

**EVALUACIÓN DE EFICACIA,
EFICIENCIA E IMPACTO**

**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



La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la evaluación realizada en los años 2019 y 2020 por el Instituto de Estudios de Economía, Evaluación y Empleo, I3E, 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.

Fecha de publicación: 2021

Índice de contenidos

1. INTRODUCCIÓN, CONTEXTO Y OBJETIVOS	1
2. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADAS	2
2.1. Análisis estadístico del sistema de indicadores.....	4
2.2. Encuestas telefónicas.....	4
2.3. Entrevistas.	5
2.4. Estudios de caso.....	5
2.5. Grupos de discusión.....	5
2.6. Limitaciones de la evaluación.	6
3. ANÁLISIS DE LA EFICACIA, IMPACTO Y CALIDAD CON EL OBJETIVO DE EVALUAR LA CONTRIBUCIÓN DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN PROGRAMADA A LOS FINES DEL SISTEMA	7
3.1. 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	7
3.1.1. Conocimiento de las iniciativas por parte de los trabajadores	7
3.1.2. Acceso a la formación por parte de los trabajadores	8
3.1.3. Cobertura formativa y poblacional de trabajadores.....	17
3.1.4. Valoración de la contribución de la formación a la mejora de la cualificación y de las competencias.....	24
3.1.5. Valoración de la contribución de la formación a la mejora de la empleabilidad y desarrollo profesional y personal.....	27
3.2. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas	29
3.2.1. Difusión y conocimiento de las iniciativas por parte de las empresas	29
3.2.2. Acceso a la iniciativa de Formación Programada por parte de las empresas	32
3.2.3. Alcance de la formación	46
3.2.4. Cobertura de empresas	51
3.2.5. Valoración de la contribución de la formación a la mejora de la competitividad empresarial	55
3.3. 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 adecuadas.	56
3.3.1. La detección, programación y planificación de la formación en las empresas	57
3.3.2. Adecuación de la formación	63
3.3.3. El rol de las entidades externas	66
3.3.4. Valoración de la eficacia del proceso de gestión, seguimiento y evaluación.....	75
3.4. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral	79
3.4.1. La selección de los trabajadores para participar en la formación	79
3.4.2. El acceso de los trabajadores de colectivos más desfavorecidos	82

3.4.3. Valoración de la contribución de la formación a la mejora de empleabilidad y el mantenimiento del empleo.....	85
3.5. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las TIC, promoviendo la disminución de la brecha digital y garantizando su accesibilidad	86
4. ANÁLISIS DE LA EFICACIA, IMPACTO Y CALIDAD CON EL OBJETIVO DE EVALUAR LA INICIATIVA DE LOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN	108
4.1. Acceso y alcance en la iniciativa de PIF	109
4.1.1. Participantes en PIF	109
4.1.2. Empresas con PIF	106
4.1.3. Duración del PIF	119
4.2. Grado de conocimiento sobre los PIF, vías de acceso y perfil de solicitante	122
4.3. Iniciativa, motivación e interés en los PIF	125
4.3.1. Debates y marcos interpretativos en torno a la finalidad de los PIF	125
4.3.2. Valoraciones sobre cómo se configura la motivación e iniciativa en la práctica	127
4.4. Proceso de solicitud y procedimientos de gestión del PIF	130
4.5. Valoración de la contribución de los PIF al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a la mejora de la cualificación.....	135
4.5.1. Contribución a la mejora de la empleabilidad y desarrollo profesional y personal	135
4.5.2. Contribución a la mejora de cualificación profesional	137
5. EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS	139
5.1. Eficiencia respecto al crédito de formación.....	139
5.2. Análisis de costes	142
5.2.1. Costes medios e inversión en formación.....	143
5.2.2. Comportamiento de los costes según tipología de organización de la formación	145
5.2.3. Comportamiento de los costes atendiendo a su tipología.....	148
5.3. Tipología de empresas según eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.	151
6. CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN	161
6.1 Conclusiones sobre el cumplimiento de los fines del Sistema	161
6.2 Conclusiones sobre los permisos individuales de formación	183
6.3 Conclusiones sobre la eficiencia y transparencia en la gestión de recursos	189
ANEXOS	194
MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBJETIVOS, INDICADORES, FUENTES Y TÉCNICAS.....	195

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Criterios de análisis y objetivos de la evaluación.	1
Gráfico 2.	Técnicas de investigación aplicadas en esta evaluación	3
Gráfico 3.	Nivel de conocimiento de la Fundae, la Iniciativa de formación Programa por las empresas y los PIF, por parte de los trabajadores participantes en la iniciativa de Formación Programada.	7
Gráfico 4.	Evolución de los participantes formados, según sexo (porcentaje), 2004-2018.	9
Gráfico 5.	Brecha de género entre participantes formados, 2004-2018.	10
Gráfico 6.	Evolución del número de participantes formados por tramos de edad, 2004-2018.	10
Gráfico 7.	Evolución de número de participantes formados por categoría profesional, 2004-2018.	11
Gráfico 8.	Evolución de número de participantes formados por grupo de cotización profesional, 2014-2018.	12
Gráfico 9.	Evolución de la tasa de participantes formados, por sectores de actividad, 2010-2018.	12
Gráfico 10.	Evolución de la distribución y número de participantes formados por tamaño de empresa, 2004-2018.	13
Gráfico 11.	Evolución de número de participantes formados por tamaño de empresa y tasa de variación en las de 1 a 5 trabajadores, 2013-2018.	14
Gráfico 12.	Evolución de número de participantes formados por modalidad de impartición, 2004-2018.	15
Gráfico 13.	Evolución de la tasa de participantes formados, por tipo de acción formativa, 2010-2018.	15
Gráfico 14.	Evolución de la tasa de cobertura de participantes formados por sectores de actividad. 2016-2018.	18
Gráfico 15.	Evolución de la tasa de cobertura de participantes formados por comunidades autónomas y diferencia entre la distribución que presentan los participantes formados y la distribución que presentan los participantes potenciales (Asalariados EPA), 2018.	19
Gráfico 16.	Evolución de la tasa de cobertura poblacional de trabajadores formados, 2004-2018.	20
Gráfico 17.	Evolución del número de participantes en acciones formativas, número de trabajadores y tasa de multiparticipación en acciones formativas, 2014-2018.	21
Gráfico 18.	Evolución de la tasa de multiparticipación en acciones formativas, por modalidad de impartición, 2014-2018.	22
Gráfico 19.	Evolución del número de trabajadores según el número de acciones formativa que realizan al año y tasa de alcance de la multiparticipación, 2014-2018.	22
Gráfico 20.	Evolución de la tasa de multiparticipación en acciones formativas, por sexo, 2014-2018.	23
Gráfico 21.	En qué medida la formación realizada ha contribuido a mejorar la cualificación de los trabajadores.	24
Gráfico 22.	Valoración de la incidencia de la formación en la mejora de las competencias y conocimientos de los trabajadores (escala 1-10).	25
Gráfico 23.	Valoración del aporte de la formación al desarrollo personal y profesional de los trabajadores.	27
Gráfico 24.	Contribución de la formación al desarrollo personal y profesional de los trabajadores.	27
Gráfico 25.	Percepción de la calidad de la formación por parte de los trabajadores.	28

Gráfico 26.	Nivel de conocimiento de la Fundae, la Iniciativa de formación Programa por las empresas y los PIF, por parte de las empresas participantes en la iniciativa.	29
Gráfico 27.	Medios a través de los cuales las empresas participantes en la iniciativa conocen la posibilidad de bonificar la formación.	31
Gráfico 28.	Evolución de las empresas registradas y formadoras, y tasa de acceso, 2004-2018.	33
Gráfico 29.	Evolución del peso de las empresas formadoras por tamaño de empresa, 2004-2018.	34
Gráfico 30.	Evolución de las Empresas formadoras por comunidades autónomas, 2016-2018.	35
Gráfico 31.	Evolución de la tasa de acceso de las empresas formadoras por tamaño, 2004-2018.	36
Gráfico 32.	Evolución del número de empresas formadoras fidelizadas y tasa de fidelización, 2015-2018.	36
Gráfico 33.	Evolución del número de empresas formadoras renovadas y tasa de renovación, 2016-2018.	37
Gráfico 34.	Evolución de la distribución de las empresas formadoras, atendiendo a la forma en que organizan la formación, 2014-2018.	38
Gráfico 35.	Distribución de las empresas formadoras según tamaño de la empresa y organización de la formación, 2017-2018.	40
Gráfico 36.	Percepciones de las empresas formadoras sobre la suficiencia del crédito disponible y sobre si la formación que programan en su empresa es suficiente. ..	42
Gráfico 37.	Dificultades de las empresas para participar en las iniciativas, encontrando, realizando y gestionando la formación que necesitan.	43
Gráfico 38.	Motivos alegados por las empresas para no programar más formación, cuando es necesaria.	44
Gráfico 39.	Porcentaje de formación bonificada por parte de las empresas y perfil de la no bonificada.	44
Gráfico 40.	Importancia para las empresas de la bonificación de la formación para desarrollarla.	45
Gráfico 41.	Conocimiento por parte de las empresas de menos de 50 trabajadores de la posibilidad de reservar su crédito y ejecución del derecho.	45
Gráfico 42.	Variación del número de acciones formativas con grupo realizado, 2004-2018.	46
Gráfico 43.	Evolución de las tasas de variación de las acciones, grupos formativos y participantes formados, 2012-2018.	47
Gráfico 44.	Evolución de las horas de formación y horas medias, 2004-2018.	47
Gráfico 45.	Evolución de la formación programada por las empresas (acciones formativas y participantes) según el tipo de formación, 2016-2018.	49
Gráfico 46.	Evolución de la distribución de las acciones con grupo realizado, por las familias profesionales más importantes, 2004-2018.	50
Gráfico 47.	Peso sobre el total y tasa de variación de las familias profesionales que acumulan la mayor parte de las acciones formativas impartidas, 2017-2018.	51
Gráfico 48.	Evolución de la tasa de cobertura y número de empresas formadoras, 2005-2018.	52
Gráfico 49.	Evolución de la tasa de cobertura de empresas formadoras, 2015-2018.	53
Gráfico 50.	Contribución de la formación a la competitividad y productividad de la empresa (en una escala del 1 al 10).	56
Gráfico 51.	Empresas que realizan anualmente formación de sus trabajadores: por tamaño, organización de la formación y sector de actividad.	57
Gráfico 52.	Existencia de procedimientos de detección de necesidades formativas en las empresas formadoras, total y según tamaño.	58

Gráfico 53.	Motivos por los que las empresas no realizan detección de necesidades formativas.	58
Gráfico 54.	Toma de decisiones y agentes clave en empresas que cuentan con procedimientos de detección de necesidades formativas.	59
Gráfico 55.	Toma de decisiones en los procesos formativos, atendiendo al tamaño de las empresas.	59
Gráfico 56.	Disposición de planes de formación en las empresas (opinión de empresas y trabajadores), total y según tamaño de empresa.	60
Gráfico 57.	Organización de la formación bonificada en las empresas formadoras.....	62
Gráfico 58.	Modo en que se organiza la formación bonificada por las empresas por tamaño de empresa y por sector de actividad.	62
Gráfico 59.	Estrategias de elección de contenidos formativos, por tamaño de empresa.	63
Gráfico 60.	Porcentaje de empresas que afirman que la formación está relacionada con la actividad de la empresa, y existe adecuación de la formación a las prioridades establecidas en el sector de actividad de la empresa.	64
Gráfico 61.	Características de la formación impartida.	64
Gráfico 62.	Valoración de los trabajadores sobre la suficiencia de la formación, y si responde a las exigencias y novedades del sector de actividad.	65
Gráfico 63.	Valoración de los trabajadores sobre si la formación proporcionada por la empresa debe orientarse de otro modo.	65
Gráfico 64.	Evolución de las entidades externas registradas y con formación realizada. Tasa de variación interanual, 2010-2018.	67
Gráfico 65.	Evolución del número de entidades externas, registradas y con formación realizada, y tasa de acceso, 2009-2018.	68
Gráfico 66.	Tasa de Acceso de las entidades externas por tamaño de empresa, 2015-2018.	68
Gráfico 67.	Distribución de entidades externas del tipo "Organización Empresarial" con formación realizada según tramos de empresas agrupadas y distribución de empresas agrupadas en cada tramo, 2017 y 2018.	70
Gráfico 68.	Evolución de las entidades externas con formación realizada por tipología de entidad, 2009-2018.	71
Gráfico 69.	Evolución del número de entidades externas con formación realizada fidelizadas, y tasa de fidelización, 2016-2018.	71
Gráfico 70.	Percepciones sobre el rol de las entidades externas y los cambios normativos que las regulan.	73
Gráfico 71.	Percepciones sobre el rol de las entidades externas, por tamaño de empresa y tipo de empresa formadora.	74
Gráfico 72.	Roles de las entidades organizadoras en la iniciativa según tipo de acceso y vínculo con la entidad formadora.	75
Gráfico 73.	Existencia de criterios de selección de trabajadores para su participación en acciones formativas.	79
Gráfico 74.	Criterios utilizados para la selección de trabajadores para su participación en acciones formativas.	80
Gráfico 75.	Criterios fijados por las empresas formadoras para seleccionar trabajadores que acudan a la formación.	80
Gráfico 76.	Responsables de la selección de los trabajadores que participan en la formación, según las empresas.	81
Gráfico 77.	Responsables de la selección de los trabajadores que participan en la formación, según los trabajadores participantes en la formación.	81
Gráfico 78.	Evolución de las participantes en la formación programada por las empresas, 2004-2018.	82

Gráfico 79.	Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según nivel de cualificación, 2004-2018.....	84
Gráfico 80.	Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según edad: mayores y menores de 45 años, 2004-2018.	85
Gráfico 81.	Evolución de la cobertura de los participantes en la Formación programada por las empresas, según tramos de edad, 2016-2018.	85
Gráfico 82.	Contribución de la formación a la mejora de la empleabilidad y al mantenimiento del empleo de los trabajadores.....	85
Gráfico 83.	Acciones formativas en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) y sus áreas profesionales, 2017 y 2018.....	88
Gráfico 84.	Formación en el área profesional Sistemas y Telemática (IFCT): horas, participantes, grupos y acciones formativas. Distribución porcentual, 2017 y 2018	89
Gráfico 85.	Evolución de las acciones formativas sobre Informática y Comunicaciones (IFC) respecto al total, 2012-2018	90
Gráfico 86.	Evolución de las acciones con grupo realizado en la familia profesional Informática y Comunicaciones, 2012-2018	91
Gráfico 87.	Evolución de los grupos formativos realizados en la familia profesional Informática y Comunicaciones, 2012-2018	92
Gráfico 88.	Evolución de los participantes formados en la familia profesional Informática y Comunicaciones, 2012-2018	93
Gráfico 89.	Evolución de los participantes formados en Informática y Comunicaciones (IFC) respecto al total, 2012-2018	93
Gráfico 90.	Evolución de las horas de formación impartidas a participantes en la familia profesional Informática y Comunicaciones, 2012-2018.....	94
Gráfico 91.	Evolución de las horas de formación realizadas en Informática y Comunicaciones (IFC) respecto al total, 2012-2018	95
Gráfico 92.	Evolución del promedio de horas por participante formado en la familia profesional Informática y Comunicaciones, 2012-2018	95
Gráfico 93.	Evolución de formación en la familia profesional Informática y Comunicaciones: acciones, grupos formativos, participantes y horas. Tasas de variación interanual, 2012-2018.....	96
Gráfico 94.	Evolución de los grupos formativos realizados en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición, 2004-2018.....	97
Gráfico 95.	Evolución de las acciones formativas con grupo realizado en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición, 2015-2018 98	
Gráfico 96.	Evolución de la formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición: participantes, acciones y grupos formativos [Número (Nº), Tasa de variación interanual (TVI) y Peso relativo (%)], 2015-2018	99
Gráfico 97.	Peso relativo de la formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición: participantes, acciones y grupos formativos. Porcentaje sobre el total, 2015-2018.....	100
Gráfico 98.	Evolución de las horas de formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición, 2004-2018	101
Gráfico 99.	Evolución del promedio de horas de formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición, 2004-2018.....	101
Gráfico 100.	Evolución de participantes en formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según sexo. Número y porcentaje, 2004-2018	102
Gráfico 101.	Evolución de la formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según nivel de estudios de participantes, 2016-2018	103

Gráfico 102. Percepciones cualitativas sobre las motivaciones para realizar la formación entre las empresas.....	104
Gráfico 103. Percepciones cualitativas sobre las motivaciones TIC para realizar la formación entre las empresas según actividades económicas.	105
Gráfico 104. Valoración por parte de las empresas de la contribución de la formación bonificada a la reducción de la brecha digital y adaptación de la digitalización de procesos de gestión (en una escala del 1 al 10).	106
Gráfico 105. Valoración por parte de las empresas de la contribución de la formación bonificada a la reducción de la brecha digital y adaptación de la digitalización de procesos de gestión (en una escala del 1 al 10), según número de acciones, participantes y crédito asignado.	106
Gráfico 106. Evolución de número de participantes en PIF finalizados y sus tasas de variación interanual (TVI), 2004-2018.	109
Gráfico 107. Evolución de los PIF finalizados por sexo. Porcentaje, 2004-2018.	110
Gráfico 108. Evolución de número de PIF finalizados por tramos de edad, 2004-2018.	110
Gráfico 109. Evolución de los participantes en PIF finalizados por categoría profesional (porcentaje), 2011-2018.	111
Gráfico 110. Evolución de los participantes en PIF finalizados por categoría profesional (número), 2011-2018.	111
Gráfico 111. Evolución del porcentaje de PIF finalizados por modalidad de impartición, 2004-2018.	112
Gráfico 112. Evolución de número de PIF finalizados por tamaño empresa, 2010-2018.	113
Gráfico 113. Evolución de número PIF finalizados por titulación de acceso, 2007-2018.	114
Gráfico 114. Evolución de la distribución del número de PIF finalizados atendiendo a la titulación de acceso, 2016-2018.	114
Gráfico 115. Evolución del número de empresas con PIF finalizados y tasa de variación, 2015-2018.	116
Gráfico 116. Evolución del número de empresas con PIF finalizados según Comunidad Autónoma de la actividad principal de la empresa, 2015-2018.	117
Gráfico 117. Distribución porcentual de empresas con PIF finalizado según Comunidad Autónoma de la actividad principal de la empresa, 2018.	118
Gráfico 118. Distribución porcentual de Empresas con PIF finalizado según sectores de actividad (CNAE 09) de empresa notificadora, 2018.	118
Gráfico 119. Distribución porcentual de Empresas con PIF finalizado según secciones CNAE (09) de empresa notificadora, 2018.	119
Gráfico 120. Evolución de las horas de formación de los PIF y horas medias, 2004-2018.	120
Gráfico 121. Evolución del número medio de horas realizadas en PIF por sexo, 2004-2018.	120
Gráfico 122. Distribución del número de horas realizadas en PIF, por tamaño de empresa, 2017-2018.	121
Gráfico 123. Grado de conocimiento de los PIF entre los trabajadores y entre las empresas.	122
Gráfico 124. Fuentes de conocimiento de los PIF por parte de sus participantes.	123
Gráfico 125. Percepciones de las empresas sobre el perfil profesional del trabajador solicitante de PIF.	124
Gráfico 126. Fuente de la iniciativa para realizar formación.	128
Gráfico 127. Motivaciones para realizar la formación entre los trabajadores que disfrutaron de un PIF. Distribución porcentual.	129
Gráfico 128. Destinatarios de los beneficios de la formación recibida, PIF, atendiendo a la categoría profesional del trabajador.	129
Gráfico 129. Momento de solicitud del PIF por parte de los trabajadores.	130
Gráfico 130. Solicitudes de PIF por parte de los trabajadores: recurrencia y resultados.	130
Gráfico 131. Conocimiento de las empresas sobre los PIF y sus trámites.	131

Gráfico 132. Distribución de las fuentes de información sobre los PIF.....	132
Gráfico 133. Distribución de las fuentes de información sobre los PIF, por tamaño de empresa.	132
Gráfico 134. Valoración de diligencias relacionadas con la documentación y trámites para la realización del PIF (en una escala del 1 al 10).....	133
Gráfico 135. Contribución de la formación al desarrollo personal y profesional de los trabajadores participantes en PIF.....	135
Gráfico 136. Contribución de la formación al desarrollo profesional de los participantes en PIF.	136
Gráfico 137. Importancia del PIF para la realización de la formación.....	136
Gráfico 138. Situación respecto a la formación en el momento de finalización de los PIF por parte de los trabajadores participantes.....	137
Gráfico 139. Obtención de la titulación/acreditación/certificación con la ayuda del PIF.....	138
Gráfico 140. Evolución del crédito según estado (asignado, dispuesto, bonificado, conciliado, no dispuesto) y tasa de aprovechamiento, 2017-2018.....	139
Gráfico 141. Evolución de la tasa de aprovechamiento del crédito según estado (dispuesto/asignado, bonificado/dispuesto, conciliado/bonificado), 2015-2018. .	140
Gráfico 142. Evolución de las tasas de variación del crédito según estado (asignado, dispuesto, bonificado, conciliado), 2015-2018.	140
Gráfico 143. Evolución del coste medio de ayuda pública y del coste medio real, 2014-2018.	142
Gráfico 144. Evolución de la inversión total en formación, 2016-2018.	144
Gráfico 145. Evolución de los costes admitidos según tipología de organización de la empresa, 2004-2018.....	146
Gráfico 146. Evolución de los costes admitidos más aportación privada según tipología de organización de la empresa, 2004-2018.	147
Gráfico 147. Desglose de costes según organización de la formación, 2017-2018.	149
Gráfico 148. Desglose de los costes en las cinco familias profesionales con mayor importe (€), 2017.	150
Gráfico 149. Desglose de los costes en las cinco familias profesionales con mayor importe (€), 2018.	150

Índice de tablas

Tabla 1.	Criterios de análisis, objetivos y preguntas de la evaluación	2
Tabla 2.	Evolución de número de participantes formados y tasa de variación interanual. 2004-2018.....	9
Tabla 3.	Evolución de número de participantes formados por nivel de estudios, en términos absolutos y porcentaje. 2016-2018.....	11
Tabla 4.	Evolución de los participantes formados, por tipo de acción formativa, 2016-2018.	15
Tabla 5.	Evolución de los participantes formados, por las 9 familias profesionales con más peso, 2015-2018.....	16
Tabla 6.	Evolución de la tasa de cobertura formativa de participantes finalizados, 2004-2018.	17
Tabla 7.	Tasa de cobertura de participantes formados por tamaño de empresa, 2017-2018.	18
Tabla 8.	Evolución de la tasa de cobertura poblacional de trabajadores formados, 2004-2018.	20
Tabla 9.	Evolución de la tasa de alcance de la multiparticipación en acciones formativas, por modalidad de impartición, 2014-2018.	23
Tabla 10.	Valoración de la formación programada por las empresas en la mejora las competencias y conocimientos del trabajador, por familias profesionales (en una escala del 1 al 10).....	26
Tabla 11.	Evolución de la participación de empresas formadoras según tamaño: número, porcentaje, variación absoluta y relativa, 2014-2018.	33
Tabla 12.	Evolución del número de empresas formadoras fidelizadas, y tasas de fidelización y abandono, por tamaño de empresa, 2016-2018.	37
Tabla 13.	Evolución de la renovación del número de empresas formadoras, y tasa de renovación por tamaño, 2016-2018.....	38
Tabla 14.	Evolución de la tasa de acceso de las empresas formadoras por modalidad de formación, 2010-2018.....	39
Tabla 15.	Evolución de la tasa de gestión conjunta, 2015-2018.....	40
Tabla 16.	Evolución de la tasa de agrupación, 2015-2018.....	41
Tabla 17.	Evolución de los grupos de empresas registradas y formadoras, y tasas de grupos de empresas, 2016-2018.....	41
Tabla 18.	Evolución del número de acciones formativas con grupo realizado, grupos formativos realizados, tasas de variación interanual y participantes formados, 2017-2018.....	46
Tabla 19.	Acciones formativas con grupo realizado, grupos formativos, participantes y duración media, por modalidad de impartición, 2017-2018.....	48
Tabla 20.	Distribución porcentual de acciones, grupos formativos y participantes, por modalidad de impartición, 2017-2018.....	48
Tabla 21.	Evolución de la formación programada por las empresas (acciones formativas, grupos y participante formados) según el nivel de formación y modalidad de impartición, 2017-2018.	49
Tabla 22.	Evolución de la tasa de cobertura de empresas formadoras y tasa de variación, 2005-2018.....	52
Tabla 23.	Resumen de indicadores de la extensión de la formación de las empresas formadoras según tamaño, 2017-2018.....	53
Tabla 24.	Tasa de cobertura de empresas formadoras por sector de actividad, 2017-2018. 54	
Tabla 25.	Proporción de empresas formadoras, tasa de cobertura y variación interanual por CCAA, 2018.	55
Tabla 26.	Perfil de empresas atendiendo a la disposición de plan de formación.	61

Tabla 27.	Contenidos formativos más utilizados, 2017-2018.....	66
Tabla 28.	Evolución del perfil de las Entidades externas con formación realizada, y tasa de acceso, 2016-2018.	69
Tabla 29.	Evolución del número de entidades externas con formación realizada fidelizadas y tasa de fidelización, por tamaño, 2016-2018.....	71
Tabla 30.	Evolución de las participantes en la formación programada por las empresas, 2004-2018.	82
Tabla 31.	Evolución de la población potencialmente beneficiaria y participante y tasa de cobertura por sexo, 2016-2018.....	83
Tabla 32.	Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según nivel de cualificación, 2004-2018.....	83
Tabla 33.	Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según edad: mayores de 45 años, 2004-2018.	84
Tabla 34.	Familia profesional Informática y sistemas (IFC) según áreas profesionales y contenidos: acciones y grupos formativos, participantes, horas y promedio de horas, 2017 y 2018.	87
Tabla 35.	Evolución de la formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición: participantes, acciones y grupos formativos [Número (Nº), Tasa de variación interanual (TVI) y Peso relativo (%)], 2015-2018	98
Tabla 36.	Características de los PIF: objetivo, objeto, duración y financiación	108
Tabla 37.	Evolución de número PIF finalizados por CC.AA (2010-2018) y distribución porcentual (2017, 2018).....	112
Tabla 38.	Evolución de número de PIF finalizados por categoría sector de actividad, 2010-2018	113
Tabla 39.	Evolución del número de empresas con PIF finalizados y distribución porcentual, por tamaño de empresas, 2016-2018. Tasas de variación interanual	116
Tabla 40.	Evolución del número de horas realizadas en PIF, por sector de actividad de la empresa, 2010-2018.....	121
Tabla 41.	Evolución del número de horas realizadas en PIF, por tamaño de empresa, 2010-2018	121
Tabla 42.	Características de los PIF: objeto y fin	125
Tabla 43.	Cuadro Resumen: Utilización del crédito por las empresas formadoras, 2017-2018.	141
Tabla 44.	Evolución de la inversión total en formación, según tipología de organización de la empresa, 2015-2018.....	145
Tabla 45.	Distribución de los costes admitidos según tipología de organización de la empresa, 2017-2018.....	146
Tabla 46.	Distribución de los costes admitidos más aportación privada según tipología de organización de la empresa, 2017-2018.	147
Tabla 47.	Distribución de los costes según su tipología y variación interanual, 2017-2018.	148
Tabla 48.	Distribución de las tasas de alcance según tipología de organización de la empresa, 2017-2018.....	151
Tabla 49.	Evolución, distribución y tasa de variación del crédito asignado, por tamaño de empresa, 2017-2018.....	152
Tabla 50.	Evolución, distribución y tasa de variación del crédito dispuesto, por tamaño de empresa, 2017-2018.....	153
Tabla 51.	Eficacia y eficiencia económica de la Formación programada por las empresas, según tamaño de la empresa, 2017-2018.....	157
Tabla 52.	Eficacia y eficiencia económica de la Formación programada por las empresas, según sector de actividad, 2017-2018.....	158

Tabla 53.	Eficacia y eficiencia económica de la Formación programada por las empresas, según CC.AA., 2017.	159
Tabla 54.	Eficacia y eficiencia económica de la Formación programada por las empresas, según CC.AA., 2018.	160

1. Introducción, contexto y objetivos de la evaluación

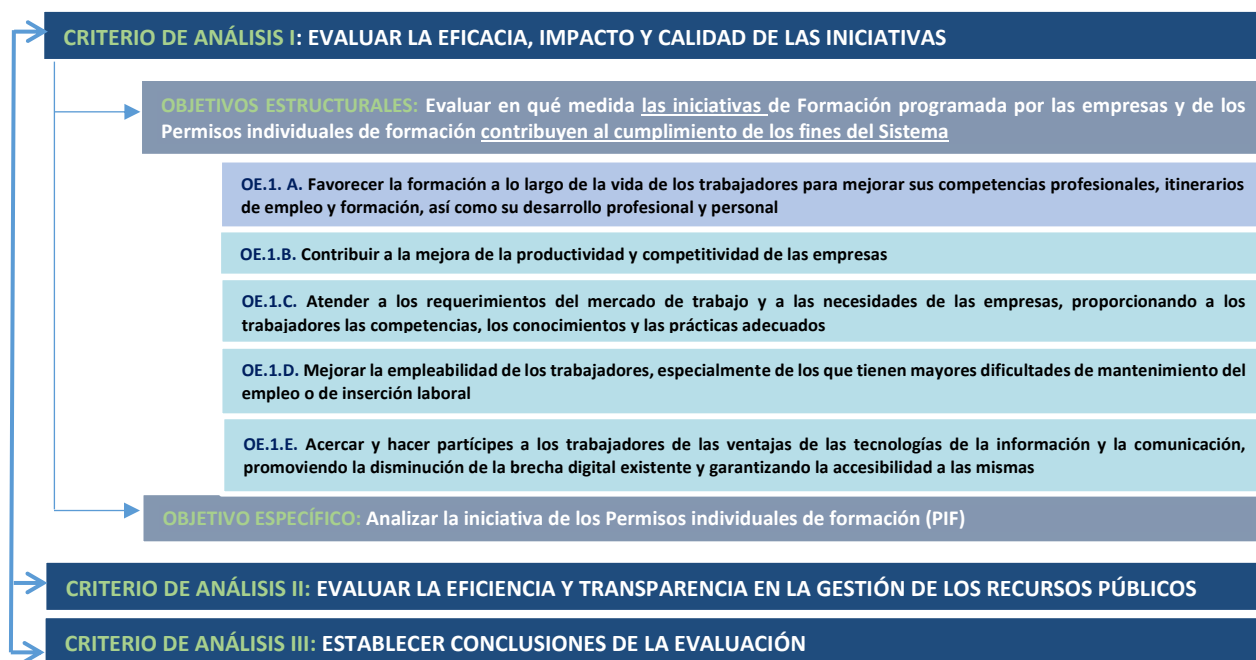
La Formación Profesional para el Empleo (FPE) se configura como una pieza clave para la mejora del sistema productivo en un contexto de cambios, así como para la contribución de empresas y trabajadores al crecimiento sostenido y estable y a la generación de empleo de calidad. Para ello, el Sistema FPE se articula mediante un conjunto de iniciativas dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades de formación individuales y del sistema productivo, focalizada cada una de ellas en colectivos diferentes y con objetivos particulares. Esta evaluación se centra en la de Formación programada por las empresas y en los Permisos individuales de formación (PIF), en los ejercicios 2017 y 2018.

Concretamente, mediante **la iniciativa de Formación programada por las empresas** estas pueden organizar la formación de sus trabajadores empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

Por su parte, el **Permiso individual de formación** es una iniciativa mediante la que la empresa autoriza a un 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.

A continuación, en el Gráfico 1 se especifican los objetivos y criterios de análisis de la evaluación:

Gráfico 1. Criterios de análisis y objetivos de la evaluación



Fuente: Elaboración propia.

2. Preguntas de evaluación y técnicas de investigación aplicadas

Con relación a los **objetivos de la evaluación**, estos se dirigen de manera estructural a dar respuesta a la contribución de las iniciativas a los principales fines del Sistema FPE, mediante los criterios de análisis de eficacia, impacto, calidad y eficiencia. Así mismo, y de forma coyuntural para este periodo, se ha establecido un objetivo específico dirigido a analizar la iniciativa de los PIF.

Asociadas a cada uno de estos objetivos y criterios de análisis se fijaron una serie de preguntas de evaluación, cuya respuesta alimentará los resultados y conclusiones de la evaluación.

Tabla 1. Criterios de análisis, objetivos y preguntas de evaluación

CRITERIO DE ANÁLISIS I: EVALUAR LA EFICACIA, EL IMPACTO Y LA CALIDAD DE LAS INICIATIVAS.
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.
OE.1. 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.
<p>P1. ¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de formación programada por las empresas por parte de los trabajadores?</p> <p>P2. ¿En qué medida la formación contribuye a la mejora de la empleabilidad y al mantenimiento del empleo de los trabajadores?</p> <p>P3. ¿La formación realizada en el marco de estas iniciativas contribuye al desarrollo profesional y personal de los trabajadores?</p> <p>P4. ¿Se aplica la formación realizada al puesto de trabajo?, ¿en qué medida supone una mejora del desempeño?</p> <p>P5. ¿Cuál es la percepción de la calidad de la formación por parte de los trabajadores?</p> <p>P6. ¿En qué medida la formación realizada ha contribuido a la mejora de la cualificación de los trabajadores?</p>
OE.1.B. CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS.
<p>P7. ¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de formación programada por las empresas por parte de las empresas?, ¿qué factores inciden?</p> <p>P8. ¿En qué medida las iniciativas están cubriendo el potencial de empresas y trabajadores? ¿Cuál es el grado de alcance e intensidad en el tejido productivo por tamaño de empresa, sector y territorio?</p> <p>P9. ¿Contribuye la formación a las áreas prioritarias de desarrollo de la innovación? ¿y de internacionalización? ¿y de mejora de los procesos productivos? ¿y de adaptación a los requerimientos legales?</p> <p>P10. ¿De qué otra manera contribuye la formación a la competitividad y productividad de las empresas?</p>
OE.1.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.
<p>P11. ¿La formación programada por las empresas mejora las competencias y conocimientos de los trabajadores?, ¿en qué áreas o familias profesionales?, ¿en qué competencias? (Impacto en los usuarios (mejora empleabilidad cualificación)).</p> <p>P12. ¿Existe una detección de necesidades en las empresas?, ¿es interna o externa?, ¿quién participa en esa identificación?</p> <p>P13. ¿Las acciones se enmarcan en un plan de formación de empresa?</p> <p>P14. ¿Está la formación relacionada con la actividad de la empresa?</p> <p>P15. ¿Existe una adecuación de la formación a las prioridades establecidas en el sector de actividad de la empresa?, ¿qué papel desempeñan las entidades externas?</p>
OE.1.D. MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES, ESPECIALMENTE DE LOS QUE TIENEN MAYORES DIFICULTADES DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO O DE INSERCIÓN LABORAL.
<p>P16. ¿La iniciativa de formación programada por las empresas y los PIF ofrecen igualdad de acceso y derecho de formación de los trabajadores? ¿Existen o no elementos que favorezcan el acceso de los trabajadores a la formación para el empleo?</p> <p>P17. ¿Cuáles son las principales dificultades de acceso por parte de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas?</p> <p>P18. ¿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?</p>
OE.1.E. ACERCAR Y HACER PARTÍCIPES A LOS TRABAJADORES DE LAS VENTAJAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN, PROMOVRIENDO LA DISMINUCIÓN DE LA BRECHA DIGITAL EXISTENTE Y GARANTIZANDO LA ACCESIBILIDAD A LAS MISMAS.
<p>P19. ¿Contribuye la formación a la reducción de la brecha digital?, ¿en qué empresas?, ¿en qué sectores?, ¿en qué colectivos?, ¿qué porcentaje de formación se realiza on line?, ¿qué porcentaje de formación se realiza sobre contenidos digitales?, ¿y de ofimática y de adaptación de la digitalización de los procesos de gestión...?</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ANALIZAR LA INICIATIVA DE LOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF).

- P20. ¿Qué factores inciden en el conocimiento por parte de las empresas y los trabajadores de la iniciativa de los PIF?
- P21. ¿Qué elementos pueden facilitar u obstaculizar la realización de los PIF?
- P22. ¿Qué elementos a desarrollar en la normativa pendiente pueden ser factores decisivos para el desarrollo e implementación de los PIF?

CRITERIO DE ANÁLISIS II: EVALUAR LA EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS PÚBLICOS.

- P23. ¿Es eficiente el grado de bonificación de las empresas respecto a la totalidad del crédito asignado?
- P24. ¿Cómo se comportan los costes atendiendo a las distintas tipologías de organización (formación organizada por la propia empresa o formación encomendada)?
- P25. ¿Cómo se comportan los costes atendiendo a las distintas tipologías de costes (directos, indirectos, de organización, salariales y de personal)?
- P26. ¿Cómo se comportan los costes atendiendo a las distintas características de las acciones formativas (contenidos, modalidad, y duración)?
- P27. ¿Cómo se comportan los costes en los grupos de empresas que comparten crédito?
- P28. ¿Cómo se comportan los costes en la opción de aplazamiento en la utilización del crédito por tres años?

CRITERIO DE ANÁLISIS III: ESTABLECER CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.

Fuente: Pliego de prescripciones técnicas que regula el encargo de esta evaluación.

El enfoque metodológico de la evaluación se ha planteado con un carácter eminentemente participativo, utilizando para ello diversas técnicas que han permitido la inclusión de los principales agentes implicados. Mediante la triangulación de estas técnicas se ha logrado dotar a los resultados de la evaluación de una orientación explicativa y propositiva.

En síntesis, a continuación se expone la combinación de técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas:

Gráfico 2. Técnicas de investigación aplicadas en esta evaluación



Fuente: Elaboración I3E

2.1. Análisis estadístico del sistema de indicadores de las iniciativas

El punto de partida de la secuencia de aplicación de las técnicas de investigación fue el análisis estadístico descriptivo del sistema de indicadores de las iniciativas que Fundae puso al servicio de esta evaluación. Es decir, la información sobre las realizaciones de las iniciativas no parte de la explotación de las consultas directas de las bases de datos de Fundae por parte del equipo evaluador, sino que provienen de un sistema de indicadores de seguimiento que ha sido testado en la propia evaluación, obteniendo así información de base ya estructurada, procesada y contrastada por Fundae.

Este sistema cuenta con 77 indicadores, explicitados en el Pliego técnico de referencia de esta evaluación, unos cuantitativos y de naturaleza registral -concretamente 56-, cuya información está accesible directamente para Fundae, y otros indicadores cualitativos y de naturaleza muestral (concretamente 21, asociados a percepciones cualitativas de agentes clave), para los que ha sido necesario aplicar encuestas por parte del equipo evaluador, añadiendo otras técnicas complementarias para algunos de ellos, como entrevistas y estudios de caso.

- ➔ La información sobre los indicadores cuantitativos de naturaleza registral es procesada directamente desde Fundae a partir de la consulta directa de sus bases de datos y sistemas de información. En algunos casos Fundae ofrece directamente el valor del indicador con diferentes niveles de desagregación y, en otros casos, ofrece la información de aquellas variables que son necesarias para la construcción del valor final del indicador. En todos los casos, Fundae ofrece la información sobre estos indicadores en un periodo que suele ir más allá de los dos años objeto de evaluación, abarcando en muchos de ellos hasta tres lustros y conformando series de datos 2004-2018. El análisis estadístico descriptivo de estos indicadores, tanto su evolución como su situación en 2017 y 2018, ha correspondido al equipo evaluador, definiendo así la producción de tablas y gráficos que lo acompañan.
- ➔ Y, en cuanto a los indicadores cualitativos de naturaleza estadístico-muestral, el equipo evaluador ha diseñado las herramientas para su recolección, procurando salvaguardar la continuidad de las series de datos. En este sentido, los cuestionarios y los guiones de entrevistas correspondientes se diseñaron para garantizar, por un lado, la respuesta a las preguntas concretas que guían esta evaluación y, por otro lado, para atender esa la necesaria continuidad de las series temporales de los indicadores.

2.2. Encuestas telefónicas

Se contemplaron las siguientes tres encuestas:

- ❑ [Encuesta a empresas formadoras](#): Se han realizado 804 encuestas telefónicas a responsables de empresas formadoras, seleccionadas de forma aleatoria del universo de estudio (empresas formadoras 2017 y 2018 -715.559 empresas). El muestreo se ha realizado mediante una distribución de la muestra proporcional por CCAA y no proporcional según modalidad de impartición y año de la convocatoria (402 encuestas para 2017 y 402 encuestas para 2018). El error muestral es de +/- 3,52%, considerando un margen de confianza de 2 sigmas y $p=q=50$.
- ❑ [Encuesta a participantes en acciones formativas](#): Se han realizado 707 encuestas telefónicas a trabajadores que han participado en acciones formativas, seleccionados de forma aleatoria entre el universo de estudio (participantes 2017 y 2018 – 8.430.768 trabajadores). El muestreo se ha realizado mediante distribución de la muestra proporcional por CCAA y tamaño de empresa, pero no proporcional según año de convocatoria (354 encuestas para 2017 y 353 encuestas para 2018). El error muestral es de +/- 3,76%, considerando un margen de confianza de 2 sigmas y $p=q=50$.

- ❑ Encuesta a trabajadores que han disfrutado de un Permiso individual de formación: Se han realizado 100 encuestas telefónicas a estos trabajadores, seleccionados de forma aleatoria entre el universo de estudio (trabajadores 2017 y 2018 – 11.455 trabajadores). El muestreo se ha realizado mediante una distribución de la muestra proporcional por tamaño de la empresa y modalidad de impartición, pero no proporcional según año de la convocatoria (50 encuestas para 2017 y 50 encuestas para 2018). El error muestral es de +/- 9,95%, considerando un margen de confianza de 2 sigmas y $p=q=50$.

La realización de estas encuestas permitió desarrollar el análisis estadístico descriptivo de sus resultados, así como el análisis estadístico multivariante.

2.3. Entrevistas

Esta evaluación contó con un importante volumen de entrevistas para recabar información estratégica de los actores clave de las iniciativas. Se realizaron las siguientes dieciocho entrevistas en profundidad:

- ❑ 5 con el patronato de Fundae (Gerencia, SEPE, CEOE y CEPYME, CCOO y UGT);
- ❑ 5 con entidades externas, organizadoras, gestoras y centros de formación;
- ❑ 8 con académicos, docentes, responsables de formación de empresas formadoras y otros perfiles expertos.

2.4. Estudios de caso

Se realizaron cuatro estudios de caso, para abarcar los siguientes perfiles de empresas:

- ❑ Gran empresa con Formación Propia.
- ❑ PYME de menos de 50 trabajadores con Formación Agrupada.
- ❑ Gran empresa con PIF.
- ❑ PYME con PIF.

Los perfiles entrevistados en cada caso fueron cuatro, realizando en su totalidad 18 entrevistas:

- ❑ Responsable de formación, de recursos humanos o responsable de la empresa.
- ❑ Responsable de la empresa que provee formación o entidad externa.
- ❑ Trabajador/a participante en la acción formativa y/o PIF
- ❑ Representación legal de los trabajadores (RLT), en el caso de existir.

2.5. Grupos de discusión

Se plantearon inicialmente dos modalidades de grupos, unos con finalidad exploratoria sobre los factores clave durante la implementación de las iniciativas y otros con finalidad de interpretación y validación de los hallazgos de la evaluación.

De los cinco grupos previstos se realizó un grupo exploratorio inicial que reunió a once participantes con perfil técnico tanto del SEPE como de Fundae.

El grupo con participantes en PIF no alcanzó el número mínimo requerido en diversas convocatorias y fue sustituido por entrevistas con participantes, entidades y centros de formación.

Por último, los tres grupos de validación no pudieron realizarse con motivo del confinamiento derivado de la pandemia COVID -19.

2.6. Limitaciones de la evaluación

En todo ejercicio de evaluación hay factores, internos y externos a la intervención que se evalúa, que condicionan el logro de los objetivos y la satisfacción de las expectativas y necesidades de información, presentando dificultades para aplicar el diseño metodológico previsto, bien sea por déficits en la disposición de información o el acceso a los informantes clave, o bien por la propia evolución del contexto.

Un condicionante de esta evaluación ha estado relacionado con la disposición de la información sobre las iniciativas necesaria para construir la batería de indicadores requerida. Aunque supone un avance notable la disposición de esta batería de indicadores, las dificultades que aun conlleva la extracción de la información necesaria, en tiempo y forma, para los fines de este tipo de evaluaciones, ha dilatado la duración de esta etapa de tratamiento y análisis de información registral, restándole capacidad para orientar el trabajo de campo. Esta situación se traslada a la extracción de muestras para las encuestas o para la convocatoria de los grupos o la elección de estudios de caso.

Junto a ello, la incidencia de la pandemia generada por la COVID-19 y las medidas de aislamiento social derivadas han supuesto una importante limitación enfrentada por esta evaluación, en tanto que afectó de lleno al trabajo de campo cualitativo previsto en la secuencia metodológica. Los tres grupos de interpretación y validación previstos con agentes clave tuvieron que ser descartados durante el mes de marzo de 2020 con motivo del confinamiento establecido por el Estado de Alarma. La importancia que tenían estos grupos en la secuencia metodológica prevista como fuente para contextualizar e interpretar de las conclusiones y como espacio de participación para el contraste y la construcción colectiva de las recomendaciones de mejora era muy alta y el no haberlos podido realizar ha sido una limitación.

Otras dificultades existieron para convocar con éxito un grupo de discusión con participantes en PIF, en tanto generaron un contratiempo en la aplicación metodológica inicialmente prevista. El acceso a este perfil derivó hacia entrevistas, mayoritariamente telefónicas o por videoconferencia, junto con la ampliación de los estudios de caso para dar cabida a todos los posibles participantes en PIF. Estas vías alternativas han cubierto las expectativas de recolección de información cualitativa, apareciendo la recurrencia en los discursos y logrando ilustrar situaciones existentes en la solicitud y desarrollo de los PIF.

