	2.908	0,09%	0,08%
Farmaquímica	643	554	0,02%	0,02%
Pasta, papel y cartón	502	460	0,01%	0,01%
Transformación de polímeros	2.118	1.448	0,05%	0,04%
Servicios y productos sanitarios	16.585	12.007	0,39%	0,33%
Soporte y ayuda al diagnóstico	864	645	0,02%	0,02%
Atención sanitaria	112.520	72.253	2,66%	2,00%
Seguridad y prevención	1.063.155	1.174.186	25,11%	32,58%
Gestión ambiental	28.281	23.221	0,67%	0,64%
Actividades culturales y recreativas	10.978	5.909	0,26%	0,16%
Formación y educación	194.201	150.786	4,59%	4,18%
Atención social	182.447	104.801	4,31%	2,91%
Servicios al consumidor	10.573	8.752	0,25%	0,24%
Asistencia social y servicios al consumidor	8	0	0,00%	0,00%
Asistencia social	48	69	0,00%	0,00%
Calzado	78	93	0,00%	0,00%
Confeción en textil y piel	2.862	2.109	0,07%	0,06%
Ennoblecimiento de materiales textiles y pieles	209	150	0,00%	0,00%
Producción de hilos y tejidos	440	148	0,01%	0,00%
Ferrocarril y cable	11.035	8.703	0,26%	0,24%
Electromecánica de vehículos	20.196	12.751	0,48%	0,35%
Conducción de vehículos por carretera	85.918	68.748	2,03%	1,91%
Carrocería de vehículos	250	215	0,01%	0,01%
Aeronáutica	15.466	22.215	0,37%	0,62%
Náutica	3.189	2.629	0,08%	0,07%
Fabricación cerámica	314	291	0,01%	0,01%
Vidrio industrial	480	541	0,01%	0,02%
Competencias profesionales no clasificadas	2	0	0,00%	0,00%
TOTAL	4.233.507	3.604.183	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

En 2019 es la Industria manufacturera (sección C) la que tiene una mayor representatividad en número de participantes, seguida de la sección G, (Comercio al por mayor y al por menor). En 2020 siguen siendo las mismas secciones mencionadas las mayoritarias, aunque su peso es menor en el conjunto de la distribución en favor, principalmente, de la sección K, Actividades financieras y de seguros.



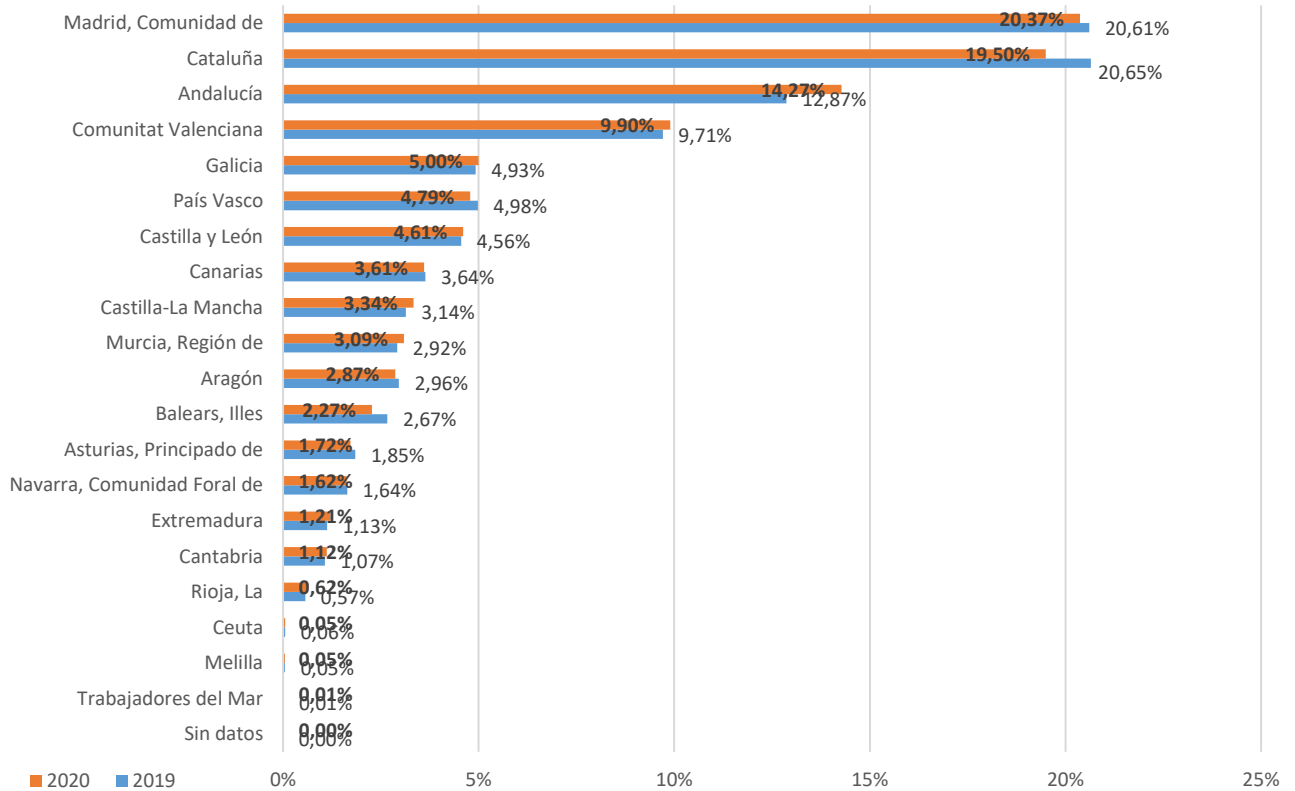
Tabla 1.1.5.2.7. Tasa de variación interanual de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector por sección económica. INDICADOR B36

SECCIÓN ECONÓMICA	2019	2020	2019	2020
SECCIÓN A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	51.806	50.201	1,22%	1,39%
SECCIÓN B: industrias extractivas	10.479	8.545	0,25%	0,24%
SECCIÓN C: industria manufacturera	689.893	504.238	16,30%	13,99%
SECCIÓN D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	37.350	29.860	0,88%	0,83%
SECCIÓN E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	63.849	46.315	1,51%	1,29%
SECCIÓN F: construcción	245.448	232.072	5,80%	6,44%
SECCIÓN G: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	625.049	499.212	14,76%	13,85%
SECCIÓN H: transporte y almacenamiento	306.678	238.037	7,24%	6,60%
SECCIÓN I: hostelería	315.007	219.359	7,44%	6,09%
SECCIÓN J: información y comunicaciones	161.433	127.197	3,81%	3,53%
SECCIÓN K: actividades financieras y de seguros	383.123	459.506	9,05%	12,75%
SECCIÓN L: actividades inmobiliarias	14.594	13.211	0,34%	0,37%
SECCIÓN M: actividades profesionales, científicas y técnicas	173.729	155.159	4,10%	4,30%
SECCIÓN N: actividades administrativas y servicios auxiliares	428.102	386.064	10,11%	10,71%
SECCIÓN O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	6.724	7.133	0,16%	0,20%
SECCIÓN P: educación	235.478	208.968	5,56%	5,80%
SECCIÓN Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	393.428	340.493	9,29%	9,45%
SECCIÓN R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	35.105	28.398	0,83%	0,79%
SECCIÓN S: otros servicios	52.571	46.635	1,24%	1,29%
SECCIÓN T: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	2.934	3.030	0,07%	0,08%
SECCIÓN U: actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	727	550	0,02%	0,02%
TOTAL	4.233.507	3.604.183	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Cataluña y la Comunidad de Madrid son, con gran diferencia, los territorios donde se concentran la mayor parte de los participantes en acciones formativas relacionadas con competencias profesionales técnicas y en proporciones en torno al 20% tanto en 2019 como en 2020. La comunidad autónoma de Andalucía sería la tercera comunidad que aporta un mayor número de participantes.

Gráfico 1.1.5.2.7. Porcentaje de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas por comunidad autónoma del centro de trabajo. INDICADOR B36

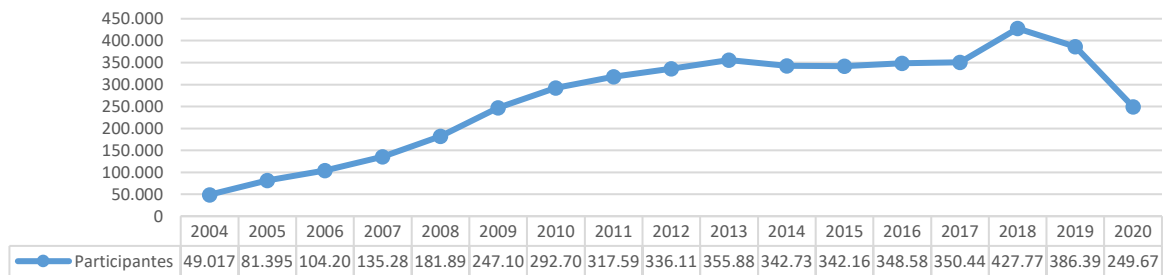


Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

### b) La participación en competencias transversales

La evolución que ha sufrido la participación en grupos realizados en competencias transversales tiene una serie de momentos diferenciados. Un primer momento desde 2004 a 2013 en que el crecimiento es sostenido. Tras este periodo en 2013 tras un leve descenso se mantiene la participación hasta 2017. En 2018 se alcanza el pico de participación, tras lo cual encadena dos años de descensos consecutivos.

Gráfico 1.1.5.2.8. Número de participantes formados en competencias transversales por año del ejercicio. INDICADOR B35<sup>42</sup>



Fuente: Bases de datos Fundae. (Información presentada en miles de participantes). Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

<sup>42</sup> Número de participantes formados en materias transversales a través de la formación formal o no formal. TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL: volumen de participantes formados en competencias transversales del año observado – volumen de participantes formados en competencias transversales del año anterior / volumen de participantes formados en competencias transversales o del año anterior \* 100.

La tasa de variación interanual muestra que los últimos dos bienios considerados se han registrado descensos (más pronunciado en 2020) tras un importante incremento en el periodo 2017-2018 del 22%.

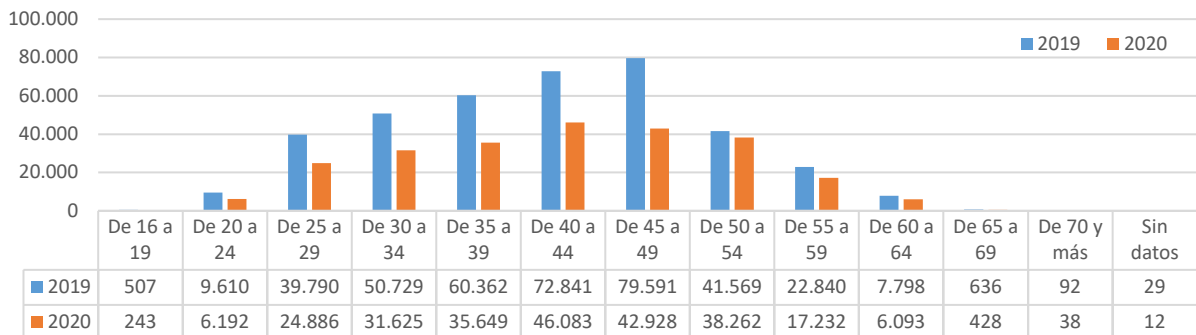
Tabla 1.1.5.2.8. Tasa de variación interanual de participantes formados en grupos realizados en competencias transversales. INDICADOR B35

TASA DE VARIACIÓN	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
INTERANUAL	0,54%	22,06%	-9,67%	-35,38%

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

El perfil de los participantes, en cuanto a intervalos de edad, es similar al presentado en las competencias profesionales técnicas, estando entre los 40 y los 49 años los tramos que más participantes en acciones transversales registran, seguido del tramo etario de 25 a 34 años.

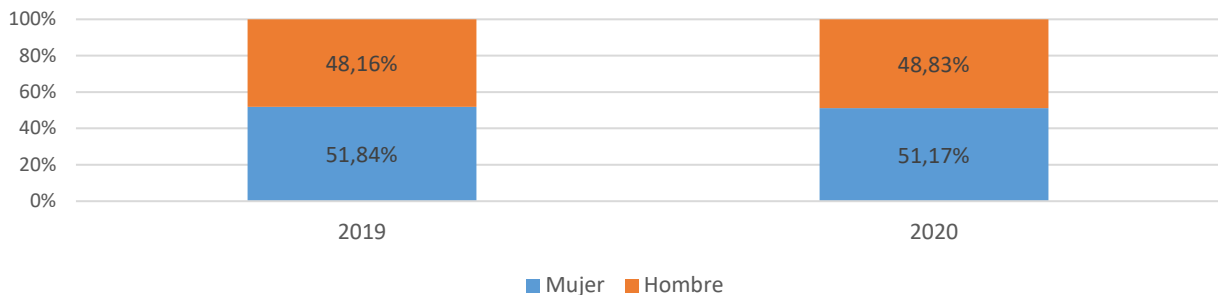
Gráfico 1.1.5.2.9. Número de participantes formados en competencias transversales por edad. INDICADOR B35



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Si atendemos al sexo de los participantes, encontramos un cambio de tendencia respecto a las competencias técnicas, pues en este caso el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres. No obstante, no hay una excesiva diferencia en cuanto a la proporción que representan tanto hombres como mujeres en los distintos periodos evaluados (2019-2020).

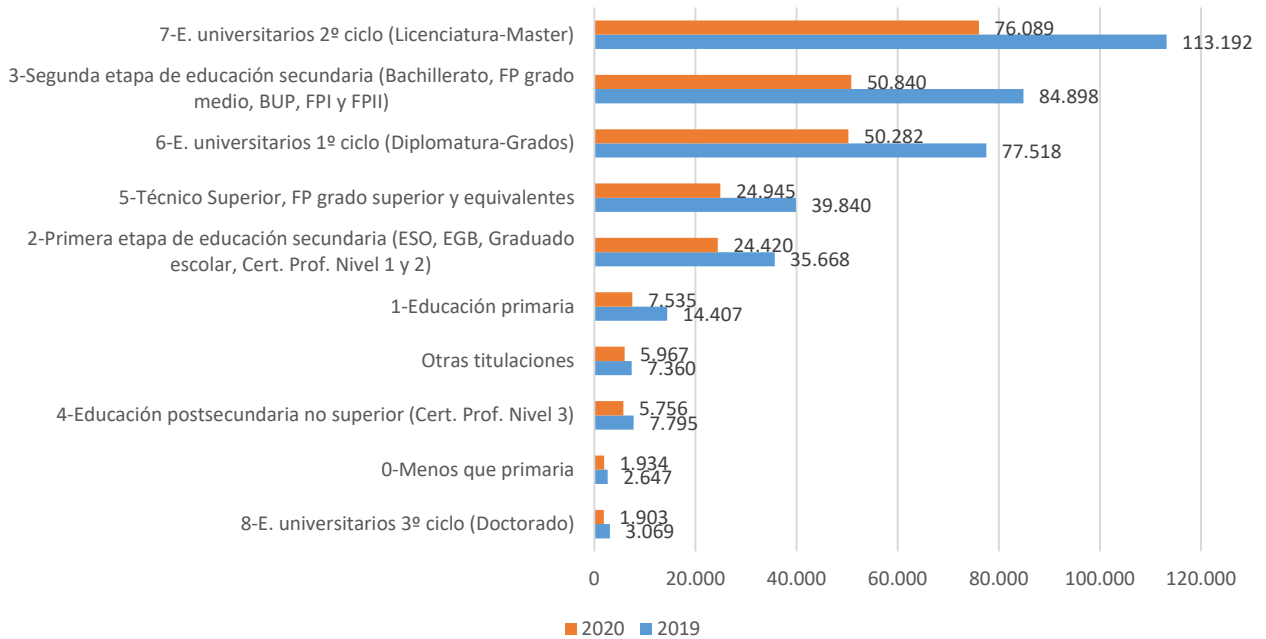
Gráfico 1.1.5.2.10. Porcentaje de participantes formados en competencias transversales por sexo. INDICADOR B35



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

En todos los niveles de educación se producen disminuciones en 2020 respecto al año anterior. Tanto en 2019 como en 2020, los participantes con titulaciones universitarias de segundo ciclo, los de segunda etapa de secundaria y los de primer ciclo de estudios universitarios son los que representan una mayor proporción en la participación (a diferencia de lo que ocurría en las competencias de tipo técnico sectoriales).

Gráfico 1.1.5.2.11. Número de participantes formados en competencias transversales por nivel de estudios.  
INDICADOR B35



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Si comparamos la participación en acciones de competencias transversales, con acciones en competencias técnicas según grupo de cotización, encontramos que la principal diferencia es que se incrementa notablemente la participación del grupo de ingenieros y licenciados sobre el resto de los grupos, tanto en 2019 como en 2020.

Gráfico 1.1.5.2.12. Número de participantes formados en competencias transversales por grupo de cotización.  
INDICADOR B35

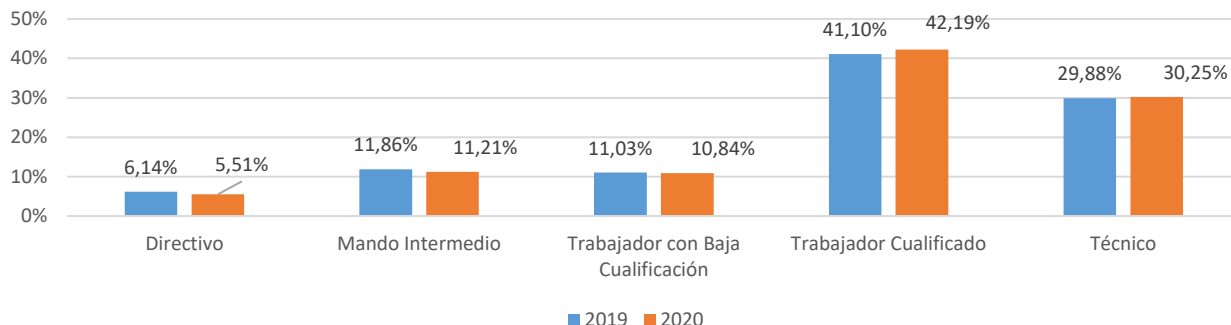


Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Atendiendo a la categoría profesional de los participantes, en primer lugar, vemos que no existen grandes variaciones porcentuales entre 2019 y 2020. Los trabajadores cualificados son el grupo mayoritario en cuanto

a número de participantes en acciones de formación transversal, seguida de la categoría profesional de personal técnico, representando entre ambas categorías más del 70% de la participación total.

Gráfico 1.1.5.2.13. Porcentaje de participantes formados en competencias transversales según categoría profesional. INDICADOR B35



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

La modalidad predominante en contenidos formativos de tipo transversal sufre, en consonancia con el resto de los indicadores, un cambio muy significativo entre 2019 y 2020, basado en una subida importante de la teleformación, de modo que en el 2020 la mitad de esta formación se imparte en esta modalidad y la otra mitad, en modalidad presencial.

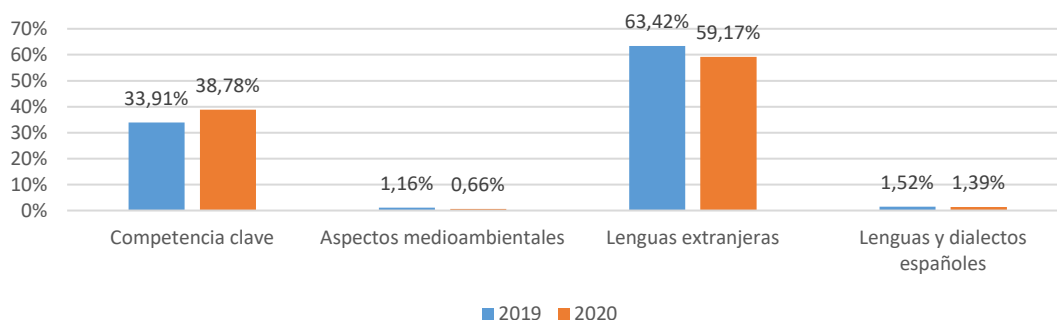
Tabla 1.1.5.2.9. Número de participantes formados en competencias transversales según modalidad de impartición. INDICADOR B35

MODALIDAD	2019	2020	2019 (%)	2020 (%)
Presencial	261.780	123.905	67,75%	49,63%
Mixta	784	720	0,20%	0,29%
Teleformación	123.830	125.046	32,05%	50,08%
TOTAL	386.394	249.671	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Si analizamos las tipologías de los contenidos transversales, la materia que tiene mayor peso porcentualmente hablando es, tanto en 2019 como en 2020, lenguas extranjeras, más de la mitad de los participantes en ambos años. Le siguen en importancia, las denominadas competencias clave superando el tercio de los participantes en ambos ejercicios.

Gráfico 1.1.5.2.14. Porcentaje de participantes formados según tipos de competencias transversales. INDICADOR B35



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

No existen demasiadas diferencias entre las distintas secciones económicas de donde provienen los participantes en competencias técnicas y los que participan en competencias transversales, salvo que ganan peso, en este último caso, los participantes provenientes de las actividades profesionales, científicas y técnicas (sección M), tanto en 2019 como en 2020.

Tabla 1.1.5.2.10. Número de participantes formados en competencias transversales según sección de actividad económica. INDICADOR B35

SECCIÓN DE ACTIVIDAD	2019	2020	2019	2020
SECCIÓN A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2.706	1.315	0,70%	0,53%
SECCIÓN B: industrias extractivas	874	311	0,23%	0,12%
SECCIÓN C: industria manufacturera	74.956	42.131	19,40%	16,87%
SECCIÓN D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.027	1.710	0,27%	0,68%
SECCIÓN E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3.113	2.849	0,81%	1,14%
SECCIÓN F: construcción	14.229	11.833	3,68%	4,74%
SECCIÓN G: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	55.070	34.712	14,25%	13,90%
SECCIÓN H: transporte y almacenamiento	19.913	12.993	5,15%	5,20%
SECCIÓN I: hostelería	20.005	10.192	5,18%	4,08%
SECCIÓN J: información y comunicaciones	29.867	22.288	7,73%	8,93%
SECCIÓN K: actividades financieras y de seguros	24.682	20.994	6,39%	8,41%
SECCIÓN L: actividades inmobiliarias	6.418	4.323	1,66%	1,73%
SECCIÓN M: actividades profesionales, científicas y técnicas	52.014	33.827	13,46%	13,55%
SECCIÓN N: actividades administrativas y servicios auxiliares	22.632	15.254	5,86%	6,11%
SECCIÓN O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	679	851	0,18%	0,34%
SECCIÓN P: educación	14.102	9.208	3,65%	3,69%
SECCIÓN Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	29.407	16.934	7,61%	6,78%
SECCIÓN R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	6.720	3.318	1,74%	1,33%
SECCIÓN S: otros servicios	7.816	4.484	2,02%	1,80%
SECCIÓN T: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	109	80	0,03%	0,03%
SECCIÓN U: actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	55	64	0,01%	0,03%
TOTAL	386.394	249.671	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Cataluña, la Comunidad de Madrid y Andalucía, siguen aportando más del 60% de los participantes en acciones con contenidos transversales en ambos periodos anuales considerados.

**Tabla 1.1.5.2.11. Número de participantes formados en competencias transversales según comunidad autónoma del centro de trabajo. INDICADOR B35**

COMUNIDAD AUTÓNOMA	2019	2020
Andalucía	10,38%	11,47%
Aragón	2,85%	2,74%
P. Asturias	1,58%	1,49%
I. Balears	1,88%	2,32%
Canarias	1,96%	1,77%
Cantabria	0,80%	1,02%
Castilla y León	3,04%	3,08%
Castilla-La Mancha	1,67%	2,15%
Cataluña	24,64%	23,24%
Ceuta	0,10%	0,09%
C. Valenciana	7,89%	7,28%
Extremadura	0,74%	1,04%
Galicia	3,82%	3,55%
C. Madrid	29,05%	29,05%
Melilla	0,03%	0,02%
R. Murcia	1,57%	1,65%
C.F. Navarra	2,04%	2,25%
País Vasco	5,56%	5,39%
La Rioja	0,40%	0,40%
TOTAL	100,00%	100,00%

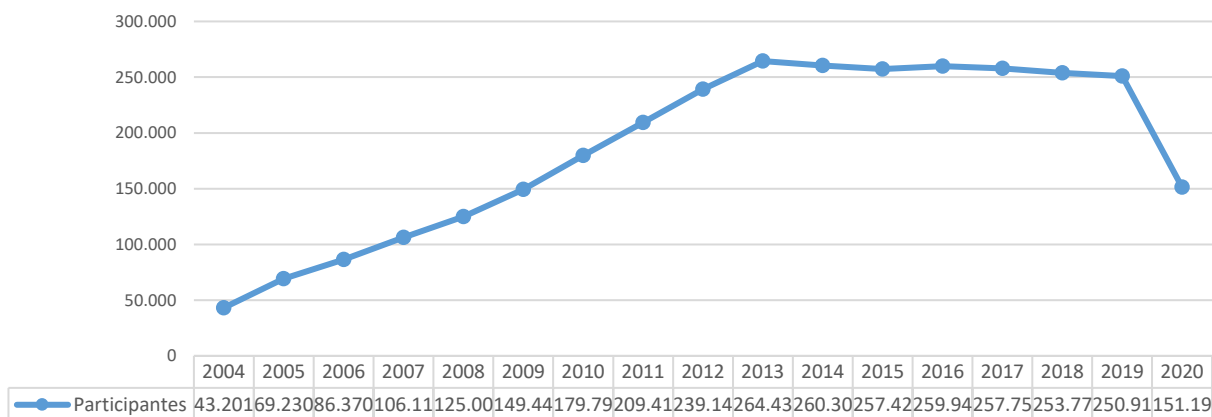
Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

### c) La participación en competencias en idiomas o lingüísticas

La evolución de los participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas muestra una tendencia creciente desde el año 2004 hasta el 2013, momento a partir del cual inicia una tendencia muy suavizada, pero de carácter descendente. La variación interanual refleja que en los últimos bienios se registran descensos, no muy acusados pero continuos en términos de participación en acciones cuyo contenido está relacionado con las competencias lingüísticas. De este modo, en el año 2019 se forma un 1,39% menos de participantes en este tipo de competencias, para caer casi un 40% la participación en el año 2020.

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE prevé necesidades formativas relacionadas con este tipo de competencias, especialmente en lenguas extranjeras, tanto en el 2019 como en el 2020, unas previsiones que no son acordes al decremento observado en el 2019, obviando el 2020 por las especiales circunstancias causadas por la crisis sanitaria.

Gráfico 1.1.5.2.15. Número de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas por año del ejercicio. INDICADOR B34<sup>43</sup>



Fuente: Bases de datos Fundae (Datos presentados en miles de participantes). Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

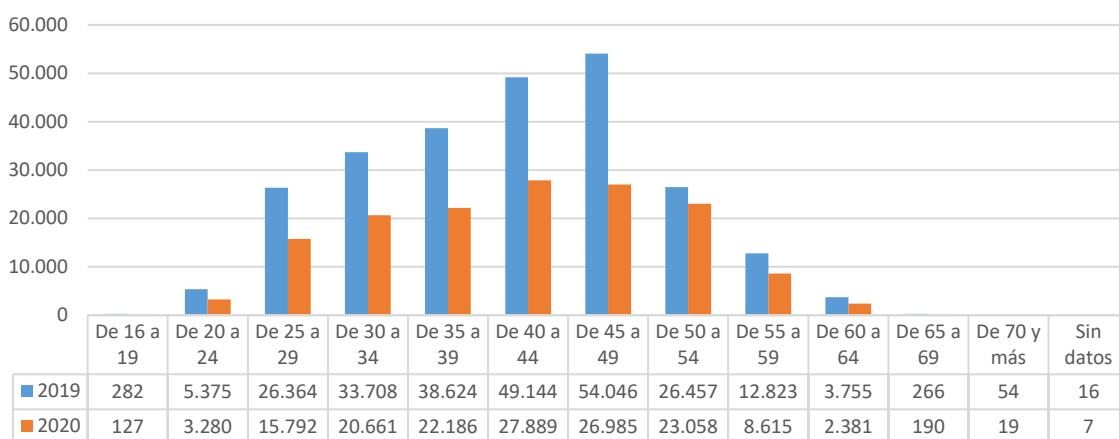
Tabla 1.1.5.2.12. Tasa de variación interanual de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas. INDICADOR B34

TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
	-0,84%	-1,55%	-1,13%	-39,74%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Analizando los participantes formados en este tipo de competencias, en base a su edad, en 2019 parece existir una “barrera” cuantitativa en el intervalo de 45 a 49 años, tras la cual el número de participantes desciende de manera brusca. En 2020 la distribución de los distintos intervalos sigue patrones similares, pero parece que se “suaviza” la transición entre el intervalo de 40 a 39 hasta 50 a 54 años.

Gráfico 1.1.5.2.16. Número de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas por edad. INDICADOR B34



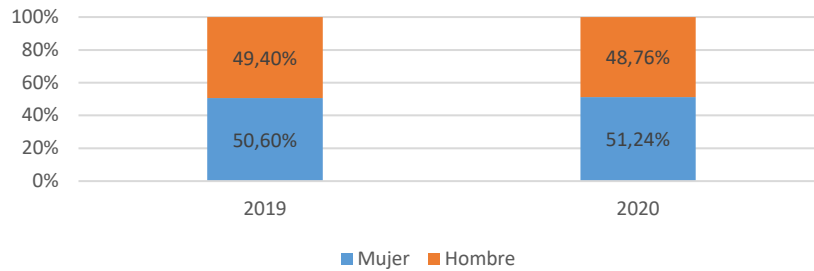
Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

<sup>43</sup> Número de participantes formados en idiomas o habilidades lingüísticas a través de la formación formal o no formal. TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL: volumen de participantes formados en competencias en materia de idiomas o lingüísticas del año observado – volumen de participantes formados en competencias de idiomas o lingüísticas del año anterior / volumen de participantes formados en competencias de idiomas o del año anterior \* 100.



Teniendo en cuenta la distribución de la participación según sexo se observa una participación muy igualitaria.

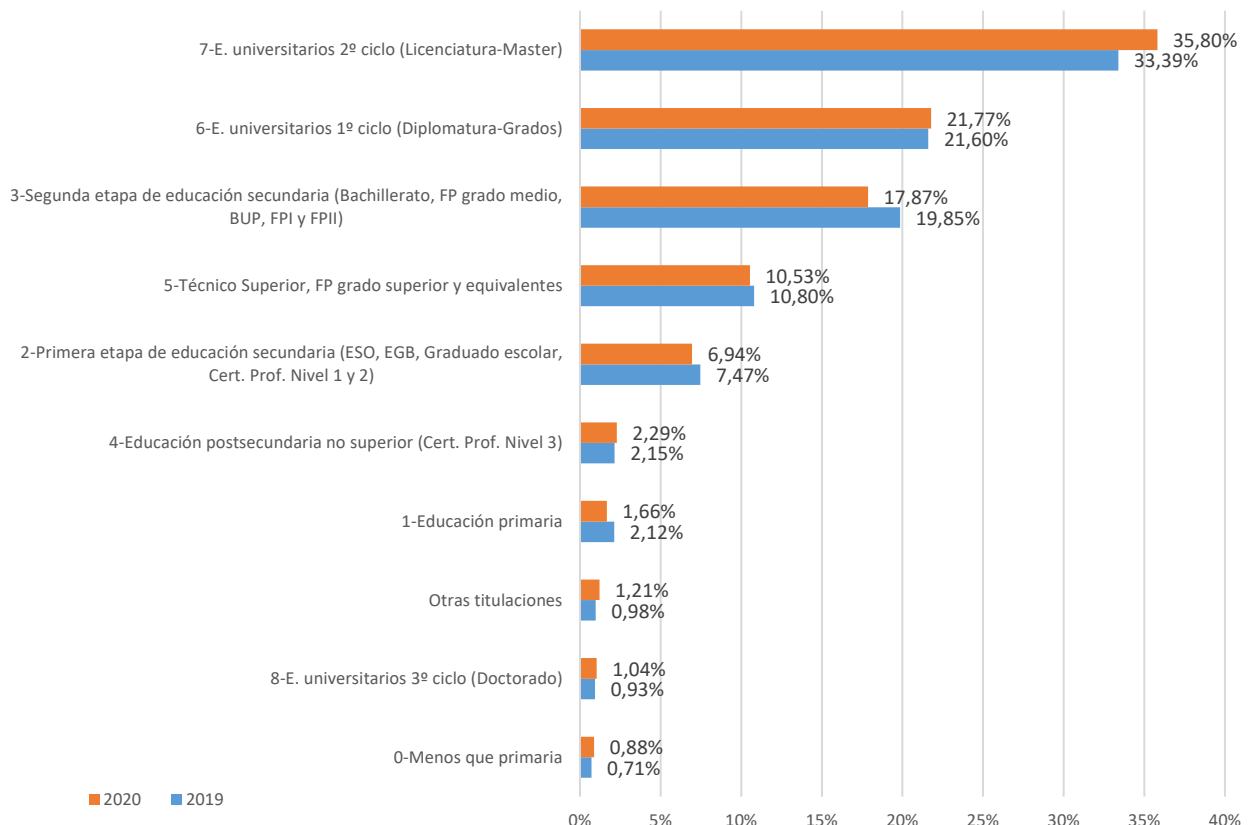
Gráfico 1.1.5.2.17. Porcentaje de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas por sexo. INDICADOR B34



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

No existen diferencias reseñables por nivel de estudios de los participantes, siendo los trabajadores con estudios universitarios de segundo y primer ciclo los cuantitativamente más importantes, tanto en 2019 como en 2020.

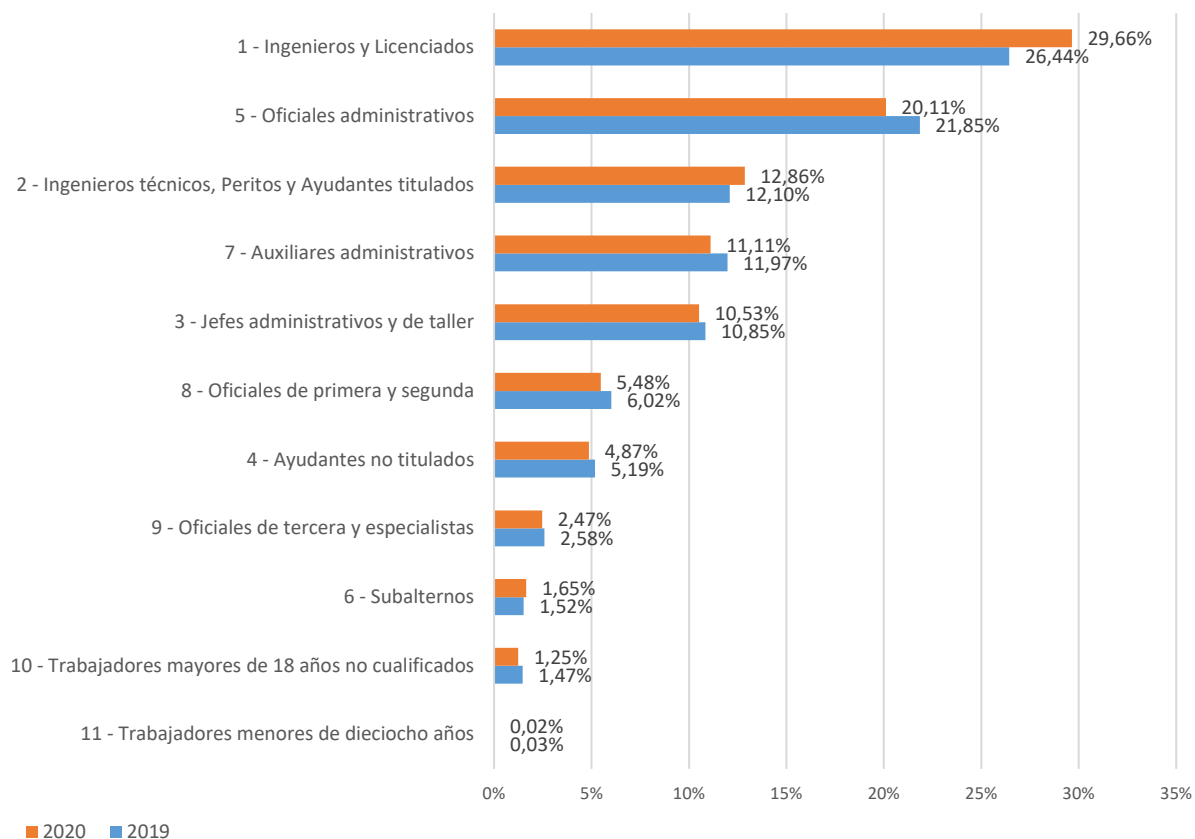
Gráfico 1.1.5.2.18. Porcentaje de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas por nivel de estudios. INDICADOR B34



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

En cuanto al grupo de cotización de los participantes se da una participación muy importante del grupo de ingenieros y licenciados, seguido de oficiales administrativos.

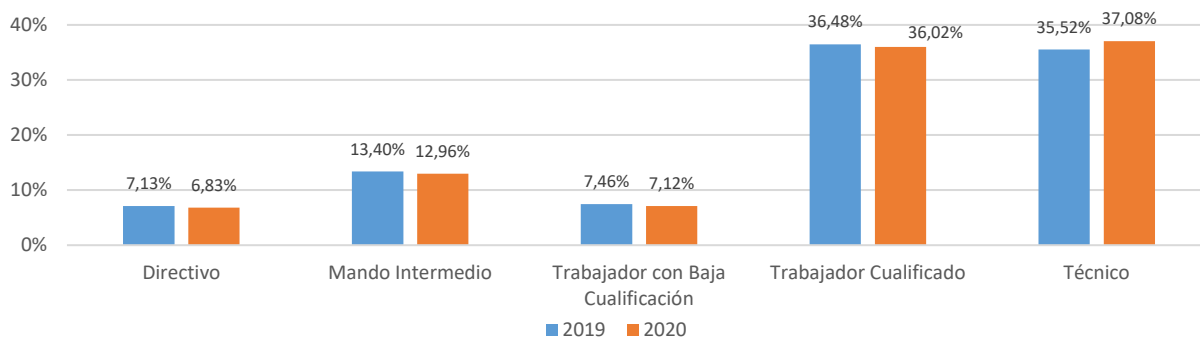
Gráfico 1.1.5.2.19. Porcentaje de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas por grupo de cotización. INDICADOR B34



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Según la categoría profesional, los trabajadores cualificados y los técnicos se encuentran en porcentajes muy similares de participación en cuanto a las competencias lingüísticas y de idiomas. Entre ambas categorías suman más del 70% de los participantes totales.

Gráfico 1.1.5.2.20. Porcentaje de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas según categoría profesional. INDICADOR B34



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Destaca el descenso que experimenta la modalidad mixta a lo largo de los distintos bienios (pese al ascenso en 2020 respecto a 2019). De igual manera destaca el incremento en teleformación y el importante decremento de la modalidad presencial.

**Tabla 1.1.5.2.13. Tasa de variación interanual de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas según modalidad de impartición. INDICADOR B34**

MODALIDAD	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Presencial	0,08%	-1,80%	-0,92%	-53,71%
Mixta	-39,19%	-48,29%	-17,28%	31,11%
Teleformación	-3,59%	0,76%	-1,86%	24,17%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

En cuanto a la actividad económica que mayor número de participantes aporta, las secciones con más peso porcentual en ambos ejercicios son: Industria manufacturera, Comercio al por mayor y Actividades profesionales, científicas y técnicas.

**Tabla 1.1.5.2.14. Número de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas según sección económica. INDICADOR B34**

SECCIÓN ECONÓMICA	2019	2020	2019	2020
SECCIÓN A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.357	621	0,54%	0,41%
SECCIÓN B: industrias extractivas	690	231	0,27%	0,15%
SECCIÓN C: industria manufacturera	61.857	33.996	24,65%	22,49%
SECCIÓN D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	903	1.259	0,36%	0,83%
SECCIÓN E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2.092	1.701	0,83%	1,13%
SECCIÓN F: construcción	7.918	5.144	3,16%	3,40%
SECCIÓN G: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	36.596	21.132	14,59%	13,98%
SECCIÓN H: transporte y almacenamiento	12.655	5.631	5,04%	3,72%
SECCIÓN I: hostelería	12.531	6.278	4,99%	4,15%
SECCIÓN J: información y comunicaciones	25.594	19.995	10,20%	13,23%
SECCIÓN K: actividades financieras y de seguros	12.864	7.368	5,13%	4,87%
SECCIÓN L: actividades inmobiliarias	2.017	1.432	0,80%	0,95%
SECCIÓN M: actividades profesionales, científicas y técnicas	36.366	22.218	14,49%	14,70%
SECCIÓN N: actividades administrativas y servicios auxiliares	14.190	9.197	5,66%	6,08%
SECCIÓN O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	424	192	0,17%	0,13%
SECCIÓN P: educación	8.158	5.925	3,25%	3,92%
SECCIÓN Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	7.871	4.736	3,14%	3,13%
SECCIÓN R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	3.215	2.099	1,28%	1,39%
SECCIÓN S: otros servicios	3.519	1.952	1,40%	1,29%
SECCIÓN T: actividades de los hogares	46	26	0,02%	0,02%
SECCIÓN U: actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	51	57	0,02%	0,04%
TOTAL	250.914	151.190	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

La Comunidad de Madrid y Cataluña son las dos comunidades autónomas que aglutinan una mayor proporción de la participación concentrando casi el 60% del total de participación tanto en 2019 como en 2020.

Tabla 1.1.5.2.15. Porcentaje de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas según comunidad autónoma del centro de trabajo. INDICADOR B34

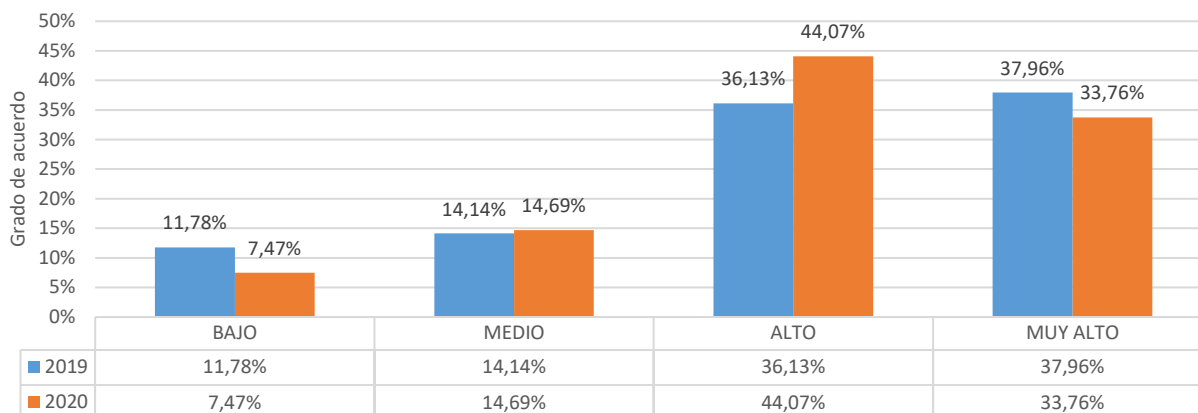
COMUNIDAD AUTÓNOMA	2019	2020	2019%	2020%
Andalucía	19.436	12.512	7,75%	8,28%
Aragón	7.736	3.959	3,08%	2,62%
P. Asturias	3.742	1.857	1,49%	1,23%
I. Balears	3.982	2.896	1,59%	1,92%
Canarias	4.107	1.764	1,64%	1,17%
Cantabria	1.884	1.331	0,75%	0,88%
Castilla y León	5.646	3.627	2,25%	2,40%
Castilla-La Mancha	2.607	1.911	1,04%	1,26%
Cataluña	71.921	42.703	28,66%	28,24%
Ceuta	24	18	0,01%	0,01%
C. Valenciana	20.217	11.341	8,06%	7,50%
Extremadura	1.086	697	0,43%	0,46%
Galicia	8.181	4.405	3,26%	2,91%
C. Madrid	72.841	45.132	29,03%	29,85%
Melilla	38	19	0,02%	0,01%
R. Murcia	3.783	2.430	1,51%	1,61%
C.F. Navarra	6.585	4.649	2,62%	3,07%
País Vasco	15.893	9.230	6,33%	6,10%
La Rioja	1.199	708	0,48%	0,47%
Trabajadores del Mar	6	1	0,00%	0,00%
TOTAL	250.914	151.190	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

1.1.5.3. La aplicabilidad de la formación realizada al puesto de trabajo y la contribución de la formación realizada al desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

En línea con los resultados observados en evaluaciones anteriores, la **transferencia de lo aprendido en la formación realizada al puesto de trabajo** es el mayor beneficio percibido por parte de los trabajadores. El 74,09% de los participantes del 2019 y el 77,83% de los del 2020 consideran que lo aprendido en la formación tiene una aplicación alta en su puesto de trabajo.

Gráfico. 1.1.5.3.1. Distribución de participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “Puedo aplicar la formación realizada en la empresa al puesto de trabajo” Comparativa año 2019 y 2020. INDICADOR B39<sup>44</sup>



Fuente: Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la Formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>44</sup> Porcentaje de trabajadores con un grado de acuerdo alto o muy alto con la aplicación de la formación realizada en la empresa al puesto de trabajo.

En una escala 1-10, la aplicabilidad de lo aprendido al puesto de trabajo es muy bien valorada por los participantes, con un 7,42 de media en 2019 y un 7,56 en 2020, siendo la variabilidad de las respuestas, medio-baja.

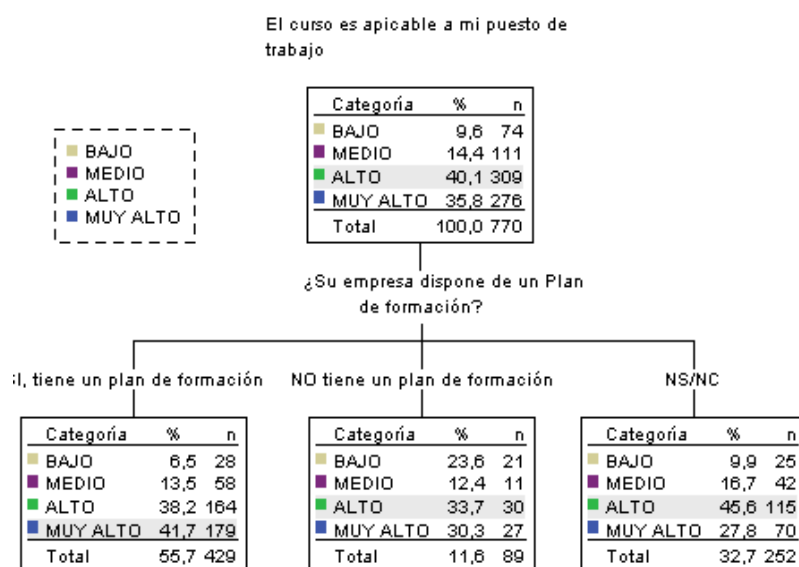
Tabla 1.1.5.3.1. He podido aplicar lo aprendido al puesto de trabajo. (Acuerdo con la afirmación en escala 1-10). Años 2019 y 2020. INDICADOR B39

	2019	2020
MEDIA	7,42	7,56
DESV.	2,538	2,177

Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La valoración de la aplicabilidad de la formación es positiva en general, no observando diferencias significativas ni en función de las características sociodemográficas de los participantes (edad, sexo, categoría profesional, o nivel de estudios), ni en función de la formación (forma en la que se programa o modalidad de impartición), ni tampoco en función de las características de las empresas en las que trabajan (sector de actividad y tamaño de la empresa). La única variable que determina que los participantes identifiquen mayores posibilidades de aplicar lo aprendido a su trabajo, es la existencia de un plan de formación en la empresa, tanto en el 2019 como en 2020.

Gráfico 1.1.5.3.2. Perfil de participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “Puedo aplicar la formación realizada en la empresa al puesto de trabajo” Año 2019 y 2020. INDICADOR B39



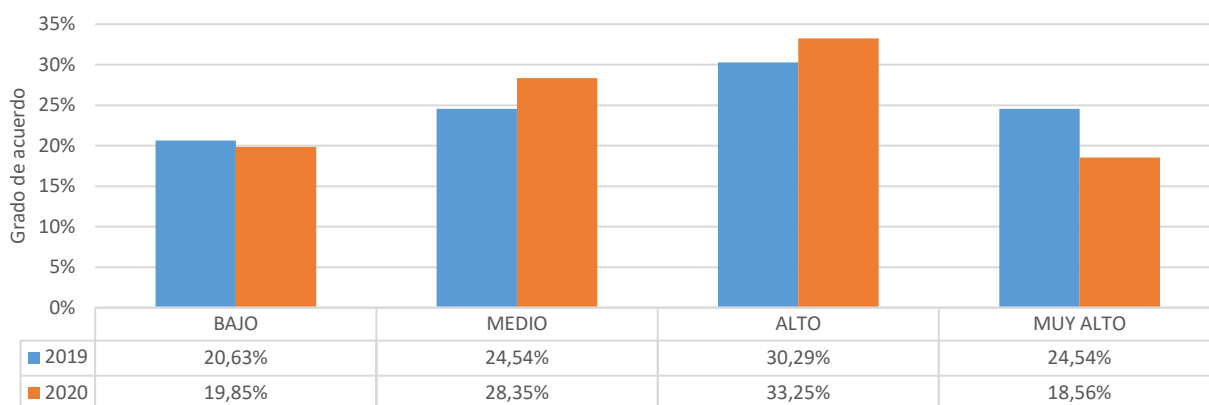
Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La existencia de un plan de formación en la empresa es una variable que resume otras, tales como el tamaño de la empresa o la disposición de mecanismos de detección de necesidades que permiten un mayor ajuste de la formación que se programa a las necesidades de las empresas y de sus trabajadores.

Según la evaluación de la iniciativa realizada por la Fundae en los años 2017 y 2018, la contribución de la iniciativa al desarrollo personal y profesional se valora, en términos generales, muy positivamente por parte de los participantes encuestados, percibiéndose ligeramente superior su aportación al desarrollo profesional, a la que otorgan un 8,75 sobre 10, frente al 8,33 que conceden al tributo de esta formación al desarrollo personal.

Los resultados obtenidos en los ejercicios 2019 y 2020 son parecidos. El 54,83% de los participantes en la iniciativa en el 2019 manifiestan que ésta ha contribuido a su desarrollo profesional de forma importante -proporción muy similar a las del 2020 (51,81%)-, siendo bajo el porcentaje que considera que la iniciativa no ha contribuido en este ítem (alrededor del 20% en cada uno de los años). En el último de los ejercicios evaluados, además, conforme crece el nivel de estudios y la categoría profesional, también parece encontrarse una mayor relación entre la formación realizada y el desarrollo profesional.

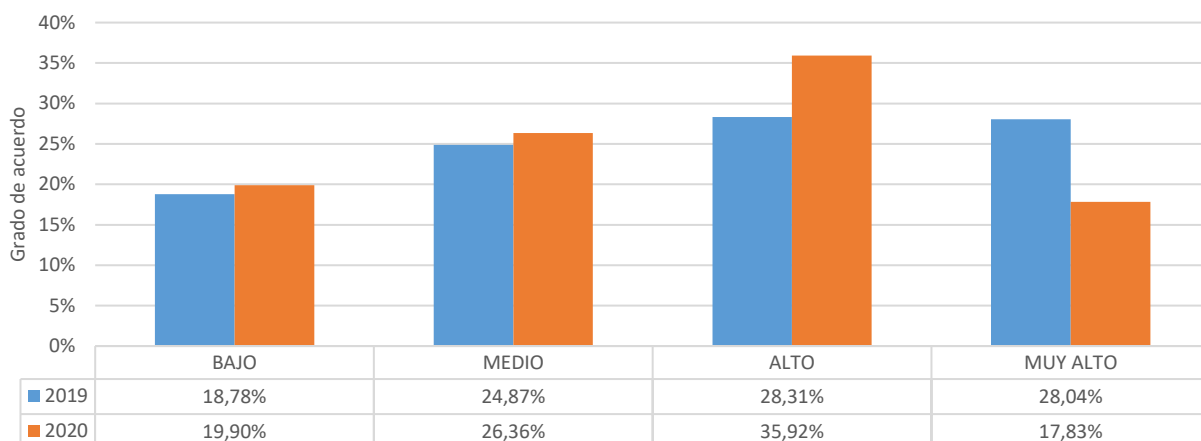
Gráfico 1.1.5.3.3. Distribución de participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “La formación realizada ha incidido en mi desarrollo profesional” Año 2019 y 2020. INDICADOR B57<sup>45</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la Formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

En cuanto al desarrollo personal, se observan valores similares: el 56,35% de los participantes de 2019 y el 53,75% de 2020 indican que la formación ha contribuido de forma alta a su desarrollo personal, estando en torno al 20% el grupo de participantes que consideran que contribuye poco.

Gráfico. 1.1.5.3.4. Distribución de participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “La formación realizada ha incidido en mi desarrollo personal” Año 2019 y 2020. INDICADOR B57



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la Formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

No se observan grandes diferencias ni en un año ni en el otro, atendiendo a las características de los participantes o las de sus empresas, pero sí se aprecia cómo, especialmente en año 2020 la presencialidad influye positivamente en la contribución de la formación al desarrollo personal, siendo la valoración de dicha

<sup>45</sup> Porcentaje de trabajadores formados que se muestran de acuerdo con cada una de las afirmaciones propuestas en relación con la contribución de la formación en su desarrollo profesional y personal.

contribución algo menor en la modalidad teleformación que en el resto (mientras que el acuerdo con la afirmación es alto o muy alto en el caso de los participantes que han participado en modalidad teleformación en un 44,56%, cuando la formación se imparte en modalidad distinta a teleformación, esta proporción asciende).

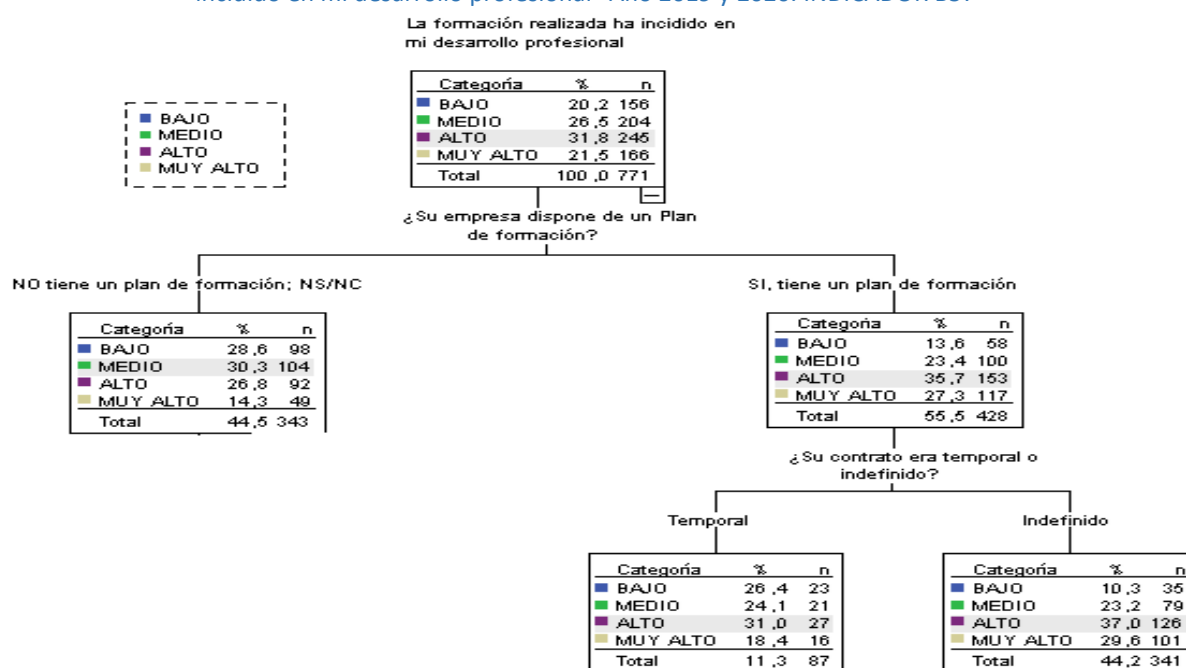
Tabla 1.1.5.3.2. Distribución de participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “La formación realizada ha incidido en mi desarrollo personal” y modalidad de impartición. Año 2020. INDICADOR B57

Acuerdo con la afirmación “La formación realizada ha incidido en mi desarrollo personal”	Modalidad					
	Clases presenciales	Mixta	Prácticas presenciales	Presencial	Teleformación	Tutorías presenciales
BAJO	11,5%	16,7%		17,1%	23,8%	
MEDIO	7,7%			24,7%	31,6%	
ALTO	42,3%	66,7%	66,7%	39,2%	30,6%	100,0%
MUY ALTO	38,5%	16,7%	33,3%	19,0%	14,0%	
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Valor	Sig. aproximada			
Coeficiente de contingencia		,253	,033			
N de casos válidos		387				

Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la Formación programada por las empresas y PIF durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

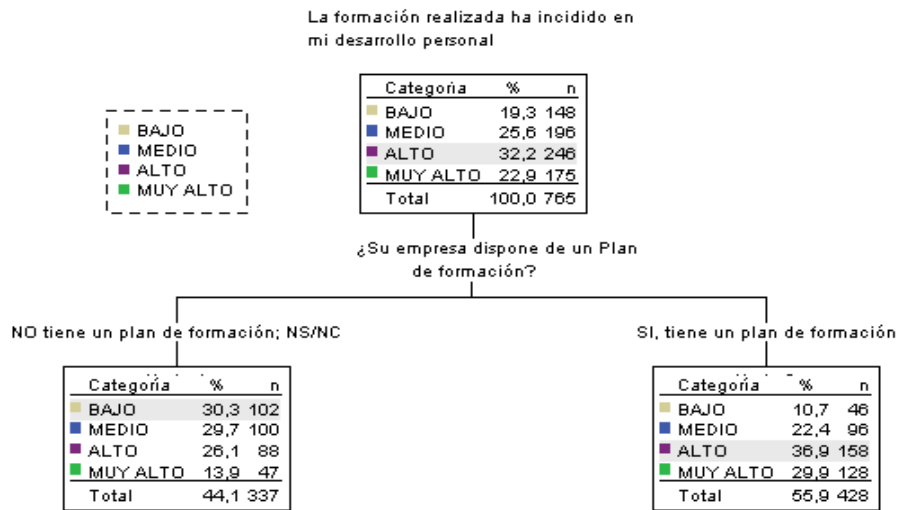
El hecho de que la empresa disponga de un plan de formación hace que ascienda la proporción de participantes que consideran que la formación realizada contribuye de forma alta tanto a su desarrollo personal como profesional, tanto en el año 2019 como en el 2020. Además, los participantes que tienen relaciones contractuales más estables con la empresa valoran más la relación entre la formación y su desarrollo profesional.

Gráfico 1.1.5.3.5. Perfil de los participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “La formación realizada ha incidido en mi desarrollo profesional” Año 2019 y 2020. INDICADOR B57



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la Formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Gráfico 1.1.5.3.6. Perfil de los participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “La formación realizada ha incidido en mi desarrollo personal” Año 2019 y 2020. INDICADOR B57



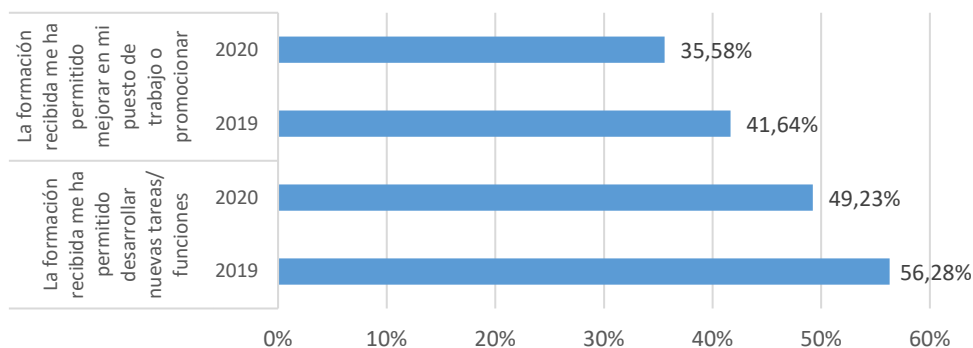
Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la Formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

A pesar de que la aplicación de la formación al trabajo es muy bien valorada, la proporción de participantes que indican que les ha ayudado a **asumir nuevas tareas o funciones** o a **promocionar en la empresa**, baja de forma importante, especialmente en el segundo de los ítems.

En el año 2019, el 56,28% de los participantes indican que gracias a la formación recibida han podido asumir nuevas funciones, proporción que disminuye siete puntos en el 2020. Solo el 41% y el 36% de los participantes en los años 2019 y 2020, respectivamente, manifiestan que la formación les ha ayudado a promocionar en la empresa; siendo estos datos muy similares a los obtenidos en evaluaciones anteriores.

La asunción de nuevas tareas y la promoción está influida principalmente por el tipo de contrato del participante, de modo que cuando éste es indefinido, las probabilidades de progresar profesionalmente son mayores, no siendo determinantes ninguna de las otras variables, al menos por sí solas.

Gráfico 1.1.5.3.7. Distribución de participantes que indican que la formación realizada ha contribuido a la mejora/promoción en el trabajo o que les ha permitido el desarrollo de nuevas funciones/tareas. Años 2019 y 2020. INDICADORES B40<sup>46</sup> y B41<sup>47</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la Formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>46</sup> Porcentaje de trabajadores que afirman que la formación realizada les ha facilitado desarrollar nuevas tareas y/o funciones.

<sup>47</sup> Porcentaje de trabajadores que afirman que la formación realizada les ha permitido mejorar en su puesto de trabajo o promocionar.

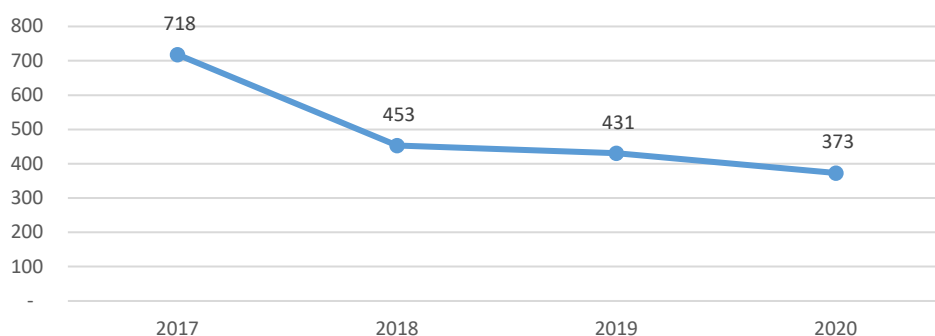


#### 1.1.5.4. La contribución de la formación realizada a la mejora de la cualificación de los trabajadores

El volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad a través de la iniciativa de Formación programada/PIF<sup>48</sup>, no es muy elevado en la serie analizada si lo comparamos con el número de grupos formativos realizados (salvando las diferencias pues la intencionalidad de los programas formativos es diferente en acciones formativas conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad de las que no lo son).

En los ejercicios 2019 y 2020 el número de trabajadores se sitúa por debajo del nivel de los 450 trabajadores y en el último ejercicio descendió, al igual que lo hizo el resto de la formación evaluada, por debajo de los 400.

Gráfico 1.1.5.4.1. Número de trabajadores formados en certificados de profesionalidad por año del ejercicio.  
INDICADOR B38<sup>49</sup>



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

La tasa de variación interanual muestra que el mayor descenso de trabajadores se registra entre 2017 y 2018, no obstante, la tendencia es negativa en todos los bienios considerados.

Tabla 1.1.5.4.1. Tasa de variación interanual del volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad.  
INDICADOR B38

TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL	2017-2018	2018-2019	2019-2020
	-36,91%	-4,86%	-13,46%

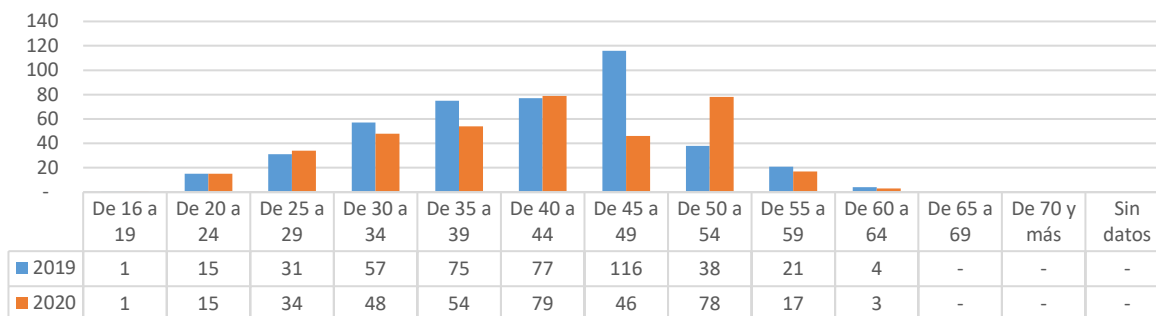
Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

En 2019 el intervalo de edad en el que mayor número de trabajadores cursaron certificados de profesionalidad fue el de 45 a 49 años, mientras que en 2020 se concentra en dos intervalos de 40 a 44 y de 50 a 54. En cualquier caso, resulta claro que, cuantitativamente, los trabajadores que pretenden obtener un certificado de profesionalidad lo hacen a edades en que se supone una cierta madurez profesional.

<sup>48</sup> Nota: Los datos que se presentan en este apartado para cada una de las distintas variables de desagregación, presentan diferencias en los totales. Estas diferencias se deben a que al contabilizar NIF únicos de los trabajadores pueden darse diferentes situaciones a lo largo del año que hacen que no en todos los apartados los totales sean iguales.

<sup>49</sup> Número total de trabajadores formados en certificados de profesionalidad en el año objeto de evaluación.

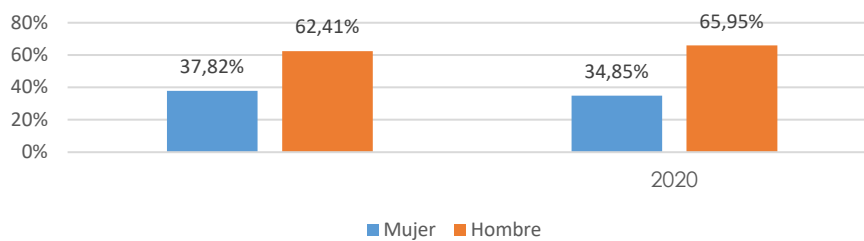
Gráfico 1.1.5.4.2. Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad por intervalos de edad. INDICADOR B38



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Si atenemos a la variable sexo los hombres son los que en mayor medida acceden a realizar certificados de profesionalidad. El porcentaje incluso se incrementa en 2020 respecto a 2019 (en el año 2019 el 62,41% y en el 2020, el 65,95%).

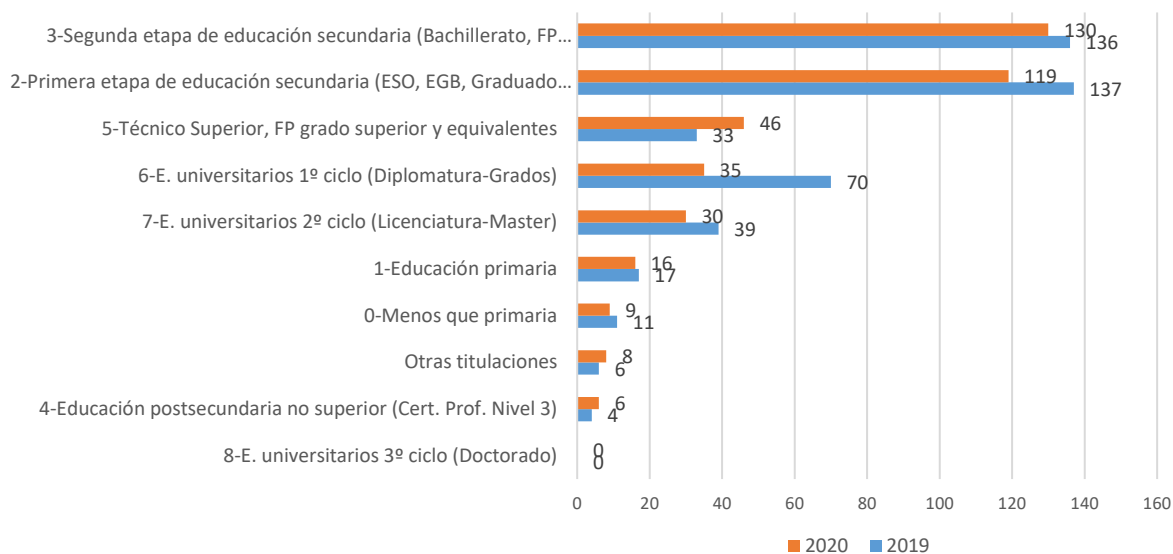
Gráfico 1.1.5.4.3. Porcentaje de trabajadores formados en certificados de profesionalidad según sexo. INDICADOR B38



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

El grueso de los trabajadores formados en certificados de profesionalidad presenta un nivel de estudios asimilable a E.S.O. tanto en su primera como su segunda etapa. Esto ocurre tanto en el ejercicio 2019 como en el 2020.

Gráfico 1.1.5.4.4. Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad según nivel de estudios. INDICADOR B38

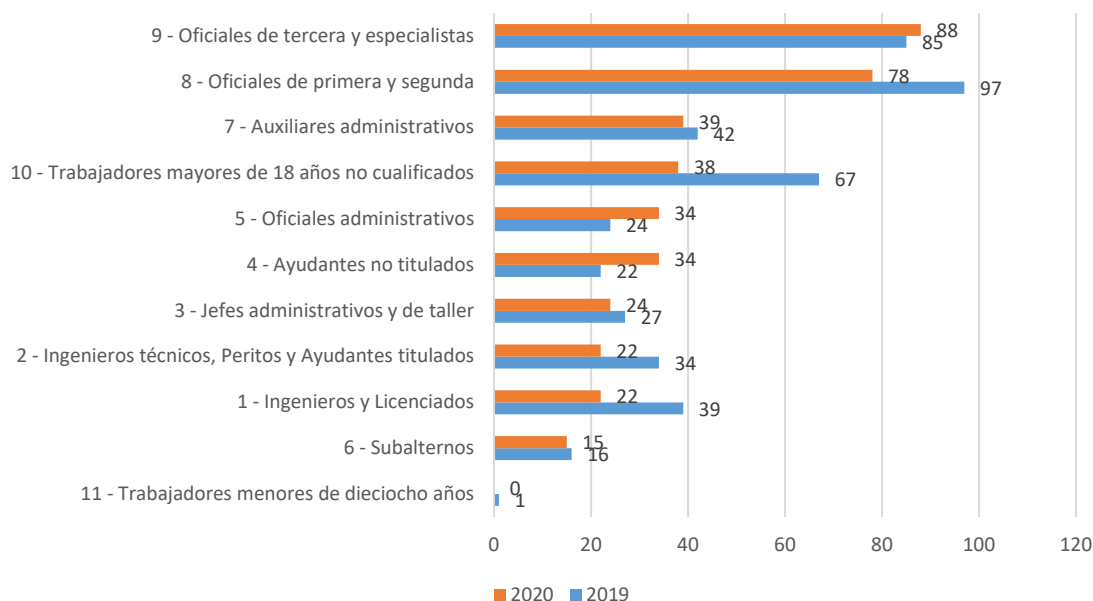


Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Respecto al grupo de cotización en que se encuentran los trabajadores formados en certificados de profesionalidad, los grupos 8 y 9 (oficiales de primera y segunda y oficiales de tercera y especialistas) concentran la mayor parte de estos, tanto en 2019 como en 2020.

Hay que destacar por otra parte, el concurso de trabajadores mayores de 18 años no cualificados en el ejercicio 2019 donde cuantitativamente tuvieron una alta participación, aunque esta se redujo de manera considerable en 2020.

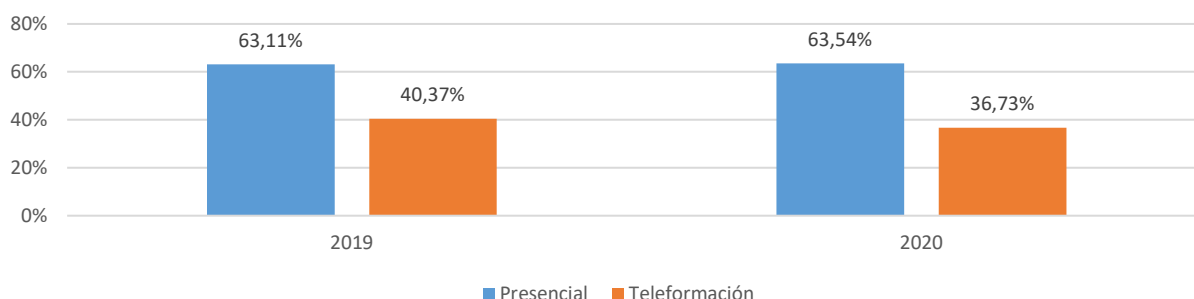
Gráfico 1.1.5.4.5. Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad según grupo de cotización. INDICADOR B38



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

En los dos años considerados, las dos modalidades en que se han desarrollado los certificados de profesionalidad no presentan demasiadas variaciones de un periodo temporal a otro. Se observa que el uso de la teleformación como modalidad para cursar la formación, incluso en 2019, es adoptada por más de un tercio de los trabajadores que realizan los certificados de profesionalidad.

Gráfico 1.1.5.4.6. Porcentaje de trabajadores formados en certificados de profesionalidad según modalidad de impartición. Años 2019 y 2020. INDICADOR B38



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Si atendemos a la distribución geográfica de los trabajadores que cursan certificados de profesionalidad las tendencias, cuantitativamente hablando, son dispares si observamos los ejercicios de 2019 y 2020. Mantienen cierto nivel de participación en términos porcentuales durante los dos ejercicios, en Castilla-La Mancha y en menor medida Andalucía. En número absoluto de participantes en Cataluña en 2019 y la Comunidad de

Madrid en 2020 con prácticamente un quinto y un cuarto respectivamente de los participantes son las regiones que más participantes aportan.

Tabla 1.1.5.4.2. Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad por comunidad autónoma del centro de trabajo. INDICADOR B38

COMUNIDAD AUTÓNOMA	2019	2020	2019	2020
Andalucía	77	52	17,82%	13,90%
Aragón	12	15	2,78%	4,01%
P. Asturias	4	3	0,93%	0,80%
I. Balears		2	0,00%	0,53%
Canarias		31	0,00%	8,29%
Cantabria			0,00%	0,00%
Castilla y León	10	18	2,31%	4,81%
Castilla-La Mancha	55	47	12,73%	12,57%
Cataluña	86	40	19,91%	10,70%
Ceuta		1	0,00%	0,27%
C. Valenciana	22	15	5,09%	4,01%
Extremadura	7	4	1,62%	1,07%
Galicia	44	14	10,19%	3,74%
C. Madrid	28	92	6,48%	24,60%
R. Murcia	75	36	17,36%	9,63%
C.F. Navarra			0,00%	0,00%
País Vasco	12	3	2,78%	0,80%
La Rioja		1	0,00%	0,27%
TOTAL	432	374	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Las familias profesionales de Seguridad y medioambiente y Servicios socioculturales y a la comunidad concentran la mayor parte de la actividad de los participantes, en ambos ejercicios por encima del 70% del total de trabajadores que cursaron certificados de profesionalidad.

**Tabla 1.1.5.4.3. Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad por familia profesional. INDICADOR B38**

FAMILIA PROFESIONAL	2019	2020	2019	2020
Actividades físicas y deportivas	0	1	0,00%	0,27%
Administración y gestión	5	10	1,16%	2,68%
Agraria	0	0	0,00%	0,00%
Artes gráficas	0	0	0,00%	0,00%
Artes y artesanías	0	0	0,00%	0,00%
Comercio y marketing	45	31	10,44%	8,31%
Competencias profesionales no clasificadas	0	0	0,00%	0,00%
Edificación y obra civil	6	0	1,39%	0,00%
Electricidad y electrónica	16	18	3,71%	4,83%
Energía y agua	0	0	0,00%	0,00%
Fabricación mecánica	0	0	0,00%	0,00%
Formación complementaria	0	0	0,00%	0,00%
Hostelería y turismo	0	20	0,00%	5,36%
Imagen personal	0	1	0,00%	0,27%
Imagen y sonido	0	0	0,00%	0,00%
Industrias alimentarias	0	0	0,00%	0,00%
Industrias extractivas	0	0	0,00%	0,00%
Informática y comunicaciones	0	13	0,00%	3,49%
Instalación y mantenimiento	5	3	1,16%	0,80%
Madera, mueble y corcho	0	0	0,00%	0,00%
Marítimo pesquera	0	0	0,00%	0,00%
Química	0	0	0,00%	0,00%
Sanidad	21	2	4,87%	0,54%
Seguridad y medio ambiente	152	141	35,27%	37,80%
Servicios socioculturales y a la comunidad	181	133	42,00%	35,66%
Textil, confección y piel	0	0	0,00%	0,00%
Transporte y mantenimiento de vehículos	0	0	0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>431</b>	<b>373</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

En líneas generales hay 5 áreas profesionales que concentran la mayoría de los participantes, siendo estas la de Logística comercial y gestión del transporte, Seguridad y prevención, Gestión ambiental, Formación y educación y Asistencia social. Las mencionadas áreas son relevantes porcentualmente tanto en 2019 y 2020, años en los que concentra respectivamente el 84,72% y el 81,02% de los trabajadores.

**Tabla 1.1.5.4.4. Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad por área profesional. INDICADOR B38**

ÁREAS PROFESIONALES	2019	2020	2019	2020
Actividades físico-deportivas recreativas	0	1	0,00%	0,27%
Prevención y recuperación	0	0	0,00%	0,00%
Administración y auditoría	3	9	0,69%	2,41%
Gestión de la información y comunicación	3	1	0,69%	0,27%
Finanzas y seguros	0	0	0,00%	0,00%
Forestal	0	0	0,00%	0,00%
Joyería y orfebrería	0	0	0,00%	0,00%
Logística comercial y gestión del transporte	41	28	9,49%	7,49%
Compraventa	4	3	0,93%	0,80%
Venta	0	0	0,00%	0,00%
Albañilería y acabados	6	0	1,39%	0,00%
Instalaciones eléctricas	16	18	3,70%	4,81%
Instalaciones de telecomunicación	0	0	0,00%	0,00%

ÁREAS PROFESIONALES	2019	2020	2019	2020
Gas	0	0	0,00%	0,00%
Construcciones metálicas	0	0	0,00%	0,00%
Lenguas extranjeras	0	0	0,00%	0,00%
Lenguas y dialectos españoles	0	0	0,00%	0,00%
Competencia clave	0	0	0,00%	0,00%
Alojamiento	0	0	0,00%	0,00%
Restauración	0	20	0,00%	5,35%
Peluquería	0	1	0,00%	0,27%
Alimentos diversos	0	0	0,00%	0,00%
Desarrollo	0	13	0,00%	3,48%
Sistemas y telemática	0	0	0,00%	0,00%
Montaje y mantenimiento de instalaciones	0	0	0,00%	0,00%
Maquinaria y equipo industrial	3	1	0,69%	0,27%
Frío y climatización	2	2	0,46%	0,53%
Pesca y navegación	0	0	0,00%	0,00%
Proceso químico	0	0	0,00%	0,00%
Servicios y productos sanitarios	0	0	0,00%	0,00%
Atención sanitaria	21	2	4,86%	0,53%
Seguridad y prevención	79	42	18,29%	11,23%
Gestión ambiental	73	99	16,90%	26,47%
Formación y educación	137	83	31,71%	22,19%
Atención social	0	0	0,00%	0,00%
Servicios al consumidor	0	0	0,00%	0,00%
Asistencia social y servicios al consumidor	8	0	1,85%	0,00%
Asistencia social	36	51	8,33%	13,64%
Conducción de vehículos por carretera	0	0	0,00%	0,00%
Aeronáutica	0	0	0,00%	0,00%
TOTAL	432	374	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

### 1.1.6. Evaluación de los permisos individuales de formación (PIF)

El Permiso individual de formación es una autorización de la empresa al trabajador para la realización de una acción formativa 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. Este permiso podrá autorizarse también para el acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales.

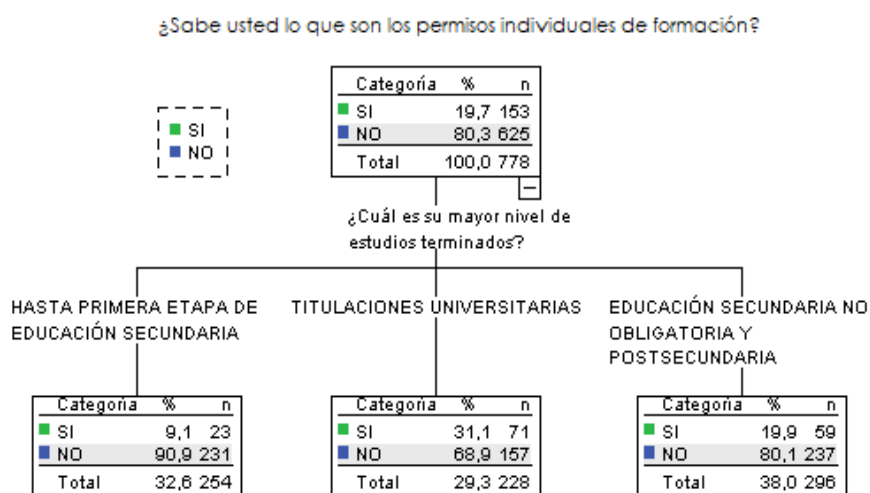
Se trata de una iniciativa que mantiene una baja incidencia en el tiempo. Según los expertos consultados, pueden ser dos las principales razones. La primera, la falta de conocimiento de la iniciativa por parte de los trabajadores; la segunda, a pesar de que exista un acuerdo generalizado de que los PIF constituyen un logro para la formación del capital humano, la falta de percepción por parte de algunas empresas de que los PIF deban enmarcarse en el ámbito de la empresa puesto que se entiende que los beneficios son para quienes los utilizan no repercutiendo siempre en una mejora directa en los procesos productivos.

En los ejercicios que se evalúan, sólo el 20% de los trabajadores encuestados manifiestan conocer qué son los PIF (el 20,05% en 2019 y el 19,28% en 2020). Teniendo en cuenta que con la finalidad de disponer de información cuantitativa suficiente sobre esta iniciativa se reservó una cuota para la muestra encuestada, cabría esperar que el conocimiento de los PIF por parte de la población trabajadora potencialmente usuaria,

fuera aún menor. De hecho, en el informe realizado por la Fundae sobre estas iniciativas para los ejercicios 2017 y 2018<sup>50</sup>, se apuntaba que sólo el 10,75% de los trabajadores encuestados conocía los PIF.

La variable que determina en mayor medida el conocimiento de la iniciativa es el nivel de estudios. Los trabajadores universitarios manifiestan conocer los PIF en mayor medida que el resto y son los que más los solicitan. Conforme desciende el nivel de estudios también lo hace el grado de conocimiento de la iniciativa.

Gráfico 1.1.6.1. Perfil de los trabajadores que conocen en mayor medida los Permisos individuales de formación. INDICADOR B32<sup>51</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Según la evaluación anteriormente mencionada, otra de las variables que determinan el desconocimiento de los PIF entre los trabajadores es el tamaño de su empresa, pues cuánto más pequeña es la empresa mayor es la proporción de trabajadores que no conoce los PIF; y el conocimiento de la iniciativa va creciendo en los siguientes tramos de empleados hasta alcanzar el tramo de 249 o más trabajadores.

#### 1.1.6.1. Alcance de los Permisos individuales de formación, participación y caracterización

En el ejercicio 2019 participaron en la iniciativa un total de 4.346 trabajadores<sup>52</sup>, lo que supone un 2,99% más de participación que el año anterior y en el año 2020 participaron 3.327 trabajadores, lo que supone una caída de -23,45% sobre el 2019.

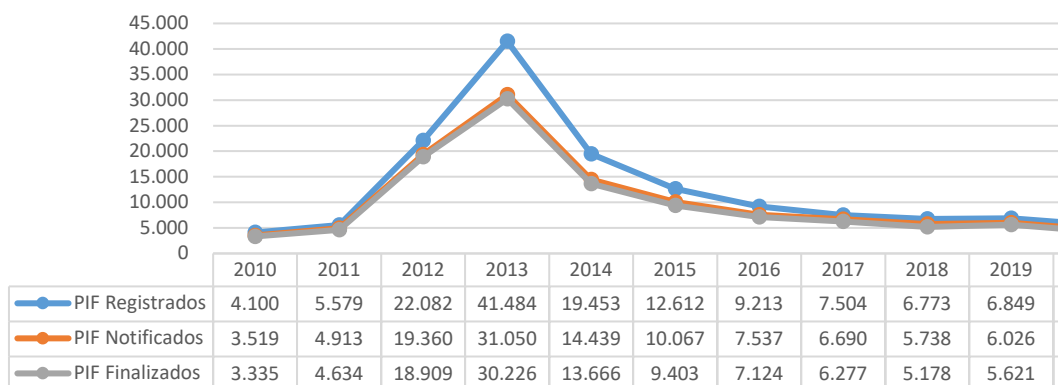
Teniendo en cuenta los PIF finalizados, desde el año 2004 esta iniciativa va adquiriendo cada vez más importancia, asistiendo a su mayor crecimiento en el periodo 2011-2013. A partir de ese momento, comienza a descender.

<sup>50</sup> Evaluación de las iniciativas de Formación programada por las empresas y Permisos individuales de formación. Ejercicios 2017-2018. Instituto de Estudios de Economía, Evaluación y Empleo, I3E, S.L. Fundae, 2021.

<sup>51</sup> Porcentaje de empresas o trabajadores que declaran conocer la iniciativa de Permisos Individuales de Formación: Número de empresas o trabajadores que declaran conocer la iniciativa / Número total de empresas o trabajadores que responden a la pregunta en la encuesta x 100.

<sup>52</sup> INDICADOR B14: Número de trabajadores con Permiso Individual de Formación finalizado en el año objeto de evaluación. TASA DE VARIACIÓN: número de trabajadores con PIF finalizado del año observado – número de trabajadores con PIF finalizado del año anterior / número de trabajadores con PIF finalizado año anterior \* 100. Fecha de extracción trabajadores con PIF finalizado 2019 y 2020: 7/07/2021.

Gráfico 1.1.6.1.1. Evolución de Permisos individuales de formación registrados, notificado y finalizados. INDICADOR B4<sup>53</sup>



Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

En el año 2019 finalizaron un total de 5.621 PIF, lo que supone un incremento del 8,56% respecto al año anterior, una evolución considerablemente más positiva que la vista en ejercicios anteriores. En el año 2020 se asiste a un importante descenso (un -23,20%), finalizando un total de 4.317.

Tabla 1.1.6.1.1. PIF finalizados y tasa de variación interanual (2016-2020). INDICADOR B4

PIF finalizados 2019	PIF finalizados 2020	Tasa de variación interanual (Evolución PIF finalizados respecto al año anterior)			
		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
5.621	4.317	-11,89%	-17,51%	8,56%	-23,20%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

La duración media de los PIF es cada vez menor. En los últimos años se observa un decrecimiento en dicha duración que se hace especialmente notable en el año 2020. En el ejercicio 2019 se contabilizan un total de 400.275 horas de formación correspondientes a los 5.621 PIF finalizados, lo que supone un incremento del 7,26% respecto al año anterior. Dada su naturaleza, la duración media de los PIF es en el año 2019 de 71,21 horas, una duración muy similar a la que tenían en 2016 pero con una marcada tendencia decreciente. Es en el año 2020 donde se observa el mayor cambio, como consecuencia de la disminución de la duración media de los permisos realizados y la disminución de participantes en la iniciativa, sumando un total de 254.998 horas realizadas (un 36,29% menos que en el año anterior) con una duración media de 59,01 horas (lo que supone un descenso del 17,05% respecto al año anterior).

<sup>53</sup> INDICADOR B4: Número de permisos finalizados en la iniciativa de Permisos Individuales de Formación (PIF). TASA DE VARIACIÓN: número de permisos individuales finalizados del año observado - número permisos individuales finalizados del año anterior / número permisos individuales finalizados año anterior \* 100.



Tabla 1.1.6.1.2. Horas de formación realizadas en los PIF y duración media 2019, 2020 y evolución. INDICADORES B5<sup>54</sup> y B6<sup>55 56</sup>

	2019	2020	Tasa de variación interanual			
			2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Volumen de horas de formación realizadas en PIF y tasa de variación interanual	400.275 h.	254.998 h.	-15,86%	-21,89%	7,26%	-36,29%
Duración media de los PIF	71,21 h.	59,01 h.	-4,51%	-5,31%	-1,19%	-17,05%

Fuente: Bases de datos Fundae.

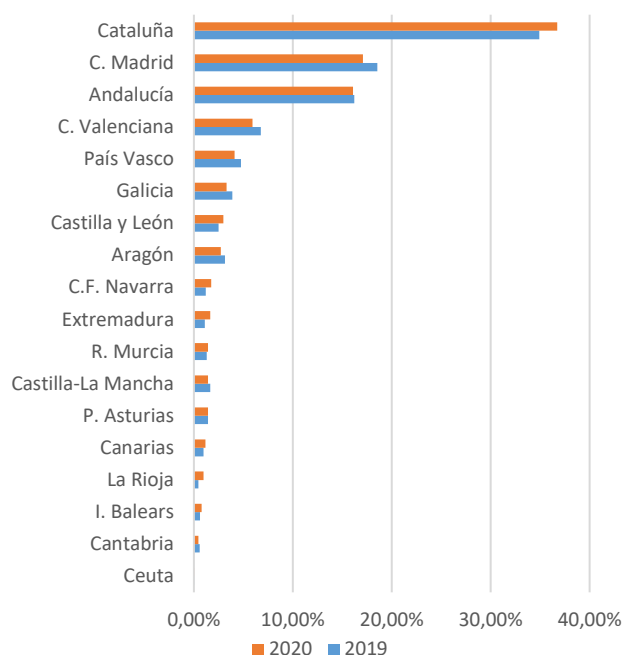
Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

Cataluña, Madrid y Andalucía son las comunidades autónomas que registran un mayor número de PIF, en consonancia con el volumen de trabajadores, tanto en el 2019 como en el 2020.

Tabla 1.1.6.1.3. Permisos individuales de formación 2019 y 2020, por territorio y evolución. INDICADOR B4

	2019 PIF	2020 PIF	Evolución	
			2018-2019	2019-2020
Andalucía	911	695	9,23%	-23,71%
Aragón	176	118	39,68%	-32,95%
P. Asturias	81	61	-22,86%	-24,69%
I. Balears	34	34	-37,04%	0,00%
Canarias	54	51	35,00%	-5,56%
Cantabria	32	19	-27,27%	-40,63%
Castilla y León	141	128	-2,76%	-9,22%
Castilla-La Mancha	92	61	-3,16%	-33,70%
Cataluña	1.963	1.585	9,36%	-19,26%
Ceuta	1	1	0,00%	0,00%
C. Valenciana	381	256	-4,03%	-32,81%
Extremadura	62	71	-6,06%	14,52%
Galicia	219	143	7,35%	-34,70%
C. Madrid	1.042	738	9,00%	-29,17%
R. Murcia	72	62	53,19%	-13,89%
C.F. Navarra	67	75	15,52%	11,94%
País Vasco	268	177	36,73%	-33,96%
La Rioja	25	42	66,67%	68,00%
TOTAL	5.621	4.317	8,56%	-23,20%

Gráfico 1.1.6.1.2. Distribución de los Permisos individuales de formación por territorio. 2019 y 2020. INDICADOR B4



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

La evolución de los PIF es mejor en el 2019 que en años anteriores en prácticamente todos los territorios, a excepción de Asturias, Baleares, Cantabria y Extremadura, que bajan. En 2020 bajan en prácticamente todos los territorios.

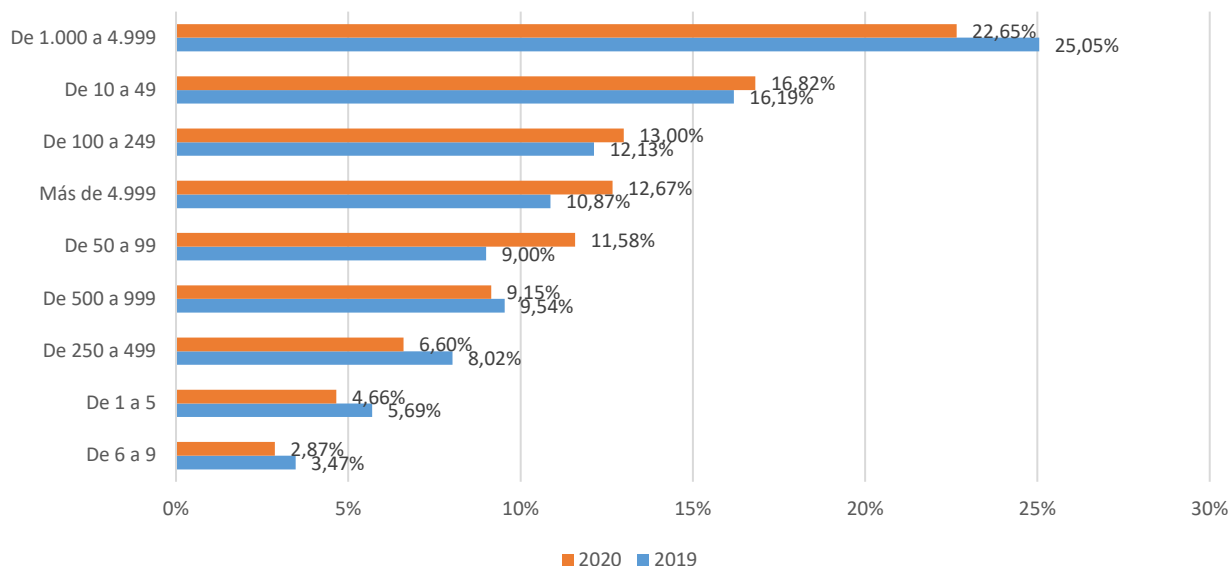
<sup>54</sup> Número total de horas de formación que utilizan los trabajadores con permisos individuales de formación finalizados para la realización de acciones formativas.

<sup>55</sup> Volumen de horas de formación realizadas en Permisos Individuales de Formación (PIF) y tasa de variación interanual.: número total de horas de formación que utilizan los trabajadores con permisos individuales de formación finalizados para la realización de acciones formativas. TASA DE VARIACIÓN: número de horas realizadas del año observado - número de horas realizadas del año anterior / número de horas realizadas año anterior \* 100.

<sup>56</sup> Duración media en horas de los permisos individuales de formación finalizados: cociente entre el total de horas de duración de los permisos de formación finalizados y el número total de permisos finalizados.

Lo cuarta parte de los PIF se concentran en trabajadores pertenecientes a empresas grandes (de entre 1.000 y 5.000 trabajadores). Le siguen en importancia los participantes de empresas de entre 10 y 49 trabajadores. Por el contrario, los trabajadores de las empresas más pequeñas (1-9 trabajadores) son los que realizan PIF en menor medida y, además son los únicos que presentan una evolución negativa en el periodo 2018-2019. En el 2020, el descenso afecta a todos los trabajadores, con independencia del tamaño de su empresa. Las horas realizadas en PIF siguen la misma distribución que la de los participantes.

Gráfico 1.1.6.1.3. Distribución de los PIF finalizados por tamaño de la empresa. INDICADOR B4



Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

Donde se observa una pauta más clara es en la duración media de la formación, de modo que conforme aumenta el tamaño de la empresa esta disminuye.

Tabla 1.1.6.1.4. PIF finalizados, horas realizadas, variación interanual y duración media, por tamaño de la empresa. INDICADORES B4, B5 y B6

Tamaño de la empresa	PIF finalizados		Horas realizadas		Duración media en horas		Tasa de variación interanual de PIF finalizados		Tasa de variación interanual de horas realizadas	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
De 1 a 5	320	201	31.540	17.072	98,56	84,94	-15,12%	-37,19%	-21,14%	-45,87%
De 6 a 9	195	124	19.521	10.087	100,11	81,35	-2,01%	-36,41%	-6,75%	-48,33%
De 10 a 49	910	726	77.343	49.683	84,99	68,43	1,22%	-20,22%	-0,74%	-35,76%
De 50 a 99	506	500	40.847	31.349	80,73	62,70	13,20%	-1,19%	15,72%	-23,25%
De 100 a 249	682	561	54.334	37.278	79,67	66,45	14,62%	-17,74%	22,73%	-31,39%
De 250 a 499	451	285	31.544	18.136	69,94	63,64	11,91%	-36,81%	1,38%	-42,51%
De 500 a 999	536	395	30.784	22.064	57,43	55,86	13,08%	-26,31%	23,25%	-28,33%
De 1.000 a 4.999	1.408	978	75.208	42.309	53,41	43,26	4,22%	-30,54%	3,45%	-43,74%
Más de 4.999	611	547	39.118	27.020	64,02	49,40	41,11%	-10,47%	50,71%	-30,93%
TOTAL	5.621	4.317	400.275	254.998	71,21	59,07	8,56%	-23,20%	7,26%	-36,29%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

Por sectores de actividad, son las actividades Sanitarias y de servicios sociales las que recogen una mayor proporción de PIF, seguidas de la Industria manufacturera y del Comercio.

Tabla 1.1.6.1.5. PIF finalizados por actividad económica. INDICADOR B4

ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA	2019	2020
SECCIÓN Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	24,16%	25,20%
SECCIÓN C: industria manufacturera	16,26%	17,86%
SECCIÓN G: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	10,94%	11,84%
SECCIÓN M: actividades profesionales, científicas y técnicas	9,45%	10,17%
SECCIÓN P: educación	8,72%	7,27%
SECCIÓN N: actividades administrativas y servicios auxiliares	7,22%	6,02%
SECCIÓN J: información y comunicaciones	4,70%	4,52%
SECCIÓN K: actividades financieras y de seguros	2,78%	3,41%
SECCIÓN F: construcción	3,79%	3,13%
SECCIÓN H: transporte y almacenamiento	4,50%	2,73%
SECCIÓN S: otros servicios	1,41%	1,83%
SECCIÓN I: hostelería	1,12%	1,32%
SECCIÓN D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1,00%	1,16%
SECCIÓN L: actividades inmobiliarias	0,78%	0,95%
SECCIÓN A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,80%	0,76%
SECCIÓN R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,17%	0,69%
SECCIÓN O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	0,52%	0,44%
SECCIÓN E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,41%	0,37%
SECCIÓN B: industrias extractivas	0,27%	0,30%
SECCIÓN T: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,02%	0,02%
TOTAL	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

Estas tres actividades que presentan una buena evolución en 2019, respecto al año anterior (tanto en número de permisos finalizados como en volumen de horas realizadas) decaen en el 2020, al igual que todas las demás.

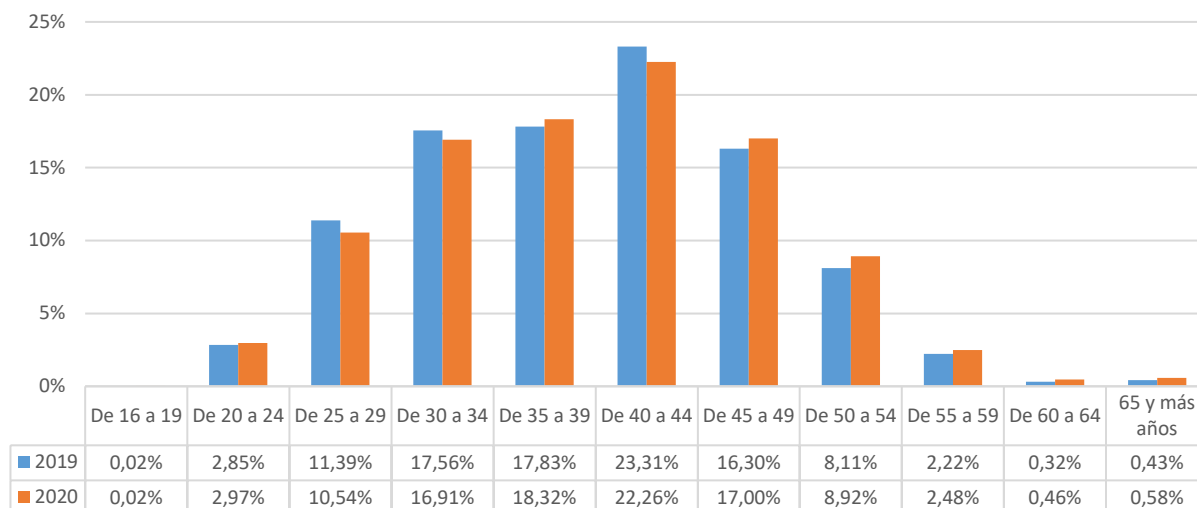
Tabla 1.1.6.1.6. PIF finalizados, horas realizadas y tasa de variación interanual. INDICADORES B4 y B5

Actividad principal de la empresa	PIF finalizados		Horas realizadas	Tasa de variación interanual de PIF finalizados			Tasa de variación interanual de horas realizadas		Duración media en horas	
	2019	2020		2019	2020	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020	2019
SECCIÓN A	45	33	4.586,0	2.962,0	28,57%	-26,67%	43,36%	-35,41%	101,91	89,76
SECCIÓN B	15	13	941,0	777,0	-46,43%	-13,33%	-36,42%	-17,43%	62,73	59,77
SECCIÓN C	914	771	65.454,0	45.869,0	24,18%	-15,65%	22,99%	-29,92%	71,61	59,49
SECCIÓN D	56	50	2.705,0	2.106,0	-25,33%	-10,71%	-23,41%	-22,14%	48,30	42,12
SECCIÓN E	23	16	1.918,0	2.068,0	35,29%	-30,43%	16,67%	7,82%	83,39	129,25
SECCIÓN F	213	135	20.316,0	11.216,0	17,03%	-36,62%	-0,55%	-44,79%	95,38	83,08
SECCIÓN G	615	511	56.636,0	34.585,0	12,43%	-16,91%	12,06%	-38,93%	92,09	67,68
SECCIÓN H	253	118	21.678,0	7.031,0	-11,85%	-53,36%	-2,23%	-67,57%	85,68	59,58
SECCIÓN I	63	57	5.399,0	4.008,0	-13,70%	-9,52%	-14,73%	-25,76%	85,70	70,32
SECCIÓN J	264	195	19.843,0	11.838,0	15,79%	-26,14%	29,14%	-40,34%	75,16	60,71
SECCIÓN K	156	147	10.936,0	10.313,0	2,63%	-5,77%	1,64%	-5,70%	70,10	70,16
SECCIÓN L	44	41	3.301,0	2.545,0	57,14%	-6,82%	52,19%	-22,90%	75,02	62,07
SECCIÓN M	531	439	38.517,0	27.669,0	6,20%	-17,33%	9,39%	-28,16%	72,54	63,03
SECCIÓN N	406	260	27.407,0	14.504,0	7,41%	-35,96%	-1,70%	-47,08%	67,50	55,78
SECCIÓN O	29	19	1.818,0	927,0	81,25%	-34,48%	95,06%	-49,01%	62,69	48,79
SECCIÓN P	490	314	29.355,0	19.061,0	-17,23%	-35,92%	-22,54%	-35,07%	59,91	60,70
SECCIÓN Q	1.358	1.088	79.035,0	50.271,0	15,28%	-19,88%	13,06%	-36,39%	58,20	46,20
SECCIÓN R	66	30	4.905,0	2.691,0	46,67%	-54,55%	16,48%	-45,14%	74,32	89,70
SECCIÓN S	79	79	5.465,0	4.512,0	-1,25%	0,00%	-11,37%	-17,44%	69,18	57,11
SECCIÓN T	1	1	60,0	45,0		0,00%		-25,00%	60,00	45,00
TOTAL	5.621	4.317	400.275,0	254.998,0	8,56%	-23,20%	7,26%	-36,29%	71,21	59,07

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

Al igual que ocurre con la formación programada por las empresas, la distribución de los participantes en los PIF es similar a la del total de asalariados. Las tres cuartas partes de los participantes en PIF, tanto en el 2019 como en el 2020, se concentran en la población de entre 30 y 49 años.

Gráfico 1.1.6.1.4. Distribución de los PIF finalizados por edad. INDICADOR B4



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

En el año 2019 disminuyen los PIF realizados por parte de la población más joven (menores de 24 años) y por la población de mayor edad (mayores de 60 años) y, en consecuencia, disminuyen también las horas de formación dedicadas. En 2020 se observa una disminución de la participación en la iniciativa por parte de todos los grupos de edad.

Tabla 1.1.6.1.7. PIF finalizados, horas realizadas y variación interanual por edad. INDICADORES B4 y B5

Edad	PIF finalizados		Horas realizadas		Tasa de variación interanual de PIF finalizados		Tasa de variación interanual de horas realizadas	
	2019	2020	2019	2020	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
De 16 a 19	1	1	69,0	185,0	-83,33%	0,00%	-71,25%	168,12%
De 20 a 24	160	128	13.335,0	8.074,0	-7,51%	-20,00%	-12,54%	-39,45%
De 25 a 29	640	455	46.789,0	24.981,0	12,28%	-28,91%	8,12%	-46,61%
De 30 a 34	987	730	69.918,0	44.245,0	4,11%	-26,04%	-0,08%	-36,72%
De 35 a 39	1.002	791	69.537,0	47.088,0	-1,57%	-21,06%	-5,08%	-32,28%
De 40 a 44	1.310	961	93.288,0	57.395,0	11,58%	-26,64%	13,51%	-38,48%
De 45 a 49	916	734	65.979,0	44.069,0	24,80%	-19,87%	21,71%	-33,21%
De 50 a 54	456	385	31.015,0	21.814,0	14,29%	-15,57%	22,72%	-29,67%
De 55 a 59	125	107	9.016,0	5.863,0	-1,57%	-14,40%	11,08%	-34,97%
De 60 a 64	18	20	905,0	1.111,0	-33,33%	11,11%	-31,95%	22,76%
De 65 a 69	24	25	424,0	173,0	-17,24%	4,17%	523,53%	-59,20%
TOTAL	5.621	4.317	400.275,0	254.998,0	8,56%	-23,20%	7,26%	-36,29%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

En general, los hombres participan más en esta iniciativa que las mujeres, si bien en el año 2019 se observa un incremento de la participación más importante entre las mujeres, que afecta tanto a los PIF finalizados como a las horas realizadas. La evolución de los PIF en 2020 es negativa tanto para hombres como para mujeres, bajando en consecuencia, las horas realizadas para ambos sexos.

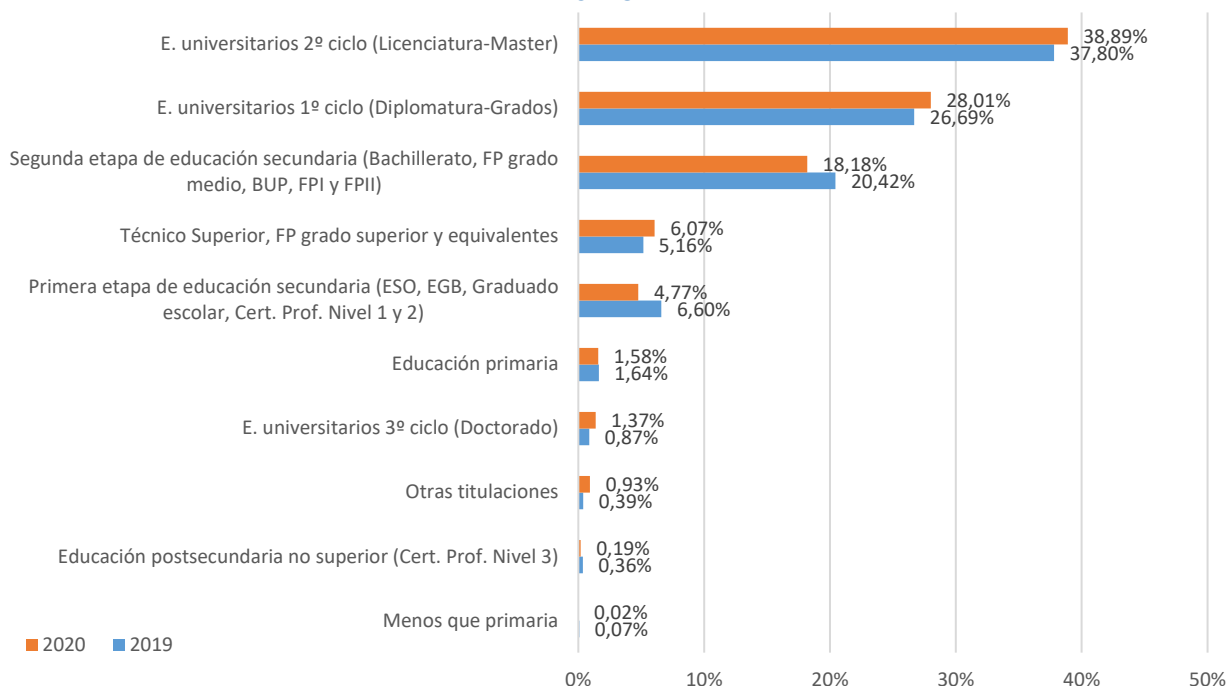
Tabla 1.1.6.1.8. PIF finalizados, horas realizadas y variación interanual por sexo. INDICADORES B4, B5 y B6

Sexo	PIF finalizados		Horas realizadas		Duración media en horas		Tasa de variación interanual de PIF finalizados		Tasa de variación interanual de horas realizadas	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
Mujer	2.596	1.920	163.764	103.548	63,08	53,93	10,56%	-26,04%	13,46%	-36,77%
Hombre	3.025	2.397	236.511	151.450	78,19	63,18	6,89%	-20,76%	3,36%	-35,96%
TOTAL	5.621	4.317	400.275	254.998	71,21	59,07	8,56%	-23,20%	7,26%	-36,29%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

Los trabajadores que realizan PIF tienen titulaciones de partida superiores y además son los que presentan una mejor evolución, al menos en el 2019. Alrededor del 65% de los participantes que han realizado PIF, tanto en 2019 como en 2020, tienen estudios universitarios. Le siguen en importancia los trabajadores con un nivel de estudios de segunda etapa de educación secundaria. En el año 2019 aumentan los permisos realizados en prácticamente todos los niveles, salvo en los más bajos, coincidiendo con los trabajadores que menos acceden a esta iniciativa. En el 2020, se asiste a un descenso en prácticamente todas las categorías observadas.

Gráfico 1.1.6.1.5. Distribución de los Permisos individuales de formación por nivel de estudios. 2019 y 2020. INDICADOR B4



Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

Las horas realizadas en la iniciativa descienden en los niveles de estudios más bajos y aumentan en el resto en el año 2019. En el 2020 las horas descienden en todos los niveles y además lo hacen en mayor medida que los permisos, por lo que se hace menos formación y además es más corta.

Tabla 1.1.6.1.9. PIF finalizados, horas realizadas y variación interanual por nivel de estudios. INDICADORES B4 y B5

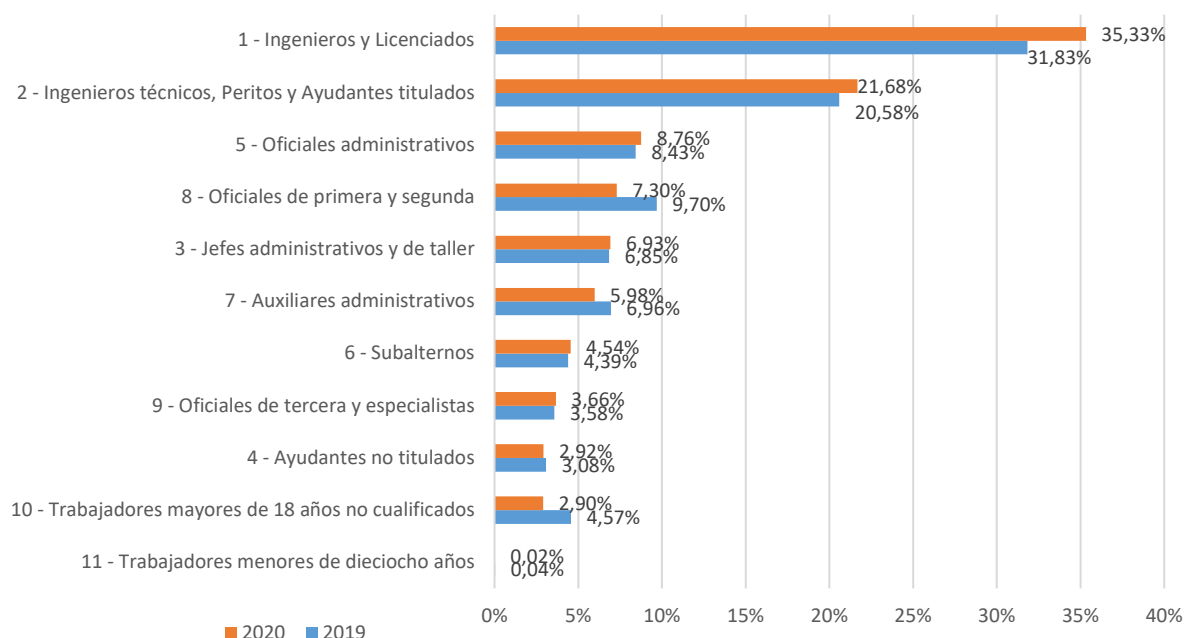
Nivel de estudios	PIF finalizados		Horas realizadas		Tasa de variación interanual de PIF FINALIZADOS		Tasa de variación interanual de horas realizadas	
	2019	2020	2019	2020	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
0-Menos que primaria	4	1	336	39	-76,47%	-75,00%	-83,93%	-88,39%
	92	68	11.058	5.771	-52,08%	-26,09%	-51,73%	-47,81%
2-Primera etapa de educación secundaria (ESO, EGB, Graduado escolar, Cert. Prof. Nivel 1 y 2)	371	206	38.250	17.464	-10,17%	-44,47%	-7,04%	-54,34%
	1.148	785	77.079	42.386	16,67%	-31,62%	13,00%	-45,01%
4-Educación postsecundaria no superior (Cert. Prof. Nivel 3)	20	8	1.597	390	42,86%	-60,00%	139,43%	-75,58%
	290	262	19.491	14.532	16,94%	-9,66%	12,68%	-25,44%
6-E. universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grados)	1.500	1.209	92.483	60.398	6,08%	-19,40%	3,18%	-34,69%
	2.125	1.679	155.127	107.591	15,18%	-20,99%	21,54%	-30,64%
8-E. universitarios 3º ciclo (Doctorado)	49	59	3.684	4.050	25,64%	20,41%	37,10%	9,93%
	22	40	1.170	2.377	83,33%	81,82%	30,58%	103,16%
TOTAL	5.621	4.317	400.275	254.998	8,56%	-23,20%	7,26%	-36,29%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

Por grupo de cotización los correspondientes a las titulaciones más altas realizan PIF en mayor medida que el resto. En 2019, la evolución tanto la participación en la iniciativa como las horas realizadas es positiva en todos los grupos, salvo en los auxiliares administrativos y en los oficiales de tercera en los que se mantiene la tendencia decreciente en la participación, al igual que lo es las horas realizadas. En el 2020 la participación cae en todos los grupos de cotización.

Gráfico 1.1.6.1.6. Distribución de los Permisos individuales de formación por grupo de cotización. 2019 y 2020. INDICADOR B4



Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

Tabla 1.1.6.1.10. PIF finalizados, horas realizadas y variación interanual por grupo de cotización.  
INDICADORES B4 y B5

Grupo de cotización	PIF finalizados		Horas realizadas		Tasa de variación interanual de PIF finalizados		Tasa de variación interanual de horas realizadas	
	2019	2020	2019	2020	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
1 Ingenieros y Licenciados	1.789	1.525	106.751	129.826	17,93%	-14,76%	21,62%	-26,81%
2 Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	1.157	936	67.476	68.026	4,99%	-19,10%	0,82%	-31,81%
3 Jefes administrativos y de taller	385	299	24.588	27.760	11,92%	-22,34%	12,90%	-33,57%
4 Ayudantes no titulados	173	126	10.213	11.619	8,81%	-27,17%	13,77%	-44,99%
5 Oficiales administrativos	474	378	28.660	33.655	16,18%	-20,25%	17,43%	-43,97%
6 Subalternos	247	196	15.843	16.030	11,26%	-20,65%	1,18%	-29,45%
7 Auxiliares administrativos	391	258	31.271	26.077	-10,73%	-34,02%	-16,61%	-43,07%
8 Oficiales de primera y segunda	545	315	48.710	49.293	7,07%	-42,20%	1,20%	-48,65%
9 Oficiales de tercera y especialistas	201	158	15.965	12.782	-14,83%	-21,39%	-19,94%	-23,56%
10 Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	257	125	23.538	25.054	6,64%	-51,36%	6,44%	-65,79%
11 Trabajadores menores de dieciocho años	2	1	156	153	0,00%	-50,00%	-1,92%	-41,18%
TOTAL	5.621	4.317	373.171	400.275	8,56%	-23,20%	7,26%	-36,29%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

#### 1.1.6.2. Tipos de PIF finalizados y titulaciones a las que dan acceso los PIF finalizados

Los PIF se utilizan fundamentalmente para la obtención de un título de formación reglada (el 89,11% de los permisos realizados en 2019 y en el 92,49% de los finalizados en 2020).

Por el contrario, la realización de permisos para la obtención de certificados de profesional u otras acreditaciones representa una proporción muy baja sobre el total y presentan en 2019 una tendencia decreciente.

En el 2020 todos los tipos de PIF decaen y en consecuencia lo hacen las horas realizadas. Además, en este caso se mantiene también la tendencia a la realización de formaciones más cortas, lo que implica que la disminución de horas realizadas en este ejercicio sea aún mayor.

Tabla 1.1.6.2.1. PIF finalizados, horas realizadas y variación interanual, por tipo de formación.  
INDICADORES B4, B5 y B6

Tipo de PIF	PIF finalizados		Horas realizadas		Media de horas		Tasa de variación interanual de PIF finalizados		Tasa de variación interanual de horas realizadas	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
FR - Formación reglada	5.009	3.991	329.042	225.520	65,69	56,51	13,56%	-20,32%	17,21%	-31,46%
CP - Certificado de profesionalidad	107	28	5.772	1.950	53,94	69,64	-24,11%	-73,83%	-33,88%	-66,22%
OA - Otras acreditaciones	505	298	65.461	27.528	129,63	92,38	-19,33%	-40,99%	-21,81%	-57,95%
Total general	5.621	4.317	400.275	254.998	71,21	59,07	8,56%	-23,20%	7,26%	-36,29%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

Las principales titulaciones a las que dan acceso los PIF, en línea con el perfil educativo de los trabajadores que acceden de forma prioritaria a los mismos, son, tanto en 2019 como en 2020, la obtención de un título universitario propio (el 39,39% en 2019 y el 41,84% en 2020). Le siguen en importancia la obtención de un título oficial de máster (el 19,79% en 2019 y el 20,14% en 2020); de un título oficial de grado (el 10,54% en 2019 y el 10,85% en 2020) y enseñanzas de Escuelas Oficiales de Idiomas (el 7,02% en 2019 y el 6,19% en 2020).

**Tabla 1.1.6.2.2. Distribución del volumen de trabajadores que realizan Permisos individuales de formación por titulación de acceso. 2019 y 2020. INDICADOR B37<sup>57</sup>**

	2019	2020
Acceso a la Universidad mayores 25 años	0,23%	0,30%
Bachillerato	0,14%	0,12%
Educación Primaria	0,02%	0,00%
Educación Secundaria Obligatoria	0,28%	0,30%
Escuela Oficial de Idiomas	7,02%	6,19%
Formación Profesional de grado medio	3,08%	3,70%
Formación Profesional de grado superior	6,72%	6,79%
Primer ciclo. Título universitario oficial de Grado	10,54%	10,85%
Segundo ciclo. Título oficial de Máster	19,79%	20,14%
Sin datos	10,61%	7,18%
Tercer ciclo. Título oficial de Doctor	0,62%	0,51%
Títulos Universitarios Propios	39,39%	41,84%
Universidad 1º Ciclo- Diplomatura/Ingeniería Técnica	1,75%	2,22%
Universidad 2º Ciclo Licenciatura/Ingeniería Superior	1,20%	0,96%
Universidad 3º Ciclo- Cursos de Doctorado	0,16%	0,18%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

Todas estas enseñanzas mantienen una tendencia de crecimiento en 2019 en la participación y mantienen también la tendencia decreciente en el número medio de horas; tendencia que se acentúa en el 2020 como consecuencia no sólo del acortamiento anual en la duración de los permisos sino también, por la caída de participantes.

**Tabla 1.1.6.2.3. PIF finalizados, horas realizadas y variación interanual, por titulación de acceso. INDICADOR B4<sup>58</sup>**

Titulación de acceso	PIF finalizados		Horas realizadas		Duración media en horas		Tasa de variación interanual de PIF finalizados		Tasa de variación interanual de horas realizadas	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
Acceso a la Universidad mayores 25 años	10	10	482	407	48,20	40,70	100,00%	0,00%	276,56%	-15,56%
Bachillerato	6	4	279	171	46,50	42,75	-33,33%	-33,33%	-62,80%	-38,71%
CP - Certificado de profesionalidad	107	28	5.772	1.950	53,94	69,64	-24,11%	-73,83%	-33,88%	-66,22%
Educación Primaria	2	0	180	0	90,00		-33,33%	-100,00%	-53,49%	100,00%
Educación Secundaria Obligatoria	13	10	881	610	67,77	61,00	18,18%	-23,08%	17,62%	-30,76%
Escuela Oficial de Idiomas	468	284	17.672	7.723	37,76	27,19	3,08%	-39,32%	2,71%	-56,30%

<sup>57</sup> INDICADOR B37. Volumen de trabajadores con Permisos Individuales de Formación (PIF) por titulación a la que da acceso la formación.

<sup>58</sup> Volumen de permisos individuales de formación (PIF) finalizados y tasa de variación interanual. Sumatorio del número total de permisos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. Tasa de variación: número de permisos individuales finalizados del año observado - número permisos individuales finalizados del año anterior / número permisos individuales finalizados año anterior \* 100.



Formación Profesional de grado medio	153	131	10.323	8.860	67,47	67,63	-11,05%	-14,38%	21,36%	-14,17%
Formación Profesional de grado superior	373	280	25.317	17.698	67,87	63,21	11,68%	-24,93%	17,87%	-30,09%
OA - Otras acreditaciones	505	298	65.461	27.528	129,63	92,38	-19,33%	-40,99%	-21,81%	-57,95%
Primer ciclo. Título universitario oficial de Grado	621	466	36.421	23.653	58,65	50,76	-0,32%	-24,96%	0,87%	-35,06%
Segundo ciclo. Título oficial de Máster	1.064	798	76.008	47.551	71,44	59,59	20,91%	-25,00%	24,17%	-37,44%
Tercer ciclo. Título oficial de Doctor	33	22	2.134	770	64,67	35,00	65,00%	-33,33%	99,25%	-63,92%
Títulos Universitarios Propios	2.105	1.854	148.987	111.551	70,78	60,17	18,93%	-11,92%	19,56%	-25,13%
Universidad 1º Ciclo- Diplomatura/ Ingeniería Técnica	87	91	5.982	4.136	68,76	45,45	102,33%	4,60%	118,40%	-30,86%
Universidad 2º Ciclo Licenciatura/ Ingeniería Superior	67	35	4.229	2.171	63,12	62,03	-10,67%	-47,76%	-18,22%	-48,66%
Universidad 3º Ciclo- Cursos de Doctorado	7	6	147	219	21,00	36,50	-30,00%	-14,29%	-61,62%	48,98%
TOTAL	5.621	4.317	400.275	254.998	71,21	59,07	8,56%	-23,20%	7,26%	-36,29%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha de extracción PIF finalizados 2019 y 2020: 31/03/2020 Y 31/03/2021.

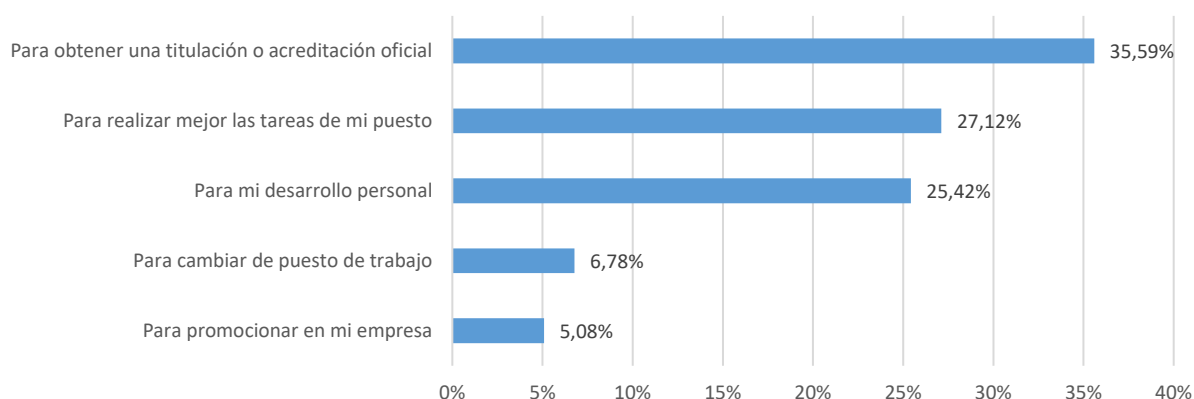
### 1.1.6.3. El acceso a los Permisos individuales de formación y las motivaciones de los trabajadores para participar en la iniciativa

Cuando se solicita el permiso por parte del trabajador, las empresas suelen concederlo; de hecho, en las encuestas realizadas, tanto para el ejercicio 2019 como para el 2020, no se ha detectado ningún caso en el que el trabajador haya solicitado un PIF y la empresa no lo haya concedido. Según los expertos entrevistados, los PIF son denegados en muy contadas ocasiones, y siempre por causas organizativas o de producción, que son las que marca la normativa.

En la Formación programada por las empresas, los beneficios percibidos de la formación realizada están íntimamente ligados al desempeño del trabajo; sin embargo, en los PIF cobran especial relevancia el desarrollo personal y la obtención de titulaciones académicas que pueden repercutir o no en el desempeño laboral. Esta es una de las principales razones por las que algunas empresas no encuentran el nexo entre esta iniciativa y su relación con el trabajador, dado que la formación que se cursa no siempre repercute en una mejora de los procesos empresariales.

Tal y como se veía con anterioridad, disponer de una titulación oficial es la principal utilidad percibida por los participantes en los PIF, seguida de la posibilidad de realizar mejor las tareas asignadas al puesto de trabajo y del desarrollo personal.

Gráfico 1.1.6.3.1. ¿Para qué le sirvió el PIF realizado?. Años 2019 y 2020



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la Formación programada por las empresas y PIF durante el ejercicio 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La mayor parte de los trabajadores encuestados que, conociendo la iniciativa, nunca la han solicitado indican que la principal razón para no hacerlo es que no lo han necesitado.

## 1.2. Contribución de las iniciativas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas

La contribución de las iniciativas evaluadas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas es el segundo de los fines del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, tal y como se establece en la Ley 30/2015.

Para evaluar en qué medida las iniciativas de Formación programada por las empresas y Permisos individuales de formación contribuyen a este objetivo, se analiza el alcance y la cobertura empresarial, el conocimiento que las empresas (formadoras y no formadoras) tienen del sistema, cómo son las entidades externas que apoyan a las empresas formadoras, cuáles son los beneficios percibidos por las empresas sobre la contribución de las iniciativas a la mejora de su productividad y competitividad y la percepción que las empresas formadoras tienen del apoyo de la Fundae.

### 1.2.1. El acceso a la iniciativa por parte de las empresas. Caracterización, cobertura y fidelización

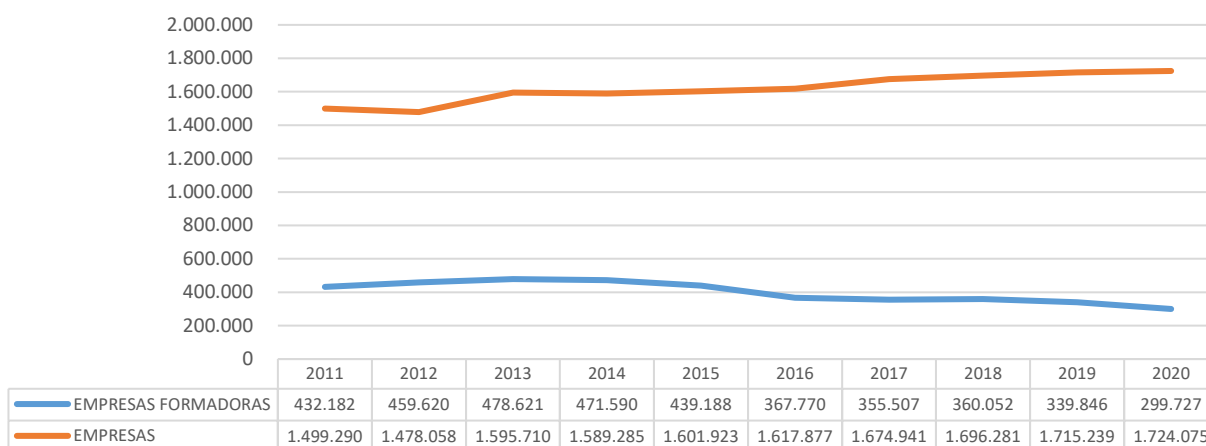
#### 1.2.1.1. La participación de las empresas en la iniciativa

Antes de analizar la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las mismas, en este apartado se cuantifica, se analiza la evolución y se describe la población atendida por la iniciativa, en este caso las empresas.

#### a) La participación de las empresas en la Formación programada: Empresas registradas y empresas formadoras

En los últimos diez años se ha asistido a un crecimiento constante en el número de empresas formadoras hasta el 2013, momento a partir del cual comienza a bajar el número de empresas año tras año. Al contrario de lo que ocurre con la tendencia de participantes, que sigue el patrón del empleo, las empresas formadoras presentan una tendencia de disminución de la participación en la iniciativa, mientras que la tendencia de crecimiento de las empresas españolas es positiva.

Gráfico 1.2.1.1.1. Evolución de empresas y empresas formadoras. B7<sup>59</sup>



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha extracción 2019 31/03/2020.  
Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Estadísticas de las empresas inscritas en TGSS.

En el año 2019 son 395.603 las **empresas registradas** (empresas que acceden al sistema), lo que supone un 2,74% menos que el año anterior, y en el 2020 un 4,04% menos (379.637 empresas). La tasa de acceso de empresas formadoras<sup>60</sup> se sitúa en el 85,91% de las que se dan de alta en el sistema en 2019, indicador de una buena eficacia en la gestión de la formación, una vez que la empresa accede al sistema. Tras una subida constante de esta tasa desde el año 2015, en el 2019 comienza una ligera caída, para desplomarse en el 2020: en este año, la tasa de acceso desciende hasta el 78,95%, posiblemente como consecuencia de la pandemia.

Tabla 1.2.1.1.1. Tasa de acceso de empresas formadoras. INDICADOR B23

Tasa de acceso de empresas formadoras 2019	Tasa de acceso de empresas formadoras 2020	Evolución de la tasa de acceso			
		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
85,91%	78,95%	3,09%	4,28%	-2,95%	-8,10%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de carga: 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

Por territorio, esta tasa de acceso se encuentra en el año 2019 entre el 80,22% de Castilla –La Mancha y el 92,33% de Cantabria. En 2020, Cantabria sigue siendo la comunidad autónoma con mayor tasa de acceso (87,04%) y Madrid es la que presenta el valor menor, con una tasa de acceso del 73,20%. En el ejercicio 2020, un año atípico, la tasa de acceso disminuye en todos los territorios, siendo esta disminución especialmente relevante en Madrid (la tasa de acceso disminuye 11,62 puntos porcentuales) y Cataluña (la tasa de acceso disminuye 7,62 puntos porcentuales), dos de las comunidades autónomas que recogen un mayor número de empresas, por lo que la pérdida de las mismas desde su registro hasta que conforman un grupo formativo, contribuye a la caída de la participación en la iniciativa.

<sup>59</sup> Número de empresas que cuentan con formación notificada en el sistema en la iniciativa de la Formación programada por las empresas. TASA DE VARIACIÓN: número de empresas formadoras del año observado - número de empresa formadoras año anterior / número de empresas formadoras año anterior \* 100.

<sup>60</sup> Tasa de acceso de empresas formadoras: relación entre las empresas que cuentan con un grupo válido notificado (empresas formadoras) respecto a las que se dan de alta en el sistema (empresas registradas).

Tabla 1.2.1.1.2. Tasa de acceso de empresas formadoras, por territorio, 2018-2020. INDICADOR B23

CC.AA.		2018		2019		2020
Andalucía		88,70 %		85,37%		80,75%
Aragón		90,94 %		90,21%		83,51%
P. Asturias		91,76 %		90,68%		85,13%
I. Balears		85,07 %		84,44%		75,04%
Canarias		86,52 %		83,08%		73,92%
Cantabria		92,23 %		92,33%		87,04%
Castilla y León		89,99 %		88,64%		82,67%
Castilla-La Mancha		84,81 %		80,22%		77,49%
Cataluña		89,22 %		86,79%		79,16%
Ceuta		89,24 %		81,36%		75,08%
C. Valenciana		89,17 %		85,66%		79,76%
Extremadura		86,44 %		84,82%		76,79%
Galicia		89,91 %		87,43%		80,70%
C. Madrid		86,98 %		84,83%		73,20%
Melilla		89,18 %		84,21%		81,90%
R. Murcia		90,06 %		84,27%		83,58%
C. F. Navarra		89,91 %		88,40%		82,90%
País Vasco		87,60 %		86,64%		80,32%
La Rioja		89,46 %		88,12%		83,60%
<b>TOTAL</b>		<b>88,52 %</b>		<b>85,91 %</b>		<b>78,95 %</b>

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

Nota: Se eliminan "sin datos" y "trabajadores del mar".

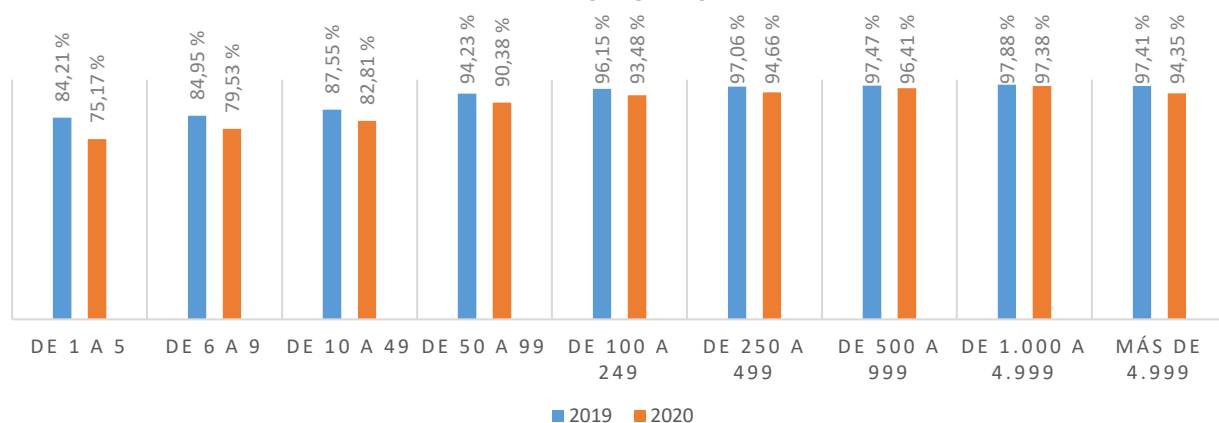
Dentro del 33% de mejores valores.

Dentro del 67% de mejores valores.

Dentro del 33% de peores valores.

La tasa de acceso es considerablemente mayor conforme aumenta el tamaño de la empresa. La disminución observada en la tasa en el ejercicio 2019 se alimenta fundamentalmente de las empresas de entre 1 y 9 trabajadores. Según los expertos entrevistados, las grandes empresas son las que presentan mayores tasas de acceso a la Formación programada por las empresas, ya que son las que más crédito tienen, disponen de más recursos para organizar la formación, la división del trabajo permite dedicar tiempo a la formación y disponen de representación legal de los trabajadores. Por el contrario, a las pequeñas empresas les es más difícil programar esta formación al igual que les resulta más difícil gestionar las bonificaciones.

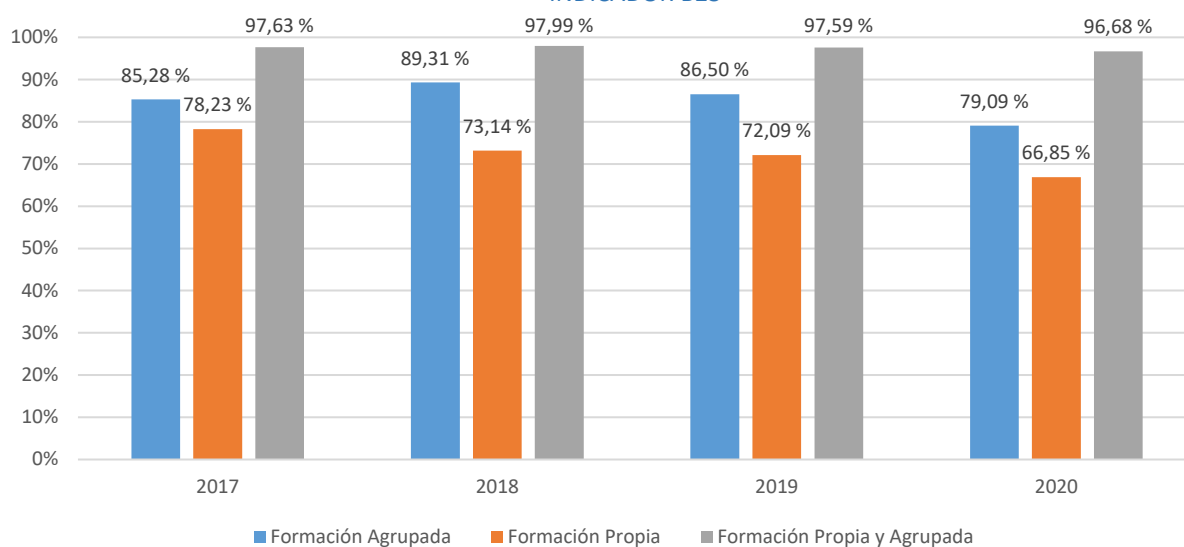
Gráfico 1.2.1.1.2. Tasa de acceso de empresas formadoras 2019 y 2020 según el tamaño de la empresa.  
INDICADOR B23



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

Esta tasa también es considerablemente más elevada cuando la formación la organiza la propia empresa, factor ligado a la disposición de recursos para gestionar la formación de los trabajadores y al tamaño de la empresa, ya que son las grandes empresas las que suelen programar su formación de forma propia y agrupada con más frecuencia, a partir de la detección de necesidades formativas que realizan en sus departamentos correspondientes.

Gráfico 1.2.1.1.3. Tasa de acceso de empresas formadoras 2019 y 2020 según la organización de la formación.  
INDICADOR B23



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

Si se analiza la tasa de acceso de empresas formadoras por actividades económicas observamos cómo en el ejercicio 2019, todas las actividades del sector Industrial (a excepción del suministro de energía) presentan mayores tasas de acceso, al igual que el sector Agrario, el sector Construcción, el Comercio, las Actividades de transporte y dentro del sector Servicios, las Actividades financieras y de seguros, Sanitarias y de servicios sociales, Otros servicios y las Actividades de los hogares.

Las actividades de Educación y las de las Organizaciones y organismos extraterritoriales son las que peores tasas de acceso presentan. En el 2020 se asiste un descenso generalizado de las tasas de acceso, pero se mantiene la tendencia observada anteriormente: los sectores de Agrario, Industrial y Construcción son los que

presentan mejores tasas de acceso, y dentro del sector servicios sólo mantienen buenas tasas de acceso las Sanitarias y de servicios sociales y las Actividades de los hogares.

Tabla 1.2.1.1.3. Tasa de acceso de empresas formadoras por actividad económica, 2018-2020. INDICADOR B23

Actividad	2018	2019	2020
SECCIÓN A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	87,79 %	85,42 %	80,91 %
SECCIÓN B: industrias extractivas	91,99 %	90,17 %	88,50 %
SECCIÓN C: industria manufacturera	90,11 %	88,16 %	82,57 %
SECCIÓN D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	85,71 %	84,42 %	85,32 %
SECCIÓN E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	90,04 %	89,94 %	87,33 %
SECCIÓN F: construcción	89,90 %	88,61 %	83,25 %
SECCIÓN G: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	89,15 %	86,56 %	78,93 %
SECCIÓN H: transporte y almacenamiento	91,80 %	88,82 %	85,29 %
SECCIÓN I: hostelería	87,90 %	82,95 %	73,72 %
SECCIÓN J: información y comunicaciones	85,53 %	82,85 %	77,08 %
SECCIÓN K: actividades financieras y de seguros	88,10 %	87,18 %	80,35 %
SECCIÓN L: actividades inmobiliarias	86,30 %	82,69 %	75,18 %
SECCIÓN M: actividades profesionales, científicas y técnicas	87,60 %	84,94 %	79,47 %
SECCIÓN N: actividades administrativas y servicios auxiliares	86,46 %	84,62 %	79,36 %
SECCIÓN O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	80,43 %	78,71 %	67,03 %
SECCIÓN P: educación	78,05 %	74,92 %	69,66 %
SECCIÓN Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	90,50 %	88,38 %	81,70 %
SECCIÓN R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	87,12 %	84,09 %	74,93 %
SECCIÓN S: otros servicios	88,83 %	87,48 %	70,91 %
SECCIÓN T: actividades de los hogares	93,67 %	91,48 %	86,91 %
SECCIÓN U: actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	79,17 %	70,37 %	64,52 %
TOTAL	<b>88,52 %</b>	<b>85,91 %</b>	<b>78,95 %</b>

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

- Dentro del 33% de mejores valores.
- Dentro del 67% de mejores valores.
- Dentro del 33% de peores valores.

Siguiendo la tendencia decreciente observada desde el año 2014, en el año 2019 el volumen de **empresas formadoras** disminuye un 5,61% respecto al año anterior (sumando un total de 339.846 empresas); y en el 2020, como consecuencia de la COVID-19, las empresas formadoras descienden aún más: un 11,81% respecto al año anterior, sumando un total de 299.727 empresas.

Tabla 1.2.1.1.4. Empresas formadoras 2019 y 2020 y evolución. INDICADOR B7<sup>61</sup>

Empresas formadoras		Tasa de variación interanual			
2019	2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
339.846	299.727	-3,33%	1,28%	-5,61%	-11,81%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021.

La pérdida de empresas formadoras se nutre fundamentalmente de las más pequeñas: el descenso de empresas formadoras de 2019 proviene de la caída de las empresas de menos de 9 trabajadores en el sistema, poniendo de manifiesto la dificultad del acceso de las microempresas; mientras que el resto de las empresas, mantienen una tendencia creciente.

<sup>61</sup> Número de empresas que cuentan con formación notificada en el sistema en la iniciativa de la Formación programada por las empresas. TASA DE VARIACIÓN: número de empresas formadoras del año observado - número de empresa formadoras año anterior / número de empresas formadoras año anterior \* 100.

En el 2020, la tendencia es decreciente en todas las empresas de entre 1 y 249 trabajadores, a pesar de que las empresas de más de 50 trabajadores suman más que en el 2018 y años anteriores; e incluso, con la situación provocada por la pandemia, las empresas de más de 250 trabajadores continúan su tendencia creciente en el sistema.

Tabla 1.2.1.1.5. Empresas formadoras 2019 y 2020 y evolución, por tamaño de la empresa. INDICADOR B7

Tamaño de la empresa (número de trabajadores)	Empresas formadoras					Tasa de variación interanual			
	2018	2019		2020		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
De 1 a 5	196.689	177.115	52,12%	150.496	50,21%	-7,31%	-1,28%	-9,95%	-15,03%
De 6 a 9	51.271	49.191	14,47%	43.679	14,57%	0,26%	2,35%	-4,06%	-11,21%
De 10 a 49	86.659	86.925	25,58%	79.627	26,57%	2,71%	5,41%	0,31%	-8,40%
De 50 a 99	13.262	13.939	4,10%	13.388	4,47%	5,08%	6,59%	5,10%	-3,95%
De 100 a 249	7.855	8.131	2,39%	7.943	2,65%	5,05%	6,09%	3,51%	-2,31%
De 250 a 499	2.301	2.447	0,72%	2.482	0,83%	5,26%	4,59%	6,35%	1,43%
De 500 a 999	1.086	1.117	0,33%	1.156	0,39%	3,71%	7,95%	2,85%	3,49%
De 1.000 a 4.999	691	739	0,22%	743	0,25%	5,09%	4,54%	6,95%	0,54%
Más de 4.999	113	113	0,03%	117	0,04%	4,00%	8,65%	0,00%	3,54%
TOTAL	360.052	339.846	100,00%	299.727	100,00%	-3,33%	1,28%	-5,61%	-11,81%

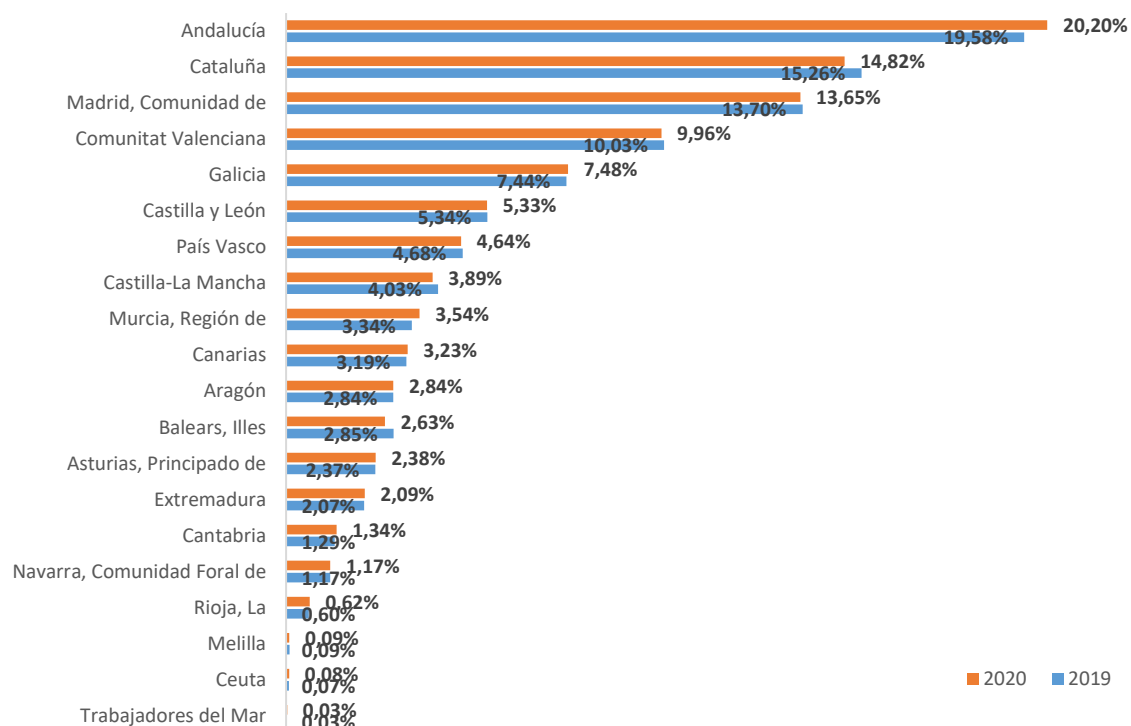
Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021.

Nota: Se eliminan "Otras situaciones".

Territorialmente, Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia son las cuatro comunidades autónomas con mayor representatividad en el total de empresas formadoras (entre las cuatro suman casi el 60% del total), coincidiendo con los territorios que acumulan un mayor número de empresas en nuestro país.

Gráfico 1.2.1.1.4. Distribución de las empresas formadoras 2019 y 2020, por comunidad autónoma. INDICADOR B7



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Nota: Se eliminan "Otras situaciones".

La evolución de las empresas formadoras decrece en todos los territorios durante los años evaluados (2019 y 2020). En el año 2019, se pierden empresas formadoras en todas las comunidades autónomas, mientras que

la evolución del tejido empresarial podría considerarse muy estable (tan sólo Aragón pierde un 0,02% de sus empresas con respecto al año anterior).

En el ejercicio 2020, la crisis sanitaria originada por la COVID-19 incrementa la tendencia decreciente de empresas formadoras, siendo especialmente significativa las pérdidas en Baleares (18,3%), Castilla La Mancha (14,8%), Cataluña (14,3%) y Madrid (12,17%). A pesar de la crisis sanitaria, en el ejercicio 2020 el tejido empresarial se sigue manteniendo una cierta estabilidad (incluso de forma global, el número de empresas se incrementa en un 0,52%), por lo que no se puede explicar, durante el periodo de la pandemia, la pérdida de empresas formadoras por la pérdida general de empresas.

Tabla 1.2.1.1.6. Empresas formadoras 2019 y 2020 y evolución, por territorio. INDICADOR B7

CC.AA	Empresas formadoras		Tasa de variación interanual			
	2019	2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Andalucía	66.553	60.530	-1,36%	3,45%	-3,55%	-9,05%
Aragón	9.667	8.524	-3,74%	3,38%	-5,54%	-11,82%
P. Asturias	8.057	7.132	-5,25%	-3,04%	-7,69%	-11,48%
I. Balears	9.697	7.871	-7,54%	-1,04%	-4,00%	-18,83%
Canarias	10.842	9.673	0,38%	2,62%	-9,18%	-10,78%
Cantabria	4.395	4.017	-5,31%	1,24%	-7,42%	-8,60%
Castilla y León	18.159	15.978	-5,04%	1,22%	-8,51%	-12,01%
Castilla-La Mancha	13.695	11.661	-8,29%	-3,59%	-8,17%	-14,85%
Cataluña	51.868	44.409	-2,27%	1,23%	-2,59%	-14,38%
Ceuta	240	238	-9,23%	4,07%	-21,82%	-0,83%
C. Valenciana	34.079	29.845	-5,45%	0,69%	-8,37%	-12,42%
Extremadura	7.035	6.250	-4,43%	2,70%	-10,75%	-11,16%
Galicia	25.284	22.420	-0,90%	3,11%	-8,17%	-11,33%
C. Madrid	46.563	40.898	-1,79%	1,56%	-4,33%	-12,17%
Melilla	320	258	-8,68%	-5,98%	-7,51%	-19,38%
R. Murcia	11.345	10.619	-8,29%	0,93%	-6,01%	-6,40%
C.F. Navarra	3.985	3.515	-8,54%	0,14%	-8,20%	-11,79%
País Vasco	15.915	13.919	-2,35%	-2,19%	-4,59%	-12,54%
La Rioja	2.040	1.871	-7,04%	-6,34%	-3,50%	-8,28%
Trabajadores del Mar	88	87	-9,14%	-12,43%	-40,54%	-1,14%
TOTAL	339.846	299.727	-3,33%	1,28%	-5,61%	-11,81%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Nota: Se eliminan "Sin datos".

La estructura de la distribución de empresas formadoras por sectores guarda cierta relación con la estructura del tejido empresarial español, tanto en el 2019 como en el 2020. Como se describía en el contexto económico, la estructura empresarial española, en función de sus sectores productivos, es la de una sociedad basada en el sector terciario en el 2019, recogiendo los sectores Servicios, Comercio y Hostelería más del 70% del total de empresas. Estos tres sectores recogen algo más del 60% del total de las empresas formadoras. El sector Agrario recoge tan sólo alrededor del 4% de las empresas formadoras, estando claramente infrarrepresentado, al contrario que los sectores Industria y Construcción. Por grandes sectores productivos, salvo el sector Construcción, que se mantiene estable, todos pierden empresas formadoras en el 2019 y todos, sin excepción, pierden empresas en el 2020.



Tabla 1.2.1.1.7. Empresas formadoras 2019 y 2020 y evolución, por sector productivo. INDICADOR B7

Sectores	2019		2020		Tasa de variación interanual			
	N	%	N	%	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A)	12.753	3,75%	11.853	3,95%	-1,66%	-10,29%	-0,28%	-7,06%
Industria, energía y agua (B-E)	41.179	12,12%	37.016	12,35%	-0,74%	2,35%	-4,54%	-10,11%
Construcción (F)	43.329	12,75%	38.705	12,91%	-0,53%	9,19%	0,59%	-10,67%
Comercio (G)	75.072	22,09%	65.526	21,86%	-10,14%	7,39%	-8,43%	-12,72%
Hostelería (I)	45.114	13,27%	36.646	12,23%	-4,16%	-10,97%	-7,22%	-18,77%
Otros servicios (H, I-U)	122.399	36,02%	109.981	36,69%	-0,39%	1,36%	-6,17%	-10,15%
TOTAL	339.846	100,00%	299.727	100,00%	-3,33%	1,28%	-5,61%	-11,81%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021.

- El sector Agrario representa alrededor del 4% del total de las empresas formadoras tanto en 2019 como en 2020. La evolución de las empresas formadoras de este sector es muy variable, observando una cierta estabilidad en el 2019 respecto al año anterior y una caída considerablemente inferior que el total de empresas formadoras en 2020. Dentro de este sector, es el agrario la que tiene el mayor peso de las empresas formadoras.

Tabla 1.2.1.1.8. Empresas formadoras de las actividades del sector Agrario. INDICADOR B7

Actividades económicas			Empresas formadoras		Variación interanual	
			2019	2020	2018-2019	2019-2020
A	01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados	11.445	10.633	1,30%	-7,09%
	02	Silvicultura y explotación forestal	543	499	8,82%	-8,10%
	03	Pesca y acuicultura	765	721	-22,88%	-5,75%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021.

- El sector Industrial recoge aproximadamente al 12% del total de las empresas formadoras tanto en 2019 como en 2020. La industria manufacturera es la actividad más relevante en cuanto al acceso a la iniciativa, aglutinando el 11,31% del total de empresas formadoras en 2019 y el 11,46% en 2020. Del total de actividades de este sector, tan sólo el suministro de energía eléctrica no muestra una caída de empresas formadoras en el sistema en los ejercicios evaluados.

Tabla 1.2.1.1.9. Empresas formadoras del sector Industrial. INDICADOR B7

Actividades económicas	2019		2020		Tasa de variación interanual			
	N	%	N	%	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
B: Industrias extractivas	633	0,19%	600	0,20%	28,73%	-27,13%	-4,95%	-5,21%
C: Industria manufacturera	38.451	11,31%	34.350	11,46%	-3,88%	5,93%	-4,67%	-10,67%
D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	477	0,14%	529	0,18%	167,18%	-65,75%	0,63%	10,90%
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1.618	0,48%	1.537	0,51%	9,24%	-6,20%	-2,71%	-5,01%
TOTAL EMPRESAS FORMADORAS	339.846	100,00%	299.727	100,00%	-3,33%	1,28%	-5,61%	-11,81%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021.

Descendiendo más en las actividades económicas, destacan por su relevancia, en cuanto a número de empresas formadoras, la fabricación de productos metálicos, la industria de la alimentación, la reparación e instalación de maquinaria y equipo, la fabricación de maquinaria y equipo, la fabricación de otros productos minerales no metálicos, las artes gráficas, la industria de la madera y del corcho, la fabricación de muebles, la fabricación de productos de caucho y plásticos, la industria química y la fabricación de bebidas. Todas ellas presentan una pérdida de empresas en la iniciativa en 2019 que se acentúa en el 2020.

Tabla 1.2.1.1.10. Empresas formadoras del sector Industrial. INDICADOR B7

Secciones/actividades económicas			Empresas formadoras		Variación interanual	
			2019	2020	2019	2020
B	05	Extracción de antracita, hulla y lignito	9	9	-25,00%	0,00%
	06	Extracción de crudo de petróleo y gas natural	4	8	100,00%	100,00%
	07	Extracción de minerales metálicos	24	23	20,00%	-4,17%
	08	Otras industrias extractivas	580	543	-4,61%	-6,38%
	09	Actividades de apoyo a las industrias extractivas	16	17	-33,33%	6,25%
C	10	Industria de la alimentación	6.644	6.062	-5,97%	-8,76%
	11	Fabricación de bebidas	1.382	1.316	-7,25%	-4,78%
	12	Industria del tabaco	13	14	0,00%	7,69%
	13	Industria textil	836	721	-7,62%	-13,76%
	14	Confección de prendas de vestir	676	521	-17,46%	-22,93%
	15	Industria del cuero y del calzado	592	450	-15,55%	-23,99%
	16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	1.739	1.521	-0,29%	-12,54%
	17	Industria del papel	524	491	-3,50%	-6,30%
	18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	1.893	1.588	-10,24%	-16,11%
	19	Coquerías y refino de petróleo	11	12	-15,38%	9,09%
	20	Industria química	1.411	1.320	-5,56%	-6,45%
	21	Fabricación de productos farmacéuticos	225	214	-0,44%	-4,89%
	22	Fabricación de productos de caucho y plásticos	1.416	1.283	-3,41%	-9,39%
	23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	2.144	1.978	-5,47%	-7,74%
	24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	945	866	-4,45%	-8,36%
	25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	8.316	7.289	-0,50%	-12,35%
	26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	412	381	-3,74%	-7,52%
	27	Fabricación de material y equipo eléctrico	577	503	0,70%	-12,82%
	28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	2.628	2.354	-2,59%	-10,43%
	29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	716	655	-3,37%	-8,52%
30	Fabricación de otro material de transporte	391	355	-4,87%	-9,21%	
31	Fabricación de muebles	1.501	1.334	-11,76%	-11,13%	
32	Otras industrias manufactureras	803	686	-4,06%	-14,57%	
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	2.656	2.436	-3,07%	-8,28%	
D	35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	477	529	0,63%	10,90%
E	36	Captación, depuración y distribución de agua	523	512	-9,20%	-2,10%
	37	Recogida y tratamiento de aguas residuales	184	152	5,75%	-17,39%
	38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	847	797	0,24%	-5,90%
	39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	64	76	-5,88%	18,75%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021.

- El sector de la Construcción recoge aproximadamente a casi el 13% del total de las empresas formadoras tanto en 2019 como en 2020, presentando cierta estabilidad en el año 2019, respecto al anterior para caer un 10,67% en el año 2020. Las actividades de construcción especializada y la construcción de edificios son

las actividades que recogen mayor número de empresas formadoras en el sector, siendo las que contribuyen al comportamiento observado en los ejercicios evaluados.

**Tabla 1.2.1.1.11. Empresas formadoras del sector Construcción. INDICADOR B7**

Actividades económicas			Empresas formadoras		Variación interanual	
			2019	2020	2019	2020
	41	Construcción de edificios	16.092	14.232	0,58%	-11,56%
	42	Ingeniería civil	1.429	1.308	-1,72%	-8,47%
<b>F</b>	43	Actividades de construcción especializada	25.808	23.165	0,73%	-10,24%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021.

- El sector Comercio contribuye al total de empresas formadoras con el 22% de las mismas, tanto en 2019 como en 2020. Al igual que la mayor parte de los sectores presenta una caída importante de empresas en el sistema en el 2019 que se agudiza en el año de la pandemia. Las tres actividades económicas que integran este sector son importantes, en cuanto al número de empresas formadoras y las tres muestran pérdidas en el 2019, muy agravadas en el 2020.

**Tabla 1.2.1.1.12. Empresas formadoras del sector Comercio. INDICADOR B7**

Actividades económicas			Empresas formadoras		Variación interanual	
			2019	2020	2019	2020
	45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	13.883	11.524	-4,17%	-16,99%
	46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	24.864	22.338	-5,61%	-10,16%
<b>G</b>	47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	36.325	31.664	-11,73%	-12,83%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021.

- La Hostelería recoge el 13,27% del total de empresas formadoras en 2019 y el 12,23% en el 2020, mostrando pérdidas anuales en el número de formadoras en la iniciativa, que son especialmente importantes en el 2020, afectando tanto a los servicios de alojamiento, como a los servicios de comidas y bebidas, como consecuencia no sólo de la tendencia de la participación de las empresas en la iniciativa, sino de las especiales dificultades que la pandemia ha ocasionado en este sector.

**Tabla 1.2.1.1.13. Empresas formadoras del sector Hostelería. INDICADOR B7**

Actividades económicas			Empresas formadoras		Variación interanual	
			2019	2020	2019	2020
	55	Servicios de alojamiento	6.029	4.891	-5,11%	-18,88%
<b>I</b>	56	Servicios de comidas y bebidas	39.085	31.755	-7,53%	-18,75%

Fuente: Bases de datos Fundae.

Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021.

- Por último, el sector Otros servicios presenta también una pérdida de empresas formadoras en 2019 en todas las actividades económicas, salvo en administración pública, defensa y seguridad social obligatoria; pérdida que se acentúa en el año 2020. Este sector está compuesto por actividades muy diversas, siendo las más relevantes por el peso que suponen sobre el total de empresas formadoras las actividades profesionales científicas y técnicas (aproximadamente el 7% del total) y las actividades de transporte (casi el 6% del total de empresas formadoras).

Tabla 1.2.1.1.14. Empresas formadoras del sector Otros servicios. INDICADOR B7

	2019		2020		Tasa de variación interanual			
	N	%	N	%	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
<b>Actividades económicas</b>								
H: Transporte y almacenamiento	18.732	5,51%	17.250	5,76%	1,19%	-2,11%	-6,05%	-7,91%
J: Información y comunicaciones	6.042	1,78%	5.520	1,84%	8,33%	1,71%	-5,01%	-8,64%
K: Actividades financieras y de seguros	3.632	1,07%	3.459	1,15%	6,07%	-3,00%	-5,64%	-4,76%
L: Actividades inmobiliarias	5.212	1,53%	4.676	1,56%	8,72%	-1,33%	-7,88%	-10,28%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	24.734	7,28%	22.180	7,40%	-13,46%	17,66%	-6,41%	-10,33%
N: Actividades administrativas y servicios auxiliares	12.909	3,80%	11.775	3,93%	-4,15%	6,05%	-5,55%	-8,78%
O: Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	196	0,06%	183	0,06%	39,44%	36,36%	3,70%	-6,63%
P: Educación	11.890	3,50%	10.728	3,58%	-1,14%	1,01%	-5,59%	-9,77%
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	14.642	4,31%	12.800	4,27%	5,69%	-3,24%	-3,49%	-12,58%
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	6.034	1,78%	5.120	1,71%	-9,30%	13,19%	-5,13%	-15,15%
S: Otros servicios	15.801	4,65%	13.594	4,54%	14,86%	14,30%	-9,10%	-13,97%
T: Actividades de los hogares	2.556	0,75%	2.676	0,89%	-26,11%	14,00%	-9,55%	4,69%
U: Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	19	0,01%	20	0,01%	804,55%	90,45%	0,00%	5,26%
<b>TOTAL EMPRESAS FORMADORAS</b>	<b>339.846</b>	<b>100,00%</b>	<b>299.727</b>	<b>100,00%</b>	<b>-3,33%</b>	<b>1,28%</b>	<b>-5,61%</b>	<b>-11,81%</b>

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021.

## b) Empresas formadoras según el uso del crédito

A pesar de que la participación de las empresas en la iniciativa disminuye, la eficacia, en cuanto a su gestión y la eficiencia en cuanto al uso del crédito aumenta ligeramente en el ejercicio 2019 respecto al año anterior: del total de empresas formadoras en 2019, un 92,99% ha **dispuesto** del crédito (tasa de alcance I<sup>62</sup>). También desciende el número de empresas que han **bonificado** su crédito en el ejercicio 2019, sumando un total de 284.583, pero la tasa de alcance II<sup>63</sup> del 83,74% sigue siendo algo más alta que el año anterior (en 2018, un 83,41%). Por lo tanto, en el ejercicio 2019 podemos decir que, aunque se observa una disminución en la extensión de la formación, la eficiencia en el uso del crédito es mejor.

En el 2020 las empresas con crédito dispuesto ascienden a un total de 275.298, lo que supone una tasa de alcance I del 91,85%. Las empresas que bonifican el crédito suman 243.140 y la tasa de alcance II es de 81,12%. En línea con la importante disminución de empresas formadoras, tanto las empresas que disponen del crédito como las que finalmente lo bonifican también disminuyen de forma importante; sin embargo, la tasa de alcance I disminuye muy ligeramente y la tasa de alcance II también lo hace en aproximadamente 3 puntos. Teniendo en cuenta las dificultades a las que se han enfrentado las empresas en el 2020, por la situación vivida durante este año, y la importante caída de empresas en el sistema, la utilización del crédito y la bonificación posterior del mismo, arrojan unos resultados relativamente positivos.

<sup>62</sup> Número de empresas formadoras que han dispuesto de crédito para formar a sus trabajadores en la iniciativa de la Formación programada por las empresas. TASA DE ALCANCE I: número de empresas formadoras con crédito dispuesto / total de empresas formadoras.

<sup>63</sup> Número de empresas formadoras que han dispuesto de crédito para formar a sus trabajadores y han aplicado la bonificación por la formación realizada en la iniciativa de la Formación programada por las empresas. TASA DE ALCANCE II: número de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado / total de empresas formadoras.

Tabla 1.2.1.1.15. Volumen de empresas con crédito dispuesto y tasa de alcance I. 2019 y 2020. INDICADORES B8 y B9

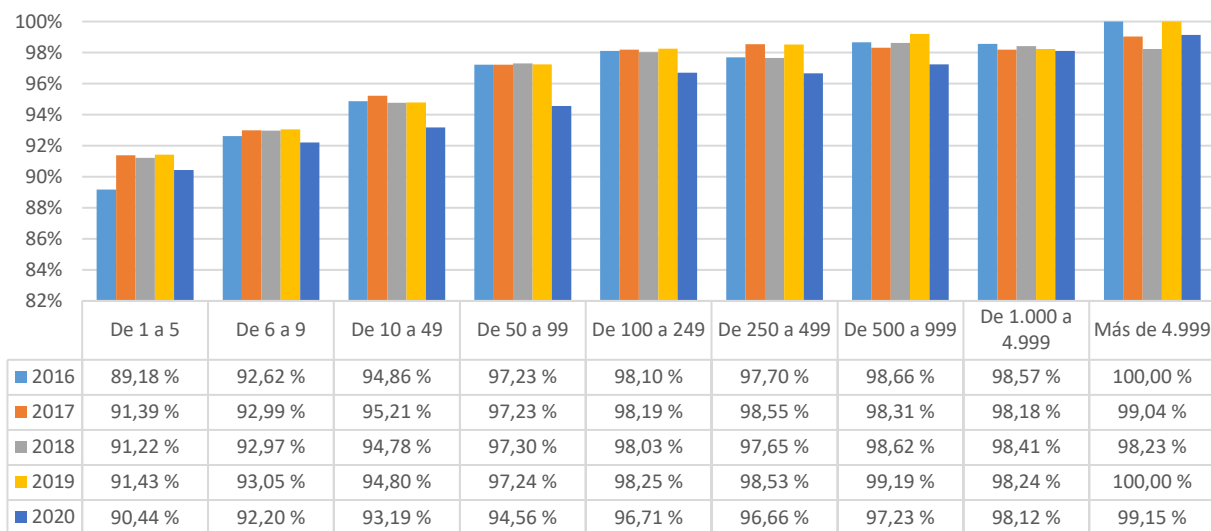
Años	2019	2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Volumen de empresas con crédito dispuesto	316.020	275.298	-1,74%	1,12%	-5,37%	-12,89%
Tasa de alcance I	92,99%	91,85%	1,65%	-0,15%	0,26%	-1,23%
Volumen de empresas con crédito dispuesto bonificado	284.583	243.140	-1,83%	1,31%	-5,24%	-14,56%
Tasa de alcance II	83,74%	81,12%	1,55%	0,03%	0,39%	-3,13%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

Al igual que se observan diferencias en el acceso a la formación por parte de las empresas según su tamaño, también se aprecian diferencias en cuanto al uso del crédito y a la posterior bonificación del mismo, obteniendo unas conclusiones muy parecidas que ponen de manifiesto la desventaja de las empresas más pequeñas:

- La tasa de alcance I aumenta conforme lo hace el tamaño de la empresa, de modo que las empresas de menor tamaño y en especial las de 1-9 trabajadores, presentan una menor eficacia respecto a la gestión de la formación y una menor eficiencia respecto a la gestión del crédito asignado, poniendo de nuevo de manifiesto su situación de desventaja en el sistema.

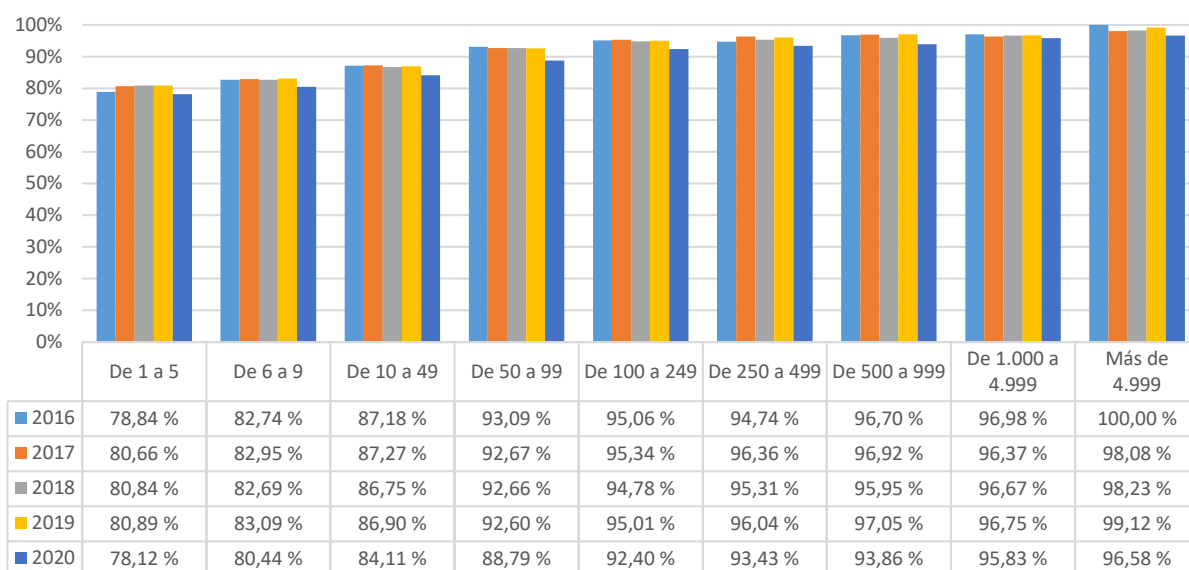
Gráfico 1.2.1.1.5. Tasa de alcance I, por tamaño de empresa. Evolución 2016-2020. INDICADOR B8



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

- Las empresas cada vez bonifican con más eficiencia el crédito dispuesto y esto ocurre en todos los tamaños de empresa. Sin embargo, siguen manteniéndose las diferencias entre las distintas empresas formadoras en función de su tamaño, de modo que las empresas de 1-9 trabajadores tienen mayores dificultades también en la bonificación del crédito (tasa de alcance II).

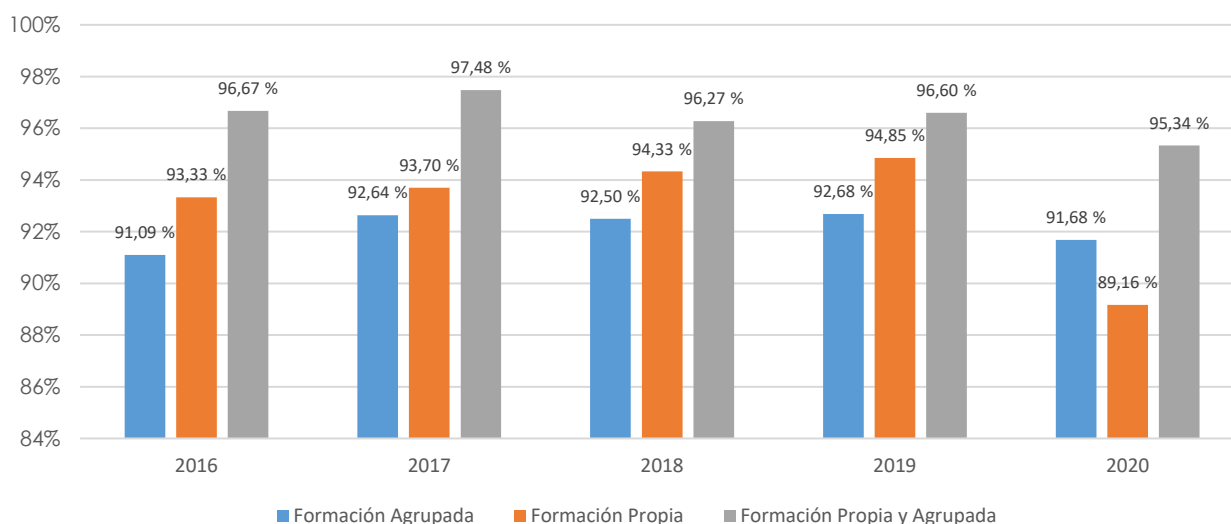
Gráfico 1.2.1.1.6. Tasa de alcance II, por tamaño de empresa. Evolución 2016-2020. INDICADOR B8



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

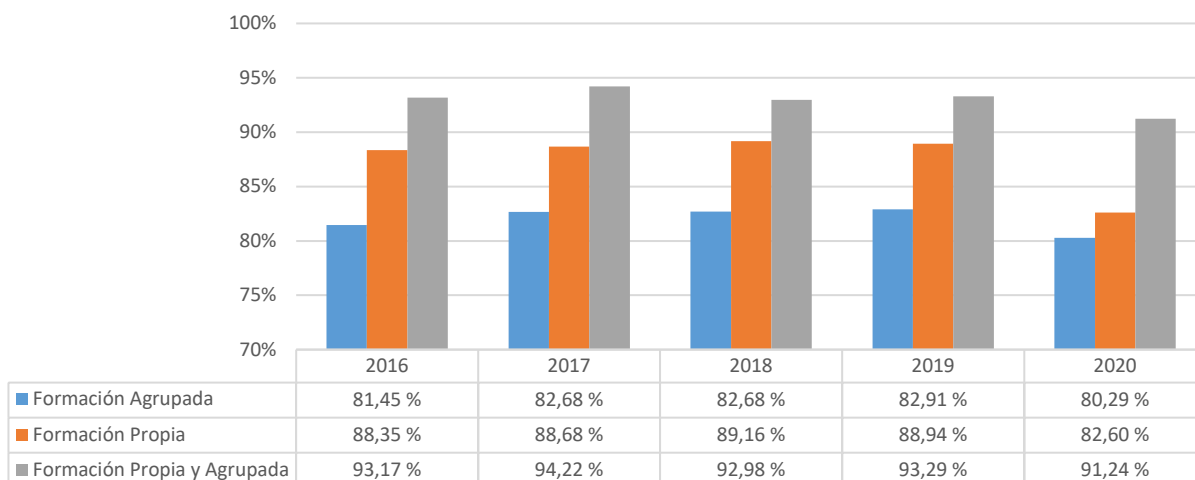
También se observan diferencias en función de la organización de la formación. Las empresas que organizan su formación de forma agrupada exclusivamente son las que presentan una muy ligera disminución en la eficiencia, eficacia en la gestión y disposición del crédito. En este grupo suelen estar las empresas de menor tamaño que no cuentan con recursos propios para hacerlo y precisan recurrir a esta forma organizativa para poder proporcionar formación a sus trabajadores. En la formación agrupada es también donde se encuentran las mayores dificultades a la hora de bonificar la formación realizada.

Gráfico 1.2.1.1.7. Tasa de alcance I, por organización de la formación. Evolución 2016-2020. INDICADOR B8



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

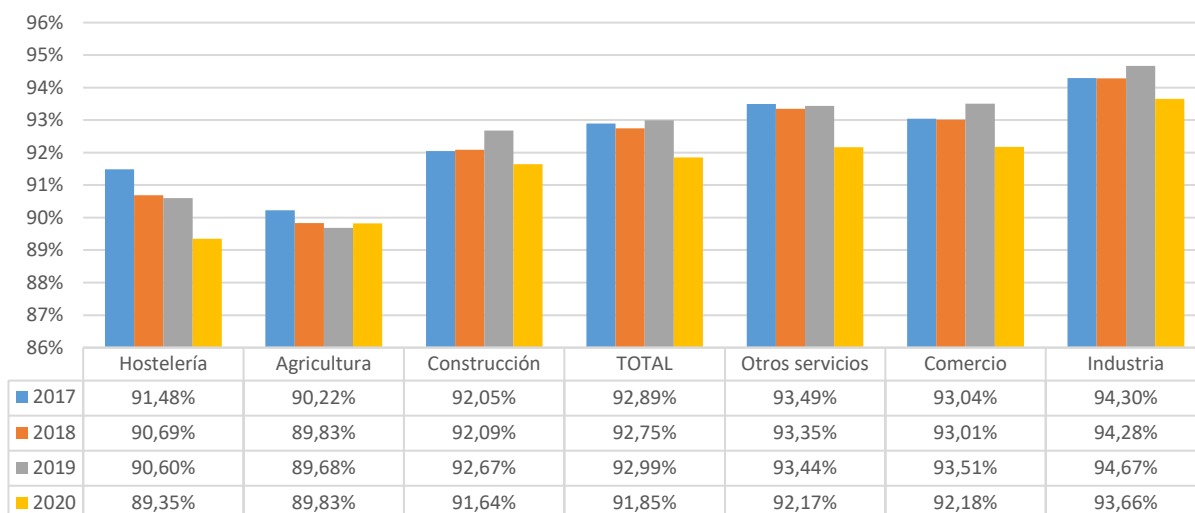
Gráfico 1.2.1.1.8. Tasa de alcance II, por organización de la formación. Evolución 2016-2020. INDICADOR B9



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

Los sectores Industria, Comercio y Otros servicios son los que presentan mejores resultados tanto sobre la disposición del crédito como sobre la formación que finalmente se bonifican las empresas que los integran, frente a los sectores Agricultura y Construcción y a la sección económica Hostelería. Esta tendencia se mantiene en los últimos años, con algunas variaciones a las que es preciso atender: a excepción de la sección de la Hostelería y del sector de la Agricultura, el resto de las empresas mantienen una tendencia creciente en la disposición del crédito hasta el año 2020, en el que se asiste a una caída generalizada como consecuencia de la crisis sanitaria.

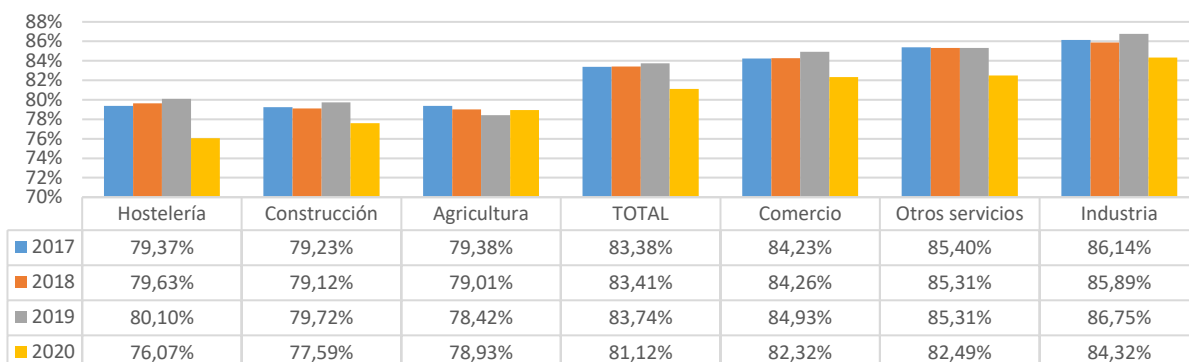
Gráfico 1.2.1.1.9. Tasa de alcance I, por sectores económicos. Evolución 2017-2020. INDICADOR B8



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

Sin embargo, una vez se ha dispuesto del crédito, todos los sectores productivos (a excepción de la Agricultura) muestran una tendencia creciente en el ejercicio 2019 en la proporción de empresas que bonifican su crédito, asistiendo a una caída en el 2020.

Gráfico 1.2.1.1.10. Tasa de alcance II, por sectores económicos. Evolución 2017-2020. INDICADOR B9



Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

En los siguientes puntos se analizan estas tasas de alcance por actividades económicas, y se comparan con la media total (recordemos que la tasa de alcance I en el 2019 fue de 92,99% y en el 2020 de 91,85% y, la tasa de alcance II en el 2019 fue de 83,74% y en el 2020 de 81,12%), pudiendo observar que:

- Todas las actividades del sector Agrario presentan una menor eficiencia que la media total tanto en la disposición del crédito como en su bonificación.

Tabla 1.2.1.1.16. Tasas de alcance I y II. 2019 y 2020. Sector Agrario. INDICADORES B8 y B9

Actividades económicas			Tasa de alcance I		Tasa de alcance II	
			2019	2020	2019	2019
A	01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	89,73%	89,70%	78,33%	78,76%
	02	Silvicultura y explotación forestal	90,42%	90,98%	77,72%	78,76%
	03	Pesca y acuicultura	88,37%	90,85%	80,26%	81,55%

Fuente: Bases de datos Fundae. (Marcados en gris los valores inferiores a la media total). Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

- El sector Industrial es el que presenta mayores niveles de eficiencia. Este sector es el que incluye menos empresas pequeñas y normalmente se trata de un sector altamente especializado y con mayores necesidades de formaciones de obligado cumplimiento para los trabajadores. La práctica totalidad de las actividades que se incluyen en este sector Industrial, presentan mejores resultados que la media total, tanto en la proporción de empresas que utilizan su crédito como en la de las empresas que lo bonifican.



Tabla 1.2.1.1.17. Tasas de alcance I y II. 2019 y 2020. Sector Industrial. INDICADORES B8 y B9

Actividades económicas		Tasa de alcance I		Tasa de alcance II		
		2019	2020	2019	2020	
B	05	Extracción de antracita, hulla y lignito	77,78%	77,78%	66,67%	55,56%
	06	Extracción de crudo de petróleo y gas natural	75,00%	100,00%	50,00%	100,00%
	07	Extracción de minerales metálicos	95,83%	100,00%	83,33%	91,30%
	08	Otras industrias extractivas	93,79%	92,08%	85,52%	86,00%
	09	Actividades de apoyo a las industrias extractivas	87,50%	94,12%	87,50%	76,47%
	10	Industria de la alimentación	94,67%	93,75%	87,01%	84,49%
	11	Fabricación de bebidas	94,72%	92,78%	86,76%	84,73%
	12	Industria del tabaco	100,00%	100,00%	92,31%	100,00%
	13	Industria textil	93,66%	93,62%	87,32%	82,39%
C	14	Confección de prendas de vestir	93,05%	93,09%	85,50%	81,38%
	15	Industria del cuero y del calzado	92,06%	90,89%	84,46%	83,78%
	16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	94,08%	94,08%	85,85%	82,31%
	17	Industria del papel	96,37%	93,69%	89,50%	86,76%
	18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	93,08%	91,37%	86,32%	80,10%
	19	Coquerías y refino de petróleo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	20	Industria química	95,68%	95,15%	89,51%	86,97%
	21	Fabricación de productos farmacéuticos	97,78%	92,52%	94,22%	85,98%
	22	Fabricación de productos de caucho y plásticos	96,26%	93,76%	90,18%	86,20%
	23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	95,20%	93,17%	88,25%	85,39%
	24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	96,40%	95,38%	90,26%	87,30%
	25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	94,96%	94,13%	85,40%	83,69%
	26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	95,87%	93,18%	87,14%	83,99%
	27	Fabricación de material y equipo eléctrico	97,40%	93,24%	91,51%	87,48%
	28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	95,93%	94,35%	89,23%	86,75%
	29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	96,65%	94,50%	92,46%	88,09%
	30	Fabricación de otro material de transporte	93,09%	93,24%	86,70%	87,04%
	31	Fabricación de muebles	93,20%	93,93%	84,88%	84,86%
	32	Otras industrias manufactureras	93,90%	94,17%	85,06%	82,65%
	D	33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	93,83%	92,90%	82,94%
35		Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	91,19%	92,25%	83,44%	80,34%
E		36	Captación, depuración y distribución de agua	94,07%	94,34%	87,95%
	37	Recogida y tratamiento de aguas residuales	95,11%	93,42%	82,07%	85,53%
	38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	92,92%	93,35%	85,36%	86,57%
	39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	93,75%	94,74%	85,94%	78,95%

Fuente: Bases de datos Fundae. (Marcados en gris los valores inferiores a la media total). Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

- El sector de la Construcción presenta unas tasas de alcance I y II muy similares a la media total, siendo la actividad construcción de edificios la que presenta valores algo inferiores en ambas tasas tanto en 2019 como en 2020.

Tabla 1.2.1.1.18. Tasas de alcance I y II. 2019 y 2020. Sector Construcción. INDICADORES B8 y B9

Actividades económicas		Tasa de alcance I		Tasa de alcance II	
		2019	2020	2019	2020
41	Construcción de edificios	91,68%	90,70%	78,10%	76,12%
42	Ingeniería civil	93,35%	93,27%	81,81%	81,57%
<b>F</b> 43	Actividades de construcción especializada	93,26%	92,13%	80,61%	78,26%

Fuente: Bases de datos Fundae. (Marcados en gris los valores inferiores a la media total). Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

- El sector Comercio presenta unas tasas de alcance I y II algo superiores a la media total, salvo en la venta y reparación de vehículos de motor, tanto en 2019 como en 2020.

Tabla 1.2.1.1.19. Tasas de alcance I y II. 2019 y 2020. Sector Comercio. INDICADORES B8 y B9

Actividades económicas		Tasa de alcance I		Tasa de alcance II	
		2019	2020	2019	2020
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	92,76%	89,71%	82,97%	78,82%
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	94,13%	93,15%	85,86%	83,92%
<b>G</b> 47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	93,37%	92,39%	85,05%	82,47%

Fuente: Bases de datos Fundae. (Marcados en gris los valores inferiores a la media total). Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

- La sección económica de la Hostelería presenta diferencias entre las actividades que la integran, de modo que los Servicios de alojamiento son más eficientes en el uso y bonificación del crédito que los de Comidas y bebidas. Este sector, que ha sido uno de los más castigados por la crisis sanitaria presenta caídas importantes en el año 2020, tanto en el número de empresas que acceden a la iniciativa como en la eficiencia de las que lo han hecho.

Tabla 1.2.1.1.20. Tasas de alcance I y II. 2019 y 2020. Sector Hostelería. INDICADORES B8 y B9

Actividades económicas		Tasa de alcance I		Tasa de alcance II	
		2019	2020	2019	2020
55	Servicios de alojamiento	93,63%	91,11%	85,65%	80,33%
<b>I</b> 56	Servicios de comidas y bebidas	90,13%	89,08%	79,24%	75,41%

Fuente: Bases de datos Fundae. (Marcados en gris los valores inferiores a la media total). Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

- Por último, el sector Otros servicios, presenta mucha variedad en la tipología de empresas en función del uso que han hecho del crédito, dado que se caracteriza por englobar actividades económicas muy dispares.

Las actividades de Asistencia en establecimientos residenciales, Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, las Actividades de servicios sociales sin alojamiento, Educación, Bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales, las Actividades de seguridad e investigación, Investigación y desarrollo, las Actividades veterinarias, el Transporte y las Actividades relacionadas con el empleo son las que presentan un mayor grado de eficiencia en la gestión del crédito y en la bonificación del mismo, tanto en el 2019 como en el 2020.

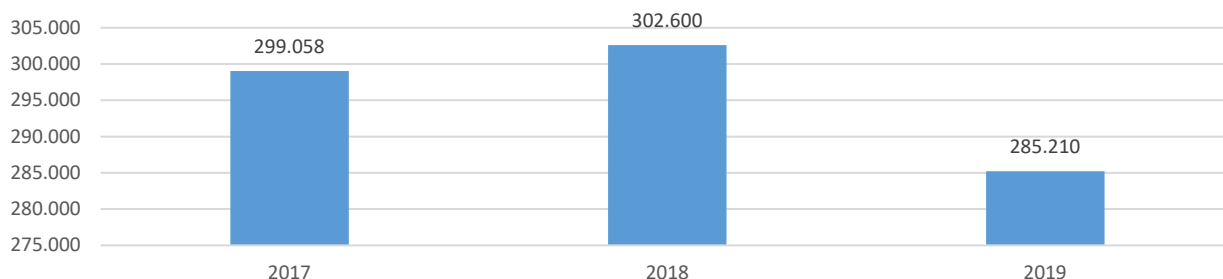
Tabla 1.2.1.1.21. Tasas de alcance I y II. 2019 y 2020. Sector Otros servicios. INDICADORES B8 y B9

Actividades económicas			Tasa de alcance I		Tasa de alcance II	
			2019	2020	2019	2020
H	49	Transporte terrestre y por tubería	94,30%	94,30%	82,90%	82,43%
	50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores	89,22%	89,22%	77,94%	74,32%
	51	Transporte aéreo	93,65%	93,65%	85,71%	75,41%
	52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	92,78%	92,78%	84,66%	83,33%
	53	Actividades postales y de correos	91,70%	91,70%	82,39%	79,22%
J	58	Edición	90,84%	90,84%	81,81%	81,42%
	59	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	90,68%	90,68%	80,78%	76,92%
	60	Actividades de programación y emisión de radio y televisión	91,58%	91,58%	88,61%	87,20%
	61	Telecomunicaciones	93,41%	93,41%	80,75%	77,92%
	62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	93,46%	93,46%	86,47%	82,41%
	63	Servicios de información	92,28%	92,28%	84,74%	78,81%
	64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	90,19%	90,19%	84,39%	80,15%
K	65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	95,34%	95,34%	88,69%	84,76%
	66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	93,31%	93,31%	86,49%	82,84%
	68	Actividades inmobiliarias	91,19%	91,19%	81,77%	76,75%
M	69	Actividades jurídicas y de contabilidad	93,97%	93,97%	88,36%	86,64%
	70	Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	93,07%	93,07%	86,83%	84,14%
	71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	93,26%	93,26%	84,05%	82,42%
	72	Investigación y desarrollo	94,46%	94,46%	86,02%	83,78%
	73	Publicidad y estudios de mercado	91,41%	91,41%	81,03%	78,94%
	74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	93,68%	93,68%	84,91%	80,41%
	75	Actividades veterinarias	94,41%	94,41%	84,53%	82,85%
	77	Actividades de alquiler	92,77%	92,77%	85,09%	82,01%
	78	Actividades relacionadas con el empleo	94,21%	94,21%	84,50%	81,94%
N	79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas	91,22%	91,22%	81,99%	76,29%
	80	Actividades de seguridad e investigación	94,60%	94,60%	85,25%	86,34%
	81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	92,80%	92,80%	82,86%	82,30%
	82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	91,64%	91,64%	83,15%	80,72%
	84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	90,31%	90,31%	80,61%	76,50%
P	85	Educación	94,84%	94,84%	88,75%	85,66%
Q	86	Actividades sanitarias	94,04%	94,04%	85,58%	82,02%
	87	Asistencia en establecimientos residenciales	96,40%	96,40%	90,84%	87,21%
	88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	95,27%	95,27%	89,19%	87,39%
R	90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	92,24%	92,24%	79,66%	76,13%
	91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	94,65%	94,65%	84,36%	83,86%
	92	Actividades de juegos de azar y apuestas	91,37%	91,37%	85,28%	84,17%
	93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	92,38%	92,38%	82,75%	77,26%
	94	Actividades asociativas	93,16%	93,16%	86,43%	84,16%
S	95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	91,89%	91,89%	82,65%	80,83%
	96	Otros servicios personales	92,60%	92,60%	85,97%	80,48%
T	97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	94,17%	94,17%	85,49%	79,17%
U	99	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	89,47%	89,47%	78,95%	70,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. (Marcados en gris los valores inferiores a la media total). Fecha de carga 2019: 31/03/2020 y 2020: 31/03/2021.

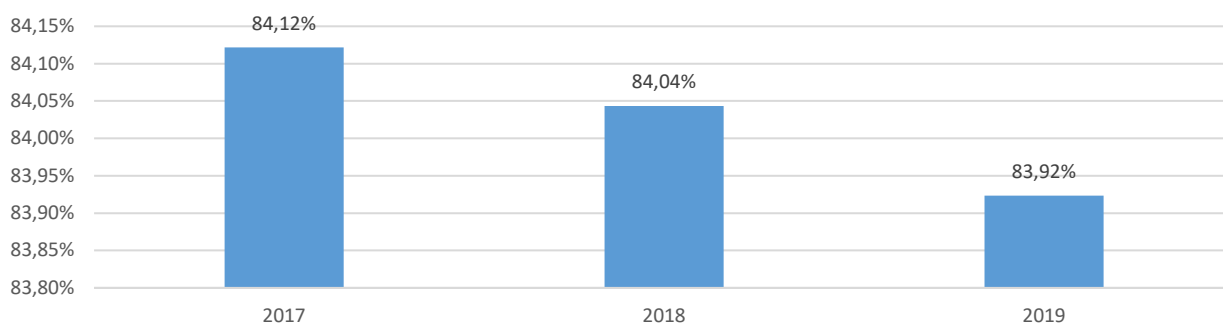
En 2019 han **conciliado** el crédito un total de 285.210 empresas, lo que supone una tasa de alcance<sup>64</sup> del 83,92%. La evolución de las empresas conciliadas, al igual que las empresas formadoras, desciende en el 2019 respecto del ejercicio anterior en un total de 17.390 empresas. También en este año baja muy ligeramente la tasa de alcance (proporción de empresas conciliadas sobre empresas formadoras) en un -0,12%, una proporción muy baja.

Gráfico 1.2.1.1.11. Evolución de empresas conciliadas 2017-2019. INDICADOR B10



Fuente: Bases de datos Fundae. Para B7: Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Para B17 DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021.

Gráfico 1.2.1.1.12. Tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019. INDICADOR B10



Fuente: Bases de datos Fundae. Para B7: Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Para B17 DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021.

La tasa de alcance muestra valores diferentes en función del tamaño de la empresa, observando que las empresas de menor tamaño (1-9 trabajadores) presentan peores valores en esta tasa que la media total (83,92%), mostrando, por lo tanto, una menor eficiencia. Conforme asciende el número de trabajadores, también lo hace la tasa de alcance relativa a las empresas conciliadas.

En el ejercicio 2019, en las empresas de entre 1 y 250 trabajadores, la tasa de alcance relativa a empresas formadoras con crédito conciliado es similar a la observada en el ejercicio anterior, con pequeñas variaciones. Sin embargo, en las empresas de más de 250 trabajadores se observan importantes descensos (la tasa de las empresas de entre 1.000 y 4.999 pasa de 96,67% en 2018 a un 85,12% en 2019).

<sup>64</sup> Número de empresas formadoras que han sido objeto de la comprobación de la formación bonificada en la iniciativa de la Formación programada por las empresas. TASA DE ALCANCE: número de empresas formadoras con crédito conciliado / total de empresas formadoras.

Tabla 1.2.1.1.22. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por tamaño de la empresa. INDICADOR B10

Tamaño de la empresa	2017	2018	2019
De 1 a 5	81,63%	81,57%	81,42%
De 6 a 9	83,43%	83,22%	83,44%
De 10 a 49	87,72%	87,26%	86,99%
De 50 a 99	93,02%	93,07%	91,80%
De 100 a 249	95,69%	95,28%	93,03%
De 250 a 499	96,64%	96,31%	91,74%
De 500 a 999	96,92%	96,96%	89,26%
De 1.000 a 4.999	96,67%	96,67%	85,12%
Más de 4.999	98,08%	98,23%	91,15%
Total general	84,12%	84,04%	83,92%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B7: Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Para B17 DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021.

La tasa de alcance (crédito conciliado), por territorio, presenta pequeñas oscilaciones, salvo Islas Baleares que presenta una tasa menor (77,59% en 2019) y Canarias (81,92% en 2019). Además de estos dos territorios, en el ejercicio 2019 tienen una tasa inferior a la media nacional Cataluña, Murcia, Aragón, C. Valenciana y Madrid (82,44%, 82,53%, 83,35%, 83,66% y 83,77%, respectivamente).

Tabla 1.2.1.1.23. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por comunidad autónoma. INDICADOR B10

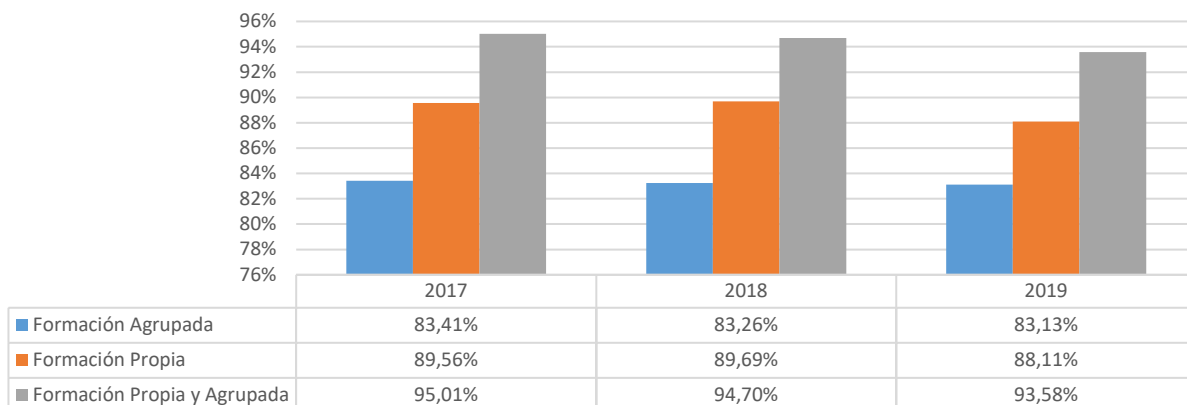
Comunidad autónoma	2017	2018	2019
Andalucía	85,28%	85,24%	85,15%
Aragón	84,35%	83,42%	83,35%
Asturias, Principado de	85,37%	85,72%	86,32%
Baleares, Illes	75,60%	76,40%	77,59%
Canarias	81,66%	82,22%	81,92%
Cantabria	87,59%	85,38%	85,85%
Castilla y León	87,55%	86,88%	85,55%
Castilla-La Mancha	84,32%	84,04%	84,21%
Cataluña	83,12%	83,24%	82,44%
Ceuta	85,76%	87,95%	84,58%
Comunitat Valenciana	82,59%	82,94%	83,66%
Extremadura	84,14%	84,45%	84,14%
Galicia	85,50%	85,15%	85,09%
Madrid, Comunidad de	84,46%	83,86%	83,77%
Melilla	84,51%	83,53%	84,69%
Murcia, Región de	82,68%	82,35%	82,53%
Navarra, Comunidad Foral de	83,16%	84,89%	84,59%
País Vasco	85,12%	85,38%	85,32%
Rioja, La	84,80%	83,87%	84,31%
Total general	84,12%	84,04%	83,92%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B7: Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Para B17 DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021.

Se excluyen los trabajadores del mar.

En análisis de la tasa según el tipo de organización, se observan diferencias de interés. Cuando la formación se organiza de forma agrupada tiene una tasa de alcance considerablemente inferior (83,13% en 2019) a cuando la formación se organiza de forma propia o de forma propia y agrupada conjuntamente (organizaciones correspondientes a empresas que disponen de recursos propios, normalmente las de mayor tamaño), con unas tasas del 88,11% y 93,58%, en 2019, respectivamente.

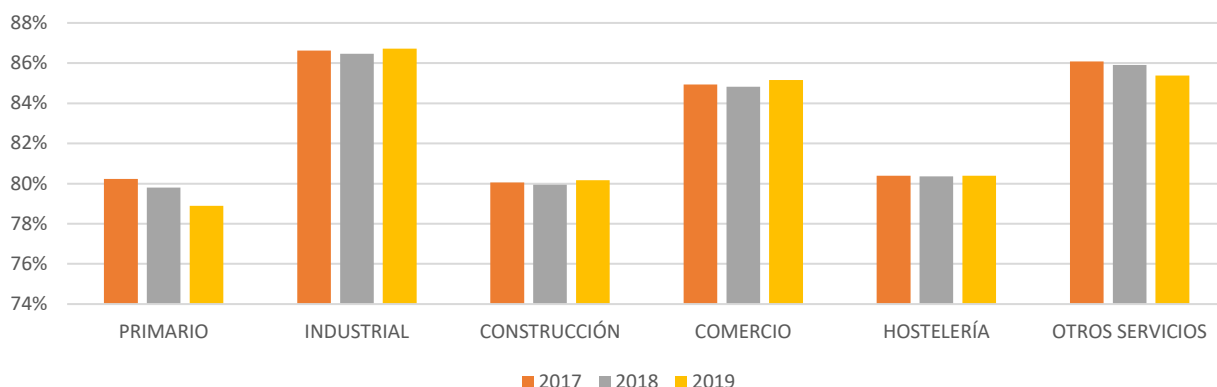
Gráfico 1.2.1.1.13. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por tipo de organización. INDICADOR B10



Fuente: Bases de datos Fundae. Para B7: Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Para B17 DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021.

También se observan diferencias en la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado en función del sector productivo, siendo considerablemente más baja la tasa de alcance en los sectores primario y construcción que en el resto. El sector industrial es, por el contrario, el que presenta una mejor eficiencia en la iniciativa, seguida del sector comercio y otros servicios.

Gráfico 1.2.1.1.14. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por sectores productivos. INDICADOR B10



Fuente: Bases de datos Fundae. Para B7: Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Para B17 DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021.

- El sector primario es el que presenta una tasa de alcance de empresas con crédito conciliado menor y, además, muestra una pérdida de eficiencia anual, siendo su tasa de 78,90% en el 2019.

Tabla 1.2.1.1.24. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por secciones de actividad (actividades económicas del sector Primario). INDICADOR B10

	2017	2018	2019
SECCIÓN A: AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	80,23%	79,80%	78,90%
Total general	84,12%	84,04%	83,92%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B7: Fecha extracción 2019 31/03/2020. Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Para B17 DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021.

Sombreados en gris los valores inferiores a la media.

- El sector industrial es el que presenta mejores resultados en la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado, disponiendo todas las actividades económicas que lo integran de unos resultados superiores a la media en 2019, salvo la sección Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, que presenta una tasa de alcance relativa a las empresas con crédito conciliado ligeramente inferior (83,44%).

**Tabla 1.2.1.1.25. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por secciones de actividad (actividades económicas del sector Industria). INDICADOR B10**

	2017	2018	2019
SECCIÓN B: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	86,87%	83,78%	85,15%
SECCIÓN C: INDUSTRIA MANUFACTURERA	86,67%	86,52%	86,82%
SECCIÓN D: SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	85,62%	81,22%	83,44%
SECCIÓN E: SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	86,18%	87,43%	86,03%
Total general	84,12%	84,04%	83,92%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B7: Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Para B17 DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021. Sombreados en gris los valores inferiores a la media.

- El sector de la Construcción presenta una tasa de alcance inferior a la media en todos los años estudiados (alrededor de 3 puntos menos en 2019).

**Tabla 1.2.1.1.26. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por secciones de actividad (actividades económicas del sector de la Construcción) INDICADOR B10**

	2017	2018	2019
SECCIÓN F: CONSTRUCCIÓN	80,06%	79,94%	80,17%
Total general	84,12%	84,04%	83,92%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B7: Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Para B17 DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021. Sombreados en gris los valores inferiores a la media.

- El sector del Comercio es uno de los que mejores resultados obtiene en esta tasa, tal y como se indicaba con anterioridad, presentando valores superiores a la media. Concretamente en 2019 su tasa es 1,24 puntos superior.

**Tabla 1.2.1.1.27. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por secciones de actividad (actividades económicas del sector del Comercio) INDICADOR B10**

	2017	2018	2019
SECCIÓN G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	84,93%	84,82%	85,16%
Total general	84,12%	84,04%	83,92%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B7: Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Para B17 DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021. Sombreados en gris los valores inferiores a la media.

- Las actividades de la sección económica Hostelería presentan una tasa de alcance relativa al crédito conciliado inferior que el conjunto de empresas españolas. En 2019 estas empresas presentan una tasa 3,52 puntos inferior a la del total.

**Tabla 1.2.1.1.28. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por secciones de actividad (actividades económicas de la Hostelería) INDICADOR B10**

	2017	2018	2019
SECCIÓN I: HOSTELERÍA	80,39%	80,35%	80,40%
Total general	84,12%	84,04%	83,92%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B7: Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Para B17 DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021.

Sombreados en gris los valores inferiores a la media.

- Por último, las actividades del sector Otros servicios muestran variaciones en la tasa relativa a las empresas con crédito conciliado. Las actividades del sector del transporte, que estaban entre las que presentan un mayor grado de eficiencia en la gestión del crédito y en la bonificación del mismo, tienen una tasa de alcance relativa a la conciliación, en 2019, ligeramente inferior a la media (83,05%). Las actividades inmobiliarias. Las Actividades administrativas y servicios auxiliares, la Administración pública y defensa y seguridad social obligatoria, las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y las Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, son las que tienen peores datos en la relación entre las empresas que concilian el crédito y las empresas formadoras dentro de este sector.

El resto de las actividades económicas presentan valores que indican una mayor eficiencia, incluso algunas de estas actividades como Educación y Actividades Sanitarias y de servicios sociales son las que presentan mejores resultados en cuanto a la eficiencia en la conciliación sobre el total, con unas tasas del 88,66% y 87,24%, respectivamente.

**Tabla 1.2.1.1.29. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por secciones de actividad (actividades económicas del sector Otros servicios) INDICADOR B10**

	2017	2018	2019
SECCIÓN H: transporte y almacenamiento	84,96%	84,27%	83,05%
SECCIÓN J: información y comunicaciones	85,15%	84,26%	84,39%
SECCIÓN K: actividades financieras y de seguros	86,04%	86,93%	85,77%
SECCIÓN L: actividades inmobiliarias	83,52%	82,87%	82,12%
SECCIÓN M: actividades profesionales, científicas y técnicas	87,46%	87,41%	86,46%
SECCIÓN N: actividades administrativas y servicios auxiliares	85,83%	84,24%	83,31%
SECCIÓN O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	86,53%	88,36%	80,10%
SECCIÓN P: educación	89,35%	88,55%	88,66%
SECCIÓN Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	86,40%	87,07%	87,24%
SECCIÓN R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	82,72%	83,95%	82,95%
SECCIÓN S: otros servicios	85,93%	86,15%	86,22%
SECCIÓN T: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	83,14%	84,36%	85,64%
SECCIÓN U: actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	81,41%	84,21%	78,95%
TOTAL GENERAL	84,12%	84,04%	83,92%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B7: Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Para B17 DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021.

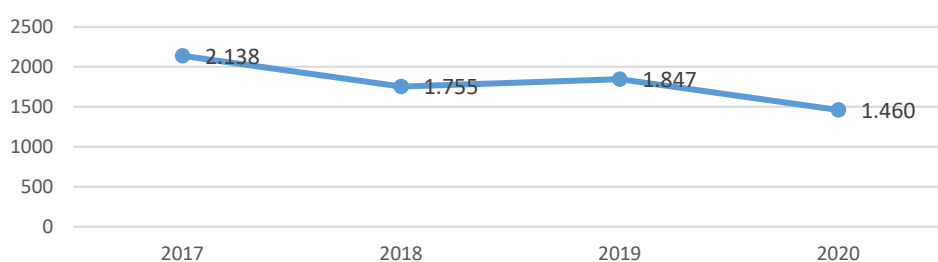
Sombreados en gris los valores inferiores a la media.

## b) Empresas formadoras con PIF finalizado

A diferencia de lo que ocurre con las empresas formadoras, las empresas con PIF finalizado aumentan considerablemente en el 2019, teniendo en cuenta su baja incidencia, sumando un total de 1.847 (un 5,24% más que el año anterior), para volver a descender en el 2020.



Gráfico 1.2.1.1.15. Evolución de empresas con PIF finalizado. INDICADOR B13<sup>65</sup>



	2017	2018	2019	2020
Empresas con PIF finalizado	2.138	1.755	1.847	1.460
Tasa de variación interanual		-17,91%	5,24%	-20,95%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de actualización de los datos 2019 10/03/2021 Fecha de actualización 2020 31/03/2021.

Cataluña, la Comunidad de Madrid y Andalucía agrupan más del 65% del total de empresas con PIF finalizados en el 2019 y más del 70% en 2020. En el año 2019 algunas comunidades autónomas (especialmente significativas Cantabria y Asturias) pierden empresas con PIF finalizados y en el 2020 la pérdida es generalizada.

Tabla 1.2.1.1.30. Distribución de las empresas con PIF finalizado y tasa de variación interanual, por territorio. 2017-2020. INDICADOR B13

CC.AA	2019		2020		TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL		
	N	%	N	%	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Andalucía	200	16,93%	187	19,87%	-3,18%	31,58%	-6,50%
Aragón	64	5,42%	33	3,51%	-28,85%	72,97%	-48,44%
P. Asturias	17	1,44%	20	2,13%	9,09%	-29,17%	17,65%
I. Balears	16	1,35%	9	0,96%	0,00%	-11,11%	-43,75%
Canarias	15	1,27%	12	1,28%	-7,14%	15,38%	-20,00%
Cantabria	15	1,27%	8	0,85%	108,33%	-40,00%	-46,67%
Castilla y León	49	4,15%	34	3,61%	-6,00%	4,26%	-30,61%
Castilla-La Mancha	25	2,12%	21	2,23%	-13,79%	0,00%	-16,00%
Cataluña	374	31,67%	310	32,94%	-4,50%	3,60%	-17,11%
Ceuta	1	0,08%	1	0,11%	0,00%	0,00%	0,00%
C. Valenciana	114	9,65%	72	7,65%	-4,84%	-3,39%	-36,84%
Extremadura	13	1,10%	12	1,28%	-11,11%	62,50%	-7,69%
Galicia	46	3,90%	33	3,51%	-13,95%	24,32%	-28,26%
C. Madrid	201	17,02%	165	17,53%	5,18%	-0,99%	-17,91%
Melilla		0,00%		0,00%	-100,00%		
R. Murcia	27	2,29%	22	2,34%	0,00%	42,11%	-18,52%
C.F. Navarra	31	2,62%	28	2,98%	-25,71%	19,23%	-9,68%
País Vasco	78	6,60%	57	6,06%	-30,00%	39,29%	-26,92%
La Rioja	14	1,19%	8	0,85%	-14,29%	133,33%	-42,86%
TOTAL	1847	100,00%	1460	100,00%	-17,91%	5,24%	-20,95%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de actualización de los datos 2019 10/03/2021 Fecha de actualización 2020 31/03/2021.

En las empresas con PIF finalizado están sobrerrepresentadas las empresas de mayor tamaño. En el año 2019 estas empresas crecen en todos los tamaños de empresa salvo en aquellas de menos de 9 trabajadores. En el 2020, como consecuencia de la crisis sanitaria, se observa una caída en todos los tamaños de empresa.

<sup>65</sup> Número de empresas formadoras que autorizan Permisos Individuales de Formación finalizados en el año que se evalúa. TASA DE VARIACIÓN: número de empresas formadoras con PIF finalizado del año observado – número de empresas formadoras con PIF finalizado del año anterior/ número de empresas formadoras con PIF finalizado del año anterior \* 100.

Tabla 1.2.1.1.31. Distribución de las empresas con PIF finalizado y tasa de variación interanual, por tamaño de la empresa. 2017-2020. INDICADOR B13

Tamaño de la empresa	2019		2020		TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL		
	N	%	N	%	2017-2018	2018-2019	2019-2020
De 1 a 5	189	10,23%	123	8,42%	-40,85%	-15,25%	-34,92%
De 6 a 9	113	6,12%	78	5,34%	-31,84%	-7,38%	-30,97%
De 10 a 49	435	23,55%	336	23,01%	-27,39%	5,84%	-22,76%
De 50 a 99	250	13,54%	241	16,51%	-15,47%	11,61%	-3,60%
De 100 a 249	315	17,05%	241	16,51%	-3,14%	13,31%	-23,49%
De 250 a 499	200	10,83%	144	9,86%	7,88%	12,36%	-28,00%
De 500 a 999	145	7,85%	116	7,95%	8,47%	13,28%	-20,00%
De 1.000 a 4.999	162	8,77%	147	10,07%	4,73%	4,52%	-9,26%
Más de 4.999	37	2,00%	34	2,33%	9,09%	2,78%	-8,11%
TOTAL	1847	100,00%	1460	100,00%	-17,91%	5,24%	-20,95%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de actualización de los datos 2019 10/03/2021 Fecha de actualización 2020 31/03/2021.

Nota: (se eliminan Otras situaciones derivadas de fusiones o absorciones).

La mayor proporción de empresas con PIF finalizados se encuentran en la industria manufacturera, en el sector comercio, en las actividades profesionales científicas y técnicas y en las secciones educación y actividades sanitarias. La evolución de estas empresas es bastante positiva en 2019 y en 2020 no se encuentra ninguna actividad en las que las empresas con PIF finalizado muestren una tasa de variación interanual positiva.

Tabla 1.2.1.1.32. Distribución de las empresas con PIF finalizado y tasa de variación interanual, por actividad de la empresa. 2017-2020. INDICADOR B13

Sección de actividad	2019		2020		TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL		
	N	%	N	%	2017-2018	2018-2019	2019-2020
A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	26	1,41%	20	1,37%	-57,45%	30,00%	-23,08%
B: industrias extractivas	2	0,11%	6	0,41%	20,00%	-66,67%	200,00%
C: industria manufacturera	321	17,38%	278	19,04%	-13,99%	11,07%	-13,40%
D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	13	0,70%	13	0,89%	-13,33%	0,00%	0,00%
E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	14	0,76%	10	0,68%	-16,67%	-6,67%	-28,57%
F: construcción	102	5,52%	73	5,00%	-31,69%	5,15%	-28,43%
G: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	259	14,02%	188	12,88%	-33,43%	17,19%	-27,41%
H: transporte y almacenamiento	74	4,01%	48	3,29%	-34,59%	-14,94%	-35,14%
I: hostelería	34	1,84%	28	1,92%	-31,51%	-32,00%	-17,65%
J: información y comunicaciones	86	4,66%	83	5,68%	-22,55%	8,86%	-3,49%
K: actividades financieras y de seguros	59	3,19%	51	3,49%	30,77%	-13,24%	-13,56%
L: actividades inmobiliarias	25	1,35%	20	1,37%	-14,29%	38,89%	-20,00%
M: actividades profesionales, científicas y técnicas	194	10,50%	168	11,51%	-4,98%	1,57%	-13,40%
N: actividades administrativas y servicios auxiliares	107	5,79%	88	6,03%	-17,32%	1,90%	-17,76%
O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	9	0,49%	8	0,55%	-11,11%	12,50%	-11,11%
P: educación	197	10,67%	125	8,56%	-16,88%	0,00%	-36,55%
Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	223	12,07%	181	12,40%	5,29%	12,06%	-18,83%
R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	28	1,52%	16	1,10%	13,64%	12,00%	-42,86%
S: otros servicios	44	2,38%	39	2,67%	-18,87%	2,33%	-11,36%
T: actividades de los hogares como empleadores	1	0,05%	1	0,07%	-100,00%		
TOTAL	1.847	100,00%	1.460	100,00%	-17,91%	5,24%	-20,95%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha de actualización de los datos 2019 10/03/2021 Fecha de actualización 2020 31/03/2021.