En el caso del importante trabajo de encuesta a empresas y trabajadores realizado en esta evaluación, las únicas dificultades encontradas han sido las que ha requerido la cobertura de las cuotas establecidas, que se han podido sortear con una mayor dedicación en equipo y en tiempo, pues se ha logrado satisfacer telefónicamente todas las exigencias de las más de 1.600 encuestas. Se aprecia la notable mejora en los datos de contacto de participantes registrados en Fundae en los ejercicios evaluados.

3. Análisis de la eficacia, impacto y calidad con el objetivo de evaluar la contribución de la iniciativa de Formación Programada a los fines del Sistema

A continuación, se exponen los principales resultados alcanzados en la evaluación del objetivo estructural, es decir, cuál es la contribución de las iniciativas al logro de los fines del Sistema FPE, organizando la información recabada respecto de cada uno de estos cinco fines y centrándose en la Formación Programada pues los PIF constituyen el objetivo específico de la evaluación que se expondrá a continuación (punto 4). En el punto 3 sí que se va a incluir el análisis del conocimiento de los PIF por parte de trabajadores (3.1.1) y empresas (3.2.1), ya que resulta interesante tener la comparativa entre las dos iniciativas evaluadas.

3.1. 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

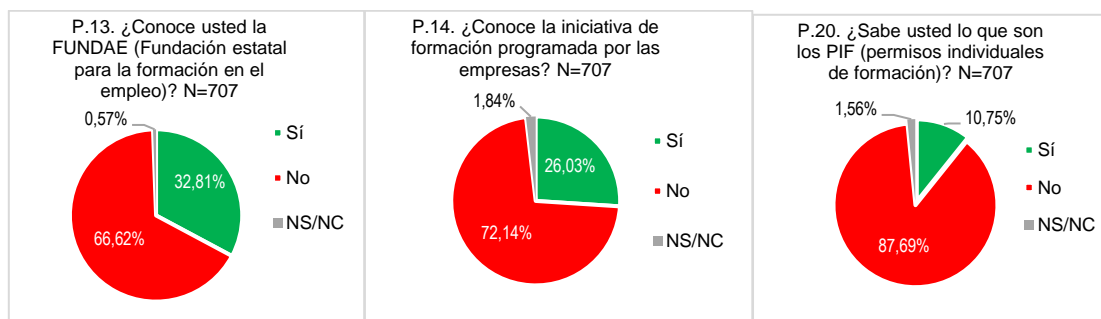
Desde el criterio de eficacia de las iniciativas, se analiza los siguientes aspectos que contribuyen a lograr este primer objetivo del Sistema FPE:

3.1.1. Conocimiento de las iniciativas por parte de los trabajadores

El conocimiento de la iniciativa por parte de su población destinataria es un factor clave para la participación. La incidencia del grado de conocimiento de las iniciativas sobre la participación efectiva y la extensión del Sistema FPE es más clara en el caso de los Permisos individuales de formación, donde la iniciativa del trabajador para solicitarlos es decisiva, a diferencia de la formación programada por las empresas, donde los agentes clave para su realización son las propias empresas formadoras y las entidades externas.

El análisis de las encuestas realizadas a trabajadores ilustra con claridad que sigue existiendo una elevada falta de conocimiento de las dos iniciativas evaluadas. Así, un 72,14% de los participantes no conoce la iniciativa de Formación programa por las empresas, y un 66,62% no conoce Fundae. Además, el 87,69% no conoce los Permisos individuales de formación.

Gráfico 3. Nivel de conocimiento de la Fundae, la Iniciativa de formación Programa por las empresas y los PIF, por parte de los trabajadores participantes en la iniciativa de Formación Programada



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020.

Entre los factores que inciden en el grado de conocimiento que tienen los trabajadores participantes sobre la iniciativa de Formación programada por las empresas, se aprecian diferencias notables según el perfil sociodemográfico de los trabajadores, sobre todo en lo relativo a sexo, edad y nivel de estudios. Mientras que el 30,00% de mujeres participantes declara conocer la iniciativa, entre los hombres el porcentaje cae al 22,92%. En cuanto a la edad, se aprecia con claridad que, a mayor grupo etario, mayor conocimiento, yendo desde el 21,43% de los participantes de 16 a 24 años que declara conocer la iniciativa hasta el 31,48% entre los que tienen 55 años o más. Y, en cuanto al nivel de estudios, el comportamiento es similar: mayor nivel determina mayor conocimiento de la iniciativa, desde el 19,80% entre los participantes con estudios primarios hasta el 29,37% entre los que poseen estudios terciarios.

Entre los factores que inciden en el grado de conocimiento que tienen los trabajadores participantes sobre Fundae, se encuentran el tamaño de la empresa y el sector donde trabajan. Los trabajadores de microempresas (1 a 9 trabajadores) afirman tener un conocimiento mayor (35,48%) que los de las grandes empresas (29,07%). Por sectores también existen diferencias: mientras que un 35,95% de los trabajadores del sector Industrial afirman poseer conocimiento de la Fundae, en el sector de Hostelería tan solo lo afirma un 18,75%.

Por otro lado, se aprecian algunas diferencias relevantes en el grado de conocimiento de la Fundae según el perfil sociodemográfico de los trabajadores. El conocimiento de Fundae es mayor entre los trabajadores con edades comprendidas entre los 35 y 44 años (37,50%) y menor entre los mayores de 55 (17,19%). Asimismo, los trabajadores con mayores niveles de estudios (estudios terciarios) muestran un mayor conocimiento (41,58%), siendo el más bajo entre los que tienen estudios primarios (20,81%). En cuanto a la categoría profesional, afirman conocerla el 44,55% de los directivos y mandos intermedios, mientras que solo lo hacen el 19,84% de los trabajadores con baja cualificación. Y, según sexo, la conocen un 35,16% de mujeres, frente a un 30,98% de hombres.

3.1.2. Acceso a la formación por parte de los trabajadores

Con relación al acceso de los trabajadores a la formación, en los ejercicios evaluados se produce un crecimiento de aproximadamente 650.000 participantes en la Formación programada por las empresas. De esta forma, en 2018 hubo cerca de 4,5 millones de participantes formados¹, lo que supone un crecimiento aproximado del 10% respecto del año anterior, con un incremento en términos absolutos de 396.853 participantes, suponiendo el mayor aumento de los últimos 10 años.

¹ Concretamente fueron 4.413.853 el número de participantes finalizados en algún grupo formativo cuya finalización ha sido notificada (Fundae)

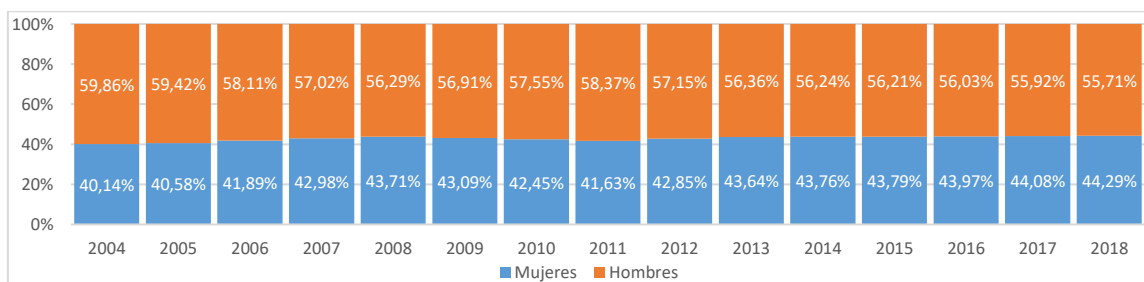
Tabla 2. Evolución de número de participantes formados y tasa de variación interanual, 2004-2018

Año	Participantes Formados	Variación interanual	Tasa de variación interanual ²
2004	596.506		-
2005	936.849	340.343	57,06 %
2006	1.156.086	219.237	23,40 %
2007	1.580.809	424.723	36,74 %
2008	1.997.546	416.737	26,36 %
2009	2.421.153	423.607	21,21 %
2010	2.771.069	349.916	14,45 %
2011	2.986.493	215.424	7,77 %
2012	3.176.789	190.296	6,37 %
2013	3.224.182	47.393	1,49 %
2014	3.291.803	67.621	2,10 %
2015	3.576.748	284.945	8,66 %
2016	3.766.997	190.249	5,32 %
2017	4.017.000	250.003	6,64 %
2018	4.413.853	396.853	9,88 %
Total	39.913.883	4.413.853	-

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

Atendiendo a su **perfil sociodemográfico**, la mayoría de los participantes en acciones formativas a lo largo de toda la serie temporal son hombres, aunque la brecha de género se ha estrechado en los últimos ejercicios.

Gráfico 4. Evolución de los participantes formados según sexo (porcentaje), 2004-2018

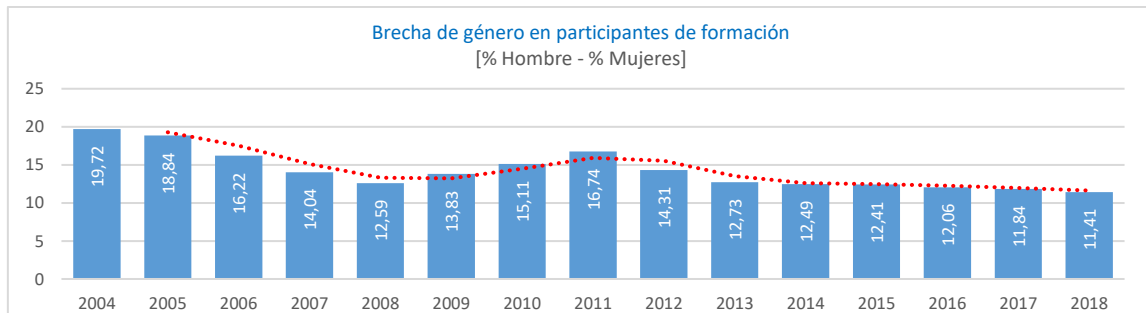


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

En 2004 se partía de una diferencia de 20 puntos porcentuales y en los dos años objeto de esta evaluación la brecha se sitúa en torno a 11 puntos porcentuales, acumulando 8 años de caída sostenida.

² Participantes finalizados año observado – participantes finalizados año anterior/participantes finalizados año anterior*100. (Fundae)

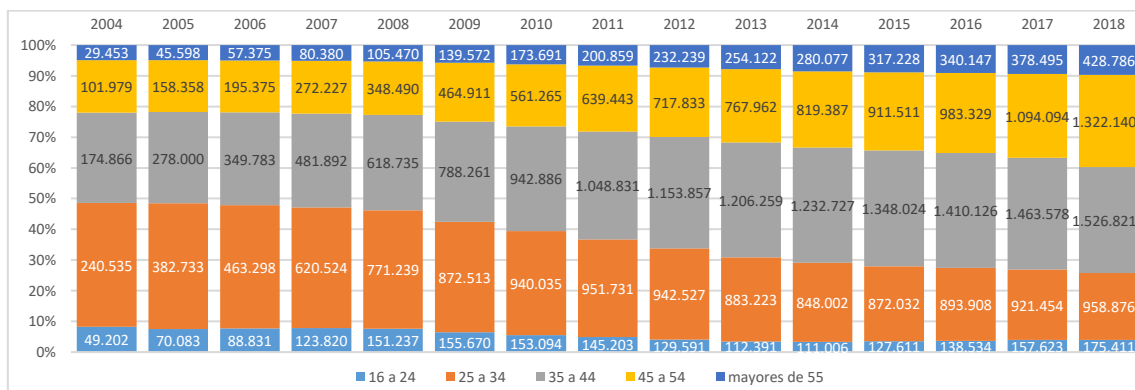
Gráfico 5. Brecha de género entre participantes formados, 2004-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

En cuanto a la **edad**, el tramo comprendido entre los 25 y los 54 años supone más del 70%, ilustrando la pérdida de peso relativo de los más jóvenes (16 a 24 años). Según la tendencia de la serie, los trabajadores que más participan en las acciones formativas son los que se encuentran entre los 25 y 34 años, seguidos de los mayores de 35 y menores de 44.

Gráfico 6. Evolución del número de participantes formados por tramos de edad, 2004-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

Por **nivel de estudios** alcanzados, en 2018 el 39,25% de los participantes había cursado estudios terciarios, mostrando un crecimiento de 435.652 participantes de esta categoría desde 2016 (4,82 puntos porcentuales). Asimismo, los niveles de estudios primarios muestran una pérdida de peso relativo, con una caída de 4,45 puntos porcentuales desde 2016. Y el grupo de estudios secundarios cae ligeramente en el mismo periodo (0,67 puntos porcentuales menos que en 2016).

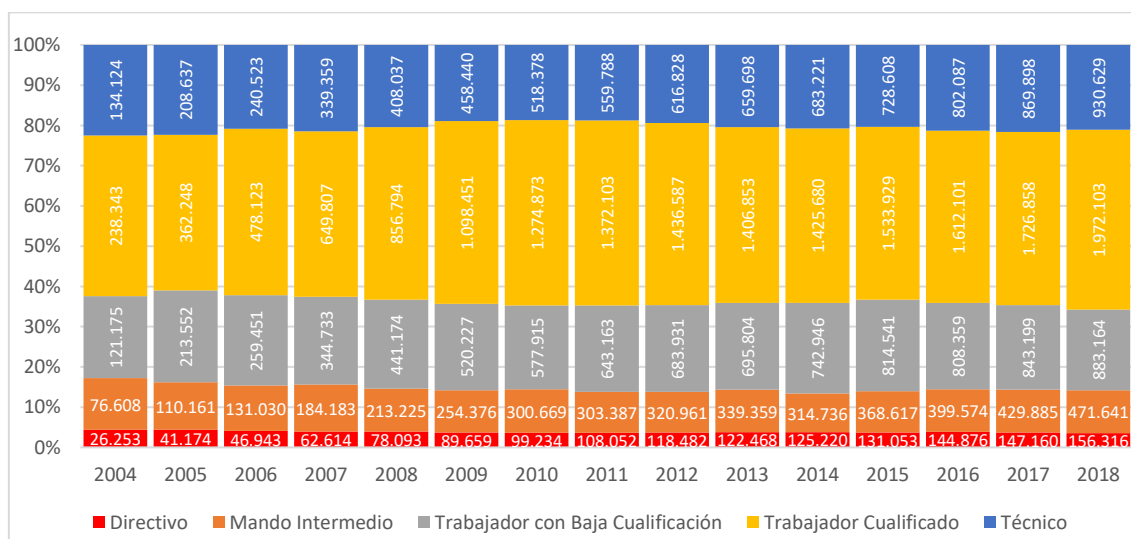
Tabla 3. Evolución de número de participantes formados por nivel de estudios³, en términos absolutos y porcentaje, 2016-2018

Nivel de estudios	N.º de participantes			%		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Estudios primarios	1.340.068	1.328.574	1.373.611	35,57%	33,07%	31,12%
Estudios secundarios	1.105.501	1.186.622	1.265.789	29,35%	29,54%	28,68%
Estudios terciarios	1.296.901	1.463.437	1.732.553	34,43%	36,43%	39,25%
Otras titulaciones	24.527	38.367	41.900	0,65%	0,96%	0,95%
Total	3.766.997	4.017.000	4.413.853	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

Analizando la **categoría profesional** de los participantes, la mayoría son técnicos y trabajadores cualificados, suponiendo en 2017 y 2018 el 65,76% del total de participantes. Le siguen en importancia los trabajadores con baja cualificación (en torno al 20% en sendos años), los mandos intermedios (en torno al 10%) y los directivos (en torno al 4%), siguiendo una distribución que se ha mantenido estable a lo largo de toda la serie temporal.

Gráfico 7. Evolución de número de participantes formados por categoría profesional, 2004-2018

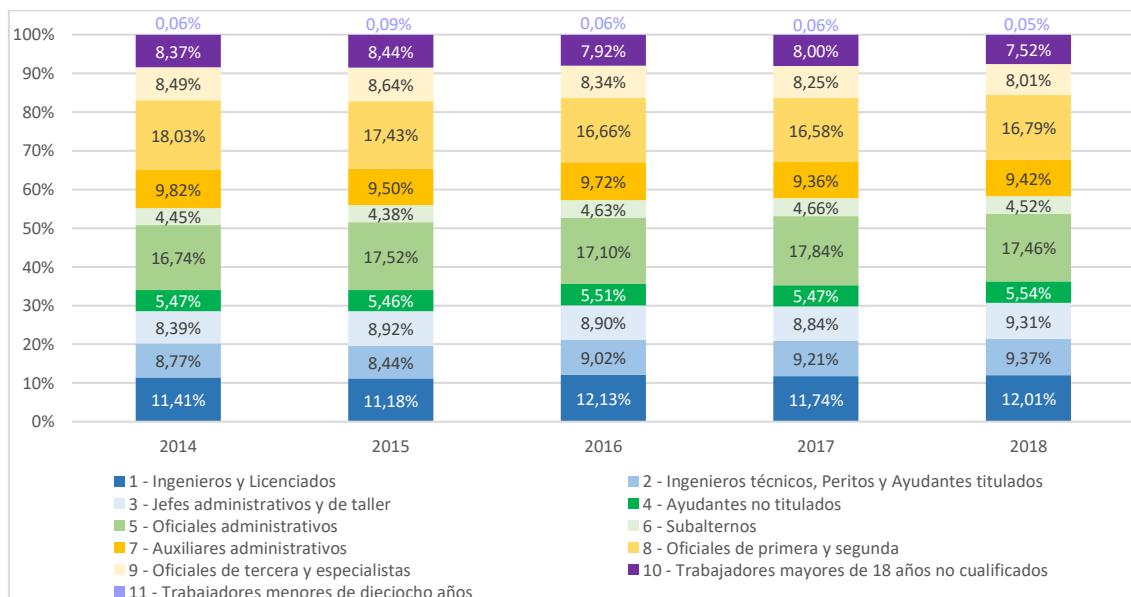


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

³ A partir del año 2016 se utiliza la Clasificación Nacional de Educación que entró en vigor en 2014, concretamente la CNED-A, que es la clasificación de programas, titulaciones y certificaciones en niveles de formación alcanzados, que sirve para describir el nivel de formación de las personas.

Por **grupo de cotización** se aprecia que, manteniéndose relativamente estable, entre 2015 y 2018 los 4 grupos superiores aumentan ligeramente su participación mientras que entre los 7 grupos restantes (del grupo 5 al 11) se anotan descensos, igualmente leves, con la excepción del grupo de subalternos que anota una ligera mejoría, especialmente en los años evaluados. Este incremento alcanza 0,84 puntos porcentuales en el grupo de ingenieros y licenciados y 0,94 puntos entre ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados. En estos guarismos, la mayor caída relativa (0,64 puntos porcentuales) la registran los grupos 8 y 9 de oficiales de primera, segunda, tercera y especialistas.

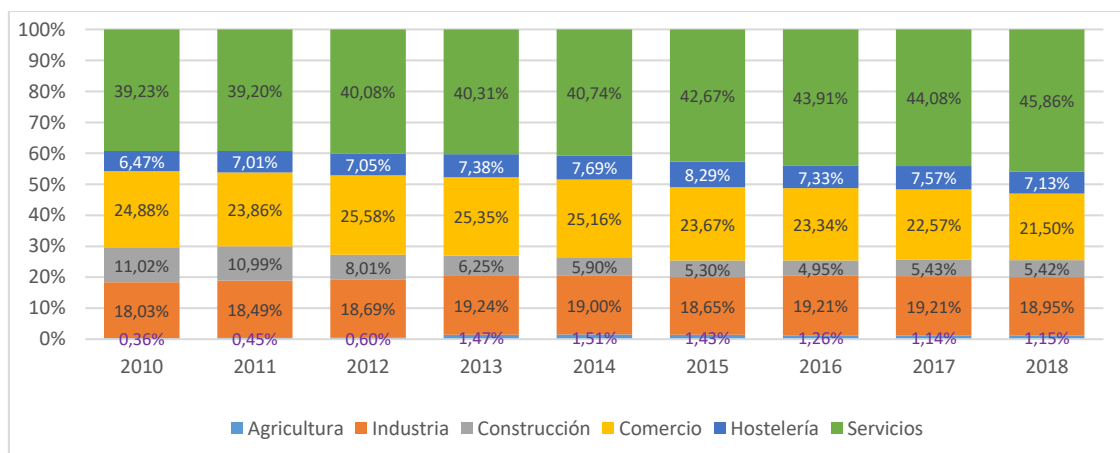
Gráfico 8. Evolución de número de participantes formados por grupo de cotización profesional, 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

A nivel **sectorial**, en el año 2018 el 45,86% de los participantes trabajan en el sector servicios (que muestra el mayor crecimiento en los dos años referencia de esta evaluación, con 400.000 formados más), seguidos de un 21,50% que lo hacen en comercio.

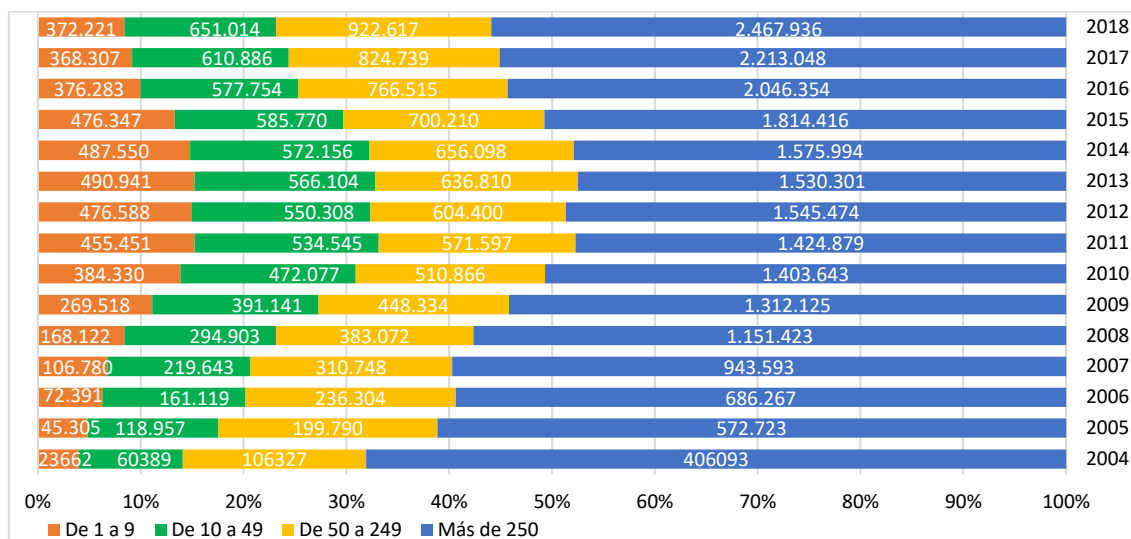
Gráfico 9. Evolución de la tasa de participantes formados, por sectores de actividad, 2010-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

Según el **tamaño de las empresas** que participan en la iniciativa, en los años de referencia de la evaluación, la distribución entre tamaños es similar a la del año 2016: el 9% de los participantes son empleados de microempresas (1 a 9 trabajadores); el 15% pertenecen a pequeñas empresas (de 10 a 49); el 20%, trabajan en empresas medianas (de 50 a 250 trabajadores); y la mayoría, el 55%, pertenecen a empresas grandes, de más de 250 trabajadores.

Gráfico 10. Evolución de la distribución y número de participantes formados por tamaño de empresa, 2004-2018



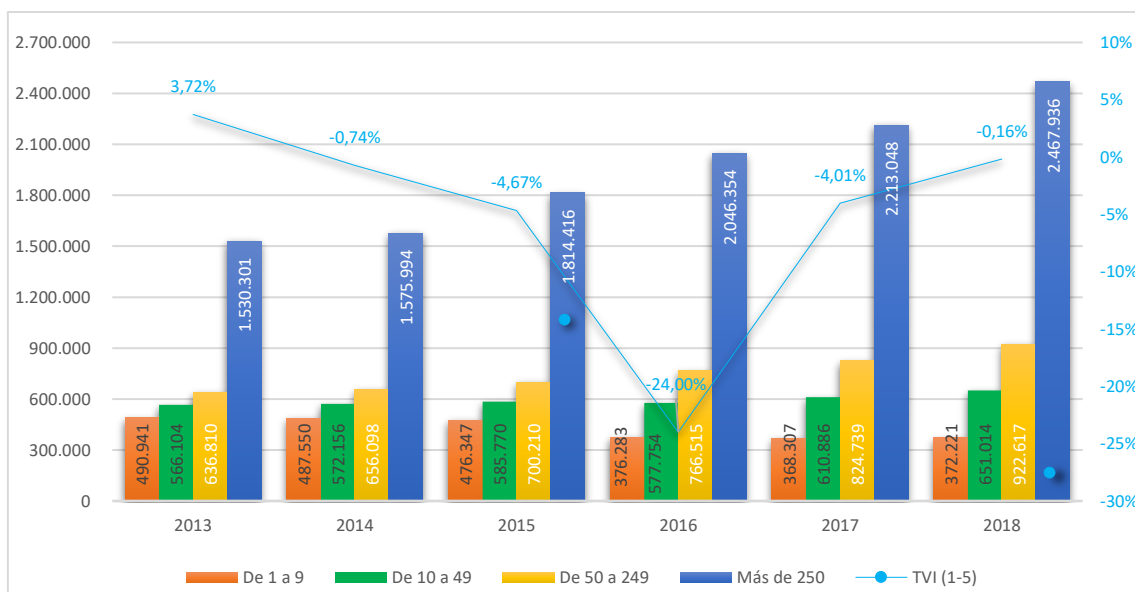
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

Se observa que desde 2011, los participantes que trabajan en empresas de menos de 50 trabajadores han descendido en términos relativos; mientras que los que trabajan en empresas de mayor tamaño se han incrementado (en términos relativos y absolutos). Cuando se analiza la caída de participantes, hay una alta concentración en la subcategoría de empresas de 1 a 5 trabajadores (112.680 participantes trabajadores desde 2013 a 2018⁴).

El siguiente gráfico combina las categorías tradicionales de tamaño de empresa que se utilizan en esta evaluación para mostrar la evolución del número de participantes en cada una de ellas, acompañado por la tasa de variación interanual de participantes en la subcategoría de microempresas de 1 a 5 trabajadores (TVI- 1 a 5).

⁴ Aunque las categorías de análisis general en esta evaluación cuando se atiende al tamaño de empresa según número de trabajadores son microempresa (1 a 9), pequeña empresa (10 a 49), mediana (50 a 249) y gran empresa (250 y más), en algunos ámbitos es posible enriquecer el análisis contemplando algunos subgrupos dentro de estas, como el de micropymes de 1 a 5.

Gráfico 11. Evolución de número de participantes formados por tamaño de empresa y tasa de variación en las de 1 a 5 trabajadores, 2013-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

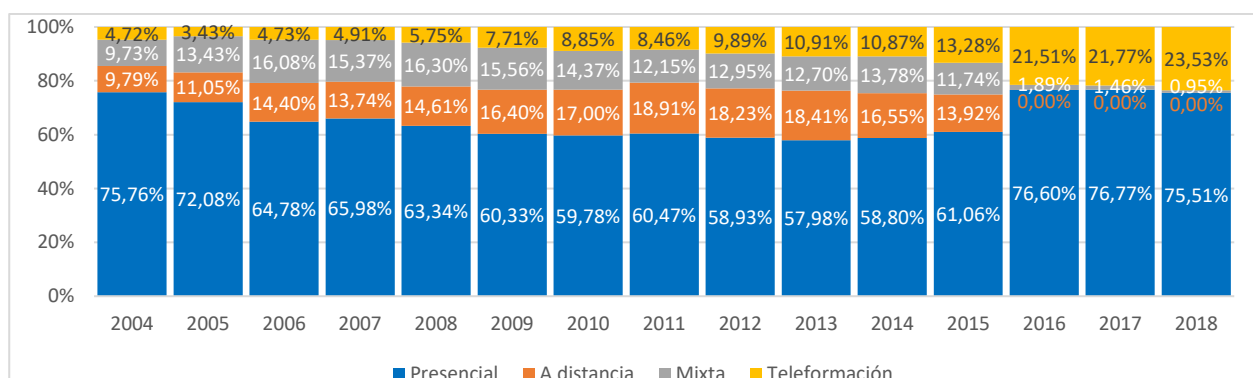
Sin embargo, mientras la caída de participantes de las microempresas de 1 a 5 trabajadores fue del 24% en 2016, en 2017 y 2018 esa minoración se ha reducido considerablemente (-4,01 y -0,16, respectivamente).

El **análisis territorial** de la distribución porcentual de los trabajadores participantes en acciones formativas en los últimos cuatro años nos muestra que existen pocas variaciones. Así, cuatro comunidades acumulan el 64% del total de los participantes en los años objeto de esta evaluación, alcanzado en 2018 el 64,38%: Madrid (21,29%), Cataluña (21,00%), Andalucía (12,56%) y Comunidad Valenciana (9,52%).

La **modalidad de impartición** de la formación presencial es la mayoritaria en toda la serie temporal, mostrando un repunte en 2017 (cuando 3 de cada 4 optan por esta modalidad: 76,77%), año en el que se produce también un incremento de la teleformación, que utiliza el 21,77% de los participantes formados. Es en el año 2018 cuando se alcanza la mayor participación de la serie temporal en la modalidad teleformación, con un 23,53%⁵.

⁵ Desde el año 2016 se elimina la posibilidad de hacer formación a distancia

Gráfico 12. Evolución de número de participantes formados por modalidad de impartición, 2004-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

La distribución de los participantes por **tipo de acción formativa** ha experimentado un cambio en la clasificación, recogándose los datos a partir de 2018 en las categorías de acción formativa propia o vinculada a un certificado de profesionalidad. Prácticamente el 100% de los participantes (99,98%) se ha formado en acciones formativas, siendo solo un 0,02% (795), los que lo han hecho en acciones vinculadas a un certificado de profesionalidad.

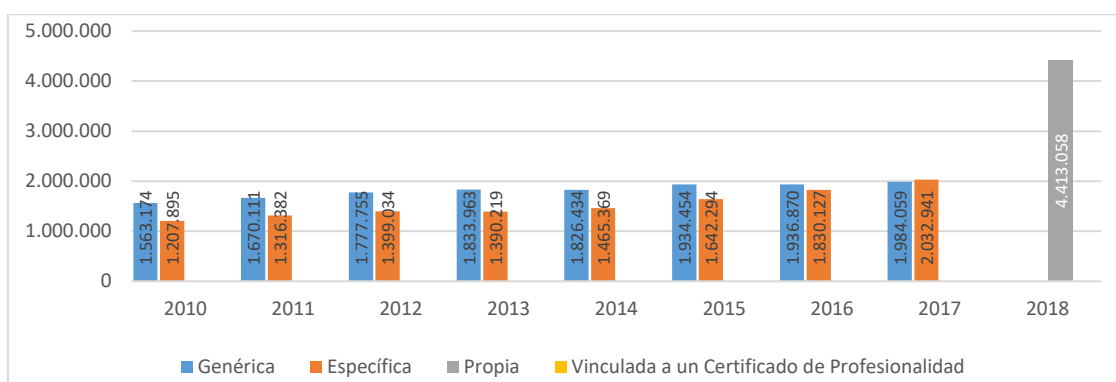
Tabla 4. Evolución de los participantes formados, por tipo de acción formativa, 2016-2018

Año	Genérica	Específica	Propia	Vinculada a un Certificado de Profesionalidad	Total general
2016	1.936.870	1.830.127	-	-	3.766.997
2017	1.984.059	2.032.941	-	-	4.017.000
2018			4.413.058	795	4.413.853

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

Anteriormente, desde 2010 a 2016, la proporción de participantes formados en acciones formativas “genéricas” desarrolladas al amparo de la iniciativa era superior a la que lo había hecho con carácter “específico”, llegando a igualarse prácticamente en 2017, última anualidad en que se clasificó la información recogida atendiendo a esta categorización.

Gráfico 13. Evolución de la tasa de participantes formados, por tipo de acción formativa, 2010-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

Realizando el análisis por **familias profesionales**, se puede observar que nueve de ellas concentran algo más del 90% de los participantes formados en 2017 y 2018. Estas familias, recogidas en la siguiente tabla, mantienen su hegemonía durante toda la serie temporal. En los años de referencia de esta evaluación, las familias de “Administración y gestión” y “Seguridad y medio ambiente”, concentran el 47,75% (2017) y el 49,35% (2018) del total, respectivamente. Si a estas unimos “Comercio y marketing”, prácticamente 6 de cada 10 participantes formados (58%) han realizado la formación en una de estas tres familias en 2017 y 2018.

Tabla 5. Evolución de los participantes formados, por las 9 familias profesionales con más peso, 2015-2018

FAMILIA PROFESIONAL	2015	2016	2017		2018	
Administración y gestión	822.483	984.052	1.094.147	27%	1.222.945	28%
Comercio y marketing	442.174	410.735	399.378	10%	381.145	9%
Formación complementaria	342.165	348.583	350.448	9%	427.774	10%
Hostelería y turismo	46.256	51.822	53.750	1%	50.647	1%
Industrias alimentarias	265.156	219.212	220.904	5%	221.425	5%
Informática y comunicaciones	254.220	259.922	287.559	7%	296.702	7%
Seguridad y medio ambiente	744.015	759.137	823.982	21%	955.093	22%
Servicios socioculturales y a la comunidad	265.845	314.764	346.857	9%	370.178	8%
Transporte y mantenimiento de vehículos	112.973	121.216	129.044	3%	133.809	3%
Subtotal	3.295.287	3.469.443	3.706.069	92%	4.059.718	92%
Total	3.576.748	3.766.997	4.017.000	100%	4.413.853	100%
% sobre total	92,13%	92,10%	92,26%	-	91,98%	-

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

3.1.3. Cobertura formativa y poblacional de trabajadores

La **tasa de cobertura formativa**⁶ muestra la proporción de participantes en acciones formativas sobre el universo encuesta EPA.

Tabla 6. Evolución de la tasa de cobertura formativa de participantes finalizados, 2004-2018

Año	Participantes Formados	EPA	Tasa Cobertura Formativa	Tasa Variación Cobertura Formativa
2004	596.506	11.848.967	5,03 %	-
2005	936.849	12.792.351	7,32 %	45,47 %
2006	1.156.086	13.397.464	8,63 %	17,83 %
2007	1.580.809	14.049.449	11,25 %	30,39 %
2008	1.997.546	14.054.052	14,21 %	26,32 %
2009	2.421.153	12.817.016	18,89 %	32,90 %
2010	2.771.069	12.451.421	22,26 %	17,81 %
2011	2.986.493	12.280.211	24,32 %	9,28 %
2012	3.176.789	11.579.795	27,43 %	12,81 %
2013	3.224.182	11.127.138	28,98 %	5,62 %
2014	3.291.803	11.387.983	28,91 %	-0,24 %
2015	3.576.748	11.805.961	30,30 %	4,81 %
2016	3.766.997	12.192.748	30,90 %	1,98 %
2017	4.017.000	12.686.490	31,66 %	2,49 %
2018	4.413.853	13.139.480	33,59 %	6,09 %

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae, y de los datos del II trimestre de la EPA (INE), 2004 a 2018

Este indicador arroja crecimiento a lo largo de toda la serie temporal, llegando a un nivel de 1 de cada 3 participantes en 2018 (33,59%), con un crecimiento del 6,09% respecto al año anterior.

Atendiendo al *tamaño de las empresas*, en cuanto a la tasa de cobertura formativa se observan grandes diferencias, manifestándose la desventaja en la que se encuentran los trabajadores de las microempresas en la iniciativa.

En los años objeto de evaluación, se incrementan estas diferencias. Así, la tasa de cobertura de los participantes formados en 2018 para los trabajadores de grandes empresas (46,62%) casi cuadruplica a la de los de microempresas (12,23%).

⁶ Porcentaje de participantes finalizados sobre universo Encuesta de Población Activa (EPA) II trimestre del año evaluado.

Tabla 7. Tasa de cobertura de participantes formados por tamaño de empresa, 2017-2018

Tamaños empresas	Trabajadores potencialmente beneficiarios				Participantes formados		Tasa de cobertura de participantes	
	2017		2018		2017	2018	2017	2018
	N	%	N	%				
Microempresas (1-9 asalariados)	2.976.952	22,69	3.043.681	21,97	368.307	372.221	12,37	12,23
Pequeñas empresas (10-49 asalariados)	2.899.238	22,10	3.049.575	22,02	610.886	651.014	21,07	21,35
Medianas empresas (50-249 asalariados)	2.300.186	17,53	2.464.795	17,79	824.739	922.617	35,86	37,43
Grandes empresas (250 y más asalariados)	4.944.358	37,68	5.293.698	38,22	2.213.048	2.467.936	44,76	46,62
Total	13.120.734	100	13.851.749	100	4.016.980	4.413.788	30,62	31,86

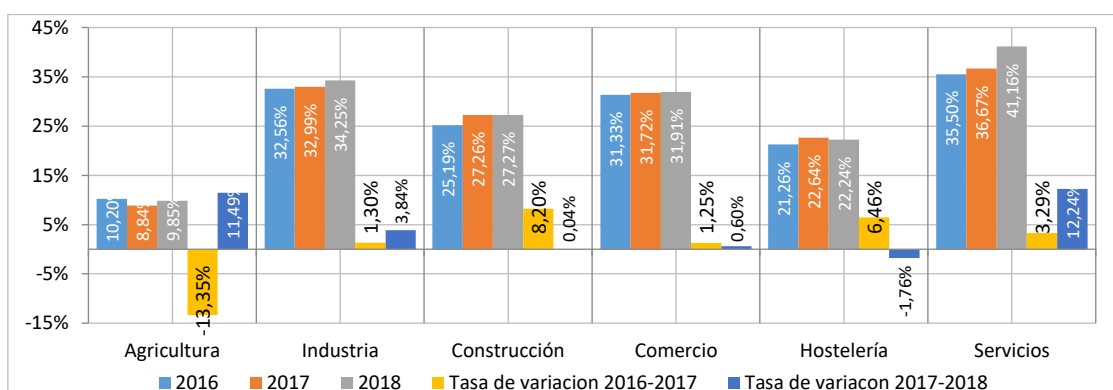
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae y de datos de Cifras PYME, de junio 2017 y 2018 (Informes elaborados por D.G. Industria y de la PYME, del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS) sobre las empresas inscritas en la Seguridad Social).

Por ramas de *actividad económica* también se observan diferencias en cuanto a las posibilidades de participar en la iniciativa de formación. Observando la evolución en los últimos nueve años, los Servicios, seguidos de la Industria y el Comercio, son los sectores que presentan tasas más elevadas de cobertura, mientras que Agricultura se encuentra muy por debajo de las medias anuales. En 2018 presenta una tasa del 9,85%, cuando la media es del 33,59%.

Centrándonos en los años objeto de evaluación, el sector Agrícola, aunque continúa con tasas de cobertura muy bajas, muestra una leve recuperación en 2018, si bien menor al descenso sufrido el año anterior, por lo que el cómputo neto de los dos años objeto de evaluación es negativo.

Y, el sector Servicios sigue mostrando los mayores valores de cobertura de participantes, con una tendencia al alza en los años evaluados, especialmente en 2018, cuando su tasa de cobertura asciende al 41,16%. Le sigue en importancia el sector Industrial y el Comercio.

Gráfico 14. Evolución de la tasa de cobertura de participantes formados por sectores de actividad, 2016-2018

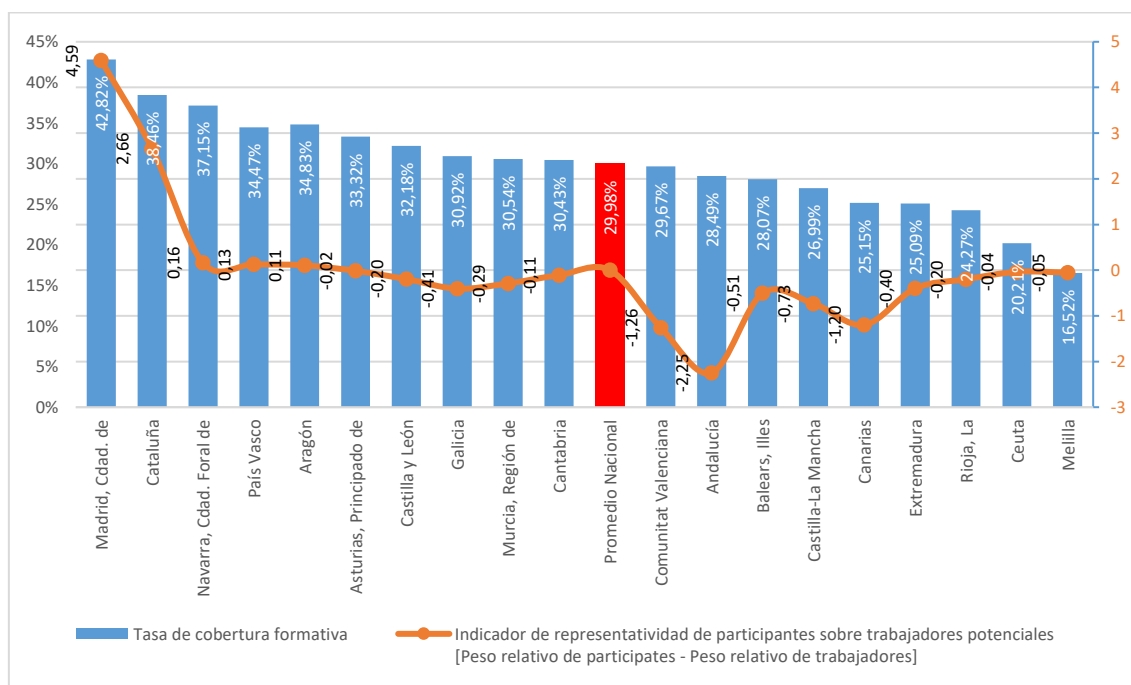


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae, y datos del II trimestre de la EPA (INE), años 2016- 2018.

Las comunidades autónomas de Madrid, Cataluña, Navarra, País Vasco y Aragón son, en este orden, las que presentan una mayor tasa de cobertura formativa o de participantes formados, todas ellas por encima de la media nacional (con tasas, en 2018 que oscilan entre el 42,82% de Madrid y el 34,47% del País Vasco). El mayor crecimiento interanual de la tasa de cobertura de participantes para los años de referencia de la evaluación se presenta en los casos de Ceuta (17,84%), Cantabria (17,71%), Asturias (13,10%), Aragón (12,59%) y Murcia (11,16%). Por el contrario, las dos únicas que descienden son Melilla (-6,40%) y La Rioja (-2,72%).

Para ponderar en qué medida esta cobertura formativa de participantes se ajusta en mayor o menor grado a la distribución territorial que presentan los trabajadores potenciales, en el siguiente gráfico se presenta la cobertura formativa por comunidades autónomas y total nacional.

Gráfico 15. Evolución de la tasa de cobertura de participantes formados por comunidades autónomas y diferencia entre la distribución que presentan los participantes formados y la distribución que presentan los participantes potenciales (Asalariados EPA), 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae, y datos del II trimestre de la EPA (INE), año 2018

Junto a la tasa de cobertura, el gráfico recoge el indicador de representatividad de los participantes sobre los trabajadores potenciales, sintetizando la diferencia entre el porcentaje que representan los participantes de cada comunidad sobre el total y el porcentaje que representan los trabajadores potenciales de cada comunidad sobre el total nacional. Es decir, cuando este indicador de representatividad es positivo, muestra en qué medida una comunidad está sobrerrepresentada en participantes, al tener un peso relativo superior en participantes formados que lo que le corresponde según su peso relativo entre los trabajadores potenciales. Y cuando es negativo, refleja la infrarrepresentación de participantes sobre trabajadores potenciales.

Aquellas comunidades que están sobrerrepresentadas en participantes son las que alcanzan mejores logros en tasas de cobertura formativa; siendo a la vez las que presentan una cobertura superior al dato nacional. Entre las comunidades infrarrepresentadas destacan Andalucía y Comunidad Valenciana, Canarias y Castilla-La Mancha.

Por otro lado, cuando se calcula la **tasa de cobertura poblacional** o de los trabajadores formados⁷ (es decir, teniendo en cuenta la multiparticipación de los trabajadores), la tasa desciende, suponiendo un 20,87% en 2017 y un 21,42% en 2018.

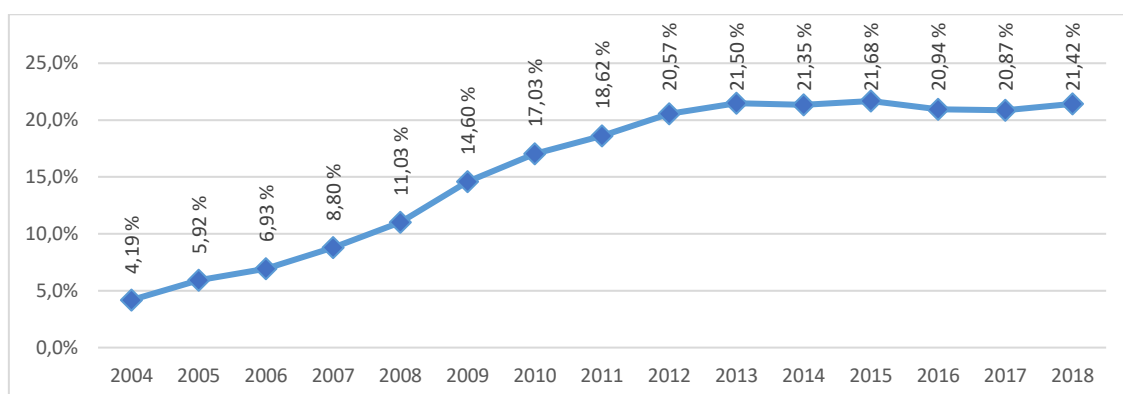
Tabla 8. Evolución de la tasa de cobertura poblacional de trabajadores formados, 2004-2018

Año	Trabajadores Formados	Asalariados EPA	Tasa de Cobertura Poblacional	Variación Tasa Cobertura Poblacional
2004	496.303	11.848.967	4,19 %	
2005	757.405	12.792.351	5,92 %	41,36 %
2006	928.720	13.397.464	6,93 %	17,08 %
2007	1.235.891	14.049.449	8,80 %	26,90 %
2008	1.550.207	14.054.052	11,03 %	25,39 %
2009	1.871.267	12.817.016	14,60 %	32,36 %
2010	2.120.874	12.451.421	17,03 %	16,67 %
2011	2.286.867	12.280.211	18,62 %	9,33 %
2012	2.381.666	11.579.795	20,57 %	10,44 %
2013	2.392.200	11.127.138	21,50 %	4,53 %
2014	2.431.320	11.387.983	21,35 %	-0,69 %
2015	2.559.276	11.805.961	21,68 %	1,54 %
2016	2.553.215	12.192.748	20,94 %	-3,40 %
2017	2.647.573	12.686.490	20,87 %	-0,34 %
2018	2.814.139	13.139.480	21,42 %	2,63 %

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae, y de los datos del II trimestre de la EPA (INE), años 2004 a 2018

Esta tasa de cobertura poblacional muestra un crecimiento importante en los diez primeros años de la serie, tras los cuales anota un pequeño descenso, para volver a crecer en 2018 un 2,63%, hasta llegar al 21,42%.