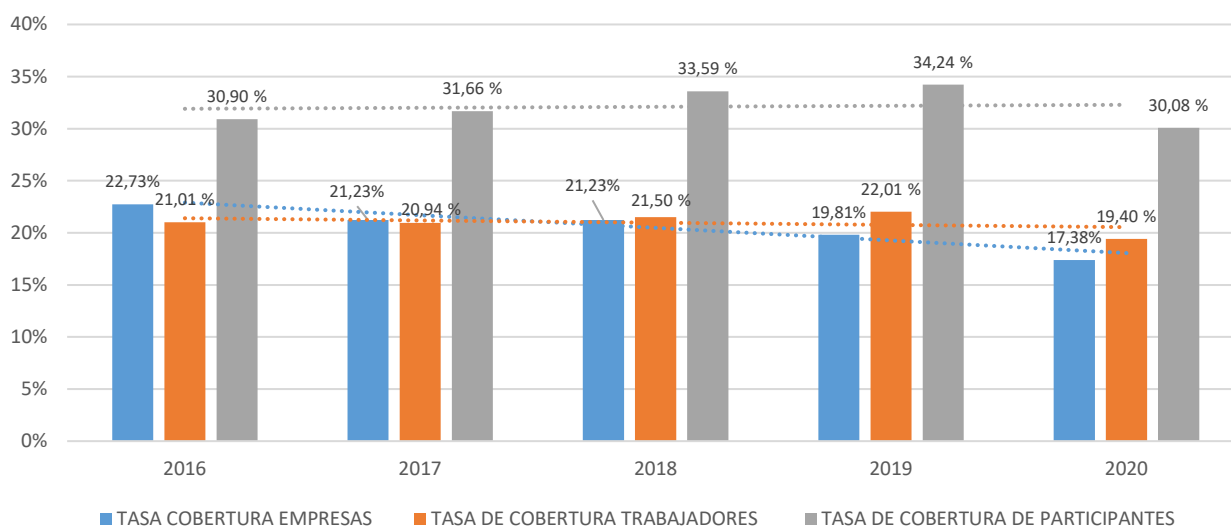
Nota: Se excluyen casos sin datos y la SECCIÓN U por no disponer de casos.

### 1.2.1.2. La cobertura de empresas formadoras

La tasa de cobertura de empresas formadoras establece la relación entre las empresas formadoras y la población empresarial potencial, resultando uno de los mejores indicadores para conocer el acceso a las iniciativas que se evalúan.

Esta tasa presenta una tendencia descendente que se vuelve más marcada a partir del 2016. El comportamiento de esta tasa es contrario al de la misma tasa calculada para participantes o trabajadores, e incluso a la tendencia del tejido empresarial, lo que sugiere un descenso en el impacto de la iniciativa entre las empresas.

Gráfico 1.2.1.2.1. Comparativa de la evolución de las tasas de cobertura de empresas, trabajadores y participantes. INDICADORES B27, B29 y B30<sup>66</sup>



Fuente: Bases de datos Fundae. Estadísticas de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Encuesta de población activa IIT (EPA-INE), varios años.

La tasa de cobertura de empresas formadoras se sitúa en 2019 en el 19,81% y en 2020 en 17,38%.

Tabla 1.2.1.2.1. Tasa de cobertura de empresas formadoras 2019, 2020 y evolución. INDICADOR B27

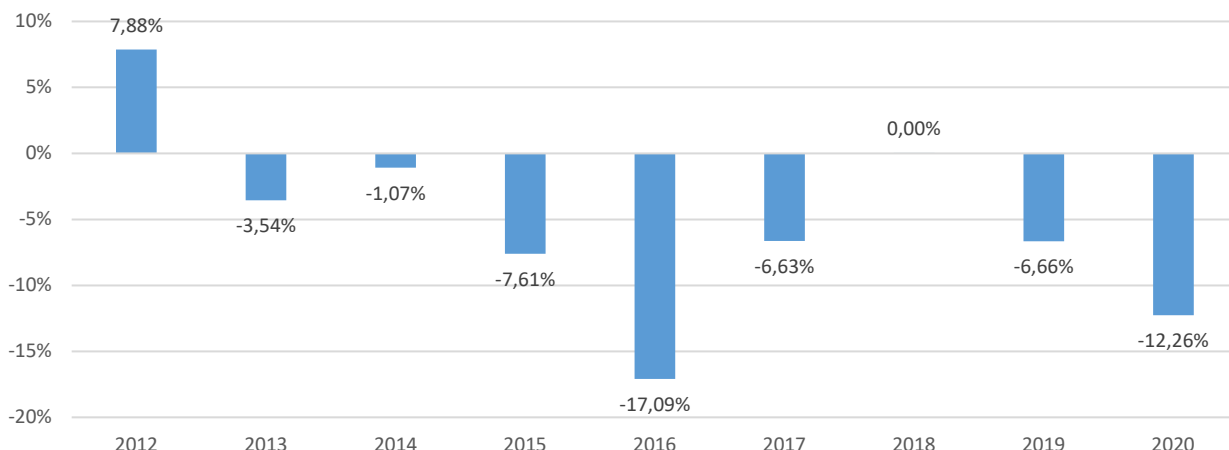
Tasa de cobertura de empresas formadoras 2019	Tasa de cobertura de empresas formadoras 2020	Variación interanual de la tasa de cobertura de empresas formadoras			
		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
19,81%	17,38%	-6,63%	0,00%	-6,66%	-12,26%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B07 Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Estadísticas de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 2016-2020.

Los ejercicios evaluados muestran una pérdida en la cobertura empresarial, en el 2019 de un 6,66% y en el 2020 del 12,26%, con respecto al año anterior. Este descenso afecta a todos los sectores productivos y a todos los territorios, lo que implica una disminución en la extensión de la formación entre las empresas de nuestro país.

<sup>66</sup> INDICADOR B27: Porcentaje de empresas formadoras en el año que se evalúa, en relación con el total de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

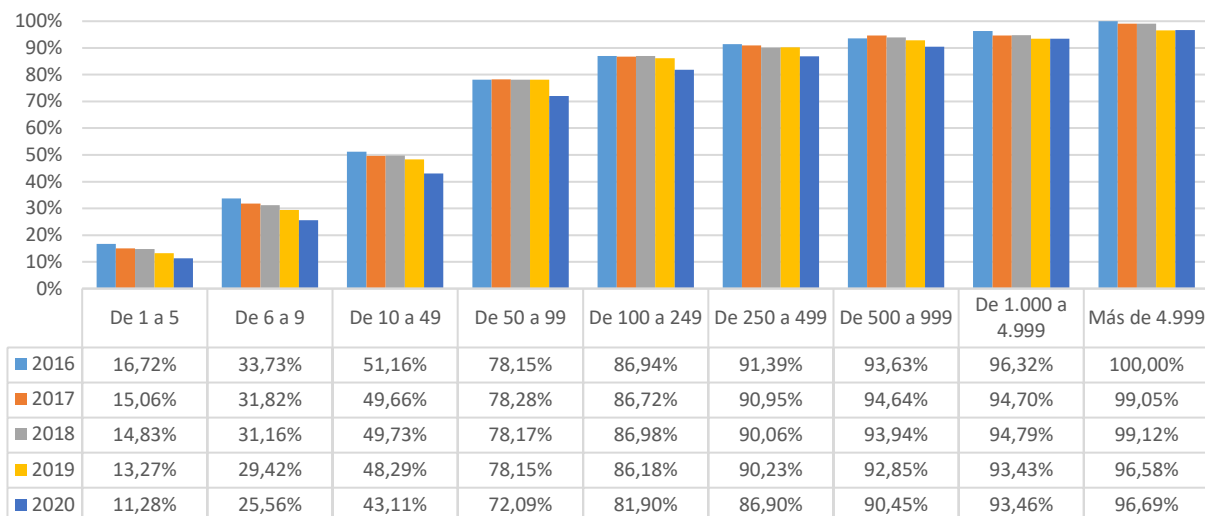
Gráfico 1.2.1.2.2. Variación interanual de la tasa de cobertura de empresas formadoras. INDICADOR B27



Fuente: Bases de datos Fundae. Para B07 Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Estadísticas de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 2016-2020.

La tasa para las empresas de 1 a 5 trabajadores se sitúa en 13,27% en el 2019 y en 11,28% en 2020 y va ascendiendo conforme lo hace el tamaño de la empresa hasta llegar a la tasa de 96,58% en las grandes empresas de 5.000 y más trabajadores en 2019 y 96,69% en 2020.

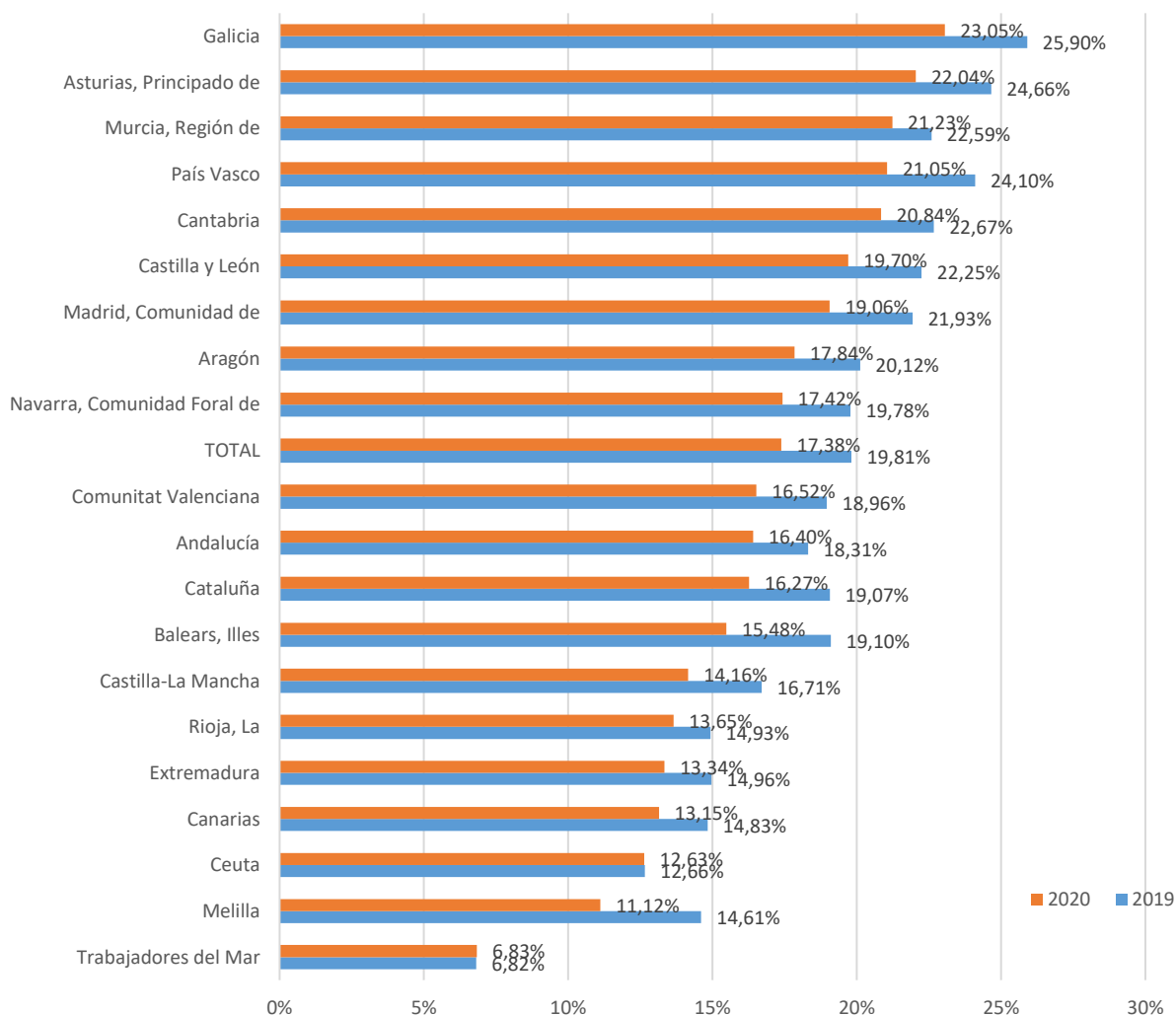
Gráfico 1.2.1.2.3. Evolución de la tasa de cobertura de empresas, por tamaño de la empresa. INDICADOR B27



Fuente: Bases de datos Fundae. Para B07 Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Estadísticas de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 2016-2020.

En 2019 son las comunidades autónomas de Galicia, Asturias y País Vasco las que presentan mejores tasas de cobertura de empresas formadoras (con más de 4 puntos por encima de la media -19,81%-). Por el contrario, Ceuta y Melilla, Canarias, y La Rioja presentan las tasas más bajas (alrededor de 6 puntos por debajo de la media). En el 2020, los territorios que presentan mejores tasas de cobertura son Galicia, Asturias, Murcia y País Vasco, siendo las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y Canarias las que peores tasas presentan ese año.

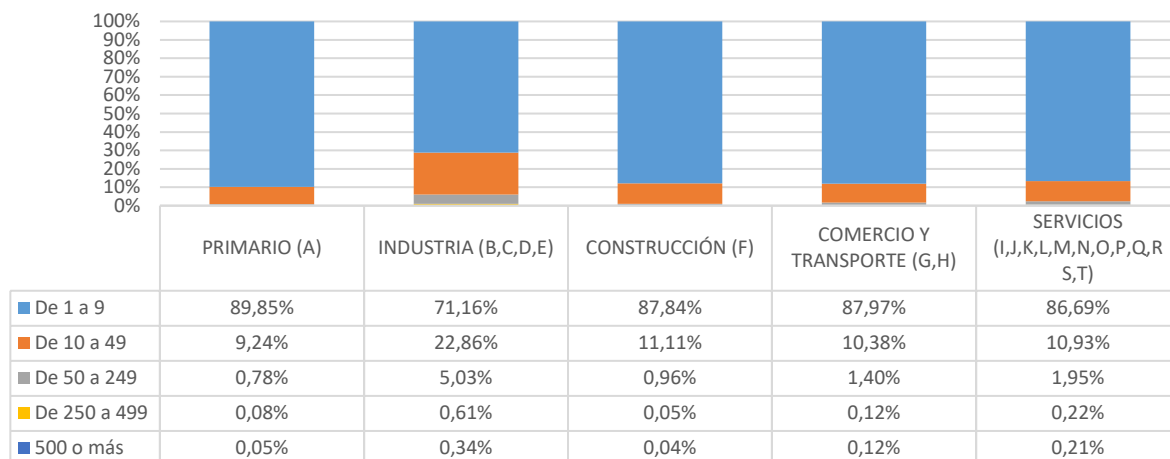
Gráfico 1.2.1.2.4. Tasa de cobertura de empresas, por territorio. INDICADOR B27



Fuente: Bases de datos Fundae. Para B07 Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Estadísticas de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 2016-2020.

Tal y como se veía con anterioridad, la estructura de la distribución de empresas formadoras por sectores guarda cierta relación con la estructura de empresas del tejido empresarial español y, además, se mantiene en el tiempo, a pesar de la crisis sanitaria. Sin embargo, la tasa de cobertura empresarial se comporta de forma distinta, siendo el sector industria, energía y agua el que tiene un mayor acceso a la formación, posiblemente por las estructuras empresariales de dicho sector (es el sector que cuenta con un menor número de microempresas –de entre 1 y 9 trabajadores- y mayor presencia de empresas de mayor tamaño: el 5,03% de las empresas del sector en 2020 son de entre 50 y 249 trabajadores, una proporción superior al resto de sectores, al igual que ocurre con las empresas de más de 250 trabajadores) y por la necesidad de innovación y formación obligatoria.

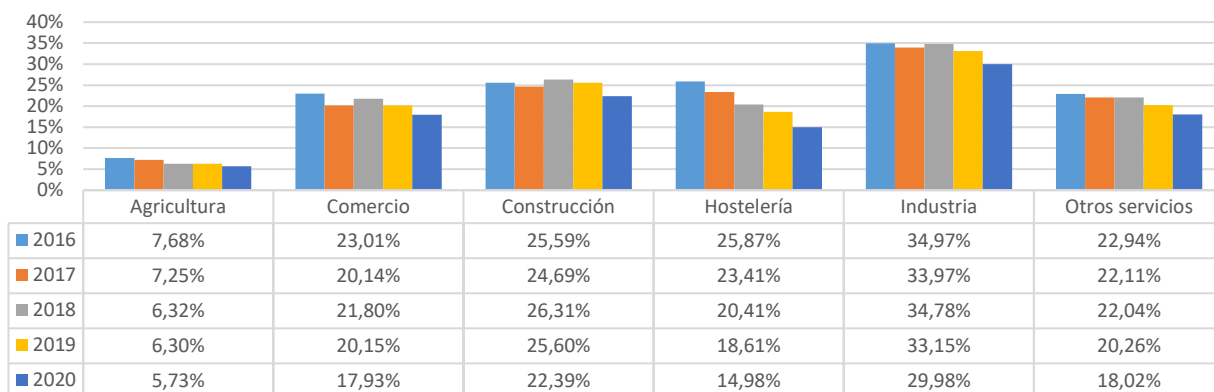
Gráfico 1.2.1.2.5. Distribución del tejido empresarial según sectores de actividad y tamaño de la empresa. 2020



Fuente: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, diciembre 2020. TSGSS

En el año 2020 asistimos a una caída generalizada de la tasa de cobertura en todos los sectores productivos.

Gráfico 1.2.1.2.6. Evolución de la tasa de cobertura de empresas, por sector productivo. INDICADOR B27



Fuente: Bases de datos Fundae. Para B07 Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Estadísticas de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 2016-2020.

La tasa de cobertura de empresas formadoras del sector Agricultura es especialmente baja en todas las actividades que lo integran. Las actividades de agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados (las más numerosas en cuanto a total de empresas formadoras) son las que determinan en mayor medida la baja tasa de cobertura sectorial.

Tabla 1.2.1.2.2. Tasa de cobertura por actividades económicas. Sector Agrario. 2018-2020.

INDICADOR B27

Actividad económica		TASA DE COBERTURA		
		2018	2019	2020
01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados	5,89%	5,96%	5,41%
02	Silvicultura y explotación forestal	14,75%	15,51%	13,92%
03	Pesca y acuicultura	13,94%	10,92%	10,66%
TOTAL SECCIÓN		6,32%	6,30%	5,73%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B07 Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Estadísticas de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 2016-2020.

El sector Industrial tiene, en general, unas muy buenas tasas de cobertura, superiores a la media total en todas las actividades de las distintas secciones que componen el sector. La tasa de cobertura en 2020 es menor que en 2019, dado el menor acceso de las empresas a la iniciativa como consecuencia de la COVID-19, pero aun así, sigue siendo superior al total general.

Tabla 1.2.1.2.3. Tasa de cobertura por actividades económicas. Sector Industria. 2018-2020. INDICADOR B27

Sección/actividad económica			TASA DE COBERTURA		
			2018	2019	2020
SECCIÓN B: industrias extractivas	05	Extracción de antracita, hulla y lignito	29,27%	24,32%	31,03%
	06	Extracción de crudo de petróleo y gas natural	22,22%	44,44%	100,00%
	07	Extracción de minerales metálicos	43,48%	54,55%	62,16%
	08	Otras industrias extractivas	46,41%	45,07%	42,86%
	09	Actividades de apoyo a las industrias extractivas	43,64%	29,09%	31,48%
TOTAL SECCIÓN			45,59%	44,20%	43,01%
SECCIÓN C: industria manufacturera	10	Industria de la alimentación	33,03%	30,99%	28,47%
	11	Fabricación de bebidas	42,46%	39,72%	38,10%
	12	Industria del tabaco	38,24%	36,11%	37,84%
	13	Industria textil	25,71%	23,95%	20,95%
	14	Confección de prendas de vestir	16,69%	13,83%	10,94%
	15	Industria del cuero y del calzado	20,98%	18,25%	14,38%
	16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	27,61%	27,87%	24,74%
	17	Industria del papel	41,48%	40,46%	38,48%
	18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	26,86%	24,16%	20,53%
	19	Coquerías y refino de petróleo	65,00%	55,00%	75,00%
	20	Industria química	51,59%	48,72%	45,87%
	21	Fabricación de productos farmacéuticos	64,02%	64,10%	59,44%
	22	Fabricación de productos de caucho y plásticos	42,92%	42,32%	38,83%
	23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	39,59%	37,63%	35,55%
	24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	53,11%	50,78%	47,74%
	25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	39,10%	38,55%	33,77%
	26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	39,27%	37,66%	34,08%
	27	Fabricación de material y equipo eléctrico	45,26%	45,98%	40,93%
	28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	47,18%	46,65%	42,37%
	29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	56,52%	53,96%	48,63%
	30	Fabricación de otro material de transporte	42,11%	40,77%	37,77%
	31	Fabricación de muebles	26,76%	23,56%	21,11%
	32	Otras industrias manufactureras	23,29%	22,01%	18,56%
	33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	33,93%	31,58%	28,60%
TOTAL SECCIÓN			34,70%	33,04%	29,74%
SECCIÓN D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	29,12%	29,26%	30,77%
SECCIÓN E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	36	Captación, depuración y distribución de agua	23,91%	21,72%	21,15%
	37	Recogida y tratamiento de aguas residuales	43,50%	44,66%	35,76%
	38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	48,62%	47,34%	44,23%
	39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	41,21%	37,21%	43,43%
TOTAL SECCIÓN			35,29%	33,84%	31,87%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B07 Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Estadísticas de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 2016-2020.

El sector Construcción también tiene una tasa de cobertura ligeramente superior al total de actividades, siendo algo más alta en las actividades de ingeniería civil que en el resto. Al igual que ocurre en el resto de los sectores, el acceso de las empresas a la formación es menor en 2020, aunque se mantiene la misma estructura entre las distintas actividades.

**Tabla 1.2.1.2.4. Tasa de cobertura por actividades económicas. Sector Construcción. 2018-2020. INDICADOR B27**

Actividad económica		TASA DE COBERTURA		
		2018	2019	2020
41	Construcción de edificios	23,26%	22,37%	19,14%
42	Ingeniería civil	33,41%	33,08%	31,02%
43	Actividades de construcción especializada	28,29%	27,76%	24,56%
TOTAL SECCIÓN		26,31%	25,60%	22,39%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B07 Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Estadísticas de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 2016-2020.

El sector Comercio presenta diferencias importantes en la tasa de cobertura según las actividades que lo integran. A nivel global el acceso de las empresas a la iniciativa en este sector es muy parecido al del total de empresas formadoras. Dentro del sector comercio, la venta y reparación de vehículos (que recoge un menor número de empresas formadoras que el resto de las actividades) es la actividad que presenta una mejor tasa de cobertura de empresas; el comercio al por menor, es por el contrario la actividad en la que menos acceden las empresas a la iniciativa. La evolución de la cobertura sigue el patrón del resto de sectores, disminuyendo en el año 2020.

**Tabla 1.2.1.2.5. Tasa de cobertura por actividades económicas. Sector Comercio. 2018-2020. INDICADOR B27**

Actividad económica		TASA DE COBERTURA		
		2018	2019	2020
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	31,30%	29,76%	24,91%
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	29,96%	28,28%	25,61%
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	17,02%	15,26%	13,65%
TOTAL SECCIÓN		21,80%	20,15%	17,93%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B07 Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Estadísticas de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 2016-2020.

Dentro del sector Hostelería se mantienen las diferencias entre los servicios de alojamiento, con un mayor acceso de las empresas a la formación y el sector de servicios de comidas y bebidas. La tasa de cobertura del sector a nivel global es algo inferior que el total general, especialmente en el año 2020, como consecuencia de la baja tasa de las actividades de comidas y bebidas, una de las actividades más castigadas por la pandemia.

**Tabla 1.2.1.2.6. Tasa de cobertura por actividades económicas. Sector Hostelería. 2018-2020. INDICADOR B27**

Actividad económica		TASA DE COBERTURA		
		2018	2019	2020
55	Servicios de alojamiento	32,93%	30,20%	23,85%
56	Servicios de comidas y bebidas	19,31%	17,57%	14,16%
TOTAL SECCIÓN		20,41%	18,61%	14,98%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B07 Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Estadísticas de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 2016-2020.

La diversidad del subsector de Otros servicios hace que la tasa de cobertura entre las distintas actividades que lo integran se encuentre en unos rangos con una elevada variabilidad.

- Las empresas de la sección educación son las que más participan en la Formación programada por las empresas, dentro del sector otros servicios, tanto en el 2019 como en el 2020. A éstas le siguen en



importancia las empresas de la administración pública y defensa; seguridad social obligatoria y actividades sanitarias y de servicios sociales.

- Las actividades profesionales, científicas y técnicas son otro de los grupos de actividad que cuentan con una mayor participación en la iniciativa. Incluyen actividades profesionales diversas, todas ellas con buenas tasas de cobertura.
- Las actividades de la sección de transporte y almacenamiento también presentan una tasa de cobertura mayor que la media tanto en el año 2019 como en el 2020, siendo el transporte aéreo, el terrestre y las actividades anexas al transporte las actividades que más contribuyen al incremento de la cobertura en el sector.
- Las empresas de las actividades información y comunicaciones (y en especial las de programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática), actividades financieras y de seguros y actividades administrativas y servicios auxiliares (en especial las actividades relacionadas con el empleo y las actividades de seguridad e investigación) acceden a la Formación programada por las empresas en una proporción ligeramente inferior al total.
- Las empresas que presentan un menor acceso a la formación que el total general son las de las empresas incluidas en los otros servicios, actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, actividades inmobiliarias, actividades de los hogares y actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

Tabla 1.2.1.2.7. Tasa de cobertura por actividades económicas. Sector Otros servicios. 2018-2020. INDICADOR B27

Sección/actividad económica			TASA DE COBERTURA		
			2018	2019	2020
SECCIÓN H: transporte y almacenamiento	49	Transporte terrestre y por tubería	24,02%	22,00%	20,33%
	50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores	15,71%	15,90%	13,73%
	51	Transporte aéreo	37,64%	32,98%	31,61%
	52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	34,75%	32,81%	30,19%
	53	Actividades postales y de correos	18,41%	17,43%	14,49%
	TOTAL SECCIÓN			24,84%	22,78%
SECCIÓN J: información y comunicaciones	58	Edición	26,83%	24,40%	21,14%
	59	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	15,06%	13,04%	11,71%
	60	Actividades de programación y emisión de radio y televisión	25,20%	22,82%	19,32%
	61	Telecomunicaciones	22,99%	22,65%	21,49%
	62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	29,23%	26,71%	23,89%
	63	Servicios de información	19,80%	18,43%	16,04%
	TOTAL SECCIÓN			24,84%	22,78%
SECCIÓN K: actividades financieras y de seguros	64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	28,51%	27,15%	24,89%
	65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	30,28%	28,06%	27,15%
	66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	20,80%	18,49%	16,70%
	TOTAL SECCIÓN			22,86%	20,79%
SECCIÓN L: actividades inmobiliarias	68	Actividades inmobiliarias	15,10%	13,34%	11,68%
SECCIÓN M: actividades profesionales, científicas y técnicas	69	Actividades jurídicas y de contabilidad	24,81%	22,18%	19,88%
	70	Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	27,71%	25,78%	22,95%
	71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	28,15%	26,75%	23,76%
	72	Investigación y desarrollo	31,66%	30,88%	27,74%
	73	Publicidad y estudios de mercado	21,71%	20,30%	17,18%

Sección/actividad económica		TASA DE COBERTURA			
		2018	2019	2020	
	74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	19,00%	17,52%	15,66%
	75	Actividades veterinarias	33,12%	29,25%	25,97%
	TOTAL SECCIÓN		25,43%	23,30%	20,74%
SECCIÓN N: actividades administrativas y servicios auxiliares	77	Actividades de alquiler	23,53%	22,32%	19,58%
	78	Actividades relacionadas con el empleo	35,21%	33,56%	30,30%
	79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	20,41%	18,16%	13,00%
	80	Actividades de seguridad e investigación	38,76%	36,27%	36,05%
	81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	19,72%	18,28%	17,36%
	82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	24,43%	23,08%	20,53%
	TOTAL SECCIÓN		22,23%	20,77%	18,76%
SECCIÓN O: administración pública y defensa; S.S. obligatoria	84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	25,47%	26,92%	24,56%
SECCIÓN P: educación	85	Educación	29,83%	27,50%	24,58%
SECCIÓN Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	86	Actividades sanitarias	21,57%	19,92%	16,76%
	87	Asistencia en establecimientos residenciales	66,29%	66,68%	59,38%
	88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	42,18%	41,01%	37,90%
	TOTAL SECCIÓN		27,98%	26,50%	22,96%
SECCIÓN R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	8,06%	7,22%	5,21%
	91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	19,40%	17,99%	16,34%
	92	Actividades de juegos de azar y apuestas	17,27%	15,41%	13,50%
	93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	17,16%	15,66%	12,89%
	TOTAL SECCIÓN		15,38%	13,96%	11,39%
SECCIÓN S: otros servicios	94	Actividades asociativas	17,51%	16,31%	15,24%
	95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	21,46%	19,68%	17,72%
	96	Otros servicios personales	19,04%	16,78%	13,84%
	TOTAL SECCIÓN		18,83%	16,85%	14,40%
SECCIÓN T: actividades de los hogares	97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	8,03%	7,42%	7,92%
SECCIÓN U: actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	99	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	5,79%	5,51%	5,70%

Fuente: Bases de datos Fundae. Para B07 Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021. Estadísticas de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 2016-2020.

### 1.2.1.3. Fidelización, abandono y renovación de empresas

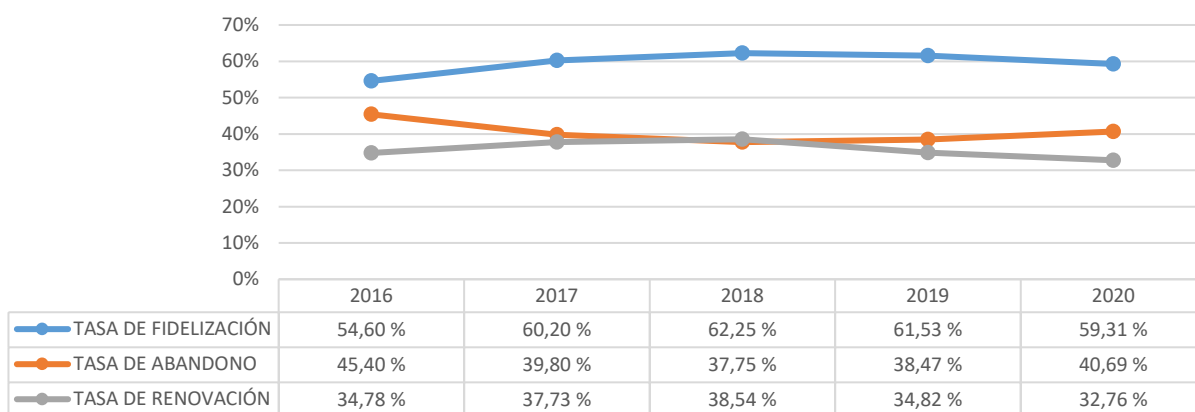
Existe un acuerdo generalizado, entre los agentes entrevistados en la fase cualitativa de esta evaluación, en que la fidelización de las empresas es una de las mejores formas de extensión de la formación y además incrementa la garantía en la calidad de la gestión de la formación, por la experiencia de las empresas en el sistema. En este sentido, los informantes clave coinciden en que existe mucha diferencia entre empresas formadoras que llevan mucho tiempo en el sistema de aquéllas que no, a la hora de realizar los procedimientos para gestionar la formación y el crédito, ya que conocen todos los procesos.

Por otra parte, la fidelización de las empresas formadoras radica, según los informantes clave, en la posibilidad de realizar formación con menor coste, unida al convencimiento de la importancia de la formación de los trabajadores para la productividad empresarial, valorada en todos sus ámbitos.

No siempre el hecho de entrar en el sistema es una garantía de permanencia en el mismo ni para las empresas ni para los trabajadores. Según los expertos consultados, la fidelización depende de muchos elementos, entre los que destaca la experiencia de la empresa en la iniciativa y la calidad de la formación que ha recibido el participante.

En los últimos años, la tasa de fidelización<sup>67</sup> se mantiene bastante estable, con una ligera tendencia creciente hasta el año 2019, para caer de forma importante en el año 2020, aumentando, en consecuencia, la tasa de abandono<sup>68</sup>. Por su parte, la tasa de renovación<sup>69</sup> presenta una tendencia bastante regular que comienza a descender a partir del 2019, lo que implica que la caída de empresas formadoras en el sistema (agravada en el 2020) no se ha visto repuesta por empresas nuevas.

Gráfico. 1.2.1.3.1. Evolución de las tasas de fidelización, abandono y renovación. 2016-2020.  
INDICADORES B24, B25 y B26



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Modelo Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

La tasa de fidelización es considerablemente más elevada en las empresas de mayor tamaño, observándose una relación directa entre el tamaño de la empresa y dicha tasa. Consecuentemente, son las empresas más pequeñas las que tienen mayores tasas de abandono. Sobre este asunto, muchos de los agentes clave coinciden en que para incrementar la extensión de la iniciativa y fidelizar a las pymes hay que protegerlas y ayudarlas en la gestión administrativa.

Como se verá con posterioridad, la falta de recursos para organizar la formación en la empresa es una de las principales razones por las que las empresas que conocen la iniciativa no programan formación todos los años, falta que afecta de forma especial a las empresas más pequeñas. Según los informantes clave, son cuatro las principales razones por las que las empresas más pequeñas tienen mayores tasas de abandono: la inexistencia de una adecuada oferta formativa o que dé respuesta a una necesidad concreta, la falta de crédito, la organización del trabajo y una cultura formativa menos integrada en los procesos productivos.

Cuando se aborda el abandono de las empresas del sistema, los expertos entrevistados coinciden en la importancia de la experiencia que han tenido dentro de la iniciativa, de modo que cuando las empresas que

<sup>67</sup> Tasa de fidelización: Porcentaje de empresas formadoras que, habiendo realizado formación en el año anterior, vuelven a participar en la iniciativa al año siguiente.

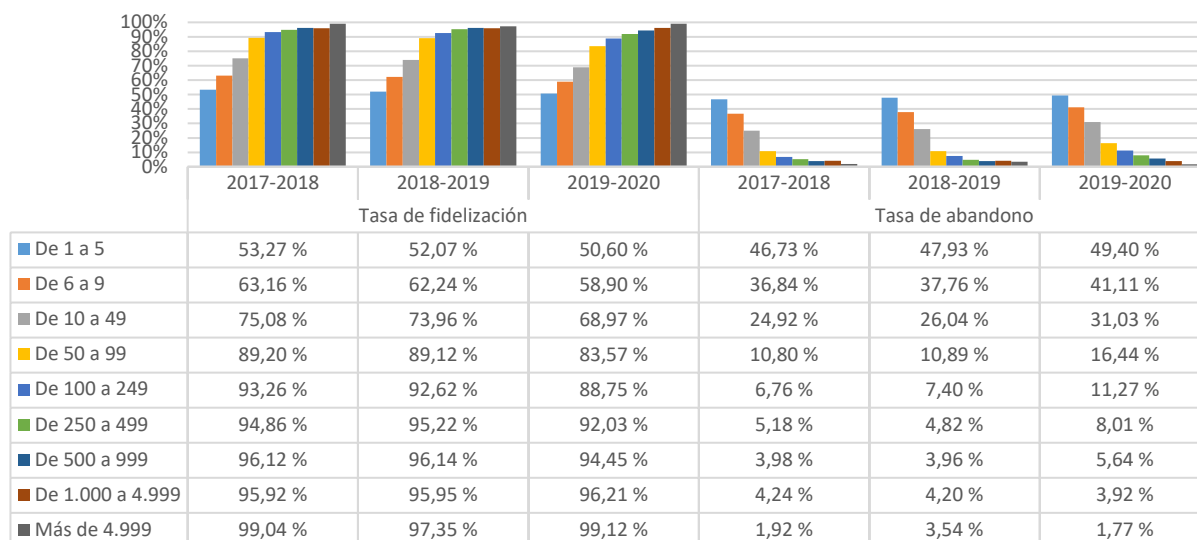
<sup>68</sup> Tasa de abandono: porcentaje de empresas formadoras que, habiendo realizado formación en el año anterior, NO vuelven a participar en la iniciativa durante el año siguiente, permaneciendo activas en el fichero de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

<sup>69</sup> Tasa de renovación: porcentaje de empresas formadoras que no realizan formación en el año anterior al observado y si realizan acciones formativas en el año siguiente al observado.

salen del mismo por una “mala praxis” existe muy poca probabilidad de que vuelvan a realizar formación bonificada.

Al igual que ocurre con la tasa de abandono, la tasa de renovación de empresas formadoras es mayor en las empresas de menor tamaño, afectando a su experiencia en el sistema.

Gráfico. 1.2.1.3.2. Evolución de las tasas de fidelización, abandono y renovación, según el tamaño de la empresa. 2017-2020. INDICADORES B24, B25 y B26



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Modelo Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

En el año 2019, las mayores tasas de fidelización se observan en Asturias, Cantabria, Cataluña, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y la ciudad autónoma de Melilla. En el 2020 se incorpora Castilla y León y Cataluña queda ligeramente por debajo de la tasa de fidelización total.

Tabla. 1.2.1.3.1. Evolución de las tasas de fidelización, abandono y renovación, por territorio. 2018-2020. INDICADORES B24, B25 y B26

CCAA	Tasa de fidelización		Tasa de abandono		Tasa de renovación	
	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020	2019	2020
Andalucía	60,37%	58,84%	39,63%	41,17%	37,43%	35,27%
Aragón	60,37%	57,04%	39,64%	42,97%	35,97%	35,23%
P. Asturias	64,94%	63,24%	35,07%	36,78%	29,68%	28,62%
I. Balears	60,99%	54,86%	39,02%	45,15%	36,46%	32,41%
Canarias	57,00%	55,28%	43,01%	44,73%	37,18%	38,00%
Cantabria	63,07%	63,75%	36,95%	36,27%	31,65%	30,37%
Castilla y León	60,26%	60,21%	39,75%	39,80%	34,24%	31,64%
Castilla-La Mancha	57,42%	55,36%	42,59%	44,65%	37,53%	35,03%
Cataluña	63,83%	59,05%	36,18%	40,95%	34,57%	31,07%
Ceuta	54,07%	59,17%	46,25%	41,25%	32,92%	41,60%
C. Valenciana	58,04%	57,13%	41,96%	42,87%	36,65%	34,78%
Extremadura	55,58%	54,16%	44,43%	45,86%	37,78%	39,07%
Galicia	61,09%	59,30%	38,92%	40,70%	33,43%	33,10%
C. Madrid	65,40%	62,38%	34,61%	37,62%	31,58%	28,96%
Melilla	67,63%	59,38%	32,66%	40,94%	27,19%	27,52%
R. Murcia	62,85%	62,92%	37,16%	37,09%	33,01%	32,89%
C.F. Navarra	61,82%	61,20%	38,20%	38,82%	32,57%	30,73%
País Vasco	65,71%	63,44%	34,29%	36,57%	31,15%	27,50%
La Rioja	60,31%	57,75%	39,74%	42,30%	37,65%	36,93%
Trabajadores del Mar	38,51%	42,05%	62,16%	59,09%	38,64%	58,62%
TOTAL	61,53%	59,31%	38,47%	40,69%	34,82%	32,76%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Modelo Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta). Nota: Se eliminan sin datos. Marcado en gris los valores mayores que la tasa total.

Asturias, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Madrid, Navarra, País Vasco y la ciudad autónoma de Melilla son los territorios que muestran una mayor estabilidad en las empresas formadoras, con una menor tasa de renovación.

A nivel productivo, la agricultura, la hostelería, las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento recogen la mayor proporción de empresas formadoras que abandonan el sistema. La agricultura, además, junto con la construcción y las actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales presentan los mayores niveles de renovación, tanto en el 2019 como en el 2020.

Tabla. 1.2.1.3.2. Evolución de las tasas de fidelización, abandono y renovación, por sector de actividad. 2017-2020. INDICADORES B24, B25 y B26

Actividad principal de la empresa	Tasa de fidelización		Tasa de abandono		Tasa de renovación	
	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
SECCIÓN A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	49,59%	50,96%	50,42%	49,05%	48,17%	43,55%
SECCIÓN B: industrias extractivas	73,84%	71,82%	26,32%	28,34%	22,54%	22,92%
SECCIÓN C: industria manufacturera	68,86%	66,23%	31,14%	33,77%	26,48%	25,06%
SECCIÓN D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	69,70%	72,06%	30,52%	28,18%	29,79%	31,22%
SECCIÓN E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	73,01%	72,96%	27,05%	27,10%	23,44%	21,23%
SECCIÓN F: construcción	60,87%	57,35%	39,13%	42,65%	37,29%	34,15%
SECCIÓN G: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	61,17%	59,77%	38,83%	40,23%	31,58%	30,31%
SECCIÓN H: transporte y almacenamiento	64,84%	63,38%	35,16%	36,63%	29,54%	30,27%
SECCIÓN I: hostelería	56,83%	53,06%	43,17%	46,94%	33,69%	31,72%
SECCIÓN J: información y comunicaciones	65,75%	64,10%	34,26%	35,92%	28,74%	28,37%
SECCIÓN K: actividades financieras y de seguros	65,27%	66,54%	34,76%	33,49%	28,02%	28,48%
SECCIÓN L: actividades inmobiliarias	57,29%	55,79%	42,72%	44,23%	34,72%	36,14%
SECCIÓN M: actividades profesionales, científicas y técnicas	62,62%	60,69%	37,38%	39,32%	31,50%	31,26%
SECCIÓN N: actividades administrativas y servicios auxiliares	64,66%	63,45%	35,35%	36,55%	30,19%	29,02%
SECCIÓN O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	69,23%	65,28%	31,28%	35,23%	31,61%	31,67%
SECCIÓN P: educación	70,59%	68,05%	29,42%	31,96%	23,60%	23,46%
SECCIÓN Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	69,31%	64,90%	30,70%	35,11%	26,51%	24,43%
SECCIÓN R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	60,85%	54,67%	39,16%	45,34%	33,40%	34,51%
SECCIÓN S: otros servicios	57,47%	55,44%	42,54%	44,57%	34,79%	33,68%
SECCIÓN T: actividades de los hogares	70,47%	71,80%	29,56%	28,24%	22,18%	31,07%
SECCIÓN U: actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	72,22%	57,89%	33,33%	47,37%	36,84%	43,75%
TOTAL	61,53%	59,31%	38,47%	40,69%	34,82%	32,76%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Modelo Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta). Nota: Se eliminan sin datos. Marcado en gris los valores mayores que la tasa total.

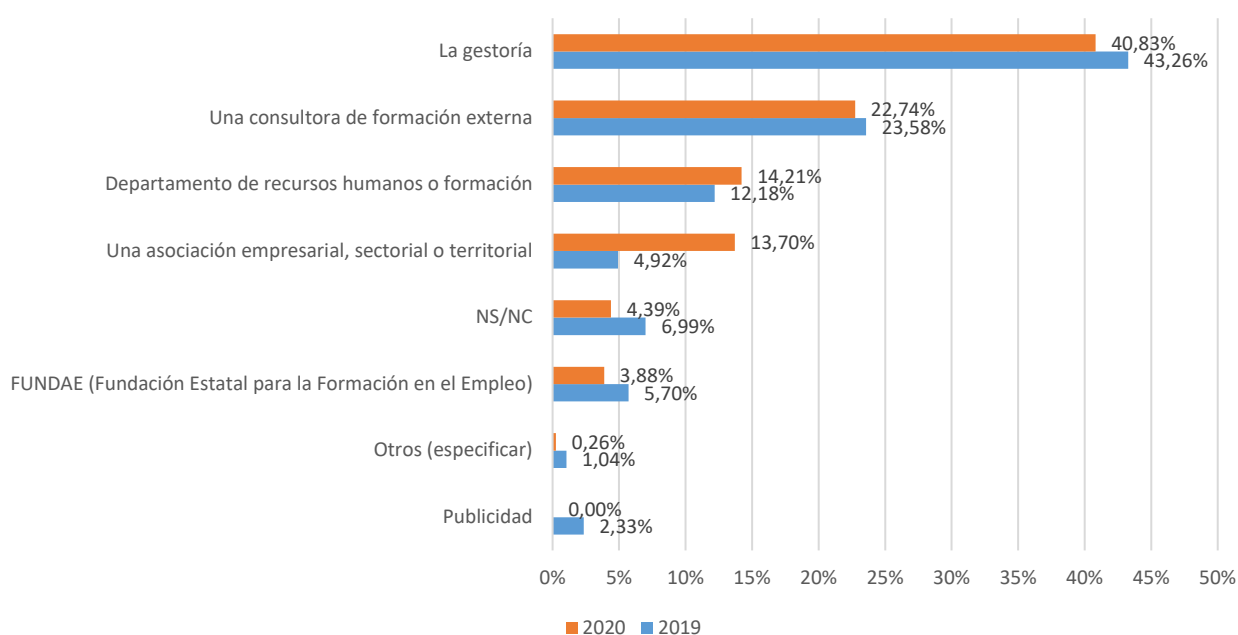
Por el contrario, las actividades que incluyen a las empresas que permanecen en el sistema en mayor medida son todas las actividades del gran sector industrial, el sector transporte y dentro del sector otros servicios, información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares, administración pública y defensa; seguridad social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y las actividades de los hogares.

## 1.2.2. El acceso y el conocimiento de la Formación programada por las empresas y los Permisos individuales de formación por parte de las empresas

Para garantizar el acceso a la iniciativa, es preciso que ésta sea conocida por los potenciales usuarios (en este caso, las empresas). Según los datos de la encuesta realizada a una muestra de empresas formadoras, las gestorías y las entidades externas fueron sus principales puertas de acceso al sistema, siendo especialmente relevantes estos dos agentes para el acceso de las empresas más pequeñas.

Por esta razón, sería importante aportar información exacta dirigida a las gestorías que informan a las empresas, así como reconocer el papel de las entidades organizadoras y las entidades de formación. Estas entidades tienen un papel fundamental para la extensión de la formación, porque son uno de los principales actores a través de los cuales las empresas formadoras entran en el sistema.

Gráfico 1.2.2.1. ¿Cómo conoció su empresa la posibilidad de bonificar la formación de sus trabajadores?



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

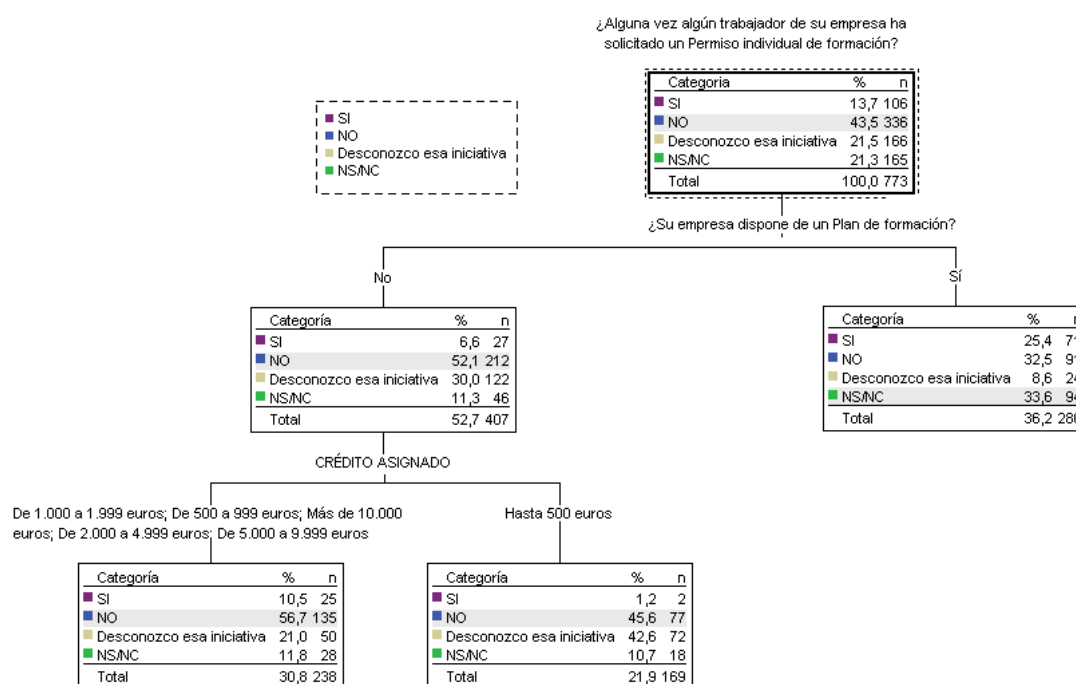
Los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas realizadas a las pymes que nunca han participado en estas iniciativas (empresas pequeñas y medianas, de diferentes sectores (fabricación y comercialización de productos industriales, farmacéuticas, sanitario y psicopedagógico, RRHH, centros deportivos, educación, selección de talentos, formación profesional privada, gimnasios, etc.), concluyen que el motivo predominante es el desconocimiento de la existencia de las mismas, sobre todo de los PIF y en muchos casos consideran que sí podrían llegar a participar en la iniciativa de la Formación programada por las empresas, aunque necesitarían que alguna entidad lo gestionase.

A pesar de que se realizan esfuerzos por parte de la Fundae para dar a conocer la iniciativa, cuando las empresas no saben de la existencia de la Formación programada por las empresas, no pueden acceder a la información. Por esta razón, para conseguir una mayor extensión de la formación sería conveniente realizar una difusión de mayor calado, que dé a conocer tanto lo que es la Fundae, como en qué consisten las iniciativas.

Cuando las empresas que no acceden al sistema realizan formación para sus trabajadores la gestionan directamente, bien mediante formación interna, bien buscando empresas privadas o contratando a expertos de la temática de cada formación específica a impartir.

Sobre los permisos individuales de formación, aproximadamente el 20% de las empresas formadoras, tanto en 2019 como en 2020, manifiestan no conocer la iniciativa<sup>70</sup>. El perfil de las empresas que desconocen en mayor medida la iniciativa se corresponde con empresas que no disponen de un plan de formación y dentro de éstas, aquellas que tienen un crédito inferior (42,60%).

Gráfico 1.2.2.2. Perfil de las empresas encuestadas en función de si los trabajadores han solicitado algún PIF. 2019-2020



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

### 1.2.3. Principales motivaciones de las empresas para participar o no en las iniciativas y principales elementos que influyen en el acceso a la Formación programada por las empresas

Existe un acuerdo generalizado en que las empresas deberían poder aprovechar el crédito del que disponen para formar a sus trabajadores. En las empresas de mayor tamaño, los expertos entrevistados indican que es habitual que se supere el crédito disponible e invierten más aún en formación, especialmente en aquellas que necesitan reciclar a su personal habitualmente y en aquellas que precisan de personal altamente especializado y necesitan una formación muy costosa. Sin embargo, existen ciertos impedimentos que afectan de forma muy especial a las microempresas y que dificultan la formación de los trabajadores, frente a entidades que tienen implementada la formación como parte de su estructura.

Según indican, tanto las empresas que participan en el sistema como las que no, los elementos que hacen que unas empresas realicen formación para sus trabajadores y otras no pueden depender de diversos factores, pero es en la pequeña empresa donde se concentran las mayores dificultades, siendo las principales la desinformación sobre el sistema de bonificación (tanto sobre sus procesos como sobre su existencia), la falta

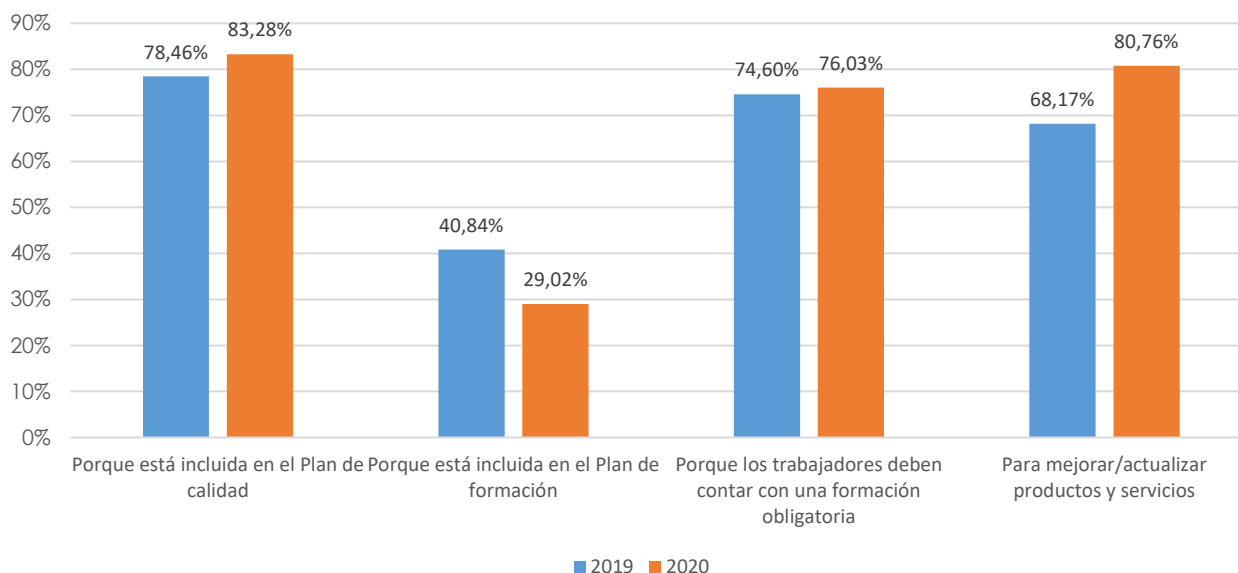
<sup>70</sup> INDICADOR B32. Porcentaje de empresas o trabajadores que declaran conocer la iniciativa de Permisos Individuales de Formación.

de profesionales que gestionen internamente dicha formación, los horarios de trabajo y la falta de tiempo y, en algunas ocasiones, la escasa cuantía del crédito que no permite dar respuesta a necesidades formativas cuando éstas son más especializadas.

En este sentido, y aun reconociendo la importancia de la formación, el 38,10% de las empresas formadoras de 2019 y el 26,3% de 2020 manifiestan que, si no dispusiesen de crédito, no formarían a sus trabajadores o no saben si lo harían<sup>71</sup>, siendo las principales causas para no seguir haciéndolo la falta de recursos económicos y humanos para dedicarlos a la formación de los trabajadores.

Las principales motivaciones de las empresas para la participación en ambas iniciativas en el periodo evaluado se basan en dos pilares fundamentales: por un lado, en la necesidad de cumplir con determinados requerimientos (bien porque los trabajadores deban disponer de una formación obligatoria, bien porque la formación de los trabajadores está incluida en el plan de calidad de la empresa), y por otro, para mejorar la productividad y competitividad de las empresas a través de la formación del capital humano. En general, la ayuda que aporta la iniciativa a ambas finalidades es altamente valorada por las empresas, incluso por aquellas que disponen de recursos suficientes para realizar formación, aunque no existiese la iniciativa.

Gráfico 1.2.3.1. ¿Por qué realiza su empresa formación para sus trabajadores? 2019-2020.  
INDICADOR G104<sup>72</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

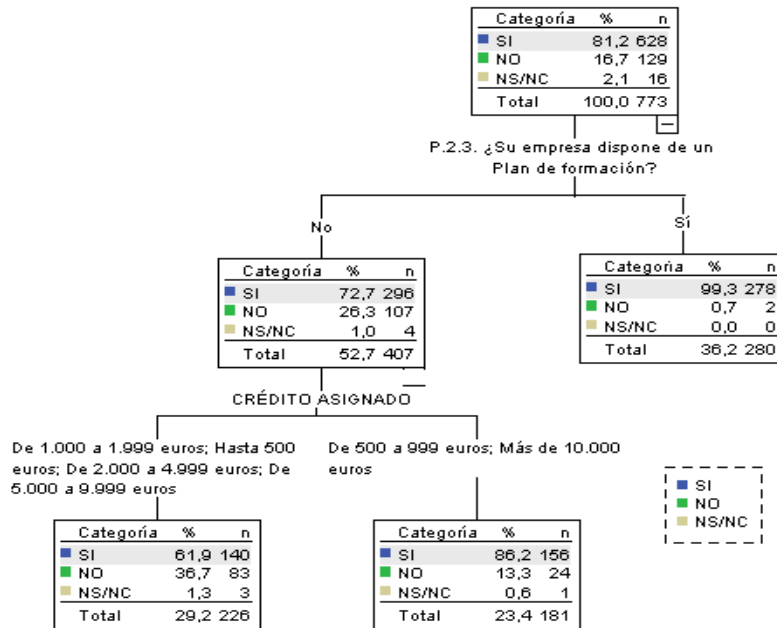
El 80,60% de las empresas encuestadas de 2019 y el 81,90% de las de 2020 manifiestan que programan formación para sus trabajadores todos los años. Las empresas de mayor tamaño son las que más facilidades tienen para participar en la iniciativa, son las que más participan y además son las que participan todos los años, porque tienen la formación incluida como parte de sus procesos productivos. Todas las variables que resultan significativas en el análisis del perfil de las empresas formadoras que siempre programan formación para sus trabajadores, están relacionadas con la disposición de recursos para ello y con la integración de la formación como parte de la estrategia empresarial. De este modo, las empresas que cuentan con un plan de formación son las que más participan en la iniciativa.

<sup>71</sup> INDICADOR G118: Tasa de empresas formadoras que no formarían a sus trabajadores si no fuese por las iniciativas.

<sup>72</sup> Porcentaje de empresas formadoras que realizan formación para sus trabajadores todos los años, según las causas.



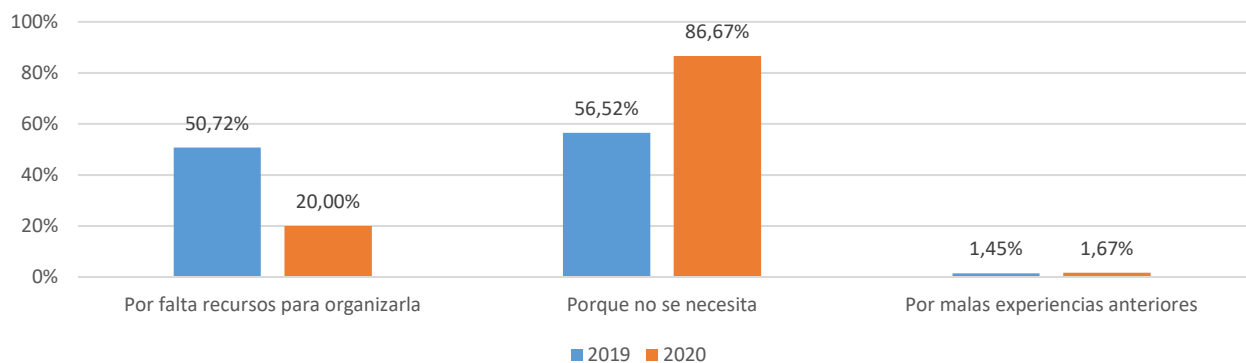
Gráfico 1.2.3.2. Perfil de las empresas según programan formación para sus empleados todos los años. 2019 y 2020. INDICADOR G136



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Además de la falta de conocimiento del sistema, la falta de percepción de la necesidad de la formación y la falta de recursos para organizarla, son los dos principales motivos de las empresas formadoras para no formar a sus trabajadores todos los años.

Gráfico 1.2.3.3. Causas por las que no se realiza formación en la empresa. 2019-2020. INDICADOR G104A<sup>73</sup> (porcentajes sobre el total de empresas que no programan formación para sus trabajadores todos los años)



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

## 1.2.4. Las entidades externas

El art. 12 (Organización de la formación programada por las empresas para sus trabajadores) de la Ley 30/2015 establece que la formación programada por las empresas “podrá ser organizada por la propia empresa o bien encomendarse a organizaciones empresariales o sindicales, a estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, a asociaciones de trabajadores

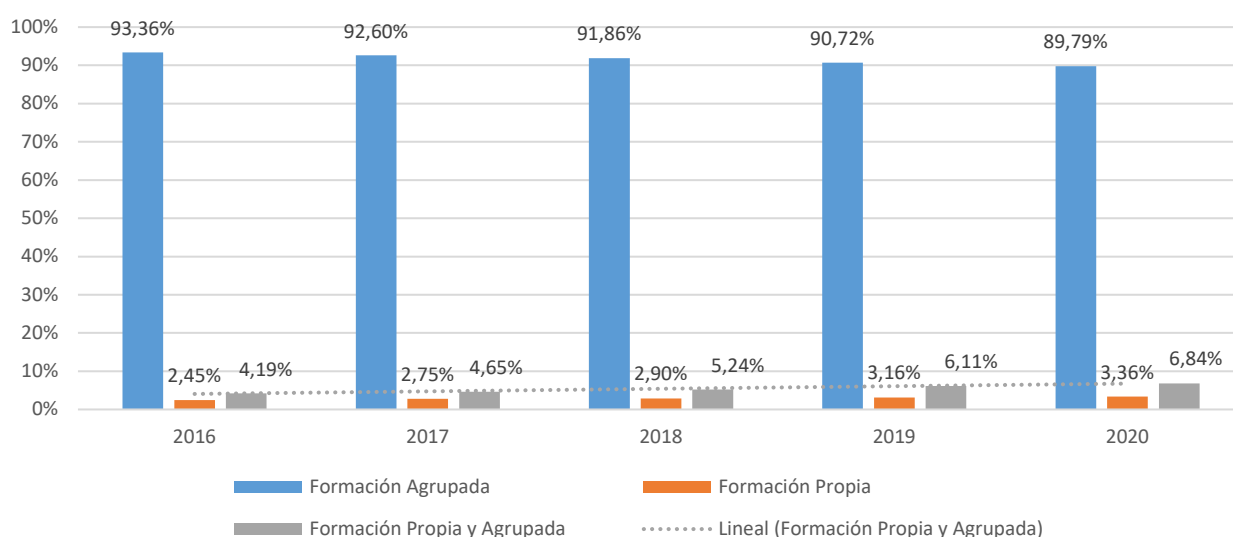
<sup>73</sup> Porcentaje de empresas formadoras que no realizan formación para sus trabajadores todos los años, según las causas.

autónomos y de la economía social o a otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente”.

La formación agrupada es la forma más habitual de organizar la formación programada por las empresas. En el ejercicio 2019, el 90,72% de las empresas formadoras organizan su formación de forma agrupada y en el 2020, el 89,79%. Además, el 6,11% de las empresas formadoras en 2019 y el 6,84% en el 2020, organizan su formación unas veces directamente y otras de forma grupada.

La evolución de las empresas que gestionan su propia formación (solamente o conviviendo con la formación agrupada) es ligeramente ascendente, posiblemente como consecuencia del acceso y permanencia de las grandes empresas al sistema que son quienes tienen los recursos suficientes para hacerlo, aunque es de forma residual (en 2019 un 3,16% y en 2020 un 3,36%).

Gráfico 1.2.4.1. Evolución de las empresas formadoras según la organización de la formación 2016-2020.  
INDICADOR B7



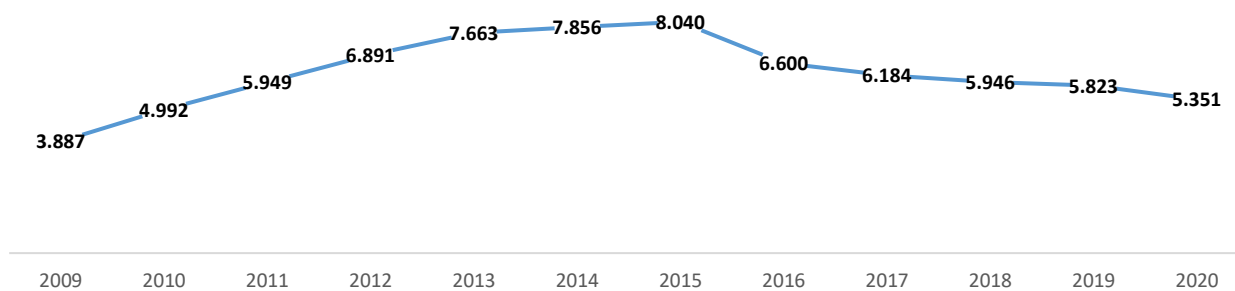
Fuente: Bases de datos Fundae. Fecha extracción 2019 31/03/2020 Fecha de extracción 2020 10/02/2021.

En cuanto a si la formación es más eficaz cuando la organiza la propia empresa o no, hay diferentes valoraciones: desde las empresas que prefieren organizar su formación a través de empresas externas siempre porque a ellos les resulta complicado realizar las gestiones asociadas a la formación, a las que opinan que depende del tipo de formación, de modo que cuando la formación es muy específica prefieren organizarla de forma interna y cuando es más generalista, prefieren realizarla a través de empresas externas.

Muchas de las empresas entrevistadas manifiestan que, si se contrata una empresa de formación externa y hace bien el trabajo, puede ser igual de eficaz que organizar la formación internamente. En este sentido, las empresas formadoras demandan que el desempeño de las entidades organizadoras les proporcione seguridad en la gestión y calidad en la formación que imparten.

Las entidades externas tienen un papel importante en la extensión y universalización de la formación entre el tejido empresarial y entre los trabajadores, especialmente en el caso de las microempresas, facilitando su acceso a la iniciativa. La evolución del acceso de estas entidades a la iniciativa se estabiliza en ejercicio 2018 y se mantiene en el 2019, tras el importante descenso vivido en el año 2016, posiblemente como consecuencia de los cambios implementados por la Ley 30/2015. A partir del año 2016, el volumen de entidades externas comienza una tendencia decreciente en el sistema, que continúa en los ejercicios que se evalúan: en el año 2019 se contabiliza un total de 5.823 entidades (un 2,07% menos que el año anterior) y en el 2020, 5.321 (un 8,11 menos que en el 2019).

Gráfico 1.2.4.2. Evolución del volumen de entidades externas 2009-2020. INDICADOR B33<sup>74</sup>



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

La tasa de acceso de entidades externas es considerablemente mayor en las entidades de formación acreditadas que en el resto, lo cual es lógico teniendo en cuenta que son las que más experiencia tienen en la gestión de la formación bonificada. Esta tasa en el 2019 es del 88,94% y en el 2020, del 87,42%; una tasa muy superior al resto de entidades organizadoras.

Tabla 1.2.4.1. Distribución de las entidades organizadoras según su carácter. 2018-2020. INDICADOR B33

	2018		2019		2020		Tasa de acceso de entidades externas. INDICADOR G115 <sup>75</sup>	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	2019	2020
Asociación de la economía social	17	0,29%	13	0,22%	9	0,17%	33,33%	34,62%
Asociación de trabajadores autónomos	18	0,30%	15	0,26%	11	0,21%	62,50%	44,00%
Entidad de formación acreditada	5.229	87,94%	5.268	90,47%	4.725	88,30%	88,94%	87,42%
Estructura paritaria	7	0,12%	4	0,07%	5	0,09%	36,36%	50,00%
Organización Sindical	3	0,05%	2	0,03%	1	0,02%	28,57%	12,50%
Organización Empresarial	672	11,30%	521	8,95%	460	8,60%	22,36%	19,99%
<b>TOTAL</b>	<b>5.946</b>	<b>100,00%</b>	<b>5.823</b>	<b>100,00%</b>	<b>5.351</b>	<b>100,00%</b>	<b>69,87%</b>	<b>64,01%</b>

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Uno de los problemas a los que se enfrentan algunas entidades organizadoras (asociaciones de trabajadores autónomos y asociaciones de economía social), tal y como ellas lo han referido, es que la Formación programada por las empresas permite la organización de la formación a sus asociados, pero sin embargo no permite a sus asociados participar en la iniciativa; en el caso de los trabajadores autónomos porque no pueden participar y en el caso de las asociaciones de economía social porque una mayoría importante de sus asociados son trabajadores autónomos o microempresas y cooperativas sin apenas crédito, por lo que muchas veces terminan utilizando la formación de oferta como formación de demanda, siendo necesario terminar de regular el sistema para que los distintos tipos de entidades organizadoras tengan cabida en él.

Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia son los cuatro territorios que aglutinan mayor número de entidades organizadoras.

<sup>74</sup> INDICADOR B33: número de entidades externas con formación realizada y porcentaje de variación interanual: sumatorio de entidades externas con al menos un grupo formativo realizado o PIF finalizado. TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL: número de entidades externas con formación realizada del año observado- número de entidades externas con formación realizada del año anterior/ número de entidades externas con formación realizada del año anterior\*100.

<sup>75</sup> INDICADOR G115: Tasa de acceso de entidades externas: porcentaje de entidades externas que organizan formación sobre el total de entidades registradas.

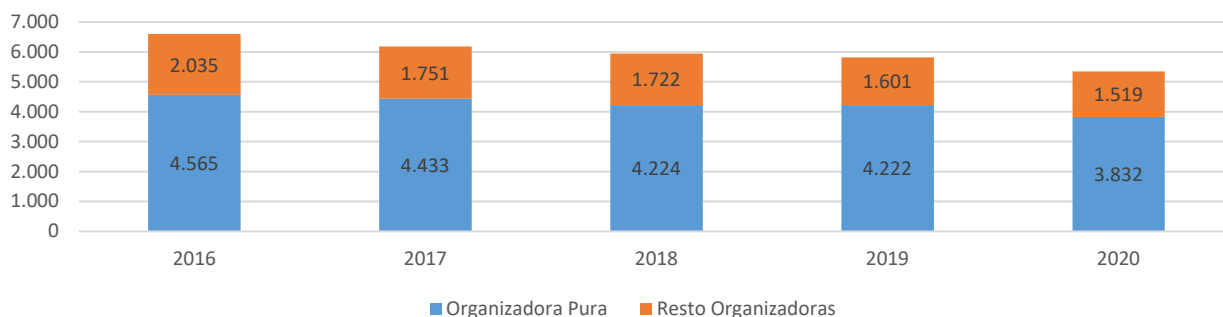
Tabla 1.2.4.2. Distribución de entidades organizadoras por territorio. 2018-2019. INDICADOR B33

CCAA	2018	2019	2020
Andalucía	16,97%	17,24%	15,46%
Cataluña	16,77%	16,76%	15,21%
C. Madrid	15,42%	15,47%	13,74%
C. Valenciana	11,28%	11,28%	9,92%
Galicia	7,13%	7,16%	6,73%
Castilla y León	5,31%	5,10%	4,49%
País Vasco	4,52%	4,09%	3,64%
Castilla-La Mancha	3,80%	4,02%	3,53%
R. Murcia	3,63%	3,50%	3,40%
Canarias	3,03%	3,11%	2,82%
Aragón	2,69%	2,82%	2,45%
P. Asturias	2,67%	2,71%	2,45%
Extremadura	1,88%	1,91%	1,68%
I. Balears	1,77%	1,79%	1,57%
C.F. Navarra	1,21%	1,13%	0,95%
Cantabria	0,99%	1,12%	0,93%
La Rioja	0,76%	0,65%	0,64%
Melilla	0,08%	0,07%	0,06%
Ceuta	0,05%	0,05%	0,04%

Fuente: Bases de datos Fundae. DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021). NOTA. Se eliminan "casos sin datos".

La mayor parte de las entidades organizadoras son organizadoras puras (organizan la formación, pero no participan en la agrupación). La proporción de este tipo de organizadoras supone siempre, alrededor del 70% del total. En consecuencia, alrededor del 30% de las entidades organizadoras participan también en la agrupación además de organizar la formación.

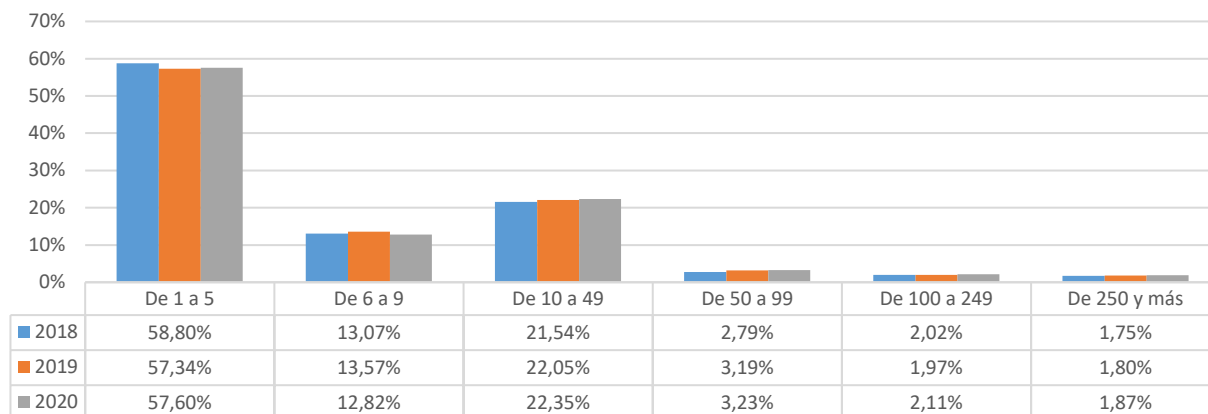
Gráfico 1.2.4.3. Distribución de las entidades organizadoras según su tipología. 2016-2020. INDICADOR B33



Fuente: Bases de datos Fundae. DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Las entidades organizadoras suelen ser empresas pequeñas. En los años de referencia, más de la mitad tienen menos de 6 trabajadores y alrededor del 90% menos de 49.

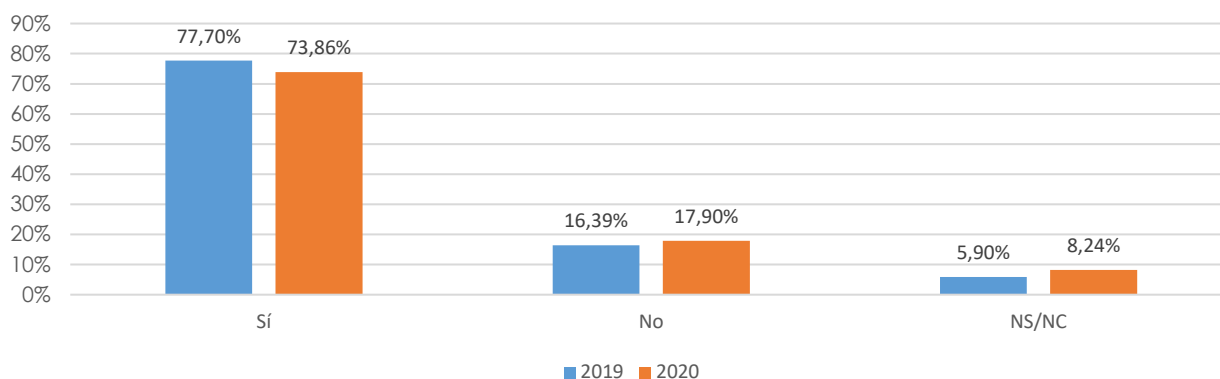
Gráfico 1.2.4.4. Distribución de las entidades organizadoras según su tamaño. 2018-2020. INDICADOR B33



Fuente: Bases de datos Fundae. DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021). NOTA. Se excluyen “otras situaciones”.

Las empresas formadoras suelen trabajar siempre con las mismas entidades externas a la hora de realizar la formación para sus trabajadores. De hecho, así lo manifiestan las tres cuartas partes de las empresas encuestadas tanto en 2019 como en 2020.

Gráfico 1.2.4.5. Su entidad, ¿trabaja siempre con las mismas entidades externas? 2019-2020. INDICADOR G137<sup>76</sup>

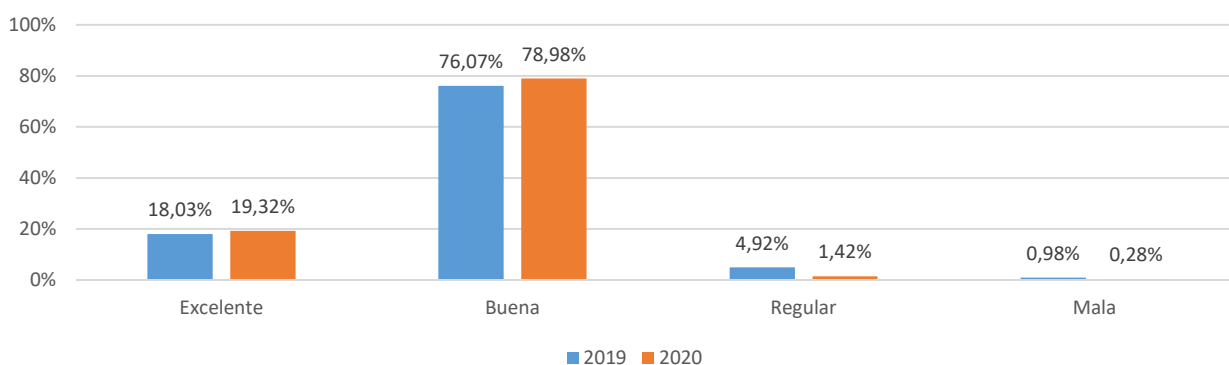


Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Aproximadamente el 95% de las empresas formadoras encuestadas que realizaron formación para sus trabajadores en el año 2019 manifiesta que la valoración que realizan de dichas entidades es buena o excelente, proporción que asciende a aproximadamente el 98% en el año 2020.

<sup>76</sup> INDICADOR G137. Porcentaje de empresas formadoras que trabajan siempre con las mismas entidades externas.

Gráfico 1.2.4.6. Valoración de las entidades externas. 2019-2020. INDICADOR G117<sup>77</sup>

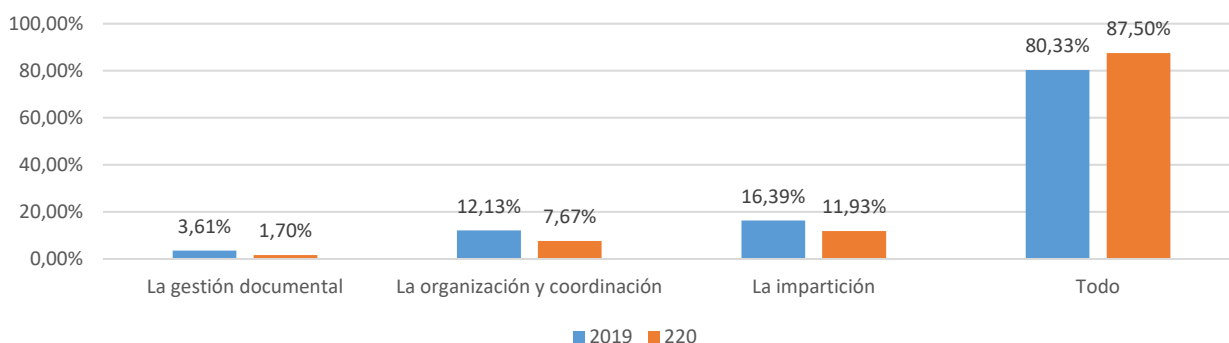


Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Tal y como se establece en la Ley 30/2015, las entidades a las que las empresas encomiendan la organización de la formación para sus trabajadores están obligadas a comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración cuando así lo acuerden con la empresa, debiendo asegurar, en todo caso, el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a la actividad empresarial. Asimismo, las mencionadas entidades serán las que contraten a la entidad de formación acreditada y/o inscrita que imparta las acciones formativas, salvo en el caso de tratarse de la misma entidad.

Además de estas obligaciones y de las que puedan establecerse reglamentariamente, las citadas entidades deberán facilitar a las empresas para las que organicen la formación de sus trabajadores la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas, así como la información necesaria para la correcta aplicación de las bonificaciones por parte de dichas empresas. Normalmente las entidades formadoras, cuando no realizan la formación de sus trabajadores con sus propios medios, suelen contratar con estas entidades externas todo el proceso.

Gráfico 1.2.4.7. Funciones que realizan las entidades externas (multirrespuesta). 2019-2020



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La colaboración entre las empresas formadoras y las entidades externas se realiza mediante un contrato de encomienda. La importancia de las entidades externas en el sistema precisa que las relaciones que se establezcan entre unas y otras entidades persigan la excelencia, tanto en la forma como en el fondo. Según algunos de los informantes clave, se identifican comportamientos irregulares tanto en la forma de establecer este contrato de encomienda como en el posterior desarrollo de la formación. Es importante que exista el

<sup>77</sup> INDICADOR G117: Porcentaje de empresas formadoras que valoran positivamente las entidades externas.

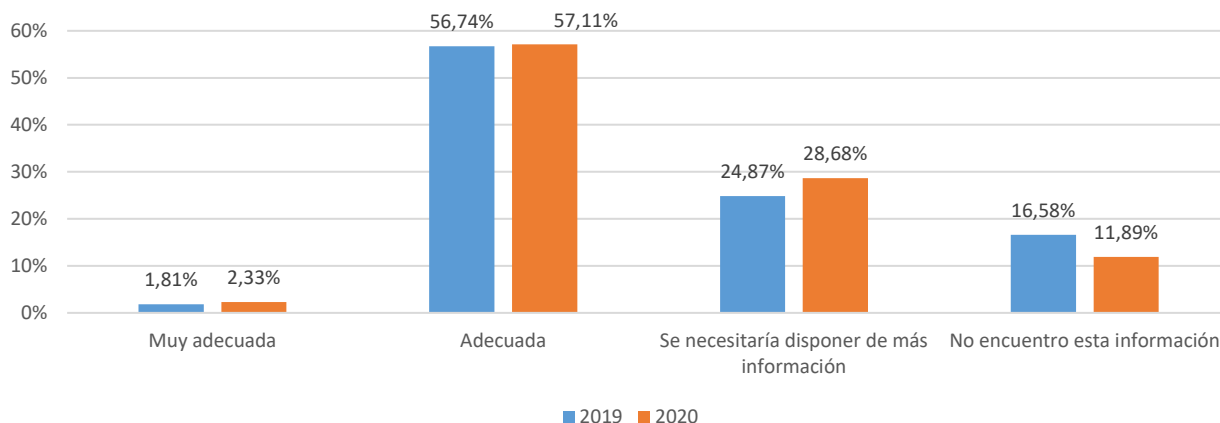
contrato de encomienda, pero debe ir acompañado de otras medidas, ya que por sí mismo no es suficientemente eficaz como marco de relación entre la entidad organizadora y la empresa formadora, y en este sentido reclaman la necesidad de un marco normativo más claro que permita realizar un mejor seguimiento.

### 1.2.5. El apoyo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae)

En este apartado se evalúa el apoyo de la Fundae a las empresas en materia de formación bonificada, así como la orientación e información que proporciona a las empresas.

Sobre la valoración de las empresas formadoras sobre la información que facilita la Fundae, aproximadamente el 59%, tanto en 2019 como en 2020, indica que es adecuada o muy adecuada. Aun así, es elevado el porcentaje de entidades que indican que la información de la que disponen o no es suficiente o no la encuentran.

Gráfico 1.2.5.1. ¿Cómo le parece la información y orientación que facilita Fundae sobre las ayudas a la formación en las empresas?. Años 2019 y 2020. INDICADOR G121<sup>78</sup>

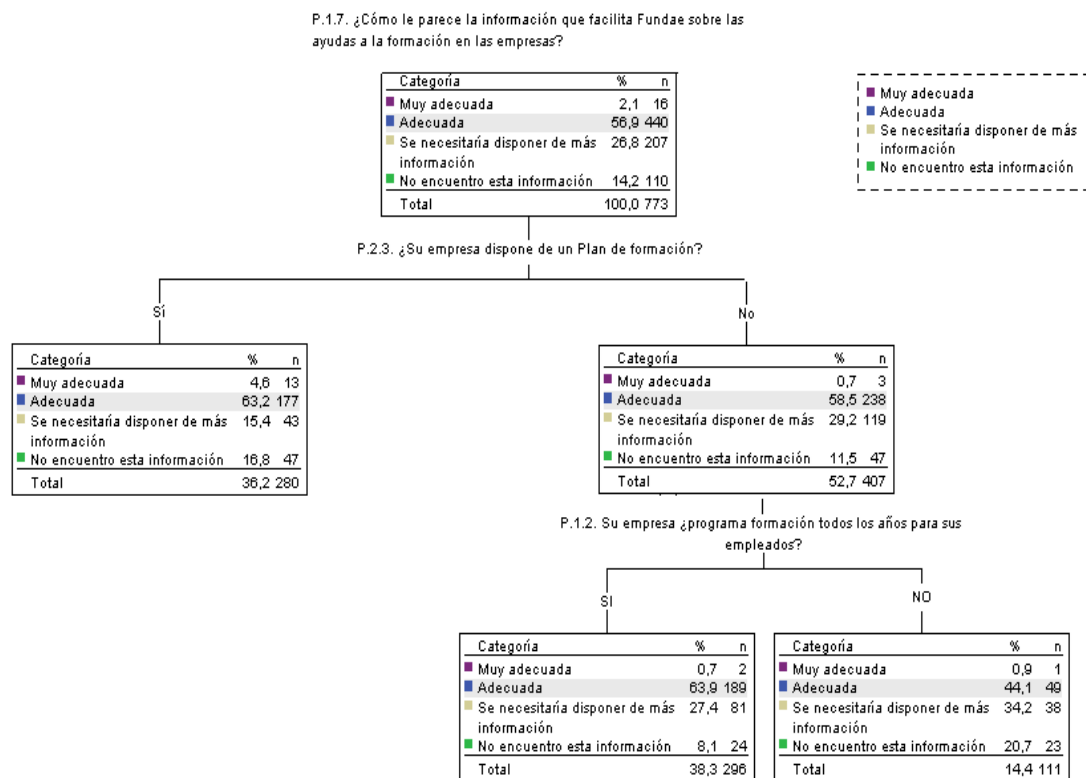


Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La valoración de la información que facilita Fundae crece cuando la empresa formadora dispone de un plan de formación y cuando no, en aquellas que tienen un mayor grado de fidelización en el sistema.

<sup>78</sup> INDICADOR G121. Porcentaje de empresas formadoras que valoran positivamente el apoyo de Fundae en orientación e información.

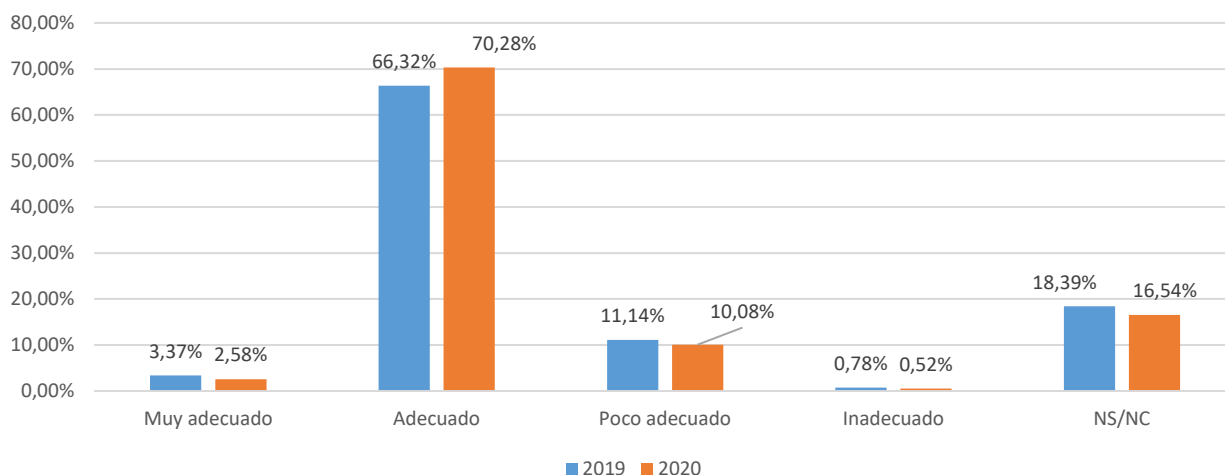
Gráfico 1.2.5.2. Perfil de las empresas formadoras según la valoración que realizan de la información y orientación que facilita la Fundae. Años 2019-2020. INDICADOR G121



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

El apoyo de la Fundae en la gestión de la Formación programada por las empresas tiene una valoración más positiva y homogénea en la respuesta. El 70% de las entidades formadoras encuestadas del 2019 y el 72% del 2020 indican que este apoyo es adecuado o muy adecuado.

Gráfico 1.2.5.3. ¿Cómo le parece el apoyo de la Fundae en la gestión de la Formación programada por las empresas?. Años 2019 y 2020. INDICADOR G120<sup>79</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>79</sup> INDICADOR G120. Porcentaje de empresas formadoras que valoran positivamente el apoyo de Fundae en gestión y soporte.



Las empresas entrevistadas indican que es fundamental que se agilice la información y ayuda a las microempresas y autónomos para que tengan acceso y mayor participación en la iniciativa, a la vez que identifican un hándicap importante, que afecta a las empresas de menor tamaño de forma fundamental, y es la falta de digitalización de las empresas que influye cada día más tanto en la participación como en la gestión de la formación.

### 1.2.6. Contribución de las iniciativas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas

La contribución a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas por parte de las iniciativas que se evalúan es uno de los principales fines del sistema, siendo especialmente relevante para el tejido empresarial en la iniciativa de la Formación programada por las empresas. Todos los expertos entrevistados están de acuerdo en la gran importancia de esta iniciativa para el desarrollo de la empresa, a partir de la renovación y cualificación del capital humano que repercute en mejores resultados de competitividad en las empresas.

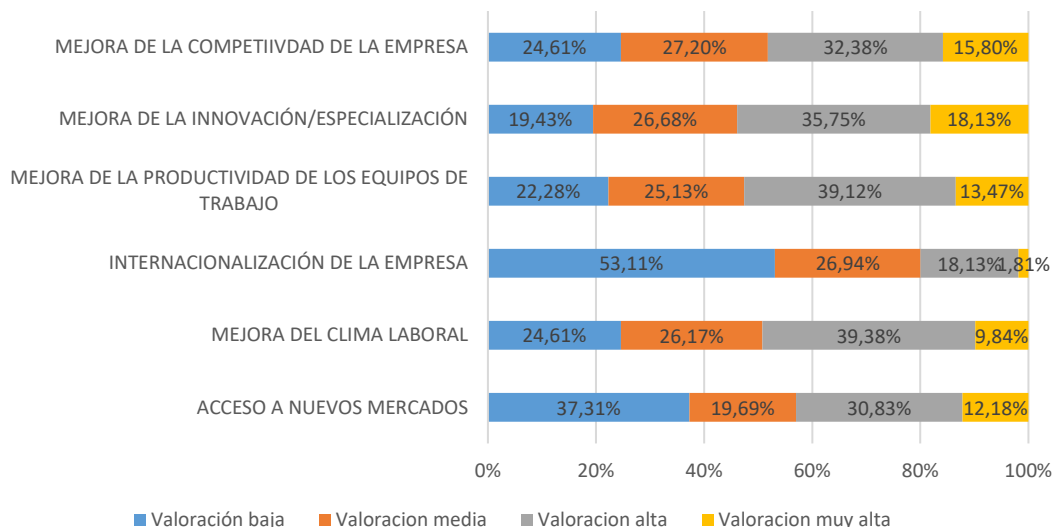
La Formación programada por las empresas permite que éstas puedan acceder a la formación que necesitan teniendo un coste menor, lo cual fomenta que haya más empresas que hagan formación. Esto, que es especialmente relevante en las empresas de menor tamaño, que son las que menos recursos disponen, es altamente valorado por todas las empresas en general.

Para medir esta contribución, se ha analizado la medida en que la formación realizada por la empresa contribuye a una serie de elementos clave para su desarrollo y crecimiento:

- A la productividad de sus equipos de trabajo.
- A mejorar el clima laboral de su empresa.
- Al acceso a nuevos mercados.
- A incorporar innovación y especialización de sus productos o servicios.
- A la internacionalización de productos o servicios.

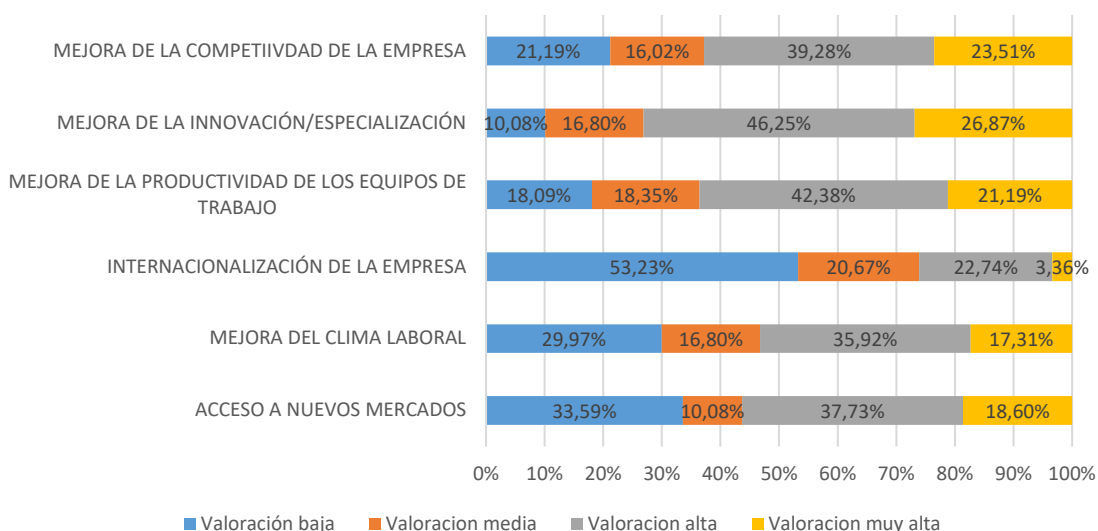
La incorporación de la *innovación y especialización de los productos o servicios* es el principal beneficio percibido por las empresas sobre las aportaciones de la iniciativa (así lo indica el 53,89% de las empresas encuestadas en 2019 y el 73,13% de las de 2020), seguido del *incremento de la productividad de los equipos* (el 52,59% de las empresas de 2019 y el 63,57% del 2020 valoran de forma alta o muy alta la contribución de la iniciativa a este aspecto), de la *mejora del clima laboral en la empresa* (así lo indica el 49,22% de las empresas en 2019 y el 53,23% de las de 2020), de la *mejora de la competitividad general de la empresa*, valorada de forma alta o muy alta por el 48,19% de las empresas en 2019 y el 62,79% del 2020 y del *acceso a nuevos mercados* (el 43,01% de las empresas de 2019 y el 56,33% de las de 2020 valoran este elemento de forma positiva.) Por el contrario, la peor valoración se centra en la poca contribución de la formación bonificada a la *internacionalización* (únicamente el 19,95% de las empresas encuestadas que formaron a sus trabajadores en el ejercicio 2019 y el 26,10% del 2020 entienden que la Formación programada por las empresas contribuye a este elemento).

Gráfico 1.2.6.1. Distribución de las empresas encuestadas según la valoración de la contribución de la Formación programada por las empresas a diversos aspectos relacionados con la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. Año 2019. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125<sup>80</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Gráfico 1.2.6.2. Distribución de las empresas encuestadas según la valoración de la contribución de la Formación programada por las empresas a diversos aspectos relacionados con la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. Año 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La siguiente tabla recoge las puntuaciones medias que las empresas encuestadas han otorgado a cada uno de los elementos por los que se ha preguntado, tanto para el ejercicio 2019 como para el 2020, a cada uno de los

<sup>80</sup> INDICADOR B45: Porcentaje de empresas formadoras que valoran, con un grado de acuerdo alto o muy alto, la contribución de la formación a favorecer el acceso a nuevos mercados; INDICADOR G124: tasa de empresas que considera que la formación ha contribuido a la internacionalización; INDICADOR G125: tasa de empresas que considera que la formación ha contribuido a la competitividad de la empresa; INDICADOR B44: tasa de empresas que considera que la formación mejora el clima laboral de su empresa; INDICADOR B43: tasa de empresas que valoran la formación de sus trabajadores como elemento que favorece la productividad de sus equipos de trabajo.; INDICADOR B46: Porcentaje de empresas formadoras que valoran, con un grado de acuerdo alto o muy alto, la contribución de la formación en la especialización de la empresa en procesos productivos y servicios.

elementos utilizados para medir la contribución de la Formación programada por las empresas a la productividad y competitividad de las empresas.

**Tabla 1.2.6.1. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. Años 2019 Y 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125**

	2019		2020		2019 y 2020	
	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.
A acceder a nuevos mercados	5,12	2,957	5,73	3,147	5,43	3,067
A la internacionalización de la empresa	3,96	2,555	4,03	2,767	4,00	2,662
A mejorar la competitividad de la empresa	5,88	2,696	6,47	2,723	6,17	2,724
A mejorar el clima laboral de su empresa	5,75	2,663	5,83	2,975	5,79	2,822
A favorecer la productividad de sus equipos de trabajo	5,98	2,681	6,57	2,583	6,28	2,647
A incorporar innovación y especialización de sus productos o servicios	6,27	2,591	7,28	2,112	6,78	2,415

Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La valoración global que realizan las empresas sobre la contribución de la iniciativa a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas es mejor cuando es la propia empresa la que organiza la formación de los trabajadores, pudiendo adaptarla a sus necesidades concretas. Las peores valoraciones las realizan las empresas que han participado en la iniciativa de forma agrupada en exclusiva.

**Tabla 1.2.6.2. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, según la organización de la formación. Años 2019 Y 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125**

	formación agrupada		Formación propia		Formación propia y agrupada	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
A acceder a nuevos mercados	4,85	5,52	8,27	7,79	6,85	7,41
A la internacionalización de la empresa	3,72	3,79	6,6	6,43	5,59	5,93
A mejorar la competitividad de la empresa	5,66	6,32	7,93	7,79	7,56	7,74
A mejorar el clima laboral de su empresa	5,58	5,6	8	7,57	6,74	7,81
A favorecer la productividad de sus equipos de trabajo	5,81	6,4	8,07	7,71	7,07	8,07
A incorporar innovación y especialización de sus productos o servicios	6,12	7,19	7,87	7,93	7,33	8,11

Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La valoración de la contribución de la Formación programada por las empresas es mayor conforme crece el tamaño de la empresa formadora. La desventaja de las pequeñas empresas vuelve a ponerse de manifiesto, cuando se pregunta por la contribución de la iniciativa.

Tabla 1.2.6.3. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, según el tamaño de la empresa. Años 2019 Y 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125

	De 1 a 49 trabajadores		De 50 a 99 trabajadores		De 100 a 249 trabajadores		250 y más trabajadores	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
A acceder a nuevos mercados	4,99	5,59	6,18	6,56	7,75	7,70	7,20	8,67
A la internacionalización de la empresa	3,83	3,86	5,00	4,56	6,63	6,90	6,00	7,67
A mejorar la competitividad de la empresa	5,77	6,37	7,00	6,83	7,00	8,20	7,80	8,17
A mejorar el clima laboral de su empresa	5,66	5,67	6,29	6,83	7,63	8,10	7,60	8,33
A favorecer la productividad de sus equipos de trabajo	5,86	6,46	7,47	7,17	7,75	8,20	7,20	8,33
A acceder a nuevos mercados	6,18	7,22	7,35	7,72	7,25	8,00	7,20	8,17

Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

El crédito del que dispone la empresa también influye en la valoración de la contribución de la formación, obteniendo resultados muy parecidos: conforme decrece el crédito disponible, decrece considerablemente la valoración de la contribución de la iniciativa en todos los ítems propuestos. En el año 2020, se observan unos resultados más irregulares, las empresas con mayor crédito puntúan más bajo la aportación de la formación a los dos conceptos claves para la expansión empresarial (acceso a nuevos mercados e internacionalización de la empresa).

Tabla 1.2.6.4. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, según el crédito asignado. Años 2019. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125

<b>2019</b>	Hasta 500€	De 500 a 999€	De 1.000 a 1.999€	De 2.000 a 4.999€	De 5.000 a 9.999€	Más de 10.000€
A acceder a nuevos mercados	4,18	4,92	5,43	5,93	6,85	7,46
A la internacionalización de la empresa	3,01	3,59	4,34	4,87	5,60	6,46
A mejorar la competitividad de la empresa	5,29	5,42	6,21	6,49	7,25	7,38
A mejorar el clima laboral de su empresa	5,07	5,14	6,10	6,54	7,30	7,69
A favorecer la productividad de sus equipos de trabajo	5,28	5,48	6,60	6,61	7,50	7,38
A incorporar innovación y especialización de sus productos o servicios	5,76	6,13	6,64	6,71	6,90	7,23

<b>2020</b>	Hasta 500€	De 500 a 999€	De 1.000 a 1.999€	De 2.000 a 4.999€	De 5.000 a 9.999€	Más de 10.000€
A acceder a nuevos mercados	5,02	6,25	7,00	9,50	7,50	5,91
A la internacionalización de la empresa	2,89	3,25	8,00	6,50	5,50	4,36
A mejorar la competitividad de la empresa	6,16	8,75	6,00	9,50	7,50	6,51
A mejorar el clima laboral de su empresa	5,37	6,25	3,00	9,50	7,00	5,94
A favorecer la productividad de sus equipos de trabajo	6,13	8,25	6,00	9,50	8,00	6,65
A incorporar innovación y especialización de sus productos o servicios	7,64	8,25	6,00	9,50	8,50	7,14

Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

También se observa cómo las empresas formadoras identifican los beneficios de la formación en mayor medida, conforme más formación realiza y conforme más participantes forman.

Tabla 1.2.6.5. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, según el número de acciones formativas impartidas por la empresa formadora. Años 2019 y 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125

<b>2019</b>	1 acción formativa	De 2 a 3 acciones formativas	De 4 a 5 acciones formativas	De 6 a 10 acciones formativas	Más de 10 acciones formativas
A acceder a nuevos mercados	4,71	5,29	6,17	6,50	7,75
A la internacionalización de la empresa	3,58	4,17	5,22	5,09	6,38
A mejorar la competitividad de la empresa	5,51	6,07	6,87	6,68	7,63
A mejorar el clima laboral de su empresa	5,45	5,86	6,39	6,77	8,00
A favorecer la productividad de sus equipos de trabajo	5,68	6,14	6,57	6,86	8,00
A acceder a nuevos mercados	5,90	6,53	7,78	6,68	7,63
<b>2020</b>	1 acción formativa	De 2 a 3 acciones formativas	De 4 a 5 acciones formativas	De 6 a 10 acciones formativas	Más de 10 acciones formativas
A acceder a nuevos mercados	5,79	5,69	5,71	7,12	6,33
A la internacionalización de la empresa	3,87	3,99	4,57	5,35	5,67
A mejorar la competitividad de la empresa	6,55	6,26	6,71	6,88	7,22
A mejorar el clima laboral de su empresa	5,90	5,71	6,04	6,53	6,44
A favorecer la productividad de sus equipos de trabajo	6,49	6,60	7,07	7,06	7,56
A acceder a nuevos mercados	7,28	7,35	7,04	7,18	8,33

Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Tabla 1.2.6.6. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, según el número de participantes formados. Años 2019 y 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125

<b>2019</b>	1 participante	De 2 a 5 participantes	De 6 a 10 participantes	De 11 a 20 participantes	De 21 a 50 participantes	Más de 50 participantes
A acceder a nuevos mercados	4,55	5,35	5,43	6,27	5,76	7,15
A la internacionalización de la empresa	3,44	4,15	4,58	4,86	4,47	5,92
A mejorar la competitividad de la empresa	5,51	5,99	6,00	6,77	5,71	7,38
A mejorar el clima laboral de su empresa	5,35	5,84	5,98	6,68	6,24	7,38
A favorecer la productividad de sus equipos de trabajo	5,55	6,08	6,20	7,00	6,82	7,15
A acceder a nuevos mercados	5,87	6,55	6,53	6,95	6,41	7,00
<b>2020</b>	1 participante	De 2 a 5 participantes	De 6 a 10 participantes	De 11 a 20 participantes	De 21 a 50 participantes	Más de 50 participantes
A acceder a nuevos mercados	5,56	5,85	5,16	6,77	6,80	8,67
A la internacionalización de la empresa	3,74	4,11	3,65	5,30	4,60	6,67
A mejorar la competitividad de la empresa	6,33	6,64	5,86	7,17	6,80	8,50
A mejorar el clima laboral de su empresa	5,54	5,91	5,47	7,20	6,60	8,33
A favorecer la productividad de sus equipos de trabajo	6,31	6,79	6,26	7,27	7,25	8,33
A acceder a nuevos mercados	7,31	7,30	6,91	7,63	7,30	8,33

Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Por sectores productivos, son los sectores Comercio, Industria y Otros servicios los que mejor valoran los distintos ítems propuestos para medir la contribución de la formación a la mejora de la productividad y

competitividad de las empresas. Por el contrario, con bastante diferencia, el sector Agrario es el que presenta peores valoraciones, seguido del sector Construcción y Hostelería.

Tabla 1.2.6.7. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, según sectores productivos. Años 2019 y 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125

2019	COMERCIO	CONSTRUCCIÓN	HOSTELERÍA	INDUSTRIA, ENERGÍA Y AGUA	AGRARIO	SERVICIOS	TRANSPORTE
A acceder a nuevos mercados	5,56	4,35	4,18	5,56	3,54	5,48	5,32
A la internacionalización de la empresa	4,61	3,6	3,58	4,36	2,88	3,8	4,2
A mejorar la competitividad de la empresa	6,33	4,65	5,53	5,88	4,29	6,4	5,84
A mejorar el clima laboral de su empresa	6,23	4,9	5,25	5,94	3,79	6,16	5,84
A favorecer la productividad de sus equipos de trabajo	6,37	4,93	5,65	6,44	4,38	6,32	5,92
A acceder a nuevos mercados	6,51	5,68	5,83	6,52	4,75	6,69	6

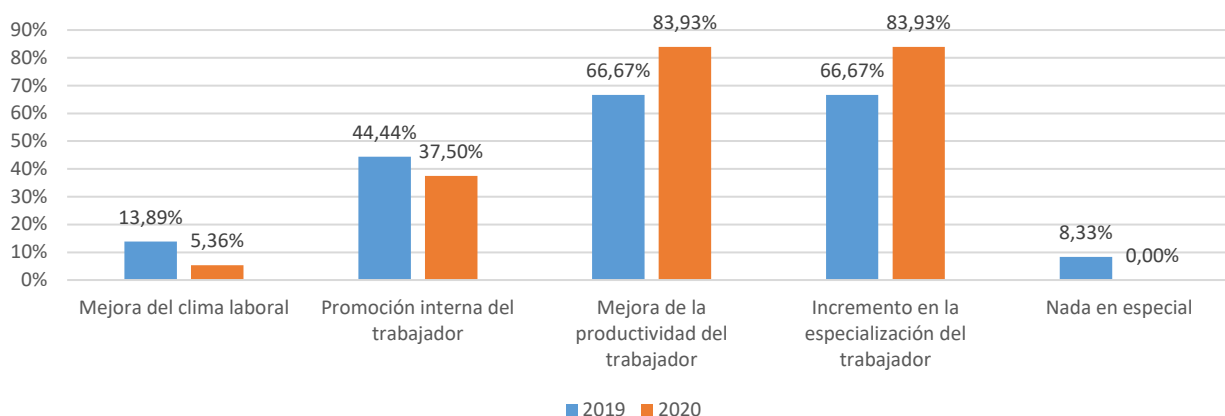
2020	COMERCIO	CONSTRUCCIÓN	HOSTELERÍA	INDUSTRIA, ENERGÍA Y AGUA	AGRARIO	SERVICIOS	TRANSPORTE
A acceder a nuevos mercados	6,51	4,7	5,14	5,8	3,43	6,03	5,26
A la internacionalización de la empresa	4,42	3,12	4,31	4,33	2,64	3,91	4,26
A mejorar la competitividad de la empresa	7,06	5,4	6,5	6,82	4,29	6,63	5,74
A mejorar el clima laboral de su empresa	6,56	4,14	5,25	5,95	3,07	6,47	5,15
A favorecer la productividad de sus equipos de trabajo	7,2	5,49	6,22	6,66	4,57	6,85	6,22
A acceder a nuevos mercados	7,77	6,72	7	7,16	5,5	7,52	7,07

Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Además de todos estos elementos, una de las principales utilidades de la iniciativa para las empresas formadoras es la formación relativa a la *adaptación a los requerimientos legales*. Además de ser una de las principales motivaciones de las empresas para participar es uno de los ámbitos formativo en el que se encuentra un mejor ajuste entre las necesidades de las empresas y la formación que se realiza. De hecho durante el periodo COVID las acciones formativas relacionadas con este campo fueron las más realizadas. En el año 2020, el 15,04% del total de acciones realizadas se concentraron en “prevención de riesgos laborales en general”, tres puntos más que en el año anterior (12,18%).

Los beneficios percibidos por las empresas sobre la aportación de los **permisos individuales de formación** se centran en la *mejora de la productividad de los trabajadores y en el incremento de su especialización*.

Gráfico 1.2.6.3. Distribución de las valoraciones positivas sobre la contribución de los Permisos individuales de formación a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. Años 2019 Y 2020. INDICADORES G131<sup>81</sup> G132<sup>82</sup>, G133<sup>83</sup> y G134<sup>84</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

### 1.3. Contribución de las iniciativas 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

El tercero de los fines del sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral, tal y como se recoge en la Ley 30/2015 es “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”. Para evaluar la medida en que las iniciativas que se evalúan contribuyen a este gran objetivo, se analiza la forma en que las empresas realizan un análisis previo de las necesidades de formación de sus trabajadores y en qué medida este análisis se lleva a cabo, cómo selecciona la formación que van a programar, en qué medida la formación impartida se adecúa a las necesidades de las empresas y del mercado de trabajo y la satisfacción con la Formación programada.

#### 1.3.1. La detección de necesidades de formación y la selección de la formación

Según los informantes clave, la Formación programada por las empresas tiene muchas ventajas, pero para que verdaderamente sea eficaz debe responder a una adecuada detección de necesidades y contar con un seguimiento de la calidad de dicha formación para detectar puntos fuertes y débiles y para corregir y reforzar dichos puntos en futuras programaciones.

De este modo, la detección de necesidades de formación es la primera de las tareas a realizar para la elaboración de un plan de formación que se adecúe a las necesidades reales de las empresas y sus trabajadores, siendo una de las tareas más valoradas por los expertos entrevistados para garantizar la eficacia de la formación programada por las empresas.

<sup>81</sup> INDICADOR G131. Porcentaje de empresas que valoran los PIF como elemento que favorece el clima laboral.

<sup>82</sup> INDICADOR G132. Porcentaje de empresas que valoran los PIF como elemento que favorece la promoción interna del trabajador.

<sup>83</sup> INDICADOR G133. Porcentaje de empresas que valoran los PIF como elemento que favorece la mejora de la productividad del trabajador.

<sup>84</sup> INDICADOR G134. Porcentaje de empresas que valoran los PIF como elemento que favorece el incremento de la especialización del trabajador.

Esta detección de necesidades es más fácil de realizar cuando las empresas disponen de estructuras y organización interna para llevarla a cabo y, normalmente, quedan plasmadas en su plan de formación anual, con independencia de cómo ejecute posteriormente (de forma interna o externa) o se realice una formación más especializada o general.

Sin embargo, este proceso no siempre se realiza. El 60,90% de las empresas encuestadas que formaron a sus trabajadores en 2019 y el 45,70% de las que lo hicieron en 2020 indican que en su empresa no existen procedimientos para la detección de necesidades, bien porque no se considera necesario, bien porque la formación se elige de un catálogo que aporta una entidad externa.

Se encuentra una relación significativa entre el tamaño de la empresa y la disposición de procedimientos de detección de necesidades formativas en la misma, de modo que en las empresas más grandes estos procedimientos existen más frecuentemente.

Tabla 1.3.1.1. Existencia de procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados, por tamaño de la empresa. Años 2019 y 2020. INDICADOR B51<sup>85</sup>

TAMAÑO DE LA EMPRESA	¿En su empresa existen procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados?			
	2019		2020	
	SI	NO	SI	NO
De 1 a 5	38,7%	61,3%	20,2%	79,8%
De 6 a 9	59,4%	40,6%	14,3%	85,7%
De 10 a 49	73,6%	26,4%	100,0%	
De 50 a 99	76,5%	23,5%	100,0%	
De 100 a 249	100,0%		62,4%	37,6%
De 250 a 499	100,0%		100,0%	
500 y más	100,0%		83,3%	16,7%

Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

De igual forma, es significativa la relación entre la disposición de este tipo de procedimientos y el número de participantes formados por cada empresa formadora, el número de acciones realizadas o el crédito asignado; conceptos relacionados con el tamaño de la empresa, por lo que de nuevo las empresas con menos recursos se encuentran en desventaja; en este caso, desde la detección de necesidades para programar una formación eficaz.

Tabla 1.3.1.2. Existencia de procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados, por número de acciones formativas impartidas. Años 2019 y 2020. INDICADOR B51

NÚMERO DE ACCIONES FORMATIVAS IMPARTIDAS	¿En su empresa existen procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados?			
	2019		2020	
	SI	NO	SI	NO
1 acción formativa	53,8%	46,2%	31,6%	68,4%
De 2 a 3 acciones formativas	66,3%	33,7%	56,0%	44,0%
De 4 a 5 acciones formativas	78,3%	21,7%	64,3%	35,7%
De 6 a 10 acciones formativas	86,4%	13,6%	94,1%	5,9%
Más de 10 acciones formativas	62,5%	37,5%	88,9%	11,1%

Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>85</sup> Porcentaje de empresas formadoras que declaran que disponen de procedimientos de detección de necesidades formativas para su empresa.



Tabla 1.3.1.3. Existencia de procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados, por número de trabajadores formados. Años 2019 y 2020. INDICADOR 51

NÚMERO DE TRABAJADORES FORMADOS	¿En su empresa existen procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados?			
	2019		2020	
	SI	NO	SI	NO
1 participante	51,5%	48,5%	29,2%	70,8%
De 2 a 5 participantes	61,2%	38,8%	49,1%	50,9%
De 6 a 10 participantes	75,0%	25,0%	55,8%	44,2%
De 11 a 20 participantes	72,7%	27,3%	63,3%	36,7%
De 21 a 50 participantes	76,5%	23,5%	90,0%	10,0%
Más de 50 participantes	92,3%	7,7%	83,3%	16,7%

Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Tabla 1.3.1.4. Existencia de procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados, por crédito asignado. Años 2019 y 2020. INDICADOR 51

CRÉDITO ASIGNADO	¿En su empresa existen procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados?			
	2019		2020	
	SI	NO	SI	NO
Hasta 500 euros	43,7%	56,3%	23,3%	76,7%
De 500 a 999 euros	60,6%	39,4%	25,0%	75,0%
De 1.000 a 1.999 euros	74,1%	25,9%		100,0%
De 2.000 a 4.999 euros	74,4%	25,6%	50,0%	50,0%
De 5.000 a 9.999 euros	75,0%	25,0%	50,0%	50,0%
Más de 10.000 euros	84,6%	15,4%	53,1%	46,9%

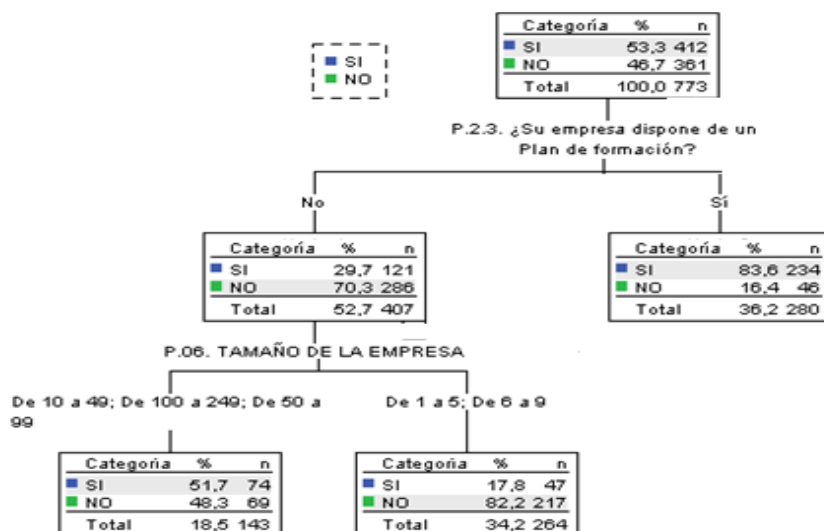
Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La falta de una correcta detección de necesidades puede incrementar el abandono del sistema, sobre todo, cuando se programa una formación no adecuada a los requerimientos de cualificación del capital humano. Cuando esto ocurre, la formación no repercute en un incremento de la competitividad empresarial, y no se identifican los beneficios de la iniciativa, situación en la que se encuentran muchas de las empresas formadoras con menos recursos.

Con la finalidad de determinar el perfil empresarial que cuenta en mayor medida con estos procedimientos, se procede a incluirlos todos en un análisis de clasificación, junto con la existencia de un plan de formación en la empresa, una variable que resume varios aspectos de las empresas que mejores resultados tienen en la iniciativa. Como conclusión se obtiene que las empresas que cuentan con un plan de formación son las que disponen de procedimientos de detección de necesidades formativas en mayor medida (83,6% frente al 29,7%). Cuando la empresa dispone de un plan de formación, normalmente queda en él incluida la detección de necesidades, además de la formación que cada año se va a impartir.

De las empresas formadoras que no cuentan con dicho plan, tienen procedimientos de detección de necesidades con más frecuencia las mayores de 9 trabajadores (51,7% frente a 17,8% de las empresas más pequeñas). Estos resultados ponen de nuevo de manifiesto la enorme desventaja en la que se encuentran las microempresas –y sus trabajadores- en este sistema para las que deberían establecerse más alternativas, especialmente si se tiene en cuenta que suponen el 86% del total del tejido empresarial de nuestro país.

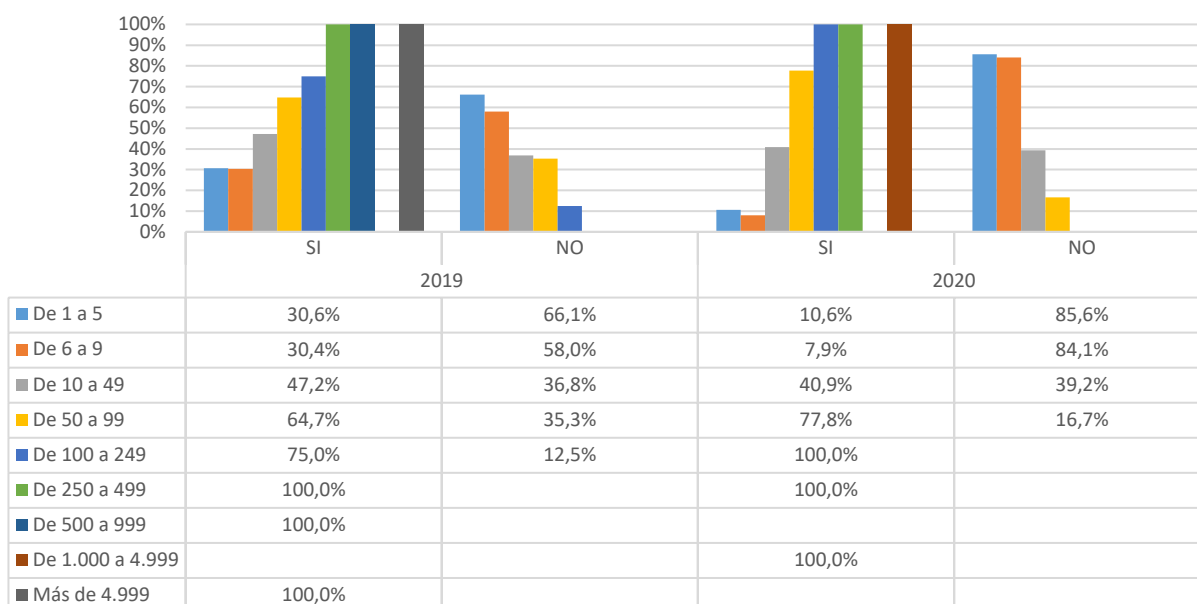
Gráfico 1.3.1.1. Perfil de las empresas que cuentan con procedimientos de detección de necesidades de formación. Años 2019 y 2020 INDICADOR B51



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Dada la importancia de esta variable en esta evaluación, se analiza el perfil de las empresas que manifiestan disponer de un plan de formación (el 40,93% de las empresas encuestadas en 2019 y el 31,52% en 2020). El tamaño de la empresa (y los elementos que de él dependen, como el número de acciones formativas realizadas o el número de participantes formados) es la variable que determina la existencia de un plan de formación, por encima de otros elementos como el territorio o el sector de actividad.

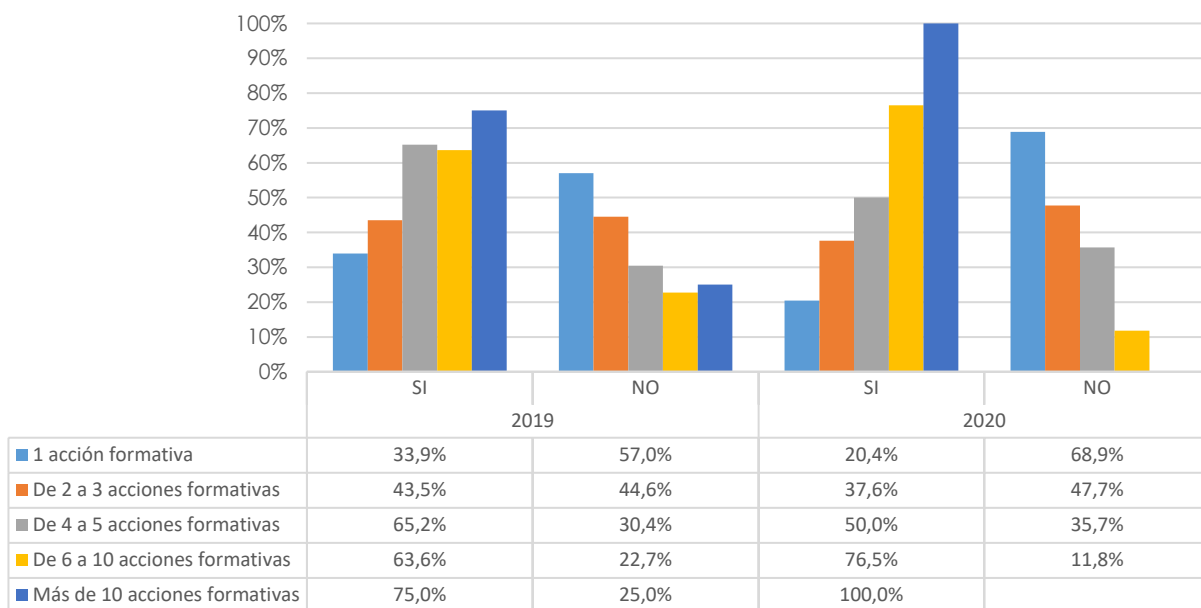
Gráfico 1.3.1.2. Distribución de empresas que disponen de un plan de formación, según el tamaño de la empresa. Años 2019 y 2020. INDICADOR B52<sup>86</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

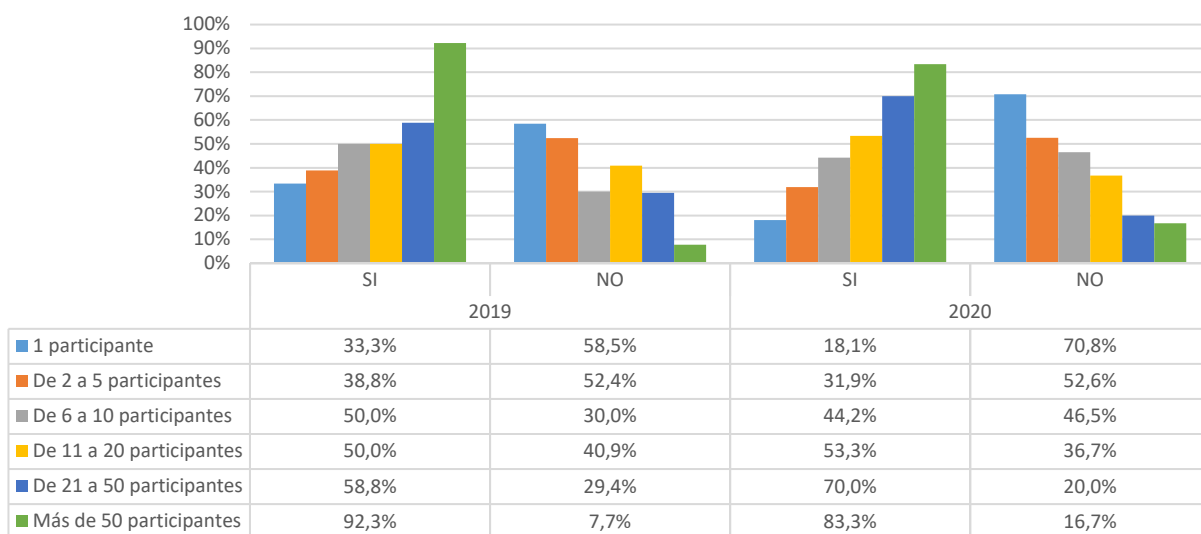
<sup>86</sup> INDICADOR B52. Porcentaje de empresas formadoras que declaran que disponen de un Plan de formación.

Gráfico 1.3.1.3. Distribución de empresas que disponen de un plan de formación, según las acciones formativas realizadas. Años 2019 y 2020. INDICADOR B52



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Gráfico 1.3.1.4. Distribución de empresas que disponen de un plan de formación, según los participantes formados. Años 2019 y 2020. INDICADOR B52

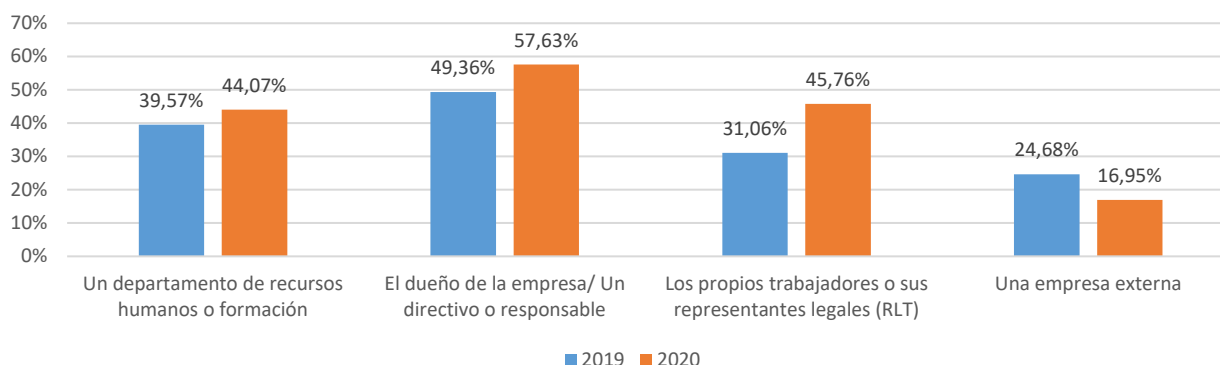


Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Cuando se pregunta a las empresas que sí tienen procedimientos de detección de necesidades formativas sobre quién o quiénes son los que participan en ellos, la mayor proporción, tanto en el 2019 como en el 2020, se concentra en departamentos de recursos humanos o de formación y en los responsables de los equipos de trabajo. Normalmente, los trabajadores participan en menor medida en la detección de estas necesidades<sup>87</sup> y las empresas externas son quienes menos participan.

<sup>87</sup> En el año 2020 se observa un repunte importante de la participación de los trabajadores o sus representantes en los procesos de detección de necesidades, que puede ser consecuencia de la permanencia de las empresas de mayor tamaño en el sistema durante la pandemia o simplemente de la distribución muestral.

Gráfico 1.3.1.5. Distribución de empresas, según quién o quiénes participan en los procesos de detección de necesidades. Años 2019 y 2020. (Multirrespuesta) INDICADOR B55<sup>88</sup>

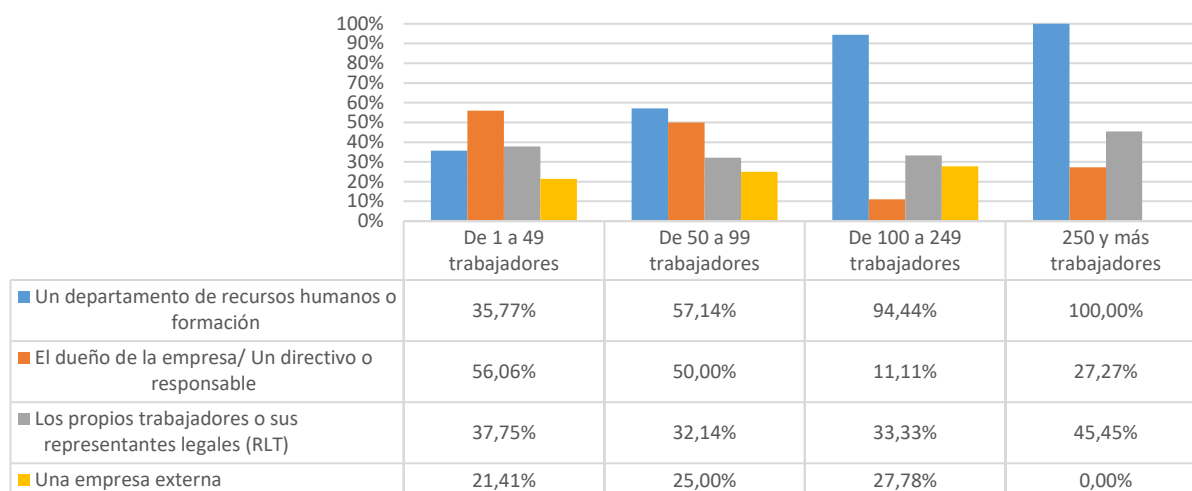


Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Quién realiza la detección de necesidades formativas es un asunto importante, porque de él depende la adecuación de la formación a las necesidades reales de las empresas. Según los informantes clave, cuando existen departamentos de formación (normalmente en las empresas de mayor tamaño), son ellos quienes realizan esta detección. Una de las principales fuentes de información para estos departamentos son los responsables de los equipos que reportan necesidades formativas concretas. Las empresas externas no participan en los procesos de detección de necesidades de las empresas de más de 250 trabajadores, limitándose a la gestión de la formación y a la impartición, cuando se las requiere.

En las empresas de menor tamaño, cobran más relevancia los responsables de los equipos y las entidades externas. Cuando las entidades externas participan en este proceso, el resultado puede variar, dado que están, normalmente, sujetas a catálogos concretos, por lo que la empresa formadora elige la formación de entre la oferta disponible, pudiendo ésta adecuarse a sus necesidades específicas o no.

Gráfico 1.3.1.6. Distribución de empresas, según quién o quiénes participan en los procesos de detección de necesidades, por tamaño de la empresa. Años 2019 y 2020. (Multirrespuesta) INDICADOR B55

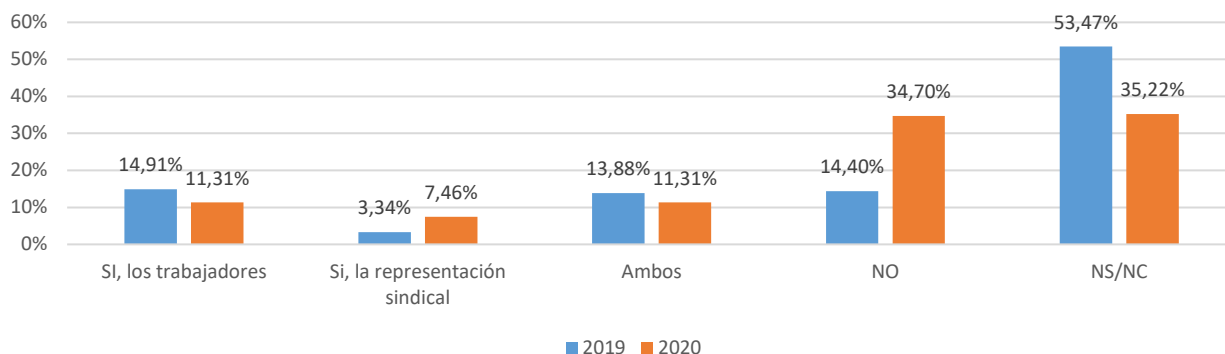


Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021. Respuestas sobre las empresas que disponen de procedimientos de detección de necesidades.

<sup>88</sup> INDICADOR B55. Porcentaje de empresas formadoras o de trabajadores formados que declaran que los trabajadores o sus representantes participan en la detección de necesidades formativas en la empresa.

La participación de los trabajadores en la selección de la formación que se va a impartir en la empresa es, según los expertos, una de las claves para conseguir el éxito de los planes de formación en las empresas. Sin embargo, y con la excepción de aquellos casos en los que esta participación es obligatoria, es reseñable el elevado porcentaje de encuestados que no sabe contestar a esta cuestión (más de la mitad en 2019 y un 35% en 2020). Según los participantes su participación en este proceso es baja.

Gráfico 1.3.1.7. Participación de los trabajadores o sus representantes en la detección de necesidades de formación. Años 2019 y 2020. INDICADOR B55

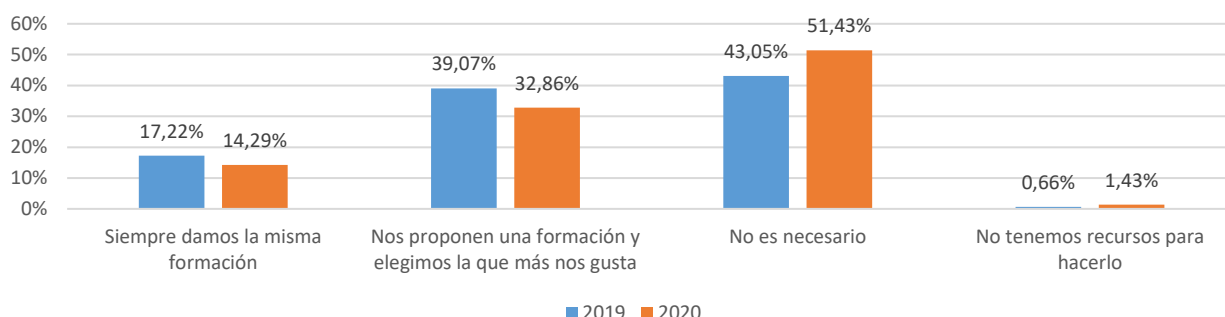


Fuente: Encuesta a una muestra de participantes durante los ejercicios 2019 y 2020. Respuestas sobre las empresas que disponen de procedimientos de detección de necesidades.

Algunos expertos entrevistados provenientes tanto de la representación de los trabajadores como de grandes empresas formadoras reclaman una mayor participación de los mismos en la formación en general. Los trabajadores participan más en las grandes empresas, por la obligatoriedad de comunicar a la RLT la formación que se prevé realizar, cuando es en las empresas más pequeñas en las que los trabajadores tendrían más facilidad para participar más en esta detección, dado que los canales de comunicación sobre este aspecto no están tan estructurados.

Cuando las empresas no disponen de procedimientos de detección de necesidades de formación es, normalmente, porque no lo ven necesario o porque las formaciones las eligen de un catálogo de una entidad externa. Algunas empresas manifiestan (el 17% en 2019 y el 14% en 2020) que no realizan estos procedimientos porque siempre dan la misma formación y alrededor de un 1% en ambos años, porque no se dispone de recursos para ello.

Gráfico 1.3.1.8. Causas por las que no se realiza una detección de necesidades formativas en la empresa. Años 2019 y 2020. INDICADOR B50<sup>89</sup>

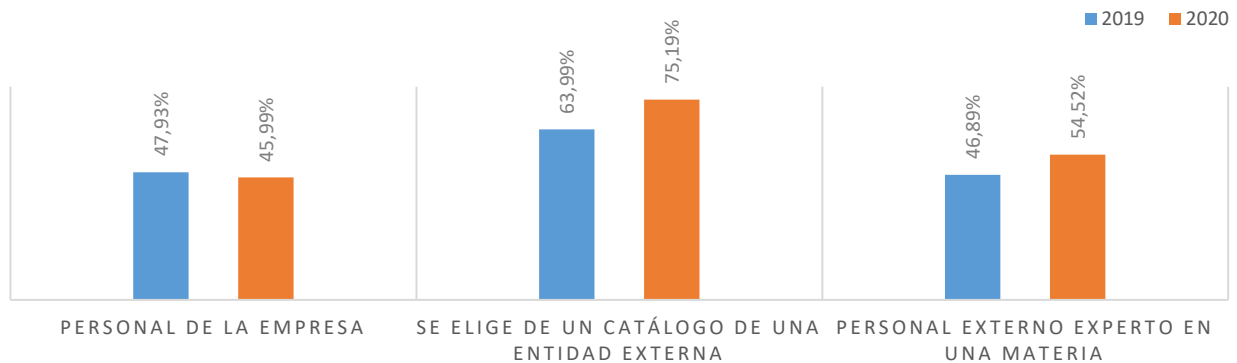


Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021. Respuestas sobre las empresas que no disponen de procedimientos de detección de necesidades.

<sup>89</sup> INDICADOR B50. Porcentaje de respuestas a cada una de las causas por las que las empresas no realizan procedimientos de detección de necesidades formativas.

Con independencia de cómo se realice la detección de necesidades, las entidades externas tienen un papel relevante en el diseño de la Formación programada por las empresas. Casi el 64% de las empresas encuestadas en 2019 y el 75% de las empresas del 2020 suelen elegir la formación que proporcionan a sus trabajadores de un catálogo de una entidad externa, aunque es habitual también que este diseño se comparta con elaboraciones propias de la entidad o encargadas a personal experto en una materia determinada. En las empresas de menor tamaño, la selección suele hacerla el personal de la empresa y, conforme crece el tamaño de la empresa se van incorporan otros agentes como consultoras externas o personal especializado.

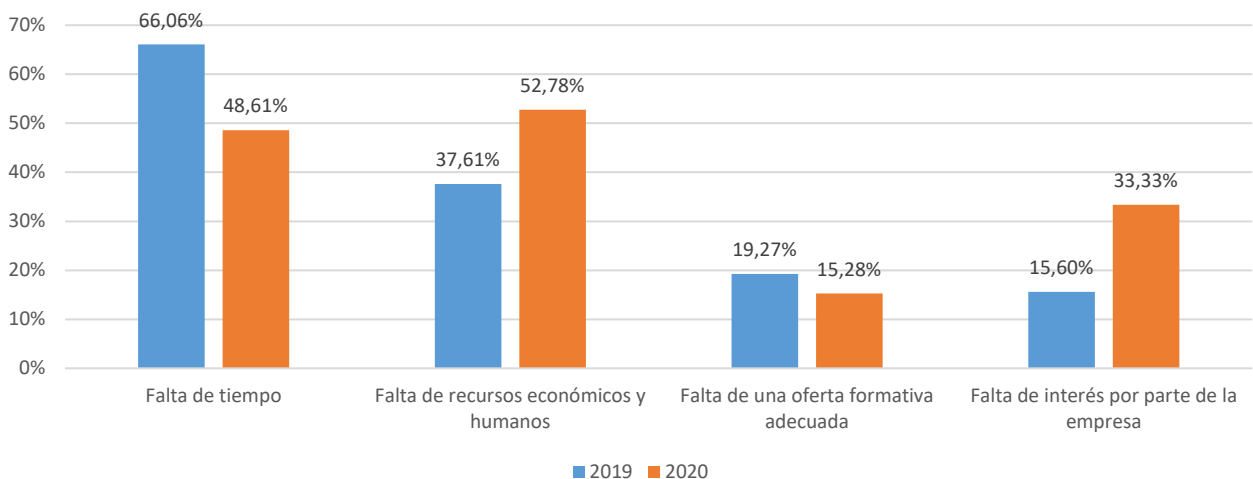
Gráfico 1.3.1.9. Cómo se realiza la selección de la formación que se va a realizar en la empresa. Años 2019 y 2020. INDICADOR G205<sup>90</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Sin embargo, las empresas no siempre pueden programar formación para sus trabajadores cuando ésta se considera necesaria. Las principales razones para no hacerlo son la falta de tiempo y la falta de recursos económicos y humanos para programarla. Todas estas razones se concentran fundamentalmente en las empresas de menos de 49 trabajadores.

Gráfico 1.3.1.10. ¿Por qué no se programa formación si es necesaria? (multirrespuesta). INDICADOR B53<sup>91</sup>



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>90</sup> INDICADOR G205. Porcentaje de empresas formadoras, según quién la selección de la Formación programada por las empresas.

<sup>91</sup> INDICADOR B53. Porcentaje de respuestas de cada una de las causas por las que las empresas no programan más formación a pesar de que su oferta es insuficiente.

### 1.3.2. La adecuación de la formación a las necesidades de las empresas y del mercado de trabajo

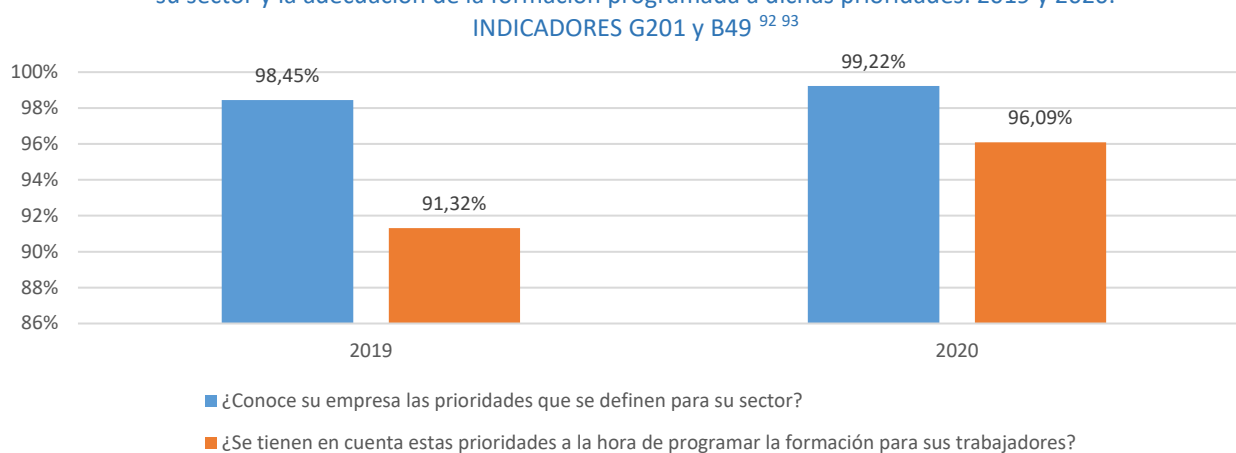
Este apartado se dedica a la evaluación de la adecuación de la Formación programada por las empresas a las necesidades reales de las mismas, así como al estudio de la relación que existe entre la formación que se realiza y la actividad de la empresa. De igual forma, se evalúa el conocimiento que las empresas formadoras tienen sobre las prioridades marcadas para su sector y la aplicación de dichas prioridades en la programación de la formación que realizan.

En general, las empresas encuestadas manifiestan conocer las prioridades establecidas para su sector, consideran que la formación que se programa se adecúa a dichas necesidades y, además, manifiestan que dicha formación está relacionada con su actividad en un porcentaje muy elevado.

Algunas instituciones, como las cámaras de comercio, las federaciones y/o las confederaciones empresariales, las organizaciones sindicales o el Observatorio del SEPE, entre otros, realizan análisis del mercado de trabajo y de las necesidades formativas existentes para los distintos sectores productivos. Todos estos estudios de necesidades podrían ser una buena guía para la programación de la formación en las empresas, especialmente útil para aquellas que no disponen de recursos suficientes para abordar la formación que se necesita.

La mayor parte de las empresas encuestadas indican que conocen las prioridades de formación establecidas para su sector (el 98,45% en 2019 y el 99,22% en 2020) y casi en la práctica totalidad de los casos, se tienen en cuenta a la hora de programar formación para sus trabajadores (91,31% en el 2019 y en el 96,1% de los casos en el 2020).

Gráfico 1.3.2.1. Distribución de las empresas encuestadas según su conocimiento de las prioridades establecidas para su sector y la adecuación de la formación programada a dichas prioridades. 2019 y 2020.



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Con la finalidad de evaluar la adecuación de la formación que se realiza en las empresas a sus necesidades, en la encuesta realizada se consultó sobre cuatro grandes ámbitos:

- La relación de la formación realizada con la **actividad de la empresa** y la adecuación de la formación específica a sus necesidades.
- La adecuación de la formación a las necesidades relacionadas con el **cumplimiento de normativas y requerimientos legales** que permiten el desarrollo de la actividad empresarial.

<sup>92</sup> INDICADOR G201: grado de conocimiento de las empresas sobre las prioridades de la formación definidas para su sector. Indicador G204: grado de adecuación entre formación impartida y las prioridades establecidas en el sector de actividad de la empresa.

<sup>93</sup> INDICADOR B49: Porcentaje de empresas formadoras que declaran que organizan la formación en función de las necesidades de formación detectadas para su sector productivo.

- La adecuación de la formación que se realiza en la empresa a las **necesidades en materias transversales**.
- La adecuación de la formación que se realiza en la empresa que permita el **desarrollo de nuevas actividades**.

Para cada uno de ellos se preguntó si se realizaba formación y si era suficiente. En los siguientes apartados se recogen las principales conclusiones para cada uno de estos ámbitos:

- *La relación de la formación realizada con la actividad de la empresa y la adecuación de la formación específica a sus necesidades.*

Según la mayoría de los expertos entrevistados, tanto del ámbito empresarial como del ámbito de la gestión pública de la iniciativa, el hecho de que la Formación programada por las empresas esté en relación directa con la actividad de éstas es uno de los principales requisitos para garantizar su calidad.

El 92,23% de las empresas encuestadas en 2019 y el 95,61% de 2020 manifiestan que la formación realizada en su empresa ha estado directamente relacionada con su actividad y en un porcentaje también muy elevado, las empresas formadoras que han organizado este tipo de formación consideran que ha sido suficiente (el 86,24% de las empresas que han realizado este tipo de formación en 2019 y el 94,32% en el 2020).

Cuando se pregunta a las empresas que no han realizado una formación de carácter específico directamente relacionada con la actividad de la empresa (el 4,39% en 2019 y el 7,77% en 2020), el 23,33% de las empresas formadoras de 2019 y el 58,22% del 2020 manifiestan que sería necesaria.

Dada la homogeneidad en las respuestas, no se identifican diferencias significativas en las empresas encuestadas ni en función de la relación de la formación realizada con la actividad de la empresa, ni sobre su suficiencia.

Gráfico 1.3.2.2. Distribución de las empresas encuestadas que realizan formación directamente relacionada con la actividad de su empresa. 2019 y 2020. INDICADOR G209<sup>94</sup>

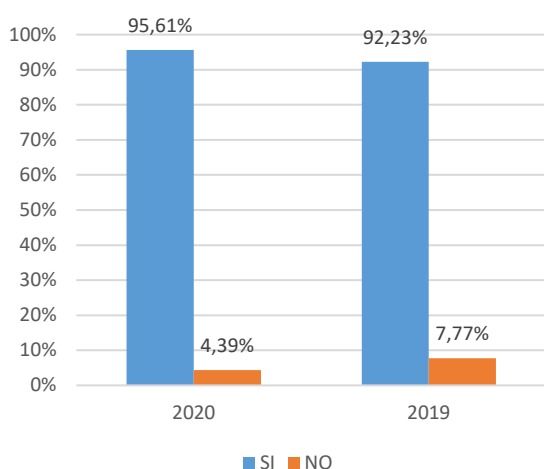
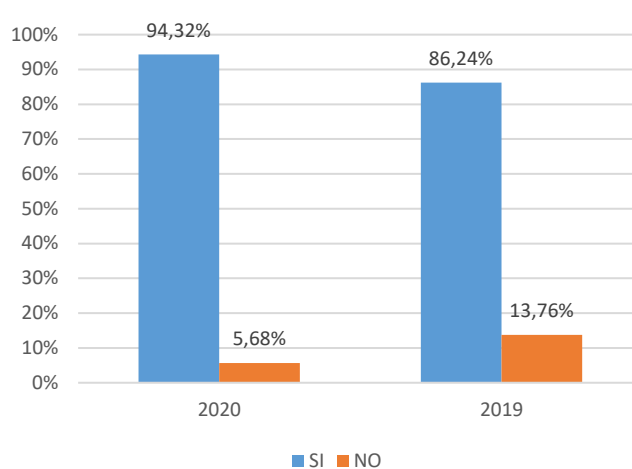


Gráfico 1.3.2.3. Valoración de la suficiencia de la formación directamente relacionada con la actividad de su empresa. 2019 y 2020



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>94</sup> INDICADOR G209: Porcentaje de empresas formadoras que declaran que la formación programada está en relación directa con la actividad de esta.



- *La adecuación de la formación a las necesidades relacionadas con el cumplimiento de normativas que permiten el desarrollo de la actividad empresarial.*

Una de las principales motivaciones de las empresas formadoras para participar en la iniciativa es formar a sus trabajadores para dar respuesta a normativas o requerimientos legales necesarios para el ejercicio de la actividad, tales como determinadas homologaciones, la obtención de carnés, o el cumplimiento de normativas relacionadas con la calidad, la prevención de riesgos laborales o aspectos medioambientales.

Según las empresas entrevistadas esta formación es para algunas empresas la puerta de acceso al sistema y, además, es la única que se ha realizado, en muchas de ellas, durante la pandemia. En este sentido, el 77,78% de las empresas encuestadas que formaron a sus trabajadores durante el año 2019 y el 72,80% de las de 2020 manifiestan haber impartido este tipo de formación.

También es muy elevada la proporción de empresas que, habiendo formado a sus trabajadores en este tipo de competencias, consideran que es suficiente (el 96,68% en 2019 y el 86,83% en 2020).

Gráfico 1.3.2.4. Distribución de las empresas encuestadas que realizan formación para el cumplimiento de normativa o requerimientos legales. 2019 y 2020. INDICADOR G209A<sup>95</sup>

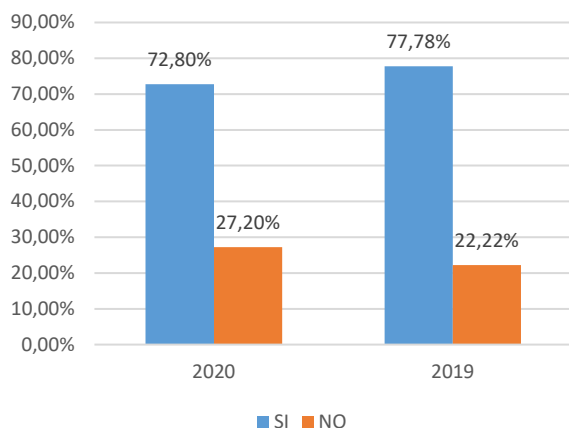
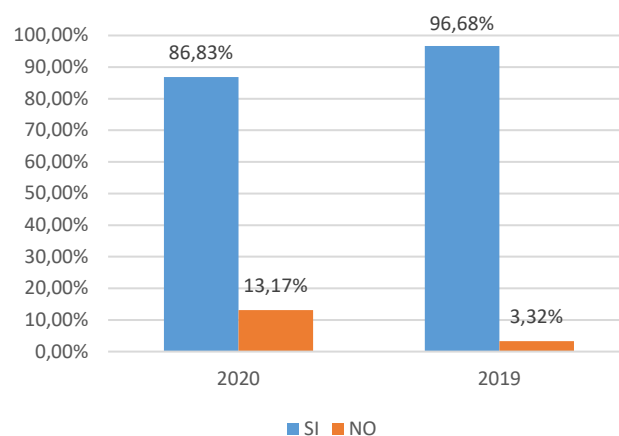


Gráfico 1.3.2.5. Valoración de la suficiencia de la formación para el cumplimiento de normativa o requerimientos legales. 2019 y 2020



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

- *La adecuación de la formación que se realiza en la empresa en materias transversales.*

El 96,68% de las empresas encuestadas de 2019 y el 86,83% de 2020 indican que han organizado formación para dar respuesta a necesidades relacionadas con competencias transversales. Cuando se pregunta a las empresas que sí han organizado este tipo de formación el 88,85% de las de 2019 y el 93,16% de las de 2020 consideran que ha sido suficiente.

<sup>95</sup> INDICADOR G209: Porcentaje de empresas formadoras que declaran que la formación programada está en relación directa con la actividad de esta.

Gráfico 1.3.2.6. Distribución de las empresas encuestadas que realizan formación en materias transversales. 2019 y 2020

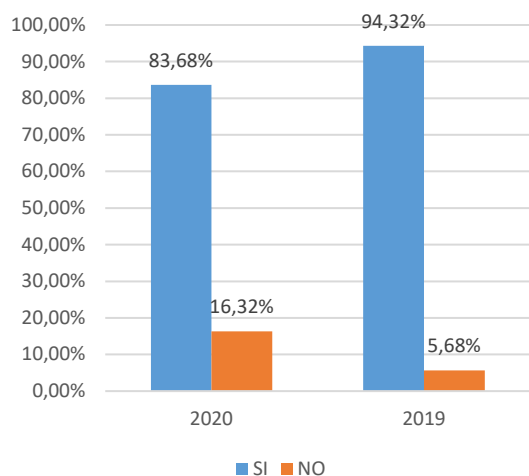
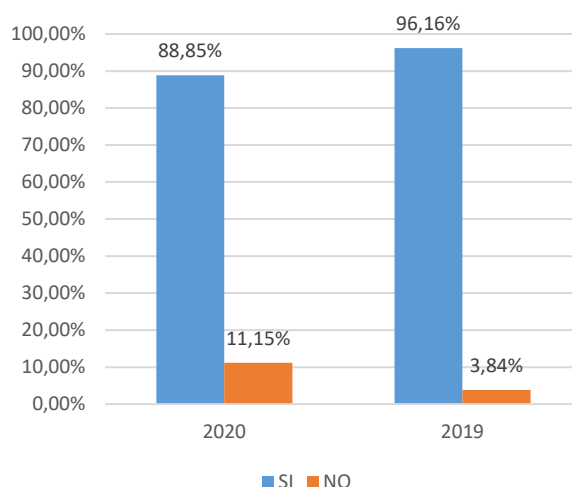


Gráfico 1.3.2.7. Valoración de la suficiencia de la formación en materias transversales. 2019 y 2020



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

- *La adecuación de la formación que se realiza en la empresa que permita el desarrollo de nuevas actividades.*

Cuando se pregunta a las empresas encuestadas acerca de la formación que se realiza en la empresa para favorecer el desarrollo de nuevas actividades, baja considerablemente la proporción de aquellas que manifiestan haberla organizado (el 55,44% de las empresas formadoras de 2019 y el 58,14% de las de 2020). La formación impartida en esta materia se considera suficiente por casi las tres cuartas partes de las empresas que la organizaron en 2019 y por el 83,56% de las de 2020.

Gráfico 1.3.2.8. Distribución de las empresas encuestadas que realizan formación que permita el desarrollo de nuevas actividades. 2019 y 2020. INDICADOR G209C<sup>96</sup>

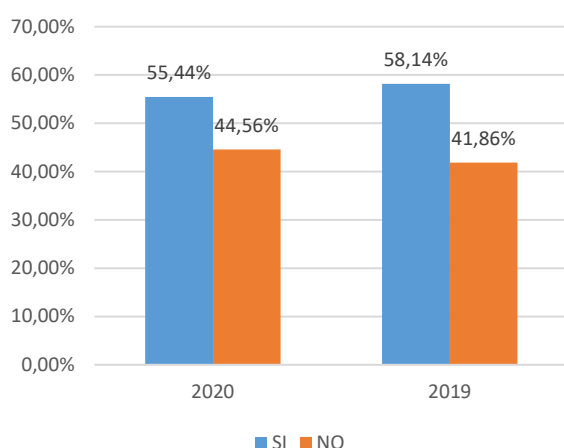
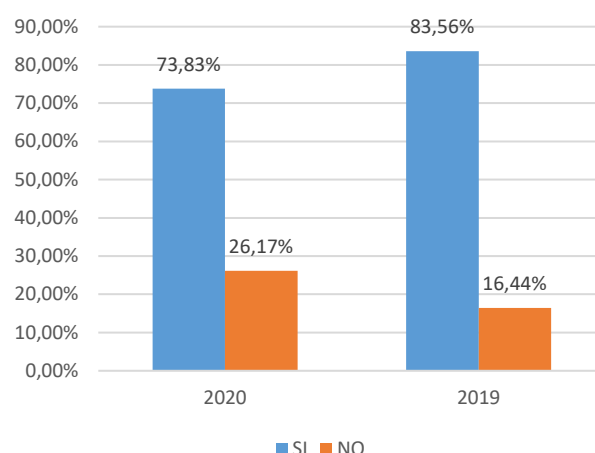


Gráfico 1.3.2.9. Valoración de la suficiencia de la formación que permita el desarrollo de nuevas actividades. 2019 y 2020

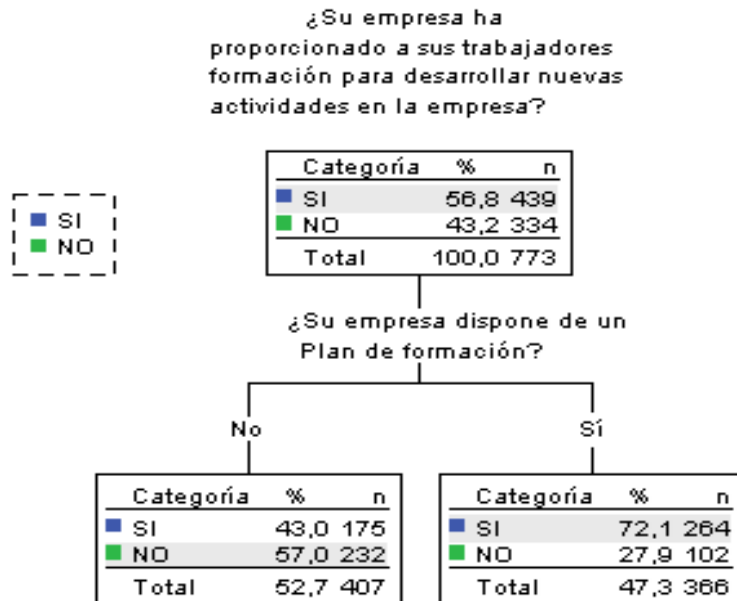


Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>96</sup> INDICADOR G209C: Empresas que realizan formación que permite el desarrollo de nuevas actividades.

En el análisis de las empresas que imparten esta formación sí se aprecian diferencias de interés: las empresas que disponen de un plan de formación realizan esta formación con mucha más frecuencia que las que no lo tienen (un 72,10% frente al 43%). Este elemento, ligado al tamaño de la empresa, resulta de especial interés, dado que según muchos de los expertos entrevistados, tanto del ámbito empresarial como del ámbito de la gestión de la iniciativa, las empresas de menor tamaño no tienen capacidad de crédito para acceder a determinadas formaciones (de ahí la relevancia de la posibilidad de aplazamiento en la utilización del crédito por tres años) y además suelen elegir la formación de catálogos cerrados que difícilmente pueden adaptarse a las necesidades concretas para el desarrollo de nuevas actividades.

Gráfico 1.3.2.10. Perfil de las empresas encuestadas (2019 y 2020) que programan formación dirigida al desarrollo de nuevas actividades. INDICADOR G209C



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

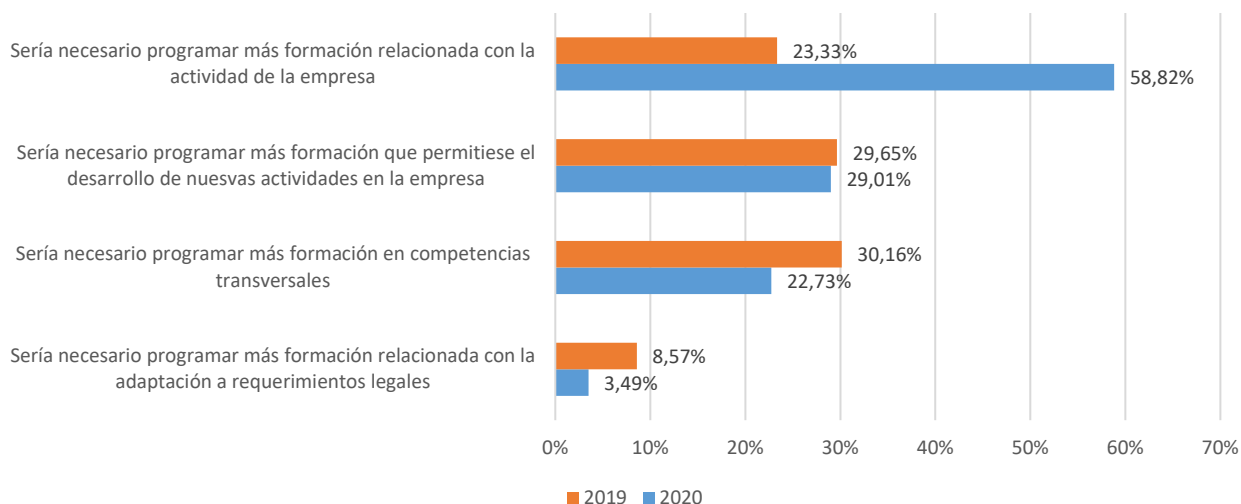
Para terminar de analizar la adecuación de esta formación a las necesidades reales de las empresas, se preguntó a las que no habían organizado formación en algunos de los ámbitos estudiados sobre la necesidad que supone realizar esta formación para la empresa, identificando aquellos ámbitos en los que pueden existir carencias.

En general, las empresas encuestadas coinciden en la necesidad de programar más formación orientada al desarrollo de nuevas actividades (teniendo en cuenta que el número de empresas que no organizan formación en este ámbito es, con diferencia el mayor).

Sobre los otros tres ámbitos, la formación para dar cumplimiento a normativas o requerimientos legales es la más ajustada a las necesidades reales de la empresa, dado que cuando se necesita se imparte, son muchas las empresas que la consideran suficiente y, además, cuando no se ha impartido es porque no se necesita (solo el 8,57% de las empresas que no impartieron esta formación en 2019 indican que la necesitarían, lo que ocurre en el 3,49% de las empresas encuestadas en 2020).

Sobre la formación de carácter transversal (idiomas, *soft skills*, etc.) y la formación específica directamente relacionada con la empresa podría decirse que es adecuada (dado el elevado nivel de empresas que la programan), aunque en el caso de la formación específica, y especialmente en el 2020, las empresas que no la han realizado la demandan en un 58,82% de los casos.

Gráfico 1.3.2.11. Distribución de las empresas que no han programado formación en alguno de los ámbitos por los que se ha preguntado y consideran que sería necesaria. Años 2019 y 2020 (% sobre las empresas que no han programado formación en cada uno de los ámbitos)

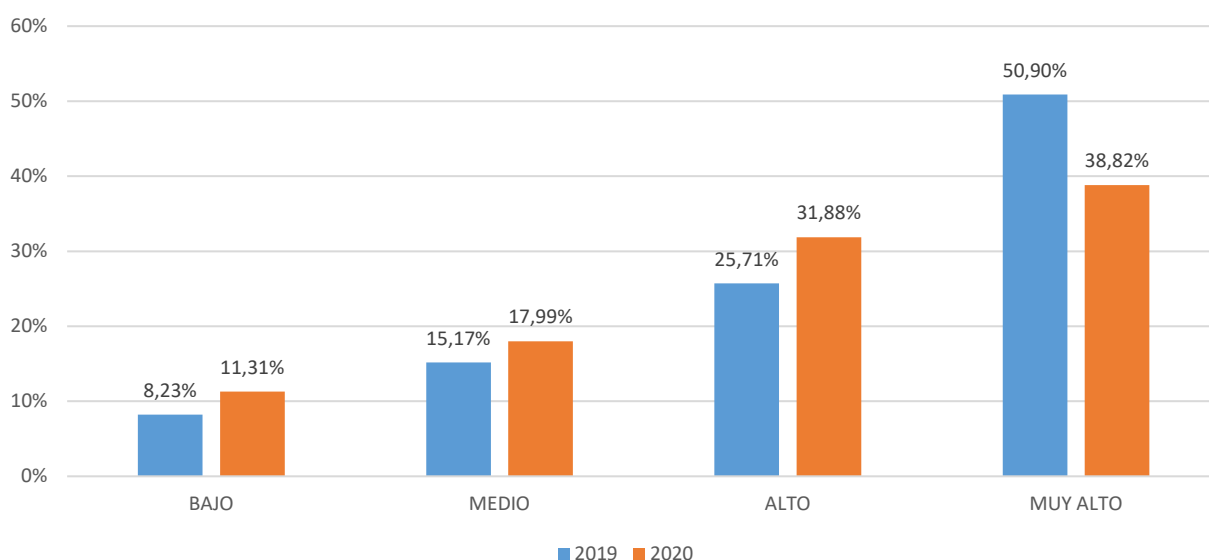


Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

### 1.3.3. La adecuación de la formación a las necesidades de los trabajadores

En general, las empresas consideran que la formación realizada de carácter específico relacionada con la actividad de la empresa se considera adecuada, aunque se necesitaría más. Los participantes validan esta relación, siendo baja la proporción de éstos que indican que la formación realizada no ha tenido relación con la actividad de la empresa (sólo el 8,23% de los participantes de 2019 y el 11,31% de los de 2020).

Gráfico 1.3.3.1. Distribución de los participantes según manifiestan que la formación realizada ha tenido relación o no con la actividad de la empresa. Años 2019 y 2020. INDICADOR G209<sup>97</sup>

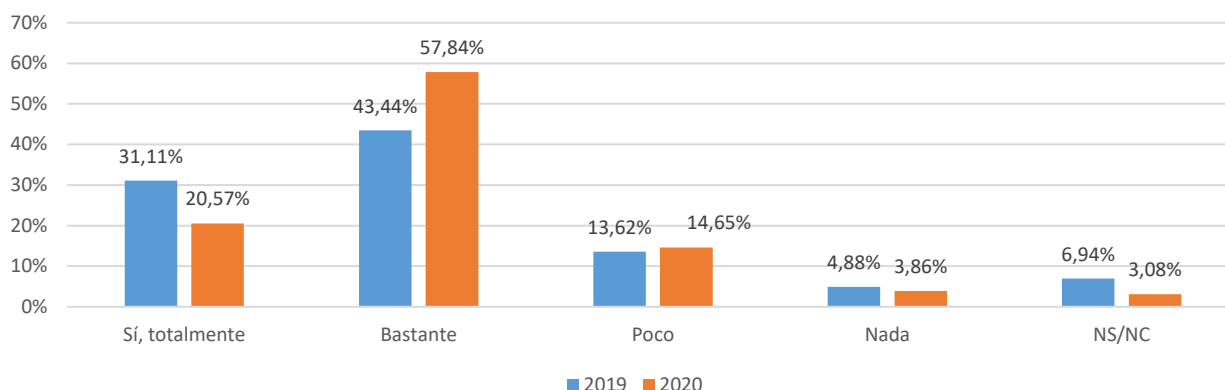


Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>97</sup> INDICADOR G209. Porcentaje de trabajadores que consideran que la Formación programada está en relación directa con la actividad de esta.

De igual forma, los participantes están, en general, satisfechos con la formación recibida y entienden que se adecúa a las exigencias y novedades de su sector (alrededor de las tres cuartas partes entienden que se adecúa totalmente o bastante).

Gráfico 1.3.3.2. ¿Cree que la formación que se programa en su empresa responde a las exigencias y novedades de su sector de actividad?. Años 2019 y 2020. INDICADOR G204<sup>98</sup>

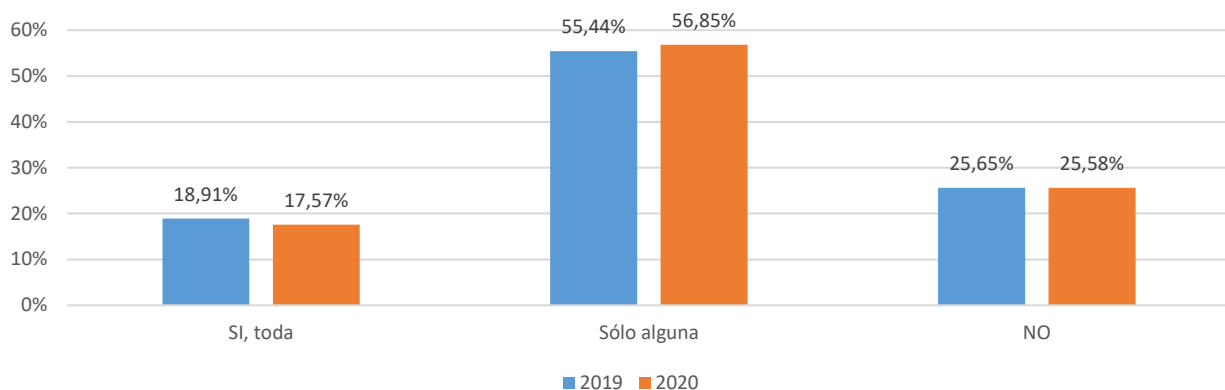


Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Casi las tres cuartas partes de las empresas encuestadas refieren que la formación que programan para sus trabajadores es de obligado cumplimiento (siempre o a veces). Esta formación, normalmente relacionada con calidad, prevención de riesgos, protección medioambiental, etc., suele estar incluida en el Plan de formación de la empresa, apoyando la iniciativa al mantenimiento de unos estándares de calidad del tejido empresarial.

Según los expertos entrevistados, es importante concienciar a los trabajadores sobre la importancia de las formaciones que son imprescindibles, no únicamente por su obligatoriedad, sino también, porque con ellas, se adquieren los estándares necesarios para la continuidad de la actividad.

Gráfico 1.3.3.3. La formación que se programa en la empresa, ¿es de obligado cumplimiento para los trabajadores? INDICADOR G208



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

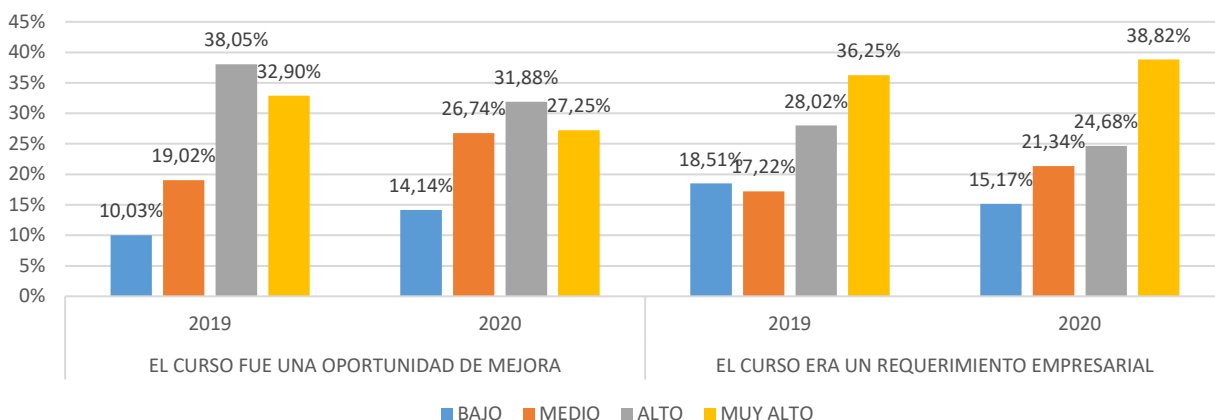
La formación se percibe como un requerimiento empresarial, en el 64,27% de los participantes de 2019 y en el 63,50% de los de 2020, siendo los trabajadores con un nivel educativo menor los que la perciben así en mayor medida.

<sup>98</sup> INDICADOR G204. Porcentaje de empresas formadoras que declaran que la oferta impartida es adecuada a las prioridades del sector de actividad.

El 70,95% en 2019 y el 59,13% en 2020 de los trabajadores perciben la formación que se realiza en la empresa como una oportunidad de mejora. Según los expertos entrevistados, en general, los participantes valoran la formación como una posibilidad de mejora, de actualización y mejora de sus habilidades, de sus capacidades y también como una posibilidad de promoción, incrementándose la motivación hacia ella cuando la formación se imparte durante el tiempo de trabajo.

Estas valoraciones son más positivas cuando la empresa dispone de un plan de formación, conforme el trabajador participa más en la formación y cuando la formación se imparte en modalidad presencial.

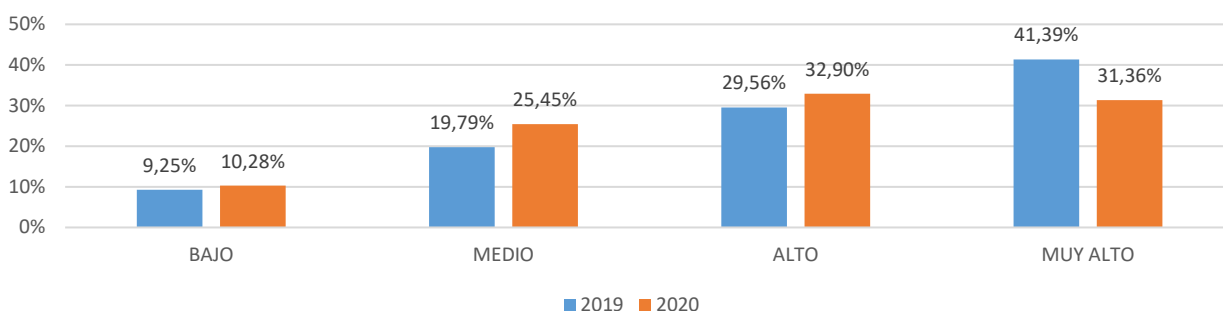
Gráfico 1.3.3.4. Distribución de los participantes, según valoren que la formación realizada ha sido una oportunidad y/o un requerimiento empresarial. Años 2019 y 2020. INDICADORES G211 y G212



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La valoración general que los participantes realizan de la adecuación de la formación a sus necesidades es positiva. En el año 2019, el 71% indica que la adecuación es alta o muy alta y en el 2020, el 64%.

Gráfico 1.3.3.5. Valoración de los participantes sobre la adecuación de la formación realizada en la empresa a sus necesidades. Años 2019 y 2020. INDICADOR B56<sup>99</sup>



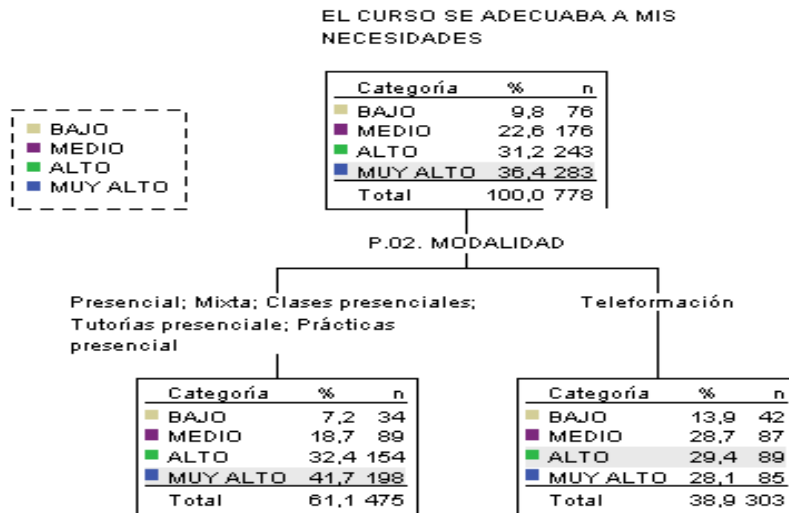
Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La modalidad de impartición es la variable que establece mayores diferencias en la valoración de la adecuación, constituyendo una clara diferencia entre la teleformación (considerablemente peor valorada) y el resto. La teleformación es una modalidad de impartición útil para la formación de los trabajadores porque ahorra tiempo en desplazamiento y permite una flexibilidad mayor; sin embargo, no todos los contenidos de

<sup>99</sup> INDICADOR B56. Porcentaje de trabajadores formados que declaran que la Formación programada por su empresa es adecuada a sus necesidades, además de útil o suficiente.

teleformación son suficientemente adecuados, según opinan algunos de los informantes clave, por lo que deberían evaluarse antes de ser utilizados.

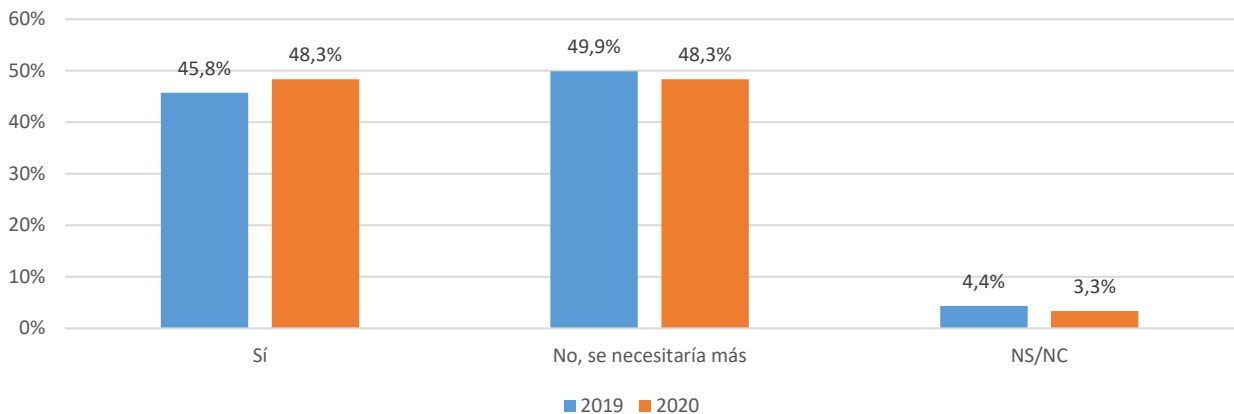
Gráfico 1.3.3.6. Perfil de los participantes según su valoración de la adecuación de la formación realizada a sus necesidades formativas. Años 2019 y 2020. INDICADOR B56



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Los participantes en la formación programada por las empresas en los ejercicios evaluados consideran que la formación recibida es suficiente en aproximadamente la mitad de los casos, tanto en el 2019 como en el 2020, pero existe una proporción importante (casi el 50% en el 2019 y el 48% en el 2020) que indican que se necesitaría más.

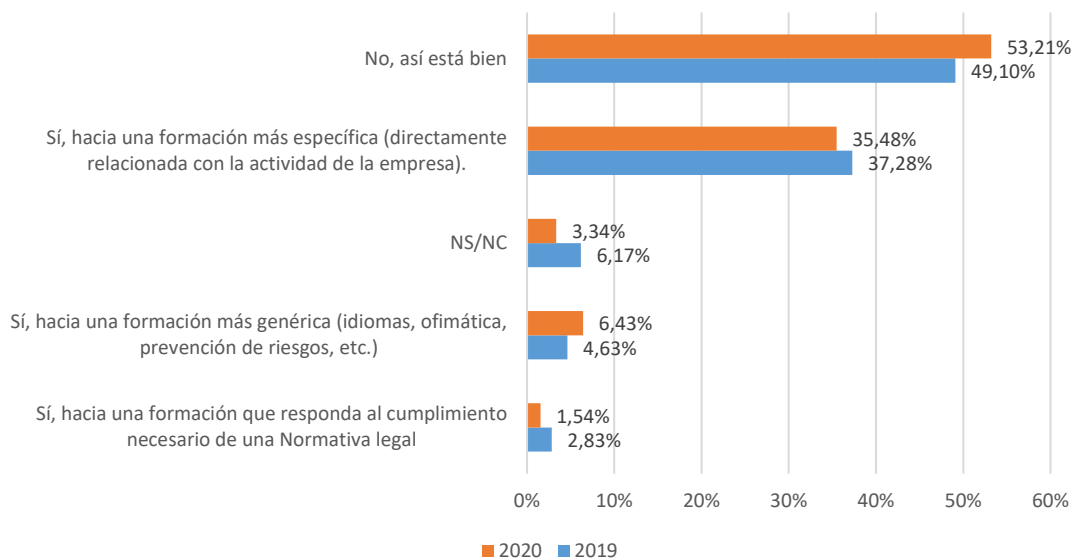
Gráfico 1.3.3.7. ¿Piensa usted que la formación que se programa es suficiente? Años 2019 y 2020



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

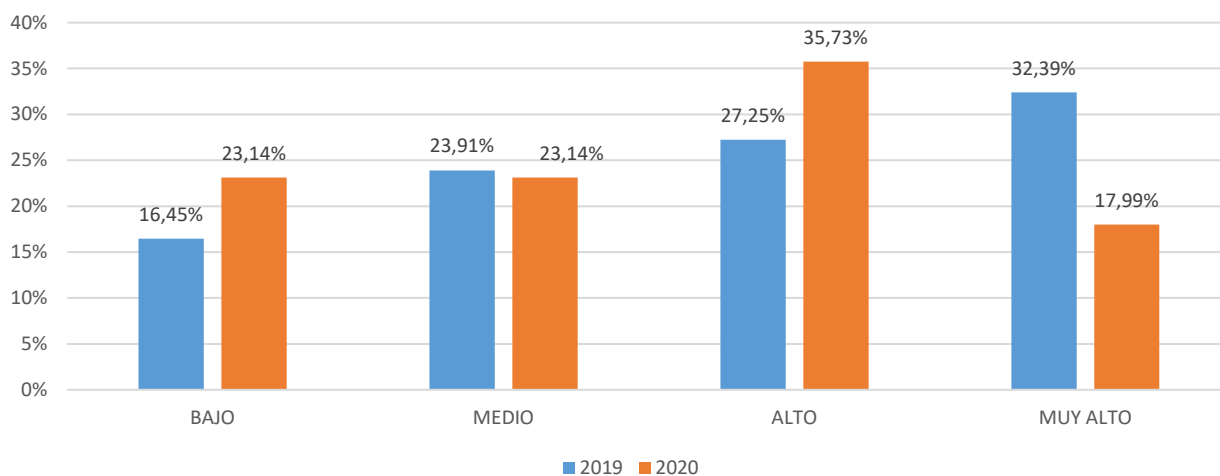
En este sentido, la principal demanda se centra en una formación de carácter más específica directamente relacionada con la actividad de la empresa y de carácter más práctico.

Gráfico 1.3.3.8. ¿Cree que la formación que se programa en su empresa debería orientarse de otro modo? Años 2019 y 2020. INDICADOR G213 100



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Gráfico 1.3.3.9. Grado de acuerdo con la afirmación: el curso era suficientemente práctico. Años 2019 y 2020. INDICADOR G210<sup>101</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

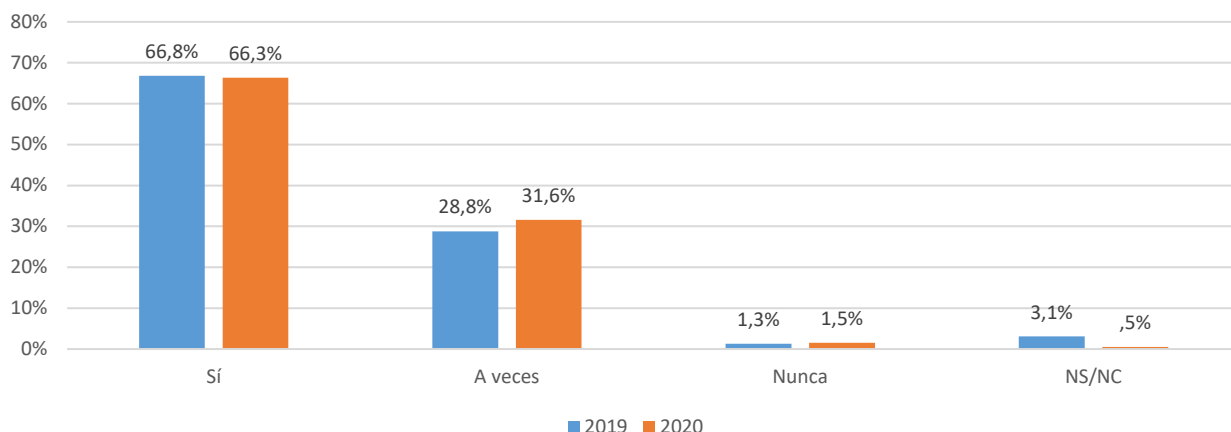
Cuando se pregunta sobre la utilidad de la formación, alrededor del 67% de los participantes, tanto del ejercicio 2019 como 2020, consideran que esta ha sido útil, pudiéndose considerar un resultado bastante positivo.

<sup>100</sup> INDICADOR G213. Porcentaje de trabajadores que consideran que la formación debería orientarse de otro modo.

<sup>101</sup> INDICADOR G210. Porcentaje de trabajadores formados que consideran que la formación recibida es suficientemente práctica.



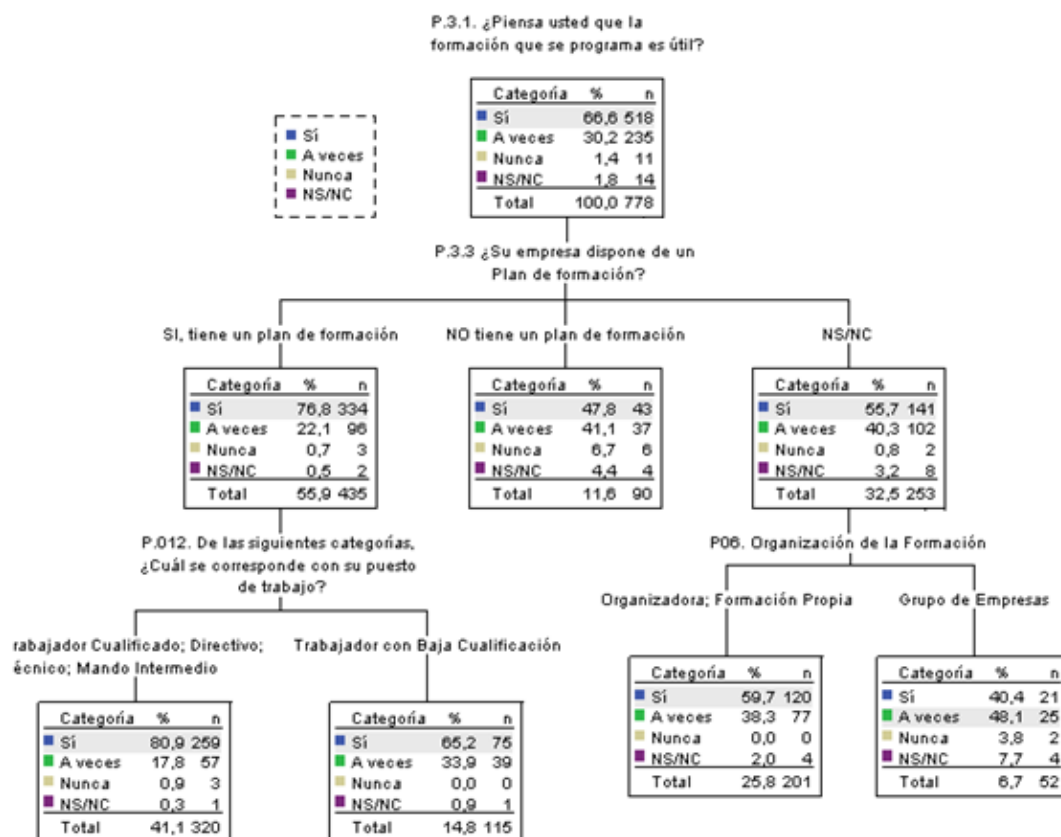
Gráfico 1.3.3.10. ¿Piensa usted que la formación que se programa es útil? Años 2019 y 2020



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la Formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La formación programada por las empresas se considera más útil cuando la empresa la desarrolla bajo un plan de formación. En este caso, son los trabajadores con menor cualificación los que perciben menos la utilidad de la formación que el resto. Si la formación se organiza por la propia empresa se percibe un mayor grado de utilidad.

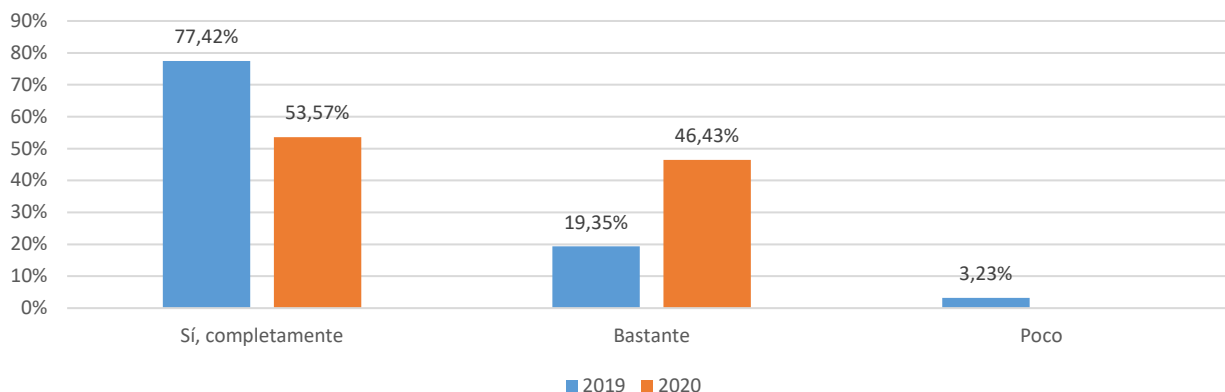
Gráfico 1.3.3.11. Perfil de los participantes en función de la valoración que realizan sobre la utilidad de la formación. Años 2019 y 2020. INDICADOR B56



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la Formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

A pesar de la baja incidencia del acceso a los **Permisos individuales de formación**, cuando se realiza un PIF la valoración del grado de adecuación de la formación recibida a las necesidades del trabajador es muy elevado, siendo residual la proporción de participantes que indican que el permiso no se adecuó a sus necesidades en 2019.

Gráfico 1.3.3.12. ¿La formación realizada, se adecuó a sus necesidades? (PIF). Año 2019 y 2020. INDICADOR G8<sup>102</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

#### 1.3.4. Evaluación de la calidad de la formación

Para evaluar la formación impartida, se ha preguntado a los informantes clave sobre la influencia que diversos elementos tienen en la calidad de la formación. En general, todos ellos son considerados muy importantes para conseguir niveles suficientes de calidad en la Formación programada por las empresas, pero en la jerarquización de estos, se han establecido tres niveles.

En el primer nivel (elementos clave para garantizar la calidad) se encuentran dos de los elementos propuestos. El primero de ellos la **adecuación de la Formación programada a las necesidades reales de los participantes**. Y sobre este asunto, existe un consenso generalizado en la necesidad de realizar una buena detección de necesidades en la empresa, que en ocasiones no se realiza por imposibilidad dados los recursos con los que se cuenta, como en el caso de las empresas más pequeñas y en otros, porque cuesta delimitar las necesidades reales adaptadas a los distintos puestos de trabajo.

El segundo elemento más relevante es la **planificación de la formación**. En el proceso de planificación es donde se seleccionan los recursos con los que se va a contar para la formación, los participantes y, además, los tiempos en los que se va a realizar la formación. Este último elemento es especialmente importante para las empresas, especialmente cuando deben impartir formación de carácter obligatorio y deben hacerla convivir con los tiempos de producción.

En el segundo nivel, se recogen todos los elementos relacionados con el desarrollo de la formación, entendiendo que si tienen calidad, garantizan la calidad de la formación.

- Los **formadores/tutores** siempre han sido uno de los elementos más valorados para garantizar la formación en cualquiera de los ámbitos del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, y, por lo tanto, también en las iniciativas que se evalúan, máxime si se tiene en cuenta el entorno de la Formación programada por las empresas.
- Los **contenidos y la relación de la formación con la actividad de la empresa** son también altamente valorados y, además, los expertos entrevistados consideran que están íntimamente relacionados.

<sup>102</sup> INDICADOR G8. Porcentaje de trabajadores que valoran positivamente la adecuación del PIF realizado a sus necesidades.

- El **horario** es un elemento importante, especialmente en aquellos sectores en los que es difícil encontrar tiempo para formar a los trabajadores o en aquellas empresas que por su estructura organizativa tienen especiales dificultades.
- La adecuación de **materiales didácticos, instalaciones y equipamientos y el perfil del alumnado-homogeneidad del grupo**, también se consideran importantes, pero tienen unas valoraciones inferiores que el resto de los elementos de este grupo.

En el tercer nivel se recogen dos elementos:

- La **existencia de mecanismos de evaluación del aprendizaje**. Los expertos entrevistados reconocen la importancia de la evaluación, siendo uno de los pilares esenciales para que la formación sea de calidad y mejorar los procesos formativos. Sin embargo, entienden que si lo anterior es positivo, la calidad de la formación queda garantizada.
- Sobre la **adaptación de la financiación a los costes reales**, no existe un consenso en su relevancia sobre la calidad de la formación.

Por último, de todos los elementos propuestos, el menos valorado en su contribución a la calidad de la formación son las **auditorías de calidad de entidades de formación**.

En general, todas las empresas entrevistadas que participan en la Formación programada por las empresas valoran muy positivamente el sistema, en su capacidad de poder mejorar la cualificación de sus trabajadores con un menor coste, lo que repercute en una mayor productividad, consiguiendo que la empresa sea más eficiente y consiga mayores beneficios al ser más competitiva.

Los participantes en la iniciativa la valoran igualmente de forma positiva. Según los resultados de los cuestionarios de evaluación de la calidad de 2019<sup>103</sup>, en una escala de 1-4 (donde 1 es la peor valoración y 4 la mejor) marcan una media de satisfacción general con la misma de 3,63<sup>104</sup>, lo cual es un dato muy positivo.

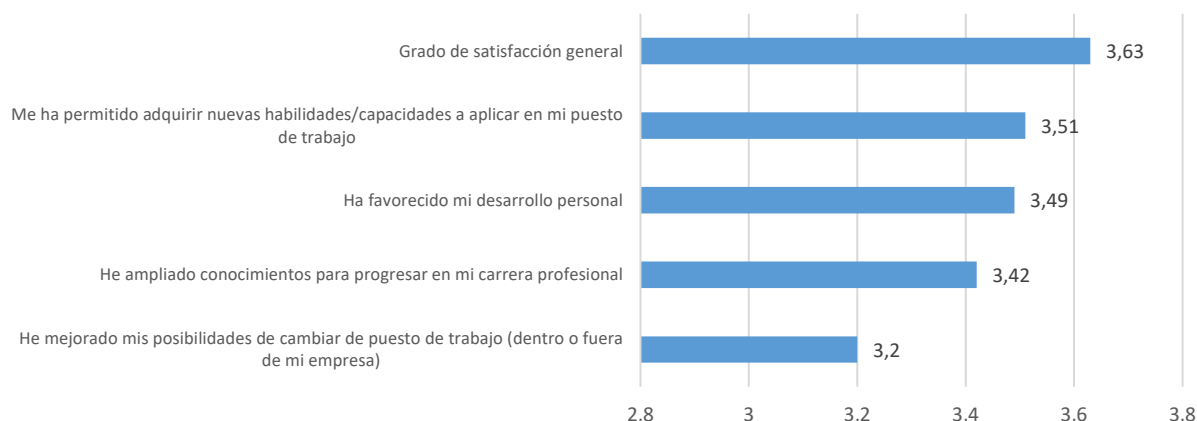
Si atendemos a los diversos beneficios que la iniciativa aporta a los participantes, se observa como la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo es el aspecto más valorado (con una media de 3,51) seguido de la contribución de la iniciativa al desarrollo personal (con una media de 3,49). También es bien valorada la capacidad de la formación para promover el progreso profesional de los trabajadores. Las posibilidades que la Formación programada por las empresas puede ofrecer a los participantes para cambiar de puesto de trabajo también es una fortaleza del sistema, aunque menor que los elementos anteriores.

---

<sup>103</sup> Datos cuestionarios de evaluación de la calidad, Fundae.

<sup>104</sup> INDICADOR B58. Media aritmética de los valores asignados por los trabajadores formados respecto al grado de calidad y satisfacción general con la formación recibida.

Gráfico 1.3.4.1. Valoración de la formación recibida por parte de los trabajadores (escala 1-4). Cuestionario de evaluación de la calidad 2019. INDICADOR B58



Fuente: Cuestionarios de evaluación de la calidad de la formación programada por las empresas. Fundae, ejercicio 2019. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Los trabajadores que han participado en la iniciativa durante los ejercicios 2019 y 2020, recomendarían la formación realizada. La diferencia de la valoración que a este respecto hacen los participantes en cada uno de los ejercicios evaluados es mínima (puntuación de 8,01 en el 2019 y 8,12 en 2020, en una escala de 1 a 10 (donde 1 es la peor valoración y 10 la mejor)).

#### 1.4. Contribución de las iniciativas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral

La contribución de las iniciativas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral, es otro de los fines del Sistema de Formación Profesional para el Empleo. Para evaluar su eficacia, se realiza una comparación del acceso de los colectivos más vulnerables con el resto y se analiza la incidencia que, de forma general, tiene la Formación programada por las empresas en la estabilidad laboral de los trabajadores.

##### 1.4.1. Participación de colectivos vulnerables

Todos los colectivos analizados muestran importantes pérdidas en el acceso durante el ejercicio 2020 (un año en el que el acceso general a la Formación programada por las empresas disminuye un 16,58%). De todos ellos, son los jóvenes, los trabajadores menos cualificados y los trabajadores de las microempresas los que presentan peores datos.

**La participación de las mujeres en las iniciativas:** La evolución de la incorporación del colectivo femenino a la Formación programada por las empresas sigue la misma pauta que la de la población general: una tendencia ascendente, suavizada en el año 2019 tras lo cual se produjo un notable descenso en el periodo 2019-2020.

En el ejercicio 2019 participaron en la iniciativa un total de 2.035.027 y en el año 2020, 1.732.832 mujeres (el 44,05% en 2019 y 44,96% en 2020 del total de participantes), las proporciones son parecidas en el caso de los Permisos individuales de formación.

La evolución de la participación en este colectivo es similar a la de la población general, con un incremento del 4,09% en el 2019 y una caída de participantes del 14,85% (dos puntos menos que la suma de todos los participantes en la iniciativa).

Además, tal y como se describía en el apartado correspondiente, la tasa de cobertura de participantes es algo mayor entre los hombres que entre las mujeres (en el 2019 35,42% frente a 32,85% y en el 2020 30,49% frente a 29,60%), y aunque las diferencias parece que se acortan, el colectivo femenino está aún en desventaja. Según los expertos entrevistados, la reducción de las jornadas laborales, que mayoritariamente afectan a las mujeres, condiciona su acceso dependiendo de la modalidad de la formación y de los planes de igualdad que se adopten en la empresa.

**Tabla 1.4.1.1. Tasa de participación de colectivos vulnerables en la Formación programada por las empresas y en los PIF: MUJERES. INDICADORES B11 y B4**

	Porcentaje de participantes sobre el total		Tasa de cobertura participantes		Tasa de variación interanual			
	2019	2020	2019	2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Formación programada por las empresas	44,05%	44,96%	32,85%	29,60%	6,91%	10,41%	4,09%	-14,85%
Permisos individuales de formación	46,18%	44,48%	0,04%	0,03%	-2,35%	-10,14%	10,56%	-26,04%

Fuente: Bases de datos Fundae. B11: Datos de extracción 2019 a 31/03/2020 Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021 Extracción 13 de julio de 2021. B4: Fechas de carga: 2019 31/03/2020 y 2020 31/03/2021. Encuesta de población activa (asalariados del sector privado). Diciembre de cada año. INE.

**La participación de los mayores de 45 años en las iniciativas:** La evolución de la participación es ascendente, aunque, como ocurre en la práctica totalidad de los grupos de edad, la tendencia alcista se suaviza en el ejercicio 2019 para posteriormente descender en 2020. En el año 2019 han participado 1.905.936 trabajadores mayores de 45 años en la Formación programada por las empresas (un 8,85% más que el año anterior), y en el año 2020, 1.676.779, un 12,02% menos que en el 2019; siendo, en ambos casos, la evolución de la participación de este colectivo mejor que la del total general.

En cuanto a la tasa de cobertura de participantes, en 2019 se encontraba por encima de un tercio de la población potencial a la que podría llegar la iniciativa, aunque descendió en el año 2020, por lo que aún queda mucho margen para mejorar la cobertura que podría dar la Formación programada por las empresas a un colectivo para el que la formación puede ser una excelente herramienta de mantenimiento del empleo.

Con respecto a los Permisos individuales de formación, la proporción de los mayores de 45 años sobre el total es sustancialmente inferior, en comparación con la Formación programada para este colectivo. Su evolución ha sido negativa en prácticamente todos los periodos analizados, únicamente el periodo 2018-2019 registró una variación interanual positiva.

**Tabla 1.4.1.2. Tasa de participación de colectivos vulnerables en la Formación programada por las empresas y en los PIF: MAYORES DE 45 AÑOS. INDICADORES B11 y B4**

	Porcentaje de participantes sobre el total		Tasa de cobertura participantes		Tasa de variación interanual			
	2019	2020	2019	2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Formación programada por las empresas	41,25%	43,51%	35,14%	31,91%	11,27%	18,90%	8,85%	-12,02%
Permisos individuales de formación	27,06%	28,98%	0,03%	0,02%	-9,25%	-16,84%	18,00%	-17,75%

Fuente: Bases de datos Fundae. B11: Datos de extracción 2019 a 31/03/2020 Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021 Extracción 13 de julio de 2021. B4: Fechas de carga: 2019 31/03/2020 y 2020 31/03/2021. Encuesta de población activa (asalariados del sector privado). Diciembre de cada año. INE.

**La participación de trabajadores menores de 30 años en las iniciativas:** Los trabajadores menores de 30 años han tenido escaso protagonismo en los ejercicios 2019 y 2020 en relación con el total de participantes, tanto en Formación programada como en el caso de los Permisos individuales de formación; en ambas iniciativas en ningún caso su participación supera el 15%.

Hay que tener en cuenta el peso de estos grupos de edad en el conjunto de asalariados del sector privado (representaron en 2019 y 2020 el 17,09% y 15,39% del total de asalariados, respectivamente) ya que no es uno de los grupos más numerosos. En este sentido y, atendiendo a la tasa de cobertura de participantes, existe mucho margen para ampliar la participación de este colectivo tanto en Formación programada como en Permisos individuales de formación.

Respecto a la tasa de variación interanual, en el caso de la Formación programada la participación se ha ido incrementando en los últimos periodos bianuales considerados, salvo en el periodo 2019-2020 en el que se produjo un importante descenso, más importante que el del total general. En el caso de los PIF, la situación en los últimos periodos ha tenido una tendencia negativa en cuanto a la participación de trabajadores menores de 30 años.

Este colectivo está, además, condicionado, por uno de los factores que se ha detectado en esta evaluación como menos favorecedores para la participación en la formación: las relaciones contractuales no estables, por lo que debe ser tenido en cuenta, de forma especial.

**Tabla 1.4.1.3. Tasa de participación de colectivos vulnerables en la Formación programada por las empresas y en los PIF: MENORES DE 30 AÑOS. INDICADORES B11 y B4**

	Porcentaje de participantes sobre el total		Tasa de cobertura participantes		Tasa de variación interanual			
	2019	2020	2019	2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Formación programada por las empresas	13,79%	13,19%	27,61%	26,85%	9,21%	7,68%	6,73%	-20,21%
Permisos individuales de formación	14,25%	13,53%	0,03%	0,03%	-10,00%	-20,74%	6,94%	-27,09%

Fuente: Bases de datos Fundae. B11: Datos de extracción 2019 a 31/03/2020 Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021 Extracción 13 de julio de 2021. B4: Fechas de carga: 2019 31/03/2020 y 2020 31/03/2021. Encuesta de población activa (asalariados del sector privado). Diciembre de cada año. INE.

**La participación de los trabajadores no cualificados en las iniciativas:** Los trabajadores no cualificados supusieron en 2019 y 2020 tan solo el 7,81% y 8,22%, respectivamente, de los participantes en la Formación programada por las empresas. La variación interanual muestra que una evolución positiva en la participación de este colectivo, sin tener en cuenta la situación sobrevenida en 2020 que provoca un descenso general en la participación.

Si valoramos el porcentaje que representa este colectivo en comparación con el volumen de ocupados con niveles de estudios de primaria e inferiores, sin duda estamos hablando de un nivel de cobertura bajo tanto en 2019 como en 2020, apenas superando un tercio de los potenciales beneficiarios.

Respecto a la evolución de la participación, tanto en la Formación programada por las empresas como en los PIF, en general ha sido siempre creciente en los periodos considerados, salvo el periodo 2019-2020.

**Tabla 1.4.1.4. Tasa de participación de colectivos vulnerables en la Formación programada por las empresas y en los PIF: TRABAJADORES NO CUALIFICADOS. INDICADORES B11 y B4**

	Porcentaje de participantes sobre el total		Tasa de cobertura participantes		Tasa de variación interanual			
	2019	2020	2019	2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Formación programada por las empresas	7,81%	8,22%	33,84%	34,81%	7,65%	3,25%	8,76%	-12,18%
Permisos individuales de formación	4,57%	2,90%	0,02%	0,01%	6,64%	9,88%	4,67%	-16,58%

Fuente: Bases de datos Fundae. Encuesta de población activa (asalariados del sector privado). B11: Datos de extracción 2019 a 31/03/2020 Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021 Extracción 13 de julio de 2021. B4: Fechas de carga: 2019 31/03/2020 y 2020 31/03/2021. Diciembre de cada año. INE. (\*) Se utilizan ocupados con niveles de estudios de primaria e inferiores.

**La participación de los trabajadores de pymes en las iniciativas:** Las empresas de entre 1 y 9 trabajadoras (microempresas) son las que mayores dificultades presentan en el acceso, tanto a la Formación programada por las empresas como en el caso de los PIF. Son el único grupo que presenta un descenso en la participación de sus trabajadores en formación programada, entre los ejercicios 2016 y 2019, al margen del descenso general en todos los intervalos de plantilla que se produce en el ejercicio 2020.

Dada la relevancia del papel que tienen las empresas en el acceso a la formación de los trabajadores y teniendo en cuenta que las empresas de entre 1 y 9 trabajadores generan alrededor del 20% del empleo, es preciso adecuar el sistema a la realidad de estas pequeñas empresas, así como fomentar su conocimiento y su utilización.

Las pymes que sobrepasan este primer tramo de trabajadores, aun teniendo también dificultades propias de la división del trabajo, presentan unos datos de participación y unas tendencias mucho más favorables en Formación programada, que no son secundadas en el caso de los Permisos individuales de formación.

La tasa de cobertura de participantes, comparada con los datos publicados por la Dirección General de la Pyme del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, muestra una gran diferencia de cobertura en los tres intervalos de plantilla considerados, siendo mejor la tasa de cobertura conforme las empresas tienen plantillas de mayores dimensiones. Dicha tasa descendió en 2020 con respecto a 2019 en todos los estratos de plantilla considerados.

**Tabla 1.4.1.5. Tasa de participación de colectivos vulnerables en la Formación programada por las empresas y en los PIF: TRABAJADORES DE PYMES. INDICADORES B11 y B4**

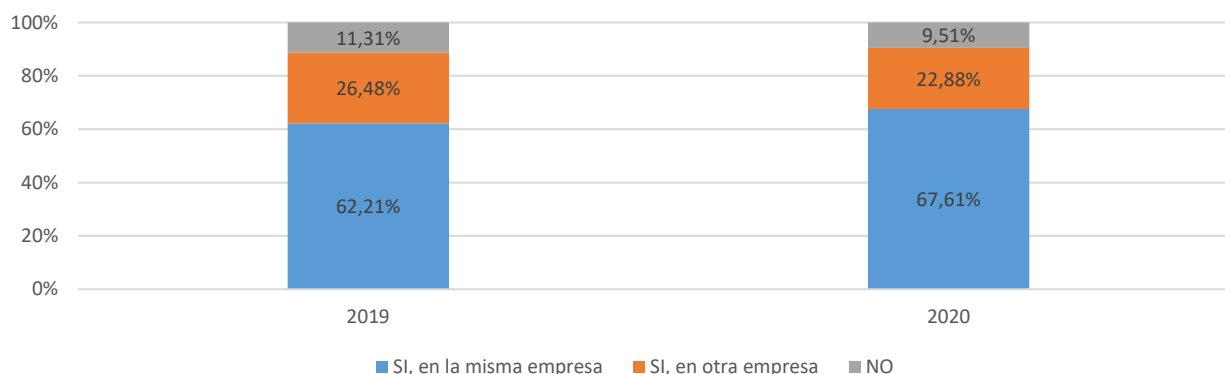
	Porcentaje de participantes sobre el total		Tasa de cobertura participantes		Tasa de variación interanual			
	2019	2020	2019	2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
De 1 a 9 (FPE)	7,75%	8,21%	10,21%	9,39%	-2,12%	1,06%	-3,78%	-11,65%
De 10 a 49 (FPE)	15,05%	15,61%	22,81%	21,01%	5,73%	6,57%	6,82%	-13,52%
De 50 a 249 (FPE)	21,30%	20,32%	39,91%	33,37%	7,60%	11,87%	6,67%	-20,41%
De 1 a 9 (PIF)	19,85%	16,07%	0,01%	0,01%	-28,64%	-42,91%	-10,59%	-36,89%
De 10 a 49 (PIF)	20,92%	22,05%	0,03%	0,03%	-7,11%	-35,04%	1,22%	-20,22%
De 50 a 249 (PIF)	20,33%	20,87%	0,05%	0,05%	-9,53%	-20,46%	14,01%	-10,69%

Fuente: Bases de datos Fundae. B11: Datos de extracción 2019 a 31/03/2020 Datos de 2020 a 10 de febrero de 2021 Extracción 13 de julio de 2021. B4: Fechas de carga: 2019 31/03/2020 y 2020 31/03/2021. (\*) Elaborado a partir de datos cifras pyme (provenientes de trabajadores inscritos en la Seguridad Social). Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. FPE (Formación programada por las empresas) PIF (permisos individuales de formación).

## 1.4.2. Incidencia de la formación programada por las empresas en la formación y empleabilidad de los trabajadores

A la hora de determinar la influencia de la formación programada por las empresas como factor que incide en la empleabilidad de los trabajadores, en primer lugar, se preguntó a los participantes encuestados si continuaban trabajando en ese momento. Prácticamente el 90% de los encuestados, tanto en el ejercicio 2019 como en el ejercicio 2020 declararon seguir trabajando, ya fuera en la misma u en otra empresa.

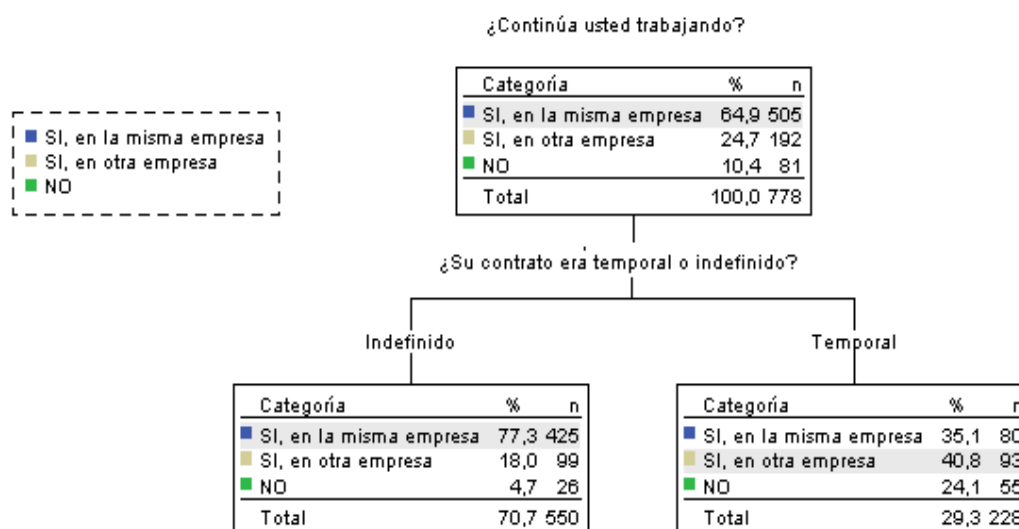
Gráfico 1.4.2.1. Mantenimiento del empleo en el momento en que se pregunta al trabajador (en porcentaje). INDICADOR G304<sup>105</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Si se analiza el perfil de estos trabajadores, en función de distintas variables sociodemográficas, se observa cómo la situación laboral del trabajador que en su día participó en la formación es la que establece mayores diferencias, por encima de otras variables tales como el sexo, el nivel de estudios, el tamaño de la empresa en la que realizó la formación o la categoría profesional.

Gráfico 1.4.2.2. Perfil de los trabajadores encuestados según han mantenido el empleo. INDICADOR G304



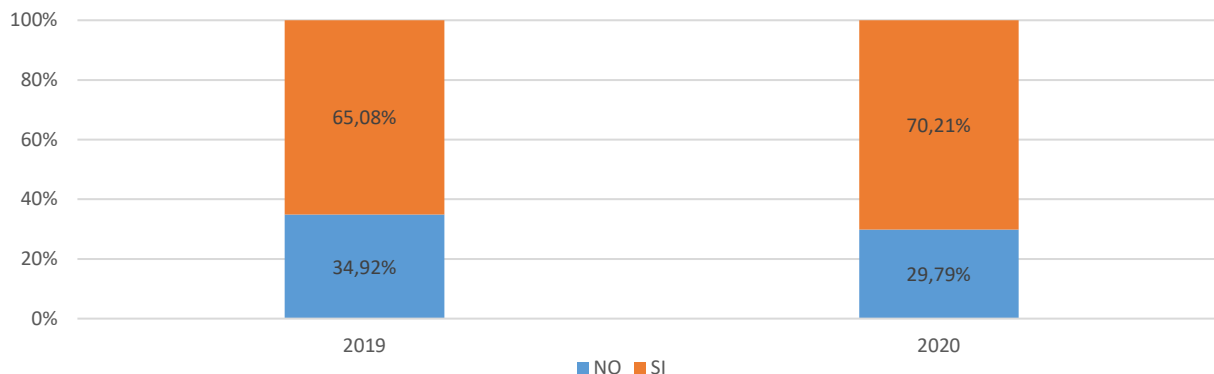
Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>105</sup> INDICADOR G304: Porcentaje de trabajadores participantes que continúan empleados tras su última formación (en la empresa en la que realizaron la formación, o en otra).



El 65% de los participantes encuestados en el año 2019 y el 70% de los 2020 indican que la formación realizada contribuyó al mantenimiento del empleo; unas valoraciones similares a las observadas en años anteriores.

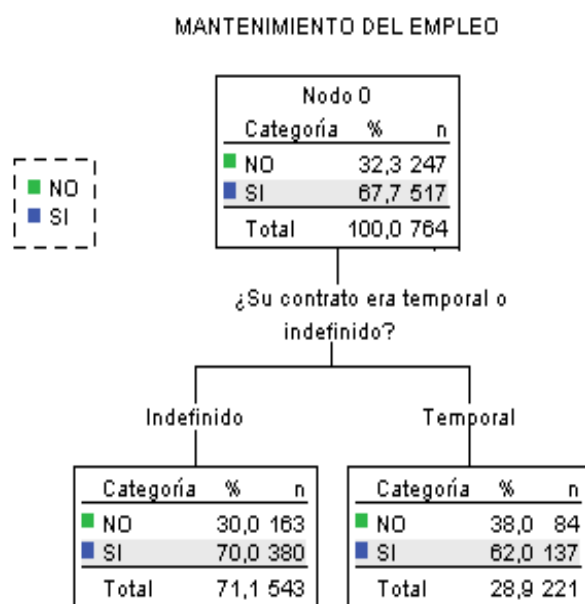
Gráfico 1.4.2.3. Percepción de la contribución de la formación recibida al mantenimiento del empleo. INDICADOR B42<sup>106</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Los trabajadores con contratos temporales, que incluyen una mayor proporción de población menor de 30 años, perciben una contribución inferior de la formación programada por las empresas al mantenimiento del empleo que el resto. Teniendo en cuenta la baja tasa de cobertura que presentan los menores de 30 años en la participación en la iniciativa (no superó en ningún caso el 30% en los dos últimos ejercicios analizados), podríamos apuntar que este colectivo encuentra en menor medida una relación de causa-efecto entre la formación y el mantenimiento del empleo, por su escasa participación en actividades formativas.

Gráfico 1.4.2.4. Perfil de los trabajadores encuestados según su percepción sobre la contribución de la formación recibida al mantenimiento del empleo. INDICADOR B42



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>106</sup> Porcentaje de trabajadores formados que afirman que la formación realizada les ha permitido mantener su empleo.

## 1.5. Contribución de las iniciativas a acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad a las mismas

Otro de los grandes fines de las iniciativas que se evalúan es su contribución a la reducción de la brecha digital, haciendo partícipes a los trabajadores de las ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente y garantizando la accesibilidad a las mismas.