Gráfico 16. Evolución de la tasa de cobertura poblacional de trabajadores formados, 2004-2018



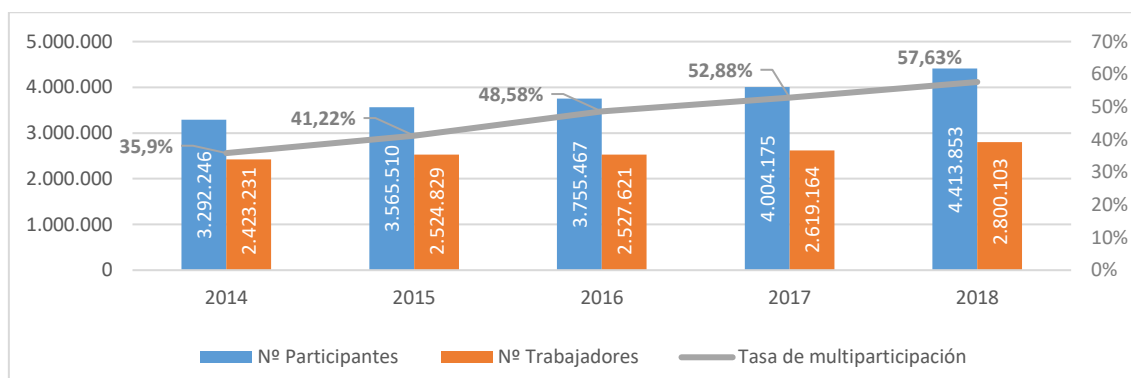
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae y datos del II trimestre de la EPA (INE), años 2004 a 2018

⁷ Porcentaje de trabajadores que han participado al menos en un grupo formativo (NIF's distintos entre los participantes finalizados) sobre el volumen de trabajadores según EPA (II trimestre INE).

La Comunidad de Madrid, Cataluña y Aragón son los territorios cuya tasa de cobertura poblacional de trabajadores formados se sitúa por encima de la media en los años de referencia de esta evaluación. En 2018, la mayor tasa de variación interanual la registraron los trabajadores de Cantabria, con un 10,06%. En el extremo opuesto, se encuentran las comunidades en las que se ha producido un descenso de la tasa de cobertura: La Rioja (-7,29%), Melilla (-6,99%), Canarias (-3,78%), Galicia (-0,43%) y Madrid (-0,07%).

En cuanto a la **tasa de multiparticipación**⁸ en acciones formativas, esta ha ido creciendo a lo largo de los últimos cinco años, situándose en el 57,63% en 2018.

Gráfico 17. Evolución del número de participantes en acciones formativas, número de trabajadores y tasa de multiparticipación en acciones formativas, 2014-2018



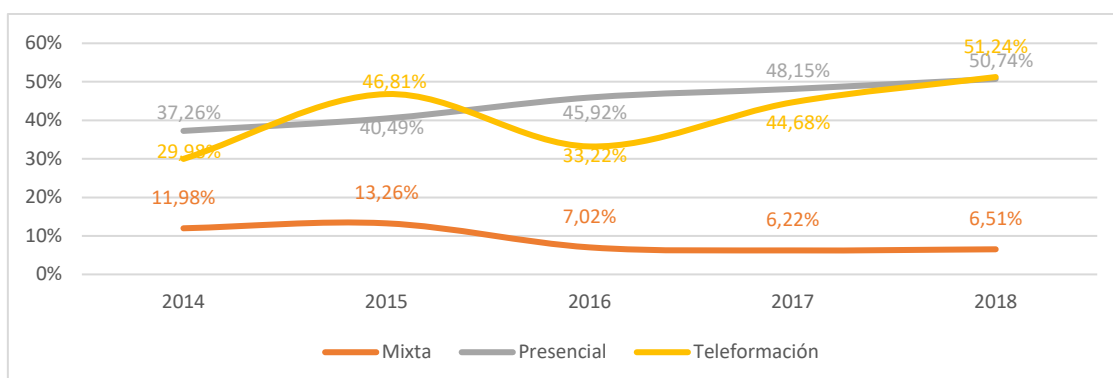
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

Este es el resultado del aumento en 1.121.607 trabajadores participantes formados entre 2014 y 2018, mientras que el número, en términos absolutos, de trabajadores que se han beneficiado de acciones formativas en este periodo es de 376.872.

Atendiendo a la modalidad en la que se imparte la formación, la tasa de multiparticipación alcanza los valores más altos en los dos años objeto de esta evaluación, tanto en modalidad Presencial como en Teleformación.

⁸ Número total de participantes formados menos el número total de trabajadores formados dividido por el número de trabajadores formados multiplicado por 100.

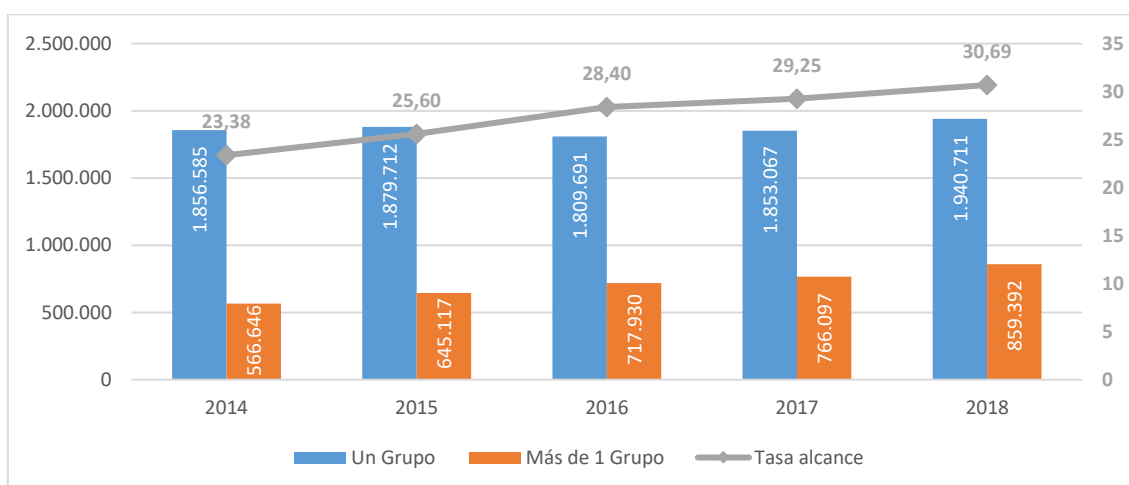
Gráfico 18. Evolución de la tasa de multiparticipación en acciones formativas, por modalidad de impartición, 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

De forma coherente con lo analizado en el anterior indicador, la **tasa de alcance de la multiparticipación**⁹ ha crecido en este periodo en algo más de 7 puntos porcentuales, como resultado de un incremento de 292.746 trabajadores que realizan más de una acción formativa al año. Es decir, el 30,69% de los trabajadores realizaron 2 o más acciones formativas en 2018.

Gráfico 19. Evolución del número de trabajadores según el número de acciones formativa que realizan al año y tasa de alcance de la multiparticipación, 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

Si se atiende a la modalidad de formación, los trabajadores que han participado en más de una acción formativa al año utilizan mayoritariamente la modalidad presencial, por encima del 80% de los trabajadores, en los años objeto de esta evaluación (83,94% en 2017 y 82,86% en 2018).

Hay que señalar que la teleformación está adquiriendo mayor peso en estos ejercicios, sobre todo a raíz de la eliminación de la modalidad "A distancia".

⁹ Porcentaje de trabajadores que realizan más de una acción formativa en el año.

Tabla 9. Evolución de la tasa de alcance de la multiparticipación en acciones formativas, por modalidad de impartición, 2014-2018

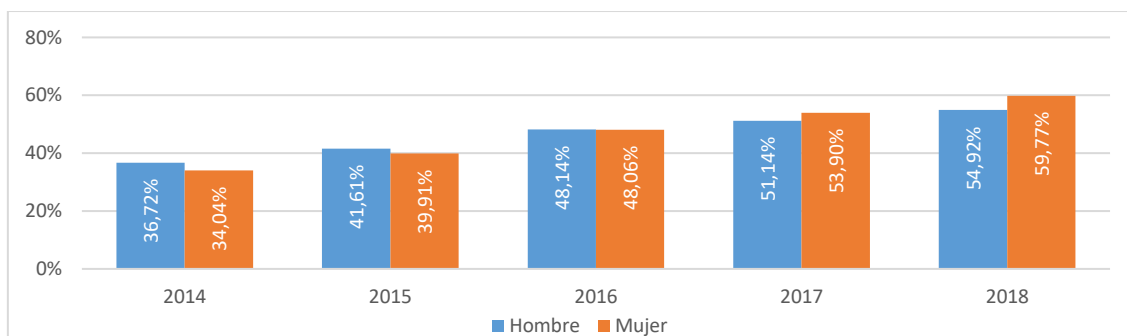
Modalidad	2014	2015	2016	2017	2018
A distancia	7,14%	6,26%	-	-	-
Mixta	8,10%	7,42%	0,55%	0,37%	0,21%
Presencial	74,12%	72,61%	83,96%	83,94%	82,86%
Teleformación	10,65%	13,71%	15,49%	15,69%	16,93%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

La tasa de alcance muestra que la mayoría de los que realizan más de una acción formativa al año son hombres, aunque en los años analizados ha descendido 2 puntos porcentuales, alcanzando el 55,43% en 2018.

En cuanto a la **tasa de multiparticipación**, la brecha existente por género en los últimos cinco años ha cambiado la tendencia. Así, si en el año 2014 la tasa de multiparticipación de los trabajadores superaba en 2 puntos porcentuales a la de las trabajadoras, en 2018 esta tasa en las mujeres supera a la de los hombres en cinco puntos.

Gráfico 20. Evolución de la tasa de multiparticipación en acciones formativas, por sexo, 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

Cataluña, Madrid, Navarra y País Vasco son las cuatro Comunidades Autónomas que, en los dos años de referencia de esta evaluación, muestran una tasa de multiparticipación superior a la media de España, siendo la más destacada la Comunidad Foral de Navarra. De esta forma se mantiene la tendencia de la serie temporal, no observándose diferencias significativas con la distribución de los años anteriores.

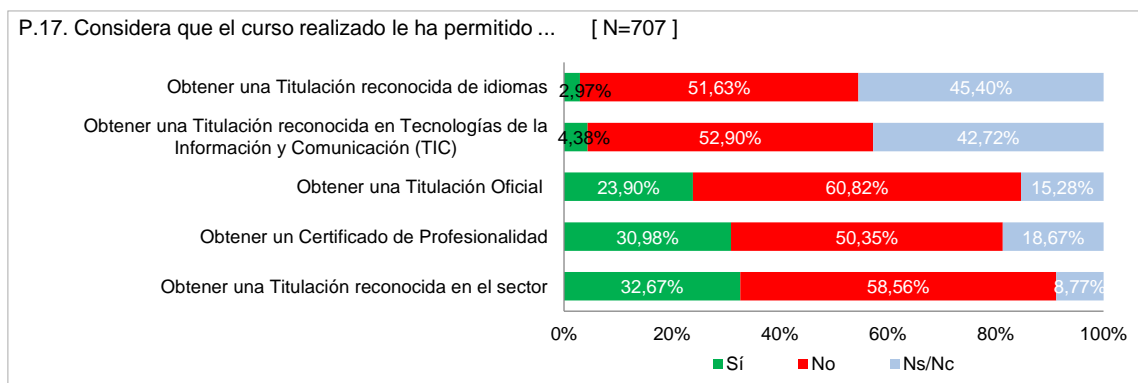
3.1.4. Valoración de la contribución de la formación a la mejora de la cualificación y de las competencias

¿En qué medida la formación realizada ha contribuido a mejorar la cualificación de los trabajadores?

“La **cualificación profesional** es el conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral” (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional)¹⁰. Así, “una persona está cualificada cuando en el desarrollo de su trabajo obtiene unos resultados que están al nivel demandado por el sistema productivo, es decir, en su desempeño laboral obtiene los resultados esperados, con los recursos y el nivel de calidad debido” (Incual).

Con relación a la **mejora de la cualificación**, uno de cada tres trabajadores encuestados declara que la formación recibida le ha permitido obtener una titulación reconocida en el sector (32,67%), un 23,90% señala que obtuvo una titulación oficial y un 30,98% un certificado de profesionalidad. En este último aspecto, el trabajo de campo cualitativo ha puesto de relieve la confusión que genera este tipo de preguntas en los encuestados, que la asocian con la mera obtención de un certificado por participar o aprovechar una acción formativa. Por otro lado, apenas un 2,97% de los encuestados afirma que la formación le ayudó al reconocimiento de una titulación en Idiomas, y son un 4,38% los que la refieren al ámbito de las TIC; si bien en estos dos últimos casos el porcentaje de los que no saben o no contestan alcanza cifras entre el 45,40% y el 42,72%, respectivamente, apuntando hacia formaciones fuera de estos ámbitos de titulación oficial o reconocida.

Gráfico 21. En qué medida la formación realizada ha contribuido a mejorar la cualificación de los trabajadores



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020

¹⁰ Definición de cualificación profesional, competencia y cualificación [Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales]. *En línea:* <http://incual.mecd.es/las-cualificaciones>. Desde un punto de vista formal, la cualificación es el conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en mercado laboral, y que pueden adquirirse a través de formación o por experiencia laboral. (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

Es ilustrativo el resultado sobre los Certificados de profesionalidad, en los cuales solo participaron 795 trabajadores en 2018 (0,02% de los participantes formados) según los datos registrales de Fundae. No obstante, en la encuesta el 30,98% de los participantes apunta que obtuvo un certificado de profesionalidad; confundiéndolo con la obtención de un certificado o diploma por la asistencia a la formación, como se ha expuesto en el párrafo anterior¹¹.

Esta percepción de los trabajadores sobre la mejora de la cualificación obtenida con la formación está relacionada con su nivel de estudios, edad y el sector de actividad.

En cuanto al **nivel de estudios**, el 40,10% de los que piensa que la participación en la formación le ha permitido obtener una titulación reconocida por el sector, tiene estudios primarios, mientras que el porcentaje desciende a la vez que aumenta el nivel de formación de los participantes (sólo declara esta situación el 27,06% de los que poseen estudios terciarios).

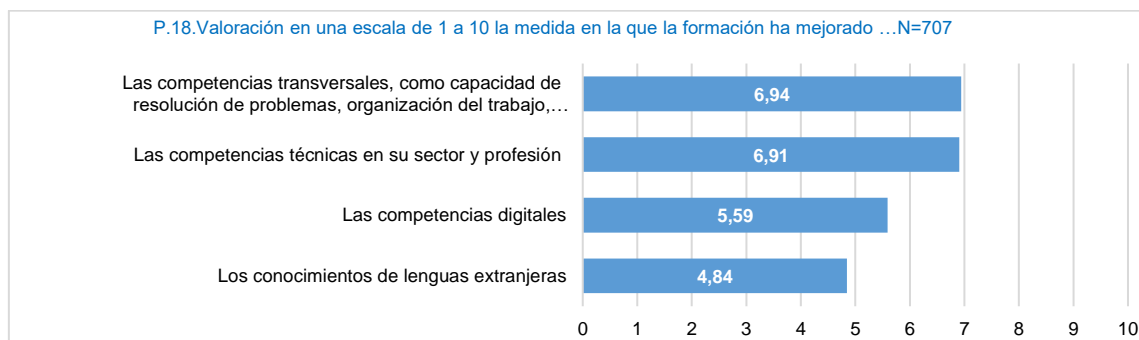
Y, en cuanto al **sector de actividad** en el que están empleados, destaca la consideración de la acción formativa para la obtención de la titulación reconocida en el sector por parte del 75,00% de los participantes del sector Agrario.

Por **edades**, la obtención de un título oficial como beneficio de la formación, lo avalan el 32,14% de los más jóvenes (16 a 24 años), mientras que solo el 12,50% de los mayores de 55 años.

La **competencia** se define como “el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional)”¹². Así, en una persona, su competencia “abarca la gama completa de sus conocimientos y capacidades en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles, del básico al más alto” (Incuál).

La valoración de los trabajadores sobre la formación recibida, atendiendo a las **mejoras adquiridas en competencias transversales** (capacidad de resolución de problemas, de organización del trabajo, trabajo en equipo, autonomía, relaciones interpersonales, capacidad de iniciativa e innovación, etc.), **es positiva** (un 6,94 sobre 10), así como en las **competencias técnicas del sector de actividad y profesional** (un 6,91 sobre 10).

Gráfico 22. Valoración de la incidencia de la formación en la mejora de las competencias y conocimientos de los trabajadores (escala 1-10)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020

¹¹ El hecho de que tampoco se haya hecho una evaluación de estos Certificados de profesionalidad con un enfoque global de formación profesional, enjuiciando su grado de conocimiento entre los trabajadores y en qué medida están respondiendo a las necesidades de trabajadores, ocupados y desocupados, ha sido puesta de relieve durante las entrevistas con agentes clave como una debilidad del Sistema FPE.

¹² Definición de cualificación profesional, competencia y cualificación [Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales]. INCUAL. <http://incual.mecd.es/las-cualificaciones>

Sin embargo, reducen su valoración casi 1,5 puntos en lo que se refiere al desarrollo de **competencias digitales** (5,59) y otorgan un suspenso a esta formación en cuanto a la mejora en los conocimientos de **lenguas extranjeras**, situándose la valoración por debajo de 5 (4,84).

Por **familias profesionales**, se observa que los trabajadores que otorgaron una mayor puntuación a su mejora en competencias y conocimientos digitales son aquellos que cursaron acciones formativas específicas de Informática y comunicaciones, otorgando los restantes una calificación inferior a 5. En esa misma línea, el desarrollo de competencias digitales ha sido un logro que perciben en mayor medida quienes cursaron acciones formativas de las familias de Comercio y Marketing, Informática y comunicaciones o Administración y gestión.

Por su parte, los logros en competencias transversales y en competencias técnicas propias del sector o profesión del trabajador obtienen valoraciones muy similares desde las diferentes familias profesionales. Todos los participantes encuestados califican estos logros como notables, salvo aquellos que cursaron acciones de Formación complementaria e Informática y comunicaciones, que los califican como “suficientes” (próximos a 6 sobre 10).

Tabla 10. Valoración de la formación programada por las empresas en la mejora las competencias y conocimientos del trabajador, por familias profesionales (en una escala del 1 al 10)

Familias profesionales	Conocimientos de lenguas extranjeras	Competencias digitales	Competencias técnicas en su sector y profesión	Competencias transversales
Administración y Gestión	4,84	5,88	6,90	7,11
Comercio y Marketing	3,89	6,47	7,15	7,27
Formación Complementaria	4,67	5,55	6,25	5,93
Informática y Comunicaciones	7,06	6,38	6,55	6,13
Seguridad y Medio Ambiente	3,60	4,85	7,21	7,23
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	3,30	5,57	7,00	7,13
Otras	3,73	4,75	6,98	7,07

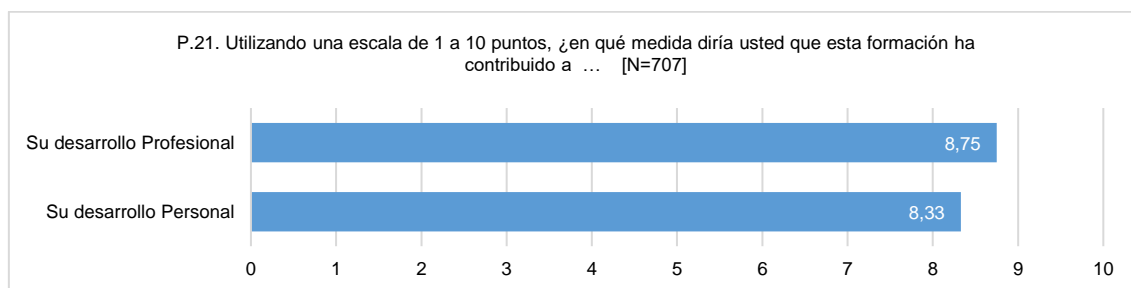
Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020

Esta valoración sobre la incidencia en la cualificación realizada por parte de los trabajadores se complementa con la información recabada en los discursos cualitativos de los agentes, que señalan que las empresas tienen potestad para programar acciones formativas conducentes a acreditaciones oficiales, vinculando así el ámbito laboral y el educativo, dentro de la concepción de una formación a lo largo de toda la vida. No obstante, se percibe que esta es una vía que aún no se explota suficientemente por parte de las empresas ni se demanda por parte de los trabajadores en el ámbito de esta iniciativa.

3.1.5. Valoración de la contribución de la formación a la mejora de la empleabilidad y desarrollo profesional y personal

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.

Gráfico 23. Valoración del aporte de la formación al desarrollo personal y profesional de los trabajadores

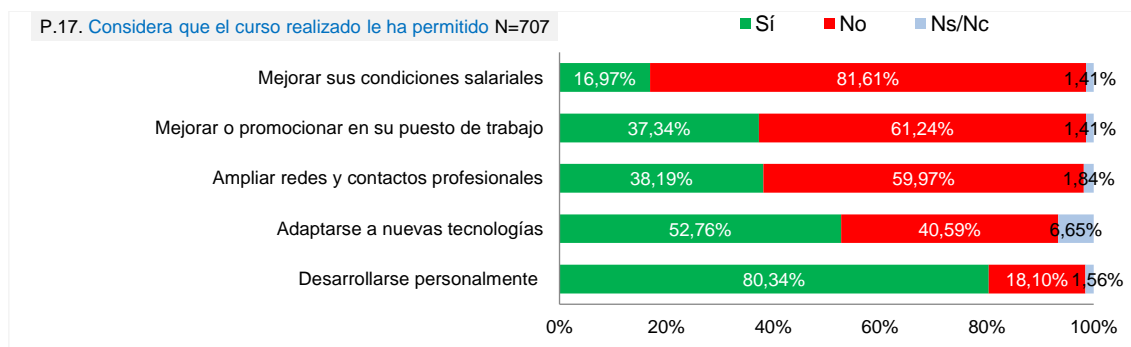


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020

No obstante, cuando se atiende a aspectos concretos de la vertiente profesional sobre los que ha contribuido la formación, la percepción varía, como se expone a continuación.

Cuando se pregunta sobre los efectos en ámbitos concretos del desarrollo profesional más vinculados con las condiciones laborales, los trabajadores manifiestan una menor contribución de la formación a lo profesional que a lo personal.

Gráfico 24. Contribución de la formación al desarrollo personal y profesional de los trabajadores



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020

Un 80,34% de los trabajadores consultados declara que la formación recibida le ha permitido desarrollarse personalmente. Frente a esto, el 38,19% los trabajadores considera que su participación en esta iniciativa les permitió ampliar sus redes y contactos profesionales (59,97% no percibe este efecto); por último, el 37,34% señala que esta formación ha contribuido a la promoción o mejora en el puesto de trabajo (61,24% afirma que no ha generado este efecto).

La menor incidencia de la formación en ámbitos profesionales se constata cuando se asocia a las condiciones salariales, pues solo un 16,97% percibe algún efecto positivo pero el 81,61% indica que no ha tenido ningún efecto, en línea con lo ya constatado por evaluaciones anteriores de esta iniciativa¹³.

Junto con esta valoración, es importante analizar en qué medida los conocimientos y competencias adquiridas han sido aplicados por los trabajadores, si fueron útiles y de calidad, ya que estos elementos en conjunto son determinantes a la hora de conocer la incidencia de la formación.

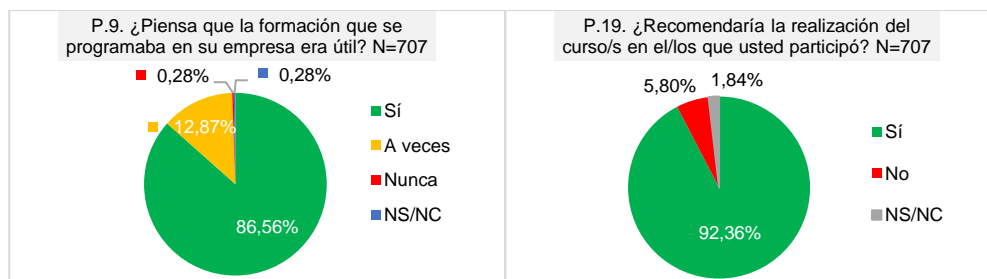
La **calidad de la formación impartida** ha sido muy bien valorada por trabajadores encuestados, alcanzando un 8,05 en promedio, y destacando la valoración que realizan los trabajadores de microempresas, donde casi la mitad (46,77%) la puntúa con un 9 sobre 10.

Y, en cuanto a la **aplicación de la formación a su puesto de trabajo, la valoración también es notable** (con un 7,51 sobre 10), y también recibe una mejor calificación entre los trabajadores de microempresas (7,59), entre los que el 40,32% la valora con un 9 sobre 10.

Calidad y aplicación de la formación han sido aspectos que no se relacionan con la mayor duración de las acciones, ya que han sido muy bien valorados entre quienes participaron en formaciones cortas, pues sobre todo los que participaron en acciones de 5 a 8 horas, otorgan una alta calificación a estos aspectos.

La **valoración de la utilidad** de la formación es una percepción ligada con su calidad. De hecho, el 86,56% de los encuestados afirma que la formación programada en su empresa es útil. Este porcentaje sube al 95,16% entre los trabajadores de microempresas (1 a 9 empleados).

Gráfico 25. Percepción de la calidad de la formación por parte de los trabajadores



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020

Y ante la pregunta de si recomendaría la realización de esta formación, el grado de acuerdo de los participantes que sí la recomendarían alcanza el 92,36%. En este caso, es entre los trabajadores de grandes empresas (250 y más empleados) donde este grado de acuerdo de los que sí la recomendarían reúne al 93,7%.

¹³ Evaluaciones anteriores de la iniciativa pusieron de relieve que para apreciar efectos de este tipo de actuaciones sobre un ámbito de esta naturaleza es necesario adoptar una visión holística y ampliar la perspectiva temporal, lo que difícilmente se puede lograr asociando una única acción formativa a este efecto, máxime cuando se trata en términos generales de formaciones que en promedio tienen duraciones limitadas y suelen estar focalizadas en aspectos concretos. Una cuestión diferente es cuando la naturaleza del tipo de formación posibilita obtener determinadas cualificaciones que, o bien sean habilitantes para desempeñar determinados puestos o tareas, o bien permitan un salto en la categoría profesional.

3.2. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas

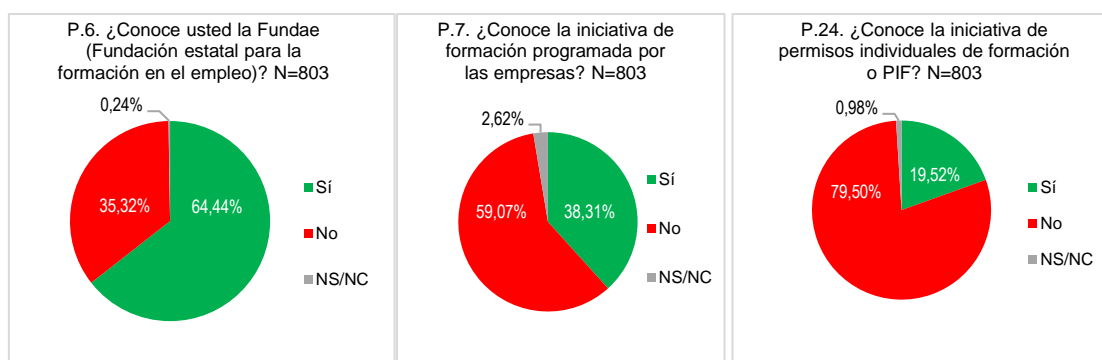
Conocer cómo contribuyeron estas iniciativas a la productividad y competitividad de las empresas en 2017 y 2018, en términos generales y específicamente sobre áreas de desarrollo determinadas, requiere evaluar su eficacia desde diferentes dimensiones, entre las que se encuentran las siguientes: el conocimiento de las iniciativas por parte de las empresas, los datos sobre acceso a la iniciativa de estas empresas y sus percepciones cualitativas sobre dicho acceso.

A continuación, se exponen los hallazgos relativos a estas cuestiones, a partir del análisis de los registros administrativos de Fundae y de la consulta directa a través de encuestas y entrevistas.

3.2.1. Difusión y conocimiento de las iniciativas por parte de las empresas

El nivel de conocimiento de las empresas es más elevado en lo que se refiere a la Fundae, siendo 2 de cada 3 las que afirman conocerla (64,44%). Sin embargo, solo un 38,31% afirma conocer la iniciativa de Formación programa por las empresas, y tan solo un 19,52% los Permisos individuales de formación.

Gráfico 26. Nivel de conocimiento de la Fundae, la Iniciativa de formación Programa por las empresas y los PIF, por parte de las empresas participantes en la iniciativa



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020

En cuanto al **grado de conocimiento de la Fundae**, aparecen como factores determinantes el tamaño de las empresas, el sector de actividad y el tipo de acceso a la iniciativa.

- ❑ En cuanto al **tamaño de la empresa**, el 100% de las grandes empresas encuestadas (250 y más trabajadores) afirman conocer la Fundae, mientras que solo lo declaran el 53,28% entre las microempresas (1 a 9 trabajadores); asimismo, dicen conocerla el 77,16% de las pequeñas empresas (10 a 49 trabajadores) y el 90,42% de las medianas (50 a 249).
- ❑ En cuanto a la **tipología de acceso**, entre las empresas que organizan Formación Propia la conocen el 94,54% (95,31% si es Propia y Agrupada), mientras que entre las que hacen Formación Agrupada la conocen el 61,85%.
- ❑ En cuanto a los **sectores de actividad**, hay un mayor conocimiento de Fundae en las que pertenecen a Servicios (77,87%) e Industria (69,58%), que entre las de Construcción (58,52%), Hostelería (56,79%), Comercio (54,52%) o Agricultura (54,16%).
- ❑ Y, en cuanto al resto de variables analizadas, se pone de relieve que son aquellas empresas que hacen un uso más intensivo de la iniciativa las que manifiestan mayor grado de conocimiento; que llega casi al 100% cuando las empresas tienen más de

10.000 € en crédito asignado, realizan más de 10 acciones o cuentan con 50 o más participantes formados. Por el contrario, no conocen Fundae en torno a 1 de cada 2 empresas participantes con crédito asignado menor de 500€, con 1 acción formativa comunicada o con 1 participante formado.

En cuanto al **grado de conocimiento de la iniciativa de Formación programada** por las empresas, esta realidad prácticamente se replica, y también aparecen como factores determinantes el tamaño de las empresas, el sector de actividad y el tipo de acceso a la iniciativa.

- ❑ En cuanto al **tamaño de la empresa**, cabe destacar que mientras que es conocida para el 68,06% de las grandes empresas, apenas lo es en las microempresas (31,36%).
- ❑ En cuanto a la **tipología de acceso**, entre las empresas que organizan Formación Propia la conocen el 71,26% (63,76% si es Propia y Agrupada), mientras que entre las que hacen Formación Agrupada, la conocen el 35,93%.
- ❑ En cuanto a los **sectores de actividad**, hay un mayor conocimiento de la iniciativa en las que pertenecen a Servicios (52,16%) y Hostelería (43,06%) que entre las de Agricultura (35,52%), Construcción (33,65%), Industria (30,46%), o Comercio (28,34%).
- ❑ Y, en cuanto al resto de variables analizadas, el mayor conocimiento de la iniciativa se da entre aquellas que tienen más de 10.000 € en crédito asignado (71,83% la conoce), realizan más de 10 acciones (75,68% la conoce) o tuvieron entre 21 y 50 participantes formados (81,37% la conoce). Por el contrario, el conocimiento de la iniciativa es menor entre las que empresas con crédito asignado menor de 500€ (66,96% no la conoce), con 1 acción formativa comunicada (63,74% no la conoce) o con 1 participante formado (68,31% no la conoce).

En cuanto al **grado de conocimiento de los Permisos individuales de formación**, esta realidad prácticamente se replica, y también aparecen como factores determinantes el tamaño de las empresas, el sector de actividad y el tipo de acceso a la iniciativa.

- ❑ En cuanto al **tamaño de la empresa**, las diferencias son notables, pues mientras que conocen los PIF el 73,98% de las grandes empresas, los conoce un 45,02% entre las medianas, un 28,23% de las pequeñas empresas y sólo el 9,97% de las microempresas.
- ❑ En cuanto a la **tipología de acceso**, entre las empresas que organizan Formación Propia conocen los PIF el 63,62% (55,63% si es Propia y Agrupada)-, y entre las que hacen Formación Agrupada los conocen el 16,22%.
- ❑ En cuanto a los **sectores de actividad**, hay un mayor conocimiento de la iniciativa en las que pertenecen a Servicios (31,32%) y Hostelería (18,79%) que entre las de Comercio (16,66%), Agricultura (14,72%), Industria (11,37%) o Construcción (9,11%).
- ❑ Y, en cuanto al resto de variables analizadas, el mayor conocimiento de la iniciativa se da entre aquellas que tienen más de 10.000€ en crédito asignado (75,77% la conoce), realizan más de 10 acciones (72,32% la conoce) o tuvieron 50 o más participantes formados (60,50% la conoce). Por el contrario, el conocimiento de la iniciativa es menor entre las que empresas con crédito asignado menor de 500€ (89,90% no la conoce), con 1 acción formativa comunicada (86,55% no la conoce) o con 1 participante formado (89,94% no la conoce).

La lectura comparada y contextualizada de estos datos sobre grado de conocimiento declarado de la Fundae, de la iniciativa de Formación programada y de los PIF permite hacer algunas interpretaciones interesantes.

En cuanto al grado de conocimiento registrado en las encuestas, cabe apuntar que el trabajo de campo cualitativo ha puesto de relieve que los diversos cambios en el Sistema FPE que se

traducen en nuevas o diferentes denominaciones de las iniciativas o de los organismos gestores (formación continua, formación bonificada, de demanda o programada; o Fundación Tripartita versus Fundae) generan desconcierto y afectan de lleno a cualquier tipo de valoración que pueda efectuarse sobre el grado de conocimiento existente, que puede variar en gran medida según se use una denominación u otra, afectando en mayor medida a las introducidas más recientemente.

Y, en cuanto al tamaño de empresas y el volumen de formación que se comunica, se aprecia que son las empresas de mayor tamaño las que disponen de la estructura organizativa necesaria, que conoce la iniciativa y puede gestionarla de la manera más conveniente; mientras que las microempresas y pequeñas empresas, además de disponer de un crédito mucho más limitado, suelen depender de entidades externas para poder organizar formación, gestionarla y bonificarla. Entre las microempresas y pequeñas empresas, por tanto, el acceso a la iniciativa no garantiza su conocimiento (ni en Formación programada ni en PIF, ni sobre la Fundae), como así ilustraron los estudios de caso, en los que los responsables de estas derivaron todos los pormenores sobre esta formación a la entidad a la que tenían encomendada la formación o “al comercial” que les gestionaba estas cuestiones.

En este contexto resulta relevante aproximarse a cómo las empresas llegan a conocer la posibilidad de bonificar la formación que programan. Consultadas las empresas participantes sobre este aspecto, destaca que el 52,90% se informó a través de una entidad externa, bien una gestoría (27,35%; que alcanza el 45,95% en las del sector agrícola) o bien una consultora de formación (25,56%; que alcanza el 50,26% en las grandes empresas -250 y más trabajadores-), más significativo aun si se tiene en cuenta que el 17,07% no sabe o no contesta a la pregunta.

Gráfico 27. Medios a través de los cuales las empresas participantes en la iniciativa conocen la posibilidad de bonificar la formación



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020

Entre el resto de las vías de conocimiento declaradas, el 8,19% de las empresas conocieron la bonificación por la Fundae (proporción que se duplica en las empresas medianas - 50 a 249 trabajadores-), el 8,29% por publicidad (que sube al 13,47% en Hostelería y cae al 6,46% en Servicios), y el 5,85% a través de un sindicato (que cae al 3,47% en Servicios y sube al 14,02% en Agricultura).

3.2.2. Acceso a la iniciativa de Formación Programada por parte de las empresas

El **acceso** analiza de qué forma la población empresarial ha participado en la iniciativa, evaluando el comportamiento de las empresas formadoras una vez se han registrado en la aplicación de gestión del crédito de formación.

El primer indicador de acceso a la iniciativa de una empresa que quiere formar a sus trabajadores es su registro en la plataforma de Fundae. Este registro es condición necesaria pero no suficiente para convertirse en *empresa formadora*, dado que a partir de ese momento puede realizar o no dicha formación, o puede comunicarla adecuadamente o no en la plataforma.

En 2017 y 2018 el número de **empresas registradas**¹⁴ ha descendido, aunque a un ritmo menor que en años anteriores.

En cuanto a la caracterización de las empresas registradas, si atendemos al **tamaño**, estas presentan una distribución semejante a la estructura empresarial en España. Aproximadamente 7 de cada 10 empresas registradas en los dos años objeto de evaluación son microempresas (1 a 9 trabajadores): 71,40% en 2017 y 69,68% en 2018.

El número de empresas registradas ha continuado cayendo durante los dos años objeto de evaluación (-6,23% en 2017 y -2,88% en 2018), minorando así la caída experimentada en 2016 (-21,50). Fueron las microempresas (1 a 9 trabajadores) las que concentraron la pérdida de unidades en 2018, pasando a representar el 68,68% del total en 2018 (cuando en 2014 era del 78,97%, 9,29 puntos porcentuales más). Concretamente en 2018 caen las empresas registradas en el subtramo de 1 a 5 trabajadores (-6,09%), que han pasado de representar 2 de cada 3 (66,50%), a ser 1 de cada 2 (55,33%); mientras que en el subtramo de 6 a 9 trabajadores la caída fue menor (-1,69%). El resto de las empresas, según tamaño, anotaron crecimiento los dos años evaluados, siendo el mayor el que se produjo en 2018 en las empresas de 500 a 999 trabajadores, con un 8,09%, seguidas de las de 50 a 99 (5,62%) y las de más de 5.000 (5,61%).

Las **empresas formadoras**¹⁵ durante 2017 continuaron reduciendo su participación en la iniciativa (-12,263), en línea con la tendencia iniciada en 2014, si bien suavizaron el ritmo de abandono (-3,33%), y ya 2018 fue el primer ejercicio con resultados positivos (+1,28%) y ganancia neta de empresas (4.545 más).

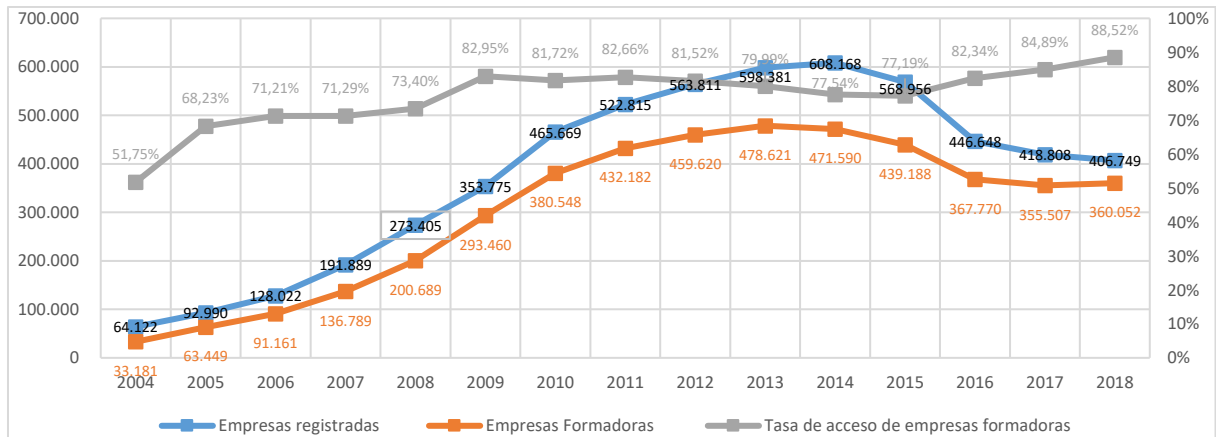
Esta evolución de empresas registradas y formadoras ha hecho que la **tasa de acceso**¹⁶ muestre un crecimiento importante desde 2016. Puede concluirse que, aunque las empresas registradas disminuyen, las que se convierten en formadoras adquieren más peso en términos relativos.

¹⁴ Empresas que se han registrado en la aplicación de gestión de acciones formativas de Fundae con su certificado digital o que han sido dadas de alta en una agrupación, pudiendo realizar o no formación tras su registro.

¹⁵ Empresas que han iniciado el proceso formativo con al menos un grupo válido notificado.

¹⁶ Porcentaje de empresas formadoras sobre el total de empresas registradas.

Gráfico 28. Evolución de las empresas registradas y formadoras, y tasa de acceso, 2004-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

El análisis de las empresas formadoras por tamaño de empresa muestra que los resultados en 2017 y 2018 se explican en su totalidad por el balance que se da entre la pérdida de empresas formadoras, concentrada exclusivamente en la subcategoría de microempresas de 1 a 5 trabajadores, frente al resto de empresas que aumentan su participación en todos los tramos. El buen comportamiento en 2017 de las empresas que formaron a sus trabajadores –especialmente aquellas de 10 a 49 empleados, que aumentaron un 2,71% tras 3 años de caídas- no consiguió compensar la pérdida de 15.718 microempresas (todas ellas del tramo de 1 a 5 trabajadores).

Tabla 11. Evolución de la participación de empresas formadoras según tamaño: número¹⁷, porcentaje, variación absoluta y relativa, 2014-2018.

Nº EMPRESAS					DISTRIBUCIÓN %					
2014	2015	2016	2017	2018		2014	2015	2016	2017	2018
364.552	332.841	264.930	249.342	247.960	De 1 a 9	77,30%	75,79%	72,04%	70,14%	68,87%
305.158	275.355	214.967	199.249	196.689	De 1 a 5	64,71%	62,70%	58,45%	56,05%	54,63%
59.394	57.486	49.963	50.093	51.271	De 6 a 9	12,59%	13,09%	13,59%	14,09%	14,24%
85.114	84.086	80.039	82.209	86.659	De 10 a 49	18,05%	19,15%	21,76%	23,12%	24,07%
18.218	18.470	18.889	19.846	21.117	De 50 a 249	3,86%	4,21%	5,14%	5,58%	5,86%
11.531	11.682	11.841	12.442	13.262	De 50 a 99	2,45%	2,66%	3,22%	3,50%	3,68%
6.687	6.788	7.048	7.404	7.855	De 100 a 249	1,42%	1,55%	1,92%	2,08%	2,18%
3.596	3.658	3.789	3.971	4.191	Más de 250	0,76%	0,83%	1,03%	1,12%	1,16%
2.016	2.058	2.090	2.200	2.301	De 250 a 499	0,43%	0,47%	0,57%	0,62%	0,64%
886	896	970	1.006	1.086	De 500 a 999	0,19%	0,20%	0,26%	0,28%	0,30%
603	608	629	661	691	De 1.000 a 4.999	0,13%	0,14%	0,17%	0,19%	0,19%
91	96	100	104	113	Más de 4.999	0,02%	0,02%	0,03%	0,03%	0,03%
471.590	439.188	367.770	355.507	360.052	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

TASA VARIACION INTERANUAL					VARIACION ABSOLUTA					
2014	2015	2016	2017	2018		2014	2015	2016	2017	2018
-1,31%	-8,70%	-20,40%	-5,88%	-0,55%	De 1 a 9	- 4.843	- 31.711	- 67.911	- 15.588	- 1.382
-1,25%	-9,77%	-21,93%	-7,31%	-1,28%	De 1 a 5	- 3.850	- 29.803	- 60.388	- 15.718	- 2.560
-1,64%	-3,21%	-13,09%	0,26%	2,35%	De 6 a 9	- 993	- 1.908	- 7.523	130	1.178
-2,25%	-1,21%	-4,81%	2,71%	5,41%	De 10 a 49	- 1.961	- 1.028	- 4.047	2.170	4.450
-0,92%	1,38%	2,27%	5,07%	6,40%	De 50 a 249	- 169	252	419	957	1.271
-0,29%	1,31%	1,36%	5,08%	6,59%	De 50 a 99	- 34	151	159	601	820
-1,98%	1,51%	3,83%	5,05%	6,09%	De 100 a 249	- 135	101	260	356	451
-1,43%	1,72%	3,58%	4,80%	5,54%	Más de 250	- 52	62	131	182	220
-1,32%	2,08%	1,55%	5,26%	4,59%	De 250 a 499	- 27	42	32	110	101
-2,96%	1,13%	8,26%	3,71%	7,95%	De 500 a 999	- 27	10	74	36	80
0,17%	0,83%	3,45%	5,09%	4,54%	De 1.000 a 4.999	1	5	21	32	30
1,11%	5,49%	4,17%	4,00%	8,65%	Más de 4.999	1	5	4	4	9
-1,47%	-6,87%	-16,26%	-3,33%	1,28%	Total	- 7.031	- 32.425	- 71.408	- 12.279	4.559

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

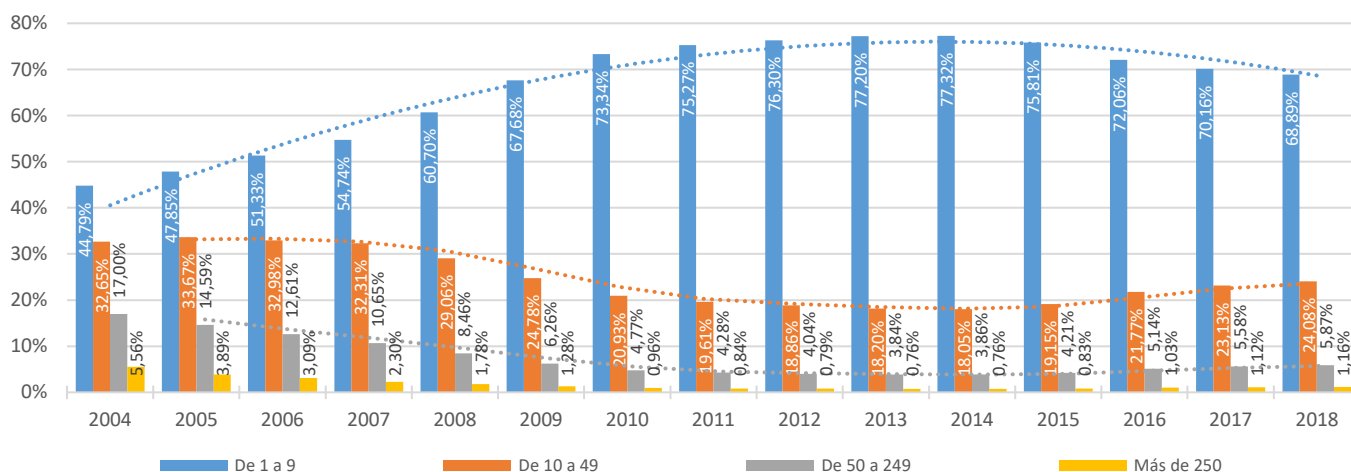
¹⁷ Los totales (datos y porcentajes) en esta Tabla sí contabilizan aquellas empresas que en la clasificación por tamaños aparecen en la categoría "Otras situaciones", y que en 2017 alcanzaron a 139 y en 2018 a 125. Por ello, si se suman en esta tabla los totales por categoría hay una pequeña diferencia respecto a lo que aparece en el total, que se corresponde con estas empresas categorizadas en "Otras situaciones" respecto al tamaño".

Pero, en 2018, la leve caída (-0,55%) que anotan las microempresas, nuevamente concentrada en el subtramo de 1 a 5, sí se vio contrarrestada por el crecimiento del resto de unidades, sobre todo aquellas de entre 10 a 49 trabajadores, seguidas por las de 50 a 249, a las que se unieron en este año las microempresas del subtramo de 6 a 9 trabajadores con 1.178 empresas adicionales.

El balance de este proceso entre las empresas formadoras ha ido generando un cambio en la composición de su perfil y en sus pesos relativos, con un patrón muy similar en 2018 al de 2009. Las microempresas (1 a 9 trabajadores) continúan siendo mayoritarias, pero reducen su protagonismo en favor de las pequeñas empresas (10 a 49 trabajadores), aunque también de las empresas medianas (50 a 250 trabajadores).

Las microempresas de 1 a 9 trabajadores pasan de representar el 72,06% en 2016 al 70,16% en 2017 y al 68,89% en 2018. Son las pequeñas empresas (10 a 49 trabajadores) las que han ganado peso entre las formadoras en el periodo objeto de evaluación, con un incremento de más de 6.600 empresas formadoras, desde del 21,77% en 2016 al 23,13% en 2017 y al 24,08% en 2018. En términos relativos, las empresas medianas (de 50 a 249 trabajadores) pasan del 5,58% en 2017 al 5,87% en 2018.

Gráfico 29. Evolución del peso de las empresas formadoras por tamaño de empresa, 2004-2018.

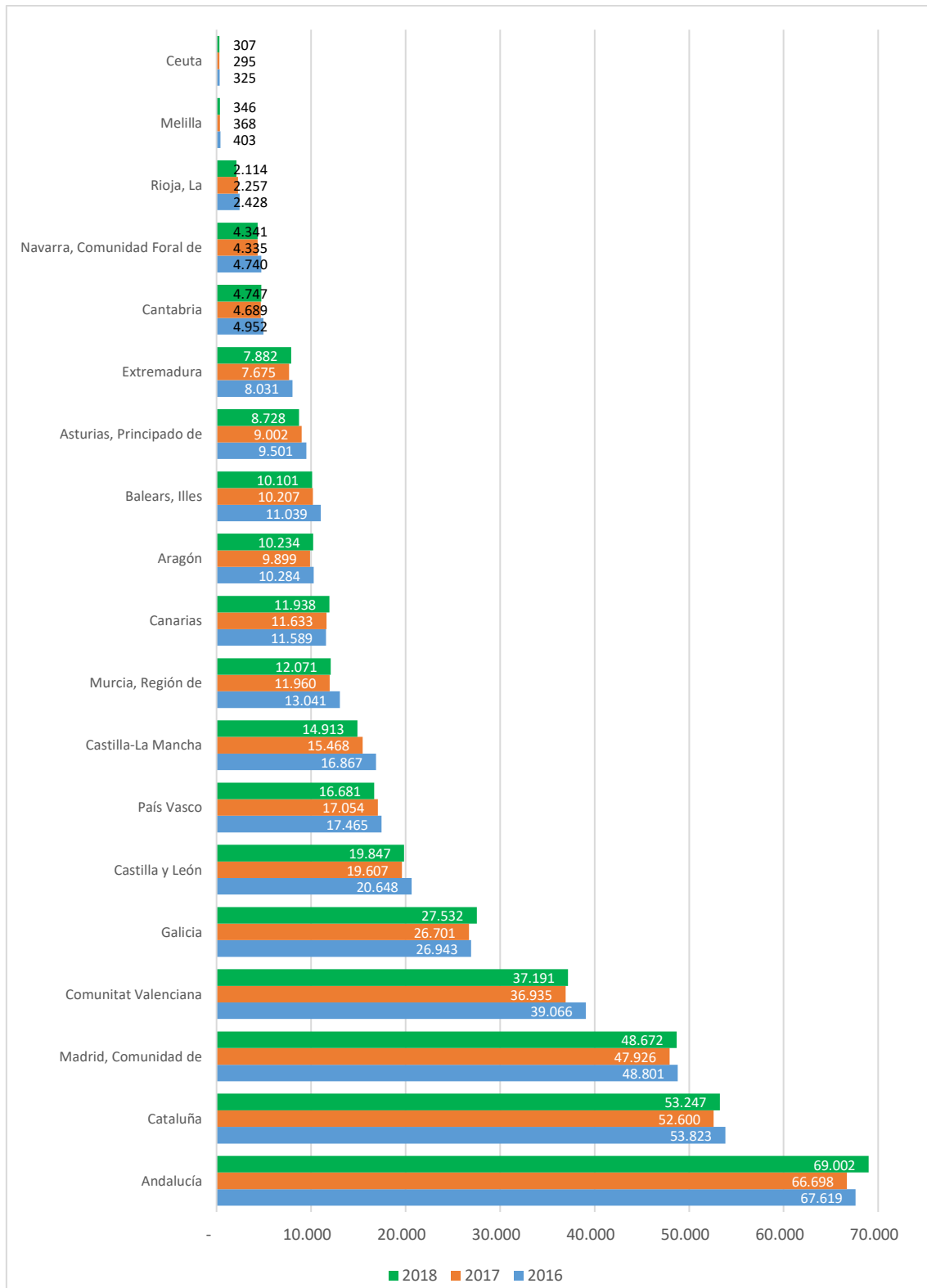


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Asimismo, si se analiza la participación por **sectores productivos**, la distribución de las empresas formadoras sigue la estructura del tejido productivo del país, como en los últimos ejercicios. Así, en el año 2018, 6 de cada 10 empresas formadoras pertenecen a 4 de las 21 secciones en las que se clasifica la CNAE 09: Industria manufacturera (11%), Construcción (12%), Comercio al por mayor y al por menor (23%) y Hostelería (13%).

Y si se tiene en cuenta el **territorio**, en 2017 y 2018, la mayoría de las empresas formadoras (60% aproximadamente) se concentran en cuatro comunidades autónomas: Andalucía, Cataluña, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana, manteniendo la tendencia de la serie estadística.

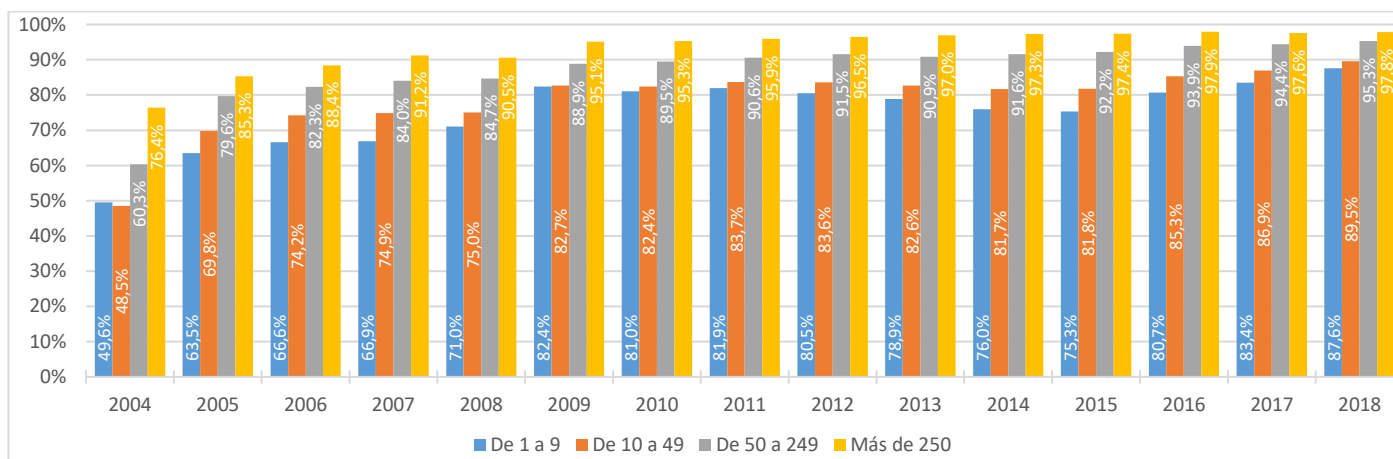
Gráfico 30. Evolución de las Empresas formadoras por comunidades autónomas, 2016-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

La **tasa de acceso** (relación entre las empresas registradas y las formadoras) ha crecido en todas las empresas independientemente de su **tamaño**, siendo las grandes empresas (250 y más trabajadores) las que presentan la mayor tasa, cercana al 98%, aunque con una ligera contracción en el periodo evaluado. Y las que muestran una tasa de acceso menor son las microempresas, con -10 puntos porcentuales de diferencia.

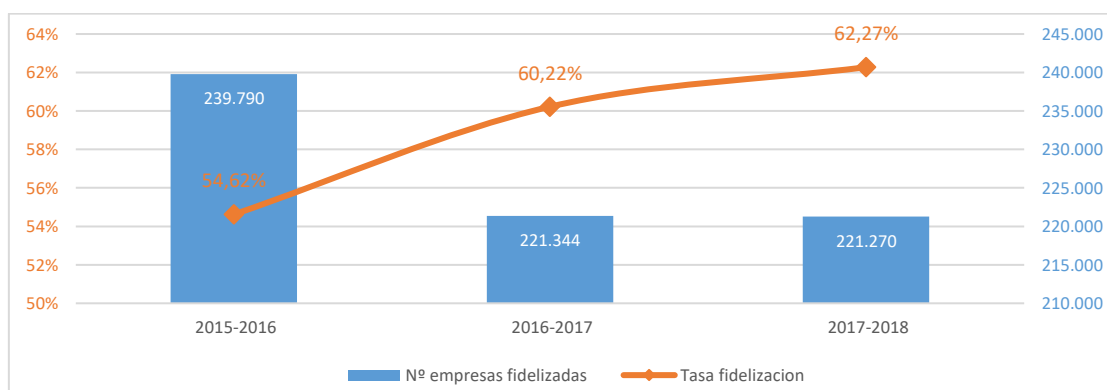
Gráfico 31. Evolución de la tasa de acceso de las empresas formadoras por tamaño, 2004-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

A lo largo de la serie histórica, suele darse una permanencia en la iniciativa una vez que las empresas entran en ella. Esta tendencia se mantiene en los últimos 3 años, en los que a pesar de que se produce un descenso del 7,72% en el número de empresas formadoras fidelizadas, y debido al descenso mayor en el número de empresas registradas (casi 20 puntos en estos 3 años), la **tasa de fidelización**¹⁸ asciende en 7,65 puntos porcentuales, aproximándose a los niveles más elevados que se han alcanzado en los años anteriores (entre 2012 y 2014, con un 63%).

Gráfico 32. Evolución del número de empresas formadoras fidelizadas y tasa de fidelización, 2015-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

¹⁸ Porcentaje de empresas formadoras que, habiendo realizado formación en el año anterior, vuelven a participar en la iniciativa durante el año siguiente.

Atendiendo al tamaño de la empresa, una característica que se mantiene a lo largo de los ejercicios analizados es que la fidelización crece al aumentar el tamaño, situación que podría asociarse al nivel de conocimiento de la iniciativa junto a sus recursos económicos y organizativos al efecto.

Tabla 12. Evolución del número de empresas formadoras fidelizadas, y tasas de fidelización y abandono, por tamaño de empresa, 2016-2018.

INTERVALOS DE PLANTILLA	FIDELIZACIÓN				ABANDONO	
	2016-2017		2017-2018		2016-2017	2017-2018
	N.º	Tasa fidelización	N.º	Tasa fidelización	Tasa abandono	Tasa abandono
De 1 a 9	141.416	53,39%	137.769	55,26%	46,61%	44,74%
De 10 a 49	59.199	73,97%	61.713	75,08%	26,03%	24,92%
De 50 a 249	17.108	90,58%	17.998	90,72%	9,42%	9,28%
Más de 250	3.621	95,59%	3.790	95,47%	4,41%	4,53%
Total*	221.344	60,22%	221.270	62,27%	39,78%	37,73%

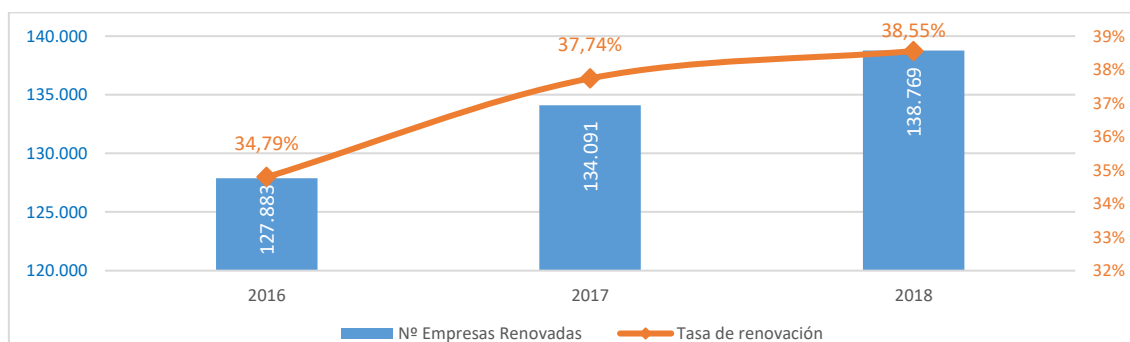
*Se eliminan del cómputo otras situaciones

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Por sectores, la mayor tasa de fidelización, por encima de la media, se da en la Industria, y los que ostentan una tasa de renovación más elevada son el Agrícola y la Construcción.

De forma coherente con los datos de fidelización analizados, la **tasa de abandono**¹⁹ muestra un descenso continuado en los 3 últimos años (7,65 puntos porcentuales), y las empresas de menor tamaño son las que presentan tasas más elevadas, con valores muy superiores a la media. También son las empresas de menor tamaño, microempresas y pequeñas empresas, las que presentan una **tasa de renovación**²⁰ más alta, así como las que anotan un mayor crecimiento de esta. Las grandes empresas (250 y más trabajadores) son las que muestran la menor tasa de renovación, a la vez que una mayor estabilidad en dicha tasa a lo largo del periodo.

Gráfico 33. Evolución del número de empresas formadoras renovadas y tasa de renovación, 2016-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

¹⁹ Porcentaje de empresas formadoras que no han realizado acciones formativas en el último año respecto al anterior.

²⁰ Porcentaje de empresas formadoras que no lo habían sido en el año anterior y lo son en el siguiente.

Tabla 13. Evolución de la renovación del número de empresas formadoras, y tasa de renovación por tamaño. 2016-2018.

Intervalos de plantilla	N.º Empresas 2016	Tasa de renovación	N.º Empresas 2017	Tasa de renovación	N.º Empresa 2018	Tasa de renovación
De 1 a 9	109.575	41,37%	112.398	45,08%	114.910	46,34%
De 10 a 49	16.747	12,88%	19.896	15,04%	21.826	15,82%
De 50 a 249	1.439	7,62%	1.670	8,42%	1.891	8,95%
Más de 250	122	3,22%	127	3,20%	142	3,39%
Total	127.883	34,79%	134.091	37,74%	138.769	38,55%

* Se eliminan otras situaciones

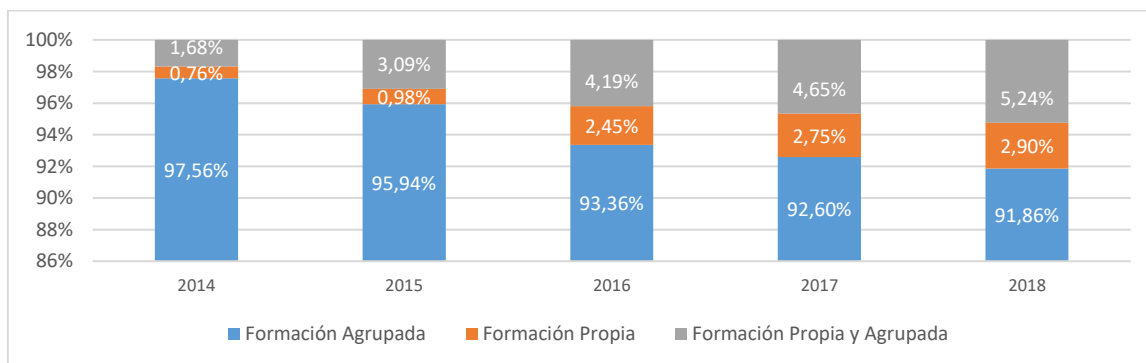
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Y, territorialmente, las comunidades cuyas empresas presentan una tasa de abandono superior a la media, son las que presentan una tasa de fidelidad menor. Estas son: Andalucía, Aragón, Baleares, Canarias, Valencia, Extremadura, La Rioja y Ceuta.

3.2.2.a) Acceso según organización de la formación

Atendiendo a la forma en la que se organiza la formación por las empresas (por sí mismas o a través de entidad externa) la formación programada puede ser Agrupada, Propia o Mixta. La mayoría de las empresas formadoras (por encima del 91% de las mismas a lo largo de toda la serie temporal), elige la Formación Agrupada como alternativa para organizar su formación. No obstante, en los dos últimos años, ha continuado reduciéndose el número de empresas que optan por esta alternativa, pasando del 97,56% que representaban en 2014 al 92,60% que suponían en 2017 y al 91,86% que alcanzaron en 2018.

Gráfico 34. Evolución de la distribución de las empresas formadoras, atendiendo a la forma en que organizan la formación, 2014-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En cuanto a las tasas de acceso de las empresas **por esta tipología de organización de la formación**²¹, se observa que en los dos años de referencia de esta evaluación, la única tipología que desciende es la de Formación Propia, que entre 2017 y 2018 pierde 5 puntos porcentuales (de 78,23% a 73,14%). Por el contrario, las que acceden bajo Formación Agrupada son las que mejoran significativamente su tasa de acceso (de 85,28% a 89,31%).

Tabla 14. Evolución de la tasa de acceso de las empresas formadoras por modalidad de acceso a la formación, 2010-2018.

Modalidad de formación	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Formación Agrupada	81,94%	82,90%	81,74%	80,18%	77,68%	77,13%	82,48%	85,28%	89,31%
Formación Propia	76,64%	78,77%	76,83%	75,88%	75,04%	73,76%	78,33%	78,23%	73,14%
Formación Propia y Agrupada	95,61%	96,18%	96,75%	96,80%	96,61%	96,84%	97,56%	97,63%	97,99%
Total general	81,72%	82,66%	81,52%	79,99%	77,54%	77,19%	82,34%	84,89%	88,52%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

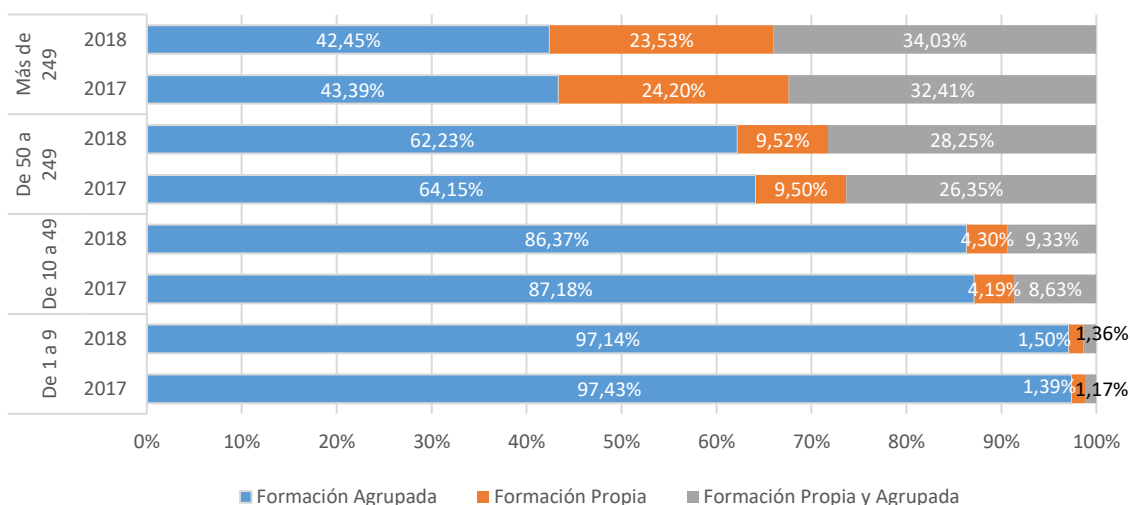
Sin embargo, la Formación Propia no ha dejado de crecer desde el año 2014. En términos absolutos el número de empresas que optan por la Formación Propia ha experimentado un importante y sostenido crecimiento en los últimos 4 años (periodo en el que prácticamente se triplican), pasando de representar el 0,76% en 2014 a suponer el 2,90% en 2018 (peso relativo que no se lograba desde el año 2006). Un proceso paralelo se ha experimentado en el caso de las que optan por combinar Formación Propia y Agrupada, alternativa que no ha dejado de crecer desde el 1,68% que representó en 2014 hasta el 5,24% que alcanza en 2018.

Hay que señalar que la Formación Propia es una alternativa elegida sobre todo en grandes empresas (más de 250 trabajadores), entre las que suponía el 23,53% en 2018. Entre estas grandes empresas esta proporción supera el 30% si se considera el subtramo de aquellas que cuentan con más de 1.000 trabajadores (31,86% en 2018). Sin embargo, su representatividad cae de manera muy significativa entre las medianas empresas (50 a 249 trabajadores), en las que supone el 9,52% en 2018; y más aún en las pequeñas empresas (10 a 49 trabajadores), 4,30% en 2018; quedando ligeramente por encima del 1% entre las microempresas (1,36% en 2018).

Destaca que en todos los tramos de empresa según tamaño se incrementa ligeramente en 2018 la proporción de empresas que eligen Formación Propia para organizar su formación.

²¹ **Formación Agrupada:** Se entiende por agrupación de empresas la unión de dos o más empresas con el fin de gestionar de forma conjunta la formación para sus trabajadores. La agrupación podrá constituirse sólo por las empresas, en cuyo caso una de ellas tendrá que asumir las funciones de la entidad externa/organizadora, o con la mediación de una tercera empresa. A partir de 2015 se incluye bajo la tipología de Formación Agrupada tanto las empresas que forman parte de un grupo de empresas acreditado y que organizan la formación conjuntamente como aquellas que encomiendan la organización de su formación a una entidad externa; **Formación Propia:** Las empresas que organizan y realizan la formación exclusivamente para sus trabajadores; **Formación Mixta:** Las empresas que realizan para sus trabajadores Formación Propia y Formación Agrupada.

Gráfico 35. Distribución de las empresas formadoras según tamaño de la empresa y organización de la formación, 2017-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

La Formación Agrupada es la opción mayoritaria en las empresas formadoras de menos de 100 trabajadores. Debe tenerse en cuenta también que, para estas empresas, la Ley 30/2015 establece que podrán, a su vez, agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el único objetivo de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación.

Precisamente, la **tasa de gestión conjunta de empresas**²², que mide la proporción de empresas que se agrupan para formar a sus empleados entre aquellas de menos de 100 trabajadores, marca la pauta en todos los años de la serie, si bien anota los datos más bajos en los años 2017 y 2018, con un 97,71% y un 97,58%, respectivamente, ya que un porcentaje mínimo de estas empresas realiza Formación Propia además de la agrupada.

Tabla 15. Evolución de la Tasa de gestión conjunta, 2015-2018.

Año	Empresas de menos de 100 trabajadores que forman a sus trabajadores (Formación Agrupada)	Empresas de menos de 100 trabajadores que forman a sus trabajadores (Formación Mixta)	Total de empresas de menos de 100 trabajadores que se agrupan para formar a sus trabajadores	Total de empresas formadoras de menos de 100 trabajadores	Tasa de gestión conjunta de empresas
2015	414.785	10.405	425.190	428.609	99,20%
2016	337.547	11.995	349.542	356.810	97,96%
2017	323.309	12.817	336.126	343.993	97,71%
2018	324.741	14.706	339.447	347.881	97,58%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

²² Porcentaje de empresas de menos de 100 trabajadores que se agrupan (Formación Agrupada + Formación Mixta, excluyéndose la Formación Propia) para la gestión conjunta sobre el total de empresas de menos de 100 trabajadores.

Como ya se ha mencionado, entre la población total de empresas formadoras, la Formación Agrupada es la opción mayoritaria. Esto es lo que mide precisamente la **tasa de agrupación**²³, el peso de las que realizan la formación de forma agrupada sobre el total, encontrándose su valor por encima del 90% en todos los años de la serie. Para los años objeto de esta evaluación se observa, como ocurre con la tasa de gestión conjunta, que continúa el suave descenso iniciado en 2014.

Tabla 16. Evolución de la Tasa de agrupación, 2015-2018.

Año	Empresas que forman a sus trabajadores (Formación Agrupada)	Empresas que forman a sus trabajadores (Formación Mixta)	Total de empresas que se agrupan para formar a sus trabajadores	Total de empresas formadoras	Tasa de agrupación
2015	421.336	13.568	434.904	439.188	99,02%
2016	343.353	15.423	358.776	367.770	97,55%
2017	329.189	16.546	345.735	355.507	97,25%
2018	330.746	18.872	349.618	360.052	97,10%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Por otro lado, a partir de 2015 se incluye bajo la tipología de Formación Agrupada tanto las empresas que encomiendan la organización de su formación a una entidad externa como aquellas que forman parte de un Grupo de empresas acreditado y que organizan la formación conjuntamente.

Los **Grupos de Empresas** son una de las principales novedades introducidas en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que supone la posibilidad de que las entidades que pertenezcan a un grupo empresarial legalmente constituido puedan transferir sus créditos entre ellas, con el límite del 100% de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional.

Así, desde 2016, se analiza la **tasa de grupos de empresa**²⁴, como medida de la proporción que representan las empresas formadoras que optan por esta alternativa.

Tabla 17. Evolución de los Grupos de empresas registradas y formadoras²⁵, y Tasas de Grupos de empresas, 2016-2018.

Año	Grupos de Empresa registradas	Grupos de empresas formadoras	Organizadoras Registradas	Organizadora con Formación Realizada	Empresas Registradas	Empresas Formadoras	Tasa de Grupos de Empresas formadoras
2016	2.325	620	7.154	6.600	446.648	367.770	0,17%
2017	1.283	684	9.175	6.184	418.808	355.507	0,19%
2018	1.748	752	8.456	5.946	406.749	360.052	0,21%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Atendiendo a esta agrupación, se observa que los Grupos de empresas formadoras han crecido un 20% desde 2016, cuando se contabilizaron 620, hasta los 752 existentes en 2018.

Con ello, la tasa de grupos de empresas experimenta un crecimiento, desde el 0,17% de 2016 al 0,21% en 2018 sobre el total de empresas formadoras.

²³ Porcentaje del total de las empresas formadoras que se agrupan (Formación Agrupada + Formación Mixta, excluyéndose la Formación Propia) sobre el total de empresas formadoras.

²⁴ Porcentaje de empresas formadoras que accedieron como grupo de empresas sobre el total de empresas formadoras

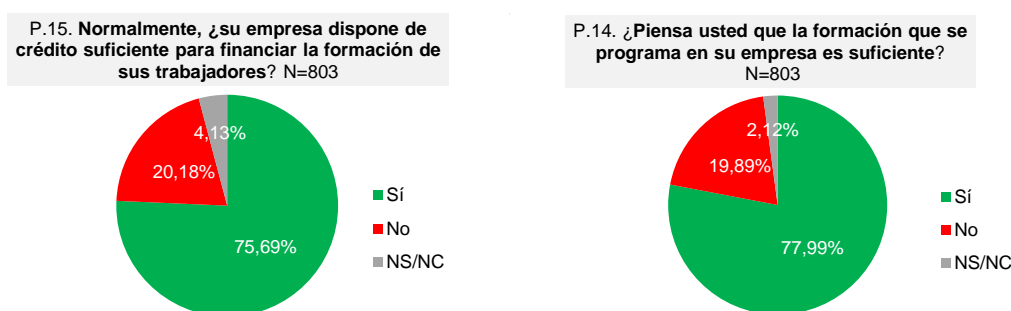
²⁵ Porcentaje de empresas de menos de 100 trabajadores que se agrupan (Formación Agrupada + Formación Mixta, excluyéndose la Formación Propia) para la gestión conjunta sobre el total de empresas de menos de 100 trabajadores.

3.2.2.b) Valoración del acceso por parte de las empresas

Una forma de aproximarse a la detección de dificultades de acceso es recabar la percepción de las empresas sobre si consideran que disponen de crédito suficiente para formación y si tienen cubiertas sus necesidades formativas. La valoración que hacen las empresas participantes sobre su acceso a la formación es positiva, en términos generales.

- ❑ De hecho, 3 de cada 4 (75,69%) indican que disponen de crédito suficiente para realizar la formación que necesitan. Esta conformidad con el crédito aumenta con el tamaño de la empresa, llegando al 93,45% de las empresas de más de 250 trabajadores (cuando entre las microempresas es del 72,93%). Y, por sectores de actividad, las más conformes con la disposición de crédito, son las de Industria (80,15%), Comercio (77,73%) y Servicios (77,81%).
- ❑ Asimismo, el 77,99% apunta que tiene cubiertas sus necesidades de formación, señalando que la formación que se programa en su empresa es suficiente. En este caso, el porcentaje disminuye con el tamaño de la empresa; mientras que el 80,65% de las microempresas está conforme, solo lo está el 61,15% de las mayores de 250 trabajadores.

Gráfico 36. Percepciones de las empresas formadoras sobre la suficiencia del crédito disponible y sobre si la formación que programan en su empresa es suficiente.

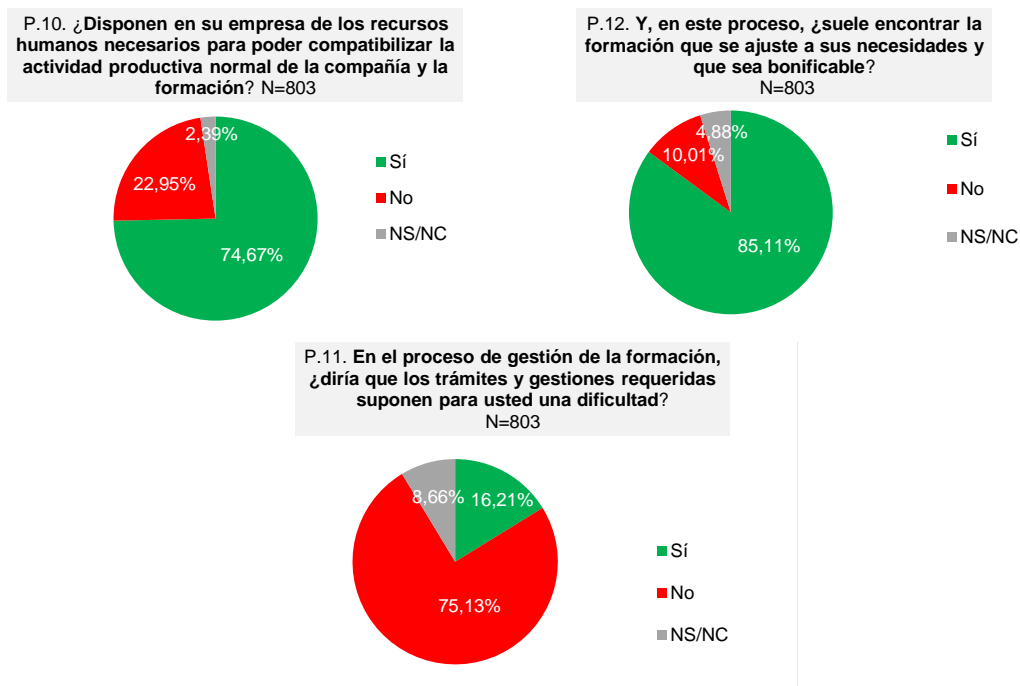


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

- ❑ Entre las dificultades de acceso, el 22,95% de las empresas consultadas señala que no tiene recursos humanos necesarios para poder compatibilizar producción y formación (frente al 74,67% que percibe que sí dispone de esos recursos), algo que también varía con el tamaño de la empresa, dado que prácticamente todas las que tienen más de 250 trabajadores indican que no enfrentan esta dificultad (96,22%), lo que solo ocurre en el **67,91%** de las pequeñas. Esta diferente apreciación se mantiene entre quienes hacen Formación Agrupada (71,18%) y quienes optan por Formación Propia (91,56%).
- ❑ Por otro lado, un **16,21%** afirma que se encuentra con dificultades en la gestión de la formación y en los trámites de la iniciativa. En este caso, las grandes empresas (250 y más trabajadores) son las que en mayor proporción encuentran dificultades, 28,71% frente al 13,82% que supone entre las microempresas (1 a 9 trabajadores). Y, de nuevo, estas diferencias se trasladan a las empresas que organizan Formación Agrupada, donde el 15,17% percibe estas dificultades; frente al 24,47% de las que optan por organizar Formación Propia (alcanzando el 30,86% cuando la organización es mixta). A mayor participación en la iniciativa (más crédito asignado, más participantes, más acciones), la percepción de la dificultad que entraña es mayor.
- ❑ Otra de las dificultades en el acceso se asocia a que las empresas no pueden encontrar aquella formación que necesitan. En este sentido, un 10,01% de las empresas declara no encontrar formación que se ajuste a sus necesidades y que sea bonificable.

Son fundamentalmente las pequeñas y medianas empresas, frente al 2,9% de las grandes. Por su parte, esta dificultad es mencionada en su mayor proporción por el 14,3% de las empresas del sector Agrícola, el 13,5% del Hostelero y el 11,12% de Comercio.

Gráfico 37. Dificultades de las empresas para participar en las iniciativas, encontrando, realizando y gestionando la formación que necesitan.



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

Entre las empresas que han declarado no disponer de formación suficiente, las razones que se alegan son mayoritariamente de tipo interno. Aproximadamente la mitad indica que no programan más formación por falta de tiempo, mientras que una de cada tres lo justifica por falta de recursos económicos, y una de cada cinco por falta de personal. En cuanto a las que apuntan a dificultades externas a la propia empresa, alegan principalmente la falta de adecuación de la formación bonificada (19,86%). Las razones burocráticas son mencionadas en menor proporción (4,37%).

Gráfico 38. Motivos alegados por las empresas para no programar más formación, cuando es necesaria.

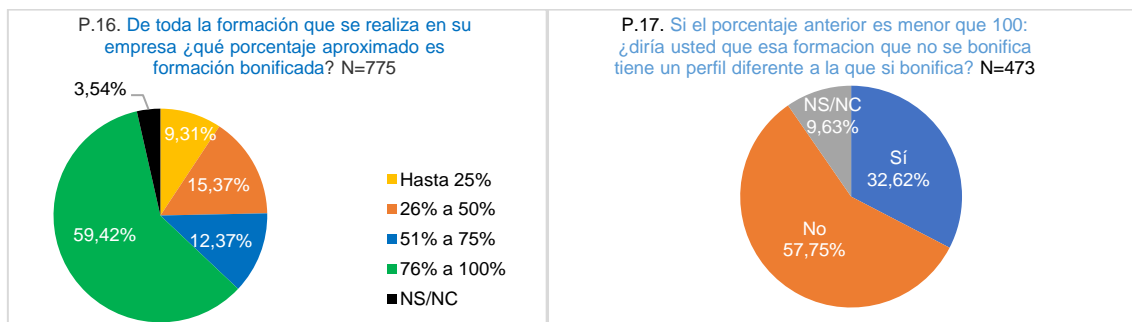


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

Si se atiende a la proporción de la formación canalizada por las empresas a través de la iniciativa de Formación programada sobre el total de la que realizan, como aproximación al grado de dependencia de la iniciativa, se aprecia que el 59,42% de las empresas señala que canaliza a través de esta iniciativa entre el 76% a 100% del total de la que realiza. Si se añade el 12,37% que manifiesta que la Formación programada representa entre el 51% y el 75% de su formación, se observa que más de la mitad de la formación que realiza el 71,78% de las empresas depende de esta iniciativa.

Y solo supone menos de la mitad de toda la formación que realiza la empresa para un 24,78% de las empresas participantes en la iniciativa.

Gráfico 39. Porcentaje de formación bonificada por parte de las empresas y perfil de la no bonificada.

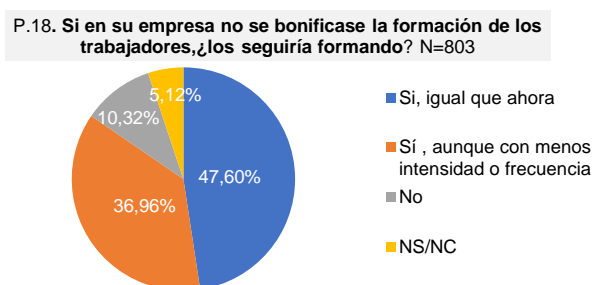


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

Entre las empresas que indican que la Formación programada representa menos del 100% de la que realizan (58,90% de las encuestadas), un 57,75% declara que la formación que bonifican no presenta un perfil diferente del resto de la formación, mientras que para un 32,62% sí existe una marcada diferencia entre la formación realizada dentro y fuera de la iniciativa. Concretamente, entre las características de la formación que no canalizan a través de la iniciativa, destaca su perfil más técnico y específico, atributos señalados por el 75% de quienes sí aprecian diferencias en el tipo de formación que programan bajo esta iniciativa del Sistema FPE.

Casi la mitad de las empresas consultadas (47,28%) declara que si las acciones formativas que realizan no fuesen bonificables, o bien no formarían a sus trabajadores -10,32%- o bien lo harían con menor intensidad o frecuencia -36,96%-. Y representan el 47,60% las que declaran que seguirían realizando de igual manera estas acciones formativas, aunque no fueran bonificables.

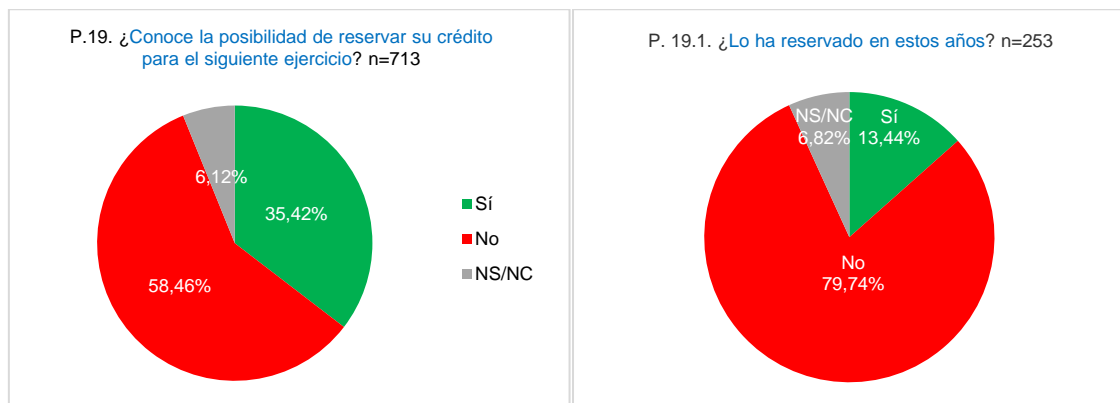
Gráfico 40. Importancia para las empresas de la bonificación de la formación para desarrollarla.



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

Sobre la posibilidad que tienen las empresas de menos de 50 trabajadores, a partir del RD. 694/2017, de reservar su crédito del ejercicio en curso para los dos siguientes, solo el 35,42% lo conoce. Si se tiene en cuenta que en la última evaluación realizada sobre los ejercicios 2015 y 2016, las que manifestaron este conocimiento fueron el 21,08%, se aprecia una evolución positiva de 14 puntos. Además, de aquellas que sí lo conocen, tan solo un 13,44% indica que ha realizado la mencionada reserva de crédito.

Gráfico 41. Conocimiento por parte de las empresas de menos de 50 trabajadores de la posibilidad de reservar su crédito y ejecución del derecho.

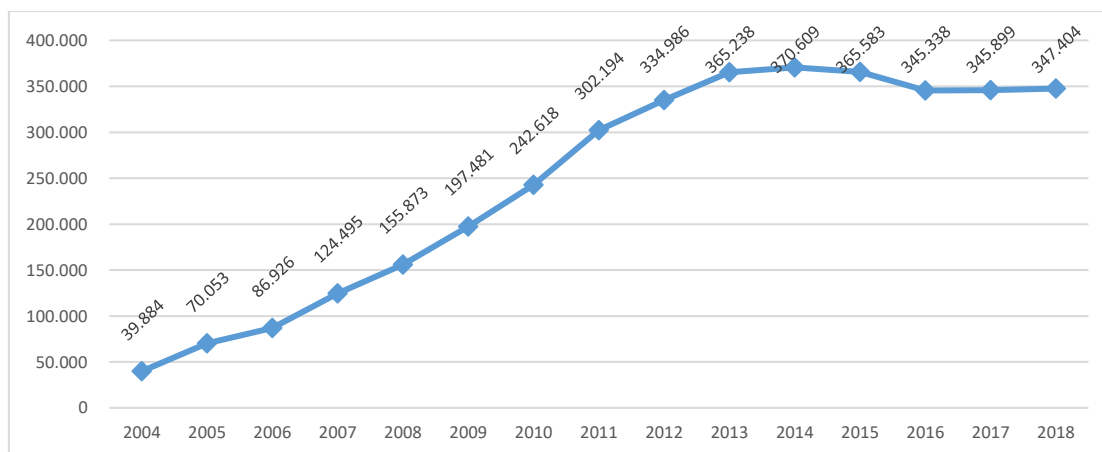


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

3.2.3. Alcance de la formación

El número de **acciones formativas** con grupo realizado²⁶ refleja un **crecimiento constante**, aunque decreciente, en los diez primeros años de la serie, para comenzar un descenso en 2015 y 2016, que supuso la pérdida de 25.271 acciones. Sin embargo, en los años objeto de evaluación se ha iniciado un crecimiento que ha recuperado 2.066 acciones.

Gráfico 42. Variación del número de acciones formativas con grupo realizado, 2004-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En 2018 se realizaron 347.404 acciones formativas, en 702.090 grupos formativos (el segundo dato más alto en toda la serie temporal), con un total de 65.478.682 horas de formación, recuperándose de este modo los dos años anteriores de descenso en la duración de la formación.

Tabla 18. Evolución del número de acciones formativas con grupo realizado, grupos formativos realizados, tasas de variación interanual y participantes formados, 2017-2018.