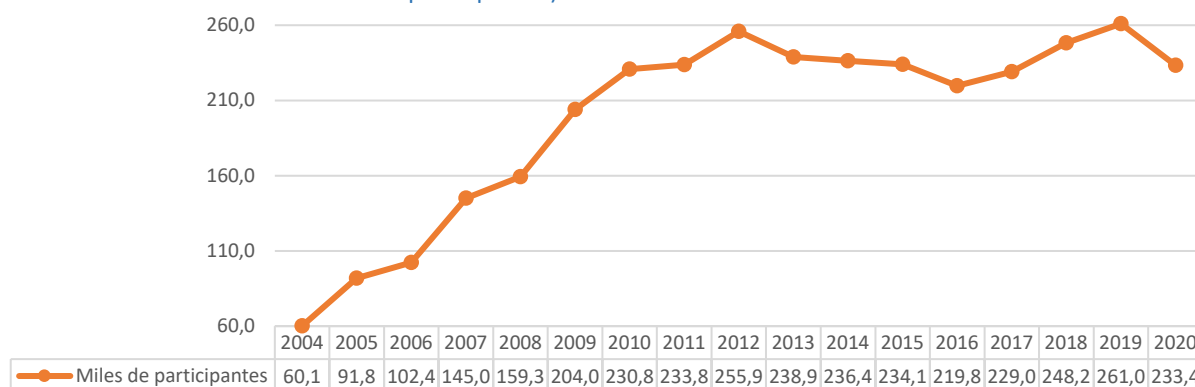
Para evaluar este objetivo, se analiza el acceso de los participantes a este tipo de competencias, se describe cómo es el uso de la teleformación en la iniciativa y los resultados de comparar dicha modalidad con la modalidad presencial y, se analizan las acciones formativas más programadas, la mejora de las competencias digitales de los trabajadores como consecuencia de la formación realizada y las necesidades de formación en competencias digitales.

### 1.5.1. Los participantes en acciones formativas relacionadas con competencias digitales

Los informes de prospección y detección de necesidades formativas del Observatorio de las Ocupaciones<sup>107</sup> destacan, tanto para el año 2019 como para el 2020, la existencia de cierta preocupación por las formaciones relacionadas con los empleos más tecnológicos y digitales. De modo generalizado, en todas las áreas estudiadas hay una apuesta por las nuevas tecnologías como herramienta de formación y aprendizaje, lo cual supone un aumento de éstas en las competencias técnicas profesionales, así como en las competencias transversales.

El volumen de participantes formados en competencias digitales, a lo largo de la serie histórica disponible, muestra un crecimiento constante desde su comienzo hasta el ejercicio 2012, momento en el que inicia una tendencia decreciente hasta el año 2016. Desde ese año, se mantiene la tendencia creciente de la participación en competencias digitales, aunque en el 2019 se ralentiza respecto al año anterior: se forman un total de 261.018 participantes (lo que supone un incremento del 4,67% respecto al 2018). En el año 2020, al igual que en el resto de las áreas, la participación en la formación en competencias digitales muestra un decrecimiento importante, en este caso del -10,56%, contando un total de 233.447 participantes. Aun así, la pérdida de la participación en esta formación es considerablemente inferior a la pérdida total de participantes en la iniciativa, poniendo de manifiesto la importancia de las competencias digitales en la formación de los trabajadores.

Gráfico 1.5.1.1. Volumen de participantes formados en competencias digitales por año del ejercicio (miles de participantes). INDICADOR B47<sup>108</sup>



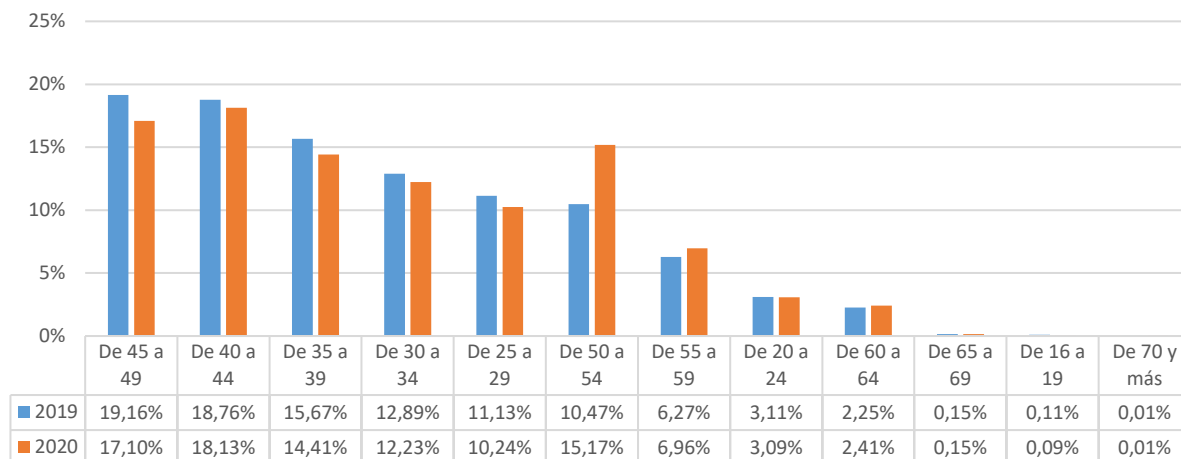
Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

<sup>107</sup> Informe de prospección y detección de necesidades formativas, 2019 y 2020. Observatorio de las ocupaciones. SEPE.

<sup>108</sup> INDICADOR B47. Número de participantes formados en acciones formativas con contenidos digitales.

Si atendemos a la edad de los participantes formados en competencias digitales, los intervalos que concentran la mayor actividad son, tanto en 2019 como en 2020, los trabajadores entre 40 y 49 años, y a continuación los dos intervalos inmediatamente inferiores. Esta distribución es similar a la de la población ocupada general, por lo que no parecen existir grupos de edad que destaquen especialmente a la hora de formarse en este tipo de competencias, por encima de la proporción que representan en la población ocupada en los dos ejercicios considerados.

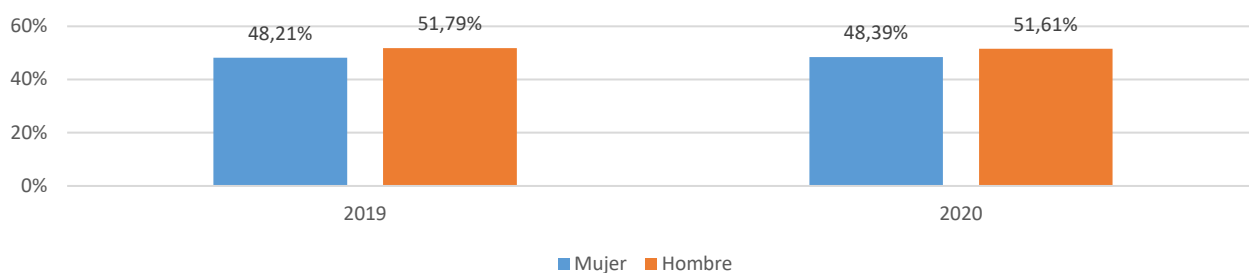
Gráfico 1.5.1.2. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales por intervalos de edad. INDICADOR B47



Fuente: Bases de datos Fundae. DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/3021). Nota: Se excluyen "casos sin datos".

En general, no parecen existir demasiadas diferencias respecto al sexo de los trabajadores que participan en acciones de formación relacionadas con competencias digitales. Las proporciones de participación están muy cerca de la paridad absoluta.

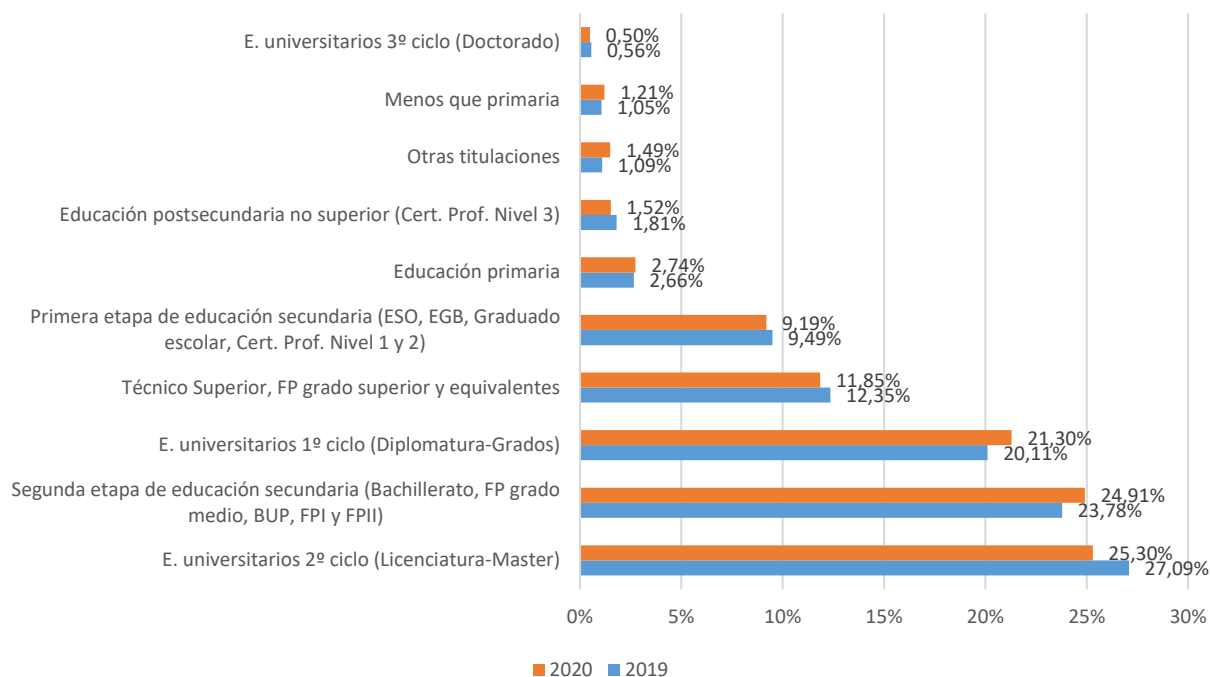
Gráfico 1.5.1.3. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales por sexo. INDICADOR B47



Fuente: Bases de datos Fundae. DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/3021).

Según el nivel de estudios de los participantes, existen dos grandes grupos que acceden en mayor medida a formación en competencias digitales: en primer lugar, los titulados universitarios (de primero y segundo ciclo) y en segundo lugar los trabajadores con nivel educativo asimilable a la segunda etapa de educación secundaria.

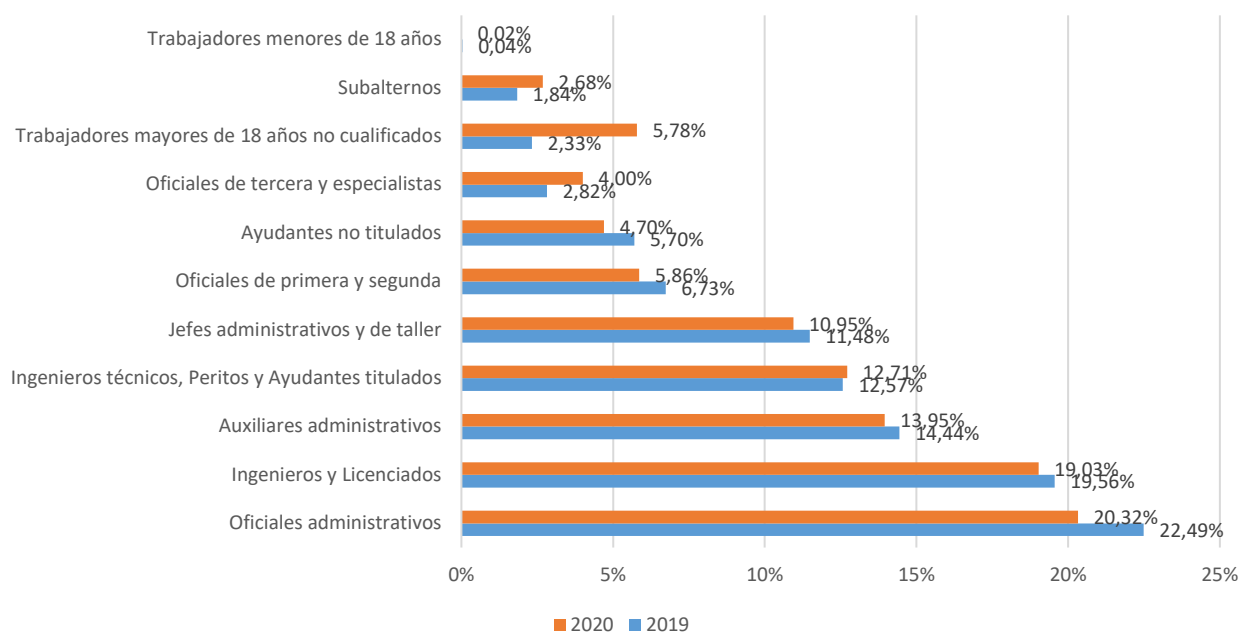
Gráfico 1.5.1.4. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales por nivel de estudios. Años 2019 y 2020. INDICADOR B47



Fuente: Bases de datos Fundae. DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/3021).

Los grupos de cotización asociados al personal administrativo y al personal titulado (cuyos puestos de trabajo se caracterizan, en mayor medida, por la utilización de equipos de proceso de datos) concentran la mayor proporción de participantes en este tipo de competencias.

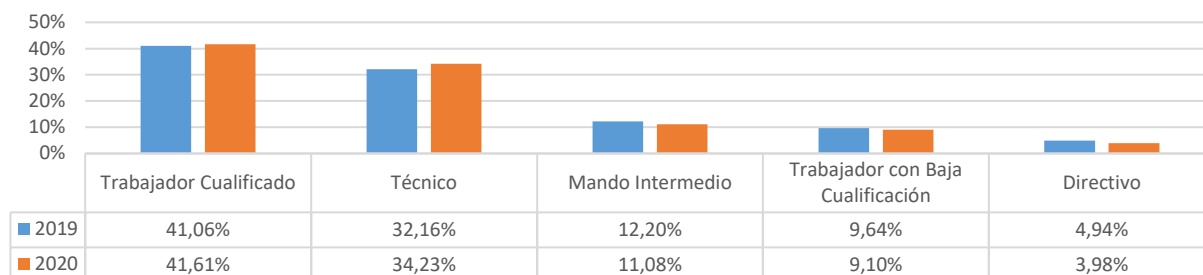
Gráfico 1.5.1.5. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales por grupo de cotización. Años 2019 y 2020. INDICADOR B47



Fuente: Bases de datos Fundae. DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/3021).

Observando los datos de participación en función de la categoría profesional de los trabajadores, prácticamente las tres cuartas partes de los participantes, en los dos ejercicios considerados, se concentran en las categorías de trabajadores cualificados y técnicos; en este caso, las diferencias sí resultan significativas y podrían indicar que los trabajadores con puestos de trabajo más cercanos a cometidos específicos o especializados participan en mayor medida en estas acciones de formación.

Gráfico 1.5.1.6. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales por categoría profesional. Años 2019 y 2020. INDICADOR B47



Fuente: Bases de datos Fundae. DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/3021).

La actividad principal de la empresa parece ser un factor diferenciador. Las concentraciones de participantes se encuentran en las mismas secciones en ambos ejercicios: actividades administrativas e información y comunicaciones, actividades en que puede haber un uso intensivo de equipos de proceso de datos y software diverso; y las secciones de industria manufacturera y comercio, que tienen un gran peso en el número de participante formados en estas competencias. Estas cuatro secciones aportaron más de la mitad de los participantes.

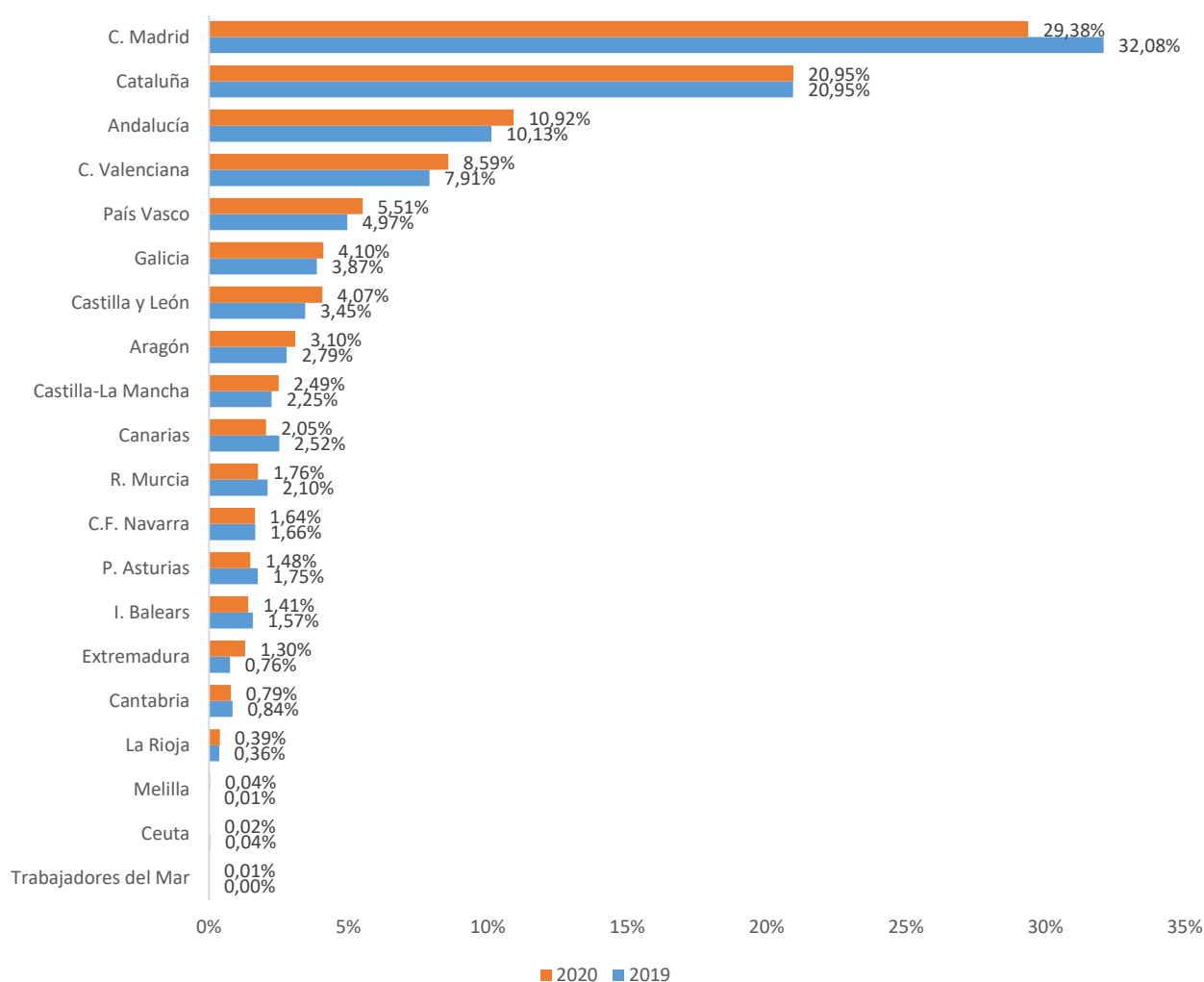
Tabla 1.5.1.1. Distribución de participantes formados en competencias digitales según actividad principal de la empresa. Años 2019 y 2020. INDICADOR B47

Secciones económicas	Participantes en competencias digitales		Distribución porcentual	
	2019	2020	2019	2020
T: actividades de los hogares	40	29	0,02%	0,01%
U: actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	9	83	0,00%	0,04%
B: industrias extractivas	375	179	0,14%	0,08%
O: administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	1.079	1.315	0,41%	0,56%
A: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.427	1.413	0,55%	0,61%
D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	4.392	1.518	1,68%	0,65%
R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2.707	2.251	1,04%	0,96%
L: actividades inmobiliarias	2.625	2.369	1,01%	1,01%
S: otros servicios	3.759	3.862	1,44%	1,65%
E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3.529	4.305	1,35%	1,84%
I: hostelería	5.971	5.333	2,29%	2,28%
P: educación	9.483	9.638	3,63%	4,13%
K: actividades financieras y de seguros	8.400	10.268	3,22%	4,40%
F: construcción	10.256	10.618	3,93%	4,55%
H: transporte y almacenamiento	10.865	11.933	4,16%	5,11%
Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	13.733	15.376	5,26%	6,59%
M: actividades profesionales, científicas y técnicas	29.482	24.685	11,30%	10,57%
G: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	45.454	28.232	17,41%	12,09%
J: información y comunicaciones	40.545	30.152	15,53%	12,92%
C: industria manufacturera	37.902	31.198	14,52%	13,36%
N: actividades administrativas y servicios auxiliares	28.985	38.690	11,10%	16,57%
TOTAL	261.018	233.447	100,00%	100,00%

Fuente: Bases de datos Fundae. DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/3021).

No se aprecian grandes diferencias territoriales entre la participación de los trabajadores en acciones relacionados con competencias digitales y la participación en cualquier otro contenido, ni en 2019 ni en 2020. Las comunidades autónomas que mayor número de participantes aportan a la iniciativa en general, son las que concentran más de las dos terceras partes de los trabajadores formados en competencias digitales: Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana.

Gráfico 1.5.1.7. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales según comunidad autónoma del centro de trabajo. Años 2019 y 2020. INDICADOR B47

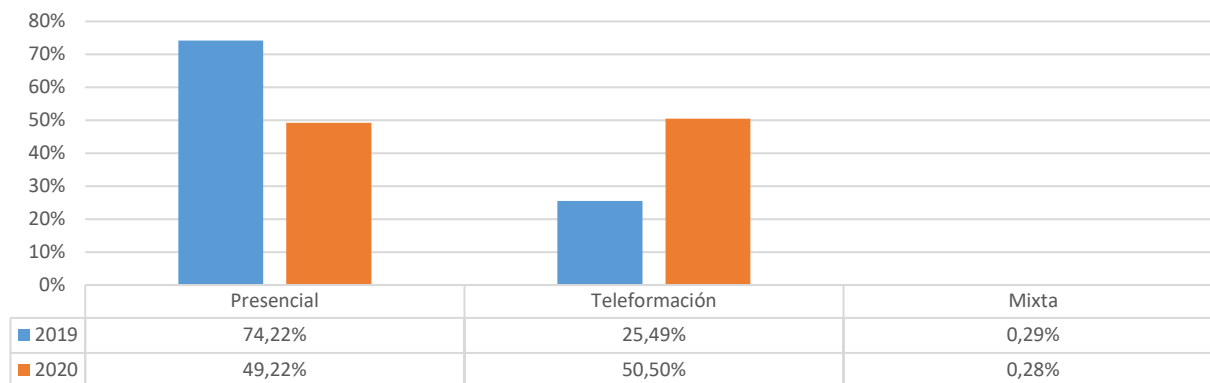


Fuente: Bases de datos Fundae. DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/3021).

### 1.5.2. El uso de la teleformación en la iniciativa

Respecto a la modalidad en que se desarrollaron las actividades formativas relacionadas con competencias digitales, los ejercicios considerados representan escenarios muy diferentes. En el ejercicio 2019, pese a una mayor viabilidad para impartir este tipo de materias formativas a través de la modalidad de teleformación y/o mixta, dominaba claramente la modalidad presencial con un porcentaje cercano a las tres cuartas partes de la actividad formativa realizada. En 2020, teniendo como detonante principal la crisis sanitaria acaecida, la modalidad de teleformación supera a la presencial (aunque en proporción muy cercana a la paridad).

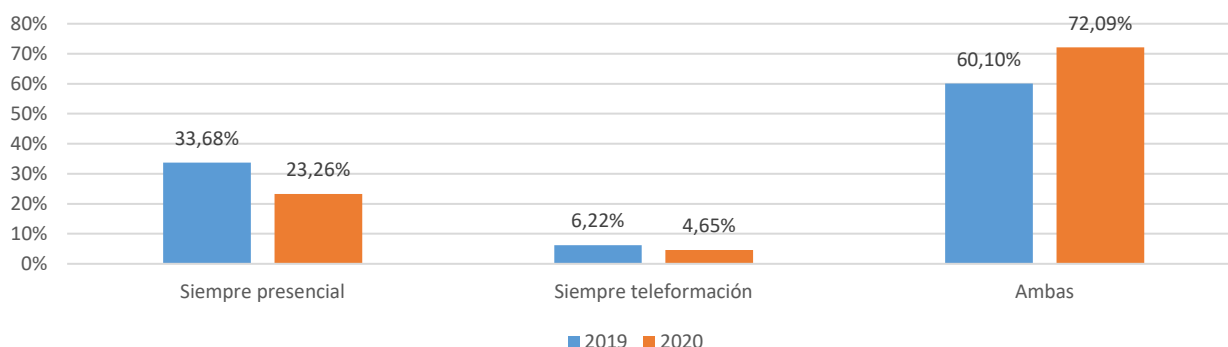
Gráfico 1.5.2.1. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales según modalidad de impartición. Años 2019 y 2020. INDICADOR B47



Fuente: Bases de datos Fundae. DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/3021).

Del total de empresas encuestadas, el 60,10% del 2019 y el 72,09% del 2020 han manifestado que suelen programar la formación para sus trabajadores tanto en modalidad presencial como en teleformación. El 33,68% del 2019 y el 23,26% del 2020 lo hacen en presencial y el resto en teleformación. De este modo, un 66,32% de las empresas de 2019 y un 76,74% suelen utilizar la teleformación como modalidad para la formación de sus trabajadores.

Gráfico 1.5.2.2. Distribución de las empresas encuestadas según la modalidad en la que programan la formación de sus trabajadores. Años 2019 y 2020. INDICADOR G401<sup>109</sup>

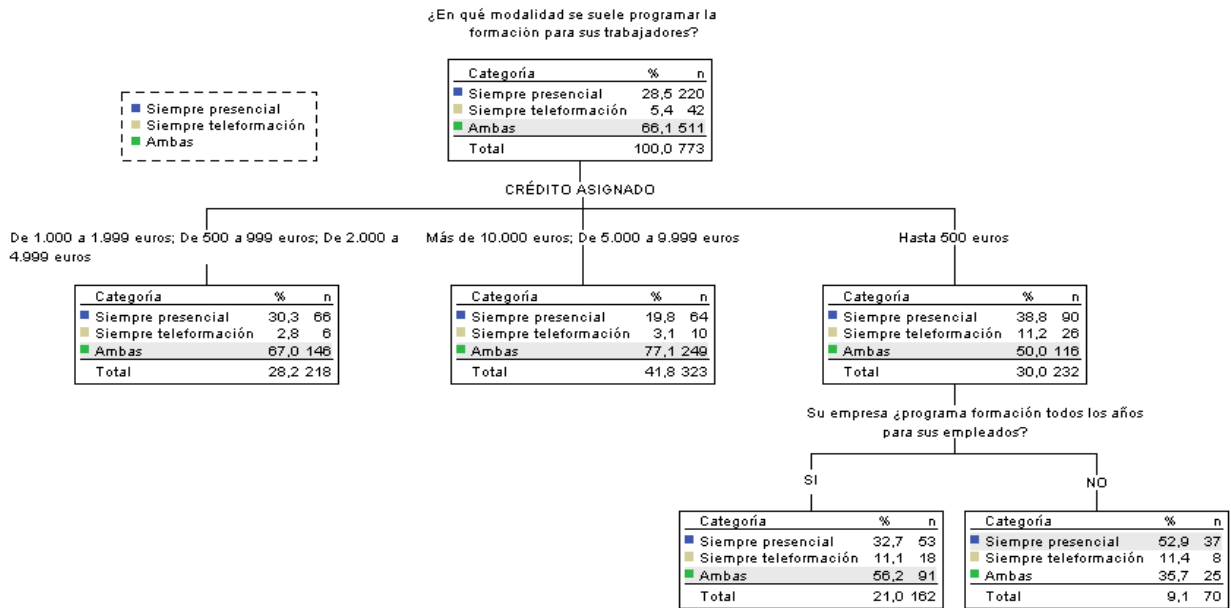


Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Como se veía con anterioridad, son las empresas más grandes (que disponen de más crédito) las que programan la formación que organizan para sus trabajadores tanto en modalidad presencial como en teleformación con más frecuencia. Por el contrario, la mayor presencia de la teleformación (en exclusiva) se identifica en las empresas más pequeñas (con un crédito inferior a 500€). Según los expertos entrevistados, estas empresas suelen realizar formación “enlatada” proporcionada por entidades externas.

<sup>109</sup> INDICADOR G401. Proporción de empresas encuestadas que realizan formación on line.

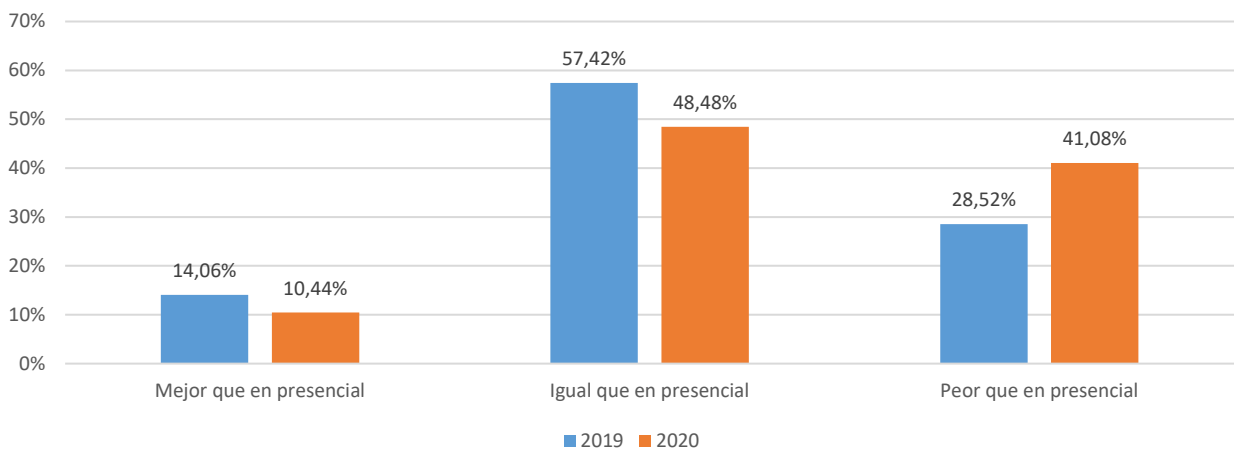
Gráfico 1.5.2.3. Perfil de las empresas formadoras según la modalidad en la que programan la formación de sus trabajadores. Años 2019 y 2020. INDICADOR G401



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La valoración que se realiza de la modalidad de teleformación por parte de las empresas es peor que la que realizan de la formación presencial. Aproximadamente la mitad de estas consideran que con ambas modalidades se obtienen resultados similares, tanto en 2019 como en 2020. Sin embargo, las principales diferencias entre los ejercicios evaluados se observan en las valoraciones de la teleformación como una modalidad que presenta peores resultados que la presencial (en 2019 son el 28,52%, mientras que en 2020 este porcentaje asciende al 41,08%). Posiblemente el hecho de que muchas empresas se hayan visto obligadas a formar a sus trabajadores en modalidad teleformación, como consecuencia de la pandemia, ha influido en estos resultados.

Gráfico 1.5.2.4. Valoración de las empresas formadoras sobre los resultados de la formación on-line. Años 2019 y 2020. INDICADOR G403<sup>110</sup>



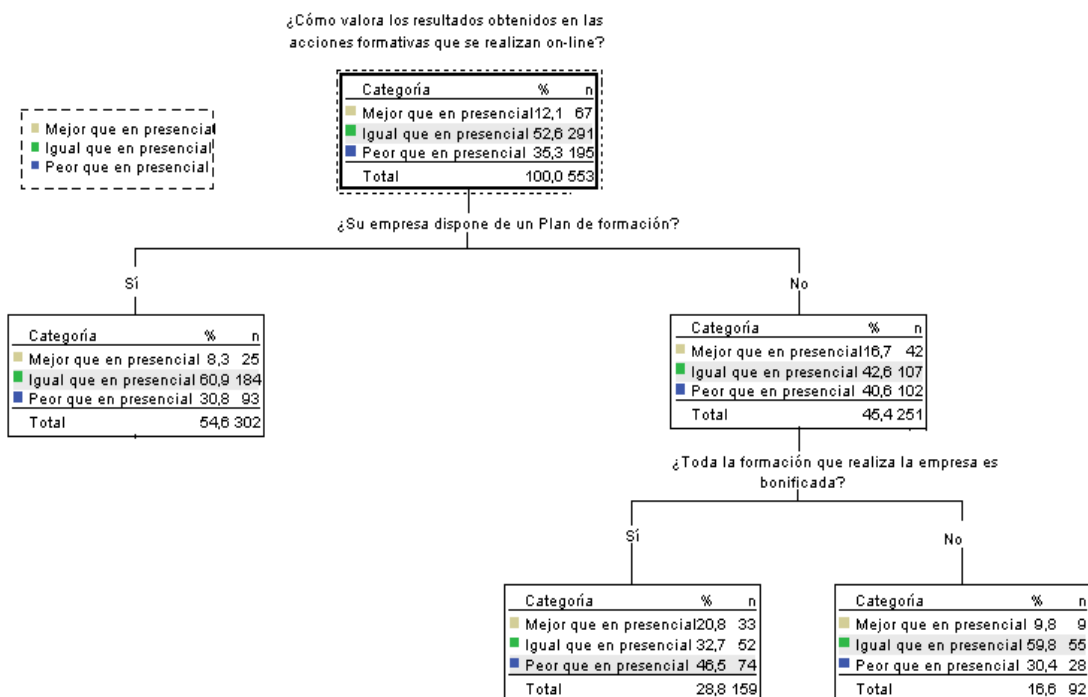
Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>110</sup> INDICADOR G403. Valoración de las empresas sobre los resultados obtenidos acciones formativas que se realizan on-line.



El perfil de las empresas formadoras que consideran que los resultados obtenidos en teleformación son peores se corresponde con el de las empresas que no disponen de un plan de formación y que toda la formación que realizan para sus trabajadores se desarrolla al amparo de la iniciativa. No obstante, hay un grupo de empresas (las que disponen de un plan de formación) que considera que los resultados obtenidos en ambas modalidades son similares.

Gráfico 1.5.2.5. Perfil de las empresas formadoras según su valoración de los resultados obtenidos en la formación on-line. Años 2019 y 2020. INDICADOR G403



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Los expertos entrevistados manifiestan que la modalidad de impartición debe adecuarse a los objetivos y que no todas las materias pueden impartirse en ambas modalidades, opinión que se manifiesta igual cuando se pregunta por el uso del aula virtual utilizada durante el periodo COVID. De igual forma algunos expertos clave han indicado que la modalidad de impartición debería ser un concepto para revisar puesto que “encorseta” la formación y no permite la flexibilidad que se precisa para la formación de los trabajadores.

### 1.5.3. Las acciones formativas más programadas, la mejora de las competencias digitales de los trabajadores, y las necesidades de formación en competencias digitales

Las acciones formativas más programadas ligadas a competencias digitales fueron, tanto en 2019 como en 2020, las relacionadas con la agrupación de contenidos ofimáticos (informática de usuario/ofimática en general y ofimática), representando alrededor de la mitad de los participantes formados (el 49,62% en 2019 y el 55,12% en 2020); siguiéndole en importancia la participación en acciones formativas de informática de desarrollo general.

El año 2019 mantiene la tendencia creciente vista en años anteriores en determinadas formaciones digitales, tales como lenguajes de programación, ingeniería y nuevas tecnologías I+D+I en general o auditoría informática.

Las principales diferencias en las especialidades más programadas en el año 2020 respecto al anterior provienen fundamentalmente de los efectos de la pandemia. Por una parte, de la falta de presencialidad en el trabajo y la necesidad de utilizar el canal on line, que han provocado un incremento de la formación en las agrupaciones de introducción a la informática y/o nuevas tecnologías de la información y comunicación (que incrementa el número de participantes en casi un 100%) y aplicaciones estándar para estudios y oficinas técnicas. Por otra, la parada de la actividad en muchas empresas que hizo que en este año bajase la participación en todas las agrupaciones, salvo en las dos anteriores y en auditoría informática en general.

Tabla 1.5.3.1. Participantes formados en acciones formativas relacionadas con competencias digitales, por denominación de la especialidad (agrupación). Años 2019 y 2020. INDICADOR B47

Denominación de especialidades (agrupación)	Distribución porcentual de participantes en competencias digitales		Variación interanual			
	2019	2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Ofimática	49,62%	55,12%	-1,30%	6,00%	8,83%	-0,64%
Informática de desarrollo en general	13,17%	12,98%	15,99%	2,99%	-9,68%	-11,90%
Introducción a la informática y/o Nuevas Tecnologías de la información y comunicación	3,29%	7,36%	1,29%	4,49%	-23,29%	99,73%
Tratamiento e informes de grandes almacenes de datos	5,24%	5,43%	38,63%	27,86%	-1,23%	-7,32%
Aplicaciones estándar de gestión de recursos, compras y ventas	4,44%	3,61%	12,73%	-29,09%	28,78%	-27,26%
Lenguajes de programación	3,71%	2,31%	-8,76%	14,90%	31,72%	-44,45%
Diseño asistido por ordenador en general	2,79%	2,19%	-4,82%	-15,29%	4,30%	-29,76%
Sistemas operativos	2,34%	1,93%	59,74%	-14,14%	25,73%	-26,18%
Ingeniería y nuevas tecnologías I+D+I en general	3,68%	1,93%	5,55%	58,96%	35,93%	-53,23%
Aplicaciones estándar para estudios y oficinas técnicas	1,08%	1,58%	-6,19%	8,76%	5,73%	30,55%
Conocimiento del producto/sector: Actividades informáticas	5,82%	1,47%	-13,81%	170,83%	-5,01%	-77,43%
Utilidades y herramientas de apoyo para el tratamiento de ficheros	1,83%	1,38%	16,60%	-8,11%	10,21%	-32,68%
Auditoría informática en general	0,77%	0,91%	39,98%	68,56%	4,46%	5,41%
Aplicaciones para el tratamiento de imágenes, sonido y vídeo	0,67%	0,69%	11,14%	-9,78%	-20,44%	-8,32%
E-bussines & e-commerce	0,89%	0,66%	-3,26%	-8,06%	-7,89%	-33,80%
Aplicaciones para tratamiento estadístico	0,53%	0,36%	-5,48%	-4,95%	74,33%	-38,41%
Mantenimiento de Equipos Informáticos y periféricos	0,12%	0,11%	-33,41%	-38,55%	-8,58%	-20,06%
TOTAL	100,00%	100,00%	4,21%	8,36%	5,18%	-10,56%

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

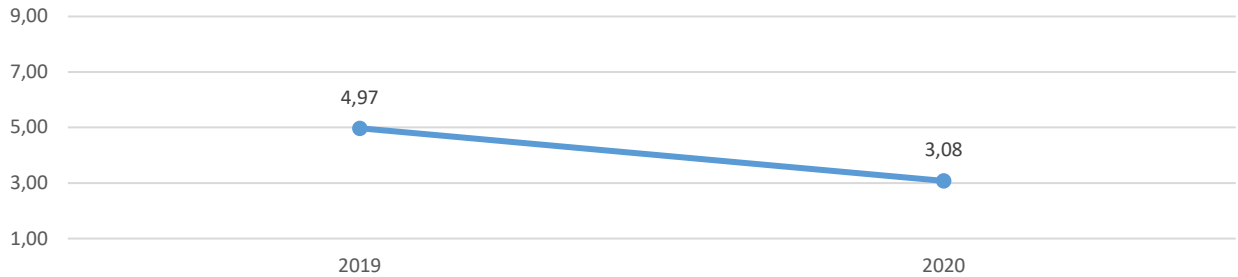
NOTA: La agrupación Conocimiento del producto/sector incluye: Actividades informáticas incluye las denominaciones Conocimiento del producto: Actividades informáticas y Conocimiento del sector: Actividades informáticas. La agrupación Ofimática incluye las denominaciones Conocimiento del producto: Actividades informáticas, Conocimiento del sector: Actividades informáticas, Informática de Usuario / Ofimática en general, Ofimática: Procesadores de texto, Ofimática: Bases de datos, Ofimática: Hojas de Cálculo, Ofimática: Aplicaciones para Presentaciones en público, Ofimática: Internet-intranet y navegadores y Ofimática: Diseño de páginas web.

Respecto al perfil de los participantes en estas acciones formativas se observan algunas diferencias: las mujeres participan algo menos que los hombres pero difieren en las áreas en las que se forman (las mujeres se forman más en ofimática y herramientas de apoyo para el tratamiento de ficheros, mientras que los hombres se forman más en competencias más técnicas como mantenimiento de equipos Informáticos y periféricos o lenguajes de programación) y por nivel de estudios, como se veía anteriormente, participan más aquellos con estudios superiores.

La percepción de los trabajadores encuestados acerca de la mejora percibida en sus competencias digitales es negativa y, además, desciende en 2020 con respecto a 2019, situándose en 3,08 puntos sobre un total de 10. Podría pensarse que, con motivo de la crisis sanitaria, los trabajadores han tomado conciencia de sus

carencias en este tipo de competencias, al tener que ponerlas en liza por motivos de fuerza mayor. Sobre este asunto, los expertos entrevistados han manifestado que la situación vivida durante el confinamiento ha supuesto un cambio en la percepción de la necesidad de formación en competencias digitales.

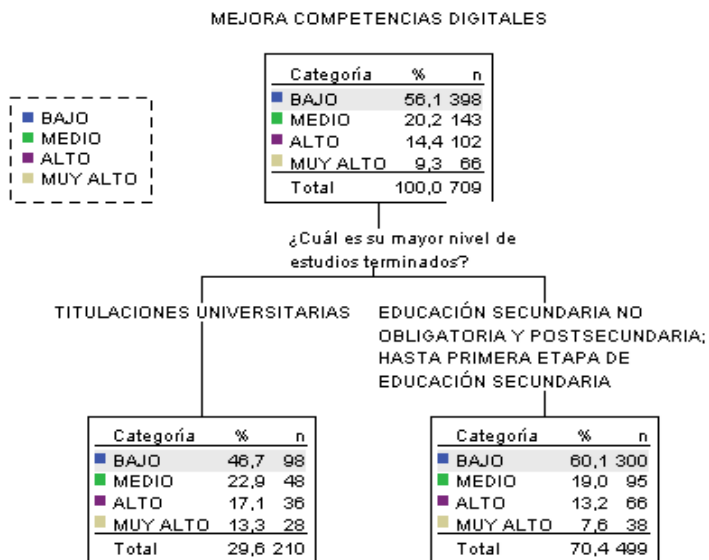
Gráfico 1.5.3.1. Percepción de la mejora de las competencias digitales en opinión de los trabajadores. Media de valoraciones sobre escala de 1 a 10 (donde 1 es poco y 10 mucho). Años 2019 y 2020. INDICADOR B48<sup>111</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La variable que determina en mayor medida la percepción de la contribución de la formación realizada a la mejora de las competencias digitales es la titulación del participante, obteniendo mejores puntuaciones en dicha valoración cuando los participantes tienen estudios universitarios. Los expertos entrevistados manifiestan la necesidad de realizar un diagnóstico de las necesidades que en esta área tienen los trabajadores, observación que, según ellos se hizo más evidente con los cambios que la pandemia ha introducido en el trabajo.

Gráfico 1.5.3.2. Perfil de los participantes que valoran mejor la contribución de la formación realizada a la mejora de las competencias digitales Años 2019 y 2020. INDICADOR B48



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Nota: Agrupación de las valoraciones: 1-4=BAJO; 5-6=MEDIO; 7-8= ALTO; 9-10= MUY ALTO.

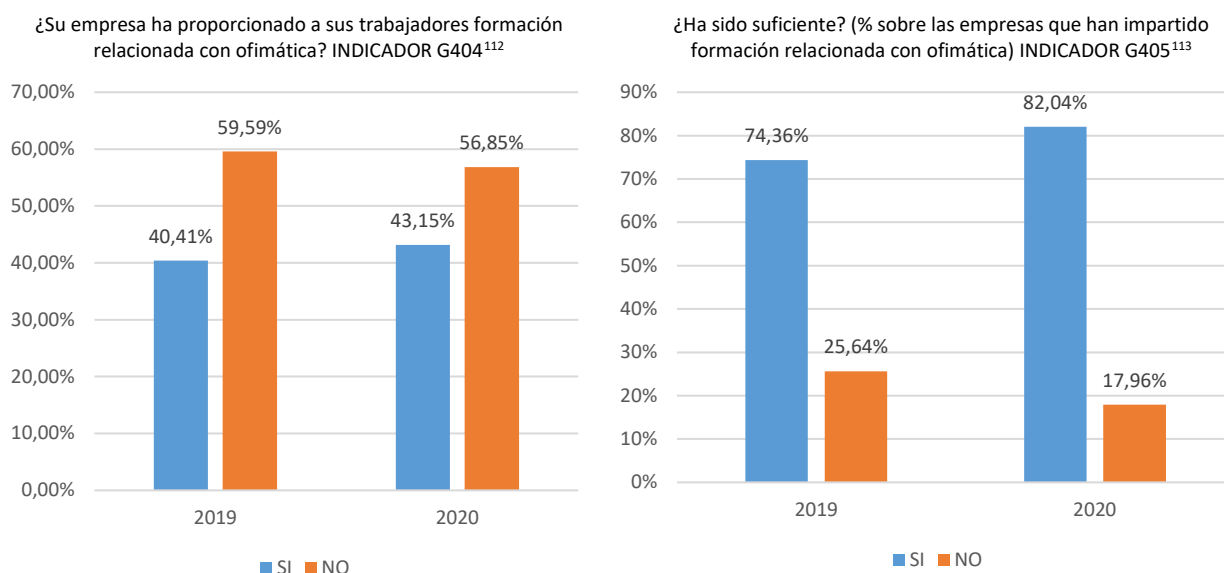
<sup>111</sup> INDICADOR B48. Porcentaje de trabajadores formados que valoran, con un grado de acuerdo alto o muy alto, la contribución de la formación a la mejora de sus competencias digitales.

Para evaluar en qué medida la formación relacionada en competencias digitales realizada en la Formación programada por las empresas ha sido suficiente, se ha preguntado a las empresas sobre la formación realizada y sobre su suficiencia. De igual forma, se ha preguntado a las empresas que no ha formado a sus trabajadores en estos campos sobre si hubiera sido necesario. De forma complementaria, se ha recogido la valoración de la suficiencia y la necesidad de este tipo de formación por parte de los trabajadores participantes en uno y otro ejercicio.

#### a) La adecuación de la formación en contenidos ofimáticos

Según el 48,30% de las empresas encuestadas en 2019 y el 43,15% de las de 2020, se ha programado formación en contenidos ofimáticos para los trabajadores. A pesar de que la mayor parte de las empresas consideran que la formación programada en esta materia, tanto en 2019 como en 2020 ha sido suficiente, un 25,64% de las empresas de 2019 y un 17,96% de las de 2020 manifiestan que se necesitaría más, lo que pone de relevancia la importancia de este tipo de formación en la iniciativa; importancia reconocida desde el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE en su detección de necesidades para ambos periodos.

Gráfico 1.5.3.3. Proporción de empresas que indican que su empresa organiza formación en ofimática y valoración de su suficiencia



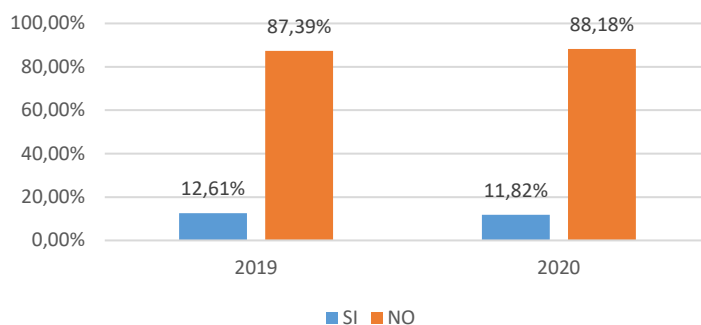
Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Cuando se pregunta por esta cuestión a las empresas que no han formado a sus trabajadores en competencias ofimáticas, el 12,61% de las del 2019 y el 11,82% de las de 2020 indica que hubiera sido necesaria.

<sup>112</sup> INDICADOR G404. Empresas formadoras que forman a sus trabajadores en contenidos ofimáticos.

<sup>113</sup> INDICADOR G405: Valoración de la suficiencia de la formación impartida en contenidos ofimáticos, por parte de empresas y trabajadores.

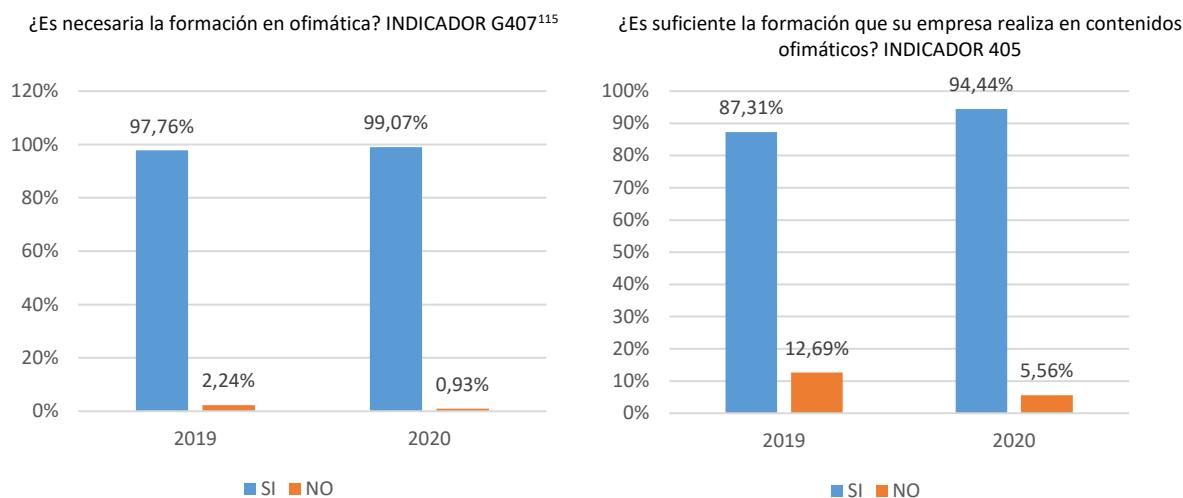
Gráfico 1.5.3.4. Proporción de empresas encuestadas que no han impartido formación en contenidos ofimáticos, según la consideren o no necesaria. INDICADOR G406<sup>114</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Analizando esta formación desde la perspectiva de los **trabajadores**, se obtienen unos datos muy parecidos. Éstos consideran que la formación impartida es suficiente en general (en una proporción algo mayor que las empresas: un 87,31% en 2019 y un 94,44% en 2020) y la consideran muy necesaria (así lo indica el 97,76% de los trabajadores formados en 2019 y el 99,07% de los de 2020).

Gráfico 1.5.3.5. Proporción de trabajadores según consideren la formación que se programa en ofimática suficiente y necesaria (% sobre los trabajadores participantes en acciones relacionadas con contenidos ofimáticos)



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Por lo tanto, la formación en competencias ofimáticas parece estar ajustada a las necesidades de las empresas y de sus trabajadores y se prevé que siga siendo una de las más impartidas, teniendo en cuenta la importancia que unos y otras la otorgan.

#### b) La adecuación de la formación en contenidos digitales, según los trabajadores

La proporción de empresas encuestadas que manifiesta haber formado a sus trabajadores en contenidos digitales es del 28,24% del 2019 y el 41,60% del 2020. En este caso, llama especialmente la atención la

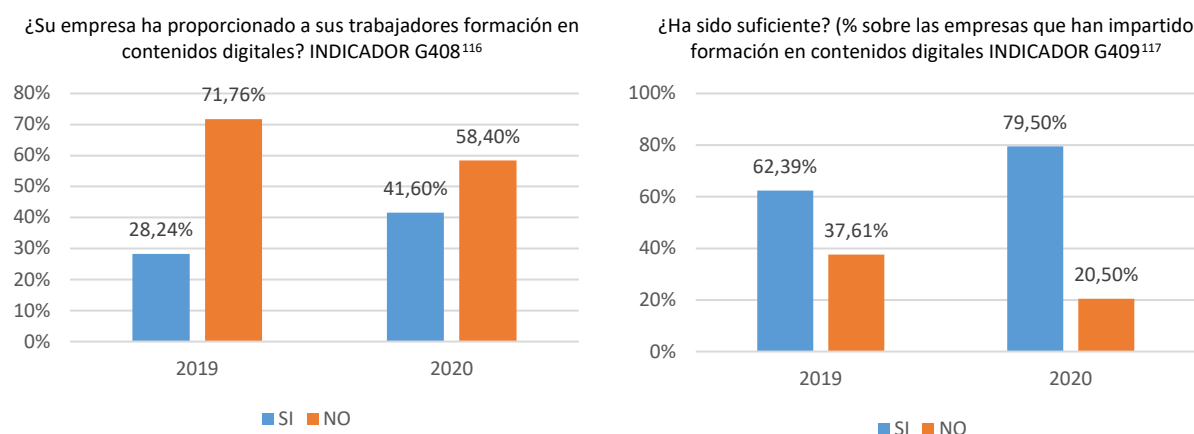
<sup>114</sup> INDICADOR 406: Valoración de la necesidad de la formación en contenidos ofimáticos por parte de las empresas, cuando no se imparte.

<sup>115</sup> INDICADOR 407: Valoración de la necesidad de la formación en contenidos ofimáticos por parte de los trabajadores.

diferencia interanual en la formación en este tipo de competencias, que puede haberse debido a las necesidades que se han hecho más visibles durante el periodo del confinamiento, como consecuencia de la crisis sanitaria, en el que el teletrabajo se impuso.

La valoración de la suficiencia de esta formación es acorde a la formación impartida, con unas puntuaciones mayores en 2020 (año en el que más empresas declaran haber formado a sus trabajadores en contenidos digitales: el 52,39% de las empresas del 2019 consideran que ha sido suficiente, proporción que asciende al 79,50% en 2020).

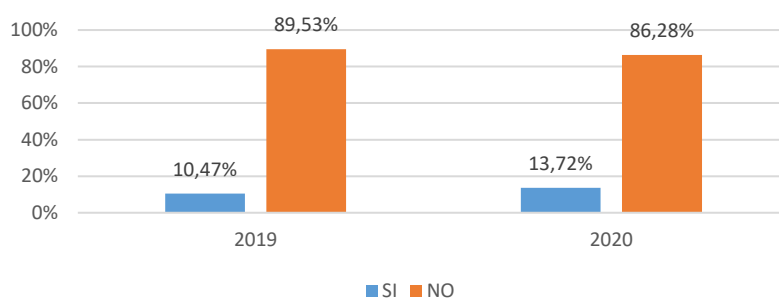
Gráfico 1.5.3.6. Proporción de empresas que indican que su empresa organiza formación en contenidos digitales y valoración de su suficiencia



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Sin embargo, cuando se pregunta a las empresas que no han formado a sus trabajadores en contenidos digitales, no se observa una necesidad relevante sobre estos contenidos: tan sólo el 10,47% de las empresas del 2019 y el 13,72% del 2020 consideran que hubiera sido necesario organizar esta formación.

Gráfico 1.5.3.7. Proporción de empresas encuestadas que no han impartido formación en contenidos digitales, según la consideren necesaria. INDICADOR G410<sup>118</sup>



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

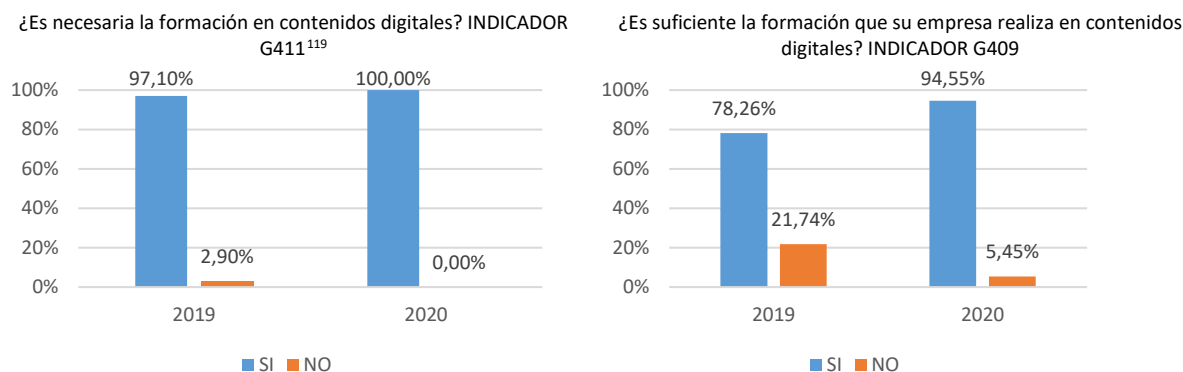
Para los **trabajadores** la formación en contenidos digitales es muy necesaria (el 97,10% de los trabajadores de 2019 y la totalidad de los de 2020 así lo indican) y ha sido más suficiente en 2020 que en 2019.

<sup>116</sup> INDICADOR 408: Empresas formadoras que forman a sus trabajadores en contenidos digitales.

<sup>117</sup> INDICADOR 409: Valoración de la suficiencia de la formación impartida en contenidos digitales.

<sup>118</sup> INDICADOR 410: Valoración de la necesidad de la formación en contenidos digitales por parte de las empresas, cuando no se imparte.

Gráfico 1.5.3.8. Proporción de trabajadores según consideren la formación que se programa en contenidos digitales suficiente y necesaria (% sobre los trabajadores participantes en acciones relacionadas con contenidos digitales)

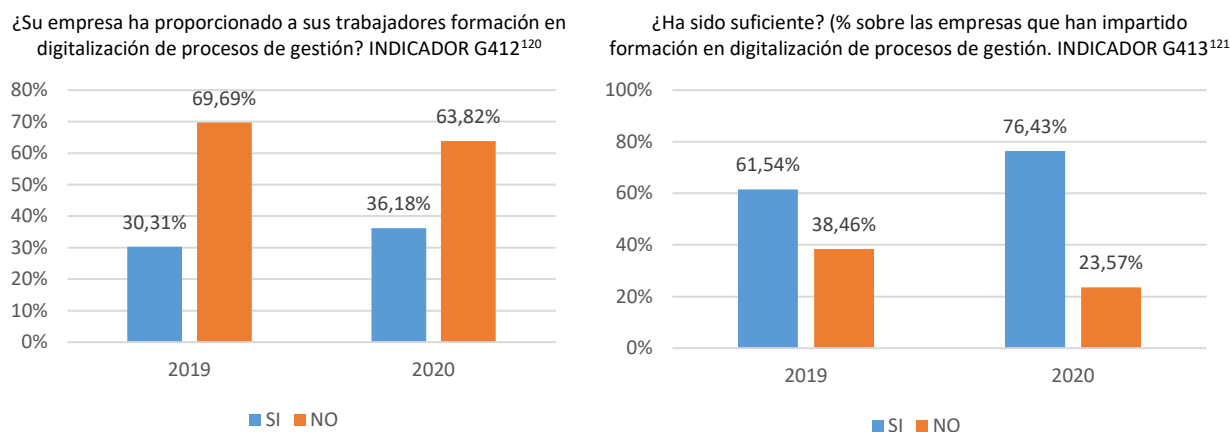


Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

### c) La adecuación de la formación en digitalización de procesos de gestión

El 30,31% de las empresas encuestadas que formaron a sus trabajadores en el año 2019 realizaron formación en digitalización de procesos de gestión y esta formación ha sido suficiente en el 61,54% de los casos en 2019 y en el 76,43% de los de 2020. Aunque la mayoría de las empresas consideran que la formación dirigida a la capacitación de los trabajadores en digitalización de procesos de gestión es suficiente, la proporción de empresas que consideran que se necesitaría más es de las más elevadas de todos los tipos de formación por los que se ha preguntado.

Gráfico 1.5.3.9. Proporción de empresas que indican que su empresa organiza formación en digitalización de procesos y valoración de su suficiencia



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

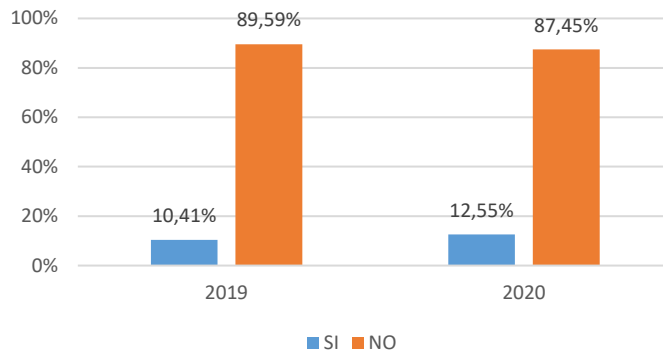
Al igual que en casos anteriores, es muy bajo el porcentaje de empresas formadoras que no han organizado esta formación y consideran que hubiera sido necesaria (tan sólo el 10,41% de las de 2019 y el 12,55% de las de 2020).

<sup>119</sup> INDICADOR G411: Valoración de la necesidad de la formación en contenidos digitales por parte de los trabajadores.

<sup>120</sup> INDICADOR G412: Empresas formadoras que forman a sus trabajadores en digitalización de los procesos de gestión.

<sup>121</sup> INDICADOR G413: Valoración de la suficiencia de la formación impartida en digitalización de los procesos de gestión.

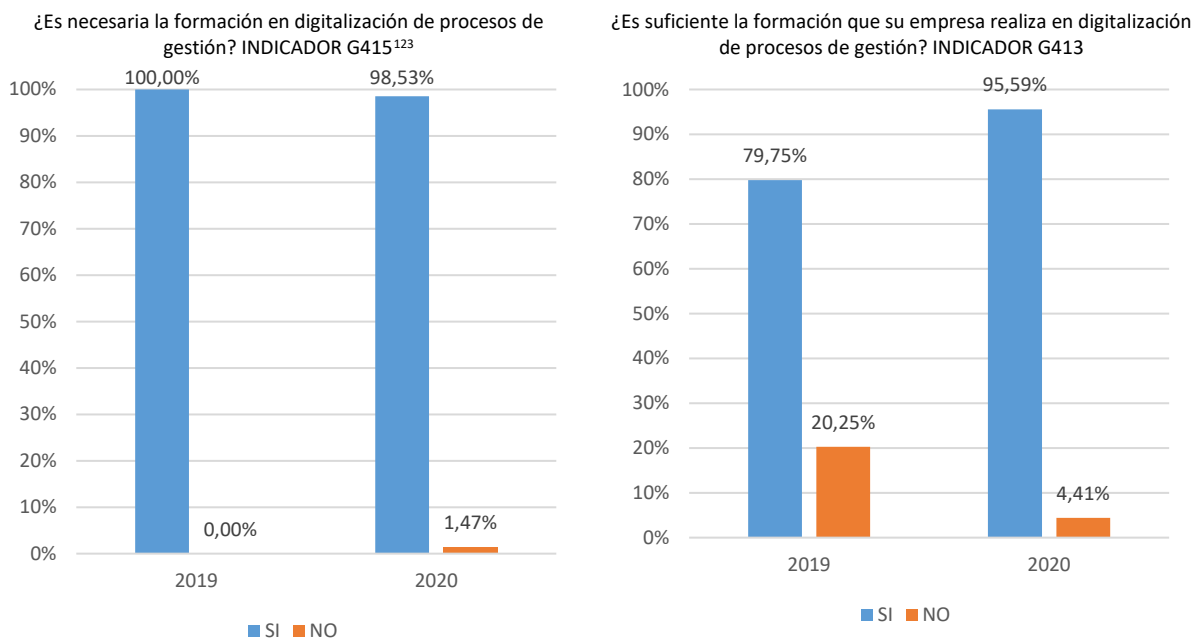
Gráfico 1.5.3.10. Proporción de empresas que no han realizado formación en digitalización de procesos de gestión según la consideren necesaria. INDICADOR G414<sup>122</sup>



Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

La totalidad de los **trabajadores** encuestados de 2019 y el 98,53% de los de 2020 consideran que esta formación es necesaria, y el 79,75% de los trabajadores encuestados de 2019 y el 95,59% de los de 2020 consideran que la formación recibida en este ámbito ha sido suficiente.

Gráfico 1.5.3.11. Proporción de trabajadores según consideran la formación que se programa en digitalización de procesos de gestión es suficiente y necesaria (% sobre los trabajadores participantes en acciones relacionadas con digitalización de procesos de gestión)



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>122</sup> INDICADOR G414: Valoración de la necesidad de la formación en digitalización de los procesos de gestión, cuando no se imparte.

<sup>123</sup> INDICADOR G415: Valoración de la necesidad de la formación en digitalización de los procesos de gestión por parte de los trabajadores.

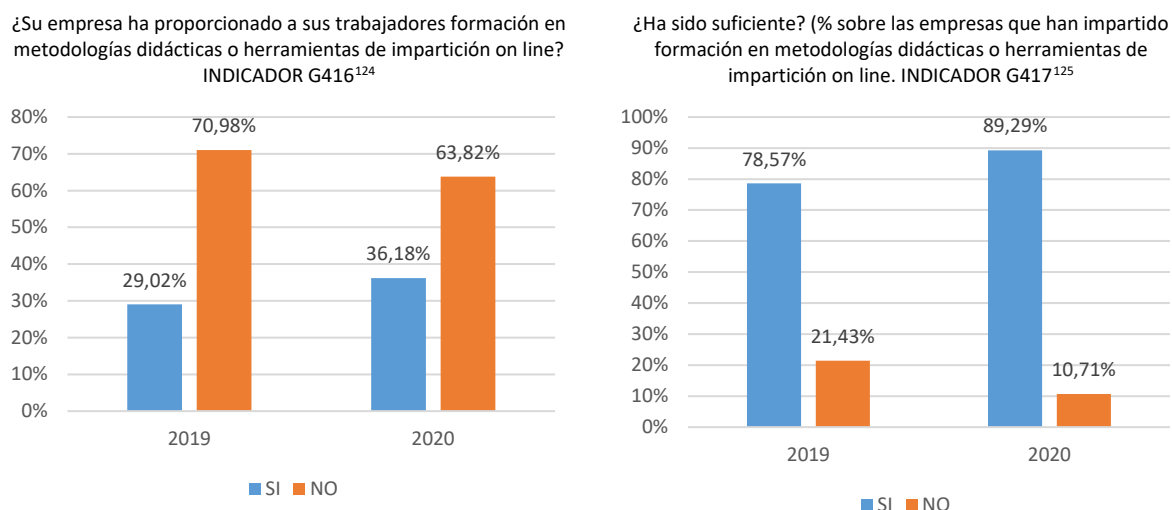


d) *La adecuación de la formación en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line*

Por último, la formación en metodologías didácticas es otro de los ámbitos en el que las empresas han formado menos a sus trabajadores. El 29,02% de las empresas formadoras de 2019 y el 36,18% de las de 2020 así lo han hecho.

Las empresas manifiestan realizar más formación en este campo durante el año 2020 y la valoración de la suficiencia es mayor en este año que en el 2019 (un 78,57% frente a un 89,29%).

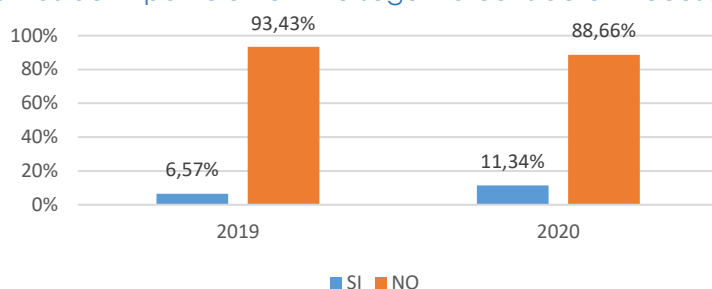
Gráfico 1.5.3.12. Proporción de empresas que indican que su empresa organiza formación en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line y valoración de su suficiencia



Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Es muy baja la proporción de empresas que en 2019 y 2020 no forman a sus trabajadores en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line y consideran que hubiera sido necesario (el 6,57% en 2016 y el 11,34% en 2020).

Gráfico 1.5.3.13. Proporción de empresas que no han realizado formación en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line según la consideren necesaria. INDICADOR



G418<sup>126</sup>

Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

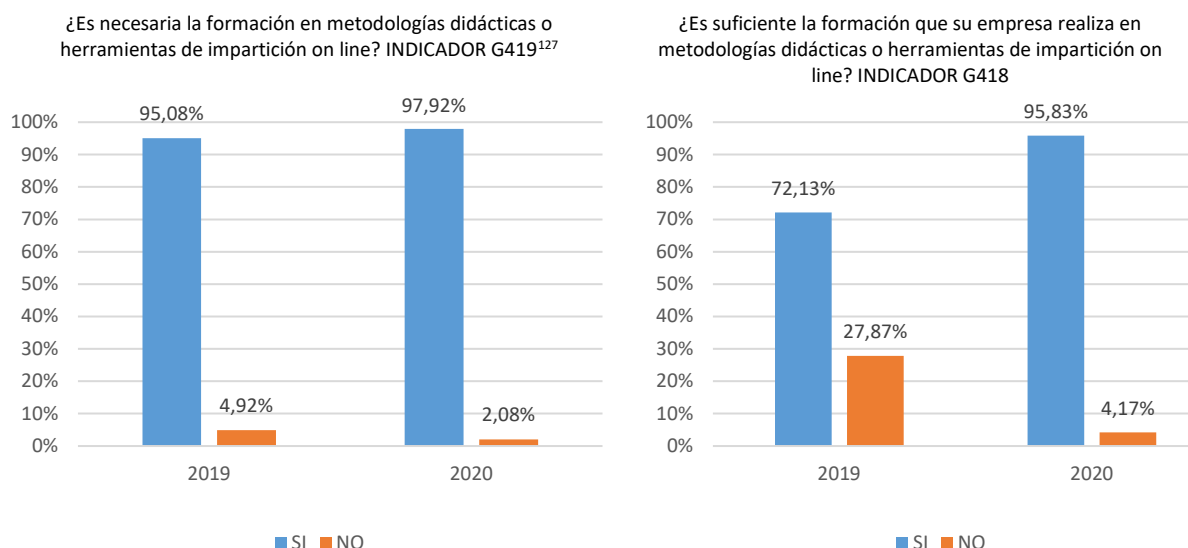
<sup>124</sup> INDICADOR G416: Empresas formadoras que forman a sus trabajadores en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line.

<sup>125</sup> INDICADOR G417: Valoración de la suficiencia de la formación impartida en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line.

<sup>126</sup> INDICADOR G418: Valoración de la necesidad de la formación en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line, cuando no se imparte.

Desde la perspectiva de los **trabajadores**, esta formación es importante (el 95,08% de los encuestados del año 2019 y el 97,92% de los de 2020 consideran que es necesaria). En cuanto a la valoración de la suficiencia de la formación recibida, es considerablemente mejor en el 2020 que en 2019 (72,13% frente a 95,83%).

**Gráfico 1.5.3.14. Proporción de trabajadores según consideran la formación que se programa en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line es suficiente y necesaria (% sobre los trabajadores participantes en acciones relacionadas con metodologías didácticas o herramientas de gestión)**



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes en la formación programada por las empresas y PIF durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

## 2. Evaluación de la eficacia, impacto y calidad de las iniciativas. Incidencia de la COVID-19

### 2.1. La incidencia de la pandemia en la formación de los trabajadores

La COVID-19 ha tenido un impacto importante en todos los ámbitos de la sociedad española y también en las iniciativas que se evalúan, tanto en la participación, como en el modo de hacerlo.

Tal y como se recoge en el primer capítulo de este Informe, ante la situación generada por la pandemia, el Gobierno dictó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma con el objetivo de gestionar la situación de crisis sanitaria. Del mismo modo, el gobierno suspendió la actividad educativa presencial, manteniéndose ésta en las modalidades a distancia y «on line», siempre que resultase posible. A partir de esta legislación, el SEPE, estableció una serie de medidas extraordinarias dirigidas a hacer frente al impacto de la COVID-19 a través de la Resolución de 15 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal.

Las medidas adoptadas por el SEPE y la articulación de estas por la Fundae han sido valoradas de forma muy positiva por las empresas formadoras, tanto en la rapidez de la reacción como en la flexibilidad para facilitar la formación de los trabajadores. De hecho, algunas de las propuestas de mejora que se establecen para las iniciativas evaluadas son consecuencia de las medidas adoptadas durante la pandemia, como la permanencia del aula virtual o la flexibilización en la gestión de la formación.

<sup>127</sup> INDICADOR G419: Valoración de la necesidad de la formación en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line por parte de los trabajadores.

A pesar de que algunos de los expertos entrevistados manifiestan que las empresas aprovecharon para formar a sus trabajadores durante el periodo del confinamiento, lo cierto es que en términos cuantitativos la participación ha disminuido considerablemente y también ha disminuido la tasa de cobertura, afectando al impacto de la iniciativa en la formación de los trabajadores.

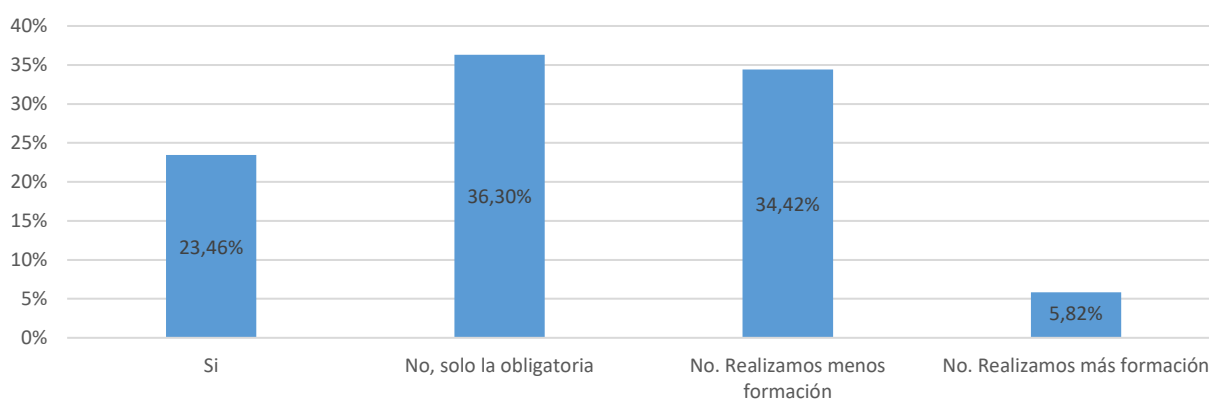
A este respecto, el Informe realizado por la Fundae sobre el impacto COVID-19 en la formación para el empleo<sup>128</sup>, describe cómo la actividad formativa realizada en 2020 en el contexto del sistema de la Formación Profesional para el Empleo estuvo mediatizada por la especial situación de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19 y su impacto en la actividad económica y social.

Durante el estado de alarma (periodo de confinamiento de 73 días) según se indica en el informe anteriormente mencionado, se formaron 6.583.258 participantes que recibieron una media de 11,8 horas de formación, lo que supone en su conjunto 7.776.249 horas realizadas, siendo la modalidad presencial (que incluye el aula virtual) la más utilizada. El contenido formativo más impartido presencialmente fue Prevención de riesgos laborales (PRL) con 111.869 participantes que recibieron, por término medio, 7,6 horas de formación.

Las dificultades para formarse durante la pandemia afectaron tanto a los trabajadores de las actividades que podían desarrollarse en presencial como a las que no. Según los expertos entrevistados, en muchas de las empresas que pudieron seguir con su actividad durante el estado de alarma, como es el caso de las empresas de alimentación, se tuvo que parar la formación dado el enorme volumen de trabajo. En el caso de las formaciones obligatorias, como por ejemplo las del personal cualificado de parques eólicos que deben realizar cursos de PRL, la formación bajó casi a la mitad al tener que realizarla en grupos muy reducidos, dadas las limitaciones de aforos.

En esta línea, las empresas encuestadas refieren, en el 36,30% de los casos, que solo realizaron la formación obligatoria y en el 34,42% que realizaron menos formación.

Gráfico 2.1.1. Distribución de las empresas encuestadas que realizaron formación durante la pandemia, según la formación realizada (porcentajes sobre el total de empresas que formaron a sus trabajadores, el 51,04%). INDICADOR COV1<sup>129</sup>



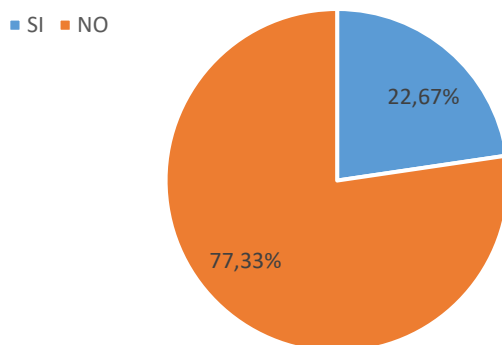
Fuente: Encuesta de evaluación a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Con la normativa articulada a tal efecto, los trabajadores acogidos a una situación de ERTE podían participar igualmente en la formación bonificada. De las empresas encuestadas que tuvieron trabajadores en ERTE, algo menos de la mitad (el 40,64%) los incluyeron en los planes de formación. Según los participantes encuestados, realizaron formación estando en situación de ERTE un 22,67% de los trabajadores formados.

<sup>128</sup> Impacto COVID-19 en la formación para el empleo. Unidad de Estadística y Gestión de la Información. Fundae, junio 2021.

<sup>129</sup> INDICADOR COV1. Empresas que realizaron formación durante la pandemia (periodo COVID-19).

Gráfico 2.1.2. ¿Estuvo usted en ERTE durante la formación realizada en el periodo COVID-19?. Año 2020.  
INDICADOR COV18<sup>130</sup>



Fuente: Encuesta a una muestra de participantes durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Durante el periodo del confinamiento, las empresas tuvieron que reaccionar ante un nuevo escenario, y organizar tanto los procesos productivos como la formación de forma distinta. Existe un acuerdo generalizado en la rapidez de actuación del SEPE y de la Fundae para facilitar esta transición a partir de las medidas adoptadas a tal efecto. El aula virtual ha sido uno de los elementos mejor acogidos por las empresas. Por otra parte, como consecuencia de la flexibilidad adoptada durante este periodo, se ha vuelto a poner de manifiesto una demanda histórica, basada en la idea de que el sistema debe ser más flexible. Una de las medidas que se adoptaron con la pandemia y que ha sido recibida muy positivamente, ha sido el acortamiento de plazos de comunicación, de 7 a 2 días naturales.

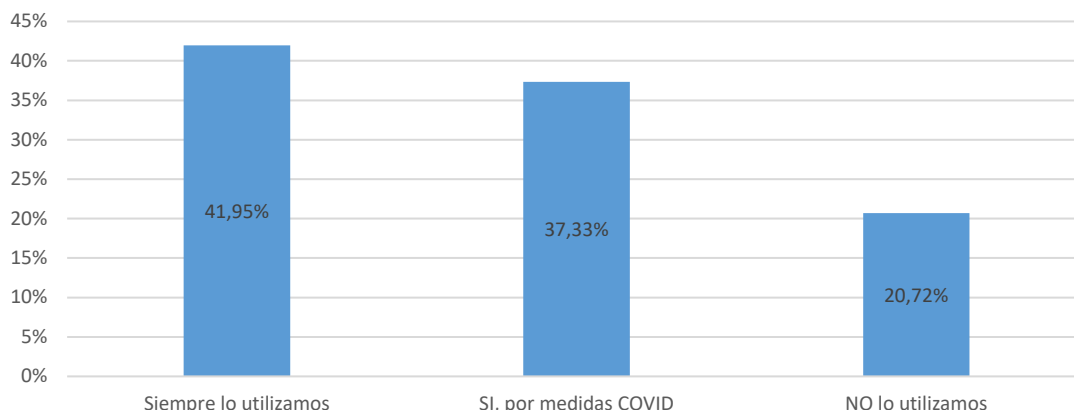
## 2.2. La importancia del canal-on line y su valoración durante el periodo de la COVID-19

Dentro de las medidas adoptadas para garantizar la continuidad de la formación durante el periodo COVID se encuentran las medidas de carácter general que afectan de forma global al sistema, mediante las cuales se regulan las variaciones de la impartición en modalidad presencial derivadas de la declaración del estado de alarma (utilización de aula virtual como formación presencial, posibilidad de cambiar a la modalidad de teleformación las acciones presenciales, manteniéndose el coste del módulo de la modalidad inicial. También se contempla la formación dirigida a los certificados de profesionalidad, flexibilizando también su impartición utilizando el aula virtual como formación presencial y pudiendo cambiar la modalidad a teleformación).

El 37,33% de las empresas que formaron a sus trabajadores durante el periodo COVID utilizaron el canal on line, el 20,72% indica que no lo utilizó y un 41,95% manifestó que ya la utilizaban con anterioridad. Según los trabajadores encuestados, el 74,49% de los que se formaron durante este periodo lo hicieron a través de aula virtual.

<sup>130</sup> INDICADOR COV18: Tasa de participación de trabajadores en ERTE. Sumatorio de trabajadores en ERTE que se formaron durante la pandemia/ Total de trabajadores encuestados en ERTE\*100.

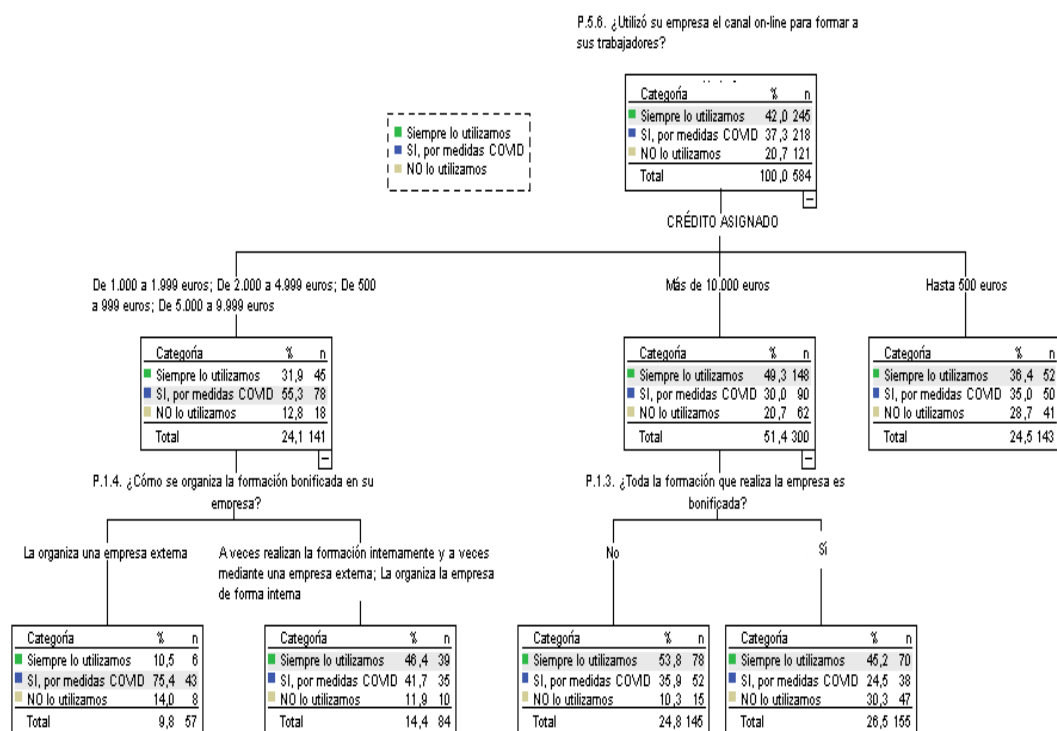
Gráfico 2.2.1. Distribución de las empresas formadoras, según su utilización del canal on line, durante el 2020. INDICADOR COV9<sup>131</sup>



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

El perfil de las empresas que han utilizado en mayor medida el canal on line es de empresas que disponen de un crédito superior a 1.000 euros, dentro de las que se establecen dos tipologías: las que disponen de una empresa externa que organiza la formación en cuyo caso, el incremento del uso de este canal ha sido consecuencia de la situación provocada por el COVID, y aquéllas que suelen organizar su propia formación (en exclusiva o en colaboración de alguna entidad organizadora), que han utilizado el canal on line como consecuencia de la pandemia y porque ya lo venían utilizando anteriormente como medio para formar a sus trabajadores.

Gráfico 2.2.2. Perfil de las empresas formadoras, según su utilización del canal on line, durante el 2020. INDICADOR COV9



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>131</sup> INDICADOR COV9. Porcentaje de empresas que utilizaron el canal on line durante la pandemia.

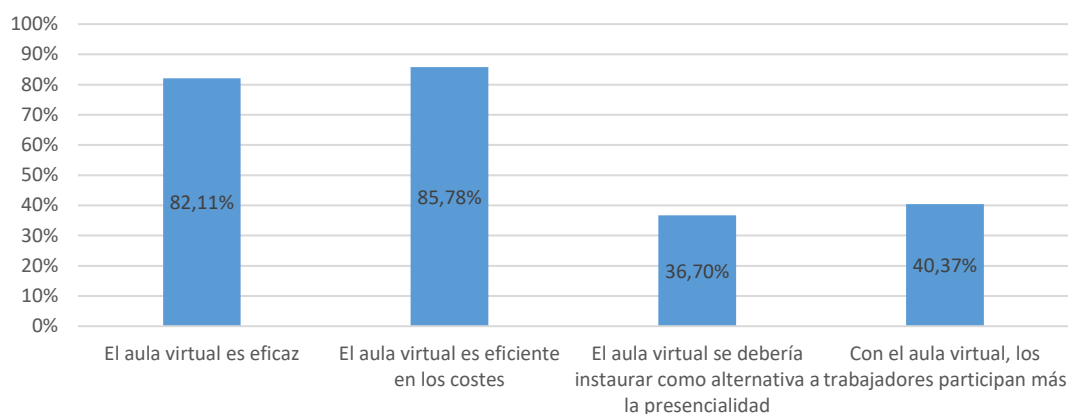
La valoración del aula virtual es, en general, positiva. El 82,11% de las empresas que la han utilizado consideran que es eficaz y el 85,78% entienden que es eficiente en los costes. Sobre este último punto, algunos de los expertos entrevistados han manifestado la necesidad de revisar los módulos de esta modalidad que, si bien, está más cerca de la presencialidad, las instalaciones requeridas no son las mismas, siendo la formación, en principio, más eficiente.

De igual forma, se ha indicado la necesidad de establecer con claridad qué tipo de costes pueden admitirse y cuáles no. Cuando se instauró la posibilidad de formar a los trabajadores mediante esta modalidad, las empresas, tal y como ellas manifiestan, tuvieron que “reinventarse” en la medida de lo posible y todo que era convertible de presencial y físico a virtual se comenzó a convertir. En este proceso surgieron muchas dudas, que aún existen, como qué se puede imputar de instalaciones, dado que en algunos casos los participantes estaban en el aula determinados días, o divididos para cumplir con las normas sanitarias de aforos, o el que estaba en el centro era el docente, etc.

También se preguntó a las empresas encuestadas sobre la capacidad del aula virtual para sustituir a la presencialidad, estando de acuerdo con esta capacidad tan solo el 36,7% de las mismas. Sobre este tema, existe un consenso claro: no todos los contenidos pueden impartirse en esta modalidad.

El aula virtual permite la comunicación entre el formador y los participantes en un entorno similar al de un aula presencial y ahorra tiempos de desplazamientos, facilitando, en consecuencia, la formación de los trabajadores. Sin embargo, cuando se les pregunta a las empresas sobre este tema sólo el 40,37% manifiestan estar de acuerdo con el hecho de que con el aula virtual los trabajadores participarían más en la iniciativa.

Gráfico 2.2.3. Distribución de las empresas formadoras, según su valoración del aula virtual. Año 2020. INDICADORES COV6, COV7, COV8 y COV10<sup>132</sup>

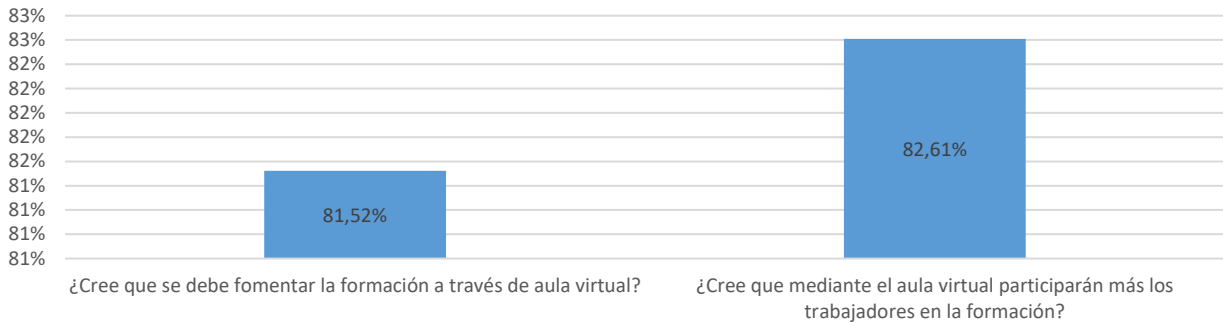


Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Los participantes han manifestado que se debe fomentar la formación a través del aula virtual y, a diferencia de lo que opinan las empresas, ellos piensan que con este canal la participación aumentaría.

<sup>132</sup> INDICADOR COV6: Porcentaje de empresas que consideran que el aula virtual es eficaz. Sumatorio de empresas que consideran que el aula virtual es eficaz/ Total de empresas encuestadas que utilizaron el aula virtual\*100. INDICADOR COV7: Porcentaje de empresas que consideran que con el aula virtual los trabajadores participan más en la formación. Sumatorio de empresas que consideran que con el aula virtual los trabajadores participan más en la formación/ Total de empresas encuestadas que utilizaron el aula virtual\*100. INDICADOR COV8: Porcentaje de empresas que consideran que el aula virtual es eficiente. Sumatorio de empresas que consideran que el aula virtual es eficiente/ Total de empresas encuestadas que utilizaron el aula virtual\*100. INDICADOR COV10: Porcentaje de empresas que consideran que el aula virtual es una alternativa a la presencialidad. Sumatorio de empresas que consideran que el aula virtual es una alternativa a la presencialidad/ Total de empresas encuestadas que utilizaron el aula virtual\*100.

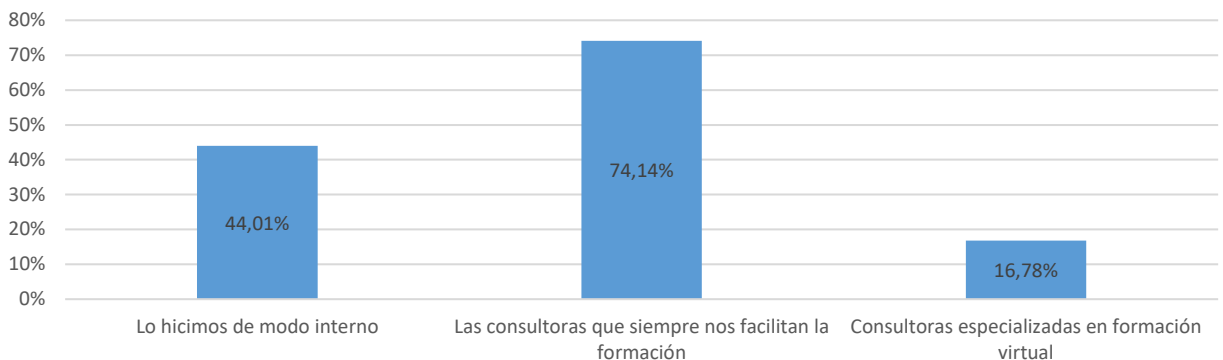
Gráfico 2.2.4. Valoración de los trabajadores sobre el aula virtual. 2020



Fuente: Encuesta a una muestra de participantes durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

El 70% de las empresas formadoras que quisieron utilizar el aula virtual para formar a sus trabajadores durante la pandemia, no tuvo ningún problema para hacerlo. Las consultoras externas que suelen facilitar la formación han sido los proveedores principales de las plataformas necesarias (así lo han realizado las tres cuartas partes de las empresas formadoras). Además, el 44,01% han podido realizar formación a través de aula virtual, organizándola de modo interno. Solo el 16,78% de las empresas formadoras han recurrido a consultoras especializadas en formación virtual.

Gráfico 2.2.5. Distribución de empresas formadoras que utilizaron aula virtual, según la forma de organizarla. (multirrespuesta). Año 2020. INDICADOR COV16<sup>133</sup>

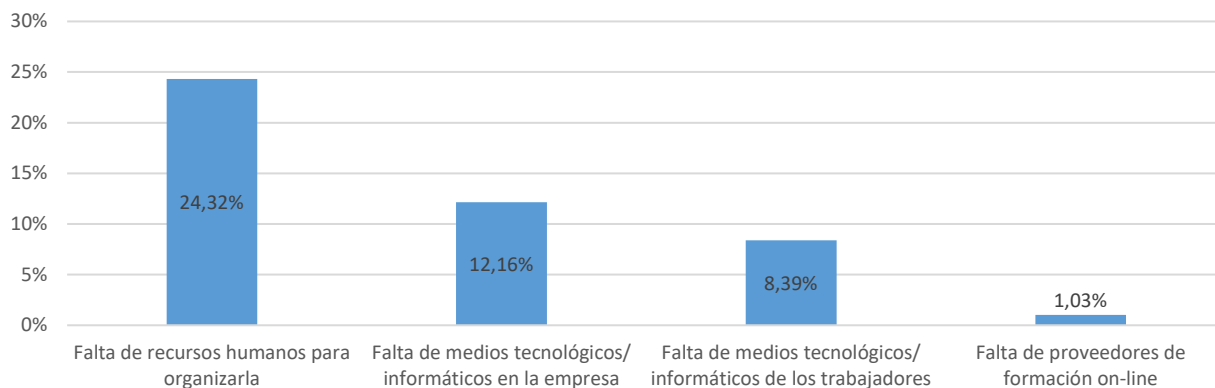


Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Las principales dificultades en las empresas que sí han tenido problemas para impartir formación durante la pandemia a través de aula virtual han sido la falta de recursos humanos para organizarla, seguida de la falta de medios tecnológicos suficientes bien de las empresas, bien de los trabajadores; siendo muy pocos los que no han encontrado en el mercado proveedores de plataformas de aula virtual. Estas dificultades han sido menores en las empresas que disponen de un plan de formación y en el caso de las empresas que no disponen de dicho plan, las dificultades han sido menores cuando han tenido que formar a menos trabajadores.

<sup>133</sup> INDICADOR COV16: principales proveedores de recursos para continuar con la formación por parte de las empresas.

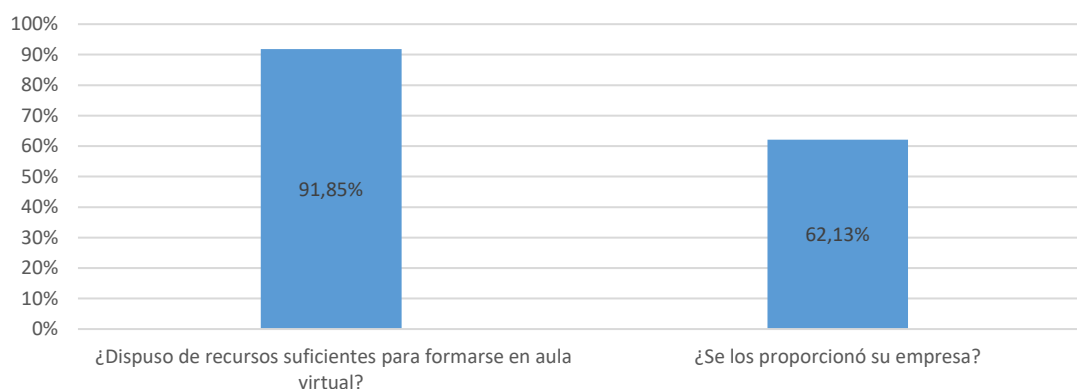
Gráfico 2.2.6. Distribución de las respuestas de empresas formadoras según las dificultades que tuvieron para utilizar el aula virtual en 2020 (respuesta múltiple). INDICADOR COV14<sup>134</sup>



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

En general, los participantes que utilizaron el aula virtual dispusieron de los medios suficientes, así lo indica el 91,85% de los encuestados. En el 62,13% de los casos los medios fueron puestos a disposición por parte de la empresa. Hubo un 10%, aproximadamente, de trabajadores que no dispusieron de recursos tecnológicos suficientes para seguir la formación y un 40% no tuvieron cobertura en este sentido por parte de su empresa, no identificándose ninguna variable relacionada con las características de la empresa que lo explique.

Gráfico 2.2.7. Disposición de recursos tecnológicos suficientes por parte de los trabajadores. Año 2020. INDICADOR COV17<sup>135</sup>



Fuente: Encuesta a una muestra de participantes durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

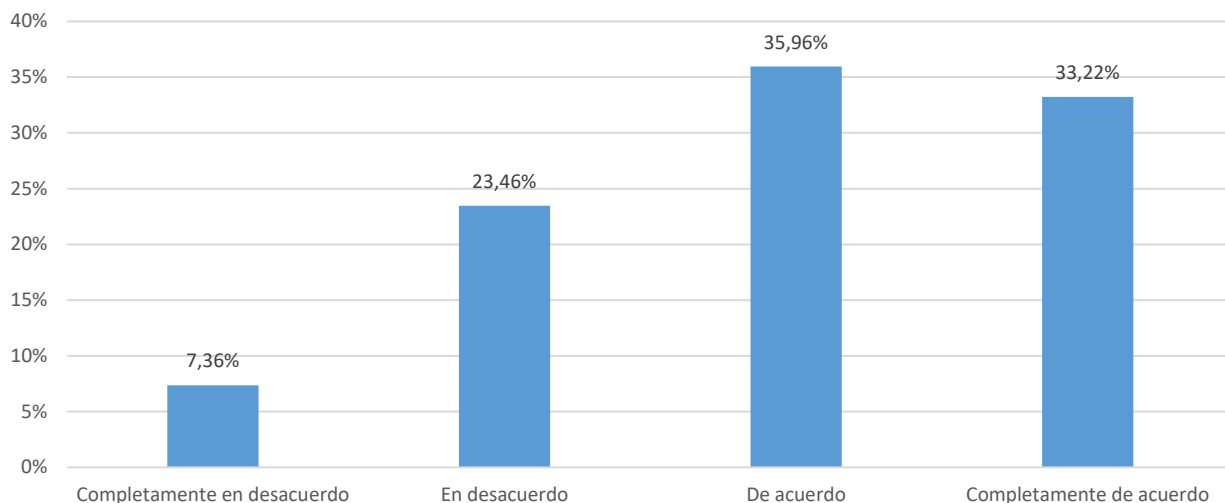
Que el aula virtual “ha venido para quedarse” es algo en lo que creen las empresas y, además, lo valoran de forma muy positiva. Además, una proporción importante de empresas formadoras están de acuerdo con que, durante la pandemia, han sido más conscientes de la necesidad de formar a sus trabajadores. En este sentido, más de la mitad de las empresas encuestadas indican que a raíz de la pandemia, las necesidades de formación relacionadas con la digitalización han aumentado.

<sup>134</sup> INDICADOR COV14: principales dificultades de las empresas para organizar la formación en el periodo COVID-19. Sumatorio de empresas que tuvieron dificultades para formar a sus trabajadores a sus trabajadores durante la pandemia, según la causa que origina la dificultad / Total de empresas encuestadas \*100.

<sup>135</sup> INDICADOR COV17. Disponibilidad de recursos para continuar con la formación en el periodo COVID-19 por parte de los trabajadores. Sumatorio de trabajadores que dispusieron de recursos para formarse durante la pandemia/ Total de trabajadores formados durante la pandemia\*100.

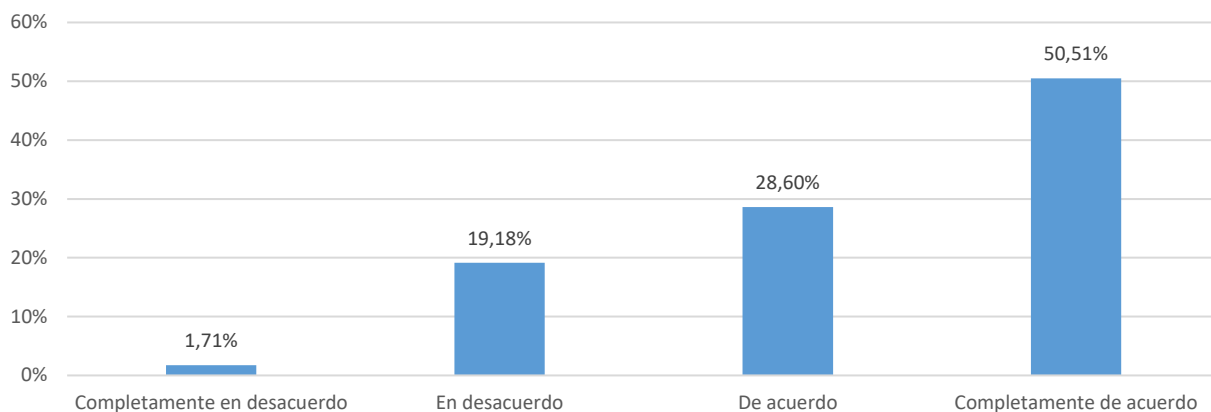


Gráfico 2.2.8. Grado de acuerdo de las empresas con la afirmación “la formación a través de aula virtual ha venido para quedarse” 2020



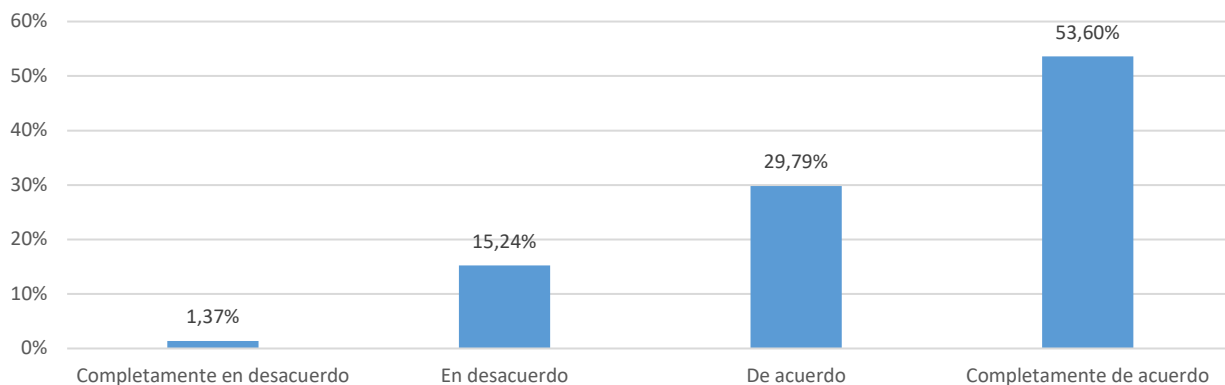
Fuente: Encuesta a una muestra de empresas durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Gráfico 2.2.9. Grado de acuerdo de las empresas con la afirmación “las empresas han sido más conscientes de la necesidad de formar a sus trabajadores como consecuencia de la pandemia” 2020



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Gráfico 2.2.10. Grado de acuerdo de las empresas con la afirmación “las necesidades formativas relacionadas con la digitalización han aumentado” 2020



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Conforme crece el tamaño de la empresa las necesidades formativas en competencias digitales a raíz de la pandemia se hacen más visibles, aunque las mayores diferencias se encuentran entre las empresas más pequeñas y el resto.

**Tabla 2.2.1. Comparación de la media de acuerdo (escala 1-4) sobre la situación del aula virtual y las necesidades de formación en competencias digitales a raíz de la pandemia. 2020**

TAMAÑO DE LA EMPRESA	La formación a través de aula virtual "ha venido para quedarse"	Las empresas han sido más conscientes de la necesidad de formar a sus trabajadores como consecuencia de la pandemia	Las necesidades formativas relacionadas con la digitalización han aumentado
De 1 a 49 trabajadores	2,88	3,28	3,37
De 50 a 99 trabajadores	3,5	3,44	3,78
De 100 a 249 trabajadores	3,7	3,7	4
250 y más trabajadores	3,67	3,67	4
Total	2,95	3,3	3,41

Fuente: Encuesta a una muestra de empresas durante el ejercicio 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

### 3. Evaluación de la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos

El artículo 3 de la Ley 30/20015 recoge los principios que rigen el sistema de formación profesional para el empleo, siendo uno de ellos la eficiencia. Este apartado se dedica a la evaluación de dicho principio, a partir del análisis de la eficiencia en el uso del crédito y la bonificación y de los condicionantes de la eficiencia de la iniciativa de la formación programada por las empresas.

#### 3.1. Evaluación de la eficiencia de la bonificación

Tal y como se recoge en los *Balances de situación de los años 2019*<sup>136</sup> y *2020*<sup>137</sup> de Fundae, el presupuesto inicial de formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en 2019 ascendió a 1.147 millones de euros<sup>138</sup>, mientras que, en el año 2020, este presupuesto inicial fue de 1.170 millones de euros, lo que supuso un ligero aumento del 2% con respecto al 2019. Sin embargo, si nos centramos específicamente en la dotación financiera de las iniciativas de Formación en las empresas y PIF de ese montante total, tanto en 2019 como en 2020, se destina la misma cantidad 661,4 millones lo que en términos relativos supuso un ligero descenso de los fondos disponibles para estas iniciativas de 57,7% en 2019 a 56,5% en 2020.

Los principales indicadores relativos al volumen de crédito (crédito asignado<sup>139</sup>, dispuesto<sup>140</sup> y conciliado<sup>141</sup>) mantienen la misma tendencia: un crecimiento constante hasta el año 2013, a partir del cual decrece hasta el año 2016, en el que vuelven a crecer hasta el año 2019, habiéndose reflejado ya esta tendencia en el

<sup>136</sup> <https://www.fundae.es/docs/default-source/publicaciones-y-evaluaciones/publicaciones-estad%C3%ADstica/balance-de-situaci%C3%B3n-2019.pdf>

<sup>137</sup> <https://www.fundae.es/docs/default-source/publicaciones-y-evaluaciones/publicaciones-estad%C3%ADstica/balance-de-situaci%C3%B3n-2020.pdf>

<sup>138</sup> El presupuesto final fue de 1.178 millones de euros (1.147 millones de euros inicial más los correspondientes a las convocatorias de formación y adquisición de competencias digitales y de formación en diálogo social y negociación colectiva).

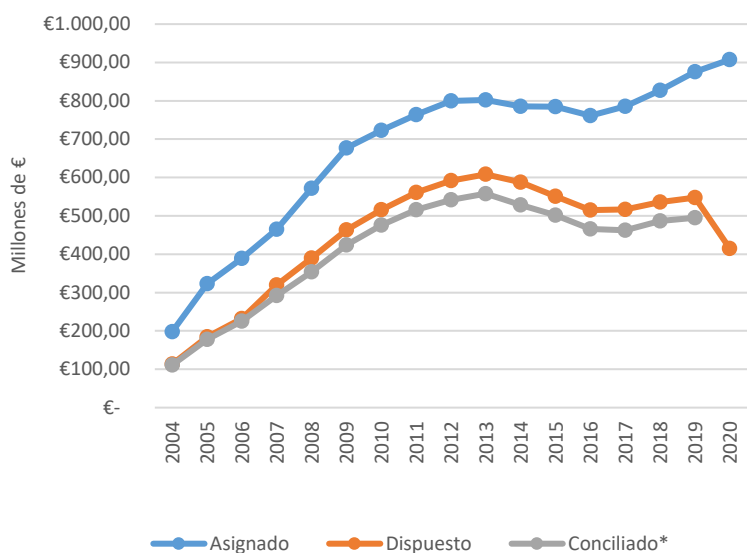
<sup>139</sup> Crédito asignado: cantidad de euros que les corresponde a las empresas formadoras para financiar formación de sus trabajadores con cargo a las bonificaciones de las cuotas que satisfacen a la Seguridad Social por concepto de Formación Profesional. Este crédito se calcula en función de los datos de las empresas del año anterior y puede ser mayor que el presupuesto inicial de las iniciativas.