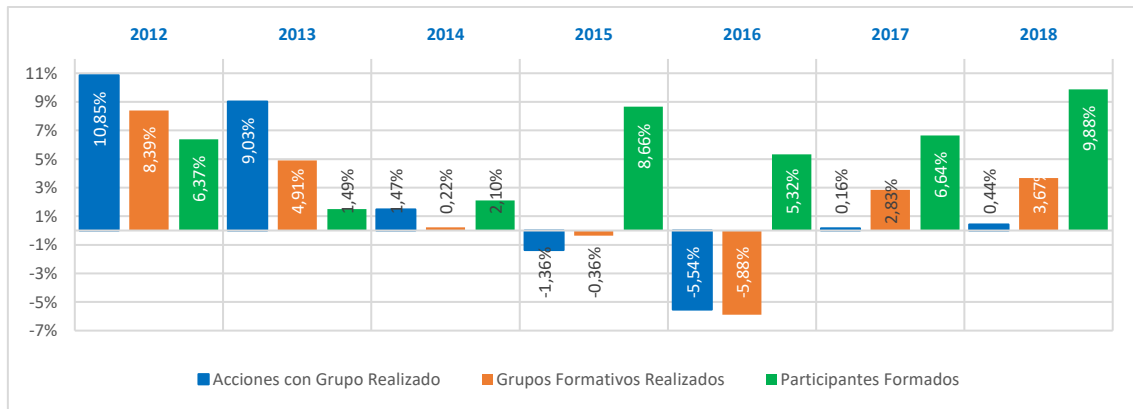
Años	Acciones con Grupo Realizado	Tasa Var.	Grupos Formativos Realizados	Tasa Var.	Participantes Formados	Tasa Var.	Horas Participantes Formados	Duración Media (Horas por participante)
2017	345.899	0,16%	677.237	2,83%	4.017.000	6,64%	63.822.032,0	15,89
2018	347.404	0,44%	702.090	3,67%	4.413.853	9,88%	65.478.682,0	14,83

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Mientras que los participantes continúan su ascenso sostenido a lo largo de la serie temporal, las acciones formativas y los grupos experimentan estos dos años objeto de evaluación un cambio de tendencia, pues recuperan la senda creciente tras varios ejercicios en los que anotaron caídas. La lectura conjunta de esta evolución en 2017 y 2018 apuntaría a un mantenimiento prácticamente constante de las acciones formativas, en las que ahora se realizan un mayor número de grupos formativos, con los que se logra un número mayor de participantes formados.

²⁶ Número de acciones formativas con al menos un grupo realizado con algún participante finalizado.

Gráfico 43. Evolución de las tasas de variación de las acciones, grupos formativos y participantes formados, 2012-2018.

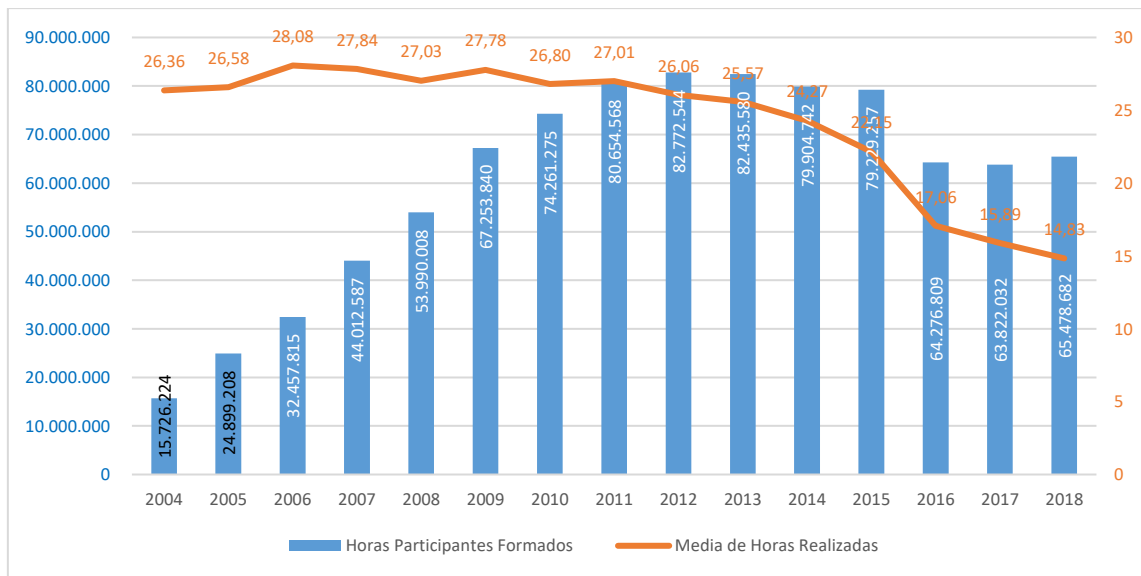


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

El número de horas de formación de los trabajadores participantes en acciones formativas experimenta un crecimiento constante desde 2004 a 2012, año que supuso un punto de inflexión, y a partir del cual comenzó un descenso, que en 2018 parece haber finalizado (con un crecimiento de 2,60% respecto al año anterior).

Y, en cuanto al número de horas en promedio de formación de los trabajadores, ha estado decreciendo desde el inicio de la década, encontrándose en 2018 en 14,83 horas. Esto supone una caída de más de 10 horas, de media, en toda la serie temporal.

Gráfico 44. Evolución de las horas de formación y horas medias, 2004-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En definitiva, aunque en 2018 crece el número de horas totales, continúa cayendo el promedio de horas por participante formado, lo que marca la pauta de que en las mismas acciones se desarrollan más grupos formativos que logran más participantes formados con menos horas promedio realizadas.

En 2016, a raíz de la Ley 30/2015, desapareció la modalidad de formación a distancia, provocando un **cambio en la distribución de las acciones y grupos formativos según la modalidad de impartición**. Así, de repartirse la formación entre la modalidad presencial y a distancia, en 2017 y 2018 pasa a distribuirse entre presencial y teleformación.

Tabla 19. Acciones formativas con grupo realizado, grupos formativos, participantes y duración media, por modalidad de impartición, 2017-2018.

Modalidad	Acciones con Grupo Realizado		Grupos Formativos Realizados		Participantes Formados		Duración Media (Horas por participante)	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Presencial	239.887	247.236	440.552	460.014	3.083.718	3.333.075	11,37	10,94
Mixta	6.225	3.827	11.914	7.754	58.738	42.071	45,76	44,17
Teleformación	99.787	96.341	224.771	234.322	874.544	1.038.707	29,83	26,16
Total general	345.899	347.404	677.237	702.090	4.017.000	4.413.853	15,89	14,83

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

El análisis de la distribución de las acciones por modalidad de impartición pone de relieve que en 2018 crece la importancia relativa de la formación presencial respecto a 2017, en cuanto a las acciones (hasta el 71,17%; 1,82 puntos porcentuales más), mientras que la teleformación reduce su presencia hasta 27,73% (1,12 puntos menos).

No obstante, el comportamiento en cuanto a los participantes es justo al contrario, siendo la Teleformación la modalidad que gana peso relativo en participantes en 2018 respecto a 2017, cuando alcanza el 23,53%, ganando 1,76 puntos porcentuales sobre el año anterior.

Tabla 20. Distribución porcentual de acciones, grupos formativos y participantes, por modalidad de impartición, 2017-2018.

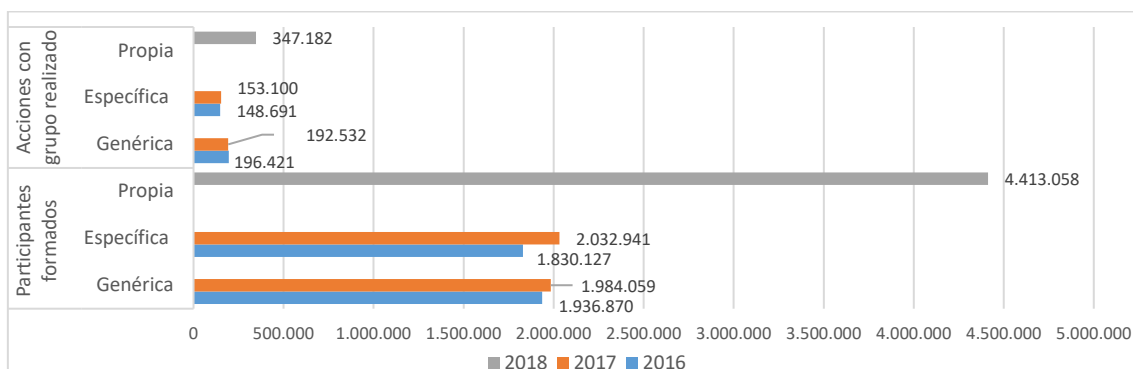
Modalidad	Acciones con Grupo Realizado		Grupos Formativos Realizados		Participantes Formados	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Presencial	69,35%	71,17%	65,05%	65,52%	76,77%	75,51%
Mixta	1,80%	1,10%	1,76%	1,10%	1,46%	0,95%
Teleformación	28,85%	27,73%	33,19%	33,37%	21,77%	23,53%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Y, en cuanto al análisis de la distribución de las acciones por tipo de acción formativa, se comprueba que el carácter genérico ha superado a las acciones específicas en toda la serie temporal. En concreto, en 2017 descienden las acciones formativas genéricas, si bien con un crecimiento de 47.000 participantes, mientras que las específicas aumentan, con un crecimiento de más de 200.000 participantes formados.

En 2018 se realizó una nueva categorización de la variable del tipo de acción, pasando de la clasificación Genérica/Específica a la clasificación Propia/Vinculada a certificado de profesionalidad, como se recoge en el siguiente gráfico.

Gráfico 45. Evolución de la formación programada por las empresas (acciones formativas y participantes) según el tipo de formación, 2016-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En cuanto al **nivel formativo**, la mayor parte de la formación programada por las empresas presenta un carácter medio/superior. En 2017, el 65% de las acciones tenían un carácter medio superior, y en 2018, continúa esta tendencia, que se refleja en los grupos y en los participantes formados²⁷.

Aunque el número de acciones formativas y grupos parece que se ha recuperado en los últimos dos años, el incremento del número de participantes formados ha sido superior, por lo que la **ratio de participantes** por acción formativa aumenta, especialmente en los niveles medio/superior.

Tabla 21. Evolución de la formación programada por las empresas (acciones formativas, grupos y participante formados) según el nivel de formación y modalidad de impartición, 2017-2018.

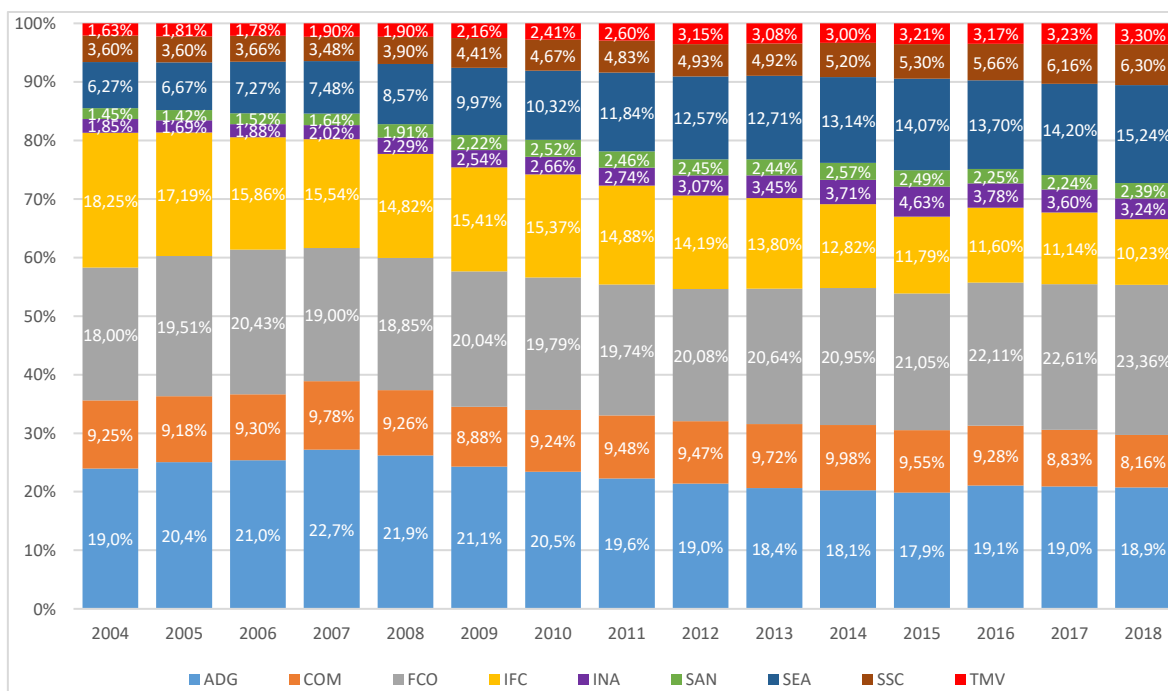
Nivel de formación / modalidad de impartición	Acciones con Grupo Realizado				Grupos Formativos Realizados		Participantes Formados	
	2017	%	2018	%	2017	2018	2017	2018
Presencial	239.887	69,35	247.236	71,48	440.552	460.014	3.083.718	3.333.075
No aplica	-	-	117	0,03	-	125	-	470
Básico	55.911	16,16	55.425	16,02	112.463	110.577	822.111	815.093
Medio/Superior	183.976	53,19	191.694	55,42	328.089	349.312	2.261.607	2.517.512
Mixta	6.225	1,80	3.827	1,11	11.914	7.754	58.738	42.071
Básico	2.332	0,67	1.389	0,40	5.426	3.319	26.089	18.504
Medio/Superior	3.893	1,13	2.438	0,70	6.488	4.435	32.649	23.567
Teleformación	99.787	28,85	96.341	27,85	224.771	234.322	874.544	1.038.707
No aplica	-	-	96.341	27,85	-	234.322	-	1.038.707
Básico	62.825	18,16	-	-	149.003	-	496.908	-
Medio/Superior	36.962	10,69	-	-	75.768	-	377.636	-
Total general	345.899	100,00	347.404	100,00	677.237	702.090	4.017.000	4.413.853

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

La distribución de la formación impartida al amparo de esta iniciativa por **familias profesionales** es relativamente estable a lo largo de la serie.

²⁷ Para este último año de la serie se produce un cambio en la recogida de información para la clasificación de los datos. Se debe a que se ha llevado a cabo una estructuración en la aplicación de bonificaciones del 2018 para aligerar la petición de datos a usuarios y ha afectado a las variables: Tipo de acción formativa (que ahora es Propia y Vinculada a certificado de profesionalidad) y nivel de formación (Básico y Medio/Superior), que sólo afecta a las acciones formativas presenciales ya que el módulo económico de estas acciones tiene en cuenta el nivel, no afectando a las acciones formativas de teleformación, en las cuales el módulo económico es el mismo independientemente del nivel.

Gráfico 46. Evolución de la distribución de las acciones con grupo realizado*, por las familias profesionales más importantes**, 2004-2018.



*No se contabilizan los certificados de profesionalidad²⁸.

** ADG: Administración y Gestión; COM: Comercio y Marketing; FCO: Formación Complementaria; IFC: Informática y Comunicaciones; INA: Industria Alimentaria; SAN: Sanidad; SEA: Seguridad y Medio Ambiente; SSC: Servicios Socioculturales y a la Comunidad; TMV: Transporte y Mantenimiento de Vehículos.

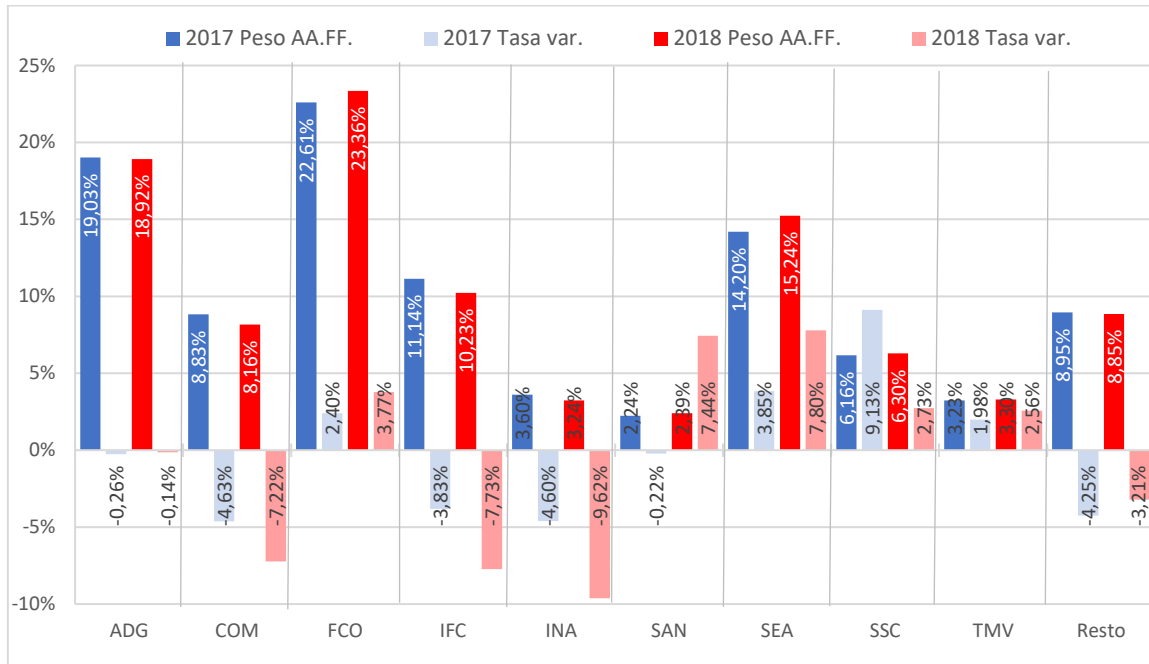
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Destacan cuatro familias profesionales (Formación Complementaria; Administración y gestión; Seguridad y medio ambiente; Informática y comunicaciones), que acumulan la mayoría de las acciones formativas realizadas en 2017 y 2018, con el 67% del total (66,98% en 2017 y 67,75% en 2018).

Si se amplía el grupo de familias a las nueve más representativas (añadiendo a las anteriores: Comercio y marketing, Industria alimentaria, Sanidad, Servicios Socioculturales y a la comunidad, y Transporte y mantenimiento de vehículos), estas acumulan nueve de cada diez acciones formativas impartidas (el 91,05% en 2017 y el 91,15% en 2018).

²⁸ Los certificados de profesionalidad suponen menos del 1% sobre el total de acciones con grupo realizado en toda la serie; concretamente el 0,07% en 2017 y 0,06% en 2018.

Gráfico 47. Peso sobre el total y tasa de variación de las familias profesionales que acumulan la mayor parte de las acciones formativas impartidas, 2017-2018.



*No se contabilizan los certificados de profesionalidad.

**ADG: Administración y Gestión; COM: Comercio y Marketing; FCO: Formación Complementaria; IFC: Informática y Comunicaciones; INA: Industria Alimentaria; SAN: Sanidad; SEA: Seguridad y Medio Ambiente; SSC: Servicios Socioculturales y a la Comunidad; TMV: Transporte y Mantenimiento de Vehículos.

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Asimismo, los contenidos más frecuentes en 2017 y 2018 son: Prevención de riesgos laborales, Gestión de recursos humanos, Informática de usuario/ Ofimática, Seguridad alimentaria: manipulación y control, Calidad, y Legislación y normativa.

3.2.4. Cobertura de empresas

La **tasa de cobertura**²⁹ de las empresas formadoras sobre el tejido empresarial español resulta un buen indicador de la extensión y universalización de la formación. Se mide comparando el número de empresas que realizan formación con el total de empresas que potencialmente pueden participar en la iniciativa (con datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, TGSS).

²⁹ Número de empresas formadoras en relación con el total de empresas activas en el mercado español con al menos un asalariado *100. Fuente TGSS.

Tabla 22. Evolución de la tasa de cobertura de empresas formadoras y tasa de variación, 2005-2018.

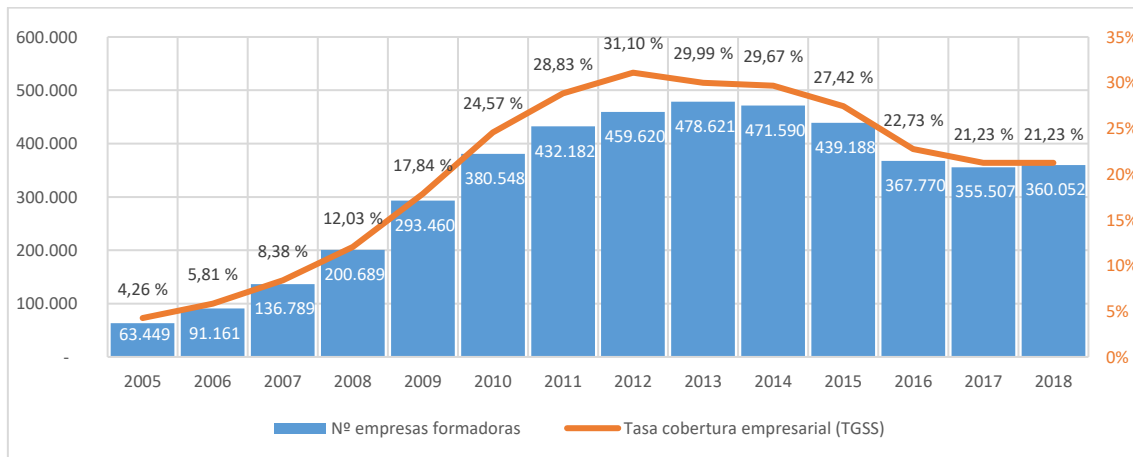
Año	Empresas formadoras	Empresas TGSS	Tasa Cobertura TGSS	Tasa Variación
2005	63.449	1.491.142	4,26 %	
2006	91.161	1.568.855	5,81 %	36,56 %
2007	136.789	1.631.955	8,38 %	44,25 %
2008	200.689	1.667.711	12,03 %	43,57 %
2009	293.460	1.645.246	17,84 %	48,22 %
2010	380.548	1.549.007	24,57 %	37,73 %
2011	432.182	1.499.290	28,83 %	17,33 %
2012	459.620	1.478.058	31,10 %	7,88 %
2013	478.621	1.595.710	29,99 %	-3,54 %
2014	471.590	1.589.285	29,67 %	-1,07 %
2015	439.188	1.601.923	27,42 %	-7,61 %
2016	367.770	1.617.877	22,73 %	-17,09 %
2017	355.507	1.674.941	21,23 %	-6,63 %
2018	360.052	1.696.281	21,23 %	0,00 %

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Hasta 2012 la tasa de cobertura fue creciendo, alcanzando el 31,10%, y a partir de entonces ha experimentado un descenso que se hizo importante en el año 2016, con una caída del 17%.

En 2017 y 2018, la tasa de cobertura de empresas se ha mantenido constante, en el 21,23%. Es decir, algo más de 1 de cada 5 empresas en nuestro país realiza formación a través de la iniciativa de Formación programada por las empresas.

Gráfico 48. Evolución de la tasa de cobertura y número de empresas formadoras, 2005-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Por tamaño de empresa, la cobertura aumenta conforme se incrementa el tamaño de las empresas, manteniéndose la misma pauta a lo largo de la serie temporal. En 2018, el subtramo de microempresas de 1 a 5 trabajadores presenta una tasa del 14,83% (15,06% en 2017) mientras que las grandes empresas (250 y más trabajadores) tienen una tasa de cobertura del 92,03% (92,67% en 2017), que se eleva hasta el 99,12% en el subtramo de más de 4.999 trabajadores (99,05% en 2017).

Aunque la mayor parte de las empresas en nuestro país son microempresas y su peso en la distribución de empresas formadoras es importante, el análisis de la tasa de cobertura pone de relieve la desventaja que encuentran estas empresas en la iniciativa.

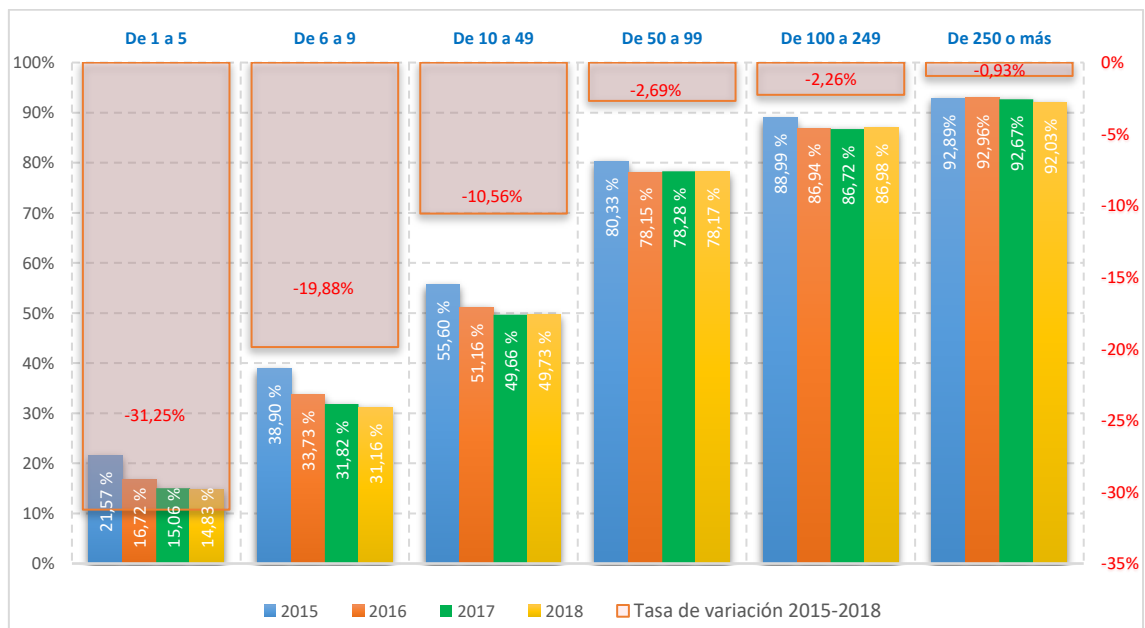
Tabla 23. Resumen de indicadores de la extensión de la formación de las empresas formadoras según tamaño, 2017-2018.

Tamaños empresas	EMPRESAS POTENCIALES		EMPRESAS FORMADORAS		Evolución empresas formadoras		Tasa fidelización	Tasa de cobertura de empresas formadoras	
	2017	2018	2017	2018	2016/17	2017/18	2017/18	2017	2018
Microempresas (1-9 asalariados)	88,40%	87,92%	70,16%	68,89%	-5,88%	-0,55%	55,30%	16,84%	16,63%
Pequeñas empresas (10-49 asalariados)	9,88%	10,28%	23,13%	24,08%	2,71%	5,41%	75,10%	49,66%	49,73%
Medianas empresas (50-250 asalariados)	1,46%	1,53%	5,58%	5,87%	5,07%	6,40%	90,70%	81,23%	81,23%
Grandes empresas (+ de 250 asalariados)	0,26%	0,27%	1,12%	1,16%	4,80%	5,54%	95,50%	92,67%	92,03%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae y de datos de Cifras PYME, de junio 2017 y 2018 (Informes elaborados por D.G. Industria y de la PYME, del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS) sobre las empresas inscritas en la Seguridad Social).

Concretamente, tomando como referencia el año 2015 por ser en el que se introducen cambios normativos relevantes a partir de la Ley 30/2015 y su posterior desarrollo, el análisis de las tasas de variación del periodo 2015-2018 permite apreciar con claridad que la iniciativa continúa perdiendo cobertura en el tejido empresarial, en todos los tramos de empresas. El análisis de algunos subtramos de empresas según número de trabajadores ilustra cómo la pérdida de cobertura afectó de manera muy desigual, concentrándose en las microempresas, especialmente en el subtramo de 1 a 5 trabajadores (-31,25%) pero también en el de 6 a 9 trabajadores (-19,88%). Se puede apreciar también cómo en los dos últimos años parece que se ha estabilizado la cobertura de empresas, con la excepción nuevamente del subtramo de 1 a 5 trabajadores, ya que las diferencias en las tasas son décimas de punto porcentual.

Gráfico 49. Evolución de la tasa de cobertura de empresas formadoras, 2015-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Llevando a cabo el análisis de la tasa de cobertura de las empresas **por sectores de actividad**, en los años objeto de esta evaluación, tanto la Agricultura como los Servicios se encuentran infrarrepresentados, atendiendo al volumen y distribución sectorial de las empresas potenciales existentes a nivel nacional.

Tabla 24. Tasa de cobertura de empresas formadoras por sector de actividad, 2017-2018.

Sector de actividad	EMPRESAS POTENCIALES		EMPRESAS FORMADORAS		Tasa de cobertura de empresas formadoras	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Agrario	6,60%	6,78%	4,01%	3,55%	16,42%	14,05%
Industria	8,37%	8,23%	11,86%	11,98%	38,24%	39,05%
Construcción	9,41%	9,68%	11,10%	11,96%	31,85%	33,14%
Servicios	75,63%	75,31%	73,04%	72,50%	26,08%	25,82%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae y de datos de Cifras PYME, de junio 2017 y 2018 (Informes elaborados por D.G. Industria y de la PYME, del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS) sobre las empresas inscritas en la Seguridad Social).

Atendiendo a la distribución de empresas por CC.AA., se comprueba que la mayor cobertura de empresas se registra en Galicia, Asturias y País Vasco, donde la tasa se encuentra en 2018 por encima del 25,00% (28,37%, 26,85% y 25,27%, respectivamente), indicando que en estas comunidades al menos una de cada cuatro empresas inscritas en la TGSS hizo formación en la iniciativa. Y, entre ellas destaca Galicia dado que es la única que registra una tasa de variación positiva.

En el extremo opuesto, con valores de cobertura empresarial por debajo del dato nacional e inferior al 17%, destacan La Rioja (15,57%), Ceuta (16,36%), Canarias (16,66%) y Extremadura (16,93%).

Tabla 25. Proporción de empresas formadoras, tasa de cobertura y variación interanual por CCAA, 2018.

CC.AA.	Distribución de las Empresas formadoras	Tasa de cobertura	Tasa de variación interanual de la Tasa Cobertura
Andalucía	19,17%	19,22 %	0,91 %
Aragón	2,84%	21,29 %	4,94 %
Asturias, Principado de	2,43%	26,85 %	-3,74 %
Balears, Illes	2,81%	20,23 %	-3,58 %
Canarias	3,32%	16,66 %	0,10 %
Cantabria	1,32%	24,63 %	3,04 %
Castilla y León	5,51%	24,37 %	1,61 %
Castilla-La Mancha	4,14%	18,32 %	-4,52 %
Cataluña	14,80%	19,66 %	1,21 %
Ceuta	0,09%	16,36 %	2,90 %
Comunitat Valenciana	10,33%	21,06 %	-1,37 %
Extremadura	2,19%	16,93 %	1,32 %
Galicia	7,65%	28,37 %	2,78 %
Madrid, Comunidad de	13,52%	23,42 %	-0,57 %
Melilla	0,10%	18,69 %	-6,74 %
Murcia, Región de	3,35%	24,37 %	-0,39 %
Navarra, Comunidad Foral de	1,21%	21,64 %	-1,57 %
País Vasco	4,63%	25,27 %	-2,44 %
Rioja, La	0,59%	15,57 %	-4,18 %
Total general (Nacional)	100,00%	21,23 %	0,00 %

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

3.2.5. Valoración de la contribución de la formación a la mejora de la competitividad empresarial

Cuando se pregunta a las empresas por la contribución de la formación a la competitividad, en términos generales otorgan una valoración media de 6,6 (que aumenta a un 7,8 en las empresas de mayor tamaño).

Si la valoración se refiere a aspectos concretos de dicha competitividad, la mayor contribución de la formación se dirige a facilitar la adaptación a determinadas normativas (prevención de riesgos laborales, protección de datos, carnés requeridos, etc.), con una valoración media de un 8,2 sobre 10.

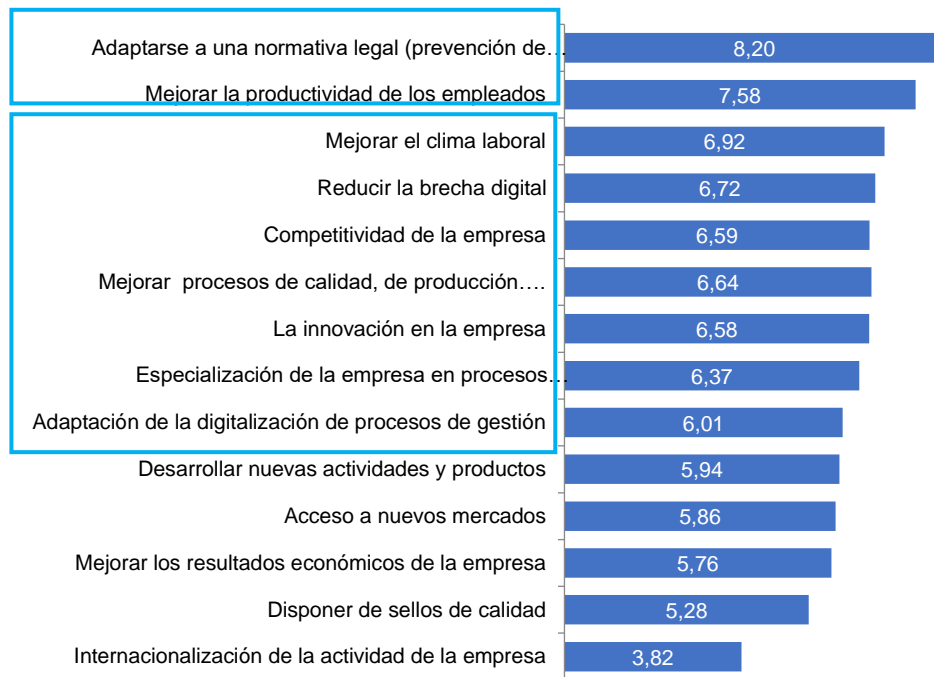
La valoración sobre la relación entre formación y mejora de la productividad de los equipos de trabajo es también muy positiva, alcanzando el 7,6 cuando se valora en términos generales. Cuando esta valoración se ciñe a aspectos concretos, como la mejora del clima laboral o la reducción de la brecha digital, la puntuación baja casi 1 punto, hasta el 6,9 y 6,7 respectivamente.

En el caso de la contribución de la formación a la mejora de procesos o a la innovación, la valoración se mantiene en la media global de 6,6. En concreto, el vínculo formación-innovación obtiene una puntuación más elevada en las empresas en las que la impartición es propia (7,7) y en las que se han realizado más de 10 acciones formativas (7,5).

La valoración de la incidencia de la formación es menor en otros cinco ámbitos, como se observa a continuación:

Gráfico 50. Contribución de la formación a la competitividad y productividad de la empresa (en una escala del 1 al 10).

P.26. Valoración del grado (de 1-10) en que la formación contribuyó a... N=803



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

Las ganancias de competitividad a través de la internacionalización de la actividad de la empresa es la vía en la que las empresas consideran que este tipo de formación programada tiene efectos más modestos (3,82).

En estas apreciaciones, se observa la influencia del tamaño de la empresa. Por ejemplo, la incidencia de la formación en los resultados económicos está mejor valorada cuanto mayor es el tamaño de las empresas; se valora con un 7,4 de media en las grandes, mientras que solo se hace con un 5,5 en las microempresas; y en el caso del acceso a nuevos mercados, ocurre lo contrario, disminuye la valoración según crece el tamaño de las empresas (las grandes dan una puntuación del 4,6).

3.3. 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 adecuadas.

En este punto se evalúa si la formación realizada dentro de la iniciativa sirve para que las empresas puedan proporcionar a los empleados las competencias, prácticas y conocimientos necesarios para poder responder satisfactoriamente a las necesidades de las empresas en su adaptación a los requerimientos del mercado de trabajo.

3.3.1. La detección, programación y planificación de la formación en las empresas

¿Existe una detección de necesidades en las empresas?, ¿es interna o externa?, ¿quién participa en esa identificación? ¿Las acciones se enmarcan en un plan de formación de empresa?

Resulta necesario conocer cómo se organizan los procesos de formación en las empresas y en qué grado se orientan a satisfacer una serie de requerimientos y necesidades formativas, previa y claramente identificadas y delimitadas.

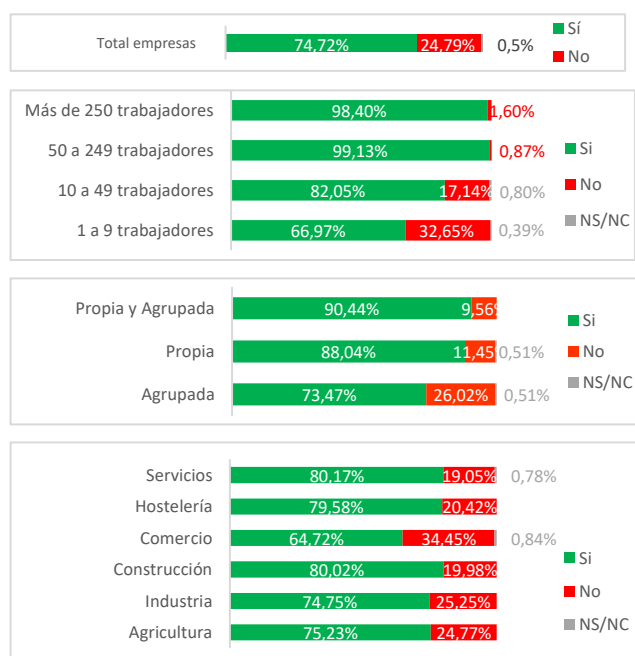
En este sentido, la encuesta realizada entre las empresas participantes en la iniciativa de Formación programada muestra dos realidades: un grupo mayoritario de empresas que realiza formación todos los años (74,72%) y otro que no lo hace (24,79%).

Por tamaño de empresa, este comportamiento muestra importantes diferencias. Mientras que casi la totalidad de las que emplean a más de 50 trabajadores, indica que ofrece formación todos los años, esta proporción baja al 82,05% entre las que emplean de 10 a 49 y cae hasta el 66,97% entre las micropymes.

Esta situación se traslada a los modos en que las empresas organizan la formación, pues entre las que realizan Formación Propia son un 11,45% las que no lo hacen anualmente, que alcanza un 26,02% las que realizan Formación Agrupada.

Por sectores de actividad, el grupo de empresas que no realiza anualmente formación destaca en Comercio (34,45%), seguido por Industria (25,25%) y Agricultura (24,77%), bajando al 20% en el resto de los sectores (Servicios, Hostelería y Construcción).

Gráfico 51. Empresas que realizan anualmente formación de sus trabajadores: por tamaño, organización de la formación y sector de actividad.

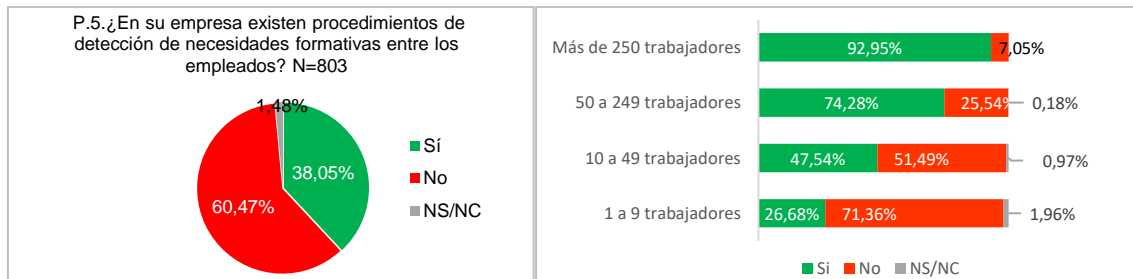


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020

Atendiendo a cómo determinan las empresas sus necesidades formativas, un 60,47% señala que no dispone de procedimientos internos de detección dichas necesidades frente al 38,05% que sí cuenta con ellos.

Por tamaño de empresa, la probabilidad de que existan estos procedimientos internos crece con el número de trabajadores. Mientras que el 92,95% de las que tienen más de 250 trabajadores declara que dispone de estos procedimientos, esta proporción cae en cada tramo hasta llegar al 26,68% de las micropymes.

Gráfico 52. Existencia de procedimientos de detección de necesidades formativas en las empresas formadoras, total y según tamaño.



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

En las empresas que indican que no realizan esta detección de necesidades los motivos que señalan con mayor frecuencia (1 de cada 3) son que no es necesario hacerla o que ya conocen lo que se necesita. Algunas indican que eligen la formación que más les gusta entre la que les proponen, por ejemplo, en los catálogos de las entidades externas. Son un 7,71% las que apuntan que no realizan la detección de necesidades debido a que no tienen recursos para hacerlo, concentrándose estas respuestas en empresas de menos de 50 trabajadores.

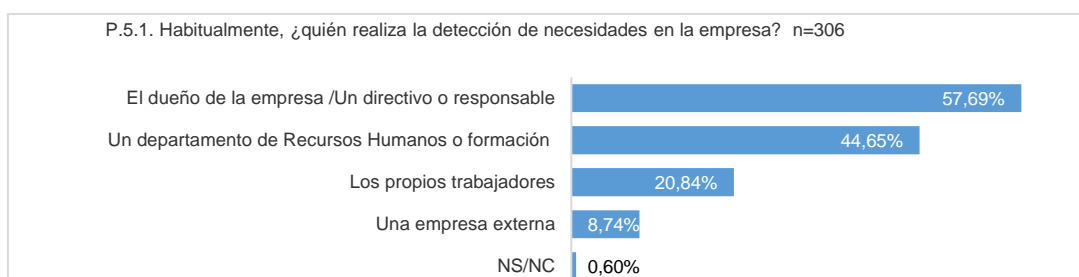
Gráfico 53. Motivos por los que las empresas no realizan detección de necesidades formativas.



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

Y, en las empresas que indican que sí cuentan con procedimientos de detección de necesidades formativas, sólo el 8,74% apunta que esta tarea la realiza una empresa externa. La alternativa mayoritaria es que la toma de decisiones sobre la formación sea interna, siendo lo más frecuente que participen en ella el empresario, directivos o responsables (57,69%), articulados bajo un departamento de recursos humanos o de formación- si existe, según la estructura y dimensión de la empresa (44,65%)-; y que también, pero en menor medida, puedan participar los trabajadores (20,84%).

Gráfico 54. Toma de decisiones y agentes clave en empresas que cuentan con procedimientos de detección de necesidades formativas.

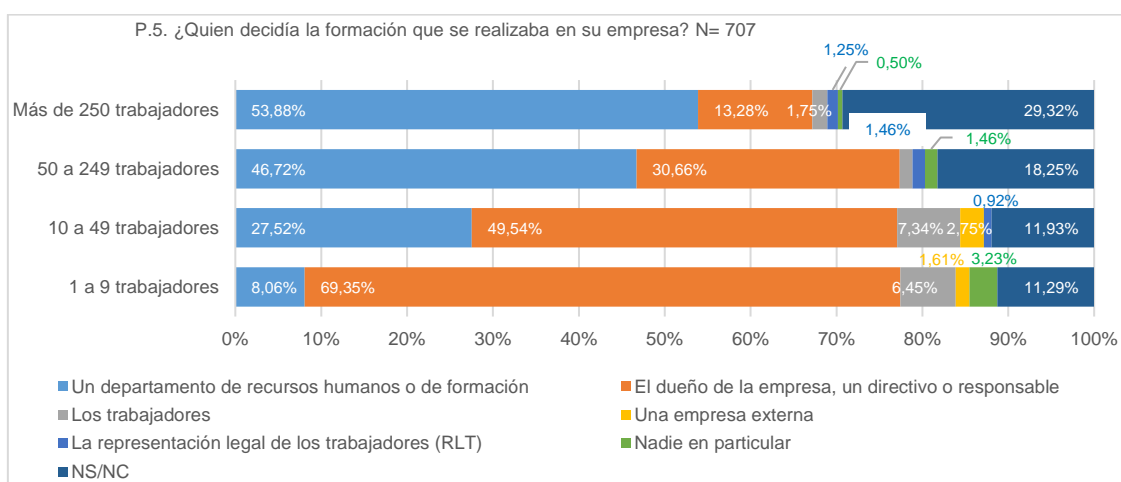


Fuente: Encuestas de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

Las respuestas de las empresas coinciden con las de los trabajadores, que indican que mayoritariamente las decisiones sobre la formación se toman de manera interna, pero en este caso prima el protagonismo que otorgan al departamento de recursos humanos o de formación (para la mayoría, un 44,41%), sobre decisiones más personales, como la directa de un empresario, directivo o responsable (27,16%). También en este caso, el mayor protagonismo de los departamentos de recursos humanos responde a la propia estructura poblacional de trabajadores formados, en la que más de la mitad pertenece a grandes empresas (más de 250 empleados).

Atendiendo al tamaño de las empresas, el 69,35% de los participantes que trabaja en microempresas afirma que quien decide la formación es el empresario, directivo, o persona responsable; mientras que esa opinión solo es vertida por el 13,28% cuando la empresa tiene más de 250 trabajadores.

Gráfico 55. Toma de decisiones en los procesos formativos, atendiendo al tamaño de las empresas.



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020.

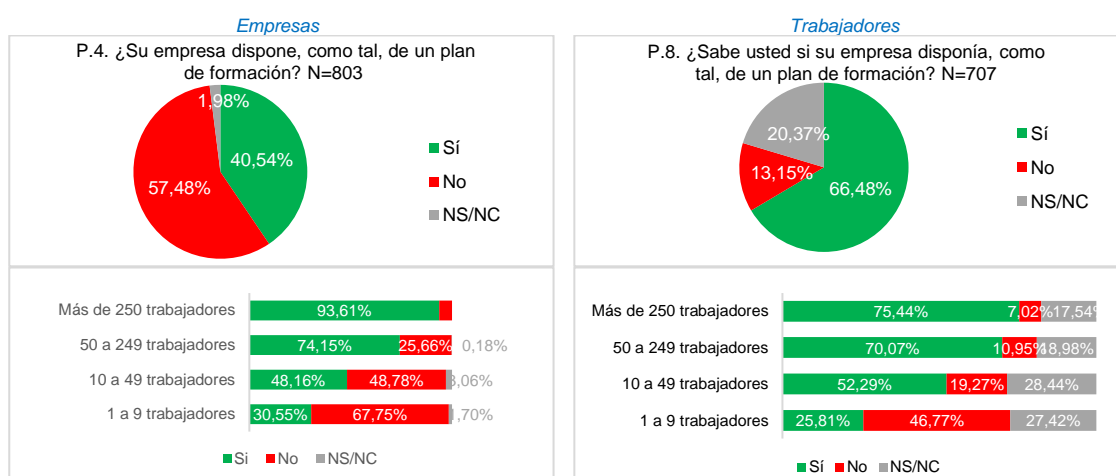
Al contrario, el 53,88% de quienes trabajan en grandes empresas señala que la decisión recae en un departamento de recursos humanos o de formación, frente al 8,06% de quienes trabajan en micropymes.

En cuanto a la organización de la formación por medio de un plan estructurado, dado que la capacidad de *programar* la formación constituye la esencia misma de la iniciativa que se evalúa, resulta esencial conocer cómo se aborda la planificación de la formación en las empresas, atendiendo a las distintas realidades y contextos en que se encuentran.

El escenario descrito en la identificación de necesidades formativas tiene su correlato en que el 57,48% de las empresas encuestadas afirma no poseer un plan de formación (frente al 40,54% que sí dispone del mismo). La probabilidad de disponer de un plan de formación aumenta con el tamaño de la empresa. Así, solo el 30,55% de las microempresas lo tiene, mientras que prácticamente todas las grandes empresas (93,61%) cuentan con dicho plan.

En el caso de los trabajadores encuestados, 2 de cada 3 afirman que su empresa sí dispone de un plan de formación (66,48%). Estas importantes diferencias en la percepción de trabajadores y empresas se explican atendiendo a la dualidad de los dos modelos organizativos que representan la gran empresa y la micropyme, junto con la distribución desigual de los participantes pertenecientes a cada tamaño de empresa.

Gráfico 56. Disposición de planes de formación en las empresas (opinión de empresas y trabajadores), total y según tamaño de empresa.



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas y trabajadores participantes en las iniciativas, 2020.

El perfil de la empresa que dispone de plan de formación es el siguiente: empresa de mediano o gran tamaño (más de 50 empleados), que organiza Formación Propia o alterna propia y agrupada, desarrolla varias acciones formativas (4 o más) y cuenta con varios participantes formados (20 o más), dispone de más de 5.000€ en crédito asignado (al menos 2.000€) y pertenece al sector Industrial o al de los Servicios.

Y el perfil de la que no cuenta con plan de formación es el de microempresa, que encomienda la formación a entidades externas (Formación Agrupada), comunica 1 acción formativa y 1 participante, y dispone de menos de 1.000€ de crédito, desarrollando su actividad en la Agricultura, Comercio u Hostelería.

Tabla 26. Perfil de empresas atendiendo a la disposición de plan de formación.

PERFIL DE EMPRESA CON PLAN DE FORMACIÓN							
Crédito asignado	Hasta 500€		31,23%	CNAE Agrupada	Agricultura		29,29%
	500 a 999€		31,63%		Industria		54,97%
	1.000 a 1.999€		43,86%		Construcción		38,01%
	2.000 a 4999€		58,71%		Comercio		31,07%
	5.000 a 9.999€		67,39%		Hostelería		33,08%
	Más de 10.000€		82,38%		Servicios		48,39%
Nº Acciones formativas desarrolladas	1 acción formativa		33,35%	Participantes Formados	1 único participante		28,64%
	2 a 3 acciones formativas		39,69%		2 a 5 participantes		40,00%
	4 a 5 acciones formativas		70,71%		6 a 10 participantes		54,67%
	6 a 10 acciones formativas		73,99%		11 a 20 participantes		54,00%
	Más de 10 acciones formativas		80,23%		21 a 50 participantes		69,14%
	Tamaño de Empresa	1 a 9 trabajadores			30,55%	Tipología de Formación	50 o más participantes
10 a 49 trabajadores			48,16%	Agrupada			38,53%
50 a 249 trabajadores			74,15%	Propia			63,15%
Más de 250 trabajadores			93,61%	Propia y Agrupada			64,90%

PERFIL DE EMPRESA SIN PLAN DE FORMACIÓN							
Crédito asignado	Hasta 500€		66,63%	CNAE Agrupada	Agricultura		70,71%
	500 a 999€		68,37%		Industria		45,03%
	1.000 a 1.999€		51,91%		Construcción		58,69%
	2.000 a 4999€		39,14%		Comercio		65,60%
	5.000 a 9.999€		32,61%		Hostelería		66,92%
	Más de 10.000€		17,62%		Servicios		49,78%
Nº Acciones formativas desarrolladas	1 acción formativa		65,01%	Participantes Formados	1 único participante		70,73%
	2 a 3 acciones formativas		56,86%		2 a 5 participantes		55,07%
	4 a 5 acciones formativas		29,00%		6 a 10 participantes		44,96%
	6 a 10 acciones formativas		26,01%		11 a 20 participantes		46,00%
	Más de 10 acciones formativas		19,77%		21 a 50 participantes		30,86%
	Tamaño de Empresa	1 a 9 trabajadores			67,75%	Tipología de Formación	50 o más participantes
10 a 49 trabajadores			48,78%	Agrupada			59,46%
50 a 249 trabajadores			25,66%	Propia			33,33%
Más de 250 trabajadores			6,39%	Propia y Agrupada			34,60%

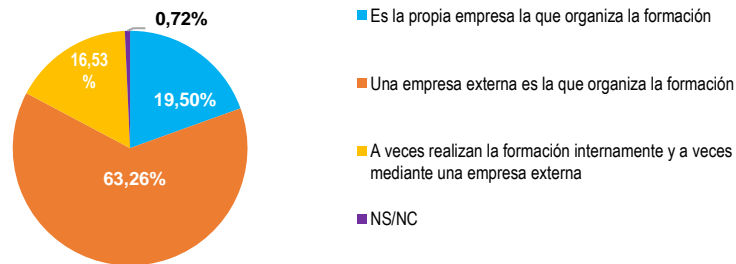
Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

El análisis del proceso de organización de la formación se completa con **la elección de la organización de modo interno o a través de una entidad externa.**

La encuesta realizada ilustra que la organización de la formación es mayoritariamente externa, (63,26% si se hace a través de entidades externa y casi 80% si combina con realización interna. Solo el 19,50% de las empresas indica que organiza su propia formación.

Gráfico 57. Organización de la formación bonificada en las empresas formadoras

P.9. ¿Cómo se organiza la formación bonificada en su empresa? N=803

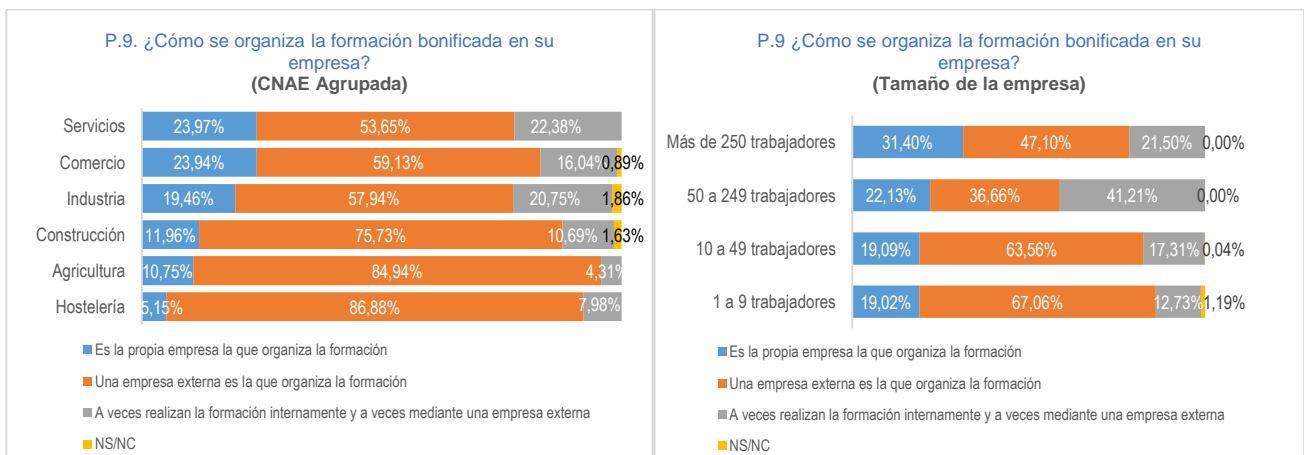


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

De nuevo, y coherentemente con el análisis anterior, uno de los factores que influye en estas decisiones es el tamaño de empresa, siendo sobre todo las microempresas (67,06%) las que reciben apoyo externo, mientras que en el caso de las grandes (más de 250 trabajadores) esta opción ocurre en menos de la mitad de los casos (47,10%) y menos frecuente aún entre aquellas que ocupan entre 50 y 249 trabajadores (36,66%).

También influye en esta configuración el sector de actividad de las empresas, destacando por encima de la media, como sectores en los que está ampliamente extendida la externalización de la formación, tanto el Agrícola (84,94%), como la Hostelería (86,88%) y la Construcción (75,73%).

Gráfico 58. Modo en que se organiza la formación bonificada por las empresas por tamaño de empresa y por sector de actividad.

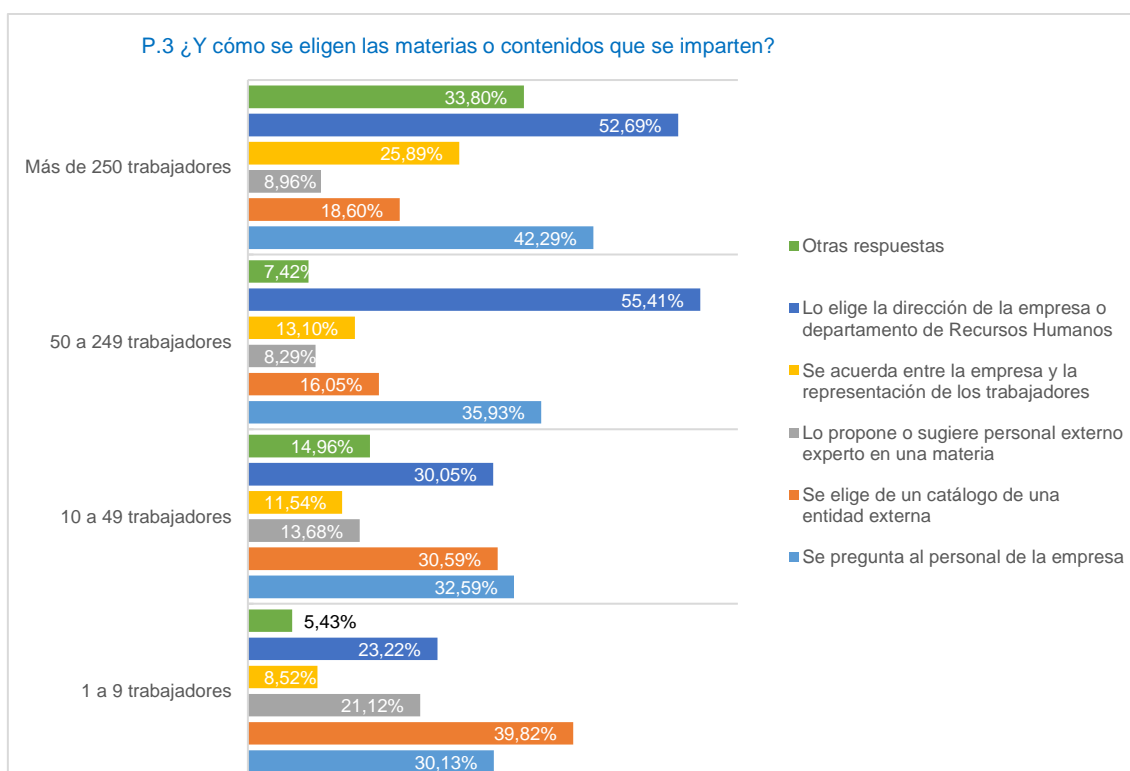


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

Finalmente, **la elección de contenidos formativos** también sigue diferentes modelos según el tamaño de la empresa y el modo de organización de la formación. En las empresas de mayor dimensión, la elección de las acciones formativas suele realizarse por la dirección o el departamento de recursos humanos (en un 52,69%), que además suelen consultar a los trabajadores (42,29%) y a la RLT (25,98% de las empresas encuestadas).

Por el contrario, en las empresas de menor tamaño, lo más utilizado es el catálogo de las entidades externas, alternativa que señala el 39,82% de las microempresas y el 30,59% de las pequeñas empresas. Junto a ello, el 21,12% de la microempresa indica que se deja asesorar por expertos externos.

Gráfico 59. Estrategias de elección de contenidos formativos, por tamaño de empresa.



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

Este aspecto, coherentemente, se relaciona con el modo de organizar la formación, si la empresa opta más bien por realizar Formación Propia o, por el contrario, se decanta por la Formación Agrupada.

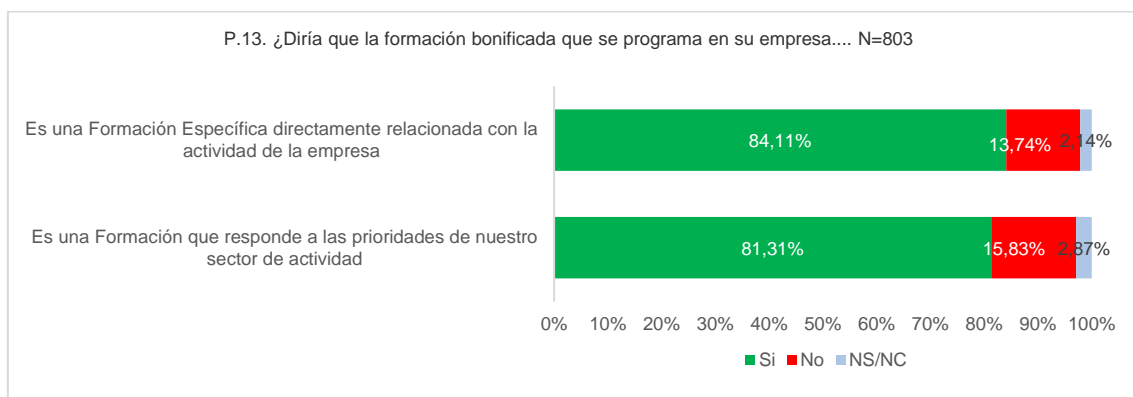
3.3.2. Adecuación de la formación

¿Está la formación relacionada con la actividad de la empresa? ¿Existe adecuación de la formación a las prioridades establecidas en el sector de actividad de la empresa?

El grado de ajuste de la formación con las necesidades de las empresas es elevado a tenor de la encuesta realizada. Un 84,11% de empresas declara que la formación que realiza es una formación específica, directamente relacionada con su actividad, y un 81,31% afirma que responde a las prioridades establecidas en su sector.

De nuevo el tamaño de las empresas influye en esta percepción, pues se registran resultados superiores cuanto mayor es la empresa, ya que la relación de la formación con la actividad de la empresa reúne el consenso del 80,71% de las microempresas, porcentaje que se eleva al 97,15% en las grandes empresas. En el caso de la relación de la formación con las prioridades del sector, la diferencia es mayor, ya que están de acuerdo el 100% de las grandes frente al 76,33% de las microempresas.

Gráfico 60. Porcentaje de empresas que afirman que la formación está relacionada con la actividad de la empresa, y existe adecuación de la formación a las prioridades establecidas en el sector de actividad de la empresa.



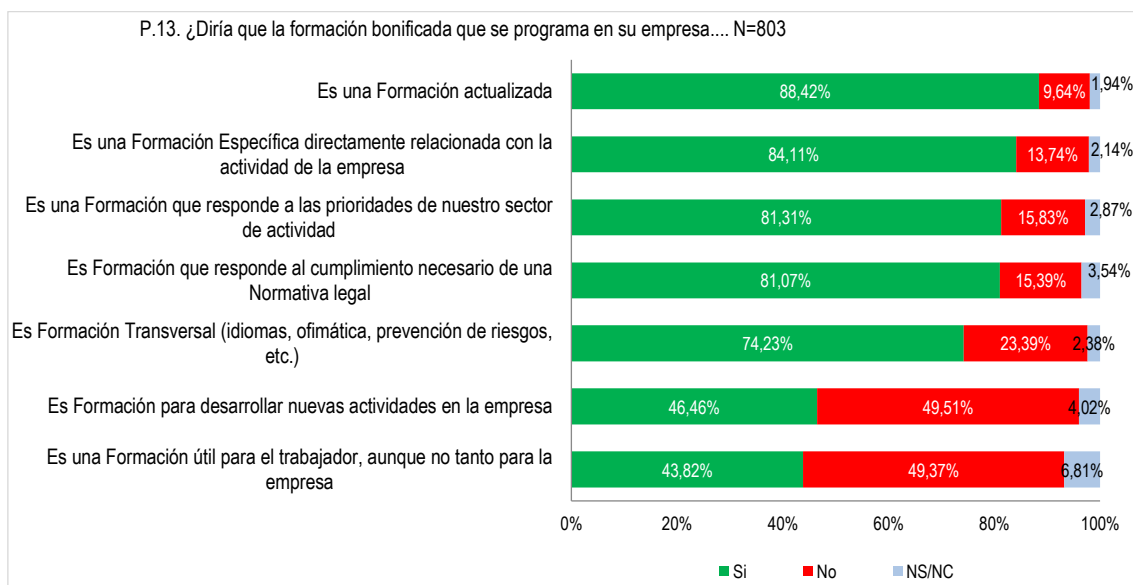
Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

El 88,42% de las empresas valora la formación bonificada muy positivamente en cuanto a su actualización (siendo más valorada en las empresas grandes), y el 81,07% con relación al cumplimiento de una determinada normativa legal (en las empresas medianas, el 94,59%).

En cuanto a la consideración de la formación bonificada como transversal (idiomas, ofimática, prevención de riesgos, etc.), 3 de cada 4 empresas encuestadas está de acuerdo con esta afirmación (74,23%). En el caso de las de más de 250 empleados llegan a ser el 96,30%.

Sin embargo, es menor el peso de las empresas que consideran que la formación sirve para desarrollar nuevas actividades (46,46%), o que es útil para el trabajador y no tanto para ellas mismas (43,82%). De nuevo, las valoraciones correlacionan con el tamaño de la empresa: mientras que el 41,27% de las microempresas considera que la formación ayuda a desarrollar nuevas actividades, en el caso de las grandes empresas el porcentaje aumenta al 73,36%.

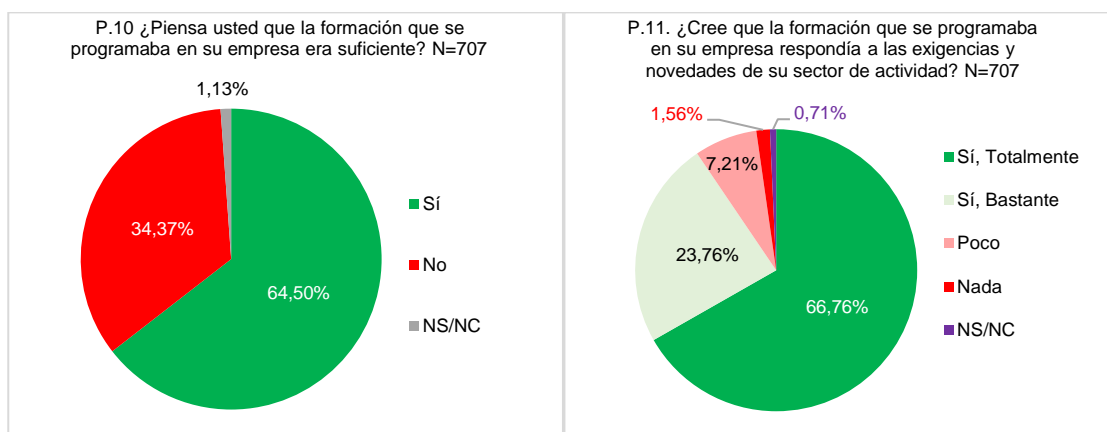
Gráfico 61. Características de la formación impartida.



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

Por parte de los participantes, los resultados avalan y refuerzan la perspectiva de las empresas ya mencionada: el 64,50% afirma que la formación que programa su empresa es suficiente. Y superan el 90% los que están totalmente o bastante de acuerdo con que la formación responde a las exigencias y novedades del sector.

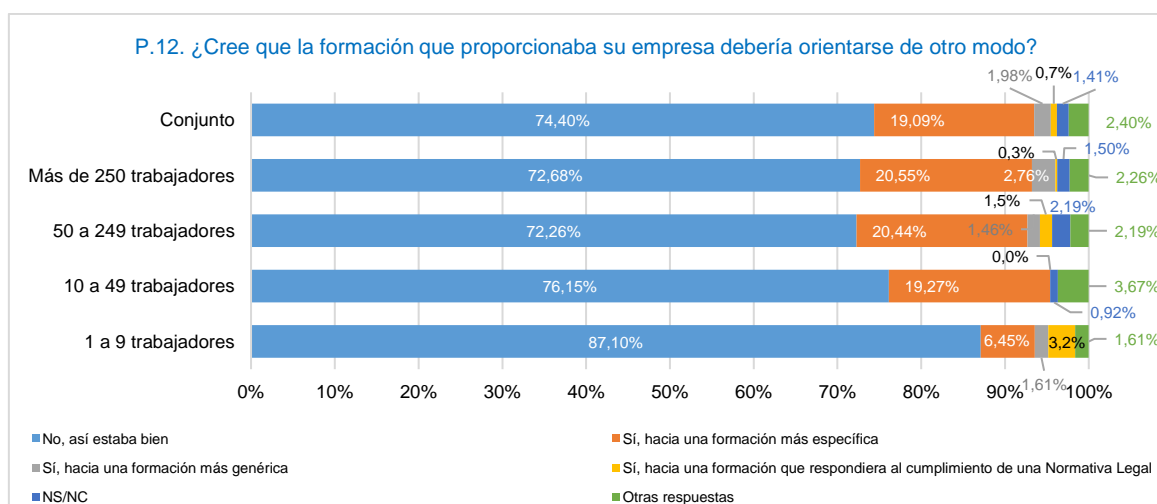
Gráfico 62. Valoración de los trabajadores sobre la suficiencia de la formación, y si responde a las exigencias y novedades del sector de actividad.



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020.

Atendiendo a la adecuación de la formación o a su necesidad de reorientación, el 74,40% de los participantes cree que la formación programada está correctamente diseñada, aunque un 19,09% de los participantes de pymes y grandes empresas opina que debería diseñarse de forma más específica. Por contraste, solo un 6,45% de los trabajadores de micropymes opina de ese modo.

Gráfico 63. Valoración de los trabajadores sobre si la formación proporcionada por la empresa debe orientarse de otro modo.



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020.

Atendiendo a la adecuación de los contenidos de la formación y su especificidad, los siete contenidos formativos más frecuentes, que representan aproximadamente 6 de cada 10 acciones realizadas son: Idiomas, Prevención de riesgos laborales, Gestión de recursos humanos, Informática de Usuario / Ofimática, Seguridad alimentaria: manipulación y control, Calidad y Legislación y normativa. La distribución es similar a los años anteriores, cobrando algo más de protagonismo los contenidos de Legislación y normativa. Se observa, por tanto, escasa especificidad.

Tabla 27. Contenidos formativos más utilizados, 2017-2018.

Contenidos formativos	Acciones con Grupo Realizado		Grupos formativos realizados		Participantes formados		Horas realizadas		Duración media	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Idiomas	70.013	69.567	91.613	90.536	257.755	253.771	7.638.833	7.286.131	29,64	28,71
Prevención de riesgos laborales	40.441	44.197	106.552	116.522	631.528	760.922	8.102.383	9.072.626	12,83	11,92
Gestión de recursos humanos	29.861	31.638	57.834	61.690	595.290	636.288	6.123.279	6.473.872	10,29	10,17
Informática de Usuario / Ofimática	27.454	25.644	42.253	41.419	171.776	177.800	3.704.333	3.698.065	21,56	20,80
Seguridad alimentaria: manipulación y control	10.699	9.433	38.593	30.792	199.955	197.260	2.564.636	2.067.820	12,83	10,48
Calidad	9.274	8.580	13.859	13.143	80.695	82.417	1.162.083	1.064.850	14,40	13,60
Legislación y normativa	7.153	10.289	17.972	33.004	79.578	151.954	2.154.083	4.284.715	27,07	28,20
Subtotal	194.895	199.348	368.676	387.106	2.016.577	2.260.412	31.449.630	33.948.079		
Total	345.899	347.404	677.237	702.090	4.017.000	4.413.853	63.822.032	65.478.682	15,89	14,83
% sobre el total	56,34%	57,38%	54,44%	55,14%	50,20%	51,21%	49,28%	51,85%		

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

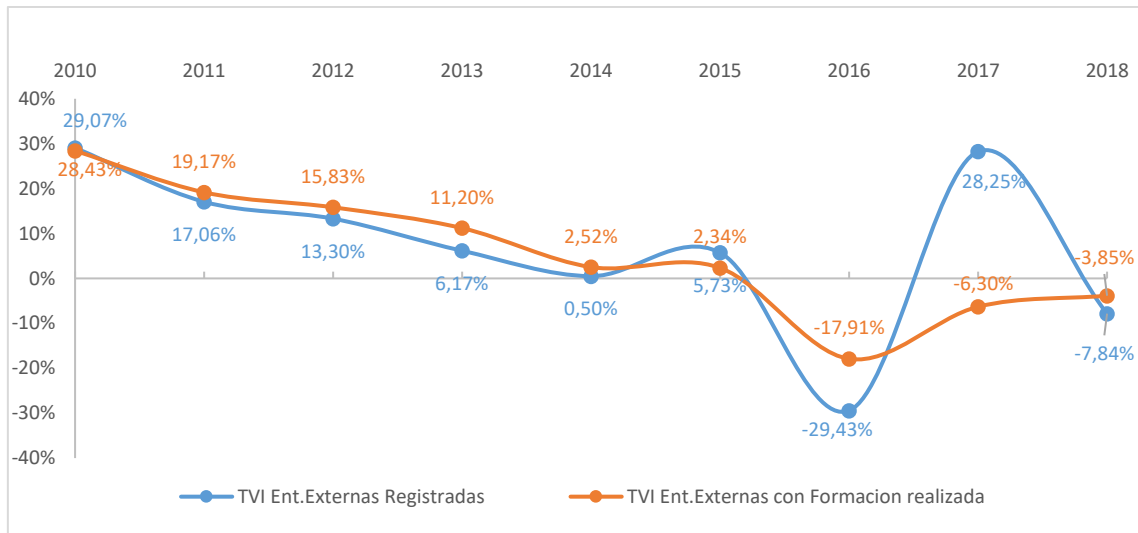
3.3.3. El rol de las entidades externas

3.3.3.1. Acceso a la iniciativa y perfil de las Entidades Externas

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. Si hasta el año 2015 fueron incrementando de manera notable y sostenida su participación (duplicándose en número entre 2009 y 2015), es en 2016 cuando anotan un cambio drástico en su tendencia, abandonando la iniciativa de manera notable, cayendo las entidades externas registradas casi el 30% y algo menos del 20% las que presentan formación realizada.

Los agentes entrevistados coinciden en gran medida en que una de las principales causas de abandono fue la introducción del principio de responsabilidad solidaria en la labor de organización de la formación por parte de las entidades externas (Ley 30/2015).

Gráfico 64. Evolución de las entidades externas registradas y con formación realizada. Tasa de variación interanual. 2010-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

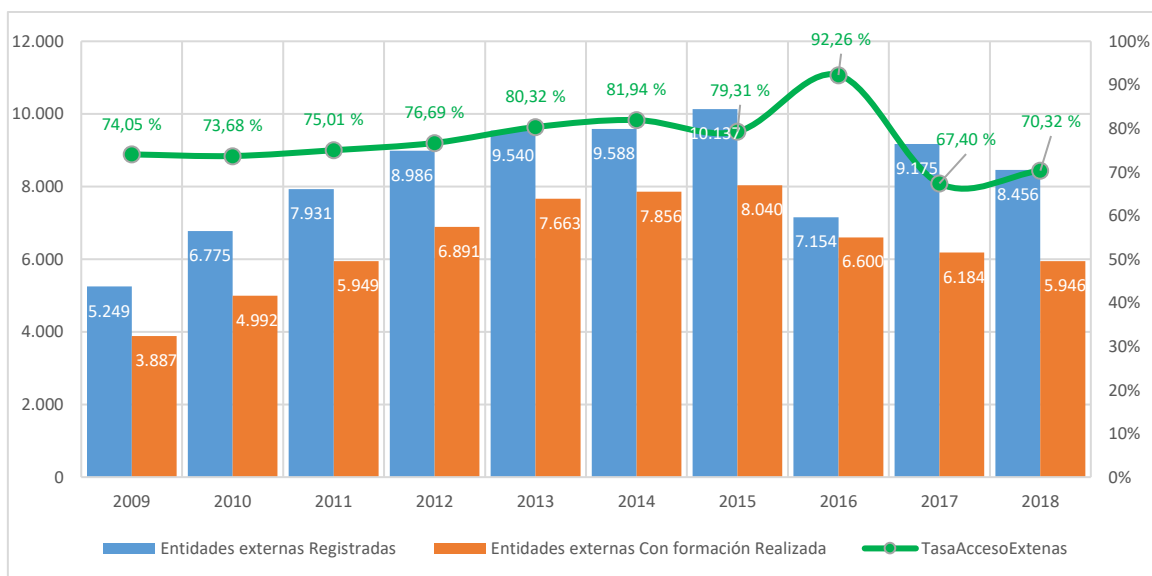
Las *entidades externas registradas*³⁰ muestran un importante crecimiento en 2017 (28,25%), que compensa la sustancial caída del año anterior (-29,43%) y, en 2018 anotaron un descenso del 7,84% para situarse en 8.456. El resultado de esta evolución es que en este periodo hubo un aumento en términos absolutos de 1.300 entidades registradas. Y si se atiende a las *entidades externas registradas con formación realizada* se aprecia que continuaron la contracción iniciada en 2016 (-17,91%), si bien mucho más suavizada en 2017 (-6,30%) y, sobre todo, en 2018 (-3,85%).

La **tasa de acceso de las entidades externas**³¹ refleja, por tanto, una contracción muy notable en 2017 pues, tras la cota máxima de la serie alcanzada en 2016 (92,26%), cayó casi 25 puntos porcentuales, anotando en 2018 un leve repunte hasta situarse en el 70,32% de las registradas.

³⁰ Número de entidades externas registradas en la aplicación de bonificaciones.

³¹ Porcentaje de entidades externas que organizan formación sobre el total de entidades registradas.

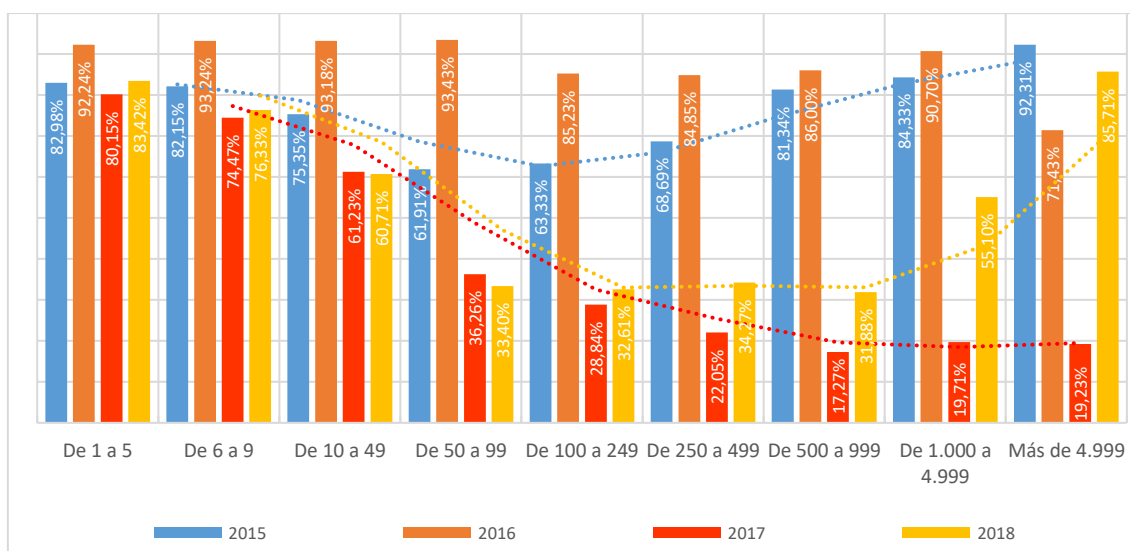
Gráfico 65. Evolución del número de Entidades externas, registradas y con formación realizada, y tasa de Acceso, 2009-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Centrando ya el análisis en aquellas **Entidades externas con formación realizada**, y atendiendo primero al **tamaño de empresa**, se aprecia que en 2017 y 2018 la tasa de acceso de Entidades externas es más elevada (superior a la media) en las más pequeñas (menos de 10 trabajadores), y en las muy grandes (más de 4.999). En cuanto a las empresas del resto de tamaños, han perdido un importante peso relativo en el año 2017, que han recuperado en parte en 2018.

Gráfico 66. Tasa de acceso de las entidades externas por tamaño de empresa, 2015-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Por otro lado, los **perfiles de estas entidades** han cambiado a lo largo de la serie temporal. También han cambiado las categorías en las que se encuadran, siendo especialmente relevante el cambio que se deriva de la Ley 30/2015, que en su artículo 12 establece el carácter de estas entidades al regular la organización de la formación programada por las empresas para sus trabajadores.

En la tabla siguiente se presenta la distribución de las Entidades externas atendiendo a la tipología que se deduce del citado artículo.

En 2016 algo más de 2 de cada 3 entidades externas (68,14%) eran *entidades de formación acreditadas*, en línea con la Ley 30/2015, que obliga a que la formación sea impartida por una entidad inscrita o acreditada. En 2018, estas entidades suponen ya el 87,94%, y tenían la tasa de acceso más elevada, con el 89,11%, casi 20 puntos por encima de la media de ese año, aunque en 2016 era del 94,20%.

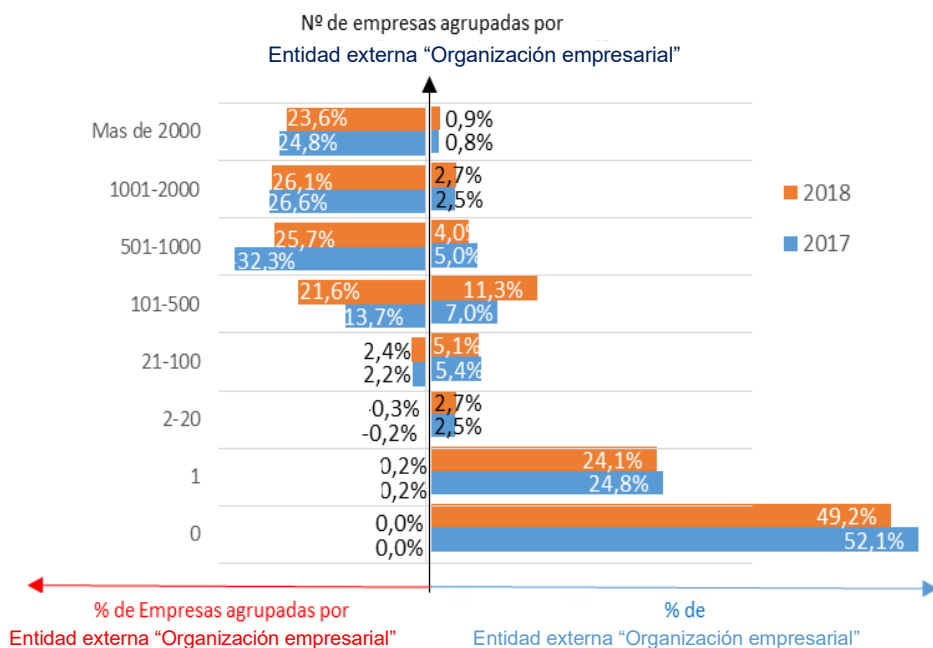
Tabla 28. Evolución del perfil de las entidades externas con formación realizada, y tasa de acceso, 2016-2018.

Carácter de la entidad	2016			2017			2018		
	N	%	Tasa acceso	N	%	Tasa acceso	N	%	Tasa acceso
Asociación de la economía social	46	0,70	82,14	10	0,16	41,67	17	0,29	50,00
Asociación de trabajadores autónomos	38	0,58	97,44	7	0,11	50,00	18	0,30	72,00
Entidad de formación acreditada	4.497	68,14	94,20	5.921	95,75	86,15	5.229	87,94	89,11
Estructura paritaria	7	0,11	100,0	1	0,02	50,00	7	0,12	41,18
Grupo de empresas	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Organización Sindical	1	0,02	100,0	3	0,05	75,0	3	0,05	18,75
Organización Empresarial	273	4,14	84,0	242	3,91	20,10	672	11,30	26,92
Otra entidad externa	1.737	26,32	89,12	-	-	-	-	-	-
Sin datos	1	0,02		-	-	-	-	-	-
Total	6.600	100	92,26	6.184	100	67,40	5.946	100	70,32

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Entre el resto de los perfiles de entidades externas, son las *organizaciones empresariales* las que han crecido de forma considerable en los años objeto de evaluación, llegando a suponer en 2018 el 11,3% de las organizadoras, con 672 unidades y casi triplicando los datos del año anterior. Además, menos del 10% de estas entidades externas tipo Organizaciones empresariales con formación realizada, reúnen a más de 500 empresas agrupadas, lo que supone más del 80% de las empresas que encomendaron su formación a este perfil de entidad externa.

Gráfico 67. Distribución de entidades externas del tipo “Organización Empresarial” con formación realizada según tramos de empresas agrupadas y distribución de empresas agrupadas en cada tramo, 2017 y 2018.



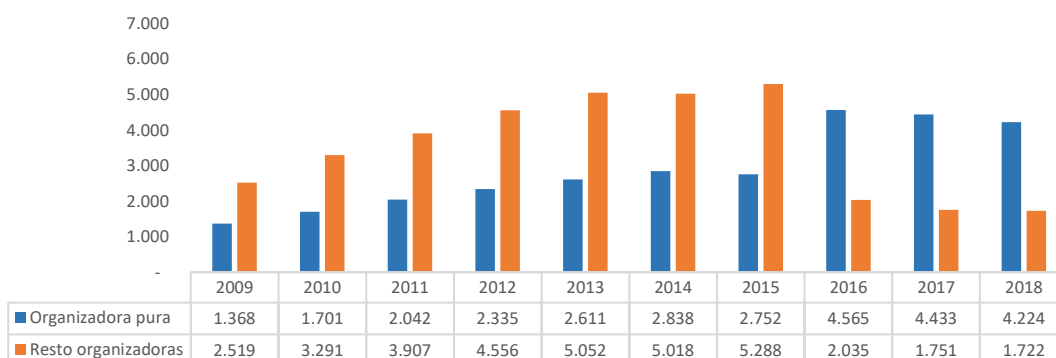
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Por otra parte, atendiendo a **cómo organizan la formación las entidades externas** se pueden clasificar en “Organizadoras puras” o “Resto de Organizadoras”. De este modo, si sólo gestionan conjuntamente la formación de otras empresas se denominan “Organizadoras puras” y si participan en la formación de una agrupación o agrupaciones, organizando además la formación se las denomina “Resto de organizadoras”.

Atendiendo a su evolución en los últimos diez años, se produce un aumento de las Organizadoras puras, mientras el resto desciende, tras haber experimentado un importante crecimiento. Así, mientras que hace 10 años, el 40% eran Organizadoras puras y el 60% formaban parte de una agrupación, en 2018 el reparto es el contrario: el 60% de las entidades sólo organizan formación.

Por lo que se refiere a la *tasa de acceso* de estas entidades externas (puras/resto de organizadoras), en los años de referencia de esta evaluación han descendido en ambas modalidades, aunque hay que destacar que mientras que las que se denominan puras tienen una tasa de acceso del 82% en 2018, en el resto de las organizadoras es del 52% (una diferencia de 30 puntos porcentuales).

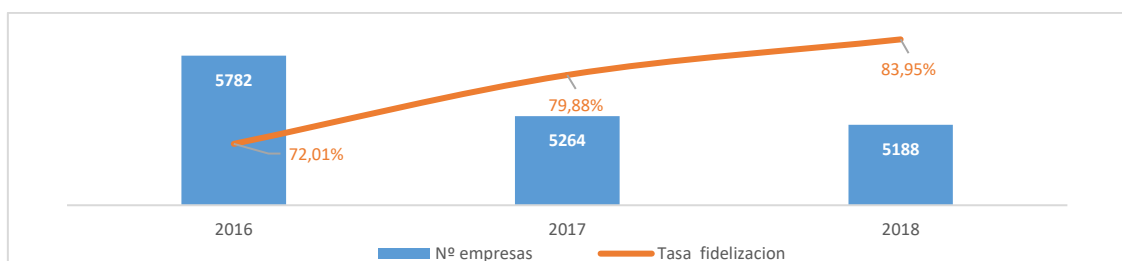
Gráfico 68. Evolución de las entidades externas con formación realizada por tipología de entidad, 2009-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En cuanto a la **tasa de fidelización de entidades externas**³² entre 2016 y 2018 asciende en 12 puntos aproximadamente de media, hasta alcanzar al 83,95% que, habiendo organizado formación, repite en años sucesivos.

Gráfico 69. Evolución del número de entidades externas con formación realizada fidelizadas, y tasa de fidelización, 2016-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Por tamaño de empresa, la tasa de fidelización en 2018 aumenta a medida que las entidades externas son más grandes, reflejándose un cambio de tendencia de lo que era habitual en los años anteriores, en los que las mayores tasas de fidelización las presentaban las empresas pequeñas. De hecho, las tasas de fidelización de las empresas pequeñas no han descendido, pero las de las empresas de mayor tamaño han aumentado considerablemente.

Tabla 29. Evolución del número de entidades externas con formación realizada fidelizadas*, y tasa de fidelización, por tamaño, 2016-2018

Intervalos de plantilla	N.º entidades fidelizadas 2016	←Tasa fidelización	N.º entidades fidelizadas 2017	←Tasa fidelización	N.º entidades fidelizadas 2018	←Tasa fidelización
De 1 a 9	4.227	75,4%	3.815	80,2%	3.741	82,7%
De 10 a 49	1.132	76,9%	1.110	82,0%	1.116	87,5%
De 50 a 249	288	51,7%	257	76,7%	243	85,9%
Más de 250	135	34,3%	82	57,3%	88	88,9%
Total	5.782	72,0%	5.264	79,9%	5.188	83,9%

* Se eliminan del cómputo por tamaño de empresas los casos registrados como otras situaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

³² Porcentaje de entidades externas con formación realizada que habiendo organizado alguna AA.FF. en un año, repite en años sucesivos.

Por sectores de actividad, las tasas de fidelización de las entidades externas más elevadas, en los años objeto de esta evaluación, se encuentran en: Agricultura, Industrias extractivas, suministro de energía y agua. Hay que destacar la subida en los sectores de Actividades financieras y seguros y actividades inmobiliarias, en el año 2018.

3.3.3.2. Valoración de las funciones y papel desempeñado por las Entidades Externas.

¿Qué papel desempeñan las entidades externas?

Junto a estos datos que caracterizan la evolución cuantitativa y cualitativa en 2017 y 2018, el análisis del **rol que han jugado las entidades externas** en estos años debe tomar en consideración la promulgación de la Ley 30/2015 en la que se regula su perfil y sus funciones y el contexto en el que surge, pues emerge como respuesta, por un lado, al protagonismo que habían adquirido en el último lustro estas entidades y que les confería capacidad para condicionar los resultados de la propia iniciativa, tanto en cantidad o extensión (especialmente entre las microempresas), como en calidad y adecuación de la formación impartida³³. Y, por otro lado, como se apuntó en las entrevistas realizadas, esta regulación surge como respuesta a los usos indebidos y fraudulentos que se cometieron desde algunas entidades y las malas prácticas que se extendieron en otras.

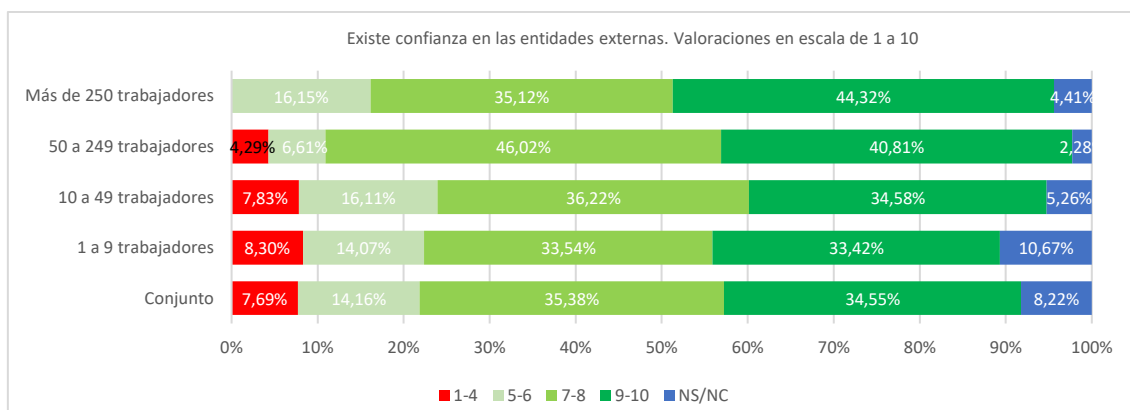
En este contexto, es importante conocer el clima de confianza que existe en la iniciativa por parte de las empresas hacia estas entidades a las que pueden encomendar la formación de sus trabajadores.

La encuesta a empresas participantes muestra unos resultados notables, con una puntuación promedio de 7,5 sobre 10 valorando la *existencia de confianza en la labor de las entidades externas*. Destaca que casi el 70% otorga una valoración de notable (superior a 7), en contraste con sólo el 7,7% que califica como insuficiente esta confianza (inferior a 5).

La lectura por tamaño de empresa muestra algo más de confianza (crece hasta el 80% las que valoran dicha confianza con un 7 o más sobre 10). Entre las pequeñas empresas (10 a 49 trabajadores), se mantiene un promedio algo inferior (7,5), si bien aparece un 4,29% que la califica como insuficiente, porcentaje que sube hasta el 8,30% entre las microempresas (1 a 9 trabajadores).