<sup>140</sup> Crédito dispuesto: cantidad utilizada del crédito de formación para la realización de acciones formativas o PIF y que se calcula a partir de las finalizaciones comunicadas de los distintos grupos formativos.

<sup>141</sup> Crédito conciliado: cantidad total de euros con bonificación aplicada y que han sido comunicados por la empresa a través de la aplicación telemática del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para su comprobación según los requisitos normativos.

capítulo 5, página 139 del anterior informe de evaluación de eficacia, eficiencia e impacto de la iniciativa<sup>142</sup>. Al igual que el resto de los elementos evaluados, la crisis sanitaria provoca una caída importante del crédito dispuesto, como consecuencia de la caída de empresas y trabajadores en el sistema.

Gráfico 3.1.1. Evolución de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según año del ejercicio (millones de euros). INDICADORES B15, B16 y B17



Año	Crédito asignado	Crédito dispuesto	Crédito conciliado*
2004	198,19€	113,44€	111,14€
2005	323,00€	184,20€	177,75€
2006	389,17€	232,38€	225,20€
2007	465,05€	319,89€	292,41€
2008	571,69€	390,17€	354,06€
2009	676,61€	463,60€	423,80€
2010	722,59€	516,09€	475,56€
2011	763,77€	560,92€	515,50€
2012	799,92€	592,13€	541,38€
2013	802,19€	608,23€	557,91€
2014	785,70€	588,06€	528,19€
2015	784,33€	551,29€	501,98€
2016	761,40€	514,73€	465,93€
2017	785,46€	517,10€	462,89€
2018	827,02€	535,63€	486,81€
2019	875,32€	547,24€	495,39€
2020	907,37€	414,97€	n.d.

\* Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles.

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Fechas de extracción para B15 y B17: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta). n.d. No disponible.

En el año 2019, las empresas formadoras contaron con un crédito asignado de 875,32 millones de euros, dispusieron de 547,24 millones de euros y conciliaron un total de 495,39 millones de euros.

El crédito asignado en el año 2020 asciende a 907,37 millones de euros, llegando a su máximo histórico y suponiendo un incremento del 3,66% del crédito asignado el año anterior. A pesar de existir un número mayor de empresas potencialmente usuarias del sistema, reflejo de un mejor comportamiento de la economía, el crédito del que disponen las empresas cae un 24,17%, con la consecuente pérdida de eficiencia, al menos a nivel global.

Tabla 3.1.1. Evolución de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según año del ejercicio y tasa de variación interanual. INDICADORES B15, B16 y B17

Tipo de crédito	Volumen de crédito (€)			Tasa de variación interanual		
	2018	2019	2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Crédito asignado	827.022.772,59€	875.322.530,83€	907.370.185,75€	5,29%	5,84%	3,66%
Crédito dispuesto	535.628.097,00€	547.237.762,13€	414.972.425,30€	0,04%	2,17%	-24,17%
Crédito conciliado	486.805.838,46€	495.393.202,37€	n.d.	0,05%	1,76%	n.d.

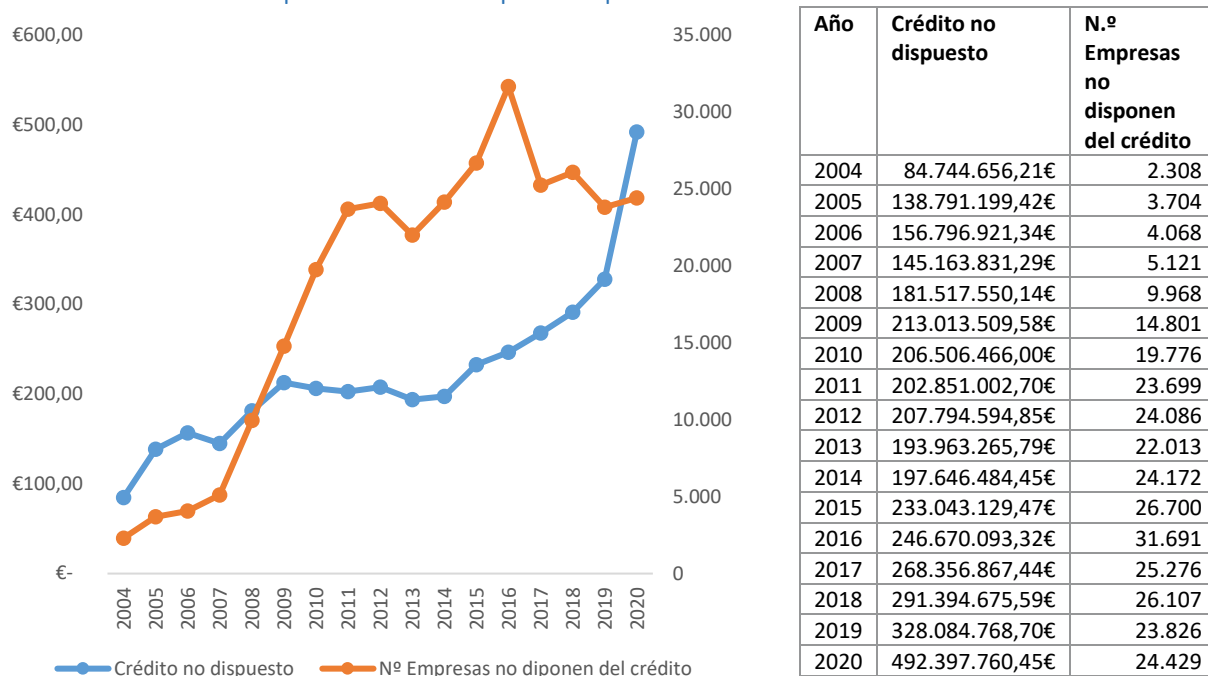
\* Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles. n.d. No disponible.

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Fechas de extracción para B15 y B17: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

<sup>142</sup> Evaluación de las iniciativas de Formación programada por las empresas y Permisos individuales de formación. Ejercicios 2017-2018. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (2021).

Al igual que el crédito asignado ha ido creciendo progresivamente desde 2004 hasta 2020, como consecuencia de una evolución positiva del PIB registrada en el periodo 2016-2019 (Ver gráfico 4.1.1 “Evolución del PIB”), también lo ha hecho la cantidad de recursos financieros que no han sido empleados por las empresas formadoras pudiendo recurrir a ellos, perdiendo el sistema eficiencia en el uso de los recursos.

Gráfico 3.1.2. Evolución del crédito no dispuesto según año del ejercicio (millones de euros) y del número de empresas formadoras que no disponen del crédito. INDICADOR G501



Fuente: Elaboración propia partiendo de la base de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Fechas de extracción para B15 y B17: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

En una escala de 1 a 10 (donde 1 es la peor valoración y 10 la mejor), las empresas que han proporcionado formación a sus trabajadores, en el ejercicio 2019, otorgan una puntuación media de 6,01 a la adecuación del crédito del que disponen cada año, y en el 2020 la media es algo mayor, pero parece seguir siendo poco adecuada (6,71).

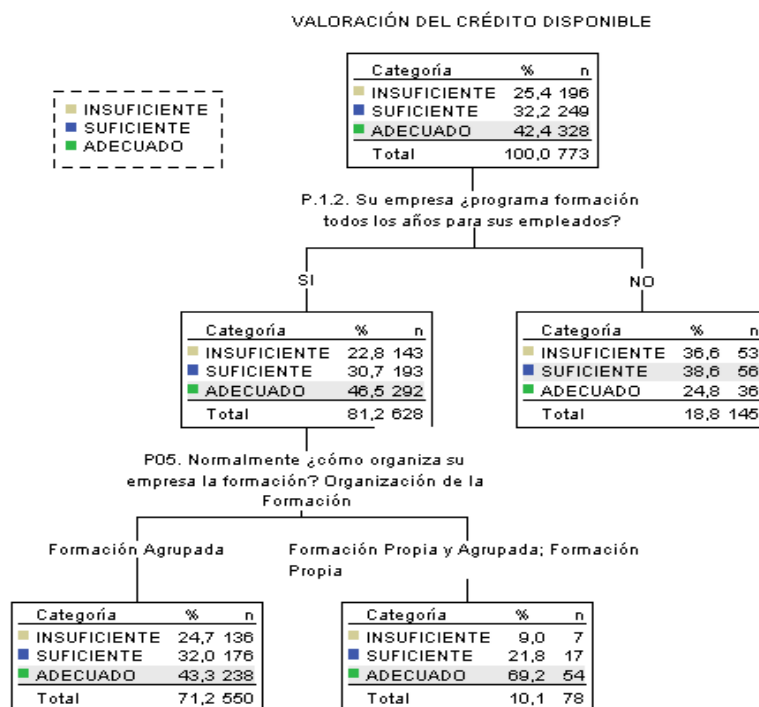
Tabla 3.1.2. Valoración que las empresas formadoras realizan del crédito del que disponen para formar a sus trabajadores y porcentaje que representa la opinión de “insuficiente” de entre el conjunto de las respuestas

Año	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	ADECUADO	TOTAL	% INSUFICIENTE
2019	121	132	133	386	31,30%
2020	75	117	195	387	19,40%
Total	196	249	328	773	25,40%

Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Dada la enorme variabilidad en las respuestas, se busca el perfil de las empresas que consideran insuficiente en mayor medida el crédito para formar a sus trabajadores, correspondiéndose con aquellas menos fidelizadas. Las empresas que forman a sus trabajadores todos los años y organizan la formación de forma propia presentan una mejor valoración sobre su asignación del crédito.

Gráfico 3.1.3. Perfil de las empresas formadoras, según la valoración que realizan del crédito del que disponen para formar a sus trabajadores. INDICADOR G504<sup>143</sup>



Valores medios de 1 a 4: Insuficiente: Valores medios de 5-6: suficiente: Valores medios de 7 y más: adecuado.

Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Existen dos tasas que contribuyen a evaluar el volumen de recursos financieros destinados a la formación de las empresas: la tasa de aprovechamiento del crédito<sup>144</sup> y la tasa de utilización del crédito<sup>145</sup>.

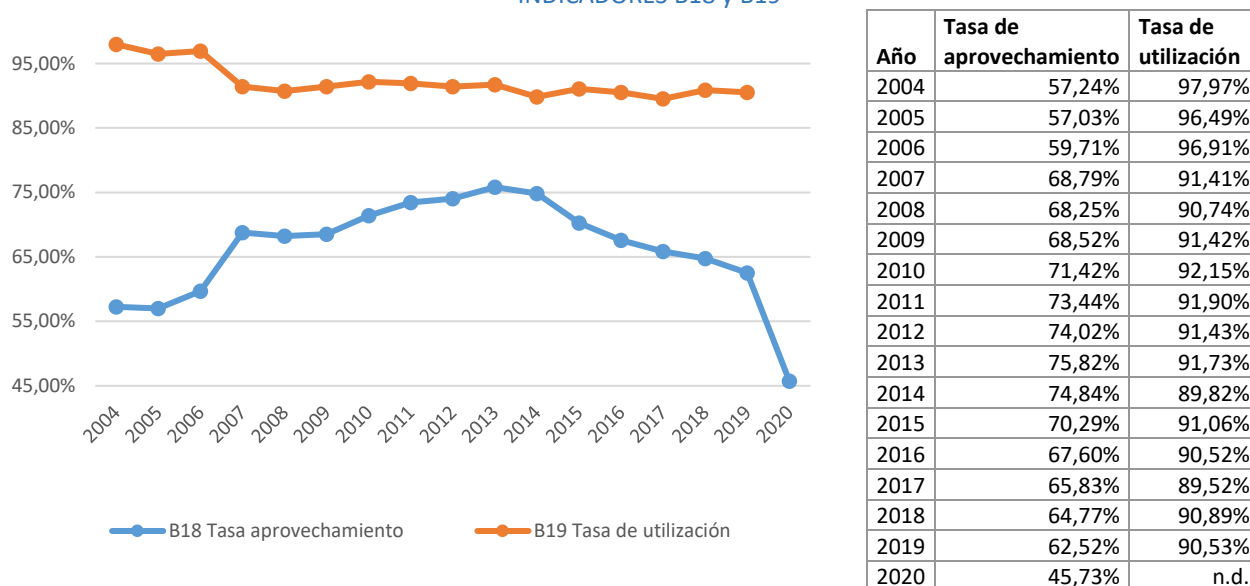
La tasa de aprovechamiento (porcentaje de crédito dispuesto sobre el crédito asignado), se mantiene en valores entre el 57% en los primeros años de la iniciativa y alcanza valores superiores al 70% en el sexenio 2010-2015. La tendencia desde ese año ha sido descendente, siendo la tasa en 2019 de un 62,52% y llegando en 2020 hasta el 45%, su valor más bajo, aunque resulta excepcional debido a la crisis sanitaria. Por el contrario, la tasa de utilización (porcentaje de crédito conciliado sobre el crédito dispuesto) se ha mantenido bastante estable, ya que el número de empresas que acceden al crédito no baja en ningún momento del 89%, lo que parece indicar que el grado de eficiencia de la utilización del crédito es considerablemente bueno.

<sup>143</sup> Porcentaje de empresas que consideran el crédito insuficiente.

<sup>144</sup> Cantidad de crédito dispuesto por las empresas formadoras en relación con la cantidad de crédito asignado de las empresas formadoras, expresado en porcentaje.

<sup>145</sup> Cantidad de crédito conciliado por las empresas formadoras en relación con la cantidad del crédito dispuesto por las empresas formadoras.

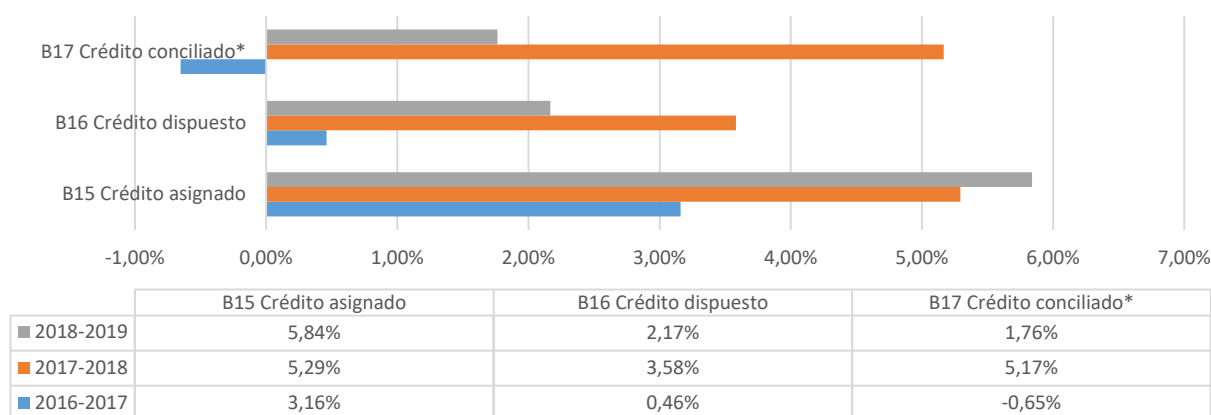
Gráfico 3.1.4. Evolución de las tasas de aprovechamiento y utilización del crédito, según año del ejercicio.  
INDICADORES B18 y B19



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta).  
Nd. No disponible.

La tasa de variación anual de los indicadores relativos a la disposición y uso del crédito (asignado, dispuesto y conciliado) muestra incrementos constantes entre el 2016 y el 2019. El crédito asignado acumula crecimientos consecutivos y superiores anualmente. El crédito dispuesto también muestra incrementos positivos en los periodos considerados, pero en 2018-2019 se ralentizó ligeramente. El comportamiento del crédito conciliado evoluciona desde un ligero decremento en 2016-2017, a acumular incrementos en los dos periodos siguientes.

Gráfico 3.1.5. Tasa de variación interanual de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según año del ejercicio (2016-2019). INDICADORES B15, B16 y B17



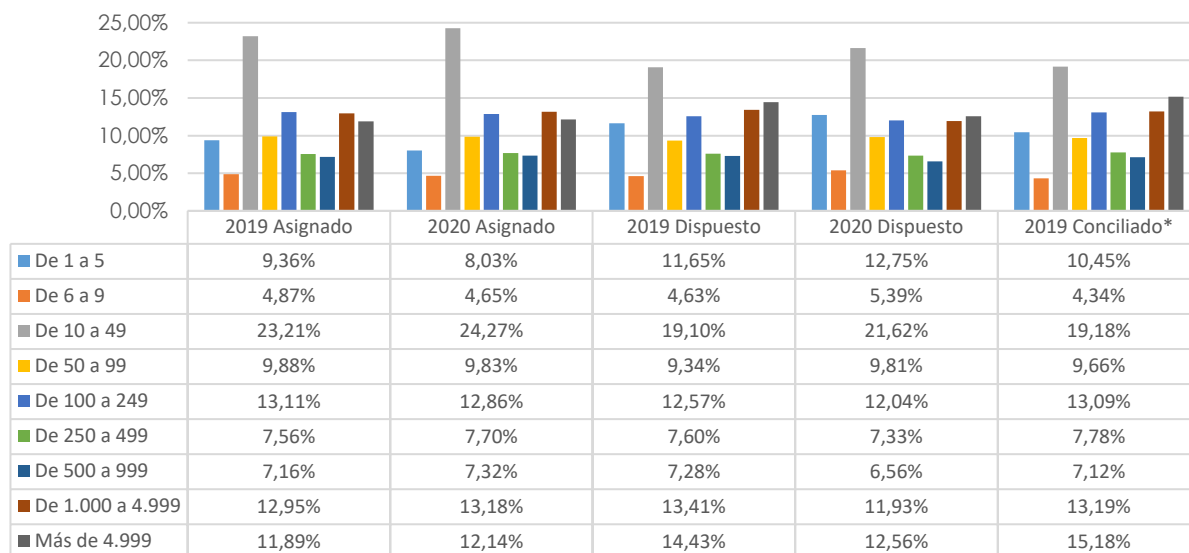
\*Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles.

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Extracción B15 y B17: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

Las empresas de entre 10 a 49 empleados son las que acumulan una mayor proporción del crédito total, con porcentajes que rondan o superan una quinta parte de todo el crédito correspondiente a los años 2019 y 2020, tanto en asignado como en dispuesto. Estas empresas que representan alrededor del 10% de todas las empresas inscritas en la Seguridad Social, recogen, aproximadamente, el 15% del total de participantes en la iniciativa y la cuarta parte de las empresas formadoras. Por el contrario, las empresas de entre 6 y 9

trabajadores son las que menos crédito asignado y dispuesto tienen, en consonancia con el bajo número de participantes y de empresas en la iniciativa. Respecto al crédito conciliado en el ejercicio 2019 no existen grandes diferencias con las proporciones del crédito dispuesto.

Gráfico 3.1.6. Distribución del crédito asignado, dispuesto y conciliado, en función del tamaño de la empresa (ejercicios 2019 y 2020). Porcentajes. INDICADORES B15, B16 y B17



\* Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles.

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Extracción B15 y B17: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

A pesar de que las empresas de entre de 10 y 49 empleados son las que mejores resultados obtienen en cuanto a la cantidad de crédito asignado y dispuesto, también son las que concentran una mayor falta de utilización de su crédito asignado. Las empresas dentro del intervalo de plantilla de 6 a 9 empleados son las que menor proporción del crédito desaprovecharon en 2019 y 2020 en porcentajes muy similares con las empresas de 1 a 5 empleados.

Tabla 3.1.3. Distribución del crédito no dispuesto según tamaño de empresa en términos de número de empleados. INDICADOR G501

Tamaño de empresa	2019		2020	
	€	%	€	%
De 1 a 5	18.235.368,42€	5,56%	19.987.722,42€	4,06%
De 6 a 9	17.291.115,61€	5,27%	19.860.214,72€	4,03%
De 10 a 49	98.686.681,96€	30,08%	130.542.054,81€	26,51%
De 50 a 99	35.337.025,18€	10,77%	48.489.650,03€	9,85%
De 100 a 249	45.963.494,32€	14,01%	66.759.752,26€	13,56%
De 250 a 499	24.617.966,53€	7,50%	39.437.591,28€	8,01%
De 500 a 999	22.861.237,14€	6,97%	39.210.281,69€	7,96%
De 1.000 a 4.999	39.950.708,67€	12,18%	70.032.165,53€	14,22%
Más de 4.999	25.074.494,83€	7,64%	58.013.863,82€	11,78%
Total	328.084.768,70€	100%	492.397.760,45€	100%

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Extracción B15 y B17: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta). Nota. Se excluyen "Otras situaciones".

Las tasas de variación interanual de los principales indicadores en función del tamaño de la empresa muestran comportamientos dispares entre cada uno de los distintos tipos de crédito.

- Respecto al **crédito asignado**: se reflejan incrementos en todos los periodos, salvo en el caso del intervalo de 1 a 5 trabajadores que pierde sistemáticamente volumen de crédito asignado, lo que

podría indicar el progresivo abandono del sistema por parte de estas empresas. Existe algún descenso puntual como el del periodo 2018-2019 en el intervalo de más de 4.999 empleados, pero que se recupera en el periodo siguiente con un incremento superior al 5%.

- En relación con el **crédito dispuesto**, debemos tener presente el efecto del periodo 2019-2020, con sus excepciones, que reflejan un descenso generalizado en todos los intervalos. El resto de los periodos muestran incrementos en todos los intervalos, salvo en dos de ellos, de 1 a 5 asalariados, lo que es consecuencia del descenso progresivo del crédito asignado y el de 6 a 9, con decrementos, aunque más tenues y no demasiado significativos, cuantitativamente hablando.
- Finalmente, en cuanto al **crédito conciliado**, el comportamiento de la tasa de variación es positivo en los intervalos incluidos entre los 10 y los 499 trabajadores, en todos los periodos, lo que implica que año tras año crece el volumen de crédito correctamente bonificado, incrementándose la eficiencia en la iniciativa. En los intervalos que se encuentran entre los 500 y los 4.999 empleados la evolución del crédito conciliado es dispar, intercalando periodos en que el volumen desciende con otros en que se incrementa notablemente. La variación del crédito conciliado, en el intervalo de 1 a 5 trabajadores, mejora ligeramente en el periodo 2018-2019, después de dos ejercicios consecutivos en que el volumen se redujo en más de un 10% de manera acumulada.

Tabla 3.1.4. Tasa de variación interanual de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según intervalos de plantilla. INDICADORES B15, B16 y B17

INTERVALOS DE PLANTILLA	B15 Crédito asignado				B16 Crédito dispuesto				B17 Crédito conciliado*		
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019
De 1 a 5	-7,10%	-1,17%	-6,85%	-11,08%	-7,30%	-2,28%	-10,21%	-17,00%	-9,16%	-0,94%	1,76%
De 6 a 9	1,53%	5,07%	5,48%	-0,88%	-0,81%	1,37%	-0,35%	-11,62%	-2,07%	1,64%	7,63%
De 10 a 49	4,45%	6,78%	16,51%	8,41%	2,67%	3,35%	4,87%	-14,14%	2,05%	3,50%	8,25%
De 50 a 99	6,57%	6,84%	8,97%	3,19%	4,67%	5,39%	7,15%	-20,34%	4,35%	5,67%	6,75%
De 100 a 249	6,82%	6,25%	5,92%	1,70%	3,30%	7,28%	4,77%	-27,39%	3,40%	7,03%	3,30%
De 250 a 499	6,36%	5,50%	6,79%	5,55%	5,36%	4,91%	4,15%	-26,81%	5,12%	5,36%	0,03%
De 500 a 999	3,73%	8,99%	5,32%	5,96%	0,93%	8,60%	2,33%	-31,65%	2,10%	7,95%	-6,12%
De 1.000 a 4.999	3,66%	2,55%	6,73%	5,50%	0,63%	2,37%	4,25%	-32,51%	0,18%	3,45%	-4,97%
Más de 4.999	3,20%	7,24%	-4,41%	5,85%	-1,16%	4,23%	2,60%	-34,00%	-7,42%	11,09%	-0,61%

\* Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles.

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Extracción B15 y B17: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

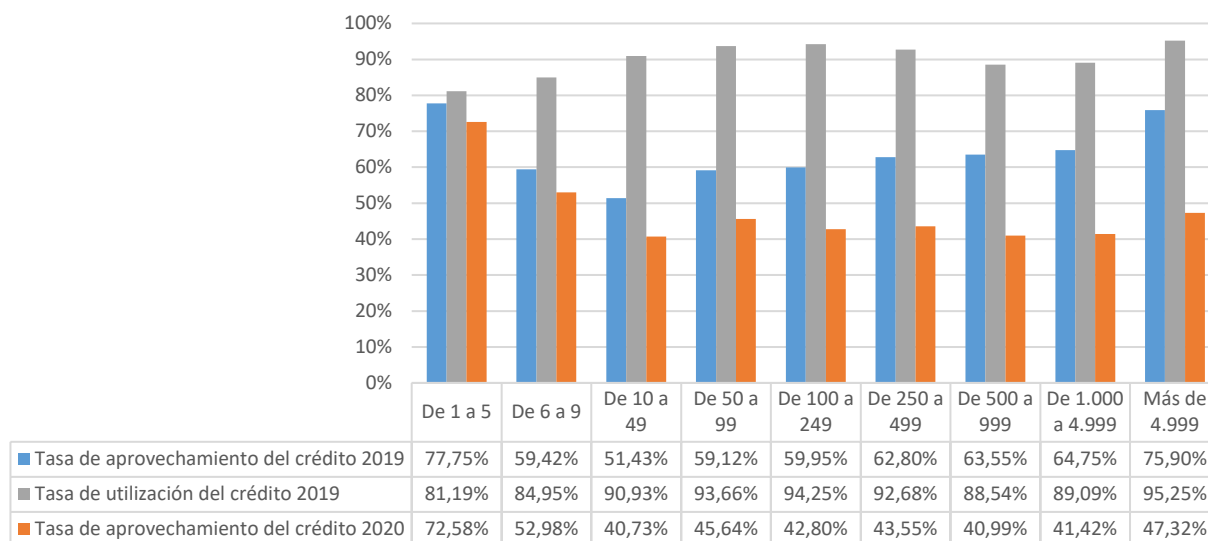
NOTA. Se excluyen Otras situaciones.

Respecto a las **tasas de aprovechamiento y utilización**, en función del estrato de asalariados, encontramos diferencias importantes entre intervalos, especialmente en la tasa de aprovechamiento. En los ejercicios 2019 y 2020, dicha tasa es mayor en los intervalos que ocupan los extremos, de tal forma que, en términos generales, tanto las empresas de 1 a 5 empleados como las mayores de 4.999 aprovechan una mayor parte del crédito asignado. La tasa de aprovechamiento en el año 2020, baja en todos los estratos de asalariados, como consecuencia de la bajada de la iniciativa en general durante ese año, produciéndose una mayor incidencia en las empresas de más de 4.999 trabajadores con un descenso cercano al 30% y, por otra parte, una ligera disminución en las empresas de 1 a 5 trabajadores (5,17%).

Respecto a la tasa de utilización del crédito y teniendo en cuenta que no se dispone de datos para el ejercicio 2020, en 2019 las empresas de más de 4.999 trabajadores fueron las que obtuvieron unos mejores resultados, siendo el único estrato en superar la proporción del 95% entre cantidad de crédito conciliado por las empresas formadoras en relación con la cantidad del crédito dispuesto. Pese a ello, todos los estratos por encima del de 10 a 49 trabajadores rondan o superan el 90% en la tasa de utilización del crédito. Los estratos comprendidos entre 1 y 9 trabajadores presentan tasas de utilización ligeramente inferiores a las del resto de intervalos.



Gráfico 3.1.7. Tasas de aprovechamiento y utilización del crédito según intervalo de plantilla. Años 2019 y 2020. INDICADORES B18 y B19



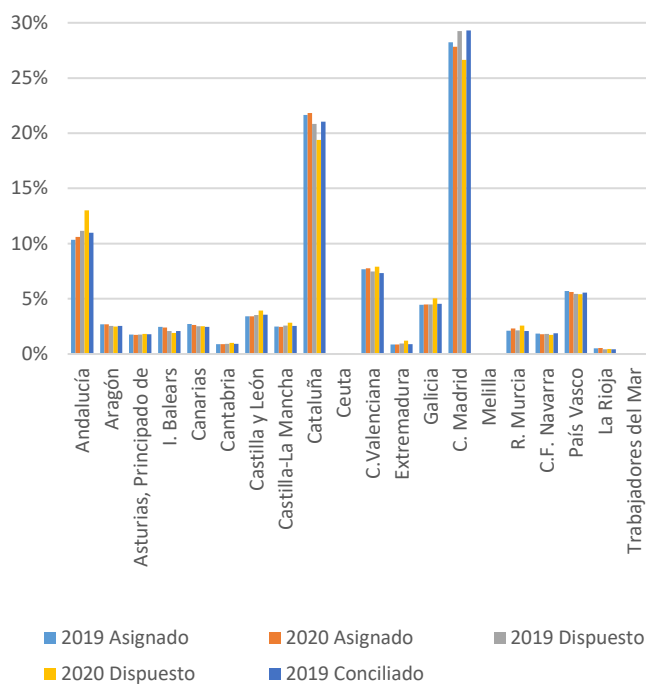
\* Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles.

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

La tasa de utilización (de la que solo se pueden presentar datos correspondientes al ejercicio 2019) se mueve entre el 81,19% de las empresas más pequeñas y el 95,25% de las más grandes. En líneas generales, la eficiencia -medida a través de la tasa de utilización del crédito- es muy adecuada, salvo en las empresas de menor tamaño que son las que cuentan con menos recursos para gestionar correctamente el crédito dedicado a la formación de sus trabajadores. En cuanto a la eficiencia a través de la tasa de aprovechamiento, en 2019 muestra que salvo excepciones (empresas situadas en el intervalo de asalariados de 1 a 9 trabajadores) la tasa se incrementa en consonancia con el tamaño de plantilla de las empresas. En 2020 la tasa de aprovechamiento sufre un retroceso importante en todos los estratos de asalariados y aunque es complicado aislar el efecto de la pandemia de los resultados que se muestran, en los intervalos de 1 a 5 y de 6 a 9 asalariados el descenso se sitúa por debajo del 10% a diferencia del resto de intervalos.

El volumen de crédito, en el ejercicio 2019, se concentró fundamentalmente en dos comunidades autónomas, Madrid y Cataluña, por este orden, representando ambas en torno al 50% del crédito a escala nacional en todas sus tipologías. No se aprecian grandes diferencias interanuales (salvo en el caso del crédito conciliado del que únicamente se disponen datos del ejercicio 2019) en cuanto a la proporción que representan las tipologías de crédito consideradas para cada una de las comunidades autónomas.

Gráfico 3.1.8. Indicadores de volumen de crédito según comunidad autónoma. Porcentaje que cada territorio representa en el total nacional. INDICADORES B15, B16 y B17



CCAA	Distribución crédito asignado		Distribución crédito dispuesto		Distribución crédito conciliado 2019
	2019	2020	2019	2020	
Andalucía	10,33%	10,62%	11,17%	13,02%	10,98%
Aragón	2,70%	2,70%	2,54%	2,49%	2,53%
P. Asturias	1,76%	1,73%	1,76%	1,81%	1,79%
I. Balears	2,47%	2,41%	2,07%	1,92%	2,08%
Canarias	2,73%	2,63%	2,52%	2,51%	2,45%
Cantabria	0,90%	0,88%	0,91%	1,00%	0,92%
Castilla y León	3,41%	3,41%	3,53%	3,93%	3,57%
Castilla-La Mancha	2,50%	2,45%	2,57%	2,84%	2,54%
Cataluña	21,65%	21,84%	20,85%	19,39%	21,05%
Ceuta	0,06%	0,05%	0,05%	0,06%	0,05%
C. Valenciana	7,68%	7,76%	7,46%	7,92%	7,32%
Extremadura	0,86%	0,86%	0,96%	1,20%	0,90%
Galicia	4,47%	4,49%	4,47%	5,03%	4,54%
C. Madrid	28,24%	27,83%	29,26%	26,63%	29,30%
Melilla	0,04%	0,04%	0,04%	0,04%	0,04%
R. Murcia	2,12%	2,31%	2,15%	2,58%	2,07%
C.F. Navarra	1,86%	1,80%	1,81%	1,73%	1,87%
País Vasco	5,70%	5,62%	5,44%	5,43%	5,56%
La Rioja	0,52%	0,54%	0,42%	0,45%	0,43%
Trabajadores del Mar	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%

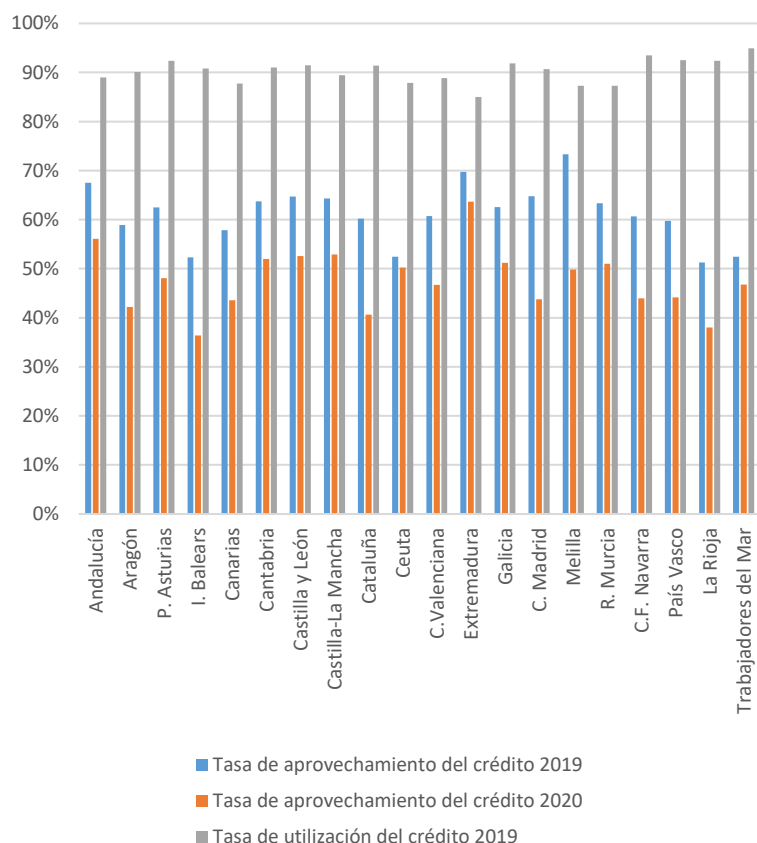
Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Extracción para B15 y B17: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta). Nota: Se excluyen "casos sin datos".

En el ejercicio 2020, se reduce el peso de la Comunidad de Madrid y Cataluña en el conjunto nacional, descendiendo del 50% el porcentaje que suponen en conjunto, tanto en el caso del crédito asignado como en el del crédito dispuesto. En cuanto a las diferencias de peso respecto al total nacional de cada tipología de crédito, siguen sin apreciarse diferencias significativas en las proporciones que representan el crédito asignado y el dispuesto en la mayoría de los territorios considerados, salvo en los casos de Andalucía y Cataluña donde las diferencias entre asignado y dispuesto superan el 2%.

La tasa de aprovechamiento, en 2019, oscila entre el 50% y el 75% según el territorio considerado. Los territorios con una tasa más alta son la ciudad autónoma de Melilla, Extremadura y Andalucía. La Rioja, Islas Baleares y el colectivo de Trabajadores del Mar se encontrarían en el caso opuesto. En 2020 la tasa de aprovechamiento desciende de forma generalizada en todos los territorios/colectivos, siendo achacable a los efectos de la pandemia y su incidencia en el descenso de actividad formativa por parte de las empresas.

Respecto a la tasa de utilización del crédito, resulta muy homogénea territorialmente hablando, oscilando entre el 85,03% de Extremadura y el 94,29% en el caso del colectivo de Trabajadores del Mar. Pese a que entre la tasa más baja y la más alta existan algo más de nueve puntos porcentuales de diferencia, las proporciones en términos generales son bastante similares entre los distintos territorios considerados.

Gráfico 3.1.9. Tasas de aprovechamiento y utilización según comunidad autónoma.  
INDICADORES B18 y B19



CC.AA	Tasa de aprovechamiento del crédito		Tasa de utilización del crédito*
	2019	2020	2019
Andalucía	67,55%	56,11%	89,01%
Aragón	58,88%	42,23%	90,11%
P. Asturias	62,49%	48,06%	92,39%
I. Balears	52,34%	36,41%	90,80%
Canarias	57,86%	43,57%	87,76%
Cantabria	63,75%	51,99%	91,02%
Castilla y León	64,69%	52,60%	91,49%
Castilla-La Mancha	64,30%	52,93%	89,46%
Cataluña	60,22%	40,61%	91,40%
Ceuta	52,48%	50,25%	87,88%
C. Valenciana	60,70%	46,68%	88,83%
Extremadura	69,72%	63,65%	85,03%
Galicia	62,58%	51,23%	91,87%
C. Madrid	64,77%	43,76%	90,66%
Melilla	73,32%	49,84%	87,27%
R. Murcia	63,36%	51,00%	87,27%
C.F. Navarra	60,68%	43,95%	93,50%
País Vasco	59,74%	44,16%	92,49%
La Rioja	51,25%	38,01%	92,39%
Trabajadores del Mar	52,45%	46,76%	94,92%

\* Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles.

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

Nota: Se excluyen "casos sin datos".

En el ejercicio 2020 los resultados obtenidos están influenciados por la crisis sanitaria y es complicado determinar algún tipo de patrón más allá de constatar el descenso generado por la disminución de la actividad empresarial, especialmente en el segundo trimestre del año 2020.

Respecto de las tasas de variación interanual de los indicadores de volumen de crédito, en función del territorio, resulta destacable:

- En cuanto al crédito asignado, las variaciones negativas que reflejan las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, lo que sugiere una menor utilización de la iniciativa por parte de las empresas con el paso del tiempo, pese a una leve recuperación del crédito dispuesto de Melilla en el periodo 2019-2020. Navarra y la Región de Murcia registran los mayores incrementos de crédito asignado en la serie presentada.

Tabla 3.1.5. Tasa de variación interanual de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según comunidad autónoma. INDICADORES B15, B16 y B17

COMUNIDAD AUTÓNOMA	B15 Crédito asignado				B16 Crédito dispuesto				B17 Crédito conciliado*		
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Andalucía	2,24%	7,58%	6,37%	6,50%	0,22%	5,04%	2,72%	-11,54%	1,00%	8,28%	4,45%
Aragón	2,31%	7,43%	10,50%	3,47%	0,87%	9,48%	-0,66%	-25,79%	1,26%	11,65%	-2,01%
P. Asturias	-2,14%	2,34%	1,83%	1,95%	-4,02%	-0,87%	1,50%	-21,59%	-5,39%	-2,05%	5,66%
I. Balears	6,57%	7,33%	10,94%	1,14%	0,13%	7,28%	0,70%	-29,65%	-2,54%	4,97%	15,74%
Canarias	6,22%	6,92%	7,42%	0,09%	4,56%	7,04%	0,43%	-24,62%	-0,90%	12,90%	2,38%
Cantabria	3,62%	10,02%	1,53%	2,15%	1,49%	7,74%	-0,23%	-16,69%	1,35%	9,31%	3,85%
Castilla y León	1,65%	2,78%	2,82%	3,78%	1,86%	1,31%	-3,30%	-15,61%	2,16%	2,89%	-1,01%
Castilla-La Mancha	0,31%	5,67%	7,06%	1,95%	-0,93%	5,43%	1,01%	-16,08%	1,35%	8,20%	3,20%
Cataluña	2,96%	6,19%	6,84%	4,56%	1,50%	5,79%	2,88%	-29,50%	-0,13%	6,78%	2,28%
Ceuta	-0,04%	-11,40%	-1,42%	-6,96%	-13,91%	8,24%	-24,98%	-10,91%	-17,37%	11,09%	-27,05%
C. Valenciana	-4,35%	4,99%	6,57%	4,67%	-10,52%	3,96%	0,11%	-19,50%	-12,58%	5,59%	1,42%
Extremadura	-0,02%	5,40%	1,62%	4,14%	-2,47%	3,59%	-1,87%	-4,92%	-2,27%	4,24%	1,29%
Galicia	1,91%	5,88%	5,97%	4,12%	1,80%	4,70%	1,27%	-14,77%	1,14%	3,41%	6,48%
C. Madrid	7,03%	4,60%	2,92%	2,16%	3,16%	1,59%	2,31%	-30,98%	1,08%	4,10%	-2,41%
Melilla	-22,57%	-18,22%	-0,96%	4,28%	-21,48%	-21,19%	0,27%	-29,11%	-7,29%	-21,84%	3,54%
R. Murcia	0,17%	3,62%	6,76%	13,14%	-1,39%	-0,11%	3,41%	-8,93%	-0,22%	2,03%	0,69%
C.F. Navarra	1,88%	2,27%	21,44%	0,42%	0,49%	-1,78%	17,98%	-27,27%	2,10%	-3,42%	20,10%
País Vasco	2,63%	2,75%	8,93%	2,24%	0,17%	1,30%	4,78%	-24,43%	-0,64%	0,75%	6,08%
La Rioja	-0,08%	1,49%	12,26%	8,67%	-2,82%	2,56%	5,31%	-19,40%	0,99%	1,62%	9,62%
Trabajadores del Mar	2,17%	-1,40%	31,15%	17,28%	-2,68%	-26,83%	-25,36%	4,56%	-9,57%	-34,18%	-3,59%

\* Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles.

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Extracción para B15 y B17: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

Nota: Se excluyen "casos sin datos".

- En relación con el crédito dispuesto, y al margen del esperado descenso en el periodo 2019-2020, se repite la tendencia en cuanto a las ciudades autónomas y el gran crecimiento del crédito dispuesto, en este caso únicamente de Navarra en el periodo 2018-2019.
- Finalmente, las variaciones relativas al crédito conciliado no presentan por lo general grandes diferencias de comportamiento en comparación con las variaciones del crédito dispuesto, aunque cabe destacar una gran variación positiva de esta tipología de crédito en las Islas Baleares en el periodo 2018-2019 pese a que en el mismo periodo considerado no hubo un gran incremento de crédito dispuesto.

La variación interanual de la tasa de aprovechamiento, atendiendo a las diferencias entre regiones, presenta una evolución negativa en todos los periodos temporales considerados, exceptuando los casos de la Ciudad Autónoma de Ceuta, que registró un importante incremento en el periodo 2017-2018 y el colectivo de Trabajadores del Mar, con un ligero incremento en el periodo 2018-2019. Aragón, Canarias, Castilla y León, la Ciudad Autónoma de Melilla y La Rioja han tenido alguna variación positiva en el periodo 2019-2020 pero en cualquier caso no demasiado relevante porcentualmente hablando.

Respecto a la tasa de utilización y sus variaciones interanuales en el periodo 2016-2019, reflejan variaciones positivas significativas Islas Baleares, la ciudad autónoma de Melilla y el colectivo de Trabajadores del Mar. Por el contrario, las variaciones negativas más significativas (por encima del 5%) se producen en el colectivo de Trabajadores del Mar y Canarias. No obstante, en relación con la tasa de aprovechamiento y con las excepciones hechas tanto en variaciones negativas como positivas, no se registran grandes variaciones entre ejercicios pudiendo sugerir una cierta estabilidad en los valores que recoge esta tasa.

Tabla 3.1.6. Tasa de variación interanual de las tasas de aprovechamiento y utilización según comunidad autónoma. INDICADORES B18 y B19.

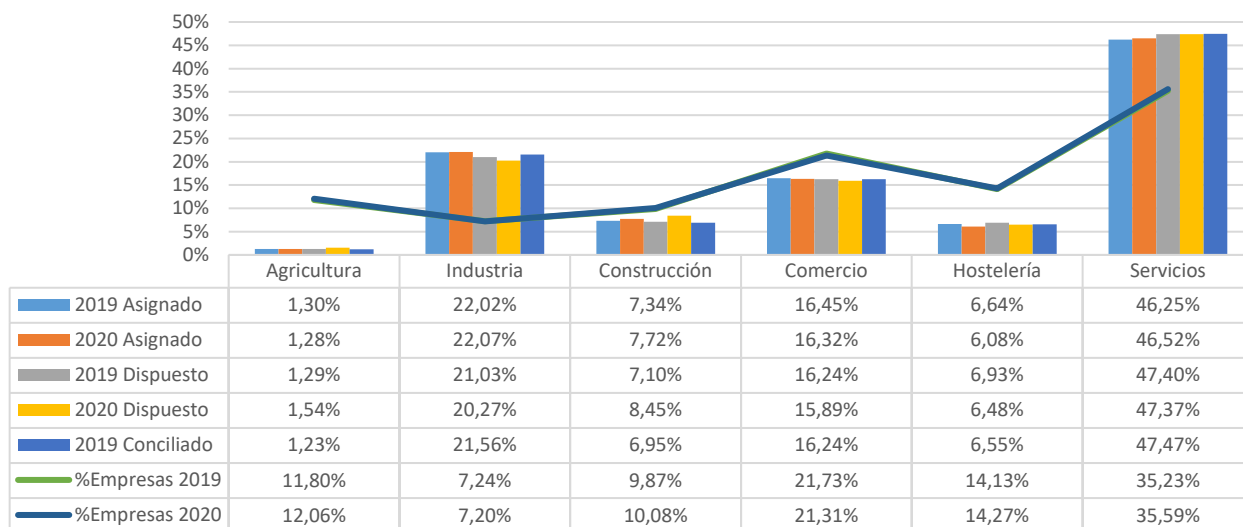
COMUNIDAD AUTÓNOMA	B18 Tasa de aprovechamiento				B19 Tasa de utilización		
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019*
Andalucía	-1,98%	-2,36%	-3,44%	-16,94%	0,78%	3,09%	1,69%
Aragón	-1,41%	1,91%	-10,10%	-28,28%	0,38%	1,98%	-1,36%
Asturias, Principado de	-1,92%	-3,13%	-0,32%	-23,09%	-1,43%	-1,19%	4,10%
I. Balears	-6,04%	-0,05%	-9,22%	-30,45%	-2,66%	-2,15%	14,93%
Canarias	-1,57%	0,11%	-6,51%	-24,69%	-5,22%	5,48%	1,95%
Cantabria	-2,06%	-2,08%	-1,73%	-18,45%	-0,13%	1,46%	4,08%
Castilla y León	0,20%	-1,43%	-5,95%	-18,68%	0,30%	1,56%	2,37%
Castilla-La Mancha	-1,24%	-0,23%	-5,65%	-17,69%	2,31%	2,63%	2,17%
Cataluña	-1,42%	-0,38%	-3,70%	-32,57%	-1,61%	0,93%	-0,58%
Ceuta	-13,87%	22,16%	-23,90%	-4,24%	-4,02%	2,64%	-2,77%
C. Valenciana	-6,45%	-0,99%	-6,06%	-23,09%	-2,30%	1,57%	1,31%
Extremadura	-2,45%	-1,72%	-3,43%	-8,70%	0,20%	0,63%	3,22%
Galicia	-0,10%	-1,11%	-4,44%	-18,15%	-0,65%	-1,23%	5,15%
C. Madrid	-3,62%	-2,88%	-0,59%	-32,44%	-2,01%	2,47%	-4,61%
Melilla	1,41%	-3,63%	1,24%	-32,02%	18,07%	-0,83%	3,26%
R. Murcia	-1,56%	-3,60%	-3,14%	-19,51%	1,18%	2,15%	-2,63%
C.F. Navarra	-1,36%	-3,97%	-2,85%	-27,57%	1,60%	-1,66%	1,80%
País Vasco	-2,40%	-1,41%	-3,81%	-26,08%	-0,82%	-0,54%	1,23%
La Rioja	-2,74%	1,05%	-6,19%	-25,83%	3,92%	-0,92%	4,09%
Trabajadores del Mar	-4,75%	-25,79%	8,41%	-10,85%	-7,08%	-10,04%	29,17%

\* Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles.

Fuente: Elaboración propia en base a la Base de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta). Nota: Se excluyen "casos sin datos".

El sector Servicios es el que concentra la mayor parte del crédito tanto asignado, como dispuesto y conciliado, lo que resulta previsible dado el gran peso de este sector en la economía nacional y su participación en la iniciativa que se ve reflejada no sólo en el volumen de empresas y participantes, sino también en la disposición de una proporción del crédito general superior a la que le correspondería por su peso en la economía.

Gráfico 3.1.10. Volumen de crédito asignado, dispuesto y conciliado según sector productivo.  
INDICADORES B15, B16 y B17



Fuente: Elaboración propia en base a la Base de datos Fundae y estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, 2019-2020. TSGSS. Bases de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Extracción para B15 y B17: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

El sector Industrial es el siguiente en concentración del crédito. Se trata de un sector conformado por grandes empresas, en mayor medida que el resto, por lo que pese a representar algo más del 7% del conjunto de empresas nacional, es capaz de acaparar una mayor proporción de crédito que sectores con un número mayor de empresas. Los sectores Agricultura, Construcción, Comercio y Hostelería mantienen una concentración de crédito inferior. No se aprecian variaciones anuales significativas entre los ejercicios 2019 y 2020 en cuanto a las proporciones que representa cada sector productivo considerado, tanto del crédito asignado como del crédito dispuesto.

La variación interanual en función del sector productivo de los indicadores relativos al volumen de crédito, en cuanto al crédito asignado, ofrece una imagen de variaciones positivas, con distintas intensidades, en todos los periodos considerados para la Industria, la Construcción y los Servicios. El sector agrícola presenta en su evolución un importante retroceso en el periodo 2017-2018; el sector Comercio, pese a un leve retroceso en la serie, acumula incrementos hasta el 2019-2020 y la Hostelería alterna incrementos significativos con descensos notables.

Respecto al crédito dispuesto, al margen de “descontar” el descenso en el periodo 2019-2020, se repite el patrón ya descrito en el párrafo anterior, concentrándose los descensos en los sectores de Agricultura, Comercio y Hostelería. Respecto al crédito conciliado, la evolución es, en general, positiva según nos acercamos al periodo 2018-2019. Hay que destacar el descenso registrado en el sector de Comercio en el periodo 2016-2017 que es muy alto en comparación con el resto de las tasas de variación calculadas.

Tabla 3.1.7. Tasa de variación interanual de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según sector productivo. INDICADORES B15, B16 y B17

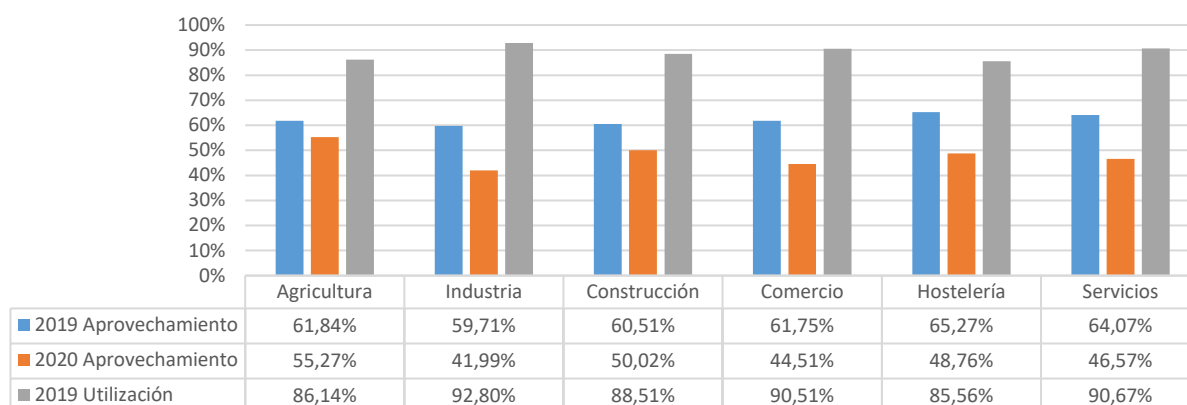
SECTOR PRODUCTIVO	B15 Crédito asignado				B16 Crédito dispuesto				B17 Crédito conciliado*		
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Agricultura	4,06%	-6,64%	6,61%	1,49%	-1,68%	-4,28%	0,47%	-9,29%	0,69%	-1,83%	1,63%
Industria	5,03%	3,65%	7,79%	3,91%	1,87%	3,29%	3,98%	-26,93%	1,89%	3,33%	2,70%
Construcción	9,93%	3,40%	14,95%	9,09%	8,02%	3,59%	6,95%	-9,82%	8,88%	3,05%	8,74%
Comercio	-0,80%	7,77%	0,75%	2,88%	-4,53%	2,05%	-0,26%	-25,84%	-8,76%	6,81%	1,72%
Hostelería	4,53%	-0,78%	5,01%	-5,06%	2,28%	-4,44%	1,55%	-29,07%	0,31%	1,27%	7,29%
Servicios	2,61%	6,78%	5,60%	4,27%	0,50%	5,80%	1,68%	-24,21%	-0,20%	6,46%	-0,27%

\* Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles.

Fuente: Elaboración propia en base a la Base de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Extracción para B15 y B17: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

En lo que respecta a las tasas de aprovechamiento y utilización y sus diferencias entre sectores productivos, se aprecian pocas diferencias en el ejercicio 2019 respecto a la tasa de aprovechamiento, que varía entre el 59,71% del sector Industrial y el 64,07% del sector Servicios, estas diferencias entre los distintos sectores no parecen justificar singularidades sectoriales en este sentido. Sí que aparecen mayores diferencias en el ejercicio 2020 respecto a la tasa de aprovechamiento a pesar del descenso generalizado, siendo menos acentuado en el sector agrícola. La tasa de utilización del ejercicio 2019 oscila entre el 85,56% del sector de Hostelería y el 92,80% del sector Industrial.

Gráfico 3.1.11. Tasas de aprovechamiento y utilización según sector productivo. INDICADORES B18 y B19



Fuente: Elaboración propia en base a la Base de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

En cuanto a la variación interanual de la tasa de aprovechamiento las tendencias son desiguales si atendemos a los distintos sectores productivos. Hay que indicar que la tendencia general es negativa para todos los sectores, aunque con distinta intensidad (con la salvedad del periodo 2019-2020 donde concurrieron circunstancias excepcionales), a excepción de un ligero incremento de tasa de aprovechamiento en el periodo 2017-2018 registrado en los sectores de Agricultura y Construcción.

Respecto a la tasa de utilización, la tendencia es muy dispar, destacando la tendencia positiva encadenada por el sector de Hostelería en los periodos 2017-2018 y 2018-2019 con incrementos superiores al 5%. Por el contrario, el sector Servicios, pese a una ligera variación positiva en 2017-2018, presenta una tendencia negativa. El resto de los sectores presentan variaciones por debajo del 5% tanto negativas como positivas que no generan grandes alteraciones en la evolución de la tasa de utilización en el periodo temporal considerado (2015-2019).

Tabla 3.1.8. Tasa de variación interanual de las tasas de aprovechamiento y utilización según sector productivo  
INDICADORES B18 y B19

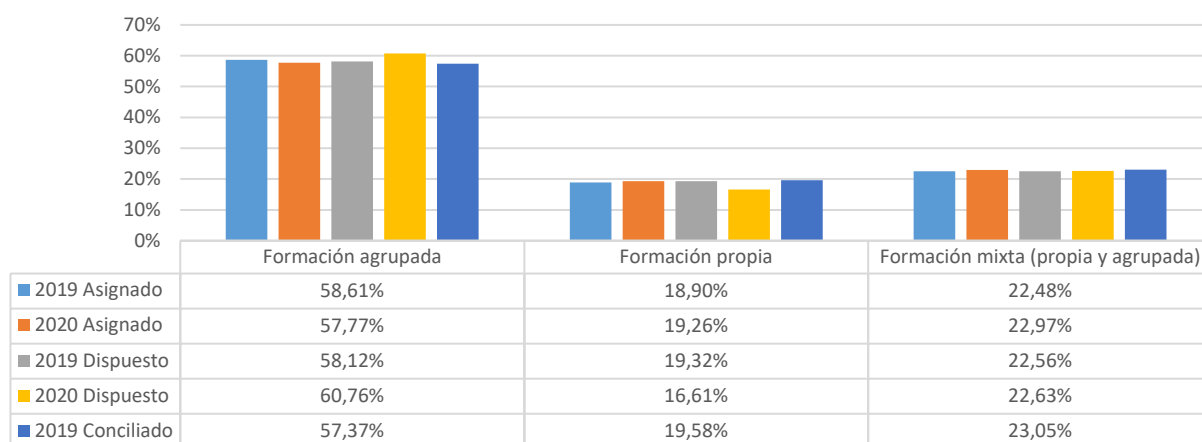
	B18 Tasa aprovechamiento				B19 Tasa utilización		
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019*
Agricultura	-5,52%	2,53%	-5,76%	-10,62%	2,41%	2,57%	1,15%
Industria	-3,00%	-0,34%	-3,53%	-29,67%	0,02%	0,04%	-1,23%
Construcción	-1,73%	0,18%	-6,96%	-17,33%	0,79%	-0,52%	1,67%
Comercio	-3,76%	-5,30%	-1,00%	-27,92%	-4,43%	4,66%	1,99%
Hostelería	-2,15%	-3,68%	-3,30%	-25,29%	-1,93%	5,98%	5,65%
Servicios	-2,05%	-0,91%	-3,71%	-27,32%	-0,69%	0,62%	-1,93%

\* Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles.

Fuente: Elaboración propia en base a la Base de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

Al igual que ocurre con la distribución de las empresas formadoras en cuanto a su tipología, la mayoría del crédito (tanto asignado, como dispuesto y conciliado) se concentra en la tipología agrupada<sup>146</sup>, en detrimento de la formación propia<sup>147</sup> que en ningún caso supera una quinta parte del volumen de crédito, en ninguna de sus categorías. La tipología mixta<sup>148</sup> mantiene en los ejercicios presentados un peso estable con respecto al total de modalidades.

Gráfico 3.1.12. Indicadores de volumen de crédito según tipología de empresa formadora (porcentajes). INDICADORES B15, B16 y B17



Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Extracción para B15 y B17: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

El volumen de crédito no dispuesto se concentra más en las empresas que recurren a la tipología de formación agrupada (que concentra más de la mitad de los recursos financieros no dispuestos). Por el contrario, las empresas que recurren a la gestión propia de la formación consumieron en torno al 80% de su crédito tanto en 2019 como en 2020, lo que permite caracterizar como la más eficiente esta tipología de gestión.

<sup>146</sup> Es la unión de dos o más empresas con el fin de gestionar de forma conjunta la formación para sus trabajadores.

<sup>147</sup> Son las empresas que organizan y realizan la formación exclusivamente para sus trabajadores.

<sup>148</sup> Empresas que realizan para sus trabajadores formación propia y formación agrupada.



**Tabla 3.1.9. Distribución del crédito no dispuesto según tipología de empresa formadora. INDICADOR G501**

TIPOLOGÍA DE EMPRESA FORMADORA	2019	2020	2019	2020
Formación agrupada	195.028.448,90€	272.059.054,82€	59,44%	55,25%
Formación propia	59.748.846,11€	105.826.806,01€	18,21%	21,49%
Formación mixta (propia y agrupada)	73.343.304,23€	114.511.899,62€	22,35%	23,26%
TOTAL	328.120.599,24€	492.397.760,45€	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia partiendo de la base de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Extracción para B15 y B17: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

La tasa de variación interanual en función del tipo de empresa formadora, atendiendo al crédito asignado, muestra que la tipología mixta crece con más intensidad a lo largo de los periodos considerados, acumulando un crecimiento en los cuatro periodos cercano al 33%. La formación propia acumula incrementos positivos, pero más modestos en relación con la anterior tipología de crédito al igual que la formación agrupada que también lo hace en menor medida.

Respecto al volumen de crédito dispuesto en 2020 sufre un esperado y abultado retroceso. La variación del volumen de crédito conciliado presenta pautas similares en formación agrupada y propia, siendo la tipología mixta la que parece consolidar un mayor crecimiento a lo largo de los periodos analizados.

**Tabla 3.1.10. Tasa de variación interanual de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según tipología de empresa formadora. INDICADORES B15, B16 y B17**

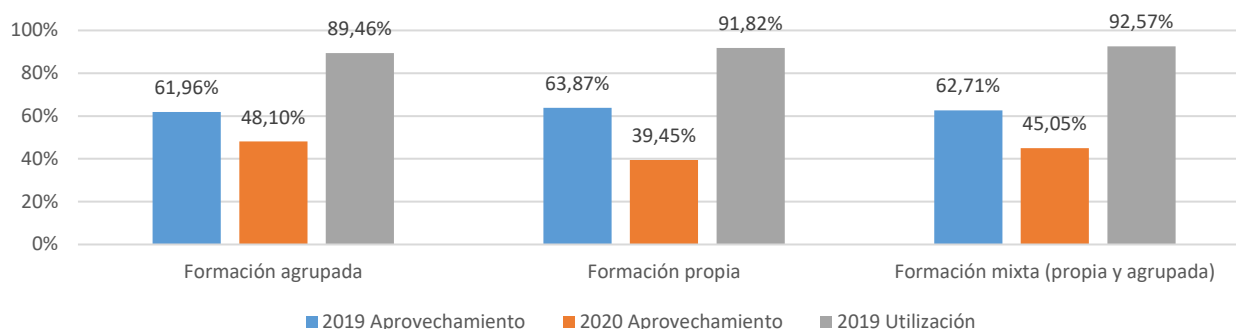
TIPOLOGÍA DE EMPRESA FORMADORA	B15 Crédito asignado				B16 Crédito dispuesto				B17 Crédito conciliado*		
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Formación agrupada	1,67%	3,80%	4,56%	2,24%	-0,75%	2,53%	-0,90%	-20,64%	-1,66%	3,59%	1,85%
Formación propia	9,05%	2,77%	4,55%	5,68%	5,15%	-0,77%	6,00%	-34,73%	0,73%	3,63%	-0,54%
Formación mixta (propia y agrupada)	3,82%	12,59%	10,34%	5,95%	0,62%	11,49%	7,02%	-23,89%	0,83%	10,89%	3,58%

\* Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles.

Fuente: Bases de datos Fundae. Fechas de extracción para B16: Para 2019 el 31/3/2020 y para 2020 el 10/2/2021. Extracción para B15 y B17: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

En cuanto a las tasas de aprovechamiento y utilización por tipología de empresa formadora, no existen grandes diferencias siendo éstas muy similares en cualquiera de los casos. Únicamente hay que destacar el “peor comportamiento” de la tasa de aprovechamiento de la formación propia en 2020 con respecto a 2019, en comparación con los descensos de las tipologías agrupada y mixta. La tasa de utilización en 2019 no ofrece diferencias demasiado abultadas siendo ligeramente inferior en la formación agrupada en relación con las restantes tipologías.

Gráfico 3.1.13. Tasas de aprovechamiento y utilización según tipología de empresa formadora (porcentajes).  
INDICADORES B18 y B19



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda Diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

Tratando de indagar sobre las características de las empresas que recurren a la forma de organización “Formación propia”, debido a que fue la que más descendió en 2020 con respecto a 2019 en términos de tasa de aprovechamiento, vemos que tanto en 2019 como en 2020 alrededor del 70% de las empresas formadoras que hacen uso de esta forma de organización de la formación tienen una plantilla menor de 50 trabajadores. En base a los datos presentados podríamos inferir que sería en los estratos de 1 a 9 y de 10 a 49 trabajadores donde con mayor probabilidad se concentraría la mayor parte del descenso de la tasa de aprovechamiento.

Tabla 3.1.10 Bis. Porcentaje de empresas formadoras según tipología de empresa formadora y tamaño de la empresa. Ejercicios 2019 y 2020

Tipología de empresa formadora	De 1 a 9		De 10 a 49		De 50 a 249		Más de 249		Otras situaciones	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Formación Agrupada	71,02%	69,52%	24,01%	24,99%	4,35%	4,78%	0,59%	0,69%	0,04%	0,03%
Formación Propia	34,21%	32,40%	36,41%	36,21%	19,66%	20,62%	9,70%	10,72%	0,03%	0,06%
Formación Mixta	17,64%	18,60%	43,24%	42,52%	31,52%	31,18%	7,54%	7,67%	0,06%	0,04%

Fuente: Elaboración propia en base a las “Series estadísticas según año de realización de la formación. Empresas formadoras. Organización de la formación” Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Última fecha de actualización de los datos: 31/3/2021.

La evolución de la tasa de aprovechamiento ha resultado negativa a lo largo de los periodos comparados (2016-2020), con la excepción de un leve incremento en el periodo 2018-2019 en las empresas encuadradas en la tipología “Formación propia”, culminando con el esperado descenso en el periodo 2019-2020.

La evolución de la tasa de utilización presenta un comportamiento diferente en función de la tipología de empresa formadora. Las empresas de “Formación agrupada” muestra una variación interanual negativa en el primer periodo considerado pero que vuelve a valores positivos con el avance a través de los distintos ejercicios anuales. Respecto a las empresas de “Formación propia”, parten en el primer periodo de un descenso significativo que se corrige en el siguiente periodo para, nuevamente, descender bruscamente en 2018-2019. Finalmente, las empresas de “Formación mixta”, parten de un ligero incremento en el primer periodo para después encadenar descensos a través del resto de ejercicios anuales considerados.

Tabla 3.1.11. Tasas de variación interanual de las tasas de aprovechamiento y utilización según tipología de empresa formadora

Tipología de empresa formadora	B18 Tasa de aprovechamiento				B19 Tasa de utilización		
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019*
Formación agrupada	-2,38%	-1,22%	-5,22%	-22,37%	-0,92%	1,03%	2,78%
Formación propia	-3,57%	-3,45%	1,39%	-38,24%	-4,20%	4,44%	-6,17%
Formación mixta (propia y agrupada)	-3,08%	-0,98%	-3,01%	-28,16%	0,20%	-0,53%	-3,22%

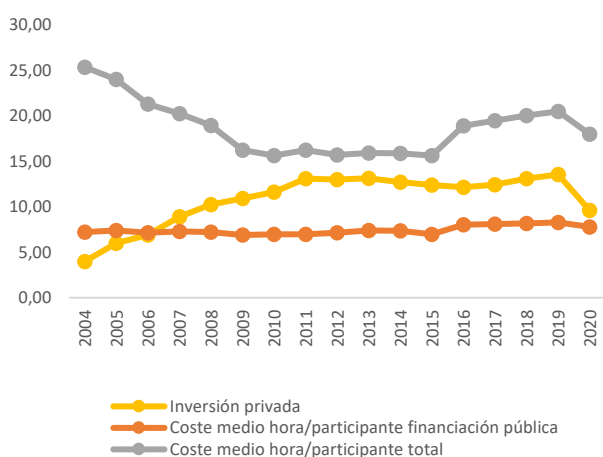
\* Datos correspondientes al ejercicio 2020 aún no disponibles. Fuente: Elaboración propia en base a la Base de datos Fundae. Extracción para B18 y B19: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

### 3.2. El coste medio de la formación

Los principales indicadores de inversión y coste medio de la formación han tenido un comportamiento dispar a lo largo de la serie temporal considerada. La inversión privada en formación<sup>149</sup> ha seguido una tendencia creciente desde el año 2004. En el ejercicio 2019, llegó a su máximo histórico, con una inversión privada de 1.352.885.575,96€, aunque el retroceso de la actividad formativa en 2020 (descendió un 29,11%) haya hecho que vuelva a niveles del año 2007.

El coste medio hora/participante de financiación pública<sup>150</sup> ha sufrido leves variaciones a lo largo de la serie histórica, oscilando entre los 6,8 y los 8,2€/hora participante. En este caso, el efecto del ejercicio 2020 no ha supuesto un desplome en dicho coste (8,28€ hora participante en 2019 y 7,78€ hora/participante en 2020). Finalmente, el coste medio hora/participante total<sup>151</sup>, sí presenta grandes variaciones a lo largo de la serie considerada. Partió de niveles superiores a 25€ hora/participante para ir descendiendo en torno a los 15€ hora/participante en el ejercicio 2010. A partir de este momento y tras unos años de estabilidad el precio medio volvió a elevarse, para alcanzar en 2019 los 20,47€ hora/participante, descendiendo ligeramente en 2020 como consecuencia de la caída de la inversión privada (17,97€ hora/participante).

Gráfico 3.2.1. Evolución de los principales indicadores relativos a la inversión y costes medios/hora. INDICADORES B20, B21 y B22



Año	Inversión privada	Coste medio hora/participante financiación pública	Coste medio hora/participante total
2004	398.308.786,21€	7,21	25,33
2005	596.738.912,53€	7,40	23,97
2006	690.849.695,58€	7,16	21,28
2007	889.559.503,24€	7,27	20,21
2008	1.022.346.928,35€	7,23	18,94
2009	1.091.355.828,40€	6,89	16,23
2010	1.160.803.317,37€	6,95	15,63
2011	1.307.923.513,88€	6,95	16,22
2012	1.298.530.397,50€	7,15	15,69
2013	1.311.090.504,03€	7,38	15,90
2014	1.268.212.264,84€	7,36	15,87
2015	1.236.716.738,22€	6,96	15,61
2016	1.214.323.764,55€	8,01	18,89
2017	1.240.573.512,47€	8,10	19,44
2018	1.309.645.722,67€	8,18	20,00
2019	1.352.885.575,96€	8,28	20,47
2020	959.056.891,33€	7,78	17,97

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción para B15 y B17: DWHA Demanda diario. Extracción agosto 2021 (consulta).

La inversión privada es mayor en las empresas más grandes. En el 2019 el 21% del total de esta inversión se concentraba en las empresas de más de 4.999 trabajadores, no llegando al 3% la inversión en las pequeñas empresas.

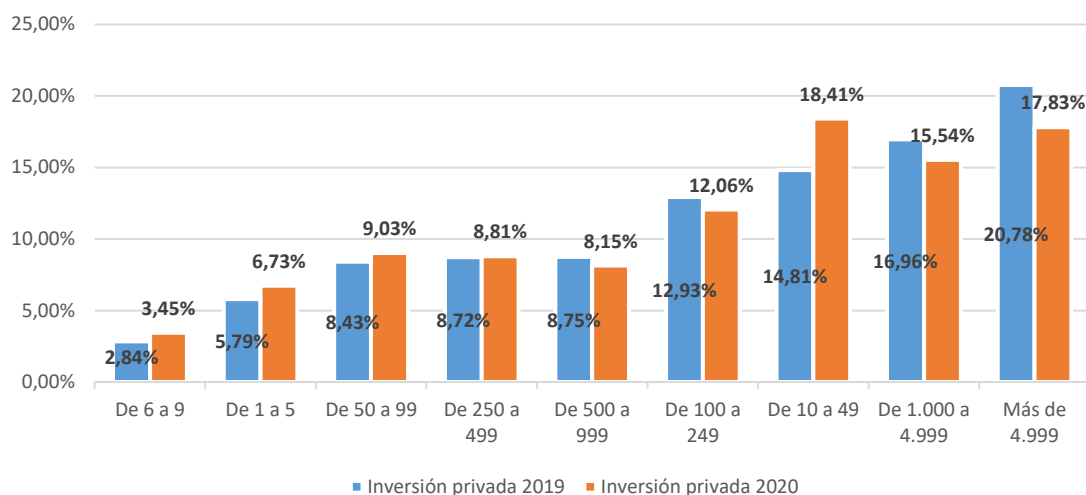
En esta tendencia, solo se rompe con los datos correspondientes al intervalo de 10 a 49 trabajadores, que destaca tanto por su participación en la iniciativa, como por el crédito adscrito y también por la inversión privada asociada en la formación de sus trabajadores, siendo en el 2020 el tercer estrato en importancia (aglutinando el 14,81% del total de la inversión) y en el 2020, la segunda (con el 18,41% del total).

<sup>149</sup> Cantidad total en euros que han dispuesto (crédito dispuesto) las empresas formadoras para financiar el coste de la formación de sus trabajadores, incluyendo el esfuerzo inversor de estas empresas (aportación privada).

<sup>150</sup> Cantidad en euros del crédito dispuesto de las empresas formadoras en relación con las horas de los participantes formados.

<sup>151</sup> Cantidad en euros del crédito dispuesto de las empresas formadoras incluida su aportación privada en relación con las horas de los participantes formados.

Gráfico 3.2.2. Distribución porcentual de la inversión privada en formación según intervalos de plantilla (Ejercicios 2019 y 2020). INDICADOR B20

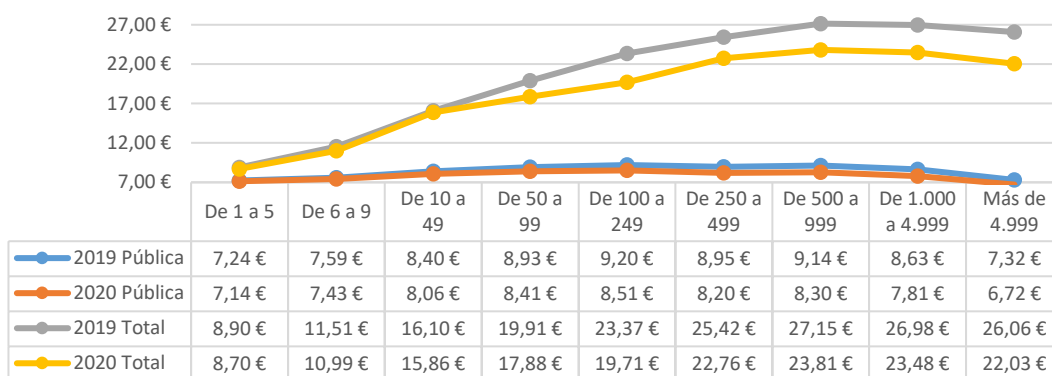


Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Los costes medios hora/participante, atendiendo exclusivamente a la parte correspondiente a la financiación pública, presentan una tendencia muy estable, sin grandes variaciones entre el ejercicio 2019 y el de 2020.

Sin embargo, es cuando se incorpora la inversión privada, cuando se observan las principales diferencias por estratos de asalariados en los costes medios hora por participante, ascendiendo de forma muy considerable conforme es mayor el tamaño de la empresa.

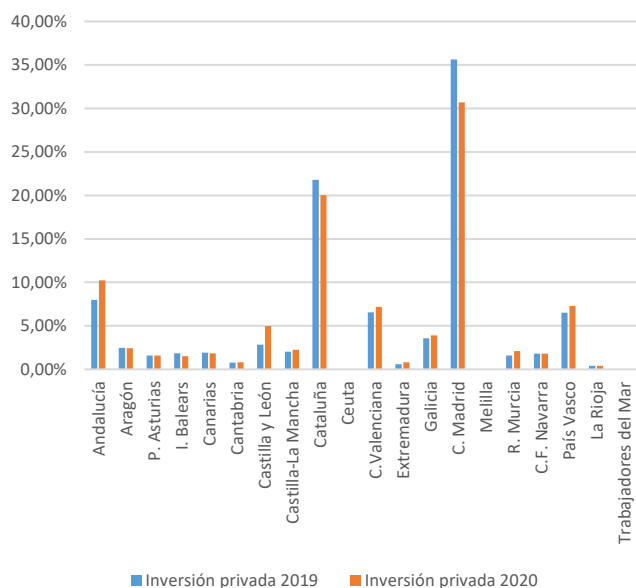
Gráfico 3.2.3. Costes medios hora/participante según intervalos de plantilla. INDICADORES B21 y B22



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Analizando la inversión privada en función de la variable geográfica, los territorios en que se concentra en mayor proporción son la Comunidad de Madrid y Cataluña por este orden (estos datos están en consonancia con la aportación territorial al volumen de crédito) y en conjunto superan la mitad del volumen de inversión total. Respecto a las diferencias entre el ejercicio 2019 y 2020 se dan cambios en los pesos que cada territorio representa en el total nacional, destacando en especial Andalucía que aumenta su representatividad por encima del 2% con relación a su peso en 2019.

Gráfico 3.2.4. Porcentaje de inversión privada en formación según comunidad autónoma (Ejercicios 2019 y 2020).  
INDICADOR B20



CCAA	Inversión privada en formación	
	2019	2020
Andalucía	7,99%	10,24%
Aragón	2,47%	2,43%
P. Asturias	1,60%	1,60%
I. Balears	1,83%	1,51%
Canarias	1,93%	1,84%
Cantabria	0,77%	0,83%
Castilla y León	2,84%	4,99%
Castilla-La Mancha	2,01%	2,24%
Cataluña	21,80%	20,04%
Ceuta	0,03%	0,04%
C. Valenciana	6,55%	7,18%
Extremadura	0,59%	0,82%
Galicia	3,59%	3,92%
C. Madrid	35,63%	30,70%
Melilla	0,02%	0,03%
R. Murcia	1,59%	2,10%
C.F. Navarra	1,81%	1,81%
País Vasco	6,53%	7,27%
La Rioja	0,40%	0,40%
Trabajadores del Mar	0,00%	0,01%

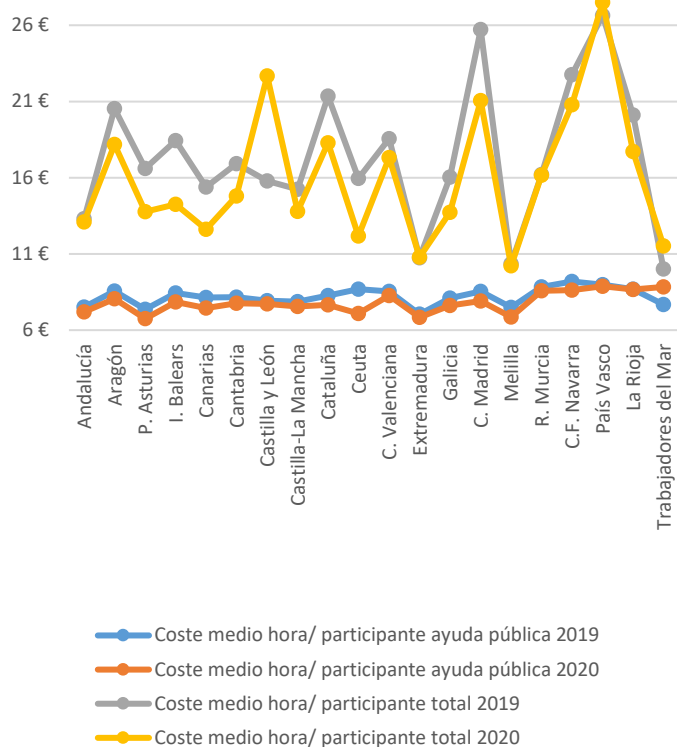
Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

El coste medio hora/participante, en lo que respecta a la ayuda pública, según territorio, muestran que la Comunidad Foral de Navarra y el País Vasco por este orden presentaban los precios medios más elevados, mientras que el más bajo se correspondió a Extremadura. La diferencia entre el territorio con precio medio/hora (financiación pública) más alto y más bajos superó los dos euros de diferencia, un importe más que significativo.

Los costes medios registraron un ligero descenso en 2020 respecto a 2019 a excepción del colectivo de los trabajadores del mar que se incrementó notablemente. El precio medio más elevado se dio en la Comunidad Foral de Navarra, donde se superaron los 9€ hora/participante en 2019 y el más bajo en Extremadura con 7,04€ hora/participante también en 2019.

Respecto a los costes medios totales, en primer lugar, hay que indicar que en 2019 fueron País Vasco y Madrid por este orden los territorios con costes medios más elevados mientras que el coste medio total más bajo correspondió al colectivo de Trabajadores del Mar. Se constata una bajada generalizada de los precios medios en 2020 con respecto a 2019 en prácticamente todos los territorios, excepto en Castilla y León y País Vasco, donde se incrementaron. En este caso el precio medio más alto lo ostenta País Vasco en 2020 con 27,51€ hora/participante y el más bajo la ciudad autónoma de Melilla con 10,21€ hora/participante también en 2020.

Gráfico 3.2.5. Costes medios hora/participante según comunidad autónoma. INDICADORES B21 y B22

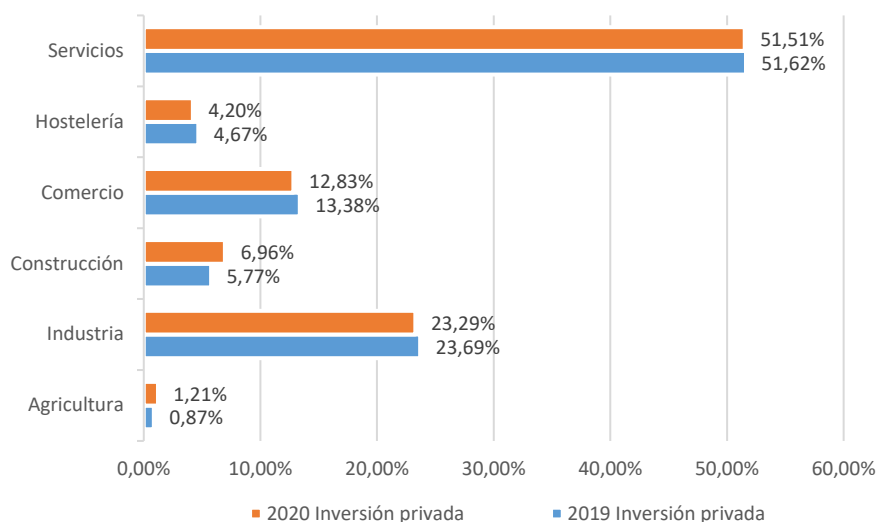


CC.AA	Coste medio hora/participante ayuda pública		Coste medio hora/participante total	
	2019	2020	2019	2020
Andalucía	7,52€	7,20€	13,30€	13,09€
Aragón	8,57€	8,05€	20,54€	18,17€
P. Asturias	7,37€	6,75€	16,61€	13,77€
I. Balears	8,44€	7,84€	18,43€	14,25€
Canarias	8,14€	7,44€	15,38€	12,62€
Cantabria	8,17€	7,77€	16,91€	14,80€
Castilla y León	7,93€	7,72€	15,79€	22,67€
Castilla-La Mancha	7,87€	7,56€	15,23€	13,78€
Cataluña	8,26€	7,65€	21,35€	18,28€
Ceuta	8,69€	7,10€	15,96€	12,18€
C. Valenciana	8,55€	8,27€	18,56€	17,31€
Extremadura	7,04€	6,84€	10,75€	10,79€
Galicia	8,09€	7,61€	16,04€	13,72€
C. Madrid	8,54€	7,90€	25,71€	21,05€
Melilla	7,48€	6,86€	10,35€	10,21€
R. Murcia	8,84€	8,59€	16,21€	16,17€
C.F. Navarra	9,19€	8,63€	22,75€	20,79€
País Vasco	8,99€	8,88€	26,65€	27,51€
La Rioja	8,68€	8,66€	20,11€	17,72€
Trabajadores del Mar	7,67€	8,84€	10,02€	11,53€

Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Si atendemos a la inversión privada desde el punto de vista del sector productivo al que pertenecían las empresas formadoras encontramos, en primer lugar, que el sector Servicios aporta algo más de la mitad de la inversión privada total, en los años 2019 y 2020, lo que resulta lógico dada la gran representatividad de este sector productivo en la economía española y su participación en la iniciativa. Destaca también el sector Industrial que aporta una proporción cercana la cuarta parte de la inversión total. No existen grandes variaciones en las proporciones que representa cada sector en los ejercicios considerados.

Gráfico 3.2.6. Porcentaje de inversión privada en formación según sector productivo (Ejercicios 2019 y 2020). INDICADOR B20

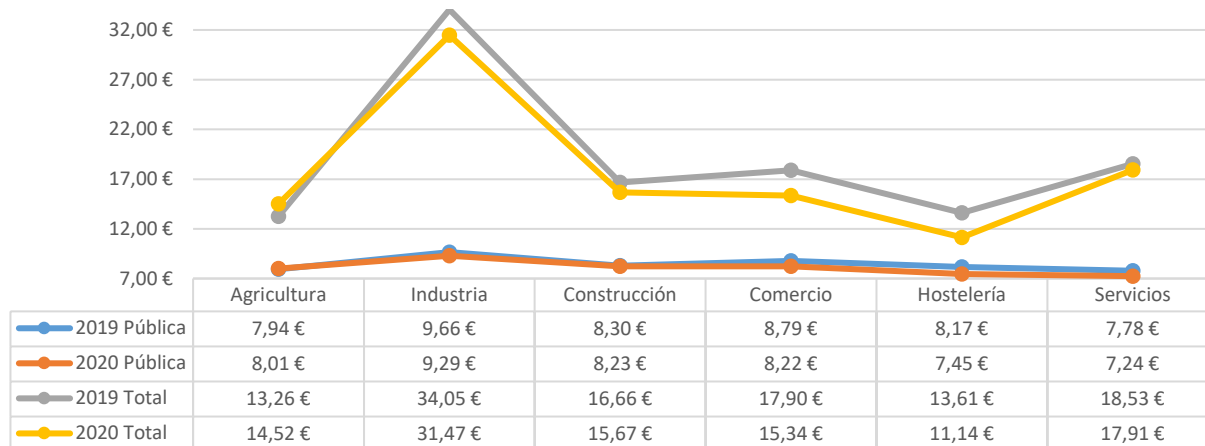


Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

Los costes medios de la parte pública de la financiación en función de los sectores productivos oscilaron 3n 2019 entre los 7,78€ hora/participante del sector Servicios y los 9,96€ hora/participante del sector Industrial. Es una diferencia sustancial que supera los 2 euros y que se mantiene en proporciones similares en el ejercicio 2020.

Las mayores distancias se encuentran en los costes medios totales, donde la diferencia de precio medio entre el sector Industrial y el resto de los sectores es muy destacable y se mantiene en los dos ejercicios analizados. Factores como la gran especialización, la existencia de salarios más elevados o la complejidad productiva en las actividades industriales con respecto a otros sectores podría explicar esta gran diferencia de costes medios.

Gráfico 3.2.7. Costes medios hora/participante según sector productivo. INDICADORES B21 y B22



Fuente: Bases de datos Fundae. Extracción: DWHA Demanda histórico. Fecha de cierre 2019 (31/3/2020) cierre 2020 (31/3/2021).

### 3.3. Condicionantes de la eficiencia de la iniciativa

A lo largo de esta evaluación se han identificado condicionantes de la iniciativa en varios de sus procesos, que afectan tanto a la gestión de la formación como a la justificación de costes y bonificación; influyendo, en consecuencia, en la eficiencia de la iniciativa de Formación programada por las empresas. De igual forma, se ha observado un elevado grado de desconocimiento de los distintos elementos del proceso y de las herramientas que la Fundae pone a disposición de las empresas formadoras y organizadoras para la gestión de la iniciativa.

El desconocimiento de todos estos procesos proviene fundamentalmente de la forma en la que se organiza la formación, siendo en su mayoría formación agrupada. De este modo, las entidades externas son las que realizan todos los procesos ligados a la gestión y justificación de la formación realizada al amparo de la iniciativa (la gestión de la aplicación, la realización de las comunicaciones, la gestión de la certificación y justificación de los costes y la bonificación final), y por lo tanto son las que conocen dichos procedimientos.

En consecuencia, cuanto más agrupado el sistema, más dependencia tienen las empresas formadoras, y muy en especial las de menor tamaño, disminuyendo su propio control sobre su propia formación. En los siguientes apartados se recogen las principales conclusiones obtenidas al respecto, estructuradas en cuatro grandes bloques:

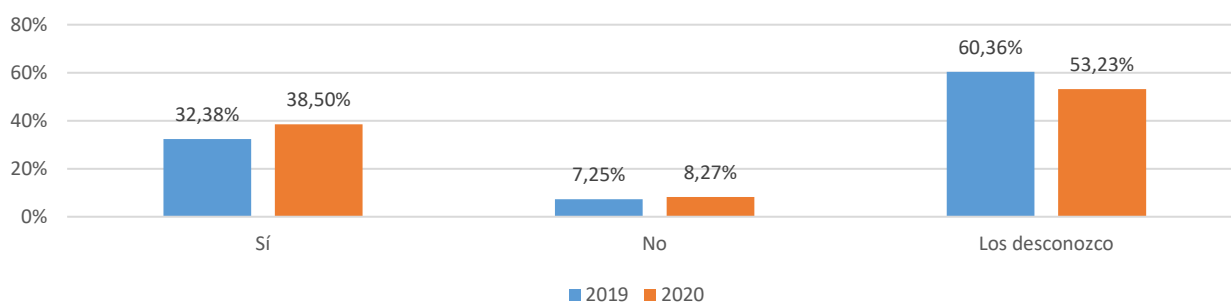
- Factores condicionantes en relación con los plazos de comunicación establecidos en la facilitación de la gestión de la formación.
- Factores condicionantes en procedimientos de gestión relativos a la fase de certificación y justificación de costes.
- Factores condicionantes en los procesos de bonificación ante la Seguridad Social.

- El desconocimiento de herramientas y procedimientos como factor condicionante en la eficacia de la iniciativa.

### Factores condicionantes en relación con los plazos de comunicación establecidos en la facilitación de la gestión de la formación.

El 32,38% de las empresas formadoras de 2019 y el 38,50% de las de 2020 indican que los plazos de comunicación que establece Fundae son adecuados. El incremento de la valoración en 2020 puede estar relacionado con el acortamiento de plazos de comunicación que decidió establecer la Fundae, a raíz de la crisis sanitaria, y que ha sido bien acogido por las empresas formadoras, considerando que esta medida agiliza en gran medida la gestión.

Gráfico 3.3.1. Valoración sobre la adecuación de los plazos de comunicación que establece Fundae. INDICADOR G523<sup>152</sup>



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

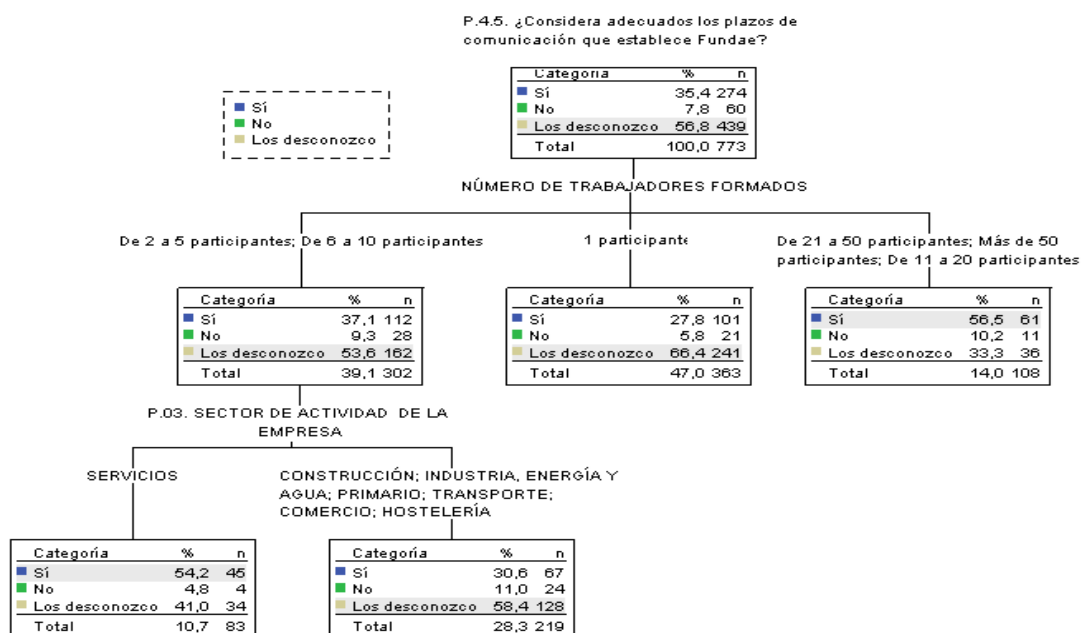
Es muy destacable, la elevada proporción de empresas formadoras que manifiestan desconocer dichos plazos (el 60,36% en el año 2019 y el 53,23% en el año 2020), posiblemente como consecuencia del elevado nivel de agrupación en la organización de la formación en el sistema.

Conforme crece el número de participantes formados (variable relacionada tanto con el tamaño de la empresa como con la experiencia de esta en el sistema), crece también el grado de acuerdo con la adecuación de los plazos de comunicación que establece la Fundae para la gestión de la iniciativa. El desconocimiento de dichos plazos se centra en las empresas que forman a menos trabajadores. El sector Servicios muestra mejor valoración en este ítem, posiblemente como consecuencia de la experiencia de las empresas formadoras de las actividades que lo integran en el sistema.

<sup>152</sup> INDICADOR G523. Porcentaje de empresas que valoran positivamente los plazos de comunicación establecidos en la facilitación de la gestión de la formación.



Gráfico 3.3.2. Valoración sobre la adecuación de los plazos de comunicación que establece Fundae. Análisis de casos. Resultados acumulados 2019-2020. INDICADOR G523



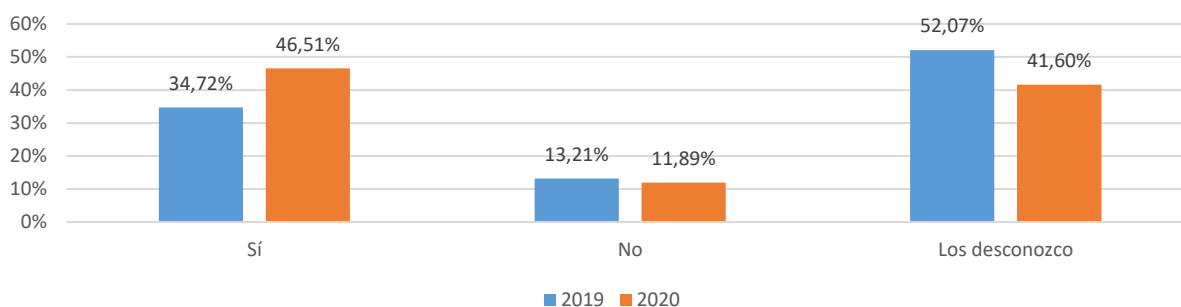
Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

### Factores condicionantes en procedimientos de gestión relativos a la fase de certificación y justificación de costes.

Respecto a la valoración sobre la sencillez de los procedimientos de certificación y justificación de costes, se encuentran resultados dispares en los dos ejercicios considerados (posiblemente como consecuencia de la salida de las empresas más pequeñas del sistema). Sin embargo, las proporciones son similares a las obtenidas en el apartado anterior, observando un elevado grado de desconocimiento de estos (aproximadamente la mitad de las empresas formadoras en 2019 y más del 40% en 2020).

Sobre este asunto, existe un elevado grado de acuerdo entre los expertos entrevistados en que uno de los principales escollos achacables al procedimiento es el temor de algunas empresas a cometer errores en el proceso de justificación, por lo que es posible que el desconocimiento venga motivado por la decisión de subcontratar la gestión dada la complejidad que perciben. No obstante, también se indica que desde la Fundae se están dando pasos para facilitar los procedimientos, a través de la información a las empresas (en especial a las más pequeñas), lo que podría reforzar la subida en 2020 de casos que consideran sencillos estos procedimientos.

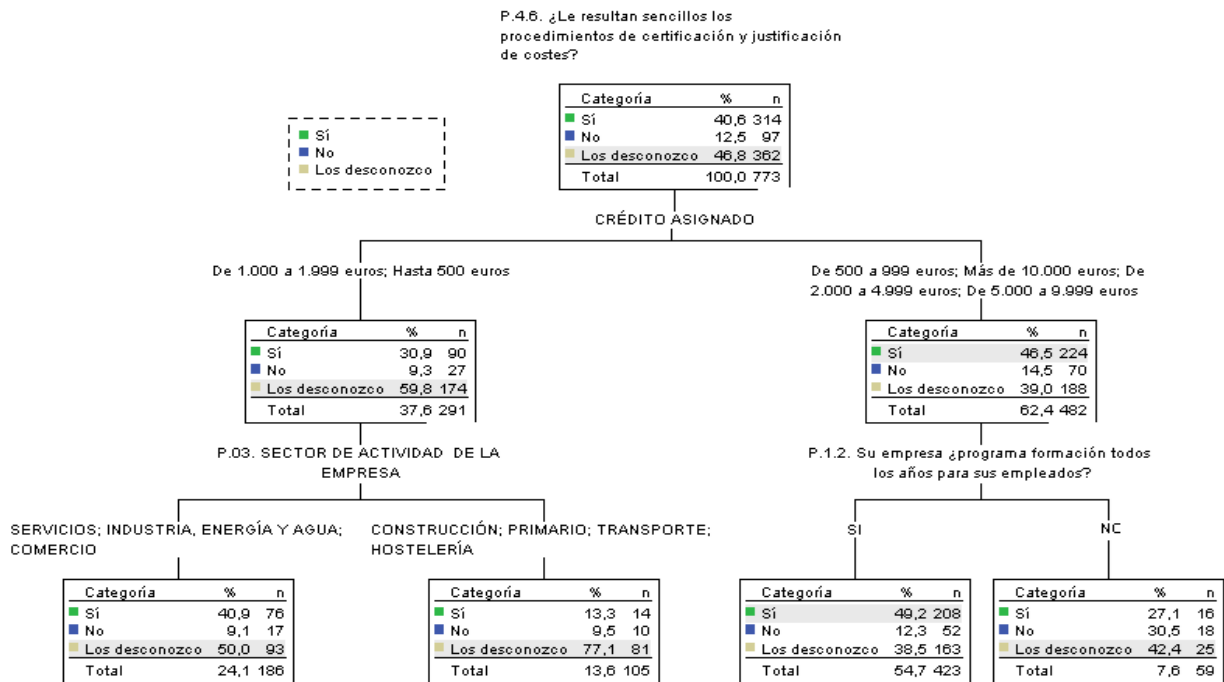
Gráfico 3.3.3. Percepción de la sencillez de los procedimientos de certificación y justificación de costes. INDICADOR G522



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Estos procedimientos son más sencillos para las empresas que tienen asignado un crédito de formación más elevado y forman a sus trabajadores todos los años, correspondientes a las empresas de mayor tamaño que disponen, con más frecuencia, de personal dedicado a la realización de estos trámites. Por el contrario, el perfil de las empresas a las que les resulta menos sencillo el procedimiento de certificación y justificación es el de las empresas que tienen asignado menos crédito y que pertenecen a los sectores productivos de Hostelería, Transporte, Agrario y Construcción.

Gráfico 3.3.4. Perfil de las empresas formadoras, según su percepción de la sencillez de los procedimientos de certificación y justificación de costes. Resultados acumulados 2019-2020. INDICADOR G522

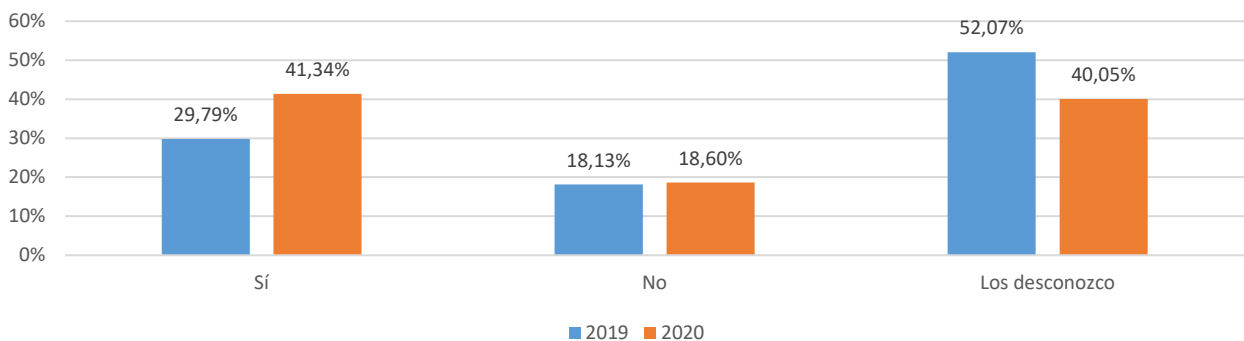


Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

### Factores condicionantes en los procesos de bonificación ante la Seguridad Social.

Cuando se pregunta por la sencillez en los procedimientos de bonificación ante la Seguridad Social se aprecian patrones muy similares a los vistos con anterioridad, aunque en este caso, la proporción de entidades formadoras que indican que no es sencilla la bonificación es algo mayor, rondando el 20% en los dos ejercicios evaluados.

Gráfico 3.3.5. Percepción de la sencillez de los procedimientos de bonificación ante la Seguridad Social. INDICADOR G521<sup>153</sup>

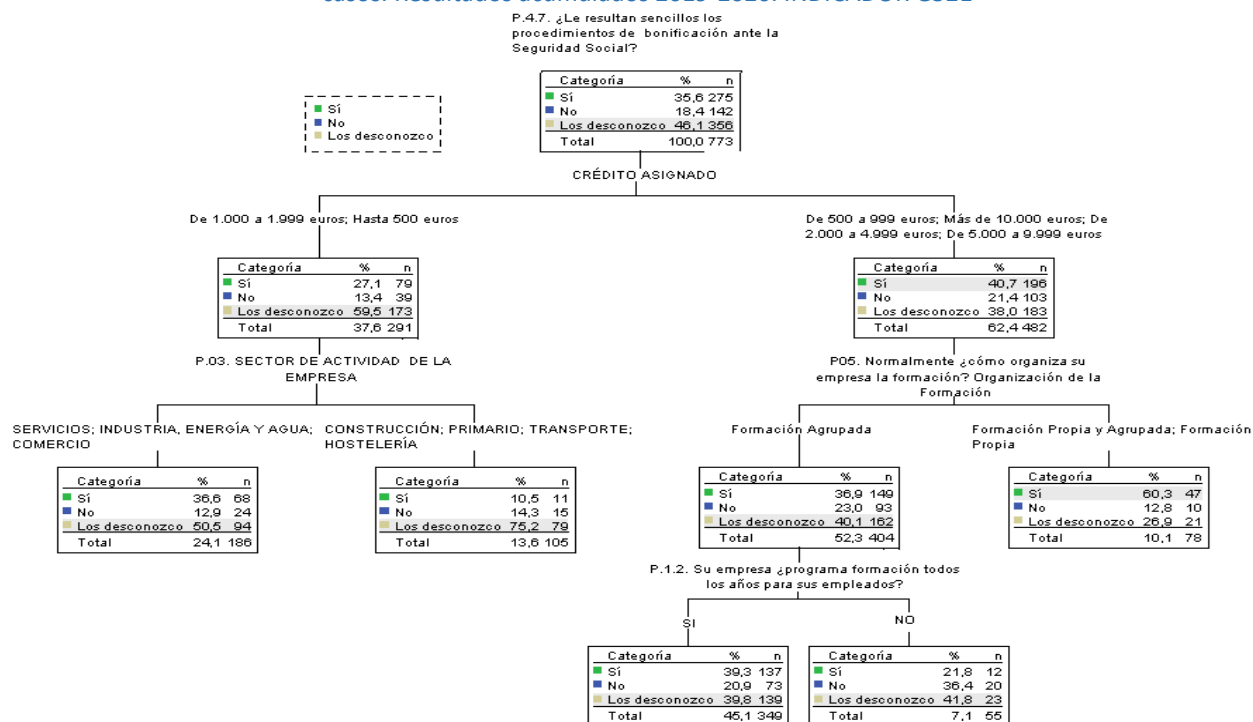


Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>153</sup> INDICADOR G521. Porcentaje de empresas que consideran que procedimientos de bonificación ante la Seguridad Social son sencillos.

Al igual que ocurría en el caso anterior, las empresas con mayor crédito asignado y que gestionan la formación de forma propia son las que tienen menos problemas en el proceso de bonificación ante la Seguridad Social, siendo el perfil de las empresas formadoras que menos conocen estos procesos el de aquellas que disponen de un crédito menor y que pertenecen a los sectores Transporte, Agrario, Hostelería y Construcción.

Gráfico 3.3.6. Percepción de la sencillez de los procedimientos de bonificación ante la Seguridad Social. Resultados acumulados 2019-2020. INDICADOR G521

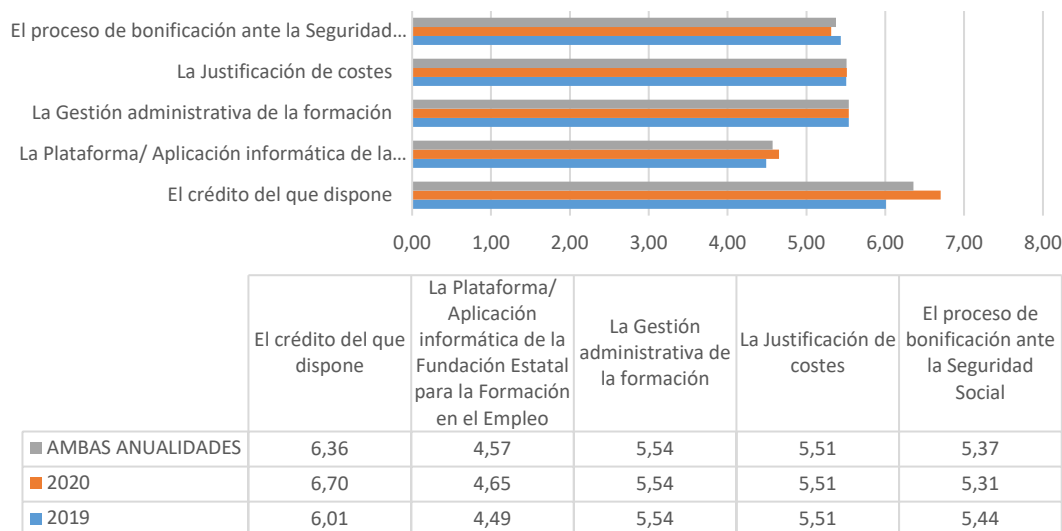


Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

El desconocimiento de herramientas y procedimientos como factor condicionante en la eficiencia de la iniciativa.

Tal y como se ha visto con anterioridad, la proporción de empresas formadoras que manifiestan desconocer los procedimientos que es preciso llevar a cabo en las distintas fases de la Formación programada por las empresas es bastante elevado.

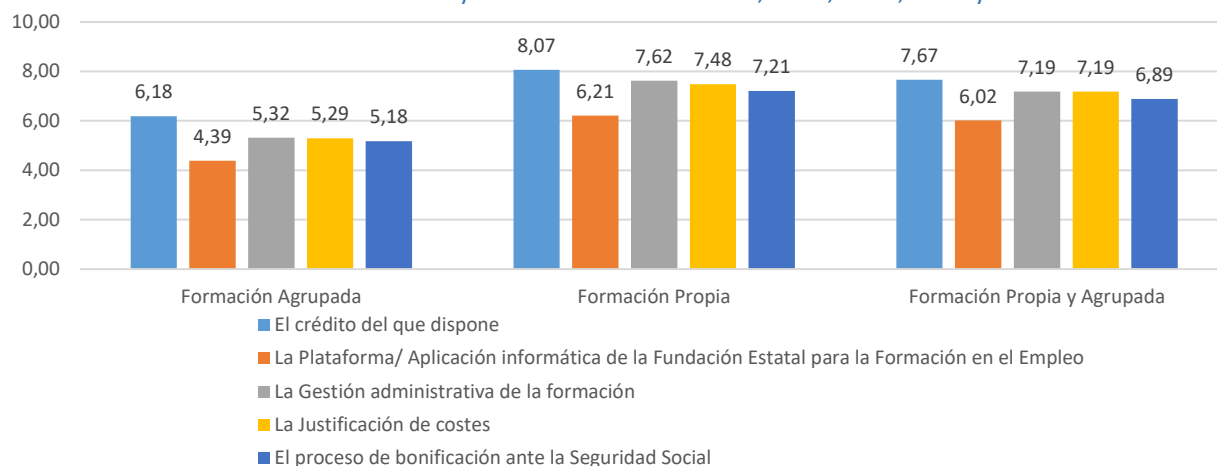
Gráfico 3.3.7. Valoraciones medias sobre el grado de conocimiento de diversos elementos relacionados con el crédito, la gestión, justificación y bonificación en la Formación programada por las empresas. Años 2019 y 2020. INDICADORES G508, G518, G525, G505 y G506 <sup>154</sup>



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Conforme aumenta el número de trabajadores formados, aumenta también el grado de conocimiento de todos los elementos propuestos, al igual que lo hace cuando la formación es organizada por la propia empresa (siempre o a veces), siendo esta la variable que establece las mayores diferencias entre las medias observadas.