³³ Como se apunta en el Informe de Evaluación de la formación profesional para el empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en el marco de la iniciativa de demanda, ejercicios 2010, 2011 y 2012, el papel que jugaron estas entidades tuvo efectos positivos al favorecer la extensión del Sistema, acercando la formación sobre todo a muchas microempresas que no conocían el Sistema; y también tuvo efectos negativos en términos de calidad o falta de adecuación de la formación a la que podían acceder muchas de estas empresas. Esto último ocurría especialmente cuando lo que se ofertaba eran formaciones de catálogo, genéricas, ajustadas a los 420 € que consumían el crédito disponible en las microempresas y en las que, en ocasiones, el incentivo comercial otorgado superaba al interés real en sus contenidos.

Gráfico 70. Percepciones sobre el rol de las entidades externas y los cambios normativos que las regulan



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes, 2020.

Esta lectura contrasta con las percepciones cualitativas recabadas en entrevistas y grupos de discusión con perfiles gestores de la iniciativa (Fundae y SEPE), ya que surgen opiniones negativas sobre falta de profesionalidad en una parte de las entidades y la existencia de perfiles que desarrollaron prácticas incluso fraudulentas. Se percibe que este subgrupo de entidades ha generado una repercusión muy negativa sobre las empresas formadoras, muchas de las cuales han salido por este motivo de la iniciativa y va a ser muy difícil que vuelvan a ella. Además, se ha criticado la “formación de catálogo” que ofertan muchas de estas entidades, que no aporta especialización ni adaptación a las necesidades específicas de las empresas en ese momento.

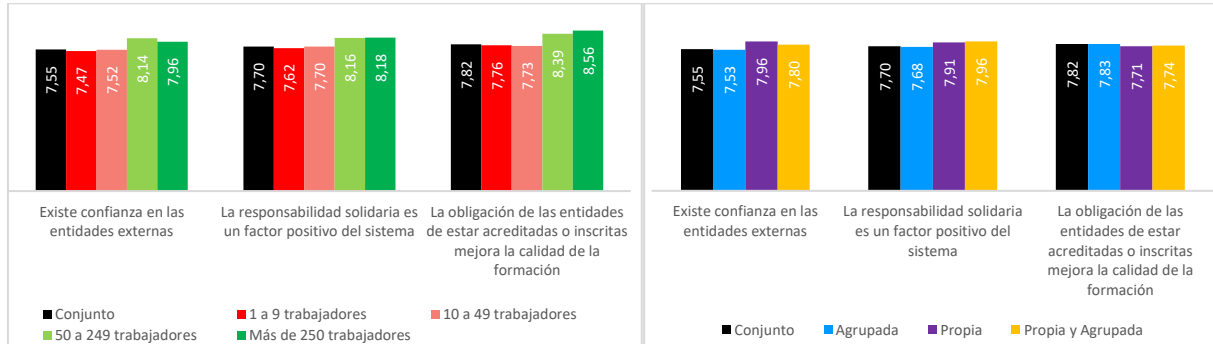
Atendiendo concretamente a las funciones y responsabilidades que otorga la Ley 30/2015 a las entidades externas³⁴, la afirmación de que *la inscripción o acreditación obligatoria de las entidades mejora la calidad de la formación* obtuvo una valoración promedio de 7,82 sobre 10 entre la muestra de empresas formadoras encuestadas. Por tamaño de empresa, esta valoración sube entre las que emplean a más de 50 trabajadores, tanto medianas (8,39) como grandes empresas (8,56).

Estos resultados contrastan con las percepciones recabadas entre las entidades externas entrevistadas, pues consideran que la obligación de contratar a entidades de formación acreditadas/inscritas se considera injusta y desproporcionada: injusta en tanto que la inscripción/acreditación de las entidades formadoras sólo se exige cuando las empresas encomiendan la formación y no cuando la asumen directamente, considerándose pues que no está ligada a un objetivo de calidad sino al control de las entidades externas.

³⁴ Una de las principales novedades introducidas en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, es la regulación de las funciones y responsabilidades de aquellas organizaciones y entidades a las que las empresas pueden encomendar su formación (Artículo 12). La Ley introduce la posibilidad de que las empresas acuerden con estas entidades la comunicación de inicio y señala que deberán facilitarles la documentación necesaria para la organización, gestión e impartición de la formación y la información requerida para la correcta aplicación de las bonificaciones. Y, junto a ello, les otorga la responsabilidad de asegurar tanto el desarrollo satisfactorio de la formación, de su seguimiento, control y evaluación; como la adecuación a la actividad empresarial, o la contratación de la entidad de formación (acreditada y/o inscrita) cuando no sea la misma entidad. Y, junto a estas funciones, destaca la introducción de la responsabilidad solidaria que les confiere a las entidades que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas junto a las entidades que impartan formación y las empresas formadoras.

Y, se califica como desproporcionada³⁵ atendiendo a que por la labor de organización de la formación y en concepto de gestión de la bonificación, la normativa fija honorarios que están referenciados al importe bonificable y no al coste real de dicha formación.

Gráfico 71. Percepciones sobre el rol de las entidades externas, por tamaño de empresa y tipo de empresa formadora.



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes, 2020.

Y, en cuanto a *la introducción de la responsabilidad solidaria como un factor positivo en la iniciativa*, las empresas encuestadas otorgan en promedio una puntuación de 7,70, valoración que crece con el tamaño de la empresa, pues las grandes empresas le otorgan una calificación de 8,18 sobre 10. Según el tipo de empresa, crece también la valoración entre aquellas que organizan Formación Propia (7,91) y las que combinan tanto propia como agrupada (7,96).

Para las entidades organizadoras entrevistadas, la regulación realizada ha sido positiva por haber “expulsado” desde 2016 a determinados perfiles poco profesionales, pero valoran la responsabilidad solidaria como un exceso pues añade un alto riesgo e incertidumbre a la labor de organización, responsabilizándolas de algo que no está bajo su control, aun cuando por su parte pudiesen tener un desempeño profesional óptimo.

En la práctica, la aplicación de estas funciones y responsabilidades ha generado un escenario en el que, según los discursos recabados en el trabajo de campo cualitativo, las entidades externas han rebajado la importancia de su rol como catalizadoras de estas iniciativas y captadoras de empresas, para poder reforzar la labor de organización y gestión de la bonificación, que se ha hecho más exigente.

La mayor parte de las entidades externas que salieron de la iniciativa con la Ley 30/2015 formaban parte del grupo denominado “Resto de organizadoras³⁶, por lo que sí que han permanecido micropymes o autónomos que se han convertido en meros “gestores administrativos”.

³⁵ Tomado de “Nuevas propuestas Autoforma para el desarrollo de la ley 30/2015”. En línea <https://autoforma.es/4446-2/>

³⁶ Informe de evaluación de la iniciativa de Formación programada por las empresas. Ejercicios 2015 y 2016.

Gráfico 72. Roles de las entidades organizadoras en la iniciativa según tipo de acceso y vínculo con la entidad formadora.



Fuente: Elaboración propia.

3.3.4. Valoración de la eficacia del proceso de gestión, seguimiento y evaluación

¿En qué medida el proceso de gestión permite atender los requerimientos del mercado laboral?

En la valoración del proceso de gestión de las iniciativas y su orientación a satisfacer los requerimientos formativos que presentan empresas y trabajadores, han sido varias las cuestiones que, durante los años evaluados, suscitaron el interés de los agentes consultados, focalizadas en las dificultades que identifican en la gestión y bonificación de la formación.

Orientación del proceso a la puesta en valor de la formación ajustada a dualidades en el tejido empresarial.

Un aspecto valorado y compartido por los agentes consultados es que a través de la iniciativa se contribuye a que las empresas den valor a la formación, otorgando igualmente importancia a que se garantice la disponibilidad de fondos para formación de los trabajadores, pues gracias a ello se hace formación en muchas empresas que de otro modo no se lo plantearían o no se lo podrían permitir. A este respecto, se pusieron de relieve diferencias importantes, según se trate de grandes empresas o microempresas.

Para las grandes empresas se apuntó que la iniciativa y su procedimiento y requerimientos adolecen de la flexibilidad necesaria. Esto está llevando a que algunas grandes empresas se adapten y opten por comunicar aquello que no les genera problemas con los requerimientos del proceso ("van a lo fácil", "hacen lo sencillo") dado que realizan mucha más formación de la que canalizan a través de la iniciativa. Por tanto, este perfil respondería al discurso recabado de "comunica lo que sabe cierto que bonifica" usando la bonificación para formación más transversal, como una respuesta al procedimiento, mientras que, se indica, que la más vinculada con la actividad de la empresa la suelen financiar con medios propios. Junto a estas grandes empresas que se adaptan, se apuntó que en algunos otros casos reaccionan a la falta de flexibilidad del procedimiento con el abandono, ante cuestiones como que la representación legal de los trabajadores pueda bloquear el plan de formación.

Y, entre las pequeñas y medianas empresas, se destacó como una bondad que estas iniciativas se erigen en la oportunidad para su formación, que de otro modo o bien no se podrían plantear o bien difícilmente podrían cubrir, aunque igualmente se apuntó que también presentan dificultades de acceso particulares. Algunas no están directamente vinculadas con el procedimiento y su gestión, como que en muchas ocasiones las acciones formativas que realizan responden a criterios de las entidades externas más que al suyo propio. Y, en términos globales, se percibe que el procedimiento de bonificación en sí es complejo y dificultoso para las pymes, lo que las aboca a externalizarlo.

Actualización y desarrollo normativo.

Cuando se identifican los principales problemas que enfrentan en su práctica cotidiana tanto gestores de la iniciativa como entidades externas o empresas formadoras, uno de los lugares comunes es señalar la falta de actualización, desarrollo y concreción de la normativa que regula el Sistema FPE y, concretamente la Formación programada por las empresas y los Permisos individuales de formación.

Existe acuerdo generalizado en señalar la **falta de desarrollo normativo** que ha seguido a la publicación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y tres años después de la publicación del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, se encuentran todavía pendientes las Órdenes Ministeriales correspondientes que debían concretarlo, todo lo cual ha afectado negativamente a la iniciativa. En este sentido, se han realizado diversas observaciones que se recogen a continuación:

Se apuntó que en muchos aspectos **la normativa ha quedado obsoleta** y no responde a realidades que se encuentran empresas y trabajadores, como se ilustró para el caso de **las nuevas modalidades** de formación, lo cual estaría provocando que estén quedando fuera de la iniciativa, precisamente aquellas más innovadoras o las que más apuestan por la incorporación de las TIC o las que se asocian más directamente con la competitividad y la productividad.

Delimitación de la modalidad de Teleformación.

En el caso de la **modalidad de teleformación**, además de falta de actualización de la normativa, los agentes consultados señalan que adolece de falta de desarrollo de pautas e instrucciones claras: desde las plataformas permitidas, hasta el propio rol o perfil profesional de los tutores (que se percibe más exigente que en formación presencial), el número de alumnos que pueden atenderse con calidad, o sus horas de dedicación en un contexto de profesionales que pueden operar paralelamente con distintas entidades y formaciones. Junto a ello, se aludió a los mayores requerimientos que existen sobre esta modalidad o el debate latente sobre la duración en este formato.

Esta indefinición es expuesta por parte de algunas empresas formadoras y entidades externas como el principal motivo que les lleva a evitar comunicar formación *on line*, amparándose en que los criterios que regulan la teleformación generan incertidumbre y en el peor de los casos, puede derivar en la pérdida de la posibilidad de bonificar esta formación que se haya comunicado y puede acarrear importantes sanciones. En este sentido, algunas entidades expresaron la dificultad de operar en un contexto con tanta indefinición y tan escasa claridad en cuanto a los criterios de gestión, que acarrea consecuencias muy negativas por cometer meros errores administrativos.

A ello se une el debate suscitado en torno al carácter de las **aulas virtuales** –reavivado durante el confinamiento derivado de las medidas contra la pandemia provocada por la Covid-19-, pues se apuntó que son un complemento a la formación presencial que además resulta especialmente relevante en un contexto en el que desapareció la modalidad a distancia, que era la vía formativa para determinados trabajadores, sectores y territorios, o al menos para parte de ellos que sí disponen de las capacidades e infraestructuras necesarias para llevar a cabo formación mediante aula virtual. Estas observaciones insistieron en la limitación que supone la falta de desarrollo normativo e instrucciones claras, pues en unos casos deriva en asumir riesgos innecesarios y, en otros, directamente en evitar aquello que puede generar discrepancias o sanciones.

Flexibilidad y claridad de los procedimientos de gestión.

También ha sido un lugar común, en los discursos de las empresas formadoras y en los de las entidades externas, la **rigidez que introduce la falta de claridad normativa sobre los procedimientos** por los que discurre la gestión de la formación, tanto para las acciones formativas en Formación programada como para los PIF, en los que se añade una mayor percepción de indefinición sobre sus condiciones, requisitos y gestión.

Entre las observaciones que se formularon sobre la rigidez de los procedimientos, se hace alusión a que, por un lado, los requisitos formales establecidos no favorecen que se realicen formaciones más creativas o que atiendan a necesidades reales y actuales de las empresas como la que demanda el nuevo contexto digital, o más ágiles como las que requieren determinados sectores en picos o paradas de la producción que no pueden ser previstos y en los que suelen atenderse formaciones. Y, por otro, se alude a que estos requisitos afectan al normal desarrollo de la formación, siendo múltiples las ilustraciones que emergieron durante esta evaluación.

Seguridad y certidumbre en los procesos de inspección y control.

Otro punto de acuerdo generalizado es la **acusada orientación de la iniciativa hacia el control a través de la inspección**, frente a lo que se percibe que debiera ser un seguimiento orientado a favorecer la calidad y facilitar la evaluación como estrategia de mejora continua, asumiendo como lógicos los chequeos que permitan combatir el fraude.

Aunque este tipo de percepciones cualitativas debieran contextualizarse en la proporción de acciones formativas y empresas que son objeto de este tipo de actuaciones, en este sentido se apuntó que en los años evaluados fueron mucho más frecuentes este tipo de “inspecciones masivas” que se percibe que afectaron negativamente a la imagen de la iniciativa y a la valoración social de la formación.

Y, asociado a estos procedimientos de inspección y control, emergió otro de los puntos críticos y de coincidencia para las entidades externas y parte de las formadoras: la **inseguridad que impera**, especialmente en los años evaluados, **ante estas actuaciones de inspección y control**, al señalar que desconocen los parámetros de referencia, que existe amplia heterogeneidad en los criterios aplicados según el ámbito territorial en el que se opere, en los que el margen interpretativo es tal que desvirtúa cualquier posibilidad de aprendizaje colectivo. Ello se traduce en la vigilancia del cumplimiento de aspectos formales orientados a justificar la propia acción formativa, más que a aquellos orientados a determinar su calidad.

Todo ello (desconocimiento a priori de los criterios que se aplican, margen interpretativo e inseguridad) se traduce en sensación de “indefensión”, “presunción de culpabilidad” o “defraudador potencial”, como se recoge en los discursos analizados.

Respuesta ágil y vinculante ante las consultas realizadas.

Esta percepción de inseguridad se encuentra asociada en los discursos a la falta de retroalimentación, dictámenes o respuestas vinculantes que, de manera ágil y en el momento procesal oportuno, les permita a las entidades y a las empresas operar con certidumbre, generando al menos ese acervo común que facilite disipar las dudas que les suscita la gestión de la formación, de su organización y de su bonificación.

En un escenario marcado por la percepción ampliamente generalizada sobre la falta de desarrollo normativo, con amplio margen interpretativo en el marco que regula los procedimientos, es la consulta a Fundae la vía a través de la que tratan de despejar sus dudas en aras a evitar incidencias en las actividades o, en el peor de los casos, reintegros o sanciones. Es por ello por lo que la falta de respuesta, o más concretamente, la falta de contestación directa y ágil a los argumentos que se plantean es otro de los puntos más recurrentes en los discursos, sobre todo de las entidades externas consultadas, pero también de algunas empresas.

Esta inseguridad y falta de respuesta se asocian a una vía que se abre en el ámbito judicial para resolver las incidencias que se producen. Esto ha derivado en que se ha normalizado la gestión de dichas incidencias (no conformidades o conciliaciones no conformes) como un servicio más que se ofrece por parte de las entidades externas, especializado y de naturaleza jurídica, como ilustra la visita a una muestra de sus portales Web.

El ajuste de los requerimientos evaluativos a nivel de acción formativa y de iniciativa

Cuando los agentes son interpelados por los resultados o efectos derivados de la iniciativa, uno de los puntos de encuentro en sus respuestas hace referencia a que las actuaciones se centran en el control, con poca orientación hacia la calidad de la formación en sí, o hacia los resultados que de ella se derivan, tanto cualitativa como cuantitativamente.

En este sentido, ha sido recurrente la identificación de la falta de mecanismos de medición del impacto “real” de la formación como una de las debilidades de la iniciativa. Complementariamente se indicó que en este ámbito los desarrollos apuntan a mecanismos de medición del grado de cumplimiento y de la satisfacción. Y junto a ello, se ha apuntado que no sólo falta que se haga evaluación de los impactos que se derivan de la formación, sino sobre los impactos que se derivan de las propias evaluaciones y de las labores de seguimiento que se realizan, tanto a nivel de las iniciativas en su conjunto como de las que se efectúan a nivel de acciones formativas.

Y, centrados en este nivel particular de acción formativa, las reflexiones giraron en la aplicación del cuestionario de evaluación como práctica extendida y complementada en muchas ocasiones con otras herramientas propias de las empresas. Junto a ello, se apuntaron reflexiones acerca de la necesidad de ajustar la evaluación de las acciones formativas a su propia dimensión, pues se considera que no en todas se genera un ámbito propicio para desplegar una evaluación, cuando hay acciones de muy corta duración, donde el interés evaluativo radica en tomarlas de manera conjunta y no individualmente. Junto a ello se recabaron percepciones sobre que las empresas, sobre todo las de mayor tamaño, sí hacen evaluaciones al margen del procedimiento, contemplando los costes y retornos de la formación.

Desde la perspectiva de los formadores, se apunta que uno de los problemas que enfrenta el proceso formativo radica en la evaluación del aprendizaje, ámbito donde señalan que los sistemas de evaluación que se utilizan presentan oportunidades de mejora. Y, sobre todo, señalan una serie de problemas asociados al procedimiento de gestión y comunicación de la formación derivados de que no siempre lo que se logra impartir coincide plenamente con lo previsto, ya que hay que adaptarlo a los alumnos, a las circunstancias en las que se imparte, necesidades, etc. Con lo que la duda se plantea sobre si lo que se certifica como aprovechamiento o aprendizaje debe ser lo que se ha comunicado inicialmente a Fundae o lo que realmente se ha podido realizar.

3.4. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral

3.4.1. La selección de los trabajadores para participar en la formación

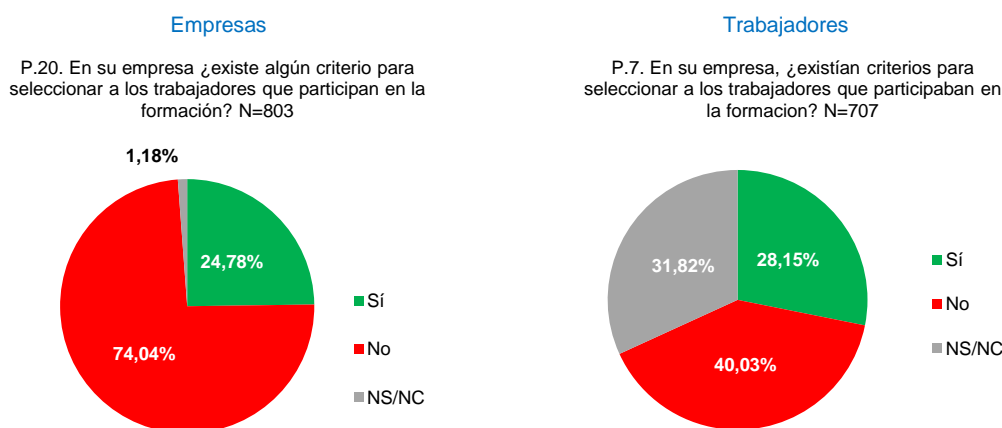
En el marco de la evaluación de esta finalidad, una primera vía para conocer las barreras de acceso que pueden presentar las iniciativas es analizar los criterios que se aplican en cada empresa para seleccionar a sus trabajadores participantes.

A este respecto, tres de cada cuatro empresas encuestadas (74,04%) declara que no disponen de criterios explícitos de selección de trabajadores que participan en la Formación programada frente a un 24,78% que sí los contempla.

El análisis de los datos de Fundae muestra que existe una correlación positiva entre la existencia de criterios de selección de participantes y el tamaño de las empresas. Así, mientras que este tipo de criterios existe en el 20,98% de microempresas, esta proporción asciende hasta el 67,75% de los casos cuando se trata de grandes empresas.

Como contrapunto, cuando se les pregunta a los trabajadores por los criterios aplicados para seleccionar participantes en estas actividades formativas programadas en sus empresas, la cifra de los que afirman que no existen se reduce hasta el 40,03%.

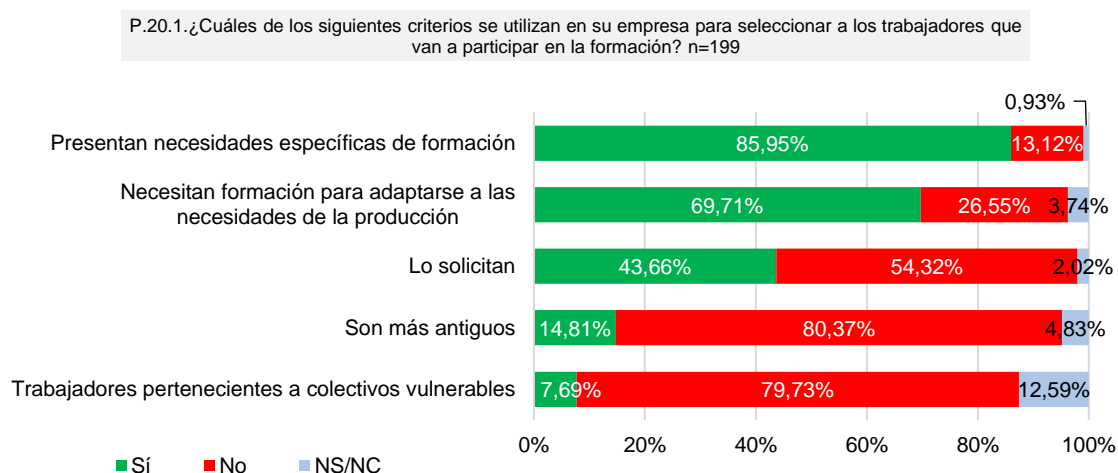
Gráfico 73. Existencia de criterios de selección de trabajadores para su participación en acciones formativas.



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas y trabajadores participantes en las iniciativas, 2020.

Las compañías que declaran disponer de criterios para la selección de los participantes en la formación programada por las empresas mayoritariamente afirman que se selecciona a los trabajadores con necesidades específicas de formación (85,95%), seguidas de aquellas que aplican el criterio de las necesidades de la producción (69,71%). Otras razones, como la solicitud por parte del trabajador (43,67%), o la antigüedad (14,81%) y la pertenencia a colectivos vulnerables (7,69%), son criterios que han registrado una menor prevalencia en las políticas de formación de las empresas.

Gráfico 74. Criterios utilizados para la selección de trabajadores para su participación en acciones formativas.

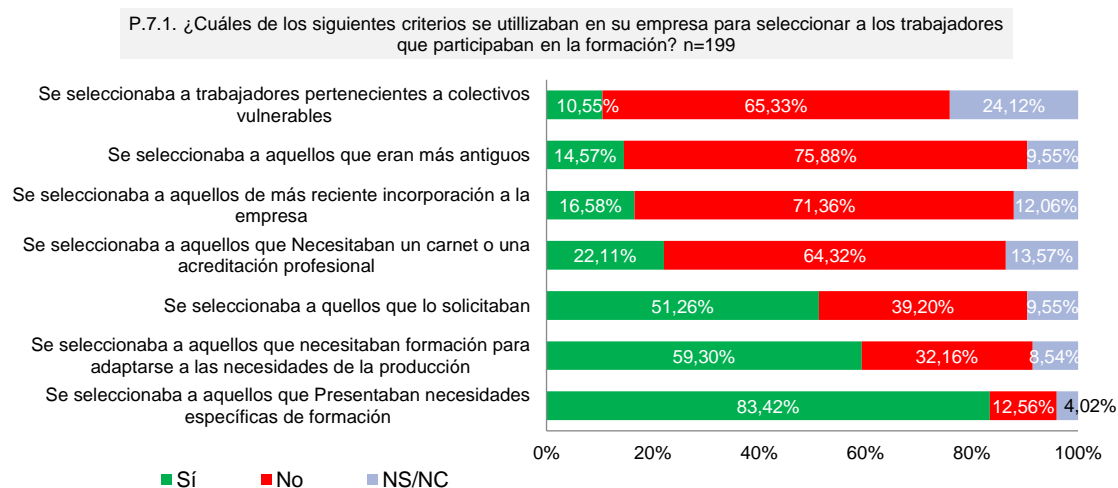


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

Otros criterios destacados por las empresas son la elección por parte de sus responsables directivos (70,98%) y la necesidad por parte del empleado de obtener un carné o acreditación profesional (63,18%).

Por otro lado, entre los trabajadores que afirman que existen criterios de selección de los participantes en la formación programada por la empresa, como ilustra el gráfico siguiente, son mayoritarios los que señalan la presencia de necesidades específicas de formación por parte de los trabajadores (83,42%); seguida de las necesidades formativas para adaptación a las necesidades de la producción (59,30%) o la mera solicitud por parte de los trabajadores (51,26%).

Gráfico 75. Criterios fijados por las empresas formadoras para seleccionar trabajadores que acuden a la formación.

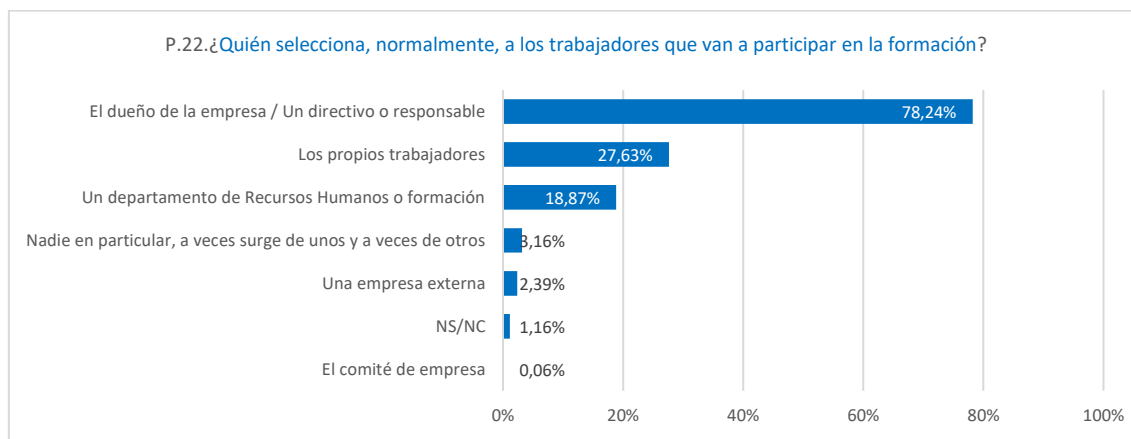


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020.

Este cuadro de criterios priorizados por los propios trabajadores en la encuesta apuntaría en principio a un acceso igualitario en oportunidades.

En cuanto a quién selecciona a los empleados para su participación en la formación, para las empresas encuestadas en la mayoría de los casos (78,24%) es el dueño de la empresa o un directivo o responsable. Solo un 18,87% declara que lo realiza un departamento de recursos humanos o formación. Esta realidad difiere por tamaños de empresa. De hecho, esta última opción se produce en el 70,8% de las empresas de más de 250 trabajadores, y apenas en un 11,4% en las que tienen menos de 9. La opción de que estos procesos de selección de participantes en la formación los realicen los propios trabajadores fue señalada por el 27,51% de las empresas. Aparecen como categorías residuales la selección a través de una empresa externa y, más aún, la llevada a cabo por un comité de empresa.

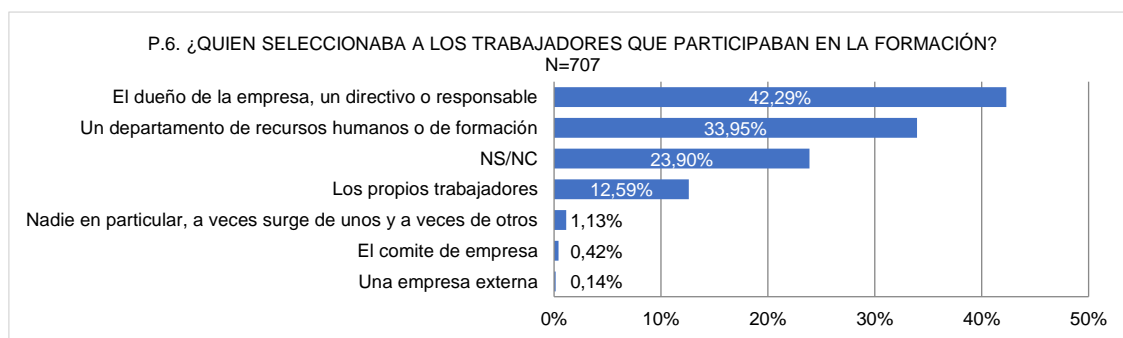
Gráfico 76. Responsables de la selección de los trabajadores que participan en la formación, según las empresas.



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

Quando se pregunta a los trabajadores por la selección de los participantes en la formación, aunque las decisiones son internas a la empresa para 9 de cada 10 encuestados (89,2%), la mayoría afirma que es una decisión del dueño, un directivo o un responsable (42,29%), seguido por el departamento de recursos humanos (33,95%), y de los propios trabajadores (12,59%). Tan solo el 0,14% afirma que es una empresa externa.

Gráfico 77. Responsables de la selección de los trabajadores que participan en la formación, según los trabajadores participantes en la formación.



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020.

3.4.2. El acceso de los trabajadores de colectivos más desfavorecidos

¿De qué forma acceden los colectivos vulnerables a la formación programada por las empresas? ¿Qué elementos favorecen o limitan su participación?

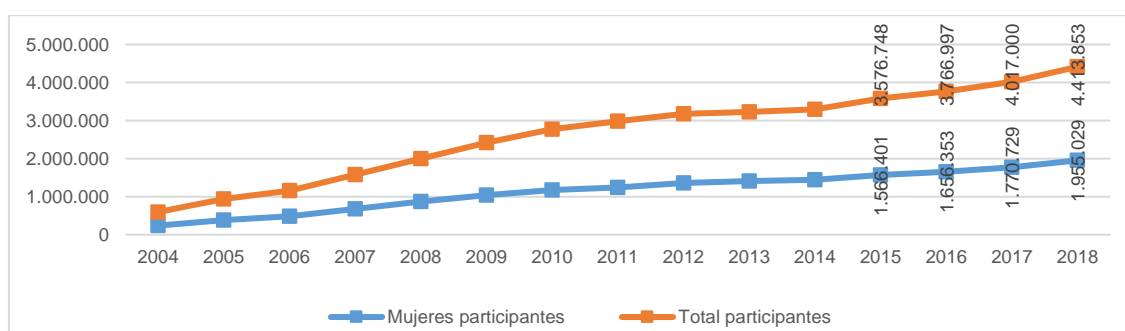
La participación de la mujer continúa creciendo en 2017 y 2018, llegando a contabilizarse en este último año 1.955.029 mujeres, lo que significa que en estos dos años el crecimiento en términos absolutos ha sido de 300.000 aproximadamente, llegando a suponer el 44,29% de los participantes, el valor más alto registrado en toda la serie temporal (desde el 40,14% anotado en 2004 y acumulando crecimientos sostenidos desde 2011).

Tabla 30. Evolución de las participantes en la formación programada por las empresas, 2004-2018.

Año	Mujeres participantes	Total participantes	% de mujeres participantes
2004	239.446	596.506	40,14%
2005	379.706	936.849	40,53%
2006	484.287	1.156.086	41,89%
2007	679.415	1.580.809	42,98%
2008	873.055	1.997.546	43,71%
2009	1.043.208	2.421.153	43,09%
2010	1.176.194	2.771.069	42,45%
2011	1.243.313	2.986.493	41,63%
2012	1.361.131	3.176.789	42,85%
2013	1.406.883	3.224.182	43,64%
2014	1.440.388	3.291.803	43,76%
2015	1.566.401	3.576.748	43,79%
2016	1.656.353	3.766.997	43,97%
2017	1.770.729	4.017.000	44,08%
2018	1.955.029	4.413.853	44,29%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Gráfico 78. Evolución de las participantes en la formación programada por las empresas, 2004-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En cuanto a la tasa de cobertura de las participantes, se observa que esta es ligeramente inferior a la de los hombres, aunque continúa la tendencia de los últimos años de estrechamiento de la brecha. Así, en 2018, la diferencia es de 2,2 puntos porcentuales (34,62% frente a 32,39%), mientras que la tasa de cobertura global de participantes sobre la población potencialmente beneficiaria (EPA) fue del 33,59%.

Tabla 31. Evolución de la población potencialmente beneficiaria y participante y tasa de cobertura por sexo, 2016-2018.

Año	Población potencialmente beneficiaria			Participantes formados			Tasa de cobertura		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2016	12.192.800	5.606.500	6.586.300	3.766.997	1.656.353	2.110.644	30,90%	29,54%	32,05%
2017	12.686.500	5.850.900	6.835.600	4.017.000	1.770.729	2.246.271	31,66%	30,26%	32,86%
2018	13.139.500	6.036.700	7.102.800	4.413.853	1.955.029	2.458.824	33,59%	32,39%	34,62%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae, y datos del II trimestre de la EPA (INE), años 2016, 2017 y 2018.

Si se atiende al perfil de **trabajadores con baja cualificación**, su participación ha ido perdiendo representatividad en los años evaluados. Así, aunque en términos absolutos han crecido en torno a 75.000 desde 2016 (74.805), pierden 1,45 puntos en términos relativos (mientras que en 2016 suponían el 21,46% del total de participantes, en 2018 su peso fue del 20,01%), dado el mayor crecimiento del resto de participantes, que llega a los 572.051 en el mismo periodo (2016-2018).

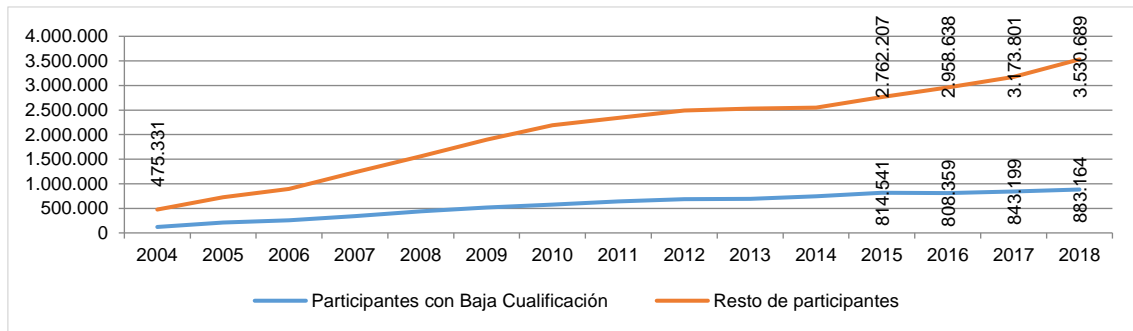
Desde el año 2004 el porcentaje de participantes de baja cualificación en esta formación se ha ubicado entre el 20,01% y el 22,79%, alcanzando en 2018 el mínimo de la serie y acumulando 3 años consecutivos de retroceso.

Tabla 32. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según nivel de cualificación, 2004-2018.

Año	Trabajador con Baja Cualificación	Total Participantes	% de participantes de baja cualificación
2004	121.175	596.506	20,31%
2005	213.552	936.849	22,79%
2006	259.451	1.156.086	22,44%
2007	344.733	1.580.809	21,81%
2008	441.174	1.997.546	22,09%
2009	520.227	2.421.153	21,49%
2010	577.915	2.771.069	20,86%
2011	643.163	2.986.493	21,54%
2012	683.931	3.176.789	21,53%
2013	695.804	3.224.182	21,58%
2014	742.946	3.291.803	22,57%
2015	814.541	3.576.748	22,77%
2016	808.359	3.766.997	21,46%
2017	843.199	4.017.000	20,99%
2018	883.164	4.413.853	20,01%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Gráfico 79. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según nivel de cualificación, 2004-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Atendiendo a la edad, se comprueba que la participación de **trabajadores mayores de 45 años** alcanza en 2018 la cifra de 1.750.926, llegando a suponer ese año casi 4 de cada 10 participantes, representando el dato más alto de toda la serie temporal y reflejando la tendencia creciente de la participación de este colectivo.

Desde el año 2007 no ha dejado de crecer la participación relativa de trabajadores mayores de 45 años, pasando del 22,31% que representaba en aquel año hasta el 39,67% anotado en 2018. De hecho, entre 2016 y 2018, el crecimiento en términos absolutos ha sido de 427.450 personas. Debe tenerse en cuenta que entre 2007 y 2018 los participantes mayores de 45 años crecieron en términos relativos muy por encima del crecimiento experimentado en el periodo por el total de participantes en esta formación.

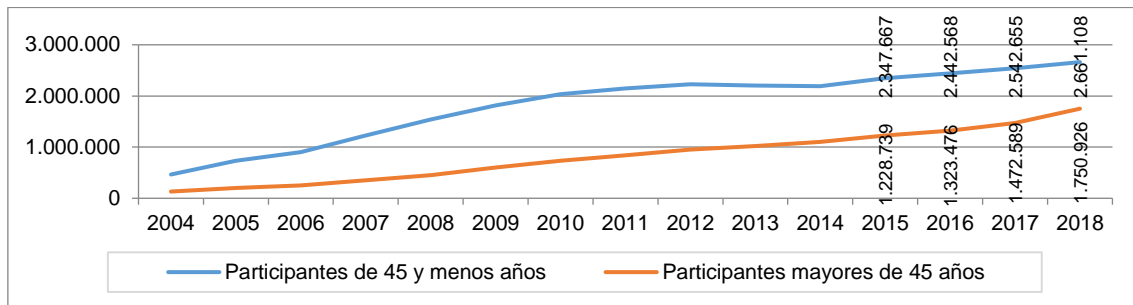
En este mayor acceso de este grupo ha influido también la propia tendencia del mercado laboral, que según la EPA anota desde 2014 crecimientos sostenidos de la población potencialmente participante, si bien en tasas también muy inferiores a las que se registran entre los participantes formados de este tramo etario.

Tabla 33. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según edad: mayores de 45 años, 2004-2018.

Año	Participantes mayores de 45 años	Total general	% de mayores de 45 años participantes
2004	131.432	596.506	22,03%
2005	203.956	936.849	21,77%
2006	252.750	1.156.086	21,86%
2007	352.607	1.580.809	22,31%
2008	453.960	1.997.546	22,73%
2009	604.483	2.421.153	24,97%
2010	734.956	2.771.069	26,52%
2011	840.302	2.986.493	28,14%
2012	950.072	3.176.789	29,91%
2013	1.022.084	3.224.182	31,70%
2014	1.099.464	3.291.803	33,40%
2015	1.228.739	3.576.748	34,35%
2016	1.323.476	3.766.997	35,13%
2017	1.472.589	4.017.000	36,66%
2018	1.750.926	4.413.853	39,67%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

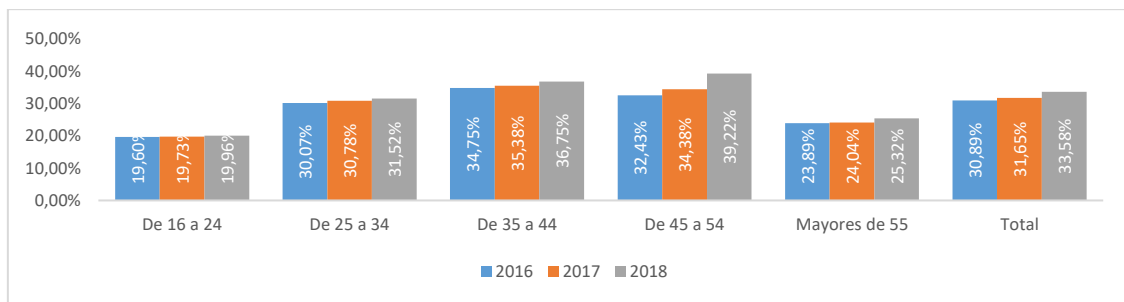
Gráfico 80. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según edad: mayores y menores de 45 años, 2004-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Finalmente, el análisis de la tasa de cobertura por tramos de edad muestra que los colectivos menos representados son los jóvenes, menores de 24 años, seguidos de los mayores de 55, ambos con tasas de cobertura inferiores a las medias anuales.

Gráfico 81. Evolución de la cobertura de los participantes en la Formación programada por las empresas, según tramos de edad, 2016-2018.



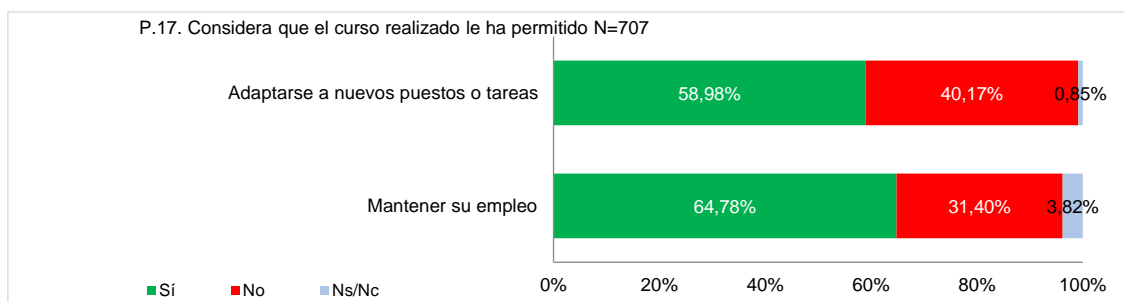
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae, y datos del II trimestre de la EPA (INE), años 2016, 2017 y 2018.

3.4.3. Valoración de la contribución de la formación a la mejora de empleabilidad y el mantenimiento del empleo

¿En qué medida la formación contribuye a la mejora de la empleabilidad y al mantenimiento del empleo de los trabajadores?

El 64,78% de los encuestados afirma que la formación ha mejorado su capacidad para mantener el empleo, bajando hasta el 58,98% la proporción de trabajadores que perciben que la formación facilita la adaptación a nuevos puestos o tareas, mejorando su empleabilidad.

Gráfico 82. Contribución de la formación a la mejora de la empleabilidad y al mantenimiento del empleo de los trabajadores.



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020.

Estos resultados de la formación están afectados por la edad del trabajador, siendo los más jóvenes en general los que aprecian mayores efectos de la formación recibida sobre el mantenimiento del empleo y sobre su capacidad de adaptarse a nuevos puestos o tareas. El impacto en el mantenimiento del empleo reúne el acuerdo del 71,43% de los más jóvenes (menores de 24 años), que son los que expresan más correlación en este sentido, seguidos de los que tienen entre 35 y 44 años (70,31%). Lo mismo ocurre con la adaptación a nuevos puestos o tareas gracias a la formación, declarado por el 75,00% de los menores de 24 años.

Si se atiende a la situación de estos jóvenes en el mercado laboral en 2018³⁷, y especialmente aquellos entre 20 y 24 años, se aprecia que presentando tasas de actividad del 52,37% (12,91% para los menores de 20 años), cercanas a las del conjunto de la población (58,18%), registran tasas de paro del 30,97% que duplican las de aquellos (51,64% para los menores de 20 años). Estas menores probabilidades de acceder a un empleo ilustran la importancia que otorgan a los efectos que provoca la formación programada en su adaptabilidad a nuevos puestos y tareas y en el mantenimiento mismo del puesto de trabajo. Esta percepción se acrecienta si se tiene en cuenta que, como se ha visto en el epígrafe anterior, son los jóvenes menores de 24 años el colectivo que presenta menor cobertura poblacional entre los participantes de esta formación (inferior al 20%), poniendo de relieve que pueden estar enfrentando dificultades añadidas para acceder a estos cursos. En definitiva, siendo los que tienen menos probabilidades de acceder a un empleo son también los trabajadores que tienen menos probabilidades de acceder a estas oportunidades formativas, motivos que influyen en que quienes logran participar valoren en mayor grado sus efectos en términos de empleabilidad.

3.5. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las TIC, promoviendo la disminución de la brecha digital y garantizando su accesibilidad

¿Contribuye la formación a la reducción de la brecha digital?, ¿en qué empresas, sectores y colectivos?

El constante desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación constituye un reto de primera magnitud. A los trabajadores les exige actualizar de manera continua sus conocimientos y desarrollar sus competencias para el manejo de las nuevas herramientas digitales. Y a las empresas les plantea no sólo una necesidad de adaptación, sino que las sitúa ante el reto de internalizar las oportunidades y ventajas que ofrecen las TIC. El ritmo de actualización y adaptación que exige la celeridad de los cambios tecnológicos sitúa a los trabajadores y a las empresas ante el riesgo de la brecha digital, como indicador de las posibles barreras de accesibilidad que para ellos pueden presentar estas nuevas tecnologías y los nuevos procesos de digitalización.