Gráfico 3.3.8. Valoraciones medias sobre el grado de conocimiento de diversos elementos relacionados con el crédito, la gestión, justificación y bonificación en la Formación programada por las empresas, según la organización de la formación. Años 2019 y 2020. INDICADORES G508, G518, G525, G505 y G506



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

De todos los elementos propuestos, el que más manifiestan conocer las empresas es el **crédito del que disponen**, siendo especialmente importante en las empresas que gestionan su propia formación.

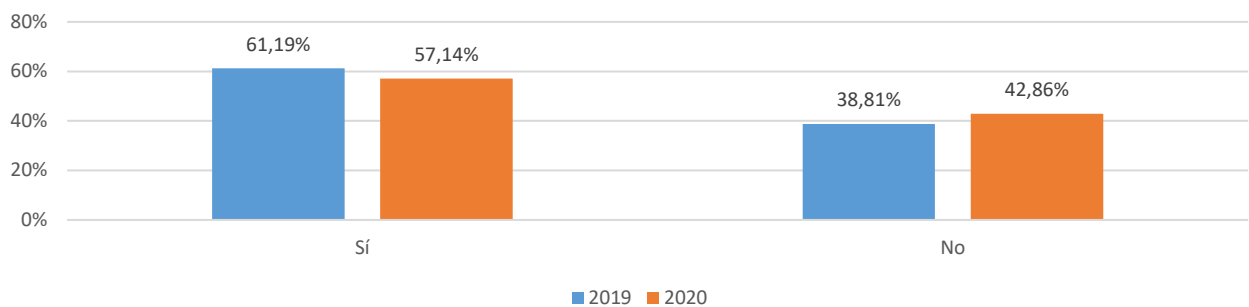
<sup>154</sup> INDICADOR G508: grado de conocimiento de las empresas sobre el crédito a disposición para formación (escala 1-10); INDICADOR G518: grado de conocimiento de la plataforma de la Fundae para la gestión de la formación programada por las empresas. (escala 1-10); INDICADOR G525: grado de conocimiento del proceso de bonificación ante la Seguridad Social por parte de las empresas formadoras (escala 1-10); INDICADOR G505: grado de conocimiento de las empresas formadoras sobre la justificación de costes (escala 1-10); INDICADOR G506: grado de conocimiento de las empresas formadoras sobre la gestión administrativa de la formación (escala 1-10).

Tal y como han manifestado los expertos entrevistados, uno de los principales problemas de la gestión de la formación en la iniciativa se encuentra en la [plataforma de la Fundae](#). En una escala de 1-10 (donde 1 es nada y 10 mucho), el grado de conocimiento que las empresas formadoras tienen sobre esta herramienta es de 4,49 en el año 2019 y 4,65 en el 2020, dos valores muy similares e indicativos de un bajo conocimiento de esta plataforma. El conocimiento de la plataforma asciende en las empresas que gestionan su propia formación, pero aun así sigue siendo el elemento peor valorado. A este respecto, se reclama mayor sencillez, mayor usabilidad, y una mejora en los mecanismos de subsanación de los errores de carácter administrativo que pudieran cometerse.

En línea con lo anterior, tanto la [gestión administrativa de la formación como la justificación de costes o el proceso de bonificación ante la Seguridad Social](#) son tareas pendientes, especialmente para las empresas que organizan su formación de forma agrupada, aunque en este caso puede no constituir un problema, dado que no son ellas quienes realizan estas gestiones, sino la entidad organizadora. Aun así, se reclama mayor homogeneidad entre territorios y mayor claridad y sencillez en general.

La posibilidad de [compartir el crédito](#) entre las empresas de un mismo grupo es una alternativa conocida por el 60%, aproximadamente, de las empresas encuestadas con capacidad para hacerlo.

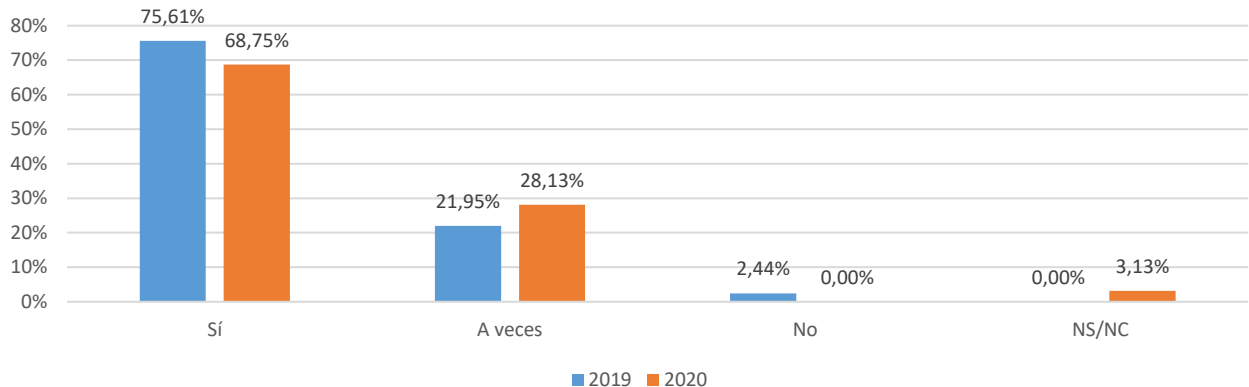
Gráfico 3.3.9. Distribución porcentual de empresas formadoras según su grado de conocimiento sobre la posibilidad de compartir el crédito. Años 2019 y 2020. INDICADOR G507a



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Cuando esta posibilidad se conoce, en general, es muy bien acogida: el 75,61% de las empresas formadoras encuestadas del 2019 y el 68,75% de las del 2020 manifiestan que la posibilidad de compartir el crédito favorece la realización de una formación más eficaz para los trabajadores.

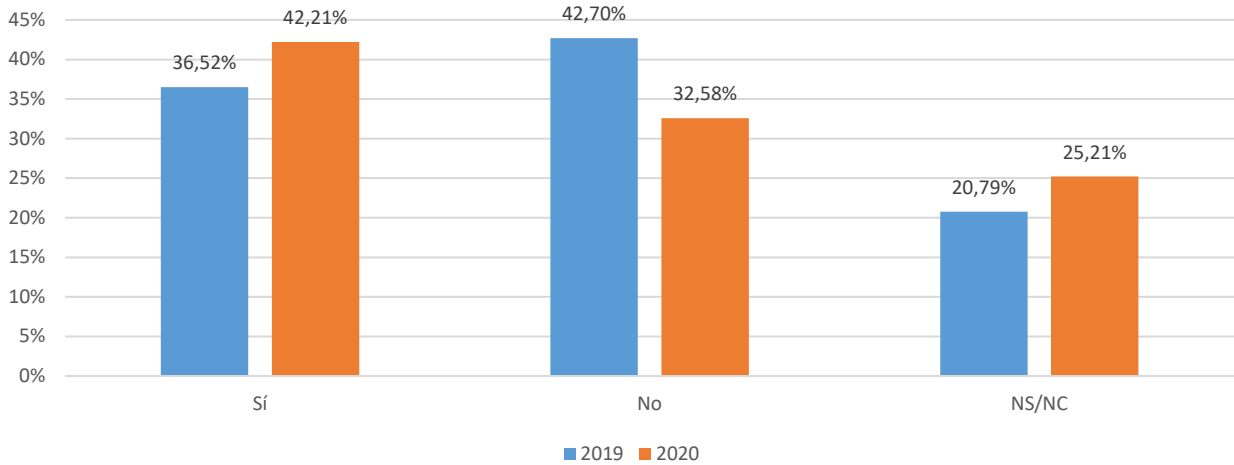
Gráfico 3.3.10. ¿Cree que la opción de compartir el crédito puede favorecer el hecho de realizar una formación más eficaz para los trabajadores de su empresa? (Porcentajes sobre las empresas que conocen la posibilidad de compartir el crédito)



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

Sin embargo, tal y como se puede observar, conocen la posibilidad de realizar una **reserva de crédito** tan solo el 36,52% de las empresas formadoras del 2019 y el 42,70% del 2020.

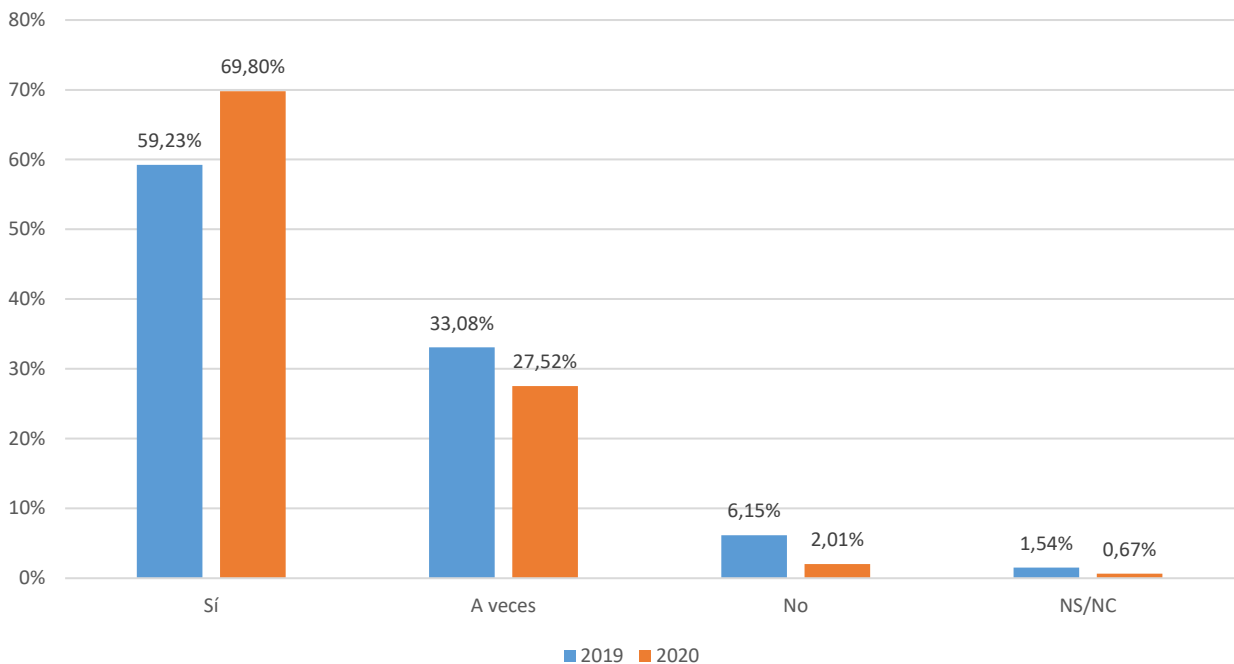
Gráfico 3.3.11. Distribución porcentual de empresas formadoras según su grado de conocimiento sobre la posibilidad de reservar el crédito para el siguiente ejercicio. Años 2019 y 2020. INDICADOR G507<sup>155</sup>



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

El 59,23% de las empresas formadoras encuestadas del 2019 y el 69,80% de las del 2020 consideran que la posibilidad de reservar el crédito favorece siempre la realización de una formación más eficaz para sus trabajadores y el 33,08% de las empresas de 2019 y el 27,52% de las de 2020, consideran que esta posibilidad favorece una formación más eficaz a veces.

Gráfico 3.3.12. ¿Cree que la posibilidad de reservar el crédito puede favorecer el hecho de realizar una formación más eficaz para los trabajadores de su empresa? INDICADOR G507



Fuente: Encuesta a una muestra de empresas formadoras durante los ejercicios 2019 y 2020. Periodo de encuestación del 24/09/2021 al 11/11/2021.

<sup>155</sup> INDICADOR G507. Porcentaje de empresas que conocen la posibilidad de reservar el crédito para el siguiente ejercicio.

## MÓDULO III. CONCLUSIONES

En este módulo se recoge, desde una perspectiva estratégica, las principales conclusiones (estructuradas de acuerdo con los distintos objetivos y preguntas que han guiado esta evaluación) que ayuden a la toma de decisiones para la mejora de las iniciativas de Formación programada por las empresas y los Permisos individuales de formación.

### Conclusiones sobre la evaluación de la eficacia, el impacto y la calidad: contribución de las iniciativas a los fines del sistema

1.1. Objetivos estructurales: Evaluar en qué medida las iniciativas de Formación programada por las empresas y de los Permisos individuales de formación contribuyen al cumplimiento de los fines del sistema.

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

#### **a.1 ¿Cuál es el grado de alcance de las iniciativas en relación con la formación de los trabajadores? ¿Qué cobertura alcanza?, ¿cuál es el grado de multiparticipación?**

En general, el año 2019 no presenta grandes diferencias respecto de sus predecesores, manteniendo la tendencia positiva de crecimiento en la participación en las iniciativas evaluadas, aunque ralentizada.

Sin embargo, la situación sanitaria vivida como consecuencia de la pandemia en el año 2020 ha condicionado todos los ámbitos de nuestra vida. Se ha asistido a una pérdida de empresas y de empleo, a cambios normativos importantes para dar respuesta a las dificultades generadas, al surgimiento de nuevas formas de trabajo y de establecer relaciones con los demás, en las que las tecnologías de la comunicación han cobrado una especial relevancia, y por lo tanto, se ha asistido también a cambios importantes en las iniciativas evaluadas, rompiéndose la tendencia de crecimiento observada hasta el momento en muchos de los elementos evaluados.

En consecuencia, la evolución del **volumen de participantes** en la formación programada por las empresas mantiene su tendencia ascendente hasta que se quiebra en el 2020. En el año 2019 se formaron un total de 4.619.901 participantes (2.944.535 trabajadores), un 4,67% más que el año anterior. En el año 2020 los participantes suman un total de 3.853.854 (un 16,58% menos que el año anterior), correspondientes a un total de 2.463.107 trabajadores. (Ver página 39).

La **tasa de cobertura** formativa de participantes en el año 2019 fue del 34,24% y la tasa de cobertura poblacional del 21,82%, ambas ligeramente superiores a las del 2018. Sin embargo, en el año 2020 no sólo ha disminuido la participación en la iniciativa en términos absolutos, sino que también lo ha hecho respecto al mercado laboral, observando una bajada de la tasa de cobertura formativa de participantes finalizados del 12,14% y poblacional del 11,89%. (Ver página 49).

La estructura de la participación en la Formación programada por las empresas es parecida a la de los asalariados susceptibles de participar en la iniciativa, manteniéndose incluso durante el periodo de la COVID-19:

- *Territorialmente*, Cataluña, Madrid y Andalucía son las comunidades autónomas que aglutinan un mayor número de asalariados susceptibles de participar en la iniciativa (según los datos del IIT de la EPA (INE), recogen la mitad del total de asalariados de nuestro país) y también de participantes en la misma (suponiendo alrededor del 55% del total de participantes, tanto en el 2019 como en el 2020). Madrid, Navarra, Cataluña y Aragón presentan mejores tasas de cobertura de participantes, tanto en el 2019 (40,49%, 37,68%, 34,30% y 29,68%, respectivamente) como en el 2020 (40,49%, 37,68%, 34,30% y 29,68%, respectivamente) y, además, en el 2019 se suman Asturias y País Vasco, con unas tasas de cobertura de 31,73% y 32,59%. (Ver página 50).
- Por *sectores de actividad*, se observan también diferencias importantes en la participación. Los participantes del sector primario suponen tan sólo algo más del 1% del total, una representación por debajo de lo que le correspondería, si se atiende a la población ocupada susceptible de participar en la iniciativa (con una tasa de cobertura formativa del 11,15% en 2019 y del 10,89% en 2020). Este sector muestra un incremento en la participación durante el periodo 2019, con respecto al año anterior (7,51%), para perder en el siguiente ejercicio un 5,50% de participantes. (Ver página 51).

El sector secundario, aglutina casi la cuarta parte del total de participantes, observando cómo las actividades industriales disponen de una tasa de cobertura superior a la media nacional (35,26% en 2019 y 26,25% en 2020) y la construcción, una tasa de cobertura inferior (29,14% y 26,90%). Las actividades industriales presentan un crecimiento en la participación durante el 2019 respecto al año anterior del 5,41% para decrecer en el 2020 en un 27,86%. El sector construcción crece en el 2019 en un 8,62% y pierde un 6,07% de sus participantes en el siguiente ejercicio.

Por último, el sector terciario, es el que aglutina una mayor proporción de participantes (el 74,11% en el 2019 y el 75,83% en el 2020), en consonancia con el empleo (según la EPA, ocupa alrededor del 70% del total de asalariados del sector privado). Al igual que en el resto de los sectores, en las actividades del sector terciario se aprecia una tendencia positiva en la participación en 2019, para caer en 2020; caída que afecta de forma especial a la hostelería (que pierde un 31,48% del total de participantes), uno de los sectores más castigados por la crisis sanitaria.

- La variable que determina en mayor medida la participación de los trabajadores es el *tamaño de las empresas*, siendo dos los tipos de empresas cuyos trabajadores acceden a la iniciativa en mayor medida: las de entre 10 y 49 trabajadores (el 15,05% de los participantes en 2019 y el 15,61% de los del 2020) y las de 1.000 y más trabajadores (el 39,40% de los participantes en 2019 y el 40,43% de los del 2020). Estas dos categorías son las que recogen un mayor número de empresas inscritas en la Seguridad Social y, además, suponen una parte importante del empleo (las primeras, aproximadamente el 20% y las segundas casi el 40%, según los datos de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa). (Ver página 42).

Sin embargo, la falta de recursos humanos y económicos de las empresas de entre 1 y 9 trabajadores para organizar la formación de sus trabajadores repercute directamente en un menor acceso de éstos. Estas empresas aportan casi el 24% del total de asalariados del sector privado y tienen unas tasas de participación y de cobertura formativa muy inferiores al resto (las empresas de entre 1 a 9 trabajadores aportan el 7,76% de la participación en 2019 y el 8,21% en el 2020 y tienen una tasa de cobertura formativa del 10,21% en 2019 y del 9,39% en el 2020). Este hecho repercute en los beneficios que la iniciativa podría facilitar en la mejora de los procesos productivos a través de la cualificación del capital humano o, al menos, en la bonificación de la formación si es que ésta se realiza en la empresa.

Por el contrario, los trabajadores de las grandes empresas tienen mayores probabilidades de participar, dado el mayor conocimiento de estas empresas y, dada la mayor posibilidad de organizar tiempos de producción, la disposición de departamentos de formación capaces de identificar las necesidades formativas y de planificar la formación o seleccionar las entidades externas que lo hagan.



Durante los años previos a la crisis sanitaria, la participación crece en todos los tamaños de empresa, salvo las empresas de entre 1 y 5 trabajadores que pierden participantes anualmente (en el 2019 pierden un 6,73% de los participantes en la iniciativa), poniendo de manifiesto, de nuevo, la dificultad de los trabajadores de estas empresas en el sistema. La tasa de variación de participantes en el siguiente ejercicio es negativa en todos los tamaños de empresa, observando valores menos negativos dos estratos de empresas; las de entre 6 y 9 trabajadores y las de más de 4.999, que pierden entorno a un 8% de la participación, cada uno. *(Ver página 42).*

Los participantes en la Formación programada por las empresas hacen cada año, de media, un mayor número de acciones, lo que significa que los trabajadores que se forman se forman más: en 2019, cada trabajador realiza una media de 1,57 acciones formativas y en el año 2020 esta tasa de **multiparticipación** se mantiene estable (1,56). *(Ver página 51).*

En el año 2019 finalizaron un total de 5.621 **Permisos individuales de formación** (PIF), lo que supone un incremento del 8,56% respecto al año anterior, una evolución considerablemente más positiva que la vista en ejercicios anteriores. En el año 2020, al igual que ocurre con la formación programada por las empresas, se asiste también a un importante descenso en los PIF (un -23,20%), finalizando un total de 4.317. *(Ver página 102).*

Cataluña, Madrid y Andalucía son las comunidades autónomas que registran un mayor número de PIF (sumando, entre las tres, alrededor del 68% del total de PIF finalizados en los dos ejercicios de referencia), en consonancia con el volumen de asalariados del sector privado, tanto en el 2019 como en el 2020. *(Ver página 103).*

Lo cuarta parte de los Permisos de formación realizados se concentran en trabajadores pertenecientes a empresas grandes (de entre 1.000 y 5.000 trabajadores). Le siguen en importancia los participantes de empresas de entre 10 y 49 trabajadores (alrededor del 17% del total de permisos finalizados en 2019 y en 2020). *(Ver página 104).*

Los trabajadores que realizan Permisos individuales de formación tienen titulaciones de partida superiores (alrededor del 67% del total en 2019 y del 65% en 2020 disponen de titulaciones universitarias) y además presentan una evolución positiva. *(Ver página 107).*

Por sectores de actividad, son las actividades sanitarias y de servicios sociales las que recogen una mayor proporción de PIF (el 24,16% del total en 2019 y el 25,20% en 2020), seguidas de la industria manufacturera (16,26% en 2019 y 17,86% en 2020) y del comercio (10,94% en 2019 y 11,84% en 2020). *(Ver página 105).*

En general, los hombres participan más en esta iniciativa que las mujeres (en una proporción aproximada de 40-60%). *(Ver página 107).*

Desde el año 2014, se observa un decrecimiento en la duración media de los PIF, que se hace especialmente notable en el año 2020 (en 2019 a duración media es de 71,21 horas y en 2020 desciende a 59,07); además, esta duración media disminuye conforme aumenta el tamaño de la empresa (mientras que la duración media de los PIF en las empresas de entre 1 y 5 trabajadores y de entre 5 y 9 es de 98,56 y 100 horas en 2019 y de 84,94 y 81,35 en 2020, en las empresas de más de 1.000 trabajadores la duración media no supera las 71 horas en 2019 y las 59 en 2020). *(Ver página 102).*

## a.2 ¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de Formación programada por las empresas por parte de los trabajadores?

Cuando los trabajadores realizan formación en su empresa, no siempre saben que ésta se ha desarrollado bajo la iniciativa de la Formación programada por las empresas: el 35,5% de los participantes del año 2019 encuestados y el 39,59% de los del 2020 reconocen que no sabía que la acción formativa se había realizado al amparo de la iniciativa. *(Ver página 54).*

Los trabajadores de baja cualificación son los que menos identifican el origen de la formación realizada en la empresa (el 47,50% de estos trabajadores identifican el origen de la formación realizada en la empresa, frente al 78,90% de los técnicos y mandos medios o al 63,80% de los directivos y trabajadores cualificados).

## a.3 ¿En qué competencias se han formado los trabajadores?, ¿competencias transversales?, ¿competencias específicas?, ¿en qué áreas o familias profesionales?

Son dos las familias profesionales en las que más se han formado los participantes en la Formación programada por las empresas, tanto en el 2019 como en 2020: la familia de Administración y gestión y la de Seguridad y medioambiente. En el 2019 la mitad de los participantes se han formado en estas familias profesionales y en el 2020, casi el 60% del total de participantes formados. *(Ver página 76).*

Le siguen en importancia Comercio y marketing, Servicios socioculturales y a la comunidad, Formación complementaria, Informática y comunicaciones e Industrias alimentarias, sumando entre todas ellas casi el 40% del total de participantes formados en 2019 y el 32% en el 2020.

En el ejercicio 2020, la iniciativa asiste a una pérdida de participantes en prácticamente todas las familias, con excepción de Vidrio y cerámica y Seguridad y medioambiente que crece casi un 10% en el número de participantes formados.

En cuanto al tipo de formación cursada, los certificados de profesionalidad tienen una incidencia muy baja (aproximadamente el 0,01% de los trabajadores formados en 2019, proporción que supone el 0,02% en el siguiente ejercicio).

La participación en acciones formativas que proveen de **competencias técnicas sectoriales** no ha dejado de crecer, en consonancia con la importancia de dichas competencias tanto para las empresas como para sus trabajadores, hasta el año 2020 (en el ejercicio 2019 se forman en este tipo de competencias un 6,21% más que en el periodo anterior y en el 2020, se asiste a una caída de participantes del 14,87%). *(Ver página 72).*

El área profesional de Seguridad y prevención (familia profesional de Seguridad y Medioambiente) concentra el 25,11% de la participación en 2019 y el 32,58% en 2020. Es una de las pocas áreas en las que crece la participación durante la pandemia, poniendo de manifiesto la contribución de la iniciativa al cumplimiento de estándares de prevención de riesgos laborales de las empresas, además de la formación que se haya tenido que impartir como consecuencia de la crisis sanitaria. *(Ver página 76).*

La segunda área con mejor participación (recoge el 19,24% de los participantes en 2019 y el 14,62% del 2020) es Administración y auditoría (familia profesional de Administración y Gestión). Entre las dos suman el 45% de los participantes formados en 2019 y casi la mitad de los del 2020.

La participación en **competencias transversales** decrece tanto en el 2019 como en el 2020 (un 9,67% y un 35,38%, respectivamente). *(Ver página 80).* En esta formación participan algo más las mujeres que los hombres, los trabajadores con una edad comprendida entre los 40 y 49 años, los trabajadores con estudios

universitarios y de segunda etapa de educación secundaria y, por categoría profesional, los trabajadores cualificados y el personal técnico. (Ver página 82).

Los contenidos más impartidos son las competencias clave (el 33,91% y el 38,78% de los participantes que se han formado en competencias transversales durante los años 2019 y 2020, respectivamente, lo han hecho en este tipo de competencias) y las lenguas extranjeras, que forman parte de las **competencias lingüísticas**, en las que se ha formado el 63,42% de los participantes en competencias transversales en 2019 y el 59,17% del 2020; siendo la formación en lenguas extranjeras una de las principales necesidades de formación previstas por el Observatorio del SEPE para todas las familias profesionales. (Ver página 86).

#### **a.4 ¿La formación realizada es aplicable al puesto de trabajo?, ¿ha permitido a los trabajadores realizar mejor sus funciones? ¿Les ha supuesto asumir nuevas funciones? ¿Les ha posibilitado un cambio de puesto? ¿Les ha facilitado el acceso a mejores condiciones laborales? ¿Ha contribuido a su desarrollo personal?**

La transferencia de lo aprendido en la formación realizada al puesto de trabajo es el mayor beneficio percibido por parte de los trabajadores (el 74,08% de los participantes del 2019 y el 77,84% de los del 2020 consideran que lo aprendido en la formación tiene una aplicación alta en su puesto de trabajo). (Ver página 90).

Algo más de la mitad de los participantes en la iniciativa en los ejercicios evaluados consideran que la formación realizada ha contribuido a su **desarrollo personal y profesional**. Estas percepciones sobre la contribución de la Formación programada por las empresas al desarrollo de los trabajadores son generalizadas, no detectando perfiles con características sociodemográficas o laborales determinados que tengan mejores valoraciones que otros. (Ver página 92).

Los beneficios son percibidos por los trabajadores, en mayor medida, cuando la empresa dispone de un plan de formación, que normalmente está asociado a la disposición de mecanismos de detección de necesidades, que permiten un mayor ajuste de la formación que se programa a las necesidades de las empresas y de sus trabajadores (mientras que los trabajadores de empresas que no disponen de plan de formación consideran que la formación realizada contribuye a su desarrollo profesional en un 43% y a su desarrollo personal en un 40%, los que trabajan en empresas que sí disponen de plan de formación valoran ambos elementos de forma positiva en un 63% y 66,8% de los casos, respectivamente).

En el año 2019, el 56,28% de los participantes indican que gracias a la formación recibida han podido **asumir nuevas funciones**, proporción que disminuye siete puntos en el 2020. Solo el 41% y el 36% de los participantes en los años 2019 y 2020, respectivamente, manifiestan que la formación les ha ayudado a **promocionar en la empresa**. (Ver página 94).

#### **a.5 ¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de Permisos individuales de Formación por parte de los trabajadores? y ¿por parte de las empresas?**

En los ejercicios que se evalúan, sólo el 20% de los **trabajadores** encuestados manifiestan conocer qué son los PIF (el 20,05% en 2019 y el 19,28% en 2020). Teniendo en cuenta que, con la finalidad de disponer de información cuantitativa suficiente sobre esta iniciativa, se reservó una cuota para la misma, cabe esperar que el conocimiento de los PIF por parte de la población trabajadora potencialmente usuaria sea aún menor. De hecho, en el informe realizado por la Fundae sobre estas iniciativas para los ejercicios 2017 y 2018, se apuntaba que sólo el 10,75% de los trabajadores encuestados conocía los PIF. (Ver página 100).

La variable que determina en mayor medida el conocimiento de la iniciativa es el nivel de estudios (mientras que el 31,1% de los trabajadores encuestados con titulaciones universitarias manifiestan conocer la iniciativa,

en el caso de los trabajadores con titulaciones hasta primera etapa de educación secundaria esta proporción es del 9,1%). Conforme desciende el nivel de estudios también lo hace el grado de conocimiento de la iniciativa. (Ver página 107).

Según la encuesta realizada, aproximadamente el 20% de las **empresas formadoras**, tanto en 2019 como en 2020, manifiestan no conocer la iniciativa. El perfil de las empresas que desconocen en mayor medida la iniciativa se corresponde con empresas que no disponen de un plan de formación (mientras que el 27,40% de las empresas que no disponen de un plan de formación desconocen los PIF, esta proporción es del 12,80% cuando sí se dispone de dicho plan). (Ver página 149).

#### **a.6 ¿Las condiciones del Permiso se adecúan a las necesidades de los trabajadores? ¿Por qué?**

A pesar de que los trabajadores son quienes eligen la formación a realizar en los Permisos individuales de formación, se les preguntó si se ajustaba a sus necesidades. La valoración de este grado de adecuación es muy elevada: El 96,77% de los trabajadores encuestados en 2019 y la totalidad del 2020 manifiestan que la formación realizada en los PIF se adecuó a sus necesidades, completamente o bastante. (Ver página 184).

#### **a.7 ¿A qué titulaciones dan acceso los PIF financiados?**

Disponer de una titulación oficial es la principal utilidad percibida por los participantes en los PIF (es el principal beneficio percibido por el 35,59% de los trabajadores encuestados, tanto en el 2019 como en el 2020), seguida de la posibilidad de realizar mejor las tareas asignadas al puesto de trabajo y del desarrollo personal, que aglutinan al 27,12% y al 25,42% de los participantes encuestados. Los PIF se utilizan fundamentalmente para la obtención de un título de formación reglada (lo que ocurre en el 89,11% de los permisos realizados en 2019 y en el 92,49% en 2020). (Ver página 111).

#### **a.8 ¿Qué factores han sido decisivos para poder acceder a un permiso? ¿Por qué causas no se han autorizado PIF en las empresas?**

Muchas de las empresas entrevistadas, en la fase cualitativa de esta evaluación, coinciden en que, a diferencia de lo que ocurre con la Formación programada por las empresas, desde la empresa no se percibe tanto la transferencia de lo aprendido en los PIF al puesto de trabajo, pudiendo ser esta percepción un factor negativo para la extensión de la iniciativa. También han indicado que, en las empresas de mayor tamaño, en las que existe un departamento de formación, es más fácil integrar esta iniciativa en el marco de la empresa. A pesar de esta observación, cuando se solicita el permiso por parte del trabajador, las empresas suelen concederlo. En las encuestas realizadas, tanto para el ejercicio 2019 como para el 2020, no se ha detectado ningún caso en el que el trabajador haya solicitado un PIF y la empresa no lo haya concedido. Según los expertos entrevistados (tanto pertenecientes al ámbito empresarial como a la gestión de la iniciativa desde el ámbito público), los Permisos individuales de formación son denegados en muy contadas ocasiones, y siempre por causas organizativas o de producción, que son las que marca la normativa. (Ver página 111).

La mayor parte de los trabajadores encuestados que, conociendo la iniciativa, nunca la han solicitado indican que la principal razón para no hacerlo es que no lo han necesitado. De este modo, en principio, el factor que resulta decisivo para acceder a un permiso es el conocimiento de la posibilidad de realizarlo y una vez conocido, la percepción de su necesidad, por parte del trabajador. (Ver página 112).

## b) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas

### b.1 ¿Cuál es el grado de alcance de las iniciativas en relación con la participación de las empresas? ¿Qué cobertura alcanza?

En la iniciativa de la formación programada por las empresas, en el año 2019, el volumen de **empresas formadoras** fue de 339.846, un 5,61% menos que el año anterior; y en el 2020, descendieron un -11,81% respecto al año anterior, sumando un total de 299.727 empresas. *(Ver página 112).*

La evolución de las empresas formadoras decrece en todos los territorios durante los años evaluados (2019 y 2020), posiblemente como consecuencia de la ralentización en el crecimiento económico y empresarial del 2019, unido a la crisis sanitaria originada por la COVID-19, en 2020. *(Ver página 114).*

La **tasa de cobertura** de empresas formadoras (proporción que representan las empresas formadoras sobre el total de empresas que pueden participar en la iniciativa) se sitúa, en el año 2019, en un 19,81%. Esta tasa presenta una tendencia decreciente desde el año 2013, observando una caída más acusada en el ejercicio 2016, para después suavizarse (incluso se mantiene en el año 2018) y volver a caer en el año 2020, como consecuencia de la COVID-19, situándose en el 17,38%. Este descenso afecta a todos los sectores productivos y a todos los territorios, lo que implica una disminución global en la extensión de la formación entre las empresas de nuestro país. *(Ver página 137).*

La pérdida de empresas formadoras se nutre fundamentalmente de las más pequeñas: el descenso de empresas formadoras de 2019 proviene de la caída de las empresas de menos de 9 trabajadores en el sistema (la caída de empresas de 1 a 5 trabajadores en el ejercicio 2019 es el -9,95% y las de entre 6 y 9 trabajadores de -4,06%, siendo los dos únicos tramos los que pierden empresas formadoras). *(Ver página 116).*

En el 2020, la caída de empresas formadoras amplía el abanico, siendo aquellas de entre 1 y 249 trabajadores las que más contribuyen a la pérdida (a pesar de que las empresas de más de 50 trabajadores suman más que en el 2018 y años anteriores): las empresas de entre 1 y 5 trabajadores disminuyen en un -15,03%, las de entre 6 y 9 en un -11,21% y las de entre 10 y 49 en un -8,40%. Las empresas de entre 50 y 99 trabajadores y las de entre 100 y 249, también disminuyen en su participación, aunque en menor medida (un -3,95% y un -2,31%, respectivamente).

La tasa de cobertura tampoco afecta igual a todas las empresas según su tamaño, ascendiendo conforme aumenta el tamaño de la empresa (mientras que esta tasa en las empresas de 1 a 5 trabajadores es del 13,27% en el año 2019 y de 11,28% en el año 2020, las empresas de más de 4.999 trabajadores presentan unas tasas del 96,58% y 96,69%, respectivamente). Además, en las empresas de mayor tamaño es en el único tramo en el que esta tasa no decae ni siquiera durante la crisis sanitaria.

Territorialmente, Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia son las cuatro comunidades autónomas con mayor representatividad en el total de empresas formadoras (entre las cuatro suman casi el 60% del total), coincidiendo con los territorios que acumulan un mayor número de empresas en nuestro país. *(Ver página 118).*

Según la **actividad económica**: *(Ver página 118-122)*

- El sector Agrario (alrededor del 4% del total de las empresas formadoras tanto en 2019 como en 2020) mantiene una cierta estabilidad en el 2019 en la participación respecto al año anterior y una caída considerablemente inferior que el total de empresas formadoras en 2020. La tasa de cobertura de empresas formadoras del sector de agricultura es especialmente baja en todas las actividades que lo

integran (el 6,30% de las empresas del sector acceden a la iniciativa en 2019 y en 2020 lo hace el 5,73%).

- Dentro del sector Industrial (12% del total de las empresas formadoras tanto en 2019 como en 2020) es la industria manufacturera la actividad más relevante en cuanto al acceso a la iniciativa, aglutinando el 11,31% del total de empresas formadoras en 2019 y el 11,46% en 2020. El sector Industrial es el que presenta mayores niveles de eficiencia y eficacia, como consecuencia de su estructura (empresas de mayor tamaño, con mayor grado de especialización y con mayores necesidades de formaciones de obligado cumplimiento para los trabajadores). El sector Industrial tiene, en general, unas muy buenas tasas de cobertura, superiores a la media total en todas las actividades que lo componen. La tasa de cobertura en 2020 (31,38%) es menor que en 2019 (33,84%), dado el menor acceso de las empresas a la iniciativa como consecuencia de la COVID-19; pero, aun así, sigue siendo superior al total general.
- El sector Construcción (13% del total de las empresas formadoras) presenta cierta estabilidad en el año 2019 para caer un 10,67% en el año 2020. Se trata de un sector que presenta también una tasa de cobertura empresarial mayor que la media (el 25,60% de las empresas en el 2019 participan en la iniciativa y en el 2020, lo hace el 22,39%).
- El sector Comercio (el 22% de las empresas formadoras) presenta una caída importante en la participación en el 2019, que se agudiza en el 2020; si bien se observan diferencias importantes entre las actividades que lo integran. A nivel global el 20,15% de las empresas del sector en 2019 participan en la iniciativa, siendo esta tasa para el 2020 del 17,93%.
- La Hostelería recoge el 13,27% del total de empresas formadoras en 2019 y el 12,23% en el 2020, mostrando pérdidas anuales en el número de formadoras en la iniciativa, que son especialmente importantes en el 2020, como consecuencia no sólo de la tendencia de la participación de las empresas en la iniciativa, sino de las especiales dificultades que la pandemia ha ocasionado en este sector. Los servicios de alojamiento son más eficientes en el uso y bonificación del crédito que los de comidas y bebidas. En el año 2019, participan en la iniciativa el 18,61% de las empresas del sector, porcentaje que se reduce al 14,98% en el 2020.
- Por último, el sector Otros servicios presenta también una pérdida de empresas formadoras en 2019 en todas las actividades económicas, salvo en administración pública, defensa y seguridad social obligatoria; pérdida que se acentúa en el año 2020. Este sector está compuesto por actividades muy diversas, siendo las más relevantes por el peso que suponen sobre el total de empresas formadoras las actividades profesionales científicas y técnicas (aproximadamente el 7% del total) y las actividades de transporte (casi el 6% del total de empresas formadoras). Este sector presenta mucha variedad en la tipología de empresas en función del uso que han hecho del crédito, dado que se caracteriza por englobar actividades económicas muy dispares.

Las empresas con PIF finalizado aumentan considerablemente en el 2019, sumando un total de 1.847 (un 5,24% más que el año anterior), para volver a descender en el 2020 un 20,95%. (Ver página 122).

Cataluña, la Comunidad de Madrid y Andalucía agrupan más del 65% del total de empresas con PIF finalizados en el 2019 y más del 70% en 2020.

En las empresas con PIF finalizado están sobrerrepresentadas las empresas de mayor tamaño. En el año 2019, las empresas que cuentan con PIF finalizado crecen en todos los tamaños de empresa, salvo en aquellas de menos de 9 trabajadores (las empresas con PIF finalizados de entre 1 y 5 trabajadores decrecen en un -15,25%, con respecto al año anterior y las de 6 a 9 trabajadores, un -7,38%). En el 2020, como consecuencia de la crisis sanitaria, se observa una caída en todos los tamaños de empresa.

La mayor proporción de empresas con PIF finalizados se encuentran en la industria manufacturera, en el sector comercio, en las actividades profesionales científicas y técnicas y en las secciones educación y actividades

sanitarias. Entre todas estas actividades económicas recogen el 64,39% del total de empresas con PIF finalizado en el año 2019 y el 64,39% del ejercicio 2020.

## b.2 ¿Cuál es el grado de conocimiento de las empresas de la iniciativa de Formación programada?

Para las empresas, las gestorías (empresas que realizan las gestiones administrativas, laborales, fiscales, etc., normalmente de las empresas más pequeñas) y las entidades externas son las principales puertas de acceso al sistema, siendo especialmente relevantes estos dos agentes para el acceso de las empresas más pequeñas. Alrededor del 40% de las empresas encuestadas han manifestado que conocieron la posibilidad de bonificar la formación de sus trabajadores a través de la gestoría y alrededor del 23% a través de una consultora de formación. *(Ver página 148).*

Los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas realizadas a las pymes, que nunca han participado en estas iniciativas, concluyen que el motivo predominante es el desconocimiento de la existencia de éstas, sobre todo de los PIF y en muchos casos consideran que sí podrían llegar a participar en la iniciativa de la formación programada por las empresas, aunque necesitarían que alguna entidad lo gestionase.

A pesar de que se realizan esfuerzos por parte de la Fundae para dar a conocer la iniciativa, cuando las empresas no saben de la existencia de la iniciativa de ayudas a la formación programada por las empresas, no pueden acceder a la información.

## b.3 ¿Qué elementos están incidiendo en el acceso de la iniciativa?

Uno de los principales elementos que inciden en el acceso a la iniciativa es el **tamaño de la empresa**. Las empresas de mayor tamaño son las que más facilidades tienen para participar en la iniciativa, son las que más participan y además son las que participan todos los años, porque tienen la formación incluida como parte de sus procesos productivos.

Pero, además, existen una serie de motivaciones que las empresas formadoras tienen para formar a sus trabajadores al amparo de la iniciativa. Estas motivaciones se basan en dos pilares fundamentales: por un lado, en la necesidad de cumplir con determinados **requerimientos** (bien porque los trabajadores deban disponer de una formación obligatoria, bien porque la formación de los trabajadores está incluida en el plan de calidad de la empresa), y por otro, para mejorar **la productividad y competitividad de las empresas** a través de la formación del capital humano. En general, la ayuda que aporta la iniciativa a ambas finalidades es altamente valorada por las empresas, incluso por aquellas que disponen de recursos suficientes para realizar formación, aunque no existiese la iniciativa. *(Ver página 150).*

No siempre el hecho de entrar en el sistema es una garantía de permanencia en el mismo ni para las empresas ni para los trabajadores. La **fidelización** depende de muchos elementos, entre los que destaca la experiencia de la empresa en la iniciativa y la calidad de la formación que ha recibido el participante.

Además, radica, según los expertos participantes en la fase cualitativa de este trabajo (tanto de las empresas formadoras como de la gestión pública de la iniciativa), en la posibilidad de realizar formación con menor coste, unida al convencimiento de la importancia de la formación de los trabajadores para la productividad empresarial, valorada en todos sus ámbitos.

Según los informante clave, tanto aquéllos provenientes de las empresas como los gestores de la iniciativa del ámbito público, son cuatro las principales razones por las que las empresas más pequeñas tienen mayores tasas de abandono: **la inexistencia de una adecuada oferta formativa** que dé respuesta a una necesidad concreta, **la falta de crédito** que no permite dar respuesta a necesidades formativas cuando éstas son más

especializadas, la **organización del trabajo** y una **cultura formativa** menos integrada en los procesos productivos. (Ver página 145).

#### **b.4 ¿Qué caracteriza el acceso de las empresas a la iniciativa?, ¿cuál es el perfil de las empresas formadoras?, ¿acceden directamente o a través de intermediarios?**

En la iniciativa de la formación programada por las empresas, durante el ejercicio 2019 se contabilizó un total de 395.603 empresas registradas (empresas que acceden al sistema), lo que supone un 2,74% menos que el año anterior, y en el 2020 un 4,04% menos (379.637 empresas).

La **tasa de acceso de empresas formadoras** (relación entre las empresas registradas y las que cuentan con un grupo formativo válido notificado) se sitúa en el 85,91% en el año 2019 indicador de que, en general, cuando las empresas se registran en el sistema, hacen uso de este. Tras una subida constante de esta tasa desde el año 2015, en el 2019 comienza una ligera caída, para desplomarse en el 2020: en este año, la tasa de acceso desciende hasta el 78,95%, posiblemente como consecuencia de la pandemia. (Ver página 113).

La tasa de acceso es considerablemente mayor conforme aumenta el tamaño de la empresa. La disminución observada en la tasa en el ejercicio 2019 se alimenta fundamentalmente de las empresas de entre 1 y 9 trabajadores (la tasa de acceso en las empresas menores de 5 trabajadores fue del 84,21% en el 2019 y del 75,17% en el 2020, mientras que en las de más de 4.999 trabajadores esta tasa fue del 97,88% y del 94,35% en los ejercicios evaluados, respectivamente), poniéndose de manifiesto una dificultad mayor en el caso de las microempresas. (Ver página 114).

De igual forma, esta tasa también es considerablemente más elevada cuando la formación la organiza la propia empresa, factor ligado a la disposición de recursos para gestionar la formación de los trabajadores (la tasa fue del 86,50% en el 2019 y del 79,09% en la formación agrupada, frente al 97,59% del 2019 y el 96,68% del 2020 cuando la empresa participa en la iniciativa tanto de forma propia como agrupada, factor ligado también al tamaño de la empresa). (Ver página 115).

La **fidelización, el abandono y la renovación de las empresas formadoras**. Desde el año 2017, la tasa de fidelización de las empresas formadoras, a nivel global, se mantiene bastante estable, para caer en el año 2020 (en 2019 esta tasa era del 61,53% para bajar al 59,31% en 2020), con el consecuente incremento de la tasa de abandono en la iniciativa. La renovación de empresas formadoras comienza a descender a partir del 2019, lo que implica que la salida de empresas del sistema (agravada en el 2020) no se renueva. (Ver página 144).

Sin embargo, tanto la tasa de fidelización, como su evolución, no es igual en todas las empresas:

- La fidelización de las empresas comienza a ser más elevada a partir de las empresas de entre 10 y 49 trabajadores, siendo considerablemente más elevada en las empresas de mayor tamaño. Las empresas de entre 1 y 5 trabajadores presentan una tasa de fidelización en 2019 del 82,07% y en 2020 del 50,60%, las empresas de 6 a 9 trabajadores del 62,24% y del 58,90% en los dos ejercicios evaluados, respectivamente, mientras que las empresas de más de 4.999 trabajadores presentan unas tasas de fidelización del 97,35% en 2019 y de 99,12% en 2020. Además, mientras que en todos los tamaños de empresa se asiste a una pérdida de fidelización como consecuencia de la pandemia, en las empresas de más de 1.000 trabajadores, esta tasa se incrementa.
- A nivel productivo, la tasa de fidelización es mayor en todas las actividades del gran sector industrial, el sector transporte y en algunas actividades del sector otros servicios (encontrándose entre el 73,84% de las industrias extractivas en 2019 y el 62,62% de las actividades profesionales científicas y técnicas). Las actividades con una tasa de fidelización mayor en el 2019 son la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (49,59% en 2019 y 50,96% en 2020) y la Hostelería (56,83% en 2019 y 53,06% en 2020).



**El acceso de las empresas a la iniciativa.** Tal y como se veía con anterioridad, algunas de las entidades externas (como las consultoras de formación) son una de las principales puertas de entrada al sistema para las empresas formadoras.

En este sentido, en el ejercicio 2019, el 90,72% de las empresas formadoras organizaban su formación de forma agrupada y en el 2020, el 89,79%. Además, el 6,11% de las empresas formadoras en 2019 y el 6,84% en el 2020, organizan su formación unas veces directamente y otras de forma agrupada.

La evolución de las empresas que gestionan su propia formación (siempre o conviviendo con la formación agrupada) es ligeramente ascendente, como consecuencia del acceso y permanencia de las grandes empresas al sistema que son quienes tienen los recursos suficientes para hacerlo.

### **b.5 ¿Qué papel juegan las entidades externas?**

Las entidades organizadoras son predominantemente entidades de formación acreditadas (el 90,4% del total de entidades externas con formación realizada en el año 2019 y el 88,30% en el 2020) y a éstas les siguen en importancia las organizaciones empresariales (8,95% en el 2019 y 8,60% en el año 2020). La representación del resto de entidades que pueden ser organizadoras es muy baja y, en algunos casos nula. *(Ver página 151).*

Uno de los problemas a los que se enfrentan algunas entidades organizadoras (asociaciones de trabajadores autónomos y asociaciones de economía social), tal y como ellas lo han referido, es que la formación programada por las empresas permite la organización de la formación a sus asociados, pero sin embargo no permite a sus asociados participar en la iniciativa; en el caso de los trabajadores autónomos porque no pueden participar y en el caso de las asociaciones de economía social porque una mayoría importante de sus asociados son trabajadores autónomos o microempresas y cooperativas sin apenas crédito, por lo que muchas veces terminan utilizando la formación de oferta como formación de demanda, siendo necesario terminar de regular el sistema para que los distintos tipos de entidades organizadoras tengan cabida en él. *(Ver página 153).*

Normalmente las entidades formadoras, cuando no realizan la formación de sus trabajadores con sus propios medios, (la mayor parte de ellas), suelen contratar con estas entidades externas todo el proceso. Las tres cuartas partes de las empresas encuestadas, tanto en 2019 como en 2020, suelen trabajar siempre con las mismas entidades externas a la hora de realizar la formación para sus trabajadores. La valoración que las empresas hacen de las entidades externas con las que trabajan es muy positiva: aproximadamente el 95% de las empresas formadoras encuestadas que realizaron formación para sus trabajadores en el año 2019 manifiesta que la valoración que realizan de dichas entidades es buena o excelente, proporción que asciende a aproximadamente el 98% en el año 2020. *(Ver página 155-156).*

La colaboración entre las empresas formadoras y las entidades externas se realiza mediante un contrato de encomienda. La importancia de las entidades externas en el sistema precisa que las relaciones que se establezcan entre unas y otras entidades persigan la excelencia, tanto en la forma como en el fondo. Según algunos de los informantes clave, se identifican comportamientos irregulares tanto en la forma de establecer este contrato de encomienda como en el posterior desarrollo de la formación. Es importante que exista el contrato de encomienda, pero debe ir acompañado de otras medidas, ya que por sí mismo no es suficientemente eficaz como marco de relación entre la entidad organizadora y la empresa formadora, y en este sentido reclaman la necesidad de un marco legislativo más claro que permita realizar un mejor seguimiento. *(Ver página 156).*

## **b.6 Si no bonificara la formación, ¿formarían las empresas a sus trabajadores?, ¿en qué medida?**

A pesar de reconocer la importancia de la formación, casi el 30% de las empresas encuestadas manifiestan que si no dispusiesen de crédito para formar a sus trabajadores o no formarían o no saben si lo harían. La principal causa para no formar a sus trabajadores, en caso de no disponer de crédito, es la falta de recursos humanos para dedicarlos a la formación de los trabajadores (así lo indica el 61,67% de las empresas encuestadas en los dos ejercicios evaluados), por lo que la iniciativa es necesaria para que las empresas que cuentan con menos recursos puedan formar a sus trabajadores. (Ver página 150).

## **b.7 ¿Consideran suficiente el apoyo y orientación que se les ofrece desde la Fundae?**

La valoración sobre la información que facilita la Fundae presenta valores medios. Aproximadamente el 59% de las empresas encuestadas, tanto en 2019 como en 2020, indica que dicha información es adecuada o muy adecuada. Aun así, el 24,87% de las empresas formadoras del 2019 y el 28,68% de las del 2020 consideran que necesitarían disponer de más información. Un 16,58% de las empresas que formaron a sus trabajadores en 2019 y el 11,89% de las que lo hicieron en el 2020, indican que no encuentran dicha información. (Ver página 157).

El apoyo de la Fundae en la gestión de la formación programada por las empresas tiene una valoración más positiva y homogénea en la respuesta. El 70% de las entidades formadoras encuestadas del 2019 y el 72% del 2020 indican que este apoyo es adecuado o muy adecuado.

## **b.8 ¿Contribuye la formación a las áreas prioritarias de desarrollo de la innovación? ¿Y de acceso a nuevos mercados/internacionalización? ¿Y de mejora de los procesos productivos? ¿Y de adaptación a los requerimientos legales?**

La adaptación a **requerimientos legales** es, según las empresas entrevistadas, uno de los mayores beneficios percibidos por la iniciativa. De hecho, el 74,60% de las empresas en 2019 y el 76% en el 2020 indican que una de las principales motivaciones para participar en la iniciativa es la posibilidad que ésta ofrece para formar a sus trabajadores en estas competencias. (Ver página 159).

La incorporación de la **innovación y especialización** en los productos o servicios es el principal beneficio percibido por las empresas sobre las aportaciones de la iniciativa. En una escala de 1-10, donde 1 es la menor valoración y 10 la mejor, las empresas valoran la contribución de la formación programada por las empresas a estos elementos con una puntuación media de 6,27 en 2019 y 7,28 en 2020.

El incremento de la **productividad de los equipos de trabajo** es el siguiente elemento mejor valorado, con una puntuación media de 5,98 en 2019 y 6,57 en 2020; y a este le sigue la mejora de la **competitividad general de la empresa** (con una valoración media de 5,88 en 2019 y 6,47 en 2020).

En la misma línea, aunque con valores algo inferiores, se encuentra la contribución de la formación al **acceso de nuevos mercados** (5,12 en 2019 y 5,73 en 2020).

Por último, el apoyo de la iniciativa a la mejora de la **internacionalización de las empresas** es el elemento peor valorado, con una puntuación media de 3,96 en el año 2019 y de 4,03 en el año 2020.

La contribución de la iniciativa a la mejora de la productividad de las empresas, en los distintos ámbitos por las que se preguntó a las empresas encuestadas presenta mejores valores en las empresas de mayor tamaño (presentando unas medias globales en torno a 5,5, en el caso de las empresas de 1 a 49 trabajadores, frente a unas medias de entre 7 y 8 en el caso de las empresas de 250 y más trabajadores), en las que realizan más

formación y cuando es la propia empresa la que organiza la formación de los trabajadores, pudiendo adaptarla a sus necesidades concretas (cuando la formación es propia, la media de las valoraciones es de 7,79 en 2019 y 7,54 en 2020; cuando la empresa realiza tanto formación propia como agrupada, la valoración media es para el 2019 de 6,86 y para el 2020 de 7,51); sin embargo, cuando la formación se realiza de forma agrupada, la valoración media disminuye considerablemente (5,29 e 2019 y 5,80 en 2020)

### **b.9 ¿Contribuye a la mejora del clima laboral? ¿De qué otra manera contribuye la formación a la competitividad y productividad de las empresas?**

Según las empresas encuestadas, la valoración sobre la contribución de la formación programada por las empresas a la mejora del clima laboral también presenta valores medios. En la escala 1-10 descrita con anterioridad, la valoración global en el 2019 es de 5,88 y en el año 2020 de 5,83. *(Ver página 159).*

Cuando la formación se organiza de forma propia y agrupada, la valoración de este indicador asciende a 6,74 en el 2019 y a 7,81 en el 2020. También es mejor conforme aumenta el tamaño de la empresa las empresas de 1 a 49 trabajadores valoran la mejora del clima laboral con una puntuación media de 5,66 en el 2019 y de 5,67 en el 2020, mientras que las de más de 250 trabajadores presentan unos valores de 7,60 y 8,33, respectivamente.

c) 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.1 ¿Existe una detección de necesidades en las empresas?, ¿es interna o externa?, ¿quién participa en esa identificación? ¿Por qué causas la empresa no realiza detección de necesidades formativas?**

Según los expertos entrevistados, tanto provenientes de las empresas formadoras como del ámbito de la gestión pública y privada de la formación programada por las empresas, para que la formación sea verdaderamente eficaz, debe responder a una adecuada detección de necesidades; sin embargo, este proceso no siempre se realiza (casi la mitad de las empresas encuestadas en 2019 y 2020 indican que en su empresa no existen procedimientos para la detección de necesidades, bien porque no se considera necesario, bien porque la formación se elige de un catálogo que aporta una entidad externa). En este sentido, los entrevistados anteriormente mencionados indican que la falta de una adecuada detección de necesidades puede incrementar el abandono del sistema, al no programar acciones formativas que respondan a las necesidades reales de los trabajadores y de la propia empresa. *(Ver página 165).*

Las empresas que cuentan con mayores recursos, empresas de mayor tamaño, que disponen de un plan de formación y que forman a un elevado número de trabajadores, suelen contar con procedimientos de detección de necesidades. Por el contrario, las más pequeñas (de 1 a 9 trabajadores) carecen, con mayor frecuencia, de dichos procedimientos (el 83,6% de las empresas que disponen de plan de formación cuentan con procesos de detección de necesidades formativas en la empresa, mientras que solo el 17,8% de las empresas que no disponen de dicho plan y además tienen entre 1 y 9 trabajadores indican disponer de dichos procedimientos). *(Ver página 167).*

En las grandes empresas la detección de las necesidades de formación suele realizarse por los departamentos de formación o recursos humanos (el 100% de los casos en las empresas encuestadas de 250 y más trabajadores) y por los responsables de los equipos de trabajo. En las empresas de menor tamaño, cobran más relevancia los responsables de los equipos (56,06% de los casos en las empresas de 1 a 49 trabajadores),

aunque también participan los departamentos de formación (cuando éstos existen) o los propios trabajadores. *(Ver página 170).*

Las entidades externas participan en los procesos de detección de necesidades, aproximadamente entre el 21% y el 28% de las empresas, dependiendo del tamaño), salvo en las de más de 250 trabajadores, en las que no participan.

Con independencia de cómo se realice la detección de necesidades, las entidades externas tienen un papel relevante en el diseño de la formación programada por las empresas. Casi el 64% de las empresas encuestadas en 2019 y el 75% de las del 2020 suelen elegir la formación que proporcionan a sus trabajadores de un catálogo de una entidad externa.

Según las empresas formadoras y los expertos en la gestión de la iniciativa del ámbito público, cuando las entidades externas participan en este proceso, el resultado puede variar, dado que están, normalmente, sujetas a catálogos concretos, por lo que la empresa formadora elige la formación de entre la oferta disponible, pudiendo ésta adecuarse a sus necesidades específicas o no.

Aunque la participación de los trabajadores en la selección de la formación que se va a impartir en la empresa es, según algunos de los expertos entrevistados de las empresas formadoras y de algunas de las entidades organizadoras, una de las claves para conseguir el éxito de los planes de formación en las empresas, éstos participan poco. Los trabajadores participan más en las grandes empresas, por la obligatoriedad de comunicar a la RLT la formación que se prevé realizar (así lo indican el 45,45% de las empresas encuestadas).

### **c.2 ¿Las empresas conocen las prioridades de formación definidas para su sector? ¿Adecúan su formación a las prioridades establecidas en su sector de actividad?**

La mayor parte de las empresas encuestadas indican que conocen las prioridades de formación establecidas para su sector y casi en la práctica totalidad de los casos, se tienen en cuenta a la hora de programar formación para sus trabajadores (91,31% en el 2019 y en el 96,1% de los casos en el 2020). *(Ver página 173).*

### **c.3 ¿Las acciones se enmarcan en un plan de formación de empresa?**

El 40,93% de las empresas encuestadas en 2019 y el 31,52% de las empresas encuestadas en 2020, manifiestan disponer de un plan de formación. Cuando existe plan de formación, las acciones formativas que se desarrollan en la empresa suelen estar enmarcadas en él. El tamaño de la empresa (y los elementos que de él dependen, como el número de acciones formativas realizadas o el número de participantes formados) es la variable que determina la existencia de un plan de formación, por encima de otros elementos como el territorio o el sector de actividad (la totalidad de las empresas de más de 250 trabajadores cuentan con dicho plan, mientras que éste existe en un porcentaje mucho menor en las empresas más pequeñas). *(Ver página 168).*

### **c.4 ¿Está la formación bonificada relacionada con la actividad de la empresa?**

Uno de los requisitos que se establece para la formación programada por las empresas es que la formación que se imparta esté relacionada con la actividad de la empresa. En general, los participantes validan esta relación, siendo baja la proporción de éstos que indican que la formación realizada no ha tenido relación con la actividad de la empresa (sólo el 8,23% de los participantes de 2019 y el 11,31% de los de 2020). *(Ver página 174).*

### **c.5 ¿La formación realizada se adecuó a las necesidades de los trabajadores?, ¿los trabajadores han podido elegir en qué formación participar?**

Solo el 16% de los trabajadores encuestados han manifestado haber participado en la formación porque se han visto obligados a ello. El perfil de estos trabajadores está asociado a la temporalidad en su contratación, de modo que aquellos con contratos temporales manifiestan que se sienten obligados en mayor medida. *(Ver página 55).*

La valoración general que los participantes realizan de la adecuación de la formación a sus necesidades es positiva. En el año 2019, el 71% indica que la adecuación es alta o muy alta y en el 2020, el 64%. *(Ver página 180).*

La modalidad de impartición es la variable que establece mayores diferencias en la valoración de la adecuación, constituyendo una clara diferencia entre la teleformación (considerablemente peor valorada) y el resto. El 57,1% de los participantes que se formaron en teleformación valoran de forma positiva la adecuación de la formación, frente al 74,1% de los que se formaron en modalidades distintas. *(Ver página 180).*

La teleformación es una modalidad de impartición útil para la formación de los trabajadores porque ahorra tiempo en desplazamiento y permite una flexibilidad mayor; sin embargo, no todos los contenidos de teleformación son suficientemente adecuados, según opinan algunos de los informantes clave provenientes de las empresas formadoras y del ámbito de la gestión pública de la iniciativa.

### **c.6 ¿Según los trabajadores la formación recibida ha sido suficientemente práctica? ¿Ha sido una oportunidad de mejora o un requerimiento de la empresa?**

Aunque la formación realizada se considera suficiente existe una proporción importante de participantes (casi el 50% en el 2019 y el 48% en el 2020) que indican que se necesitaría más sobre todo más **específica y práctica**, aspecto en el que también coinciden las empresas. En este sentido, el 59,64% de los participantes en 2019 y el 53,69% de los del 2020 consideran que la formación realizada era suficientemente práctica. *(Ver página 182).*

De igual forma, el 67% de los participantes, tanto del ejercicio 2019 como del 2020, consideran que la formación ha sido **útil**, siendo los trabajadores con menor cualificación los que perciben menos la utilidad de la formación que el resto. Además, la formación programada por las empresas se considera más útil cuando la empresa la desarrolla bajo un plan de formación (cuando se dispone de plan de formación, los trabajadores consideran que la formación es útil en un 76,6% de los casos, mientras que cuando no existe, el porcentaje desciende a un 47,8% de los trabajadores). *(Ver página 183).*

Casi las tres cuartas de las empresas encuestadas refieren que la formación que programan para sus trabajadores es **de obligado cumplimiento** (siempre o a veces). Esta formación, normalmente relacionada con calidad, prevención de riesgos, protección medioambiental, etc., suele estar incluida en el plan de formación de la empresa, apoyando la iniciativa al mantenimiento de unos estándares de calidad del tejido empresarial. *(Ver página 179).*

Según el 65% los trabajadores encuestados, tanto del ejercicio 2019 como del 2020, la formación es un **requerimiento empresarial**, siendo los trabajadores con un nivel educativo menor los que la perciben así en mayor medida (mientras que el 78,4% de los participantes en los ejercicios evaluados consideran que la formación realizada era un requerimiento empresarial, en el caso de los trabajadores con titulaciones universitarias, la proporción es del 50%). No obstante, esto no impide que también se valore la formación realizada como una oportunidad de mejora. *(Ver página 179).*

Alrededor del 70% de los trabajadores en 2019 y del 60% en 2020 valoran la formación como una **posibilidad de actualización y mejora de sus habilidades y capacidades**, incrementándose cuando la formación se imparte durante el tiempo de trabajo (mientras que el 71,3% de los trabajadores que se han formado dentro del horario laboral perciben la formación como una oportunidad de mejora, esto ocurre en el 52,8% cuando se realiza la formación fuera del horario laboral). Cuando se pregunta a los trabajadores encuestados acerca del horario en el que han realizado la formación, aproximadamente el 31% de los participantes del ejercicio 2019 y el 38% de los del 2020 indican que la formación se realizó fuera del horario laboral (no obstante, esto puede estar ligado a la modalidad de impartición). *(Ver página 180).*

### **c.7 ¿Consideran, en términos generales, que han recibido una formación de calidad?**

Existe un acuerdo generalizado, entre los expertos entrevistados, en que la calidad de la formación se basa principalmente en la adecuación de la formación programada a las necesidades reales de los participantes y en la planificación de esta, aunque otros elementos, tales como los formadores, los contenidos, el horario, los materiales y equipamientos y el perfil homogéneo de los participantes, también se consideran importantes para garantizar la calidad de la formación. *(Ver página 184-186).*

En el año 2019, el grado de satisfacción general de los participantes, según los cuestionarios de evaluación de la calidad de la formación de Fundae (a la fecha de este informe sólo se dispone de este dato), asciende a 3,63 (en una escala 1-4, donde 1 es la peor valoración y 4 la mejor), resultado que se considera altamente positivo. Cuando la formación se puede transferir al puesto de trabajo adquiere la valoración más alta (3,51), así como cuando contribuye al desarrollo personal del trabajador (3,49).

En esta línea, tanto en el año 2019 como en el 2020 los trabajadores encuestados recomendarían la formación realizada a otros trabajadores, lo que indica que su grado de satisfacción con la calidad de la formación recibida es elevado. La diferencia de la valoración que, a este respecto, hacen los participantes en cada uno de los ejercicios evaluados es mínima (puntuación de 8,01 en el 2019 y 8,12 en 2020, en una escala de 1 a 10 (donde 1 es la peor valoración y 10 la mejor).

La evaluación de la calidad observa pequeñísimas diferencias en función de algunas variables, como que la teleformación es algo peor valorada que la formación presencial o que los trabajadores del sector agricultura valoran ligeramente peor la formación realizada, no observando diferencias de interés ni por tamaño de la empresa, ni por características sociodemográficas y laborales de los participantes, ni por la forma de organizar la formación.

### **d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.**

#### **d.1 ¿Qué caracteriza el acceso de los trabajadores a la formación en el marco de las empresas? ¿Cuál es el perfil de los trabajadores formados por tamaño de empresa?**

La mitad de los participantes, según su **edad**, se concentran -tanto en el 2019 como en el 2020- entre los 35 y los 49 años (la mayor tasa de cobertura se encuentra en los trabajadores y participantes de entre 30 y 49 años). Por el contrario, los trabajadores menores de 30 años presentan una evolución menos importante en 2016, un 6,73%, para observar uno de los mayores descensos en el año de la pandemia, con una caída del -20,21%. *(Ver página 186-189).*

Los hombres participan más en la iniciativa que las **mujeres** (el 44,05% en 2019 y 44,96% en 2020 del total de participantes), tanto en el 2019 como en el 2020 y además presentan una mejor tasa de cobertura.

Los participantes con un **nivel de estudios** de secundaria -primera y segunda etapa- son los que se han formado en mayor medida en la iniciativa, seguidos de los que tienen estudios universitarios. Ambas agrupaciones representan prácticamente el 75% de los participantes en el año 2019 y el 70% en el 2020. Por el contrario, los participantes con niveles educativos más bajos (primaria y menos), suponen el 12,16% en 2019 y el 10,95% en 2020, poniendo de manifiesto la desventaja de los trabajadores con menor cualificación en el acceso a la iniciativa.

Por **grupo de cotización**, son dos los grupos que tienen una mayor participación en la iniciativa: los oficiales administrativos y los oficiales de primera y de segunda (entre estos dos grupos suman el 52,37% de los participantes en 2019 y el 53,43% de los del 2020). A estos les siguen en importancia los ingenieros y licenciados y los ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados, sumando entre los dos grupos el 20,84% de los participantes en 2019 y el 20,15% de los del 2020.

Por **categoría profesional**, son los trabajadores cualificados los que más participan en la formación programada por las empresas, suponiendo el 46,42% del total de participantes en 2019 y el 47,68% de los del 2020. Todas las categorías presentan una cierta estabilidad en la participación (con incrementos/decrementos de entre 3,17% y 2,51%) en 2019, pero como consecuencia de la pandemia, todos pierden de forma importante en el 2020 (entre un -16,13% y un -25,60%).

Los participantes **por tamaño de empresa** pertenecen fundamentalmente a empresas de entre 10 y 49 trabajadores y de 1.000 y más trabajadores (que recogen, aproximadamente el 60% del total de asalariados del sector privado), pero teniendo en cuenta que las empresas de menos de 9 trabajadores suponen el 23,96% del total de la población ocupada en 2019 y el 23,64% en 2020 (según los datos, correspondientes al mes de diciembre, aportados por la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa), la representación de los participantes de estas empresas es considerablemente inferior a lo que le correspondería (7,75% del total de participantes en 2019 y 6,85% en 2020).

## **d.2 ¿De qué forma acceden los colectivos vulnerables a la formación programada por las empresas y a los PIF? ¿Qué elementos favorecen o limitan su participación?**

La participación de las **mujeres** en la Formación programada por las empresas durante el ejercicio 2019 fue de 2.035.027 y en el año 2020, 1.732.832 (el 44,05% en 2019 y 44,96% en 2020 del total de participantes), siendo las proporciones parecidas en el caso de los permisos individuales de formación. La evolución de la participación en este colectivo es similar a la de la población general, con un incremento del 4,09% en el 2019 y una caída de participantes del 14,85% (dos puntos menos que el total de los participantes en la iniciativa). Y la tasa de cobertura de participantes es algo mayor entre los hombres que entre las mujeres (en el 2019 la tasa para los hombres es del 35,42% frente a 32,85% de las mujeres y en el 2020 30,49% frente a 29,60%) y aunque las diferencias parece que se acortan, el colectivo femenino está aún en desventaja. (Ver página 186).

En los Permisos individuales de formación, las mujeres también participan algo menos (el 46,18% de los PIF finalizados en 2019 y el 44,48% de los de 2020 corresponden a este colectivo).

La evolución de la participación de los **mayores de 45 años** en la iniciativa de la Formación programada por las empresas es, en el año 2019, ascendente y en 2020 muestra un descenso menos acusado que el del total de participantes (en el año 2019 participan un 8,85% más que el año anterior y en el 2020, desciende un -12,02%). La tasa de cobertura de participantes de mayores de 45 años, en 2019 se encontraba por encima de un tercio de la población potencial a la que podría llegar la iniciativa, por lo que aún queda margen para mejorar la

cobertura que podría dar la formación programada por las empresas a un colectivo para el que la formación puede ser una excelente herramienta de mantenimiento del empleo.

Aproximadamente el 27,06% de los Permisos individuales de formación realizados en 2019 y el 28,98% de los del 2020 corresponden a trabajadores mayores de 45 años, una proporción muy inferior a su participación en la formación bonificada.

Los **trabajadores menores de 30 años** han tenido escaso protagonismo en los ejercicios 2019 y 2020 en relación con el total de participantes, tanto en Formación programada como en el caso de los PIF; en ambas iniciativas en ningún caso su participación supera el 15%. Tienen una tasa de cobertura formativa inferior y, aunque la participación se ha ido incrementando en los últimos periodos, en el 2020 se produjo un importante descenso, más acusado que el del total general.

Este colectivo está, además, condicionado, por uno de los factores que se ha detectado en esta evaluación como menos favorecedores para la participación en la formación: las relaciones contractuales temporales (según los datos de la EPA TII, en el 2019 de los asalariados del sector privado menores de 30 años, el 52,93% tenía contratos temporales frente al 20,36% del resto de asalariados; y en el 2020, un 46,09% frente a un 16,63%), por lo que debe ser tenido en cuenta, de forma especial.

Los **trabajadores no cualificados** supusieron en 2019 y 2020 tan solo el 7,81% y 8,22%, respectivamente, de los participantes en la Formación programada por las empresas. La variación interanual muestra una evolución positiva en la participación de este colectivo, sin tener en cuenta la situación sobrevenida en 2020 que provoca un descenso general en la participación. La participación de estos trabajadores en los PIF es residual (el 4,57% en 2019 y el 2,90% en 2020).

Por último, los **trabajadores de las empresas de entre 1 y 9 trabajadoras** (microempresas) son los que mayores dificultades presentan en el acceso a la Formación programada por las empresas. Ya se ha visto con anterioridad la baja incidencia de la iniciativa entre estos trabajadores en comparación con el resto de las empresas, pero además mantienen diferencias relevantes dentro del grupo de pymes (1-250 trabajadores): son el único tramo que presenta un descenso constante en la participación en la formación programada, entre los ejercicios 2016 y 2019, con independencia de la caída de la participación del 2020.

La participación de este colectivo en los PIF es también menor, pero las diferencias con la participación del resto de trabajadores de pymes se acortan considerablemente. De hecho, en el 2019, la diferencia es mínima (mientras que el 19,85% de los PIF finalizados corresponden a estos trabajadores, los porcentajes de participación para los de las empresas de entre 10 y 49 trabajadores y para las de más de 50 son del 20,92% y del 20,33%, respectivamente). En el año 2020, la diferencia es mayor, (la participación de los trabajadores de las empresas de entre 1 y 9 trabajadores baja a un 16,07% mientras que las del resto de pymes se mantienen entre el 20 y el 22%).

### **d.3 ¿Cuántos trabajadores y de que perfiles han continuado formándose? ¿Cuántos trabajadores y de qué perfiles mantienen su trabajo por tamaño de empresa? ¿Cuántos trabajadores y de qué perfiles siguen empleados, aunque sea en otra empresa?**

Prácticamente la totalidad de los trabajadores encuestados, tanto en el 2019 (el 97,89%) como en el 2020 (el 98,91%) que trabajan en empresas que suelen programar formación todos los años, manifiestan que suelen participar en la formación que se les ofrece.

Del total de trabajadores encuestados que realizaron formación durante los ejercicios 2019 y 2020, alrededor del 90% declararon seguir trabajando, ya fuera en la misma o en otra empresa. El 62,21% de los trabajadores encuestados que participaron acciones formativas programadas por la empresa continúa trabajando en la



misma compañía, proporción que asciende al 67,61% en el año 2020. El 26,48% de los trabajadores que participaron en dicha formación en el 2019 continúa trabajando, pero en otra empresa, y en el 2020, este porcentaje es del 22,88%. (Ver página 190).

La única variable que establece diferencias significativas es la estabilidad de la relación laboral: los trabajadores con contratos temporales trabajan en otra empresa en un 41% de los casos, mientras que los que tenían un contrato indefinido siguen empleados en otra empresa en el 18% de los casos.

Además, el 65% de los participantes en el año 2019 y el 70% de los 2020 indican que la formación realizada contribuyó al mantenimiento del empleo, siendo los trabajadores con contratos temporales, quienes perciben esta contribución en menor medida (el 60% de los trabajadores con contrato temporal frente al 70% de los que tienen contrato indefinido).

### **e) Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente y garantizando la accesibilidad a las mismas.**

#### **e.1 ¿Contribuye la formación a la reducción de la brecha digital?, ¿en qué sectores?, ¿en qué colectivos?**

El volumen de participantes formados en competencias digitales muestra un crecimiento constante en los últimos años. En el año 2019 se forman un total de 261.018 participantes en competencias digitales (un 4,67% más que en el 2018). (Ver página 192).

En el año 2020, al igual que en el resto de las áreas, la participación en la formación en competencias digitales muestra un decrecimiento importante (en este caso, del -10,56%), contando un total de 233.447 participantes. Aun así, la tasa de variación interanual de participantes en el 2020 en competencias digitales es 6 puntos mejor que la del total general, poniendo de manifiesto la importancia de estas competencias en la formación de los trabajadores y las necesidades en este tipo de formación que se pusieron de manifiesto de forma especial con el confinamiento.

La participación en acciones formativas relacionadas con competencias digitales es mayor en los niveles de estudios más altos: los trabajadores más formados en estas competencias son titulados universitarios (que suponen el 47,20% del total de participantes en 2019 y el 46,60% en 2020) y los trabajadores con nivel educativo asimilable a la segunda etapa de educación secundaria (24,91% en 2019 y 23,78% en 2020). (Ver página 193).

La formación en competencias digitales en las mujeres se diferencia de la de los hombres: los hombres se forman más en competencias más técnicas como mantenimiento de equipos Informáticos y periféricos o lenguajes de programación, mientras las mujeres lo hacen en ofimática y herramientas de apoyo para el tratamiento de ficheros.

Como se verá posteriormente, los trabajadores encuestados valoran de forma muy positiva la formación en competencias digitales que se realiza en la empresa y consideran que debe seguir realizándose. La percepción de los trabajadores acerca de la mejora en sus competencias digitales no arroja, de forma global, un valor positivo y, además, desciende en 2020 con respecto a 2019, situándose en 3,08 puntos sobre un total de 10. (Ver página 200).

Sin embargo, esta percepción asciende considerablemente cuando los trabajadores han realizado una acción formativa relacionada con contenidos digitales y más aún cuando la formación realizada pertenece a la familia profesional Informática y Comunicaciones.

Podría pensarse que, con motivo de la crisis sanitaria, los trabajadores han tomado conciencia de sus carencias en este tipo de competencias, al tener que ponerlas en liza por motivos de fuerza mayor. Sobre este asunto, los expertos entrevistados han manifestado que la situación vivida durante el confinamiento ha supuesto un cambio en la percepción de la necesidad de formación en competencias digitales.

### e.2 ¿Qué porcentaje de formación se realiza on line?

La mayor parte de los participantes en la iniciativa de Formación programada por las empresas, en el año 2019, han realizado acciones formativas en modalidad presencial (el 76,20%) y el resto (22,82%) en teleformación. En 2020, la presencialidad cae como consecuencia de la pandemia (a pesar de que en esta modalidad se incluía el aula virtual), equiparándose la participación en ambas modalidades (el 52,76% de los participantes realizan acciones formativas en presencial y el 46,38% en teleformación). (Ver página 46).

### e.3 ¿Qué porcentaje de formación se realiza sobre contenidos de ofimática? ¿Y de adaptación de la digitalización de los procesos de gestión? ¿Qué porcentaje de formación se realiza sobre contenidos digitales? ¿Se han formado los trabajadores en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line?

Las especialidades formativas más programadas ligadas a **competencias digitales** fueron, tanto en 2019 como en 2020, las relacionadas con la agrupación de contenidos ofimáticos (informática de usuario/ofimática en general y ofimática) en las que se forman el 49,62% en 2019 y el 55,12% en 2020 de los participantes, siguiéndole en importancia la participación en acciones formativas de informática de desarrollo general (el 15,99% de los participantes en acciones relacionadas con competencias digitales se han formado en estos contenidos y el 12,98% del 2020). (Ver página 199).

Las especialidades formativas más programadas ligadas a competencias digitales fueron, tanto en 2019 como en 2020, las relacionadas con la agrupación de contenidos **ofimáticos** (informática de usuario/ofimática en general y ofimática), representando alrededor de la mitad de los participantes formados en competencias digitales en uno y otro año (el 49,62% en 2019 y el 55,12% en 2020). El 40,41% de las empresas encuestadas del 2019 y el 43,15% del 2020 formaron a sus trabajadores en competencia ofimáticas. Tanto estas empresas como los trabajadores consideran que esta formación es suficiente pero que se debe seguir programando.

A esta formación le ha seguido la formación en **digitalización de procesos**: el 30,31% de las empresas encuestadas del año 2019 y el 36,18% de los del 2020 indican que organizaron formación en estos contenidos, siendo una de las materias en las que se reconoce una mayor necesidad.

La formación en **contenidos digitales** y en **metodologías didácticas o herramientas de impartición on line** presenta una incidencia menor (el 28,24% de las empresas del año 2019 y el 41,60% de las del 2020 han realizado algún tipo de formación relacionada con contenidos digitales y el 29,02% del 2019 y el 36,18% del 2020 han realizado formación relacionada con metodologías didácticas o herramientas de impartición on line).

Tanto las empresas como los trabajadores encuestados indican que se necesitaría más formación en este tipo de competencias, subiendo ligeramente el porcentaje en el 2020, posiblemente como consecuencia de los cambios que ha producido la situación del confinamiento en las formas de trabajo.

## **Conclusiones sobre la evaluación de la eficacia, el impacto y la calidad: Evaluación del impacto de la COVID-19 en las iniciativas**

### **f.1 ¿Qué efectos ha tenido la pandemia en cuanto a la participación en la formación de empresas y trabajadores?**

A partir de la legislación dictada por el Gobierno para gestionar la crisis sanitaria, el Servicio Público de Empleo Estatal estableció una serie de medidas extraordinarias dirigidas a hacer frente al impacto de la COVID-19. (Ver página 208).

Tanto estas medidas, como la articulación de las mismas por la Fundae, han sido valoradas de forma muy positiva por las empresas formadoras (así lo han manifestado los expertos de empresas formadoras entrevistados en la fase cualitativa de esta evaluación), reconociendo tanto la rapidez de la reacción como la ventaja que ha supuesto la flexibilidad articulada para facilitar la formación de los trabajadores (siendo especialmente valoradas las medidas de flexibilización en los plazos y la posibilidad de utilizar el aula virtual).

Tal y como se ha visto con anterioridad, como consecuencia de la pandemia, la participación en la iniciativa ha disminuido considerablemente y también ha disminuido la tasa de cobertura, afectando al impacto de la iniciativa en la formación de los trabajadores (la participación global cae un -16,58%, la tasa de cobertura formativa un -12,14% y la poblacional un -11,89%). En consecuencia, descienden las acciones formativas realizadas (en un -21,25%) al amparo de la iniciativa.

También aumenta la caída de empresas formadoras (un -11,81%); sin embargo, la pérdida de empresas formadoras no afecta igual a todos los tipos de empresas: las empresas de más 250 trabajadores han seguido formando más a sus trabajadores.

Se ha asistido a un incremento de la formación impartida mediante teleformación, dadas las dificultades que suponían las medidas de protección sanitarias, consecuencia de la pandemia, para la formación presencial.

### **f.2 ¿Se ha realizado más formación en canal on-line? ¿Las aulas virtuales han sido un recurso eficaz?, ¿qué tipo de acciones se han realizado en mayor medida?, ¿en qué sectores y familias profesionales se han realizado?**

El 37,33% de las empresas que formaron a sus trabajadores durante el periodo COVID utilizaron el canal on line como consecuencia de la pandemia. (Ver página 210).

La valoración del aula virtual tanto por parte de las empresas como por parte de los trabajadores es muy positiva, tanto en lo que se refiere a su eficacia (el 82,11% de las empresas que la han utilizado consideran que es eficaz) como a su eficiencia (el 85,78% entienden que es eficiente en los costes). Además, el 82,61% de los trabajadores encuestados consideran que el aula virtual se debe mantener. (Ver página 213-216).

El aula virtual permite la comunicación entre el formador y los participantes en un entorno similar al de un aula presencial y ahorra tiempos de desplazamientos, lo que podría facilitar la formación de los trabajadores. Sin embargo, cuando se pregunta a las empresas sobre este tema sólo el 40,37% manifiestan estar de acuerdo con el hecho de que con el aula virtual los trabajadores participarían más en la iniciativa. Además, sólo el 36,70% de las empresas encuestadas consideran que el aula virtual tiene capacidad suficiente para sustituir a la presencialidad. Sobre este tema, existe un consenso claro: al igual que en la modalidad teleformación, no todos los contenidos pueden impartirse en esta modalidad.

Los expertos entrevistados de empresas formadoras han señalado que las dificultades para formarse durante la pandemia afectaron, tanto a los trabajadores de las actividades que podían desarrollarse en presencial como a las que no y que la formación a la que no se renunció fue la formación de carácter obligatorio que permite seguir con la actividad de la empresa (en algunos casos, teniendo que desdoblarse grupos, por el aforo, cuando no se podía impartir en aula virtual, por los contenidos formativos). Las empresas encuestadas refieren en el 36,30% de los casos, que solo realizaron la formación obligatoria y en el 34,42% que realizaron menos formación.

### **f.3 ¿La dificultad de realizar formación presencial ha supuesto una barrera para ciertos colectivos de trabajadores? ¿Las entidades han dispuesto de la información y recursos necesarios para continuar con su actividad formativa?**

El 70% de las empresas formadoras que quisieron utilizar el aula virtual para formar a sus trabajadores durante la pandemia, no tuvo ningún problema para hacerlo, según han manifestado ellas mismas en la encuesta realizada. (Ver páginas 214).

La mayor parte de las empresas organizaron el aula virtual utilizando los servicios de las consultoras que habitualmente facilitan la formación (el 74,14%). Además, un 44,01% de estas empresas organizaron algunas acciones impartidas en aula virtual con recursos internos, y el 16,78% lo hicieron con consultoras especializadas en formación virtual.

Las principales dificultades en las empresas, que sí han tenido problemas para impartir formación durante la pandemia a través de aula virtual, han sido la falta de recursos humanos para organizarla (así lo indica el 24,32% de estas empresas), seguida de la falta de medios tecnológicos suficientes bien de las empresas (12,16%), bien de los trabajadores (8,39%); siendo muy pocos los que no han encontrado en el mercado proveedores de plataformas de aula virtual (sólo el 1,03%).

En general, los participantes que utilizaron el aula virtual dispusieron de los medios suficientes, así lo indica el 91,85% de los encuestados. En el 62,13% de los casos, según ellos mismos indican, los medios fueron puestos a disposición por parte de la empresa.

### **f.4 ¿A cuántos trabajadores en situación de ERTE les ha ofrecido la empresa formación?**

De las empresas encuestadas que tuvieron trabajadores en ERTE, algo menos de la mitad (el 40,64%) los incluyeron en los planes de formación. Según los participantes encuestados, el 22,67% realizaron formación estando en situación de ERTE. (Ver página 209).

## **Evaluación de la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos**

### **g.1 ¿Es eficiente el grado de bonificación de las empresas respecto a la totalidad del crédito asignado? Y ¿respecto a los presupuestos anuales?**

El presupuesto inicial de formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en 2019 ascendió a 1.178 millones de euros (1.147 millones de euros inicial más los remanentes de las convocatorias de formación y adquisición de competencias digitales y de formación en diálogo social y negociación colectiva). Del total de este presupuesto, 661,4 millones de euros se destinaron a las bonificaciones a las empresas. En el año 2020, el presupuesto inicial de formación dirigido prioritariamente a trabajadores ocupados fue de 1.170 millones de euros, un ligero aumento del 2% con respecto al presupuesto inicial de 2019, asignándose más de la mitad

(57,7% en 2019 y 56,5% en 2020.) a la iniciativa de acciones de formación programada por las empresas. (Ver página 216).

En el año 2019, las empresas formadoras contaron con un crédito asignado de 875,32 millones de euros, dispusieron de 547,24 millones de euros y conciliaron un total de 495,39 millones de euros. El crédito asignado en el año 2020 asciende a 907,37 millones de euros, llegando a su máximo histórico. A pesar de existir un número mayor de empresas potencialmente usuarias del sistema, reflejo de un mejor comportamiento de la economía, el crédito del que disponen las empresas cae un 24,17%, con la consecuente pérdida de eficiencia, al menos a nivel global. (Ver página 217).

Al igual que el crédito asignado ha ido creciendo progresivamente desde 2004 hasta 2020, como consecuencia de una evolución positiva del PIB registrada en el periodo 2016-2019, también lo ha hecho la cantidad de recursos financieros que no han sido empleados por las empresas formadoras pudiendo recurrir a ellos, perdiendo el sistema eficiencia en el uso de los recursos, rondando los 500 millones de euros el crédito no dispuesto en el ejercicio 2020 y algo más de 300 millones de euros en 2019.

La valoración que realizan las empresas sobre la adecuación del crédito disponible alcanzó 6,01 y 6,71 puntos de media en 2019 y 2020 respectivamente sobre 10 (donde un punto es la peor valoración y 10 puntos la mejor posible). Las empresas que forman a sus trabajadores todos los años y organizan la formación de forma propia presentan una mejor valoración sobre su asignación del crédito. (Ver página 218).

La tasa de aprovechamiento presenta una tendencia descendente desde 2016, llegando en 2020 hasta el 45,73%, su valor más bajo, aunque este último dato resulta excepcional debido a la crisis sanitaria. Por el contrario, la tasa de utilización se ha mantenido bastante estable (90,89% en 2018 y 90,53% en 2019, al no estar disponibles a la fecha de cierre del informe los datos correspondientes a 2020) lo que parece indicar que el grado de eficiencia de la utilización del crédito es considerablemente bueno. (Ver página 226-232).

Las empresas de entre 10 a 49 empleados son las que acumulan una mayor proporción del crédito total, con porcentajes que rondan o superan una quinta parte de todo el crédito correspondiente a los años 2019 y 2020, tanto en asignado como en dispuesto (aunque también son las que acumulan una mayor proporción del crédito no dispuesto). Por el contrario, las empresas de entre 6 y 9 trabajadores son las que menos crédito asignado y dispuesto tienen, en consonancia con el bajo número de participantes y de empresas en la iniciativa, acumulando la menor proporción también de crédito no dispuesto.

En términos generales, tanto las empresas de 1 a 5 empleados como las mayores de 4.999 aprovechan una mayor parte del crédito asignado para actividades de formación en 2019, siendo nuevamente en 2020 las empresas de 1 a 5 las que mejor aprovechan su crédito, aunque no es así en el caso de las mayores de 4.999 trabajadores. La eficiencia -medida a través de la tasa de utilización del crédito- es muy adecuada, aunque menor (81,19% en las empresas de 1 a 5 trabajadores y 84,95% en las empresas de 6 a 9) en las empresas de menor tamaño que son las que cuentan con menos recursos para gestionar correctamente el crédito dedicado a la formación de sus trabajadores.

El sector servicios es el que concentra la mayor parte del crédito tanto asignado, como dispuesto y conciliado, lo que resulta previsible dado el gran peso de este sector en la economía nacional y su participación en la iniciativa que se ve reflejada no sólo en el volumen de empresas y participantes, sino también en la disposición de una proporción del crédito general superior a la que le correspondería por su peso en la economía.

El sector industrial es el siguiente en concentración del crédito (un sector conformado por grandes empresas en mayor medida que el resto, por lo que pese a representar algo más del 7% del conjunto de empresas nacional, es capaz de acaparar una mayor proporción de crédito que sectores con un número mayor de empresas). Los sectores agricultura, construcción, comercio y hostelería mantienen una concentración de crédito inferior, no apreciándose variaciones anuales significativas entre los ejercicios 2019 y 2020 en cuanto

a las proporciones que representa cada sector productivo considerado, tanto del crédito asignado como del crédito dispuesto.

Al igual que ocurre con la distribución de las empresas formadoras en cuanto a su tipología, la mayoría del crédito (tanto asignado, como dispuesto y conciliado) se concentra en la formación agrupada, en detrimento de la propia; no existiendo grandes diferencias entre las tasas de aprovechamiento y utilización por tipología de empresa formadora (la tasa de aprovechamiento es algo mejor en la formación agrupada y la de utilización, en la propia, como es de esperar dado el carácter de las empresas formadoras que se ubican en una y otra tipología).

## **g.2 ¿Cómo se comportan los costes?**

La inversión privada en formación ha seguido una tendencia creciente desde el año 2004. En el ejercicio 2019, llegó a su máximo histórico, con una inversión privada de 1.352.885.575,96€, aunque el retroceso de la actividad formativa en 2020 (la inversión descendió un 29,11%) haya hecho que vuelva a niveles próximos a los del año 2007. El coste medio hora/participante de financiación pública ha sufrido leves variaciones, pero en este caso, el efecto del ejercicio 2020 ha supuesto una leve modificación (8,28€ hora participante en 2019 y 7,78€ hora/participante en 2020). En consecuencia, el coste medio hora/participante total ha sufrido los cambios derivados de la fluctuación de la inversión privada (20,47€ hora/participante en 2019 y 17,97€ hora/participante en 2020). *(Ver página 233-237).*

En el 2019 el 21% del total de la inversión privada se concentraba en las empresas de más de 4.999 trabajadores, no llegando al 3% la inversión en las pequeñas empresas. Cuando se incorpora la inversión privada a la financiación total (parte pública más parte privada) se observan las principales diferencias por estratos de asalariados en los costes medios hora/participante, ascendiendo de forma muy considerable conforme es mayor el tamaño de la empresa.

Respecto a los costes medios totales, por territorio, en primer lugar, podemos constatar una bajada generalizada de los mismos en 2020 con respecto a 2019 en prácticamente todos los territorios, excepto en Castilla y León y País Vasco, donde se incrementaron. En este caso, el precio medio más alto lo ostenta País Vasco en 2020 con 27,51€ hora/participante y el más bajo la ciudad autónoma de Melilla con 10,21€ hora/participante también en 2020.

Desde el punto de vista del sector productivo, el sector servicios aporta algo más de la mitad de la inversión privada total, en los años 2019 y 2020, en consonancia con la gran representatividad de este en la economía española y su participación en la iniciativa. Destaca también el sector industrial que aporta una proporción cercana la cuarta parte de la inversión total.

Las mayores distancias se encuentran en los costes medios totales, donde la diferencia de precio medio entre el sector industrial y el resto de los sectores es muy destacable y se mantiene en los dos ejercicios analizados.

## **g.3 ¿Qué otros factores afectan a la eficiencia de la iniciativa?**

Uno de los condicionantes observados que afectan a la eficiencia de la iniciativa es el elevado grado de desconocimiento de los distintos elementos del proceso y de las herramientas que la Fundae pone a disposición de las empresas formadoras y organizadoras para la gestión de la iniciativa. *(Ver página 237-244).*

Dicho desconocimiento proviene fundamentalmente de la forma en la que se organiza la formación, siendo en su mayoría formación agrupada. De este modo, las entidades externas son las que realizan todos los procesos ligados a la gestión y justificación de la formación realizada al amparo de la iniciativa. En

consecuencia, cuanto más agrupado el sistema, más dependencia tienen las empresas formadoras, y muy en especial las de menor tamaño, disminuyendo su control sobre su propia formación.

Se han considerado una serie de grupos de factores condicionantes para determinar en qué medida podrían condicionar la eficiencia de la iniciativa.

#### 1) Factores condicionantes en relación con los plazos de comunicación establecidos en la gestión de la formación.

El 32,38% de las empresas formadoras de 2019 y el 38,50% de las de 2020 indican que los plazos de comunicación que establece Fundae son adecuados. El acortamiento de plazos de comunicación, a raíz de la crisis sanitaria, es considerado como una medida que agiliza la gestión. Hay que destacar la elevada proporción de empresas formadoras que manifiestan desconocer dichos plazos (el 60,36% en el año 2019 y el 53,23% en el año 2020), posiblemente como consecuencia del elevado nivel de agrupación en la organización de la formación en el sistema.

#### 2) Factores condicionantes en procedimientos de gestión relativos a la fase de certificación y justificación de costes.

Las empresas tienen dificultades para realizar los procedimientos de justificación. En unos casos, porque participan en la formación de forma agrupada y no realizan dichos procesos (los desconocen) y en otros, porque tienen temor a cometer errores. En 2020, las empresas encuestadas han valorado mejor este aspecto, mientras que en 2019 fueron el 34,72% de las mismas las que percibieron sencillez en los procesos de certificación y justificación de costes, en 2020 lo hicieron un 46,51% de las mismas.

#### 3) Factores condicionantes en los procesos de bonificación ante la Seguridad Social.

La bonificación de la formación ante la Seguridad Social es el elemento en el que las empresas tienen más inseguridad. Alrededor del 20%, en ambos ejercicios, de las empresas manifiestan que no se trata de un proceso sencillo, pero es más llamativa la proporción de las empresas que refieren desconocerlos, un 50% y un 40% en 2019 y 2020 respectivamente.

#### 4) El desconocimiento de herramientas y procedimientos como factor condicionante en la eficacia de la iniciativa.

El grado de desconocimiento sobre los procedimientos que es preciso llevar a cabo en las distintas fases de la formación programada por las empresas es bastante elevado, siendo el conocimiento del crédito del que dispone el único aspecto de los cinco considerados (crédito del que se dispone, plataforma FUNDAE, gestión administrativa, justificación de costes y proceso de bonificación ante la SS) que alcanza los 6 puntos en una escala de conocimiento de los distintos elementos donde 1 refleja total desconocimiento y 10 total conocimiento. El nivel de conocimiento se incrementa, como era de esperar en las empresas que eligen la formación propia como modalidad de gestión, con valoraciones netamente superiores a empresas que optan por otros tipos de modalidades. Por último, en cuanto al grado de conocimiento de las empresas formadora sobre la posibilidad de reservar el crédito para el siguiente ejercicio es muy bajo, pese haber pasado en 2019 del 35,52% al 42,2% en 2020. La posibilidad de compartir el crédito entre las empresas de un mismo grupo es una alternativa más conocida (el 60%, de las empresas encuestadas con capacidad para hacerlo así lo indican) y cuando esta posibilidad se conoce, en general, es muy bien acogida.

## Anexo I. Matriz de evaluación

Evaluación del objetivo: 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	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
PREGUNTAS DE EVALUACIÓN							
¿Cuál es el grado de alcance de la iniciativa en relación con la formación de los trabajadores?	EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA / EFICIENCIA	Operativo	Población atendida	B11	Volumen de participantes formados en acciones formativas y tasa de variación interanual.	Número de participantes formados en grupos formativos cuya finalización ha sido notificada	Sumatorio de participantes finalizados en algún grupo cuya finalización ha sido notificada.  Tasa de variación interanual: número de participantes formados del año observado - número de participantes formados año anterior / número de participantes formados año anterior * 100.
				B12	Tasa de participación de trabajadores en acciones formativas.	Porcentaje de la diferencia entre los participantes en acciones formativas y los trabajadores con distinto identificador de persona física (NIF) que se forman en el año objeto de evaluación.	Número de participantes formados en acciones formativas - trabajadores formados / por el total de trabajadores formados * 100.
				B14	Volumen de trabajadores con PIF finalizado y tasa de variación interanual.	Número de trabajadores con Permiso Individual de Formación finalizado en el año objeto de evaluación.	Sumatorio del total de trabajadores con distinto identificador de persona física que han finalizado los permisos individuales de formación entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.  Tasa de variación interanual: número de trabajadores con PIF finalizado del año observado – número de trabajadores con PIF finalizado del año anterior / número de trabajadores con PIF finalizado año anterior * 100.
¿Cuál es el grado de cobertura alcanzada de trabajadores y participantes?	EFICACIA	Específico	Acceso a la formación	B29	Tasa de cobertura formativa de participantes finalizados y variación interanual.	Porcentaje de participantes formados sobre universo de asalariados sector privado de la Encuesta de Población Activa (EPA) en el 2º trimestre del año evaluado.	Sumatorio total del número de participantes formados /Sumatorio total de trabajadores asalariados del universo EPA (2º trimestre).  Tasa de variación interanual: tasa de cobertura del año observado – tasa de cobertura del año anterior / tasa de cobertura del año anterior * 100.
				B30	Tasa de cobertura poblacional de trabajadores finalizados y variación interanual.	Porcentaje de trabajadores formados que han participado en, al menos, un grupo formativo sobre el volumen de trabajadores asalariados según Encuesta de Población Activa (EPA), teniendo como referencia el II trimestre del año del Instituto Nacional de Estadística (INE).	Sumatorio total del número de trabajadores formados /Sumatorio total de trabajadores asalariados del universo EPA (2º trimestre).  Tasa de variación interanual: tasa de cobertura del año observado – tasa de cobertura del año anterior / tasa de cobertura del año anterior * 100.



EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: 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	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
PREGUNTAS DE EVALUACIÓN							
¿Cuál es el grado de multiparticipación?				B28	Tasa de multiparticipación.	Número medio de acciones / grupos realizados por cada persona formada con distinto identificador en el año objeto de evaluación.	Cociente del sumatorio de participantes formados entre el sumatorio de trabajadores formados.
¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de formación programada por las empresas por parte de los trabajadores?				B31	Grado de conocimiento de la iniciativa de la formación programada por las empresas por parte de trabajadores.	Porcentaje de empresas formadoras o trabajadores formados que declaran conocer la iniciativa de Formación Programada por las empresas.	Número de empresas o trabajadores que declaran conocer la iniciativa * 100 / Número total de empresas o trabajadores que responden a la pregunta en la encuesta.
¿Cuáles son las motivaciones de los trabajadores para participar en la formación programada por las empresas?	EFICACIA	Específico	Acceso a la formación	G10	Motivaciones de los trabajadores para participar en la iniciativa	Proporción de trabajadores participantes según su motivación para participar en la iniciativa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación obligatoria</li> <li>- Formación necesaria para el trabajo</li> <li>- Formación necesaria para la obtención de una habilitación profesional</li> <li>- Siempre que puedo, participo.</li> </ul>	Sumatorio del total de participantes según su motivación para participar en la formación programada por las empresas/ total de participantes.
¿En qué competencias se han formado los trabajadores?, ¿competencias transversales?, ¿competencias específicas?, ¿en qué áreas o familias profesionales?	EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA / EFICIENCIA	Operativo	Formación gestionada	B1	Volumen de acciones o grupos formativos realizados y tasa de variación interanual.	Número de acciones o grupos formativos realizados en la iniciativa de formación programada por las empresas.	Sumatorio de las acciones o grupos formativos realizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.  Tasa de variación interanual: número de acciones o grupos formativos realizados del año observado – número de acciones o grupos formativos realizados del año anterior / número acciones o grupos formativos año anterior * 100.
				B2	Volumen de horas de formación realizada en acciones /grupos formativos y tasa de variación interanual.	Número total de horas de formación que realizan los participantes formados en la iniciativa de la Formación Programada por las Empresas.	Sumatorio de las horas totales de los participantes formados realizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. Se calcula multiplicando el número de horas del grupo x número de participantes formados.  Tasa de variación interanual: número de horas totales de los participantes formados del año observado - número de horas totales de los participantes formados año anterior / número de horas totales de participantes formados año anterior * 100
				B3	Duración media de las acciones de formación impartidas	Duración media en horas de las acciones de formación impartidas en la iniciativa	Cociente entre el total de horas de formación impartidas y el número total de acciones o grupos formativos realizados.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: 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	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
PREGUNTAS DE EVALUACIÓN							
						de la formación programada por las empresas.	Tasa de variación interanual: cociente entre la diferencia de la duración media del año actual-la duración media del año anterior/ duración media del año anterior*100
				B4	Volumen de permisos individuales de formación (PIF) finalizados y tasa de variación interanual.	Número de permisos finalizados en la iniciativa de Permisos Individuales de Formación (PIF).	Sumatorio del número total de permisos finalizados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.  Tasa de variación interanual: número de permisos individuales finalizados del año observado - número permisos individuales finalizados del año anterior / número permisos individuales finalizados año anterior * 100.
				B5	Volumen de horas de formación realizadas en Permisos Individuales de Formación (PIF) y tasa de variación interanual.	Número total de horas de formación que utilizan los trabajadores con permisos individuales de formación finalizados para la realización de acciones formativas.	Volumen: sumatorio de las horas de formación totales de los PIF finalizados, realizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.  Tasa de variación interanual: número de horas realizadas del año observado - número de horas realizadas del año anterior / número de horas realizadas año anterior * 100
				B6	Duración media de los permisos individuales de formación y tasa de variación interanual	Duración media en horas de los permisos individuales de formación finalizados.	Duración media en horas de los permisos individuales de formación finalizados.  Tasa de variación interanual: cociente entre la diferencia de la duración media del año actual-la duración media del año anterior/ duración media del año anterior*100.
	EFICACIA	Específico	Adquisición competencias	B34	Volumen de participantes en competencias en idiomas o lingüísticas y tasa de variación interanual.	Número de participantes formados en idiomas o habilidades lingüísticas a través de la formación formal o no formal.	Volumen: sumatorio del número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales transversales en materia de idiomas o habilidades lingüísticas.  Tasa de variación interanual: Tasa de variación interanual: volumen de participantes formados en competencias en materia de idiomas o lingüísticas del año observado – volumen de participantes formados en competencias de idiomas o lingüísticas del año anterior / volumen de participantes formados en competencias de idiomas o del año anterior * 100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: 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	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
PREGUNTAS DE EVALUACIÓN							
				B35	Volumen de participantes en competencias transversales y tasa de variación interanual	Número de participantes formados en materias transversales a través de la formación formal o no formal.	<p>Volumen: sumatorio del número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales transversales.</p> <p>Tasa de variación interanual: volumen de participantes formados en competencias transversales del año observado – volumen de participantes formados en competencias transversales del año anterior / volumen de participantes formados en competencias transversales o del año anterior * 100.</p>
				B36	Volumen de participantes en competencias técnicas del sector y tasa de variación interanual.	Número de participantes formados en materias y especificaciones técnicas enmarcadas en los procesos productivos y/o de servicios, adquiridas a través de la formación formal o no formal.	<p>Volumen: sumatorio del número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector.</p> <p>Tasa de variación interanual: volumen de participantes formados en competencias técnicas del sector del año observado – volumen de participantes formados en competencias técnicas del sector del año anterior / volumen de participantes formados en competencias técnicas del sector o del año anterior * 100</p>
				B38	Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad y tasa de variación interanual	Número total de trabajadores formados en Certificados de profesionalidad en el año objeto de evaluación.	<p>Volumen: sumatorio del total de trabajadores formados en alguna unidad, módulo o certificado completo de profesionalidad.</p> <p>Tasa de variación interanual: volumen de participantes formados en certificados de profesionalidad del año observado – volumen de participantes formados en certificados de profesionalidad del año anterior / volumen de participantes formados en certificados de profesionalidad del año anterior * 100.</p>
¿La formación realizada es aplicable al puesto de trabajo?, ¿ha permitido a los trabajadores realizar mejor sus funciones? ¿Les ha supuesto asumir nuevas funciones? ¿Les ha posibilitado un cambio de puesto?, ¿les ha facilitado el acceso a mejores condiciones laborales? ¿Ha contribuido a su desarrollo personal?	IMPACTO	Global	Mantenimiento del empleo	B39	Tasa de trabajadores que considera que la formación recibida es aplicable a su puesto de trabajo	Porcentaje de trabajadores con un grado de acuerdo alto o muy alto con la aplicación de la formación realizada en la empresa al puesto de trabajo.	Sumatorio de trabajadores que declaran un grado de acuerdo alto o muy alto en la pregunta sobre la aplicación de la formación al puesto de trabajo / total de trabajadores encuestados que respondieron a la pregunta X 100.
				B40	Tasa de trabajadores que considera que la formación recibida les ha permitido desarrollar nuevas tareas / funciones.	Porcentaje de trabajadores que afirman que la formación realizada les ha facilitado desarrollar nuevas tareas y/o funciones.	Sumatorio de trabajadores con declaración afirmativa en la pregunta sobre el desarrollo de nuevas tareas funciones / total de trabajadores encuestados que respondieron a la pregunta *100

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: 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	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
PREGUNTAS DE EVALUACIÓN							
				B41	Tasa de trabajadores que consideran que la formación recibida les ha permitido mejorar en su puesto de trabajo o promocionar	Porcentaje de trabajadores que afirman que la formación realizada les ha permitido mejorar en su puesto de trabajo o promocionar.	Porcentaje de trabajadores que afirman que la formación realizada les ha permitido mejorar en su puesto de trabajo o promocionar.
				B42	Tasa de trabajadores que considera que la formación ha contribuido a mantenerlos empleados en el mercado laboral	Porcentaje de trabajadores que afirman que la formación realizada les ha permitido mejorar en su puesto de trabajo o promocionar.	Sumatorio de trabajadores formados con declaración afirmativa en la pregunta sobre el mantenimiento de su empleo / total de trabajadores encuestados que respondieron a la pregunta * 100.
	CALIDAD/ ADECUACIÓN	Contexto	Necesidades de los trabajadores	B57	Tasa de trabajadores que valoran que la formación incide en su desarrollo profesional y personal	Porcentaje de trabajadores formados que se muestran de acuerdo con cada una de las afirmaciones propuestas en relación con la contribución de la formación en su desarrollo profesional y personal.	Sumatorio de trabajadores formados que contestan afirmativamente a cada aspecto de mejora personal o profesional / número total de respuestas dadas para el conjunto de aspectos contemplados en la encuesta * 100.
¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de Permisos individuales de Formación (PIF) por parte de los trabajadores? ¿Por parte de las empresas?	EFICACIA	Específico	Acceso a la formación	B32	Grado de conocimiento de la iniciativa de permisos individuales de formación (PIF) por parte de empresas y trabajadores	Porcentaje de empresas o trabajadores que declaran conocer la iniciativa de Permisos Individuales de Formación.	Número de empresas o trabajadores que declaran conocer la iniciativa / Número total de empresas o trabajadores que responden a la pregunta en la encuesta * 100.
¿Las condiciones del Permiso se adecúan a las necesidades de los trabajadores? ¿Por qué?	CALIDAD	Contexto	Necesidades de los trabajadores	G8	Valoración de la adecuación del PIF a las necesidades trabajador	Porcentaje de trabajadores que valoran positivamente la adecuación del PIF realizado a sus necesidades.	Número de trabajadores que valoran positivamente la adecuación del PIF/ Número de trabajadores que han realizado PIF*100.
¿A qué titulaciones dan acceso los PIF financiados?	EFICACIA	Específico	Mejorar cualificación	B37	Volumen de trabajadores con Permisos Individuales de Formación (PIF) por titulación a la que da acceso la formación.	Número total de trabajadores con permisos individuales de formación finalizados para realizar acciones formativas conducentes a una titulación oficial.	Sumatorio de los participantes finalizados en permisos individuales de formación, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.
¿Por qué causas no se han autorizado PIF en las empresas?	CALIDAD/ ADECUACIÓN	Contexto	Necesidades empresas	B54	Causas por las que no se autorizan PIF en la empresa.	Porcentaje de respuestas de cada una de las causas por las que las empresas no autorizan permisos individuales de formación a sus trabajadores.	Sumatorio de respuestas afirmativas a cada causa que declaran las empresas para NO autorizar PIF / número total de respuestas dadas para el conjunto de causas declaradas * 100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.) PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
¿Cuál es el grado de alcance de las iniciativas en relación con la participación de las empresas?	EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA / EFICIENCIA	Operativo	Población atendida	B7	Volumen de empresas formadoras y tasa de variación interanual.	Número de empresas que cuentan con formación notificada en el sistema en la iniciativa de la Formación Programada por las Empresas.	Sumatorio de las empresas formadoras entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.  Tasa de variación interanual: número de empresas formadoras del año observado - número de empresa formadoras año anterior / número de empresas formadoras año anterior * 100.
				B8	Volumen de empresas con crédito dispuesto y tasa de alcance I.	Número de empresas formadoras que han dispuesto de crédito para formar a sus trabajadores en la iniciativa de la Formación Programada por las Empresas.	Sumatorio de empresas formadoras que han dispuesto de su crédito en acciones formativas, siendo el crédito dispuesto mayor que cero.  Tasa de alcance: volumen alcanzado en la gestión y la totalidad conseguida: Número de empresas formadoras con crédito dispuesto / total de empresas formadoras.
				B9	Volumen de empresas con crédito dispuesto bonificado y tasa de alcance II	Número de empresas formadoras que han dispuesto de crédito para formar a sus trabajadores y han aplicado la bonificación por la formación realizada en la iniciativa de la Formación Programada por las Empresas.	Sumatorio de empresas formadoras con crédito dispuesto y que su bonificación aplicada en TGSS es mayor que cero.  Tasa de alcance: número de empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado / total de empresas formadoras.
				B10	Volumen de empresas con crédito conciliado y tasa de alcance	Número de empresas formadoras que han sido objeto de la comprobación de la formación bonificada en la iniciativa de la Formación Programada por las Empresas.	Sumatorio de empresas formadoras con crédito conciliado o comprobado tras ser practicada la bonificación.  Tasa de alcance: número de empresas formadoras con crédito conciliado / total de empresas formadoras.
				B13	Volumen de empresas formadoras con PIF finalizado y tasa de variación interanual.	Número de empresas formadoras que autorizan Permisos Individuales de Formación finalizados en el año que se evalúa.	Sumatorio de empresas que autorizan Permisos Individuales de Formación finalizados.  Tasa de variación interanual: número de empresas formadoras con PIF finalizado del año observado – número de empresas formadoras con PIF finalizado del año anterior/ número de empresas formadoras con PIF finalizado del año anterior * 100.
¿Cuál es el grado de cobertura empresarial?	EFICACIA	Específico	Acceso a la formación	B27	Tasa de cobertura de las empresas formadoras y variación interanual.	Porcentaje de empresas formadoras en el año que se evalúa, en relación con el total de empresas cotizantes por formación profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).	Cociente del sumatorio de empresas que realizan formación para sus trabajadores (empresas formadoras) entre el total de empresas cotizantes por Formación profesional inscritas en la TGSS x 100.  Tasa de variación interanual: tasa de cobertura del año observado – tasa de cobertura del año anterior / tasa de cobertura del año anterior * 100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.) PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
¿Qué elementos están incidiendo en el acceso de la iniciativa?				G104a	Causas por las que las que no se realiza formación en la empresa todos los años	Porcentaje de empresas formadoras que no realizan formación para sus trabajadores todos los años, según las causas.	Número de empresas que no realizan formación para sus trabajadores todos los años según la causa/Número de empresas que no realizan formación para sus trabajadores todos los años*100.
				G104	Principales motivaciones de las empresas para participar en ambas iniciativas	Porcentaje de empresas formadoras que realizan formación para sus trabajadores todos los años, según las causas.	Número de empresas que realizan formación para sus trabajadores todos los años según la causa/Número de empresas que realizan formación para sus trabajadores todos los años*100.
¿Qué caracteriza el acceso de las empresas a la iniciativa?, ¿Cuál es el perfil de las empresas formadoras?, ¿Acceden directamente o a través de intermediarios?	EFICACIA	Específico	Acceso a la formación	B23	Tasa de acceso de las empresas formadoras	Relación entre las empresas que cuentan con un grupo válido notificado (empresas formadoras) respecto a las que se dan de alta en el sistema (empresas registradas).	Número de empresas formadoras / Número de empresas registradas*100.
				B24	Tasa de fidelización de las empresas formadoras	Porcentaje de empresas formadoras que, habiendo realizado formación en el año anterior, vuelven a participar en la iniciativa al año siguiente.	Cociente entre el sumatorio de empresas formadoras coincidentes en su número de identificación fiscal (CIF) entre el año observado y el siguiente, dividido entre las empresas formadoras del año observado *100.
				B25	Tasa de abandono de las empresas formadoras.	Porcentaje de empresas formadoras que, habiendo realizado formación en el año anterior, NO vuelven a participar en la iniciativa durante el año siguiente, permaneciendo activas en el fichero de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).	Cociente entre el sumatorio de empresas formadoras NO coincidentes en su número de identificación fiscal (CIF) entre el año observado y el siguiente, dividido entre las empresas formadoras del año observado *100.
				B26	Tasa de renovación de las empresas formadoras.	Porcentaje de empresas formadoras que no realizan formación en el año anterior al observado y si realizan acciones formativas en el año siguiente al observado.	Cociente entre el sumatorio de empresas formadoras NO coincidentes en su número de identificación fiscal (CIF) entre el año de observación y el anterior, dividido entre las empresas formadoras del año de observación *100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.) PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
	EFICACIA	Específico	Acceso a la formación	G136	Porcentaje de empresas que programan formación para sus trabajadores todos los años.	Porcentaje de empresas que programan formación para sus trabajadores todos los años.	Sumatorio de empresas que programan formación para sus trabajadores todos los años/ total de empresas formadoras*100.
¿Qué papel juegan las entidades externas?	EFICACIA	Específico	Acceso a la formación	B33	Volumen de entidades externas y tasa de variación interanual.	Número de entidades externas con formación realizada y porcentaje de variación interanual.	Sumatorio de entidades externas con al menos un grupo formativo realizado o permiso individual de formación finalizado.  Tasa de variación interanual: número de entidades externas con formación realizada del año observado - número de entidades externas con formación realizada del año anterior / número de entidades externas con formación realizada del año anterior x 100.
				G115	Tasa de acceso de entidades externas	Relación entre las entidades externas que cuentan con un grupo válido notificado respecto a las que se dan de alta en el sistema.	Número de entidades externas que cuentan con algún grupo notificado/ Número de entidades externas dadas de alta en el sistema*100.
				G117	Valoración de las entidades externas	Porcentaje de empresas formadoras que valoran positivamente las entidades externas.	Número de empresas formadoras que valoran de forma positiva a las entidades externas con las que trabajan/ Número de empresas formadoras*100.
	EFICACIA	Específico	Acceso a la formación	G137	Porcentaje de empresas formadoras que trabajan siempre con las mismas entidades externas.	Porcentaje de empresas formadoras que trabajan siempre con las mismas entidades externas.	Sumatorio de empresas formadoras que trabajan siempre con las mismas entidades externas/ total de empresas formadoras*100.
Si no bonificara la formación, ¿formarían las empresas a sus trabajadores? ¿En qué medida?	EFICACIA	Específico	Acceso a la formación	G118	Tasa de empresas formadoras que no formaría a sus trabajadores si no fuese por las iniciativas.	Porcentaje de empresas formadoras que no formaría a sus trabajadores si no fuese por las iniciativas.	Número de empresas formadoras no formaría a sus trabajadores si no fuese por las iniciativas/ Número de empresas formadoras*100.
				G120	Valoración del apoyo de la Fundae a las empresas en materia de formación bonificada (gestión /soporte)	Porcentaje de empresas formadoras que valoran positivamente el apoyo de Fundae en gestión y soporte.	Número de empresas formadoras que valoran positivamente el apoyo de Fundae en gestión y soporte/ Número de empresas formadoras*100.
				G121	Valoración de la orientación e información de la Fundae a las empresas en materia de formación bonificada	Porcentaje de empresas formadoras que valoran positivamente el apoyo de Fundae en orientación e información.	Número de empresas formadoras que valoran positivamente el apoyo de Fundae en orientación e información/ Número de empresas formadoras*100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.) PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
La formación programada por las empresas, ¿Contribuye a la mejora del clima laboral? ¿Contribuye al acceso a nuevos mercados, a la internacionalización y a la competitividad de las empresas? ¿De qué otra manera contribuye la formación a la competitividad y productividad de las empresas?	IMPACTO	Global	Competitividad empresarial	B45	Tasa de empresas que considera que la formación ha contribuido al acceso a nuevos mercados.	Porcentaje de empresas formadoras que valoran, con un grado de acuerdo alto o muy alto, la contribución de la formación a favorecer el acceso a nuevos mercados.	Sumatorio de empresas formadoras con un grado de acuerdo alto o muy alto sobre la formación como elemento que favorece el acceso a nuevos mercados / total de empresas formadoras que respondieron a la pregunta x 100.
				G124	Tasa de empresas que considera que la formación ha contribuido a la internacionalización (valoración media 1-10)	Valoración media sobre la afirmación “la formación ha contribuido a la internacionalización”.	Media de las puntuaciones de las empresas formadoras sobre la afirmación “la formación ha contribuido a la internacionalización”.
				G125	Tasa de empresas que considera que la formación ha contribuido a la competitividad de la empresa (valoración media 1-10).	Valoración media sobre la afirmación “la formación ha contribuido a la competitividad de la empresa”.	Media de las puntuaciones de las empresas formadoras sobre la afirmación “la formación ha contribuido a la competitividad de la empresa”.
				B44	Tasa de empresas que considera que la formación mejora el clima laboral de su empresa (valoración media 1-10).	Porcentaje de empresas formadoras que valoran, con un grado de acuerdo alto o muy alto, la contribución de la formación a la mejora del clima laboral.	Sumatorio de empresas formadoras con un grado de acuerdo alto o muy alto sobre la formación como elemento que mejora el clima laboral / total de empresas formadoras que respondieron a la pregunta * 100.
				B43	Tasa de empresas que valoran la formación de sus trabajadores como elemento que favorece la productividad de sus equipos de trabajo (valoración media 1-10)	Porcentaje de empresas formadoras que valoran, con un grado de acuerdo alto o muy alto, que la formación de sus trabajadores es un elemento que favorece la productividad en sus equipos de trabajo.	Sumatorio de empresas formadoras con un grado de acuerdo alto o muy alto sobre la formación como elemento que favorece su productividad/ total de empresas formadoras que respondieron a la pregunta * 100.
				B46	Tasa de empresas que considera que la formación ha contribuido a incorporar innovación y especialización de sus productos o servicios (valoración media 1-10).	Porcentaje de empresas formadoras que valoran, con un grado de acuerdo alto o muy alto, la contribución de la formación en la especialización de la empresa en procesos productivos y servicios.	Sumatorio de empresas formadoras con un grado de acuerdo alto o muy alto sobre la formación como elemento que favorece la especialización en procesos productivos y servicios / total de empresas formadoras que respondieron a la pregunta * 100.
Los PIF, ¿Contribuyen a la mejora del clima laboral? ¿De qué otra manera contribuye la formación a la competitividad	IMPACTO	Global	Competitividad empresarial	G131	Tasa de empresas que valoran los PIF como elemento que favorece el clima laboral	Porcentaje de empresas que valoran los PIF como elemento que favorece el clima laboral.	Número de empresas formadoras que valoran los PIF como elemento que favorece el clima laboral/ Número de empresas formadoras*100.



EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.) PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
y productividad de las empresas?				G132	Tasa de empresas que valoran los PIF como elemento que favorece la promoción interna del trabajador	Porcentaje de empresas que valoran los PIF como elemento que favorece la promoción interna del trabajador.	Número de empresas formadoras que valoran los PIF como elemento que favorece la promoción interna del trabajador/ Número de empresas formadoras*100.
				G133	Tasa de empresas que valoran los PIF como elemento que favorece la mejora de la productividad del trabajador	Porcentaje de empresas que valoran los PIF como elemento que favorece la mejora de la productividad del trabajador.	Número de empresas formadoras que valoran los PIF como elemento que favorece la mejora de la productividad del trabajador.
				G134	Tasa de empresas que valoran los PIF como elemento que favorece el incremento de la especialización del trabajador	Porcentaje de empresas que valoran los PIF como elemento que favorece el incremento de la especialización del trabajador.	Número de empresas formadoras que valoran los PIF como elemento que favorece el incremento de la especialización del trabajador/ Número de empresas formadoras* 100.

Evaluación del objetivo: 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. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
¿Existe una detección de necesidades en las empresas?, ¿es interna o externa?, ¿quién participa en esa identificación? ¿Por qué causas la empresa no realiza detección de necesidades formativas	CALIDAD	Contexto	Necesidades de las empresas	B51	Tasa de empresas que cuentan con procedimientos de detección de necesidades formativas de empresa.	Porcentaje de empresas formadoras que declaran que disponen de procedimientos de detección de necesidades formativas para su empresa	Sumatorio de empresas formadoras que declaran que disponen de procedimientos de detección de necesidades formativas en su empresa / total de empresas formadoras que respondieron a la pregunta * 100.
				G201	Grado de conocimiento de las empresas sobre las prioridades de la formación definidas para su sector.	Porcentaje de empresas formadoras que declaran conocer las prioridades de la formación definidas para su sector.	Sumatorio de empresas formadoras que declaran conocer las prioridades de la formación definidas para su sector / total de empresas formadoras*100.
				B53	Distribución porcentual de causas por las que no se programa formación identificada como necesaria para la empresa	Porcentaje de respuestas de cada una de las causas por las que las empresas no programan más formación a pesar de que su oferta es insuficiente.	Sumatorio de respuestas afirmativas a cada causa que declaran las empresas para NO programar formación necesaria / número total de respuestas dadas para el conjunto de causas declaradas * 100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: 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.  PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
			Adecuación necesidades	B50	Distribución porcentual de causas por las que la empresa no realiza detección de necesidades formativas	Porcentaje de respuestas a cada una de las causas por las que las empresas no realizan procedimientos de detección de necesidades formativas.	Sumatorio de respuestas afirmativas a cada causa que declaran las empresas para NO realizar detección de necesidades / número total de respuestas dadas para el conjunto de causas declaradas * 100.
¿Las empresas conocen las prioridades de formación definidas para su sector?	CALIDAD	Contexto	Adecuación necesidades	B49	Tasa de empresas que organizan la formación en función de las necesidades formativas del sector productivo.	Porcentaje de empresas formadoras que declaran que organizan la formación en función de las necesidades de formación detectadas para su sector productivo.	Sumatorio de empresas formadoras que declaran que organizan la formación en función de las necesidades de formación detectadas para su sector productivo / total de empresas formadoras que responden a la pregunta * 100.
¿Adecúan su formación a las prioridades establecidas en su sector de actividad?				G204	Grado de adecuación entre formación impartida y las prioridades establecidas en el sector de actividad de la empresa	Porcentaje de empresas formadoras que declaran que declaran que la formación impartida es adecuada a las prioridades del sector de actividad.	Sumatorio de empresas formadoras que declaran que la oferta impartida es adecuada a las prioridades del sector de actividad / total de empresas formadoras que responden a la pregunta * 100.
				G209B	Empresas que programan formación en materias transversales	Porcentaje de empresas formadoras que programan formación en materias transversales	Sumatorio de empresas formadoras que programan formación en materias transversales / número total de empresas formadoras que responden a la pregunta en la encuesta * 100.
				G209C	Empresas que realizan formación que permite el desarrollo de nuevas actividades	Porcentaje de empresas formadoras que realizan formación que permite el desarrollo de nuevas actividades	Sumatorio de empresas formadoras que realizan formación que permite el desarrollo de nuevas actividades / número total de empresas formadoras que responden a la pregunta en la encuesta * 100.
¿Quién selecciona la formación en la que participan los trabajadores?				G205	Forma en la que se realiza la selección de la oferta formativa	Porcentaje de empresas formadoras, según la forma en que realizan la selección de la formación programada por las empresas.	Sumatorio de empresas formadoras según la forma en que realizan la selección de la formación programada por las empresas / total de empresas formadoras que responden a la pregunta X 100.
¿Las acciones se enmarcan en un plan de formación de empresa?	CALIDAD	Contexto	Necesidades empresas	B52	Tasa de empresas que cuentan con un plan de formación	Porcentaje de empresas formadoras que declaran que disponen de un Plan de formación.	Sumatorio de empresas formadoras que declaran disponer de un plan de formación / número total de empresas formadoras que responden a la pregunta en la encuesta * 100.
				G208	Grado de obligatoriedad de participación	Porcentaje de empresas formadoras, según si la formación de los trabajadores es obligatoria.	Sumatorio de empresas formadoras según si la formación de los trabajadores es obligatoria / total de empresas formadoras que responden a la pregunta * 100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: 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.  PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
¿Está la formación bonificada relacionada con la actividad de la empresa?				G209	Grado en el que la formación programada está en relación directa con la actividad de esta (trabajadores y empresas)	<p>Porcentaje de empresas formadoras que declaran que la formación programada está en relación directa con la actividad de esta.</p> <p>Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación programada está en relación directa con la actividad de la empresa.</p>	<p>Sumatorio de empresas formadoras que declaran que la formación programada está en relación directa con la actividad de esta / número total de empresas formadoras que responden a la pregunta en la encuesta * 100.</p> <p>Sumatorio de trabajadores que declaran que la formación programada está en relación directa con la actividad de la empresa / número total de trabajadores que responden a la pregunta en la encuesta * 100.</p>
				G209A	Empresas que programan su formación para dar cumplimiento a una normativa legal	Porcentaje de empresas formadoras que programan su formación para dar cumplimiento a una normativa legal	Sumatorio de empresas formadoras que programan su formación para dar cumplimiento a una normativa legal / número total de empresas formadoras que responden a la pregunta en la encuesta * 100.
¿La formación realizada se adecuó a las necesidades de los trabajadores?, ¿los trabajadores han podido elegir en qué formación participar?	CALIDAD	Contexto	Necesidades de los trabajadores	B56	Tasa de trabajadores que valoran que la formación se adecuó a sus necesidades.	Porcentaje de trabajadores formados que declaran que la formación programada por su empresa es adecuada a sus necesidades, además de útil o suficiente.	Sumatorio de trabajadores formados que declaran que la formación programada por sus empresas es útil, suficiente y se adecuó a sus necesidades / número total de trabajadores formados que responden a las preguntas en la encuesta * 100.
				B55	Participación de los trabajadores o sus representantes en la detección de necesidades formativas de la empresa.	Porcentaje de empresas formadoras o de trabajadores formados que declaran que los trabajadores o sus representantes participan en la detección de necesidades formativas de la empresa.	Sumatorio de empresas formadoras o trabajadores formados que declaran que los trabajadores o RLT participan en la detección de necesidades / número total de empresas formadoras o trabajadores formados que responden a la pregunta en la encuesta * 100.
				G210	Tasa de trabajadores que consideran que la formación recibida es suficientemente práctica	Porcentaje de trabajadores formados que consideran que la formación recibida es suficientemente práctica.	Sumatorio de trabajadores formados que consideran que la formación recibida es suficientemente práctica/ número total de trabajadores formados que responden a las preguntas en la encuesta * 100.
				G211	Tasa de trabajadores que consideran que la formación recibida es una oportunidad de mejora o un requerimiento empresarial.	Porcentaje de trabajadores formados que consideran que la formación recibida es una oportunidad de mejora.	Sumatorio de trabajadores formados que consideran que la formación recibida es una oportunidad de mejora / número total de trabajadores formados que responden a las preguntas en la encuesta * 100.
Según los trabajadores, ¿la formación recibida ha sido suficientemente práctica?,							
¿Ha sido una oportunidad de mejora o un requerimiento de la empresa?							

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: 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. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
				G212	Tasa de trabajadores que consideran que la formación recibida es una oportunidad de mejora o un requerimiento empresarial.	Porcentaje de trabajadores formados que consideran que la formación recibida es un requerimiento empresarial.	Sumatorio de trabajadores formados que consideran que la formación recibida es un requerimiento empresarial / número total de trabajadores formados que responden a las preguntas en la encuesta * 100.
¿Consideran en términos generales que han recibido una formación de calidad?	CALIDAD	Contexto	Satisfacción	B58	Grado de satisfacción general de los trabajadores con la formación recibida. (Cuestionarios calidad 1-4)	Media aritmética de los valores asignados por los trabajadores formados respecto al grado de calidad y satisfacción general con la formación recibida.	Sumatorio de las puntuaciones asignadas por los trabajadores formados a la calidad general del curso / total de valoraciones dadas a dicho ítem.
	CALIDAD	Contexto	Satisfacción	G213	Porcentaje de trabajadores que consideran que la formación debería orientarse de otro modo.	Porcentaje de trabajadores que consideran que la formación debería orientarse de otro modo.	Sumatorio de trabajadores que consideran que la formación debería orientarse de otro modo/ total de participantes*100

Evaluación del objetivo: mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral). PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
¿De qué forma acceden los colectivos vulnerables a la formación programada por las empresas y a los PIF?	EJECUCIÓN FÍSICO/ FINANCIERA	Operativo	Población atendida	B11	Tasa de participación por colectivos vulnerables (trabajadores de microempresas (1-9 trabajadores), mujeres, mayores de 45 años, trabajadores menores de 30 años y trabajadores con baja cualificación) en Formación Programada por las empresas	Porcentaje de participación de mujeres en la formación programada por las empresas.	Sumatorio de mujeres participantes en la formación programada por las empresas/ Total participantes en la formación programada por las empresas*100.
				B11	Tasa de participación por colectivos vulnerables (trabajadores de microempresas (1-9 trabajadores), mujeres, mayores de 45 años, trabajadores menores de 30 años y trabajadores con baja cualificación) en Formación Programada por las empresas	Porcentaje de participación de mayores de 45 años en la formación programada por las empresas.	Sumatorio de mayores de 45 años participantes en la formación programada por las empresas/ Total participantes en la formación programada por las empresas*100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral).  PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
				B11	Tasa de participación por colectivos vulnerables (trabajadores de microempresas (1-9 trabajadores), mujeres, mayores de 45 años, trabajadores menores de 30 años y trabajadores con baja cualificación) en Formación Programada por las empresas	Porcentaje de participación de menores de 30 años en la formación programada por las empresas.	Sumatorio de menores de 30 años participantes en la formación programada por las empresas/ Total participantes en la formación programada por las empresas*100.
				B11	Tasa de participación por colectivos vulnerables (trabajadores de microempresas (1-9 trabajadores), mujeres, mayores de 45 años, trabajadores menores de 30 años y trabajadores con baja cualificación) en Formación Programada por las empresas	Porcentaje de participación de trabajadores de baja cualificación en la formación programada por las empresas.	Sumatorio de trabajadores de baja cualificación participantes en la formación programada por las empresas/ Total participantes en la formación programada por las empresas*100.
				B11	Tasa de participación por colectivos vulnerables (trabajadores de microempresas (1-9 trabajadores), mujeres, mayores de 45 años, trabajadores menores de 30 años y trabajadores con baja cualificación) en Formación Programada por las empresas	Porcentaje de participación de trabajadores de microempresas en la formación programada por las empresas.	Sumatorio de trabajadores de microempresas participantes en la formación programada por las empresas/ Total participantes en la formación programada por las empresas*100.
				B14	Tasa de participación por colectivos vulnerables (trabajadores de pymes, mujeres, mayores de 45 años, trabajadores menores de 30 años y trabajadores con baja cualificación) en PIF	Porcentaje de participación de mujeres en los permisos individuales de formación.	Sumatorio de mujeres participantes en PIF/ Total participantes en PIF*100.
				B14	Tasa de participación por colectivos vulnerables (trabajadores de pymes, mujeres, <b>mayores de 45 años</b> , trabajadores menores de 30 años y trabajadores con baja cualificación) en PIF	Porcentaje de participación de mujeres en los permisos individuales de formación.	Sumatorio de mayores de 45 años participantes en PIF/ Total participantes en PIF*100.
				B14	Tasa de participación por colectivos vulnerables (trabajadores de pymes, mujeres, mayores de 45 años, <b>trabajadores menores de 30 años</b> y trabajadores con baja cualificación) en PIF	Porcentaje de participación de mujeres en los permisos individuales de formación.	Sumatorio de menores de 30 años participantes en PIF/ Total participantes en PIF*100.
				B14	Tasa de participación por colectivos vulnerables (trabajadores de pymes, mujeres, mayores de 45 años, trabajadores menores de 30 años y <b>trabajadores con baja cualificación</b> ) en PIF	Porcentaje de participación de mujeres en los permisos individuales de formación.	Sumatorio de trabajadores de baja cualificación participantes en PIF/ Total participantes en PIF*100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación del objetivo: mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral). PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
				B14	Tasa de participación por colectivos vulnerables ( <b>trabajadores de microempresas (1-9 trabajadores)</b> ), mujeres, mayores de 45 años y trabajadores con baja cualificación) en PIF	Porcentaje de participación de mujeres en los permisos individuales de formación.	Sumatorio de trabajadores de microempresas participantes en PIF/ Total participantes en PIF*100.
¿Cuántos trabajadores y de qué perfiles mantienen su trabajo por tamaño de empresa?	IMPACTO	Global	Mantenimiento del empleo	B42	Tasa de trabajadores que considera que la formación ha contribuido a mantenerlos empleados en el mercado laboral	Porcentaje de trabajadores participantes que considera que la formación ha contribuido a mantenerlos empleados en el mercado laboral.	Sumatorio de trabajadores participantes que considera que la formación ha contribuido a mantenerlos empleados en el mercado laboral/ Total participantes encuestados *100.
¿Cuántos trabajadores y de qué perfiles siguen empleados, aunque sea en otra empresa?				G304	Trabajadores que continúan empleados tras su última formación (en la empresa en la que realizaron la formación, o en otra)	Porcentaje de trabajadores participantes que continúan empleados tras su última formación (en la empresa en la que realizaron la formación, o en otra).	Sumatorio de trabajadores participantes que continúan empleados tras su última formación/ Total participantes encuestados *100.

Evaluación de la contribución al objetivo: acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de estas) PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
¿Contribuye la formación a la reducción de la brecha digital?, ¿en qué sectores?, ¿en qué colectivos?	IMPACTO	Global	Brecha Digital	B48	Valoración de los trabajadores sobre la contribución de la formación a la mejora de sus competencias digitales.	Porcentaje de trabajadores formados que valoran, con un grado de acuerdo alto o muy alto, la contribución de la formación a la mejora de sus competencias digitales.	Sumatorio de trabajadores formados con un grado de acuerdo alto o muy alto sobre la formación como elemento que mejora sus competencias digitales / total de participantes formados que respondieron a la pregunta * 100.
			Brecha Digital	B47	Volumen de participantes formados en competencias digitales y tasa de variación interanual.	Número de participantes formados en acciones formativas con contenidos digitales.	Volumen: Sumatorio del número de participantes formados en grupos realizados en contenidos digitales.  Tasa de variación interanual: número de participantes formados del año observado –

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación de la contribución al objetivo: acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de estas)	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
PREGUNTAS DE EVALUACIÓN							
							número de participantes formados del año anterior / número de participantes formados del año anterior * 100.
¿Qué porcentaje de formación se realiza on line?			Brecha Digital	G401	Proporción de empresas encuestadas que realizan formación on line.	Proporción de empresas encuestadas que realizan formación on line.	Número de empresas formadoras que han realizado formación on line / Número de empresas formadoras*100.
			Brecha Digital	G403	Valoración de las empresas sobre los resultados obtenidos acciones formativas que se realizan on-line	Valoración de las empresas sobre los resultados obtenidos acciones formativas que se realizan on-line.	Número de empresas que valoran los resultados de la formación on line mejor que los de la presencial/ Número de empresas formadoras*100.
¿Qué porcentaje de formación se realiza sobre contenidos de ofimática?	IMPACTO	Global	Brecha Digital	G404	Empresas formadoras que forman a sus trabajadores en contenidos ofimáticos.	Proporción de empresas que forman a sus trabajadores en contenidos de ofimática.	Sumatorio de empresas formadoras que forman a sus trabajadores en contenidos ofimáticos / sumatorio de empresas formadoras * 100.
	CALIDAD/ ADECUACIÓN	Específico	Brecha Digital	G405	Valoración de la suficiencia de la formación impartida en contenidos ofimáticos.	Proporción de empresas y trabajadores que consideran que la formación que se imparte en contenidos ofimáticos es suficiente.	Sumatorio de empresas formadoras que consideran que la formación impartida en contenidos ofimáticos es suficiente/ sumatorio de empresas que forman a sus trabajadores en contenidos ofimáticos * 100.  Sumatorio de trabajadores que consideran que la formación recibida en contenidos ofimáticos es suficiente/ sumatorio de trabajadores formados en contenidos ofimáticos*100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación de la contribución al objetivo: acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de estas)	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
PREGUNTAS DE EVALUACIÓN							
	CALIDAD/ADECUACIÓN	Específico	Brecha Digital	G406	Valoración de la necesidad de la formación en contenidos ofimáticos por parte de las empresas, cuando no se imparte.	Proporción de empresas que no han formado a sus trabajadores en contenidos ofimáticos y consideran que sería necesario.	Sumatorio de empresas que no han formado a sus trabajadores en contenidos ofimáticos y consideran que sería necesario/ sumatorio de empresas que no han formado a sus trabajadores en contenidos ofimáticos*100.
	CALIDAD/ADECUACIÓN	Específico	Brecha Digital	G407	Valoración de la necesidad de la formación en contenidos ofimáticos por parte de los trabajadores.	Proporción de trabajadores que han participado en acciones formativas relacionadas con contenidos ofimáticos y consideran que esta formación es necesaria.	Sumatorio de trabajadores que han participado en acciones formativas relacionadas con contenidos ofimáticos y consideran que son necesarias/ sumatorio de trabajadores formados en contenidos ofimáticos*100.
¿Qué porcentaje de formación se realiza sobre contenidos digitales?	IMPACTO	Global	Brecha Digital	G408	Empresas formadoras que forman a sus trabajadores en contenidos digitales.	Proporción de empresas que forman a sus trabajadores en contenidos digitales.	Sumatorio de empresas formadoras que forman a sus trabajadores en contenidos digitales / sumatorio de empresas formadoras * 100.
	CALIDAD/ADECUACIÓN	Específico	Brecha Digital	G409	Valoración de la suficiencia de la formación impartida en contenidos digitales.	Proporción de empresas y trabajadores que consideran que la formación que se imparte en contenidos digitales es suficiente.	Sumatorio de empresas formadoras que consideran que la formación impartida en contenidos digitales es suficiente/ sumatorio de empresas que forman a sus trabajadores en contenidos digitales * 100.  Sumatorio de trabajadores que consideran que la formación recibida en contenidos digitales es suficiente/ sumatorio de trabajadores formados en contenidos digitales *100.
	CALIDAD/ADECUACIÓN	Específico	Brecha Digital	G410	Valoración de la necesidad de la formación en contenidos digitales por parte de las empresas, cuando no se imparte.	Proporción de empresas que no han formado a sus trabajadores en contenidos digitales y consideran que sería necesario.	Sumatorio de empresas que no han formado a sus trabajadores en contenidos digitales y consideran que sería necesario/ sumatorio de empresas que no han formado a sus trabajadores en contenidos digitales s*100.



EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación de la contribución al objetivo: acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de estas)  PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
	CALIDAD/ADECUACIÓN	Específico	Brecha Digital	G411	Valoración de la necesidad de la formación en contenidos digitales por parte de los trabajadores.	Proporción de trabajadores que han participado en acciones formativas relacionadas con contenidos digitales y consideran que esta formación es necesaria.	Sumatorio de trabajadores que han participado en acciones formativas relacionadas con contenidos digitales y consideran que son necesarias/ sumatorio de trabajadores formados en contenidos digitales *100.
¿Y de adaptación de la digitalización de los procesos de gestión?	IMPACTO	Global	Brecha Digital	G412	Empresas formadoras que forman a sus trabajadores en digitalización de los procesos de gestión.	Proporción de empresas que forman a sus trabajadores en digitalización de los procesos de gestión.	Sumatorio de empresas formadoras que forman a sus trabajadores en digitalización de los procesos de gestión / sumatorio de empresas formadoras * 100.
	CALIDAD/ADECUACIÓN	Específico	Brecha Digital	G413	Valoración de la suficiencia de la formación impartida en digitalización de los procesos de gestión.	Proporción de empresas y trabajadores que consideran que la formación que se imparte en digitalización de los procesos de gestión es suficiente.	Sumatorio de empresas formadoras que consideran que la formación impartida en digitalización de los procesos de gestión es suficiente/ sumatorio de empresas que forman a sus trabajadores en digitalización de los procesos de gestión * 100.  Sumatorio de trabajadores que consideran que la formación recibida en digitalización de los procesos de gestión es suficiente/ sumatorio de trabajadores formados en digitalización de los procesos de gestión *100.
	CALIDAD/ADECUACIÓN	Específico	Brecha Digital	G414	Valoración de la necesidad de la formación en digitalización de los procesos de gestión, cuando no se imparte.	Proporción de empresas que no han formado a sus trabajadores en digitalización de los procesos de gestión y consideran que sería necesario.	Sumatorio de empresas que no han formado a sus trabajadores en digitalización de los procesos de gestión y consideran que sería necesario/ sumatorio de empresas que no han formado a sus trabajadores en digitalización de los procesos de gestión*100.
	CALIDAD/ADECUACIÓN	Específico	Brecha Digital	G415	Valoración de la necesidad de la formación en digitalización de los procesos de gestión por parte de los trabajadores.	Proporción de trabajadores que han participado en acciones formativas relacionadas con digitalización de los procesos de gestión y consideran que esta formación es necesaria.	Sumatorio de trabajadores que han participado en acciones formativas relacionadas con digitalización de los procesos de gestión y consideran que son necesarias/ sumatorio de trabajadores formados en digitalización de los procesos de gestión *100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación de la contribución al objetivo: acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de estas)	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
PREGUNTAS DE EVALUACIÓN							
¿Se han formado los trabajadores en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line?	IMPACTO	Global	Brecha Digital	G416	Empresas formadoras que forman a sus trabajadores en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line.	Proporción de empresas que forman a sus trabajadores en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line.	Sumatorio de empresas formadoras que forman a sus trabajadores en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line / sumatorio de empresas formadoras * 100.
	CALIDAD/ADECUACIÓN	Específico	Brecha Digital	G417	Valoración de la suficiencia de la formación impartida en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line.	Proporción de empresas y trabajadores que consideran que la formación que se imparte en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line es suficiente.	Sumatorio de empresas formadoras que consideran que la formación impartida en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line es suficiente/ sumatorio de empresas que forman a sus trabajadores en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line * 100.  Sumatorio de trabajadores que consideran que la formación recibida en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line / sumatorio de trabajadores formados en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line *100.
	CALIDAD/ADECUACIÓN	Específico	Brecha Digital	G418	Valoración de la necesidad de la formación en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line, cuando no se imparte.	Proporción de empresas que no han formado a sus trabajadores en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line y consideran que sería necesario.	Sumatorio de empresas que no han formado a sus trabajadores en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line y consideran que sería necesario/ sumatorio de empresas que no han formado a sus trabajadores en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line *100.
	CALIDAD/ADECUACIÓN	Específico	Brecha Digital	G419	Valoración de la necesidad de la formación en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line por parte de los trabajadores.	Proporción de trabajadores que han participado en acciones formativas relacionadas con metodologías didácticas o herramientas de impartición on line y consideran que esta formación es necesaria.	Sumatorio de trabajadores que han participado en acciones formativas relacionadas con digitalización de los procesos de gestión y consideran que son necesarias/ sumatorio de trabajadores formados en digitalización de los procesos de gestión *100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación de la calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión (Artículo 3. Principios del sistema. Ley 30/2015.)	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
PREGUNTAS DE EVALUACIÓN							
¿Es eficiente el grado de bonificación de las empresas respecto a la totalidad del crédito asignado? y ¿respecto a los presupuestos anuales?	EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA / EFICIENCIA	Operativo	Recursos financieros	B15	Volumen de crédito asignado a las empresas y tasa de variación interanual.	Cantidad en euros que les corresponde a las empresas formadoras para financiar formación de sus trabajadores con cargo a las bonificaciones de las cuotas que satisfacen a la Seguridad Social por concepto de Formación Profesional.	Volumen: sumatorio de la cantidad en euros que les corresponde a las empresas formadoras para financiar la formación de sus trabajadores con cargo a las bonificaciones por formación profesional para el empleo.  Tasa de variación interanual: volumen del total de crédito asignado del año observado – volumen del total de crédito asignado del año anterior / volumen del total de crédito asignado del año anterior * 100.
				B16	Volumen de crédito dispuesto por las empresas y tasa de variación interanual.	Cantidad utilizada del crédito de formación para la realización de acciones formativas o PIF y que se calcula a partir de las finalizaciones comunicadas de los distintos grupos formativos.	Volumen: sumatorio de la cantidad en euros que las empresas formadoras han utilizado para la formación de sus trabajadores con cargo a las bonificaciones por formación profesional para el empleo.  Tasa de variación interanual: volumen del total de crédito dispuesto del año observado – volumen del total de crédito dispuesto del año anterior / volumen del total de crédito dispuesto del año anterior * 100.
				B17	Volumen de crédito conciliado y tasa de variación interanual.	Cantidad total de euros con bonificación aplicada y que han sido comunicados por la empresa través de la aplicación telemática del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para su comprobación según los requisitos normativos.	Volumen: sumatorio de Crédito Conciliado- Tasa de variación interanual: volumen del total de crédito conciliado del año observado – volumen del total de crédito conciliado del año anterior / volumen del total de crédito conciliado del año anterior * 100.
				B18	Tasa de aprovechamiento del crédito.	Cantidad de crédito dispuesto por las empresas formadoras en relación con la cantidad de crédito asignado de las empresas formadoras, expresado en porcentaje.	Sumatorio del crédito dispuesto por las empresas formadoras/ sumatorio del crédito asignado a las empresas formadoras *100
				B19	Tasa de utilización del crédito.	Cantidad de crédito conciliado por las empresas formadoras en relación con la cantidad del crédito dispuesto por las empresas formadoras.	Sumatorio del crédito conciliado de empresas formadoras/ sumatorio del crédito dispuesto por las empresas formadoras * 100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación de la calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión (Artículo 3. Principios del sistema. Ley 30/2015.) PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
				B20	Inversión privada en formación.	Cantidad total en euros que han dispuesto (crédito dispuesto) las empresas formadoras para financiar el coste de la formación de sus trabajadores, incluyendo el esfuerzo inversor de estas empresas (aportación privada).	Sumatorio del crédito dispuesto por las empresas formadoras más la aportación privada de las empresas formadoras.
				G501	Crédito No dispuesto	Volumen en € del que las empresas formadoras no han dispuesto.	Crédito asignado (€)- Crédito dispuesto (€).
				G504	Porcentaje de empresas que consideran el crédito insuficiente	Porcentaje de empresas que consideran el crédito insuficiente.	Número de empresas formadoras que consideran el crédito insuficiente/ Número de empresas formadoras*100.
				G508	Grado de conocimiento de las empresas sobre el crédito a disposición para formación (escala 1-10)	Valoración media sobre el grado de conocimiento de las empresas sobre el crédito a disposición para formación.	Media de las valoraciones sobre el grado de conocimiento de las empresas sobre el crédito a disposición para formación.
				G507	Porcentaje de empresas que conocen la posibilidad de reservar el crédito para el siguiente ejercicio	Porcentaje de empresas que conocen la posibilidad de reservar el crédito para el siguiente ejercicio.	Número de empresas formadoras que conocen la posibilidad de reservar crédito para el siguiente ejercicio/ Número de empresas formadoras*100.
				G507a	Grado de conocimiento sobre la posibilidad de compartir el crédito	Grado de conocimiento sobre la posibilidad de compartir el crédito.	Número de empresas formadoras que conocen la posibilidad de compartir el crédito/ Número de empresas formadoras*100.
¿Cómo se comportan los costes atendiendo a las distintas tipologías de organización (formación organizada por la propia empresa o formación encomendada)?	EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA / EFICIENCIA	Operativo	Recursos financieros	B21	Coste medio hora participante financiación pública.	Cantidad en euros del crédito dispuesto de las empresas formadoras en relación con las horas de los participantes formados.	Sumatorio del crédito dispuesto por las empresas formadoras dividido por el sumatorio de horas de participantes formados.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación de la calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión (Artículo 3. Principios del sistema. Ley 30/2015.) PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
				B22	Coste medio hora participante total.	Cantidad en euros del crédito dispuesto de las empresas formadoras incluida su aportación privada en relación con las horas de los participantes formados.	Sumatorio del crédito dispuesto por las empresas formadoras más la aportación privada dividido por el sumatorio de horas de participantes formados.
¿Cómo es el grado de conocimiento y cómo valoran las empresas los procesos de justificación y bonificación?	EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA / EFICIENCIA	Operativo	Proceso	G518	Grado de conocimiento de la plataforma de la Fundae para la gestión de la formación programada por las empresas. (escala 1-10)	Valoración media sobre el grado de conocimiento de la plataforma de la Fundae para la gestión de la formación programada por las empresas.	Media de las valoraciones sobre el grado de conocimiento de la plataforma de la Fundae para la gestión de la formación programada por las empresas.
				G521	Porcentaje de empresas que consideran que los procedimientos de bonificación ante la Seguridad Social son sencillos	Porcentaje de empresas que consideran que los procedimientos de bonificación ante la Seguridad Social son sencillos.	Número de empresas formadoras que consideran que los procedimientos de bonificación ante la Seguridad Social son sencillos/ Número de empresas formadoras*100.
				G522	Porcentaje de empresas que consideran que los procedimientos de certificación y justificación de costes son sencillos	Porcentaje de empresas que consideran que los procedimientos de certificación y justificación de costes son sencillos.	Número de empresas formadoras que consideran que los procedimientos de certificación y justificación de costes son sencillos/ Número de empresas formadoras*100.
				G523	Porcentaje de empresas que valoran positivamente los plazos de comunicación establecidos en la facilitación de la gestión de la formación	Porcentaje de empresas que valoran positivamente los plazos de comunicación establecidos en la facilitación de la gestión de la formación.	Número de empresas formadoras que valoran positivamente los plazos de comunicación establecidos en la facilitación de la gestión de la formación/ Número de empresas formadoras*100.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación de la calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión (Artículo 3. Principios del sistema. Ley 30/2015.)	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
PREGUNTAS DE EVALUACIÓN							
				G525	Grado de conocimiento del proceso de bonificación ante la Seguridad Social por parte de las empresas formadoras (escala 1-10)	Valoración media sobre el grado de conocimiento del proceso de bonificación ante la Seguridad Social por parte de las empresas formadoras.	Media de las valoraciones sobre el grado de conocimiento del proceso de bonificación ante la Seguridad Social por parte de las empresas formadoras.
				G505	Grado de conocimiento de las empresas formadoras sobre la justificación de costes (escala 1-10)	Valoración media sobre el grado de conocimiento de la justificación de costes.	Media de las valoraciones sobre el grado de conocimiento de la justificación de costes.
				G506	Grado de conocimiento de las empresas formadoras sobre la gestión administrativa de la formación (escala 1-10)	Valoración media sobre el grado de conocimiento de la gestión administrativa de la formación.	Media de las valoraciones sobre el grado de conocimiento de la gestión administrativa de la formación.

Evaluación de los efectos de la COVID-19 sobre las iniciativas evaluadas	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
PREGUNTAS DE EVALUACIÓN							
¿Qué efectos ha tenido la pandemia en cuanto a la participación en la formación de empresas y trabajadores?	EFICACIA	Contexto	Alcance	COV1	Empresas que realizaron formación durante la pandemia (periodo COVID-19)	Porcentaje de empresas que formaron a sus trabajadores durante la pandemia.	Sumatorio de empresas que formaron a sus trabajadores durante la pandemia/ Total de empresas encuestadas*100.
¿Se ha realizado más formación en canal on-line? ¿Las aulas virtuales han sido un recurso eficaz?, ¿qué tipo de acciones se han realizado en mayor medida?, ¿en qué				COV9	Utilización del canal on line, durante la pandemia.	Porcentaje de empresas que utilizaron el canal on line durante la pandemia, según su uso. - Siempre lo utilizamos - Sí, por medidas COVID - No lo utilizamos	Sumatorio de empresas, según cada uno de los usos propuestos del canal on line/ total de empresas formadoras que realizaron formación durante la pandemia.

EVALUACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2019 y 2020

Evaluación de los efectos de la COVID-19 sobre las iniciativas evaluadas	Criterios de evaluación (Criterios de análisis)	Objetivos asociados	Objetivos concretos	COD	Indicadores	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Cálculo
<b>PREGUNTAS DE EVALUACIÓN</b>							
sectores y familias profesionales se han realizado?				COV6	Porcentaje de empresas que consideran que el aula virtual es eficaz	Porcentaje de empresas que consideran que el aula virtual es eficaz.	Sumatorio de empresas que consideran que el aula virtual es eficaz/ Total de empresas encuestadas que utilizaron el aula virtual*100.
				COV7	Porcentaje de empresas que consideran que con el aula virtual los trabajadores participan más en la formación	Porcentaje de empresas que consideran que con el aula virtual los trabajadores participan más en la formación.	Sumatorio de empresas que consideran que con el aula virtual los trabajadores participan más en la formación/ Total de empresas encuestadas que utilizaron el aula virtual*100.
				COV8	Porcentaje de empresas que consideran que el aula virtual es eficiente	Porcentaje de empresas que consideran que el aula virtual es eficiente.	Sumatorio de empresas que consideran que el aula virtual es eficiente/ Total de empresas encuestadas que utilizaron el aula virtual*100.
				COV10	Porcentaje de empresas que consideran que el aula virtual es una alternativa a la presencialidad	Porcentaje de empresas que consideran que el aula virtual es una alternativa a la presencialidad.	Sumatorio de empresas que consideran que el aula virtual es una alternativa a la presencialidad/ Total de empresas encuestadas que utilizaron el aula virtual*100.
¿La dificultad de realizar formación presencial ha supuesto una barrera para ciertos colectivos de trabajadores?	EFICACIA	Contexto	Acceso a la formación	COV17	Disponibilidad de recursos para continuar con la formación en el periodo COVID-19 por parte de los trabajadores	Porcentaje de trabajadores que dispuso de medios suficientes para formarse durante la pandemia.	Sumatorio de trabajadores que dispusieron de recursos para formarse durante la pandemia/ Total de trabajadores formados durante la pandemia*100.
¿Las entidades han dispuesto de la información y recursos necesarios para continuar con su actividad formativa?	CALIDAD/ EFICACIA	Contexto	Alcance	COV14	Disponibilidad de recursos para continuar con la formación en el periodo COVID-19 por parte de las empresas	Porcentaje de empresas que tuvieron dificultad para formar a sus trabajadores durante la pandemia, según la causa que origina la dificultad.	Sumatorio de empresas que tuvieron dificultades para formar a sus trabajadores a sus trabajadores durante la pandemia, según la causa que origina la dificultad / Total de empresas encuestadas *100.
				COV16	Principales proveedores de recursos para continuar con la formación por parte de las empresas	Porcentaje de empresas que formaron a sus trabajadores durante la pandemia, según los recursos utilizados para ello.	Sumatorio de empresas que formaron a sus trabajadores durante la pandemia, según los recursos utilizados para ello/ Total de empresas encuestadas que formaron a sus trabajadores durante la pandemia*100.
¿A cuántos trabajadores en situación de ERTE les ha ofrecido la empresa formación	IMPACTO	Contexto	Población atendida	COV18	Tasa de participación de trabajadores en ERTE	Porcentaje de trabajadores en ERTE que se formaron durante la pandemia.	Sumatorio de trabajadores en ERTE que se formaron durante la pandemia/ Total de trabajadores encuestados en ERTE*100.

## Bibliografía

### Estudios e Informes

- Formación en las Empresas. Informe anual de la Formación programada por las empresas durante el 2019. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2019.
- Evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas, correspondientes a los ejercicios 2015 y 2016, Fundae.
- Evaluación de las iniciativas de Formación programada por las empresas y Permisos individuales de formación. Ejercicios 2017-2018. Instituto de Estudios de Economía, Evaluación y Empleo, I3E, S.L. Fundae, 2021.
- Informes y Memorias anuales de la Fundación Estatal con producción estadística propia.
- Renovación del Acuerdo tripartito de Formación conforme a los principios acordados en la Mesa de Diálogo Social. Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, 2014.
- Plan Anual de Evaluación (PAE) de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, 2019.
- Plan Anual de Política de Empleo 2020. Servicio Público de Empleo Estatal.
- Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 aprobada por el Real Decreto 1032/2017. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Informes elaborados por la D.G. de Industria y de la PYME a partir de datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS) sobre las empresas inscritas en la Seguridad Social.
- Cuestionarios de calidad realizados tras la ejecución de las acciones formativas.
- Informe del Mercado de Trabajo Estatal Datos 2019.
- OCUPACIONES con Tendencia Positiva en la Contratación 2019.
- OCUPACIONES con Tendencia Positiva en la Contratación 2020.
- Informe del Observatorio SEPE sobre prospección y detección necesidades 2019.
- Informe del Observatorio SEPE sobre prospección y detección necesidades 2020.
- Impacto COVID-19 en la formación para el empleo. Fundae, junio 2021.
- Sistema de indicadores de evaluación. Formación programada por las empresas, Permisos individuales de formación (PIF). Unidad de Evaluación, Estudios y Ordenación de la Formación, Fundae 2021.
- La COVID 19 da un empujón al teletrabajo” Ana Bras, Lukas Schaefer. CaixaBank Research. ECONOMÍA ESPAÑOLA. FOCUS. Junio 2020.

### Información estadística

- Datos y estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social. Estadísticas afiliación.
- Directorio Central de Empresas (DIRCE), Instituto Nacional de Estadística, (INE).
- Encuesta trimestral de coste laboral ((IIT)), INE.
- Datos referidos a la Encuesta de Población Activa (EPA), Instituto Nacional de Estadística, (INE). Cuarto trimestre.
- Informes Metodológicos Estandarizados. Contabilidad Regional de España. Instituto Nacional de Estadística.



## Legislación

- Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, donde se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de Formación programada por las empresas y su financiación.
- Ley 30/2015 que regula el sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Órdenes Ministeriales: Catálogo de Especialidades Formativas sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo); la que regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo (Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo), Oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación (Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo) y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.
- Orden ESS 381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 7 de diciembre, aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 para dar solución a los problemas importantes y comunes que afectan al colectivo de personas jóvenes.
- Resolución de 15 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Resolución de 1 de junio de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se adoptan medidas para la recuperación de la actividad formativa presencial en la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, en el marco de la implementación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.
- Orden TES/1109/2020, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, permitir y fomentar la participación en las mismas de las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo.
- Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 7 de diciembre, aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 para dar solución a los problemas importantes y comunes que afectan al colectivo de personas jóvenes.
- Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Plan Anual de Política de Empleo para 2020 (PAPE).

## Anexo tablas

Tabla 4.1.1. Número de casos de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (Reducción de jornada) por comunidad autónoma entre 2016-2020 (Último trimestre).....	19
Tabla 4.1.2. Distribución del PIB y evolución por actividad (2016-2020).....	21
Tabla 4.1.3. Empresas inscritas en la Seguridad Social por territorio. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020.....	22
Tabla 4.1.4. Empresas inscritas en la Seguridad Social por tamaño de la empresa. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020 .....	23
Tabla 4.1.5. Empresas inscritas en la Seguridad Social por sector productivo. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020 ..	24
Tabla 4.1.6. Empresas inscritas en la Seguridad Social por secciones de actividad. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020. SECTOR PRIMARIO .....	25
Tabla 4.1.7. Empresas inscritas en la Seguridad Social por secciones de actividad. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020. SECTOR CONSTRUCCIÓN.....	25
Tabla 4.1.8. Empresas inscritas en la Seguridad Social por secciones de actividad. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020. SECTOR INDUSTRIA .....	25
Tabla 4.1.9. Empresas inscritas en la Seguridad Social por secciones de actividad. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020. SECTOR HOSTELERÍA .....	26
Tabla 4.1.10. Empresas inscritas en la Seguridad Social por secciones de actividad. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020. SECTOR COMERCIO .....	26
Tabla 4.1.11. Empresas inscritas en la Seguridad Social por secciones de actividad. 2019 y 2020. Evolución 2016-2020. SECTOR SERVICIOS .....	27
Tabla 4.1.12. Población activa, ocupada, desempleada y asalariados del sector privado, por sexo. 2019 y 2010. Evolución 2017-2020.....	28
Tabla 4.1.13. Número y porcentaje de asalariados por tamaño de la empresa donde están empleados .....	30
Tabla 4.1.14. Distribución porcentual de los asalariados del sector privado por territorio. 2019 y 2020.....	30
Evolución 2018-2020.....	30
Tabla 4.1.15. Asalariados del sector privado por sector productivo 2019 y 2020. Evolución 2017-2020 .....	31
Tabla 4.1.16. Asalariados del sector privado por sección de actividad (INDUSTRIA-Industrias extractivas) 2019 y 2020. Evolución 2017-2020.....	31
Tabla 4.1.17. Asalariados del sector privado por sección de actividad (INDUSTRIA- Industria manufacturera) 2019 y 2020. Evolución 2017-2020.....	32
Tabla 4.1.18. Asalariados del sector privado por sección de actividad (INDUSTRIA- Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado) 2019 y 2020. Evolución 2017-2020 .....	32
Tabla 4.1.19. Asalariados del sector privado por sección de actividad (OTROS SERVICIOS).....	33
2019 y 2020. Evolución 2017-2020 .....	33
Tabla 1.1.1.1. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de la Formación programada por las empresas (2016-2020). INDICADOR B11 .....	38
Tabla. 1.1.1.2. Evolución de participantes formados en la Formación programada por las empresas (2004-2020). INDICADOR B11.....	39
Tabla. 1.1.1.3. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por edad. INDICADOR B11 .....	39
Tabla. 1.1.1.4. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por sexo. INDICADOR B11.....	40
Tabla. 1.1.1.5. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por nivel de estudios. INDICADOR B11 .....	40

Tabla. 1.1.1.6. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por grupo de cotización. INDICADOR B11 .....	41
Tabla. 1.1.1.7. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por categoría profesional. INDICADOR B11 .....	42
Tabla. 1.1.1.8. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), según el tamaño de la empresa. INDICADOR B11 .....	42
Tabla. 1.1.1.9. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por territorio. INDICADOR B11 .....	44
Tabla. 1.1.1.10. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por sectores productivos. INDICADOR B11 .....	45
Tabla. 1.1.1.11. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por actividad económica. INDICADOR B11 .....	45
Tabla. 1.1.1.12. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por modalidad de impartición. INDICADOR B11.....	46
Tabla. 1.1.1.13. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2016-2020), por familia profesional. INDICADOR B11 .....	47
Tabla. 1.1.1.14. Participantes formados y tasa de variación interanual en la iniciativa de Formación programada por las empresas (2018-2020), según el tipo de formación realizada. INDICADOR B11 .....	48
Tabla 1.1.2.1. Tasa de cobertura de participantes y trabajadores, 2019 y 2020. INDICADORES B29 y B30. Evolución .....	49
Tabla 1.1.2.2. Tasa de cobertura de participantes y trabajadores, 2019 y 2020, por territorio. INDICADORES B29 y B30. Evolución.....	50
Tabla 1.1.3.1. Tasa de participación, evolución (2016-2020). INDICADOR B12 .....	52
Tabla 1.1.5.1.1. Tasa de variación interanual de acciones y grupos formativos realizados por año del ejercicio. INDICADOR B1.....	59
Tabla 1.1.5.1.1bis. Acciones formativas realizadas, distribución porcentual y evolución interanual, según su denominación técnica (se recogen las 20 acciones formativas con mayor peso). INDICADOR B1.....	60
Tabla 1.1.5.1.2. Tasa de variación interanual del volumen de horas de formación por año del ejercicio.....	61
INDICADOR B2.....	61
Tabla 1.1.5.1.3. Tasa de variación interanual del volumen de horas de formación realizadas según nivel de estudios de los participantes. INDICADOR B2 .....	63
Tabla 1.1.5.1.4. Volumen de horas de formación realizada por familia profesional. INDICADOR B2.....	64
Tabla 1.1.5.1.5. Tasa de variación interanual del volumen de horas de formación realizadas según modalidad de impartición. INDICADOR B2 .....	65
Tabla 1.1.5.1.6. Volumen de horas de formación realizada según tipo de acción INDICADOR B2 .....	65
Tabla 1.1.5.1.7. Volumen de horas de formación realizada por comunidad autónoma del centro de trabajo.....	66
INDICADOR B2.....	66
Tabla 1.1.5.1.8. Volumen de horas de formación realizada por sección de actividad. INDICADOR B2 .....	67
Tabla 1.1.5.1.9. Tasa de variación interanual de la media de horas realizadas. INDICADOR B3 .....	68
Tabla 1.1.5.1.10. Tasa de variación de la media de horas de formación realizadas por familia profesional.....	68
INDICADOR B3.....	68
Tabla 1.1.5.1.11. Media de horas de formación realizada por comunidad autónoma del centro de trabajo. ....	70
INDICADOR B3.....	70

Tabla 1.1.5.1.12. Tasa de variación interanual de la media de horas de formación realizada por sección de actividad. INDICADOR B3 .....	70
Tabla 1.1.5.2.1. Tasa de variación interanual de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector. INDICADOR B36 .....	72
Tabla 1.1.5.2.2. Tasa de variación interanual de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según nivel de estudios. INDICADOR B36.....	74
Tabla 1.1.5.2.3. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según categoría profesional. INDICADOR B36 .....	75
Tabla 1.1.5.2.4. Tasa de variación interanual de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según modalidad de impartición. INDICADOR B36 .....	75
Tabla 1.1.5.2.5. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector por familia profesional. INDICADOR B36.....	76
Tabla 1.1.5.2.6. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector por área profesional. INDICADOR B36 .....	77
Tabla 1.1.5.2.7. Tasa de variación interanual de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector por sección económica. INDICADOR B36 .....	79
Tabla 1.1.5.2.8. Tasa de variación interanual de participantes formados en grupos realizados en competencias transversales. INDICADOR B35 .....	81
Tabla 1.1.5.2.9. Número de participantes formados en competencias transversales según modalidad de impartición. INDICADOR B35 .....	83
Tabla 1.1.5.2.10. Número de participantes formados en competencias transversales según sección de actividad económica. INDICADOR B35 .....	84
Tabla 1.1.5.2.11. Número de participantes formados en competencias transversales según comunidad autónoma del centro de trabajo. INDICADOR B35 .....	85
Tabla 1.1.5.2.12. Tasa de variación interanual de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas. INDICADOR B34.....	86
Tabla 1.1.5.2.13. Tasa de variación interanual de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas según modalidad de impartición. INDICADOR B34.....	89
Tabla 1.1.5.2.14. Número de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas según sección económica. INDICADOR B34 .....	89
Tabla 1.1.5.2.15. Porcentaje de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas según comunidad autónoma del centro de trabajo. INDICADOR B34 .....	90
Tabla 1.1.5.3.1. He podido aplicar lo aprendido al puesto de trabajo. (Acuerdo con la afirmación en escala 1-10). Años 2019 y 2020. INDICADOR B39 .....	91
Tabla 1.1.5.3.2. Distribución de participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “La formación realizada ha incidido en mi desarrollo personal” y modalidad de impartición. Año 2020. INDICADOR B57 .....	93
Tabla 1.1.5.4.1. Tasa de variación interanual del volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad. INDICADOR B38.....	95
Tabla 1.1.5.4.2. Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad por comunidad autónoma del centro de trabajo. INDICADOR B38.....	98
Tabla 1.1.5.4.3. Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad por familia profesional. INDICADOR B38.....	99
Tabla 1.1.5.4.4. Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad por área profesional. INDICADOR B38.....	99
Tabla 1.1.6.1.1. PIF finalizados y tasa de variación interanual (2016-2020). INDICADOR B4 .....	102

Tabla 1.1.6.1.2. Horas de formación realizadas en los PIF y duración media 2019, 2020 y evolución.....	103
INDICADORES B5 y B6 .....	103
Tabla 1.1.6.1.3. Permisos individuales de formación 2019 y 2020, por territorio y evolución. INDICADOR B4 .....	103
Tabla 1.1.6.1.4. PIF finalizados, horas realizadas, variación interanual y duración media, por tamaño de la empresa. INDICADORES B4, B5 y B6 .....	104
Tabla 1.1.6.1.5. PIF finalizados por actividad económica. INDICADOR B4.....	105
Tabla 1.1.6.1.6. PIF finalizados, horas realizadas y tasa de variación interanual. INDICADORES B4 y B5.....	105
Tabla 1.1.6.1.7. PIF finalizados, horas realizadas y variación interanual por edad. INDICADORES B4 y B5.....	106
Tabla 1.1.6.1.8. PIF finalizados, horas realizadas y variación interanual por sexo. INDICADORES B4, B5 y B6 .....	107
Tabla 1.1.6.1.9. PIF finalizados, horas realizadas y variación interanual por nivel de estudios. INDICADORES B4 y B5 .....	108
Tabla 1.1.6.1.10. PIF finalizados, horas realizadas y variación interanual por grupo de cotización. ....	109
INDICADORES B4 y B5 .....	109
Tabla 1.1.6.2.1. PIF finalizados, horas realizadas y variación interanual, por tipo de formación. ....	109
INDICADORES B4, B5 y B6 .....	109
Tabla 1.1.6.2.2. Distribución del volumen de trabajadores que realizan Permisos individuales de formación por titulación de acceso. 2019 y 2020. INDICADOR B37 .....	110
Tabla 1.1.6.2.3. PIF finalizados, horas realizadas y variación interanual, por titulación de acceso. INDICADOR B4 .....	110
Tabla 1.2.1.1.1. Tasa de acceso de empresas formadoras. INDICADOR B23 .....	113
Tabla 1.2.1.1.2. Tasa de acceso de empresas formadoras, por territorio, 2018-2020. INDICADOR B23.....	114
Tabla 1.2.1.1.3. Tasa de acceso de empresas formadoras por actividad económica, 2018-2020. INDICADOR B23 .....	116
Tabla 1.2.1.1.4. Empresas formadoras 2019 y 2020 y evolución. INDICADOR B7 .....	116
Tabla 1.2.1.1.5. Empresas formadoras 2019 y 2020 y evolución, por tamaño de la empresa. ....	117
INDICADOR B7.....	117
Tabla 1.2.1.1.6. Empresas formadoras 2019 y 2020 y evolución, por territorio. INDICADOR B7 .....	118
Tabla 1.2.1.1.7. Empresas formadoras 2019 y 2020 y evolución, por sector productivo. INDICADOR B7 .....	119
Tabla 1.2.1.1.8. Empresas formadoras de las actividades del sector Agrario. INDICADOR B7 .....	119
Tabla 1.2.1.1.9. Empresas formadoras del sector Industrial. INDICADOR B7 .....	119
Tabla 1.2.1.1.10. Empresas formadoras del sector Industrial. INDICADOR B7 .....	120
Tabla 1.2.1.1.11. Empresas formadoras del sector Construcción. INDICADOR B7 .....	121
Tabla 1.2.1.1.12. Empresas formadoras del sector Comercio. INDICADOR B7 .....	121
Tabla 1.2.1.1.13. Empresas formadoras del sector Hostelería. INDICADOR B7.....	121
Tabla 1.2.1.1.14. Empresas formadoras del sector Otros servicios. INDICADOR B7.....	122
Tabla 1.2.1.1.15. Volumen de empresas con crédito dispuesto y tasa de alcance I. 2019 y 2020. INDICADORES B8 y B9 .....	123
Tabla 1.2.1.1.16. Tasas de alcance I y II. 2019 y 2020. Sector Agrario. INDICADORES B8 y B9.....	126
Tabla 1.2.1.1.17. Tasas de alcance I y II. 2019 y 2020. Sector Industrial. INDICADORES B8 y B9 .....	127
Tabla 1.2.1.1.18. Tasas de alcance I y II. 2019 y 2020. Sector Construcción. INDICADORES B8 y B9.....	128
Tabla 1.2.1.1.20. Tasas de alcance I y II. 2019 y 2020. Sector Hostelería. INDICADORES B8 y B9 .....	128
Tabla 1.2.1.1.21. Tasas de alcance I y II. 2019 y 2020. Sector Otros servicios. INDICADORES B8 y B9.....	129

Tabla 1.2.1.1.22. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por tamaño de la empresa. INDICADOR B10.....	131
Tabla 1.2.1.1.23. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por comunidad autónoma. INDICADOR B10 .....	131
Tabla 1.2.1.1.24. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por secciones de actividad (actividades económicas del sector Primario). INDICADOR B10 .....	132
Tabla 1.2.1.1.25. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por secciones de actividad (actividades económicas del sector Industria). INDICADOR B10.....	133
Tabla 1.2.1.1.26. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por secciones de actividad (actividades económicas del sector de la Construcción) INDICADOR B10 .....	133
Tabla 1.2.1.1.27. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por secciones de actividad (actividades económicas del sector del Comercio) INDICADOR B10.....	133
Tabla 1.2.1.1.28. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por secciones de actividad (actividades económicas de la Hostelería) INDICADOR B10.....	134
Tabla 1.2.1.1.29. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por secciones de actividad (actividades económicas del sector Otros servicios) INDICADOR B10 .....	134
Tabla 1.2.1.1.30. Distribución de las empresas con PIF finalizado y tasa de variación interanual, por territorio. ... 2017-2020. INDICADOR B13 .....	135
Tabla 1.2.1.1.31. Distribución de las empresas con PIF finalizado y tasa de variación interanual, por tamaño de la empresa. 2017-2020. INDICADOR B13.....	136
Tabla 1.2.1.1.32. Distribución de las empresas con PIF finalizado y tasa de variación interanual, por actividad de la empresa. 2017-2020. INDICADOR B13.....	136
Tabla 1.2.1.2.1. Tasa de cobertura de empresas formadoras 2019, 2020 y evolución. INDICADOR B27 .....	137
Tabla 1.2.1.2.2. Tasa de cobertura por actividades económicas. Sector Agrario. 2018-2020. ....	140
INDICADOR B27 .....	140
Tabla 1.2.1.2.3. Tasa de cobertura por actividades económicas. Sector Industria. 2018-2020. INDICADOR B27 ....	141
Tabla 1.2.1.2.4. Tasa de cobertura por actividades económicas. Sector Construcción. 2018-2020. INDICADOR B27 .....	142
Tabla 1.2.1.2.5. Tasa de cobertura por actividades económicas. Sector Comercio. 2018-2020. INDICADOR B27 ...	142
Tabla 1.2.1.2.6. Tasa de cobertura por actividades económicas. Sector Hostelería. 2018-2020. INDICADOR B27..	142
Tabla 1.2.1.2.7. Tasa de cobertura por actividades económicas. Sector Otros servicios. 2018-2020. INDICADOR B27 .....	143
Tabla. 1.2.1.3.1. Evolución de las tasas de fidelización, abandono y renovación, por territorio. 2018-2020. INDICADORES B24, B25 y B26 .....	146
Tabla. 1.2.1.3.2. Evolución de las tasas de fidelización, abandono y renovación, por sector de actividad. 2017-2020. INDICADORES B24, B25 y B26 .....	147
Tabla 1.2.4.1. Distribución de las entidades organizadoras según su carácter. 2018-2020. ....	153
INDICADOR B33.....	153
Tabla 1.2.4.2. Distribución de entidades organizadoras por territorio. 2018-2019. INDICADOR B33 .....	154
Tabla 1.2.6.1. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. Años 2019 Y 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125.....	161

Tabla 1.2.6.2. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, según la organización de la formación. Años 2019 Y 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125 .....	161
Tabla 1.2.6.3. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, según el tamaño de la empresa. Años 2019 Y 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125 .....	162
Tabla 1.2.6.4. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, según el crédito asignado. Años 2019. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125.....	162
Tabla 1.2.6.5. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, según el número de acciones formativas impartidas por la empresa formadora. Años 2019 y 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125.....	163
Tabla 1.2.6.6. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, según el número de participantes formados. Años 2019 y 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125 .....	163
Tabla 1.2.6.7. Valoraciones medias de la contribución de la Formación programada por las empresas a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, según sectores productivos. Años 2019 y 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125 .....	164
Tabla 1.3.1.1. Existencia de procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados, por tamaño de la empresa. Años 2019 y 2020. INDICADOR B51 .....	166
Tabla 1.3.1.2. Existencia de procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados, por número de acciones formativas impartidas. Años 2019 y 2020. INDICADOR B51.....	166
Tabla 1.3.1.3. Existencia de procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados, por número de trabajadores formados. Años 2019 y 2020. INDICADOR 51.....	167
Tabla 1.3.1.4. Existencia de procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados, por crédito asignado. Años 2019 y 2020. INDICADOR 51.....	167
Tabla 1.4.1.1. Tasa de participación de colectivos vulnerables en la Formación programada por las empresas y en los PIF: MUJERES. INDICADORES B11 y B4.....	187
Tabla 1.4.1.2. Tasa de participación de colectivos vulnerables en la Formación programada por las empresas y en los PIF: MAYORES DE 45 AÑOS. INDICADORES B11 y B4 .....	187
Tabla 1.4.1.3. Tasa de participación de colectivos vulnerables en la Formación programada por las empresas y en los PIF: MENORES DE 30 AÑOS. INDICADORES B11 y B4 .....	188
Tabla 1.4.1.4. Tasa de participación de colectivos vulnerables en la Formación programada por las empresas y en los PIF: TRABAJADORES NO CUALIFICADOS. INDICADORES B11 y B4.....	189
Tabla 1.4.1.5. Tasa de participación de colectivos vulnerables en la Formación programada por las empresas y en los PIF: TRABAJADORES DE PYMES. INDICADORES B11 y B4 .....	189
Tabla 1.5.1.1. Distribución de participantes formados en competencias digitales según actividad principal de la empresa. Años 2019 y 2020. INDICADOR B47 .....	195
Tabla 2.2.1. Comparación de la media de acuerdo (escala 1-4) sobre la situación del aula virtual y las necesidades de formación en competencias digitales a raíz de la pandemia. 2020 .....	216
Tabla 3.1.1. Evolución de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según año del ejercicio y tasa de variación interanual. INDICADORES B15, B16 y B17 .....	217
Tabla 3.1.2. Valoración que las empresas formadoras realizan del crédito del que disponen para formar a sus trabajadores y porcentaje que representa la opinión de “insuficiente” de entre el conjunto de las respuestas ....	218
Tabla 3.1.3. Distribución del crédito no dispuesto según tamaño de empresa en términos de número de empleados. INDICADOR G501.....	221

Tabla 3.1.4. Tasa de variación interanual de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según intervalos de plantilla. INDICADORES B15, B16 y B17 .....	222
Tabla 3.1.6. Tasa de variación interanual de las tasas de aprovechamiento y utilización según comunidad autónoma. INDICADORES B18 y B19.....	227
Tabla 3.1.7. Tasa de variación interanual de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según sector productivo. INDICADORES B15, B16 y B17.....	229
Tabla 3.1.8. Tasa de variación interanual de las tasas de aprovechamiento y utilización según sector productivo INDICADORES B18 y B19 .....	230
Tabla 3.1.9. Distribución del crédito no dispuesto según tipología de empresa formadora. ....	231
INDICADOR G501 .....	231
Tabla 3.1.10. Tasa de variación interanual de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según tipología de empresa formadora. INDICADORES B15, B16 y B17 .....	231
Tabla 3.1.10 Bis. Porcentaje de empresas formadoras según tipología de empresa formadora y tamaño de la empresa. Ejercicios 2019 y 2020.....	232
Tabla 3.1.11. Tasas de variación interanual de las tasas de aprovechamiento y utilización según tipología de empresa formadora .....	232

## Índice de Gráficos

Gráfico 1. Objetivos de la evaluación.....	7
Gráfico 2. Fases de la evaluación .....	11
Gráfico 4.1.1. Evolución del PIB (periodo 2016-2020). Millones de €.....	20
Gráfico 4.1.2. Evolución del número de empresas. (2010-2020).....	22
Gráfico 4.1.3. Distribución del tejido empresarial según sectores productivos y tamaño de la empresa. 2019.....	23
Gráfico 4.1.4. Distribución del tejido empresarial según sectores productivos y tamaño de la empresa. 2020.....	23
Gráfico 4.1.5. Distribución del tejido empresarial según sectores productivos. 2019-2020 .....	24
Gráfico 4.1.6. Evolución de la tasa de actividad, empleo y paro, por sexos. 2017-2020 .....	28
Gráfico 4.1.7. Evolución de los asalariados del sector privado. 2010-2020.....	29
Gráfico 4.1.8. Distribución y evolución de los asalariados del sector privado por edad (2019-2020).....	29
Gráf. 1.1.1.1. Evolución de participantes formados en la Formación programada por las empresas (2004-2020). INDICADOR B11.....	39
Gráfico 1.1.1.2. Evolución de participantes en la Formación programada por las empresas según el tamaño de la empresa (2016-2020). INDICADOR B11 .....	43
Gráfico 1.1.2.1. Evolución de asalariados, trabajadores formados y participantes en la Formación programada por las empresas. (2011-2020). INDICADOR B11 .....	49
Gráfico 1.1.2.2. Evolución de la tasa de cobertura formativa y poblacional. (2011-2020). INDICADORES B29 y B30	49
Gráfico 1.1.2.3. Tasa de cobertura de participantes formados y cobertura poblacional, por sexo. Evolución 2016-2020. INDICADORES B29 y B30 .....	50
Gráfico 1.1.2.4. Tasa de cobertura de participantes formados por sector de actividad. Evolución 2016-2020. INDICADORES B29 y B30 .....	51
Gráfico 1.1.3.1. Evolución de la tasa de multiparticipación (2011-2020). INDICADOR B28.....	51
Gráfico 1.1.3.2. Evolución de la tasa de multiparticipación, por comunidades autónomas. 2019 y 2020. ....	52
INDICADOR B28.....	52



Gráfico 1.1.3.3. Evolución de la tasa de multiparticipación, por sectores productivos. 2016 y 2020. INDICADOR B28 .....	53
Gráfico 1.1.3.4. Evolución de la tasa de multiparticipación por sexo. 2016 y 2020. INDICADOR B28 .....	53
Gráfico 1.1.3.5. Evolución de la tasa de multiparticipación, por modalidad de impartición. 2019 y 2020. ....	54
INDICADOR B28.....	54
Gráfico 1.1.4.1. ¿Sabe usted que la acción formativa que realizó fue una acción bonificada por la empresa? .....	54
INDICADOR B31.....	54
Gráfico 1.1.4.2. ¿Sabe usted qué la acción formativa que realizó fue una acción bonificada por la empresa?. Perfil. INDICADOR B31.....	55
Gráfico 1.1.4.3. Motivos para participar en la Formación programada por las empresas. Años 2019 y 2020. ....	55
Gráfico 1.1.4.4. Motivaciones de los trabajadores para participar en acciones formativas: Obligación de participar (Resultados conjuntos de ejercicios 2019 y 2020). INDICADOR G10 .....	56
Gráfico 1.1.4.5. Perfil de los trabajadores cuya motivación para participar en la Formación programada por las empresas es mejorar en el desempeño de su trabajo (resultados conjuntos de ejercicios 2019 y 2020). ....	56
INDICADOR G10 .....	56
Gráfico 1.1.4.6. Perfil de los trabajadores cuya motivación para participar en la Formación programada por las empresas es conseguir una habilitación profesional (resultados conjuntos de ejercicios 2019 y 2020).....	57
INDICADOR G10 .....	57
Gráfico 1.1.4.7. Perfil de los trabajadores que siempre que pueden participan en la Formación programada por las empresas (resultados conjuntos de ejercicios 2019 y 2020). INDICADOR G10 .....	58
Gráfico 1.1.5.1.1. Volumen de acciones formativas y grupos formativos realizados por año del ejercicio. ....	59
INDICADOR B1.....	59
Gráfico 1.1.5.1.2. Volumen de horas de formación realizada por año del ejercicio. INDICADOR B2 .....	61
Gráfico 1.1.5.1.3. Volumen de horas de formación realizadas, por intervalos de edad de los participantes. ....	61
INDICADOR B2.....	61
Gráfico 1.1.5.1.4. Volumen de horas de formación realizada según sexo de los participantes. ....	62
INDICADOR B2.....	62
Gráfico 1.1.5.1.5. Porcentaje de horas de formación realizadas según nivel de estudios de los participantes. ....	62
INDICADOR B2.....	62
Gráfico 1.1.5.1.6. Volumen de horas de formación realizadas según grupo de cotización de los participantes. INDICADOR B2.....	63
Gráfico 1.1.5.1.7. Volumen de horas de formación realizada según categoría profesional de los participantes. INDICADOR B2.....	64
Gráfico 1.1.5.1.8. Volumen de horas de formación realizadas según modalidad de impartición. INDICADOR B2.....	65
Gráfico 1.1.5.1.9. Volumen de horas de formación realizada según intervalo de plantilla. INDICADOR B2 .....	66
Gráfico 1.1.5.1.10. Media de horas de formación realizada por año del ejercicio. INDICADOR B3.....	68
Gráfico 1.1.5.1.11. Media de horas de formación realizada según modalidad de impartición. ....	69
INDICADOR B3.....	69
Gráfico 1.1.5.2.1. Evolución del volumen de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector por año del ejercicio. INDICADOR B36 .....	72
Gráfico 1.1.5.2.2. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector por intervalos de edad. INDICADOR B36.....	72

Gráfico 1.1.5.2.3. Porcentaje de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según sexo. INDICADOR B36 .....	73
Gráfico 1.1.5.2.4. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según nivel de estudios. INDICADOR B36 .....	73
Gráfico 1.1.5.2.5. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según grupo de cotización. INDICADOR B36.....	74
Gráfico 1.1.5.2.6. Número de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas del sector según modalidad de impartición. INDICADOR B36 .....	75
Gráfico1.1.5.2.7. Porcentaje de participantes formados en grupos realizados en competencias profesionales técnicas por comunidad autónoma del centro de trabajo. INDICADOR B36.....	80
Gráfico 1.1.5.2.8. Número de participantes formados en competencias transversales por año del ejercicio. ....	80
INDICADOR B35.....	80
Gráfico 1.1.5.2.9. Número de participantes formados en competencias transversales por edad. INDICADOR B35..	81
Gráfico 1.1.5.2.10. Porcentaje de participantes formados en competencias transversales por sexo. INDICADOR B35 .....	81
Gráfico 1.1.5.2.11. Número de participantes formados en competencias transversales por nivel de estudios. INDICADOR B35.....	82
Gráfico 1.1.5.2.12. Número de participantes formados en competencias transversales por grupo de cotización. INDICADOR B35.....	82
Gráfico 1.1.5.2.13. Porcentaje de participantes formados en competencias transversales según categoría profesional. INDICADOR B35.....	83
Gráfico 1.1.5.2.14. Porcentaje de participantes formados según tipos de competencias transversales. ....	83
INDICADOR B35.....	83
Gráfico 1.1.5.2.15. Número de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas por año del ejercicio. INDICADOR B34 .....	86
Gráfico 1.1.5.2.16. Número de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas por edad. ....	86
INDICADOR B34.....	86
Gráfico 1.1.5.2.17. Porcentaje de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas por sexo. INDICADOR B34.....	87
Gráfico 1.1.5.2.18. Porcentaje de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas por nivel de estudios. INDICADOR B34 .....	87
Gráfico 1.1.5.2.19. Porcentaje de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas por grupo de cotización. INDICADOR B34.....	88
Gráfico 1.1.5.2.20. Porcentaje de participantes formados en competencias en idiomas o lingüísticas según categoría profesional. INDICADOR B34.....	88
Gráfico. 1.1.5.3.1. Distribución de participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “Puedo aplicar la formación realizada en la empresa al puesto de trabajo” Comparativa año 2019 y 2020. INDICADOR B39 .....	90
Gráfico 1.1.5.3.2. Perfil de participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “Puedo aplicar la formación realizada en la empresa al puesto de trabajo” Año 2019 y 2020. INDICADOR B39.....	91
Gráfico 1.1.5.3.3. Distribución de participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “La formación realizada ha incidido en mi desarrollo profesional” Año 2019 y 2020. INDICADOR B57.....	92
Gráfico. 1.1.5.3.4. Distribución de participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “La formación realizada ha incidido en mi desarrollo personal” Año 2019 y 2020. INDICADOR B57 .....	92

Gráfico 1.1.5.3.5. Perfil de los participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “La formación realizada ha incidido en mi desarrollo profesional” Año 2019 y 2020. INDICADOR B57 .....	93
Gráfico 1.1.5.3.6. Perfil de los participantes según su grado de acuerdo con la afirmación “La formación realizada ha incidido en mi desarrollo personal” Año 2019 y 2020. INDICADOR B57.....	94
Gráfico 1.1.5.3.7. Distribución de participantes que indican que la formación realizada ha contribuido a la mejora/promoción en el trabajo o que les ha permitido el desarrollo de nuevas funciones/tareas. Años 2019 y 2020. INDICADORES B40 y B41.....	94
Gráfico 1.1.5.4.1. Número de trabajadores formados en certificados de profesionalidad por año del ejercicio. INDICADOR B38.....	95
Gráfico 1.1.5.4.2. Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad por intervalos de edad. INDICADOR B38.....	96
Gráfico 1.1.5.4.4. Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad según nivel de estudios. INDICADOR B38.....	96
Gráfico 1.1.5.4.5. Volumen de trabajadores formados en certificados de profesionalidad según grupo de cotización. INDICADOR B38.....	97
Gráfico 1.1.5.4.6. Porcentaje de trabajadores formados en certificados de profesionalidad según modalidad de impartición. Años 2019 y 2020. INDICADOR B38.....	97
Gráfico 1.1.6.1. Perfil de los trabajadores que conocen en mayor medida los Permisos individuales de formación. INDICADOR B32.....	101
Gráfico 1.1.6.1.1. Evolución de Permisos individuales de formación registrados, notificado y finalizados. INDICADOR B4 .....	102
Gráfico 1.1.6.1.2. Distribución de los Permisos individuales de formación por territorio. 2019 y 2020. INDICADOR B4 .....	103
Gráfico 1.1.6.1.3. Distribución de los PIF finalizados por tamaño de la empresa. INDICADOR B4 .....	104
Gráfico 1.1.6.1.4. Distribución de los PIF finalizados por edad. INDICADOR B4 .....	106
Gráfico 1.1.6.1.5. Distribución de los Permisos individuales de formación por nivel de estudios. 2019 y 2020. INDICADOR B4.....	107
Gráfico 1.1.6.1.6. Distribución de los Permisos individuales de formación por grupo de cotización. 2019 y 2020. INDICADOR B4.....	108
Gráfico 1.1.6.3.1. ¿Para qué le sirvió el PIF realizado?. Años 2019 y 2020.....	112
Gráfico 1.2.1.1.1. Evolución de empresas y empresas formadoras. B7.....	113
Gráfico 1.2.1.1.2. Tasa de acceso de empresas formadoras 2019 y 2020 según el tamaño de la empresa.....	115
INDICADOR B23.....	115
Gráfico 1.2.1.1.3. Tasa de acceso de empresas formadoras 2019 y 2020 según la organización de la formación. INDICADOR B23.....	115
Gráfico 1.2.1.1.4. Distribución de las empresas formadoras 2019 y 2020, por comunidad autónoma. INDICADOR B7 .....	117
Gráfico 1.2.1.1.5. Tasa de alcance I, por tamaño de empresa. Evolución 2016-2020. INDICADOR B8.....	123
Gráfico 1.2.1.1.6. Tasa de alcance II, por tamaño de empresa. Evolución 2016-2020. INDICADOR B8.....	124
Gráfico 1.2.1.1.7. Tasa de alcance I, por organización de la formación. Evolución 2016-2020. ....	124
INDICADOR B8.....	124
Gráfico 1.2.1.1.8. Tasa de alcance II, por organización de la formación. Evolución 2016-2020. ....	125
INDICADOR B9.....	125

Gráfico 1.2.1.1.9. Tasa de alcance I, por sectores económicos. Evolución 2017-2020. INDICADOR B8 .....	125
Gráfico 1.2.1.1.10. Tasa de alcance II, por sectores económicos. Evolución 2017-2020. INDICADOR B9 .....	126
Gráfico 1.2.1.1.11. Evolución de empresas conciliadas 2017-2019. INDICADOR B10 .....	130
Gráfico 1.2.1.1.12. Tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019. INDICADOR B10.....	130
Gráfico 1.2.1.1.13. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por tipo de organización. INDICADOR B10 .....	132
Gráfico 1.2.1.1.14. Evolución de la tasa de alcance de empresas con crédito conciliado 2017-2019, por sectores productivos. INDICADOR B10.....	132
Gráfico 1.2.1.1.15. Evolución de empresas con PIF finalizado. INDICADOR B13 .....	135
Gráfico 1.2.1.2.1. Comparativa de la evolución de las tasas de cobertura de empresas, trabajadores y participantes. INDICADORES B27, B29 y B30 .....	137
Gráfico 1.2.1.2.2. Variación interanual de la tasa de cobertura de empresas formadoras. ....	138
INDICADOR B27.....	138
Gráfico 1.2.1.2.3. Evolución de la tasa de cobertura de empresas, por tamaño de la empresa. INDICADOR B27... ..	138
Gráfico 1.2.1.2.4. Tasa de cobertura de empresas, por territorio. INDICADOR B27.....	139
Gráfico 1.2.1.2.5. Distribución del tejido empresarial según sectores de actividad y tamaño de la empresa. 2020	140
Gráfico 1.2.1.2.6. Evolución de la tasa de cobertura de empresas, por sector productivo. ....	140
INDICADOR B27.....	140
Gráfico. 1.2.1.3.1. Evolución de las tasas de fidelización, abandono y renovación. 2016-2020.....	145
INDICADORES B24, B25 y B26 .....	145
Gráfico. 1.2.1.3.2. Evolución de las tasas de fidelización, abandono y renovación, según el tamaño de la empresa. 2017-2020. INDICADORES B24, B25 y B26.....	146
Gráfico 1.2.2.1. ¿Cómo conoció su empresa la posibilidad de bonificar la formación de sus trabajadores?.....	148
Gráfico 1.2.2.2. Perfil de las empresas encuestadas en función de si los trabajadores han solicitado algún PIF. 2019-2020 .....	149
Gráfico 1.2.3.1. ¿Por qué realiza su empresa formación para sus trabajadores? 2019-2020. ....	150
INDICADOR G104 .....	150
Gráfico 1.2.3.2. Perfil de las empresas según programan formación para sus empleados todos los años. 2019 y 2020. INDICADOR G136 .....	151
Gráfico 1.2.3.3. Causas por las que no se realiza formación en la empresa. 2019-2020. INDICADOR G104A (porcentajes sobre el total de empresas que no programan formación para sus trabajadores todos los años) .....	151
Gráfico 1.2.4.1. Evolución de las empresas formadoras según la organización de la formación 2016-2020. ....	152
INDICADOR B7.....	152
Gráfico 1.2.4.2. Evolución del volumen de entidades externas 2009-2020. INDICADOR B33 .....	153
Gráfico 1.2.4.3. Distribución de las entidades organizadoras según su tipología. 2016-2020.....	154
INDICADOR B33.....	154
Gráfico 1.2.4.4. Distribución de las entidades organizadoras según su tamaño. 2018-2020. ....	155
INDICADOR B33.....	155
Gráfico 1.2.4.5. Su entidad, ¿trabaja siempre con las mismas entidades externas? 2019-2020. INDICADOR G137	155
Gráfico 1.2.4.6. Valoración de las entidades externas. 2019-2020. INDICADOR G117.....	156
Gráfico 1.2.4.7. Funciones que realizan las entidades externas (multirrespuesta). 2019-2020 .....	156

Gráfico 1.2.5.1. ¿Cómo le parece la información y orientación que facilita Fundae sobre las ayudas a la formación en las empresas?. Años 2019 y 2020. INDICADOR G121 .....	157
Gráfico 1.2.5.2. Perfil de las empresas formadoras según la valoración que realizan de la información y orientación que facilita la Fundae. Años 2019-2020. INDICADOR G121 .....	158
Gráfico 1.2.5.3. ¿Cómo le parece el apoyo de la Fundae en la gestión de la Formación programada por las empresas?. Años 2019 y 2020. INDICADOR G120 .....	158
Gráfico 1.2.6.1. Distribución de las empresas encuestadas según la valoración de la contribución de la Formación programada por las empresas a diversos aspectos relacionados con la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. Año 2019. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125 .....	160
Gráfico 1.2.6.2. Distribución de las empresas encuestadas según la valoración de la contribución de la Formación programada por las empresas a diversos aspectos relacionados con la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. Año 2020. INDICADORES B43, B44, B45, B46, G124 y G125 .....	160
Gráfico 1.2.6.3. Distribución de las valoraciones positivas sobre la contribución de los Permisos individuales de formación a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. Años 2019 Y 2020. INDICADORES G131 G132, G133 y G134 .....	165
Gráfico 1.3.1.1. Perfil de las empresas que cuentan con procedimientos de detección de necesidades de formación. Años 2019 y 2020 INDICADOR B51 .....	168
Gráfico 1.3.1.2. Distribución de empresas que disponen de un plan de formación, según el tamaño de la empresa. Años 2019 y 2020. INDICADOR B52 .....	168
Gráfico 1.3.1.3. Distribución de empresas que disponen de un plan de formación, según las acciones formativas realizadas. Años 2019 y 2020. INDICADOR B52 .....	169
Gráfico 1.3.1.4. Distribución de empresas que disponen de un plan de formación, según los participantes formados. Años 2019 y 2020. INDICADOR B52.....	169
Gráfico 1.3.1.5. Distribución de empresas, según quién o quiénes participan en los procesos de detección de necesidades. Años 2019 y 2020. (Multirrespuesta) INDICADOR B55 .....	170
Gráfico 1.3.1.6. Distribución de empresas, según quién o quiénes participan en los procesos de detección de necesidades, por tamaño de la empresa. Años 2019 y 2020. (Multirrespuesta).....	170
INDICADOR B55.....	170
Gráfico 1.3.1.7. Participación de los trabajadores o sus representantes en la detección de necesidades de formación. Años 2019 y 2020. INDICADOR B55.....	171
Gráfico 1.3.1.8. Causas por las que no se realiza una detección de necesidades formativas en la empresa. Años 2019 y 2020. INDICADOR B50 .....	171
Gráfico 1.3.1.9. Cómo se realiza la selección de la formación que se va a realizar en la empresa. Años 2019 y 2020. INDICADOR G205 .....	172
Gráfico 1.3.1.10. ¿Por qué no se programa formación si es necesaria? (multirrespuesta). .....	172
INDICADOR B53.....	172
Gráfico 1.3.2.1. Distribución de las empresas encuestadas según su conocimiento de las prioridades establecidas para su sector y la adecuación de la formación programada a dichas prioridades. 2019 y 2020. ....	173
INDICADORES G201 y B49 .....	173
Gráfico 1.3.2.2. Distribución de las empresas encuestadas que realizan formación directamente relacionada con la actividad de su empresa. 2019 y 2020. INDICADOR G209 .....	174
Gráfico 1.3.2.3. Valoración de la suficiencia de la formación directamente relacionada con la actividad de su empresa. 2019 y 2020.....	174
Gráfico 1.3.2.4. Distribución de las empresas encuestadas que realizan formación para el cumplimiento de normativa o requerimientos legales. 2019 y 2020. INDICADOR G209A .....	175

Gráfico 1.3.2.5. Valoración de la suficiencia de la formación para el cumplimiento de normativa o requerimientos legales. 2019 y 2020.....	175
Gráfico 1.3.2.6. Distribución de las empresas encuestadas que realizan formación en materias transversales. 2019 y 2020 .....	176
Gráfico 1.3.2.7. Valoración de la suficiencia de la formación en materias transversales. 2019 y 2020 .....	176
Gráfico 1.3.2.8. Distribución de las empresas encuestadas que realizan formación que permita el desarrollo de nuevas actividades. 2019 y 2020.INDICADOR G209C .....	176
Gráfico 1.3.2.9. Valoración de la suficiencia de la formación que permita el desarrollo de nuevas actividades. 2019 y 2020.....	176
Gráfico 1.3.2.10. Perfil de las empresas encuestadas (2019 y 2020) que programan formación dirigida al desarrollo de nuevas actividades. INDICADOR G209C.....	177
Gráfico 1.3.2.11. Distribución de las empresas que no han programado formación en alguno de los ámbitos por los que se ha preguntado y consideran que sería necesaria. Años 2019 y 2020 (% sobre las empresas que no han programado formación en cada uno de los ámbitos) .....	178
Gráfico 1.3.3.1. Distribución de los participantes según manifiestan que la formación realizada ha tenido relación o no con la actividad de la empresa. Años 2019 y 2020. INDICADOR G209 .....	178
Gráfico 1.3.3.2. ¿Cree que la formación que se programa en su empresa responde a las exigencias y novedades de su sector de actividad?. Años 2019 y 2020. INDICADOR G204 .....	179
Gráfico 1.3.3.3. La formación que se programa en la empresa, ¿es de obligado cumplimiento para los trabajadores? INDICADOR G208 .....	179
Gráfico 1.3.3.4. Distribución de los participantes, según valoren que la formación realizada ha sido una oportunidad y/o un requerimiento empresarial. Años 2019 y 2020. INDICADORES G211 y G212 .....	180
Gráfico 1.3.3.5. Valoración de los participantes sobre la adecuación de la formación realizada en la empresa a sus necesidades. Años 2019 y 2020. INDICADOR B56 .....	180
Gráfico 1.3.3.6. Perfil de los participantes según su valoración de la adecuación de la formación realizada a sus necesidades formativas. Años 2019 y 2020. INDICADOR B56 .....	181
Gráfico 1.3.3.7. ¿Piensa usted que la formación que se programa es suficiente? Años 2019 y 2020 .....	181
Gráfico 1.3.3.8. ¿Cree que la formación que se programa en su empresa debería orientarse de otro modo? ..... Años 2019 y 2020. INDICADOR G213 .....	182
Gráfico 1.3.3.9. Grado de acuerdo con la afirmación: el curso era suficientemente práctico. Años 2019 y 2020. INDICADOR G210 .....	182
Gráfico 1.3.3.10. ¿Piensa usted que la formación que se programa es útil? Años 2019 y 2020 .....	183
Gráfico 1.3.3.11. Perfil de los participantes en función de la valoración que realizan sobre la utilidad de la formación. Años 2019 y 2020. INDICADOR B56.....	183
Gráfico 1.3.3.12. ¿La formación realizada, se adecuó a sus necesidades? (PIF). Año 2019 y 2020. INDICADOR G8 .....	184
Gráfico 1.3.4.1. Valoración de la formación recibida por parte de los trabajadores (escala 1-4). Cuestionario de evaluación de la calidad 2019. INDICADOR B58 .....	186
Gráfico 1.4.2.1. Mantenimiento del empleo en el momento en que se pregunta al trabajador (en porcentaje). INDICADOR G304 .....	190
Gráfico 1.4.2.2. Perfil de los trabajadores encuestados según han mantenido el empleo. .... INDICADOR G304 .....	190
Gráfico 1.4.2.3. Percepción de la contribución de la formación recibida al mantenimiento del empleo. .... INDICADOR B42.....	191

Gráfico 1.4.2.4. Perfil de los trabajadores encuestados según su percepción sobre la contribución de la formación recibida al mantenimiento del empleo. INDICADOR B42 .....	191
Gráfico 1.5.1.1. Volumen de participantes formados en competencias digitales por año del ejercicio (miles de participantes). INDICADOR B47 .....	192
Gráfico 1.5.1.2. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales por intervalos de edad. ....	193
INDICADOR B47.....	193
Gráfico 1.5.1.3. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales por sexo.....	193
INDICADOR B47.....	193
Gráfico 1.5.1.4. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales por nivel de estudios. ....	194
Años 2019 y 2020. INDICADOR B47 .....	194
Gráfico 1.5.1.5. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales por grupo de cotización. ....	194
Años 2019 y 2020. INDICADOR B47 .....	194
Gráfico 1.5.1.6. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales por categoría profesional. ....	195
Años 2019 y 2020. INDICADOR B47 .....	195
Gráfico 1.5.1.7. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales según comunidad autónoma del centro de trabajo. Años 2019 y 2020. INDICADOR B47 .....	196
Gráfico 1.5.2.1. Porcentaje de participantes formados en competencias digitales según modalidad de impartición. ....	197
Años 2019 y 2020. INDICADOR B47 .....	197
Gráfico 1.5.2.2. Distribución de las empresas encuestadas según la modalidad en la que programan la formación de sus trabajadores. Años 2019 y 2020. INDICADOR G401 .....	197
Gráfico 1.5.2.3. Perfil de las empresas formadoras según la modalidad en la que programan la formación de sus trabajadores. Años 2019 y 2020. INDICADOR G401 .....	198
Gráfico 1.5.2.4. Valoración de las empresas formadoras sobre los resultados de la formación on-line. ....	198
Años 2019 y 2020. INDICADOR G403.....	198
Gráfico 1.5.2.5. Perfil de las empresas formadoras según su valoración de los resultados obtenidos en la formación on-line. Años 2019 y 2020. INDICADOR G403.....	199
Gráfico 1.5.3.1. Percepción de la mejora de las competencias digitales en opinión de los trabajadores. Media de valoraciones sobre escala de 1 a 10 (donde 1 es poco y 10 mucho). Años 2019 y 2020. INDICADOR B48 .....	201
Gráfico 1.5.3.2. Perfil de los participantes que valoran mejor la contribución de la formación realizada a la mejora de las competencias digitales Años 2019 y 2020. INDICADOR B48 .....	201
Gráfico 1.5.3.3. Proporción de empresas que indican que su empresa organiza formación en ofimática y valoración de su suficiencia .....	202
Gráfico 1.5.3.4. Proporción de empresas encuestadas que no han impartido formación en contenidos ofimáticos, según la consideren o no necesaria. INDICADOR G406 .....	203
Gráfico 1.5.3.5. Proporción de trabajadores según consideren la formación que se programa en ofimática suficiente y necesaria (% sobre los trabajadores participantes en acciones relacionadas con contenidos ofimáticos) .....	203
Gráfico 1.5.3.6. Proporción de empresas que indican que su empresa organiza formación en contenidos digitales y valoración de su suficiencia .....	204
Gráfico 1.5.3.7. Proporción de empresas encuestadas que no han impartido formación en contenidos digitales, según la consideren necesaria. INDICADOR G410 .....	204

Gráfico 1.5.3.8. Proporción de trabajadores según consideren la formación que se programa en contenidos digitales suficiente y necesaria (% sobre los trabajadores participantes en acciones relacionadas con contenidos digitales).....	205
Gráfico 1.5.3.9. Proporción de empresas que indican que su empresa organiza formación en digitalización de procesos y valoración de su suficiencia .....	205
Gráfico 1.5.3.10. Proporción de empresas que no han realizado formación en digitalización de procesos de gestión según la consideren necesaria. INDICADOR G414 .....	206
Gráfico 1.5.3.11. Proporción de trabajadores según consideran la formación que se programa en digitalización de procesos de gestión es suficiente y necesaria (% sobre los trabajadores participantes en acciones relacionadas con digitalización de procesos de gestión) .....	206
Gráfico 1.5.3.12. Proporción de empresas que indican que su empresa organiza formación en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line y valoración de su suficiencia .....	207
Gráfico 1.5.3.13. Proporción de empresas que no han realizado formación en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line según la consideren necesaria. INDICADOR G418 .....	207
Gráfico 1.5.3.14. Proporción de trabajadores según consideran la formación que se programa en metodologías didácticas o herramientas de impartición on line es suficiente y necesaria (% sobre los trabajadores participantes en acciones relacionadas con metodologías didácticas o herramientas de gestión) .....	208
Gráfico 2.1.1. Distribución de las empresas encuestadas que realizaron formación durante la pandemia, según la formación realizada (porcentajes sobre el total de empresas que formaron a sus trabajadores, el 51,04%). INDICADOR COV1.....	209
Gráfico 2.1.2. ¿Estuvo usted en ERTE durante la formación realizada en el periodo COVID-19?. Año 2020. ....	210
INDICADOR COV18.....	210
Gráfico 2.2.1. Distribución de las empresas formadoras, según su utilización del canal on line, durante el 2020. INDICADOR COV9.....	211
Gráfico 2.2.2. Perfil de las empresas formadoras, según su utilización del canal on line, durante el 2020. ....	211
INDICADOR COV9.....	211
Gráfico 2.2.3. Distribución de las empresas formadoras, según su valoración del aula virtual. Año 2020. INDICADORES COV6, COV7, COV8 y COV10.....	212
Gráfico 2.2.4. Valoración de los trabajadores sobre el aula virtual. 2020 .....	213
Gráfico 2.2.5. Distribución de empresas formadoras que utilizaron aula virtual, según la forma de organizarla. (multirrespuesta). Año 2020. INDICADOR COV16.....	213
Gráfico 2.2.6. Distribución de las respuestas de empresas formadoras según las dificultades que tuvieron para utilizar el aula virtual en 2020 (respuesta múltiple). INDICADOR COV14.....	214
Gráfico 2.2.7. Disposición de recursos tecnológicos suficientes por parte de los trabajadores. Año 2020.....	214
INDICADOR COV17 .....	214
Gráfico 2.2.8. Grado de acuerdo de las empresas con la afirmación “la formación a través de aula virtual ha venido para quedarse” 2020.....	215
Gráfico 2.2.9. Grado de acuerdo de las empresas con la afirmación “las empresas han sido más conscientes de la necesidad de formar a sus trabajadores como consecuencia de la pandemia” 2020 .....	215
Gráfico 2.2.10. Grado de acuerdo de las empresas con la afirmación “las necesidades formativas relacionadas con la digitalización han aumentado” 2020.....	215
Gráfico 3.1.1. Evolución de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según año del ejercicio (millones de euros). INDICADORES B15, B16 y B17 .....	217
Gráfico 3.1.2. Evolución del crédito no dispuesto según año del ejercicio (millones de euros) y del número de empresas formadoras que no disponen del crédito. INDICADOR G501 .....	218



Gráfico 3.1.3. Perfil de las empresas formadoras, según la valoración que realizan del crédito del que disponen para formar a sus trabajadores. INDICADOR G504.....	219
Gráfico 3.1.4. Evolución de las tasas de aprovechamiento y utilización del crédito, según año del ejercicio. INDICADORES B18 y B19 .....	220
Gráfico 3.1.5. Tasa de variación interanual de los principales indicadores relativos al volumen de crédito según año del ejercicio (2016-2019). INDICADORES B15, B16 y B17 .....	220
Gráfico 3.1.6. Distribución del crédito asignado, dispuesto y conciliado, en función del tamaño de la empresa (ejercicios 2019 y 2020). Porcentajes. INDICADORES B15, B16 y B17 .....	221
Gráfico 3.1.7. Tasas de aprovechamiento y utilización del crédito según intervalo de plantilla. Años 2019 y 2020. INDICADORES B18 y B19 .....	223
Gráfico 3.1.8. Indicadores de volumen de crédito según comunidad autónoma. Porcentaje que cada territorio representa en el total nacional. INDICADORES B15, B16 y B17 .....	224
Gráfico 3.1.9. Tasas de aprovechamiento y utilización según comunidad autónoma.....	225
INDICADORES B18 y B19 .....	225
Gráfico 3.1.10. Volumen de crédito asignado, dispuesto y conciliado según sector productivo. ....	228
INDICADORES B15, B16 y B17 .....	228
Gráfico 3.1.11. Tasas de aprovechamiento y utilización según sector productivo. ....	229
INDICADORES B18 y B19 .....	229
Gráfico 3.1.12. Indicadores de volumen de crédito según tipología de empresa formadora (porcentajes). INDICADORES B15, B16 y B17 .....	230
Gráfico 3.1.13. Tasas de aprovechamiento y utilización según tipología de empresa formadora (porcentajes). INDICADORES B18 y B19 .....	232
Gráfico 3.2.1. Evolución de los principales indicadores relativos a la inversión y costes medios/hora. INDICADORES B20, B21 y B22 .....	233
Gráfico 3.2.2. Distribución porcentual de la inversión privada en formación según intervalos de plantilla (Ejercicios 2019 y 2020). INDICADOR B20.....	234
Gráfico 3.2.3. Costes medios hora/participante según intervalos de plantilla. INDICADORES B21 y B22 .....	234
Gráfico 3.2.4. Porcentaje de inversión privada en formación según comunidad autónoma (Ejercicios 2019 y 2020). INDICADOR B20.....	235
Gráfico 3.2.5. Costes medios hora/participante según comunidad autónoma. INDICADORES B21 y B22 .....	236
Gráfico 3.2.6. Porcentaje de inversión privada en formación según sector productivo (Ejercicios 2019 y 2020). INDICADOR B20.....	236
Gráfico 3.2.7. Costes medios hora/participante según sector productivo. INDICADORES B21 y B22 .....	237
Gráfico 3.3.1. Valoración sobre la adecuación de los plazos de comunicación que establece Fundae. ....	238
INDICADOR G523 .....	238
Gráfico 3.3.2. Valoración sobre la adecuación de los plazos de comunicación que establece Fundae. Análisis de casos. Resultados acumulados 2019-2020. INDICADOR G523.....	239
Gráfico 3.3.3. Percepción de la sencillez de los procedimientos de certificación y justificación de costes.....	239
INDICADOR G522 .....	239
Gráfico 3.3.4. Perfil de las empresas formadoras, según su percepción de la sencillez de los procedimientos de certificación y justificación de costes. Resultados acumulados 2019-2020. INDICADOR G522.....	240
Gráfico 3.3.5. Percepción de la sencillez de los procedimientos de bonificación ante la Seguridad Social.....	240
INDICADOR G521 .....	240

Gráfico 3.3.6. Percepción de la sencillez de los procedimientos de bonificación ante la Seguridad Social Análisis de casos. Resultados acumulados 2019-2020. INDICADOR G521.....	241
Gráfico 3.3.7. Valoraciones medias sobre el grado de conocimiento de diversos elementos relacionados con el crédito, la gestión, justificación y bonificación en la Formación programada por las empresas. Años 2019 y 2020. INDICADORES G508, G518, G525, G505 y G506 .....	242
Gráfico 3.3.8. Valoraciones medias sobre el grado de conocimiento de diversos elementos relacionados con el crédito, la gestión, justificación y bonificación en la Formación programada por las empresas, según la organización de la formación. Años 2019 y 2020. INDICADORES G508, G518, G525, G505 y G506.....	242
Gráfico 3.3.9. Distribución porcentual de empresas formadoras según su grado de conocimiento sobre la posibilidad de compartir el crédito. Años 2019 y 2020. INDICADOR G507a.....	243
Gráfico 3.3.10. ¿Cree que la opción de compartir el crédito puede favorecer el hecho de realizar una formación más eficaz para los trabajadores de su empresa? (Porcentajes sobre las empresas que conocen la posibilidad de compartir el crédito) .....	243
Gráfico 3.3.11. Distribución porcentual de empresas formadoras según su grado de conocimiento sobre la posibilidad de reservar el crédito para el siguiente ejercicio. Años 2019 y 2020. INDICADOR G507 .....	244
Gráfico 3.3.12. ¿Cree que la posibilidad de reservar el crédito puede favorecer el hecho de realizar una formación más eficaz para los trabajadores de su empresa? INDICADOR G507 .....	244