Son muchas las alternativas con las que cuentan las empresas para atender estas necesidades a través de la formación, desde realizar acciones formativas específicas en el ámbito de las TIC, u ofrecer módulos formativos aislados o transversales dentro de otros contenidos formativos generales, hasta integrar plenamente estas exigencias tecnológicas y digitales en sus programas formativos más allá de un módulo transversal. No todas estas estrategias son igualmente apreciables desde el punto de vista estadístico, siendo esto más visible cuando se trata de acciones que por su contenido formativo (familia o área profesional) se ubican claramente en el campo de las TIC y de lucha contra la brecha digital; y quedando invisible cuando se integran plenamente contenidos formativos y conocimientos digitales requeridos.

³⁷ Datos de la EPA del II Trimestre de 2018 (INE).

Para hacer un **balance de la formación específica realizada para desarrollar competencias digitales** desde la Formación programada por las empresas puede utilizarse el análisis de la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC). Esta familia profesional constituye un marcador estadístico interesante para conocer en qué medida las iniciativas están contribuyendo a acercar a los trabajadores las ventajas de las TIC, combatiendo la brecha digital. Y, dentro de esta familia profesional, destacan las áreas profesionales Sistemas y telemática (IFCT), Desarrollo (IFCD) y Comunicaciones (IFCM).

En la tabla siguiente se relacionan las especialidades contempladas en cada una de las tres áreas de la familia profesional Informática y comunicaciones, indicando para cada una de ellas el número de acciones y grupos formativos realizados, el número de participantes formados y las horas de formación recibidas por los participantes formados.

En los años 2017 y 2018 se realizaron en total 74.036 acciones formativas dentro de la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) que contaron con 120.457 grupos formativos en los que se registraron 584.268 participantes formados.

Tabla 34. Familia profesional Informática y sistemas (IFC) según áreas profesionales y contenidos: acciones y grupos formativos, participantes, horas y promedio de horas, 2017 y 2018.

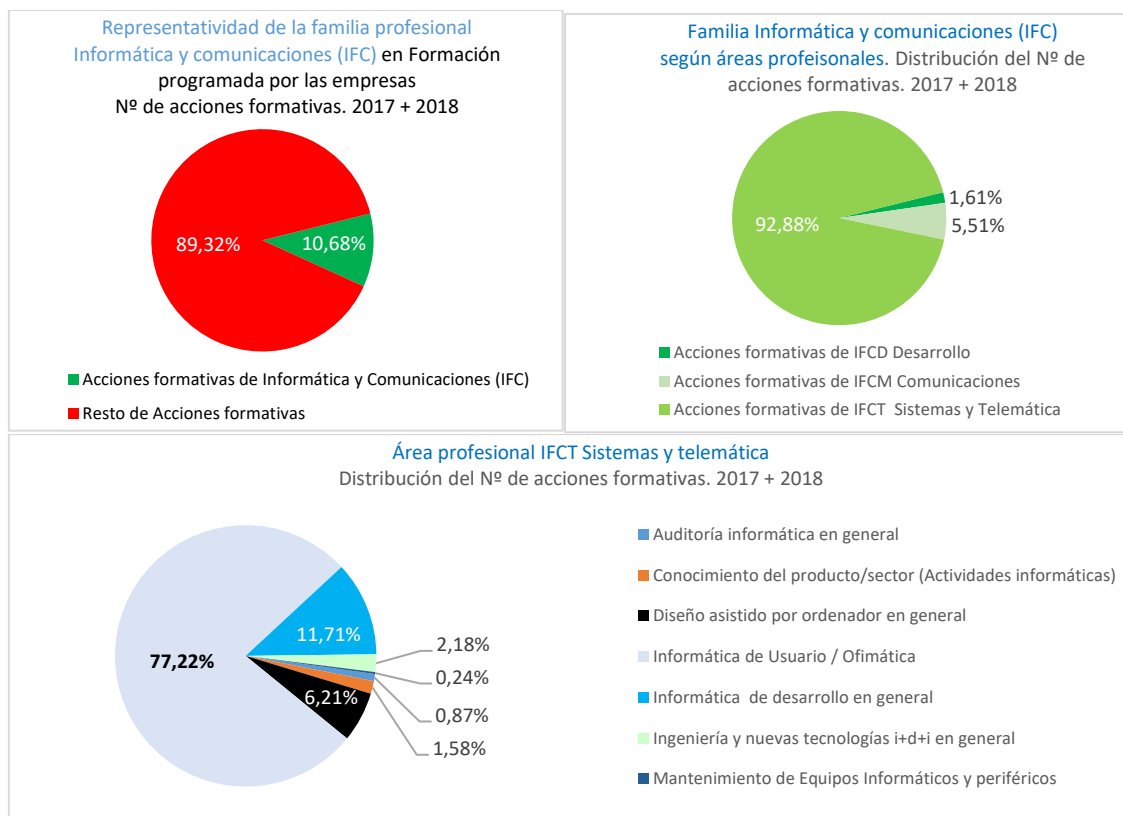
Código	FAMILIA INFORMÁTICA Y SISTEMAS IFC. ÁREAS PROFESIONALES ESPECIALIDADES	ACCIONES con Grupo Realizado		GRUPOS Formativos Realizados		PARTICIPANTES Formados		HORAS Participantes Formados		HORAS PROMEDIO Realizadas	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
IFCD.	ÁREA PROFESIONAL DESARROLLO	529	663	713	798	4.544	4.875	89.046	89.081	19,60	18,27
066-00	Gestión de proyectos informáticos en general	529	663	713	798	4.544	4.875	89.046	89.081	19,60	18,27
IFCM	ÁREA PROFESIONAL COMUNICACIONES IFCM	2.426	1.652	7.438	4.406	53.999	43.654	592.225	487.858	10,97	11,18
168-00	Telecomunicaciones no informáticas en general	1.936	1.171	6.423	3.718	43.151	40.483	448.359	424.084	10,39	10,48
031-00	Comunicaciones Informáticas en general	482	457	1.001	645	10.786	2.780	143.410	55.415	13,30	19,93
034/35	Conocimiento del producto/sector: Correos y telecomunicaciones [034-43; 035-43]	8	24	14	43	62	391	456	8.359	7,35	21,38
IFCT	ÁREA PROFESIONAL SISTEMAS Y TELEMÁTICA	35.554	33.212	53.834	53.268	229.023	248.173	5.045.330	5.152.081	22,03	20,76
087	Informática de Usuario / Ofimática	27.454	25.644	42.253	41.419	171.776	177.800	3.704.333	3.698.065	21,56	20,80
088-00	Informática de desarrollo en general	4.283	3.769	5.974	5.632	36.971	38.074	772.496	789.210	20,89	20,73
039-00	Diseño asistido por ordenador en general	2.294	1.974	2.949	2.520	8.230	6.972	286.617	248.463	34,83	35,64
089-00	Ingeniería y nuevas tecnologías I+D+i en general	747	753	840	1.034	4.447	7.069	94.120	129.242	21,16	18,28
034/35	Conocimiento del producto/sector (Actividades informáticas) (034-49 / 035-49)	533	552	1.134	1.682	5.904	15.990	123.212	182.399	20,87	11,41
014-00	Auditoría informática en general	147	454	544	894	1.145	1.930	53.145	97.787	46,41	50,67
104-03	Mantenimiento de Equipos Informáticos y periféricos	96	66	140	87	550	338	11.407	6.915	20,74	20,46
	Total (Familia Informática y sistemas)	38.509	35.527	61.985	58.472	287.566	296.702	5.726.601	5.729.020	19,91	19,31
IFC	Total (Familia IFC) 2017 + 2018	74.036		120.457		584.268		11.455.621			
	% sobre Total Formación programada	10,68%		8,73%		6,93%		8,86%			

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

Y, en proporción sobre el conjunto de la iniciativa de Formación programada por las empresas esta formación en contenidos digitales supuso el 10,68% del total de las acciones formativas, el 8,73% de los grupos formativos realizados, el 6,93% de los participantes formados y el 8,86% de las horas recibidas por los participantes formados. Estos grupos formativos contaron en 2017 con 19,91 horas promedio por participante y en 2018 bajaron ligeramente hasta las 19,31 horas.

Una primera cuestión que llama la atención es que entre las acciones formativas de la familia Informática y comunicaciones (IFC), destacan sobremanera las del área profesional Sistemas y telemática (IFCT), pues suponen el 92,88% de todas las que contaron con grupos realizados estos dos años 2017 y 2018. Y, dentro de estas, son muy mayoritarias las que se concentran en contenidos relativos a Informática de usuario y ofimática, pues representaron el 77,22% de esta área profesional IFCT.

Gráfico 83. Acciones formativas en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) y sus áreas profesionales, 2017 y 2018



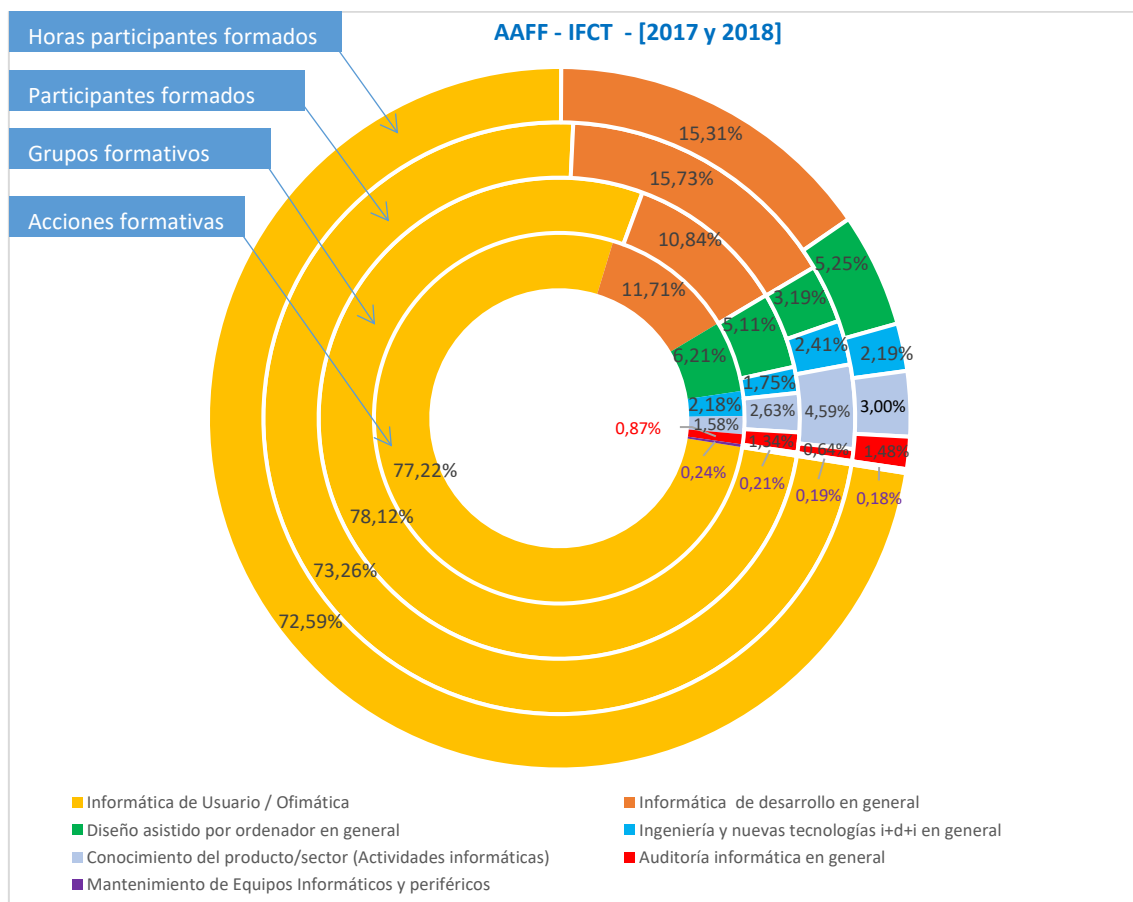
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Fueron pues estas acciones relacionadas con Informática de usuario y Ofimática la principal alternativa elegida por las empresas durante 2017 y 2018 para satisfacer sus necesidades formativas en el ámbito digital, situándose así en la cuarta posición del ranking de acciones formativas con grupo realizado en la Formación programada por las empresas en estos dos años, manteniendo el lugar que ocupaban ya en 2016 (aunque entre 2013 y 2015 fueron el 3^{er} contenido más impartido).

Y, dentro de la formación que se ofrece en el ámbito de la Informática de usuario y Ofimática, destaca aquella relacionada con el manejo de Hojas de cálculo (087-03), Ofimática en general (087-00) e Informática de desarrollo en general (088-00), que fueron, en este orden, los contenidos más demandados, concentrando algo más de la mitad de las acciones formativas con grupo realizado en los años 2017 y 2018 (50,94%). Si se añaden contenidos como Diseño asistido por ordenador en general (039-00), Tratamiento e informes de grandes almacenes de datos (087-08), Bases de datos (087-02) y Lenguajes de programación (087-00) se abarcan dos tercios del conjunto de las acciones formativas con grupos realizados en 2017 y 2018 (67,11%).

Por todo ello, el comportamiento de estas acciones en el ámbito de la Informática de usuario y Ofimática marca la pauta de la formación en competencias digitales ofrecida desde la iniciativa de Formación programada por las empresas, tanto en lo relativo a número de acciones y grupos formativos, como en cuanto a número y perfil de participantes, horas totales y promedio de horas por participante.

Gráfico 84. Formación en el área profesional Sistemas y Telemática (IFCT): horas, participantes, grupos y acciones formativas. Distribución porcentual, 2017 y 2018



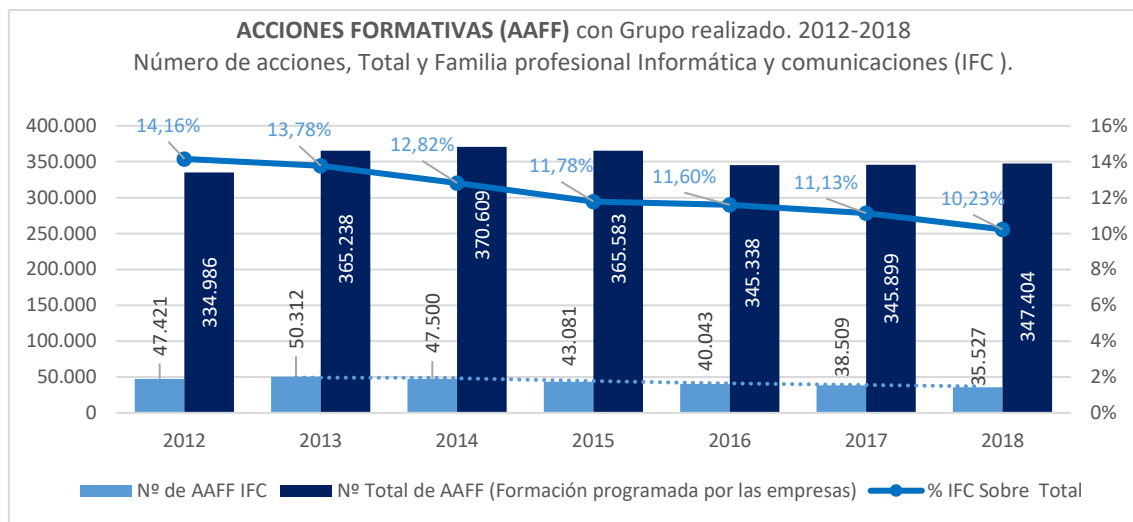
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Análisis individual de la evolución de los principales indicadores de realización.

El análisis de la evolución del número de acciones formativas realizadas (con grupo realizado), como ilustra el gráfico siguiente, muestra que esta formación en contenidos TIC ha ido perdiendo peso en el conjunto de la Formación programada por las empresas desde 2013. Si en 2012 las acciones formativas en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) representaban el 14,16% del total de las que se realizaron en la iniciativa, en 2016 suponían ya el 11,60%.

Y, en los dos años objeto de evaluación continuaron perdiendo peso relativo hasta el 10,23% del total que representan en 2018, como consecuencia tanto del menor número de acciones formativas realizadas en esta familia profesional IFC, como por el crecimiento que a partir de 2017 se registra en el dato total de acciones formativas realizadas para el conjunto de la iniciativa.

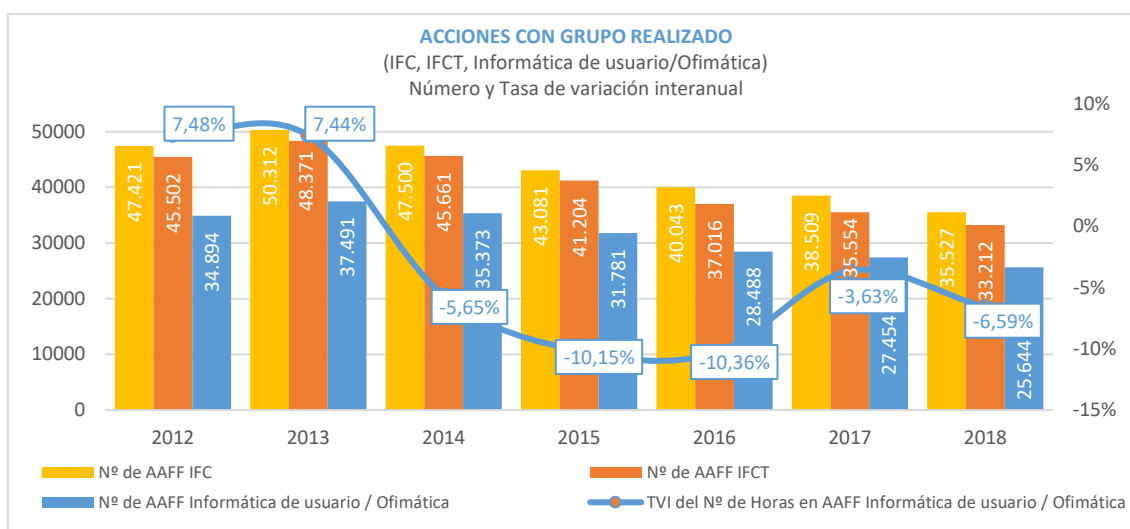
Gráfico 85. Evolución de las acciones formativas sobre Informática y Comunicaciones (IFC) respecto al total, 2012-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Para comprender esta pérdida de peso relativo de la formación en el ámbito de esta familia profesional IFC, el gráfico siguiente muestra la evolución del número de las acciones formativas, agregadas para esta familia profesional, y dentro de ella para el área profesional Sistemas y telemática (IFCT), añadiendo aquellas circunscritas específicamente a contenidos de Informática de usuario y Ofimática. Se incorpora igualmente la tasa de variación interanual de estas últimas acciones formativas, ya que este indicador explica gran parte de los cambios de esta formación en contenidos TIC.

Gráfico 86. Evolución de las acciones con grupo realizado en la familia profesional Informática y Comunicaciones, 2012-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

La caída continuada en el número acciones formativas sobre Informática y comunicaciones (familia profesional IFC) se explica, por un lado, por la reducción que desde 2013 registran aquellas sobre contenidos de Informática de usuario y Ofimática (11.847 acciones menos entre 2013 y 2018). En 2017 se suaviza la caída (-3,63%) para recuperar intensidad en 2018 (-6,59%).

Como resultado, mientras que en 2017 la caída de las acciones formativas en Informática de usuario y ofimática representaba el 67,41% de la caída total en acciones formativas de la familia profesional IFC, en 2018 representan el 60,67% de estas.

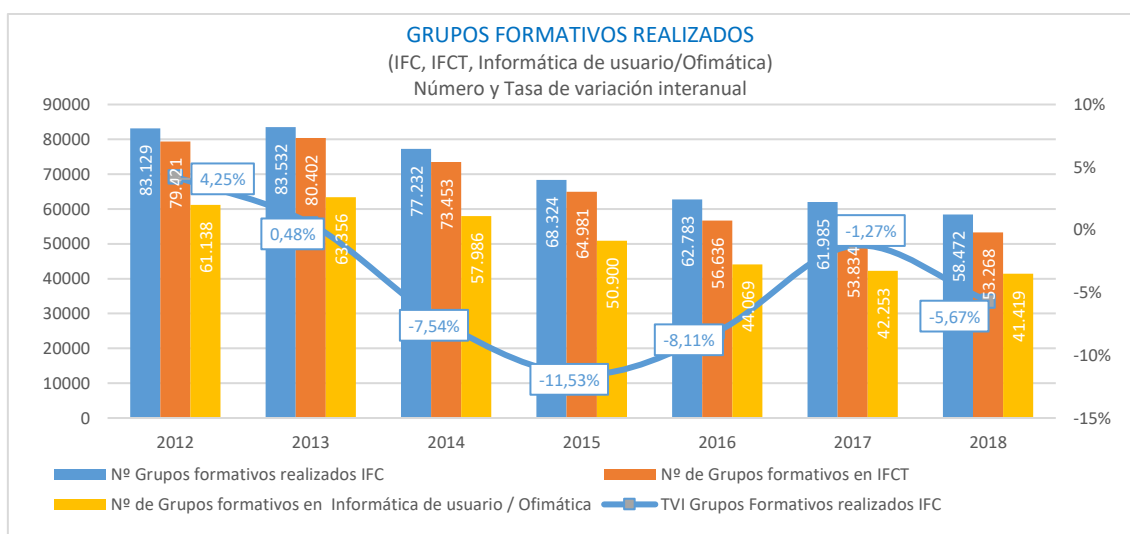
Por otro lado, la importante contracción en estas acciones formativas durante 2015 y 2016 se produjo en un contexto de caída generalizada de las mismas en el conjunto de la iniciativa, aunque de menor intensidad (-1,36% y -5,54%, respectivamente). No obstante, durante los años objeto de evaluación esta contracción de acciones en la familia IFC se produce en un cambio de contexto de la iniciativa, pues se anotaron ligeras mejorías en 2017 y 2018 (0,16% y 0,44%, respectivamente). Es decir, mientras que en estos dos últimos años de la serie se incrementan ligeramente las acciones totales, continuaron cayendo las acciones específicas en contenidos relativos a Informática de usuario y Ofimática.

Debe tenerse en cuenta que esta caída sostenida de acciones sobre Informática de usuario y Ofimática se produce en un contexto de abandono de la iniciativa por parte de las microempresas, pudiendo apreciarse una correlación entre ambas series.

La evolución de los grupos formativos ofrece una lectura muy similar a la que ha mostrado el análisis de las acciones formativas. También la Informática de usuario y Ofimática ocupa los primeros puestos del ranking de grupos formativos realizados en el conjunto de la iniciativa. Asimismo, los contenidos formativos dentro de la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) registran un descenso ininterrumpido desde 2014, con una caída muy importante en 2015 (-11,53%), que coincide con una notable contracción de los grupos formativos en Informática de usuario y ofimática (-12,22%). En 2017 esta caída se modera (-1,27%) y se intensifica en 2018 (-5,67%).

El análisis de los grupos formativos ratifica la pérdida de peso relativo de este tipo de formación en el conjunto de la iniciativa de Formación programada por las empresas (9,15% en 2017 y 8,33% en 2018; cuando en 2013 representaban el 11,92%).

Gráfico 87. Evolución de los grupos formativos realizados en la familia profesional Informática y Comunicaciones, 2012-2018



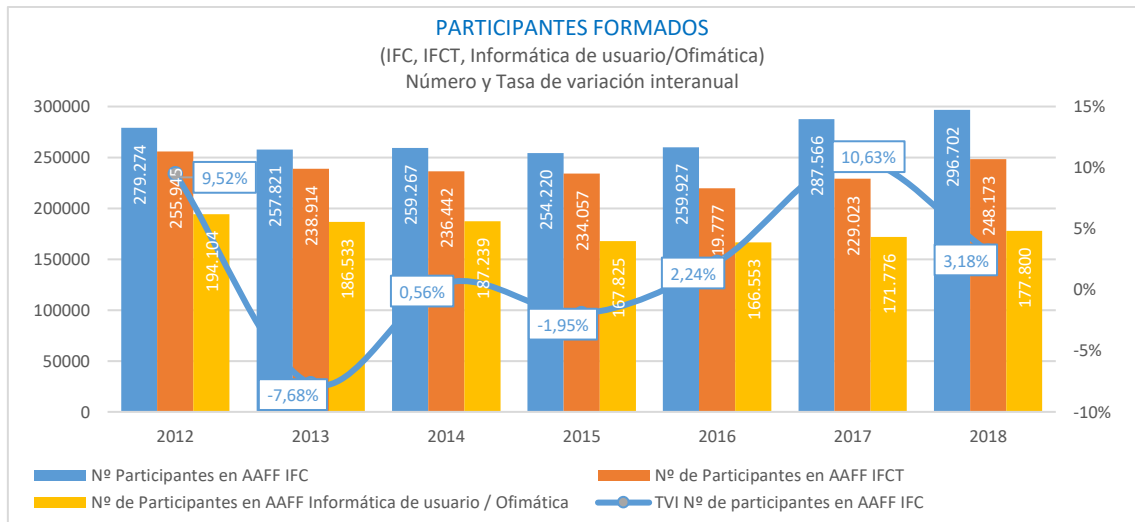
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Esta pérdida de peso relativo se debe tanto a la ya comentada que registran los grupos realizados en este contenido como a que el número total de grupos formativos realizados en la iniciativa se mantuvo más o menos constante, recuperándose en los dos últimos años sujetos a evaluación.

Si se atiende a la **evolución del número de participantes formados** en la familia profesional IFC, presenta un comportamiento muy diferente al que siguen las acciones y los grupos formativos. Los participantes formados, tras su notable contracción en 2012 y sus altibajos entre 2014 y 2015, recuperan la senda de crecimiento en 2016 (2,24%). Será en 2017 cuando los participantes formados en contenidos de la familia profesional Informática y comunicaciones registren el mayor incremento del último lustro, con un crecimiento del 10,63%, si bien en 2018 continuaron su crecimiento, pero ya con una menor tasa de variación (3,18%).

El análisis de este notable crecimiento de participantes en la familia profesional IFC muestra que aquellos formados en Informática de usuario y ofimática sufrieron una importante caída en 2015 y 2016, que comenzó a recuperarse en 2017 y 2018 con 171.776 y 177.800 participantes formados respectivamente, aunque con una diferencia todavía importante respecto a las cifras registradas en los años previos a 2015.

Gráfico 88. Evolución de los participantes formados en la familia profesional Informática y Comunicaciones, 2012-2018

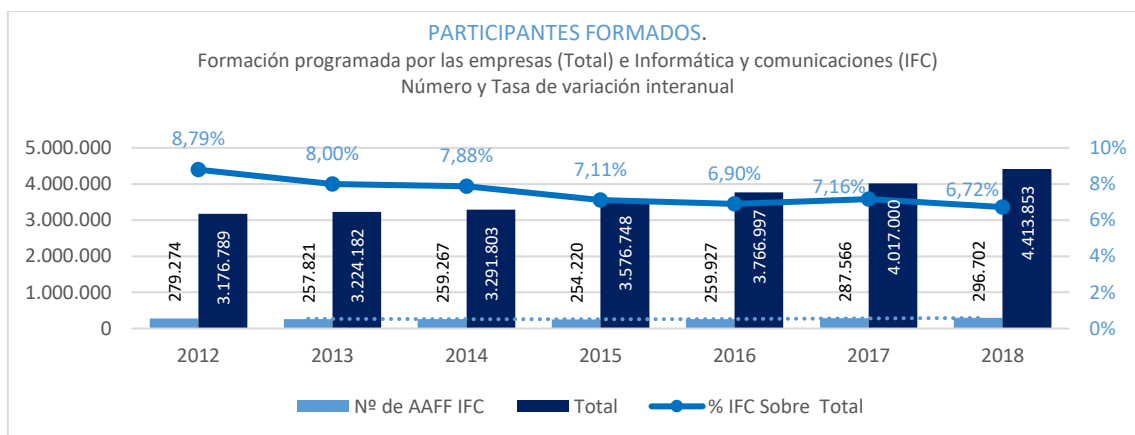


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Paradójicamente, pese a esta recuperación, los participantes que se han formado en estos contenidos tecnológicos han ido perdiendo peso relativo en toda la serie debido al incremento sostenido de los participantes totales (Formación programada por las empresas en su conjunto), que llegan a 4.413.853 en 2018. De esta forma, los participantes formados en Informática de usuario y Ofimática durante el año 2018 llegan a descender a la sexta posición del ranking de contenidos formativos con mayor número de participantes (177.800 participantes), representando el 4,03% del total de la iniciativa.

El crecimiento de participantes formados en contenidos de la familia profesional IFC se explica en parte por el cambio que registran otras acciones fuera del área profesional Sistemas y telemática (IFCT) que tradicionalmente protagonizaban la evolución de la formación en contenidos TIC. Y, aunque en 2017 y 2018 continúan siendo las principales y también anotan crecimientos de participantes, estos son muchos más modestos que los que se producen en la familia profesional IFC en su conjunto.

Gráfico 89. Evolución de los participantes formados en Informática y Comunicaciones (IFC) respecto al total, 2012-2018

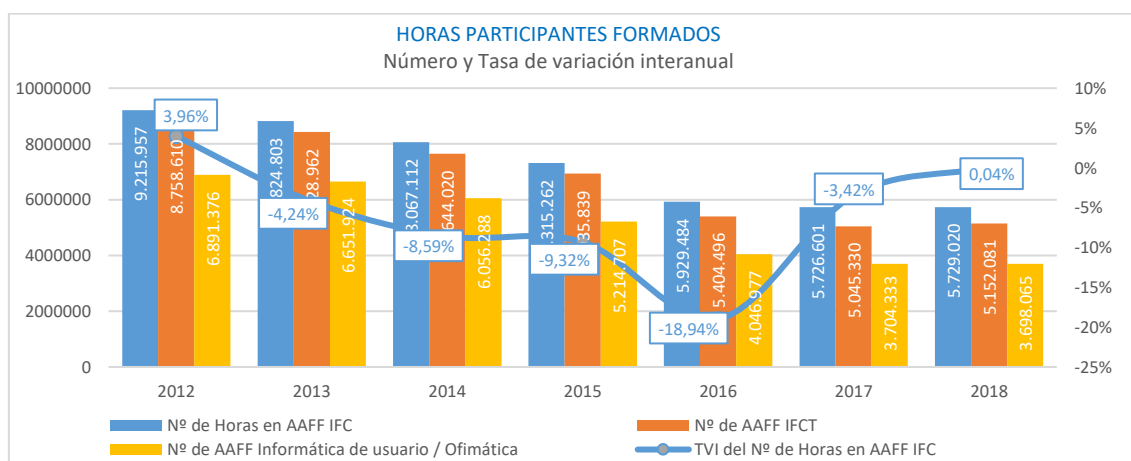


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En este sentido, en 2017 destaca el importante crecimiento que registran los contenidos formativos del área profesional Comunicaciones (IFCM), pues concentra los contenidos formativos que anotan mayores tasas de variación interanual en 2017. Son los contenidos en Telecomunicaciones no informáticas en general (168-00) los que registran el mayor crecimiento de participantes (43.151 participantes en 2017; 15.118 más que en 2016), con una tasa de variación interanual del 67,35%. También destaca en esta área profesional IFCM, aunque en menor medida, el incremento de participantes en 2017 que se producen en contenidos formativos de Comunicaciones informáticas en general (10.786 participantes en 2017; 4.341 más que en 2016). No obstante, en 2018 estos mismos contenidos anotan una importante contracción, sobre todo los de Comunicaciones informáticas en general (-74,23%), pues los de Telecomunicaciones no informáticas en general registran una menor pérdida de participantes (-6,18%).

Si se atiende a la evolución del número de horas de formación realizadas por los participantes formados en competencias digitales (Familia profesional IFC), se observa que presenta un comportamiento similar al que anotan las acciones y grupos formativos, reflejando también un descenso continuado desde 2013, fruto de la caída que desde entonces experimentan las horas de formación en Informática de usuario y Ofimática, atenuadas sólo en los dos años objeto de evaluación.

Gráfico 90. Evolución de las horas de formación impartidas a participantes en la familia profesional Informática y Comunicaciones, 2012-2018



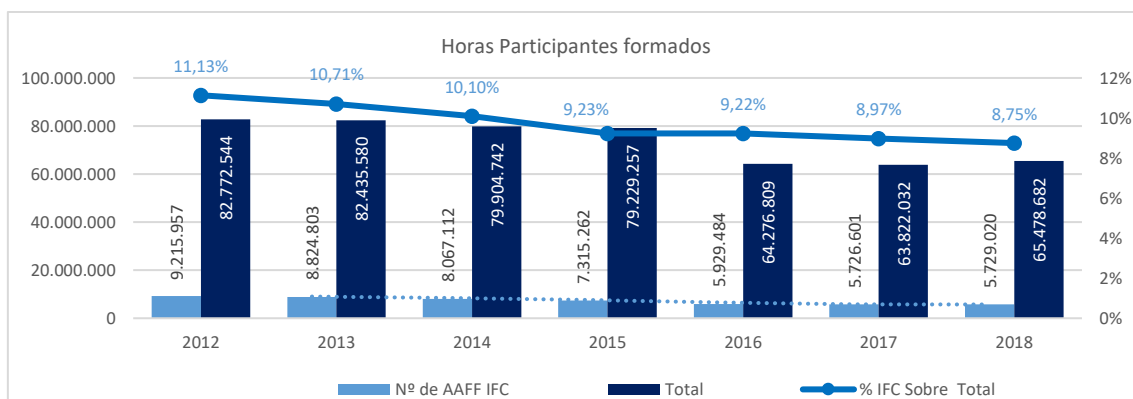
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Las horas de formación en la familia profesional Informática y Comunicaciones (IFC) registraban entre 2013 y 2016 tasas de variación interanual negativas, cada año mayores que el anterior, siguiendo la tendencia de las horas de formación en general en la iniciativa, aunque en este caso la caída presenta mayor intensidad.

En 2016 las horas de formación en la Familia IFC anotan su mayor caída desde 2013 (-18,94%). Este descenso en horas de formación para esta familia profesional (IFC) llega hasta el año 2017, ejercicio en el que anota una contracción más moderada (-3,42%); pues en 2018 registra un ligero incremento (0,04%), que supone la primera variación interanual positiva desde 2012.

Como resultado de esta evolución, la formación en Informática de usuario e informática también ha perdido peso relativo en el total de horas en la iniciativa, pasando de representar el 8,33% de horas totales en 2012 al 5,80% en 2017 y al 5,65% en 2018. Y, el efecto en la formación en el ámbito de la familia profesional IFC se traduce en el paso del 11,13% que representaban en 2012 respecto del total de horas de participantes formados en la iniciativa de Formación programada por las empresas, al 8,75% que llegan a representar en 2018.

Gráfico 91. Evolución de las horas de formación realizadas en Informática y Comunicaciones (IFC) respecto al total, 2012-2018

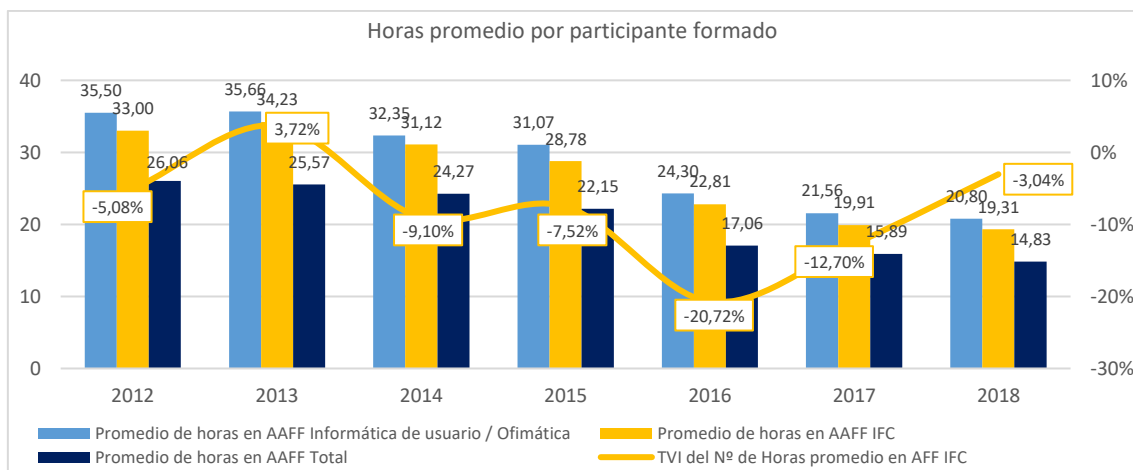


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

La evolución de las horas promedio por participante formado en el ámbito de la familia profesional IFC muestra una tendencia decreciente, empujada tanto por la caída sostenida del total de horas como por el incremento de los participantes formados. En el caso de la formación en Informática de usuario y Ofimática, tras el pico alcanzado en 2013 con 35,66 horas promedio por participante formado, no ha dejado de caer hasta las 20,80 horas por participante formado registradas en 2018.

Esta caída de horas promedio por participante en estos años también se ha producido en el conjunto de la iniciativa de Formación programada por las empresas, donde a lo largo de la serie se registran horas promedio por participante inferiores a las que se anotan en la formación específica en Informática de usuario y Ofimática. Esta brecha se ha ido reduciendo desde 2012, acortándose sobre todo en los años 2017 y 2018 (5,68 y 5,96 horas de diferencia respectivamente; cuando en 2012 alcanzaba las 9,44 horas de diferencia entre ambos promedios).

Gráfico 92. Evolución del promedio de horas por participante formado en la familia profesional Informática y Comunicaciones, 2012-2018

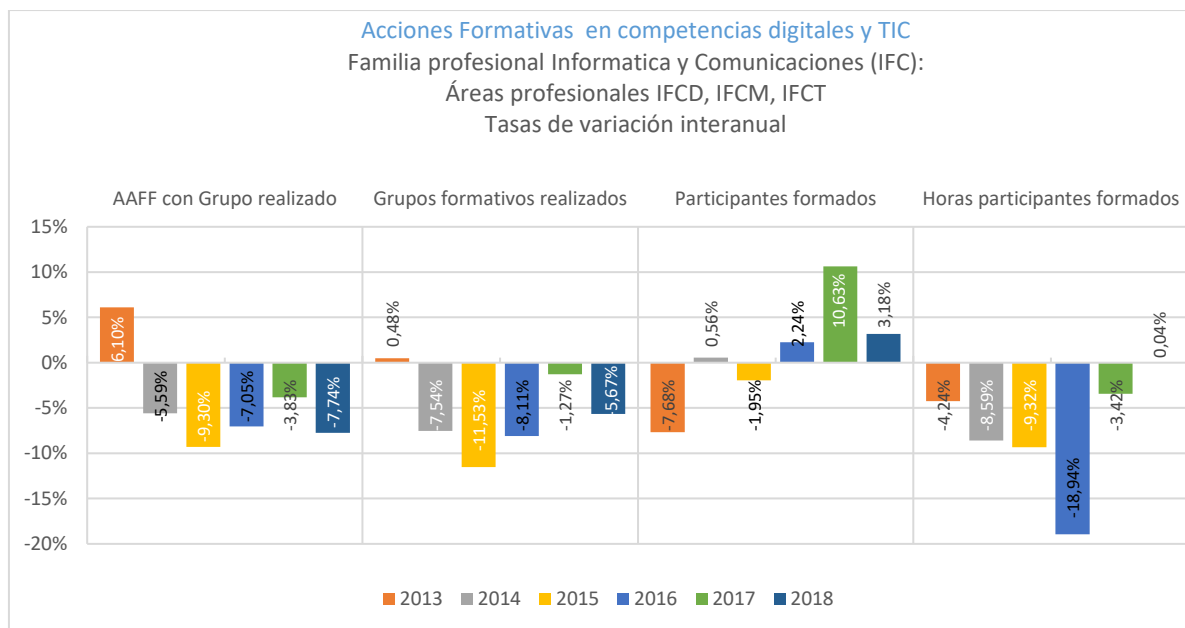


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Análisis comparado de la evolución de los principales indicadores de realización.

El análisis comparado de los principales indicadores disponibles sobre la evolución de esta formación en competencias digitales permite apreciar cómo a partir de 2014 aparece un comportamiento relativamente homogéneo en el que se van reduciendo el número de acciones y grupos formativos y comienza a incrementarse el número de participantes (con la excepción de 2015 que cayeron un 1,95%) y además, la contracción del número de horas totales recibidas por los participantes formados es mucho mayor (desde 2013 a 2016).

Gráfico 93. Evolución de formación en la familia profesional Informática y Comunicaciones: acciones, grupos formativos, participantes y horas. Tasas de variación interanual, 2012-2018

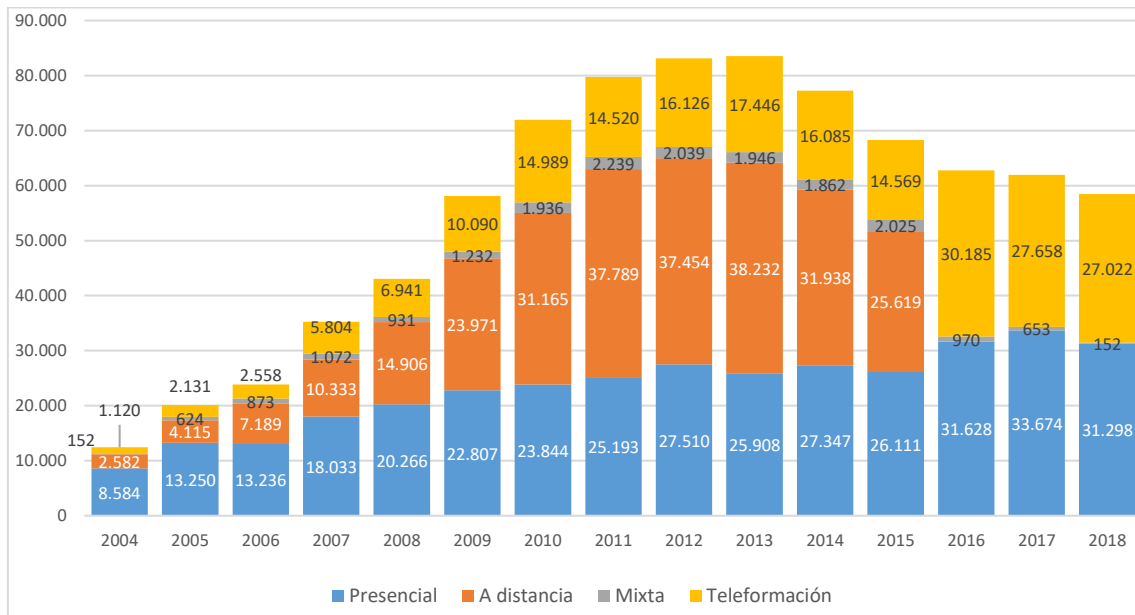


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Es en el año 2017 cuando se aprecia un cambio en esta tendencia, pues las horas caen ligeramente menos que las acciones formativas, y los participantes formados experimentan un notable crecimiento (10,63%). En 2018 vuelve a intensificarse la caída de acciones y grupos formativos, y el crecimiento de participantes se modera (3,18%), manteniéndose prácticamente el número de horas de participantes formados (0,04%).

Si se atiende a la modalidad de impartición de la formación, la desaparición en 2015 de la modalidad A distancia generó en 2016 un importante trasvase de acciones, grupos y participantes de la familia profesional IFC hacia las modalidades Teleformación y Presencial, sobre todo a esta última.

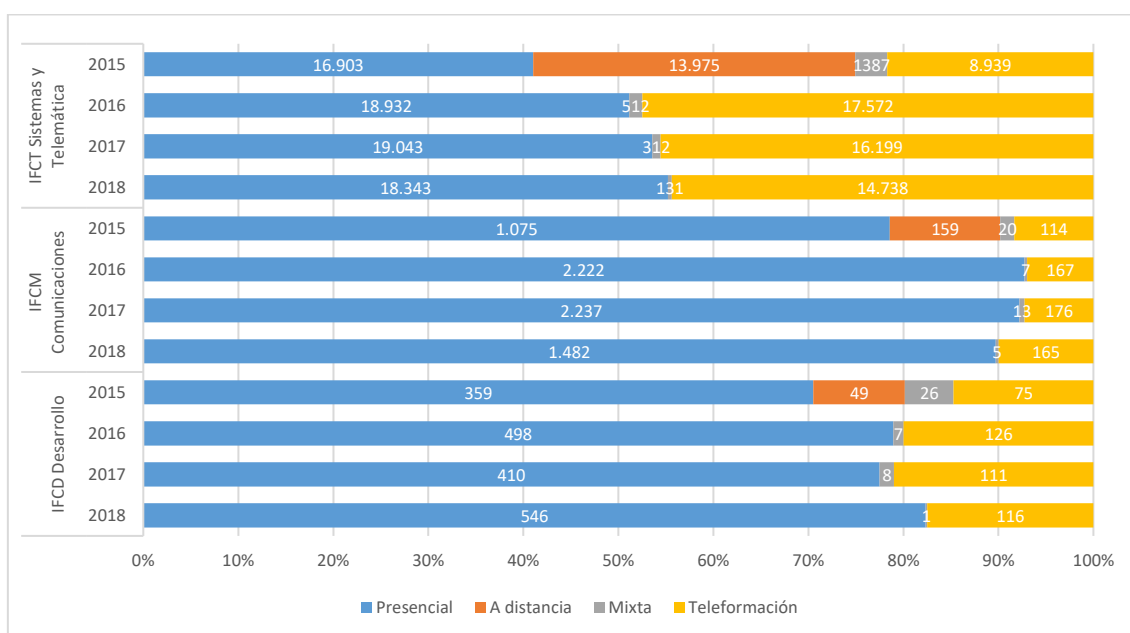
Gráfico 94. Evolución de los grupos formativos realizados en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición, 2004-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Como ilustra el gráfico siguiente, la importancia que adquirieron las acciones formativas del área profesional IFCT bajo la modalidad A distancia (especialmente las relativas a Informática de usuario y Ofimática), sobre todo entre 2010 y 2015, explica la importante incidencia que tuvo el cambio normativo sobre esta formación, si bien ya desde 2013 había comenzado una importante contracción de esta.

Gráfico 95. Evolución de las acciones formativas con grupo realizado en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición, 2015-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Para facilitar el análisis de la formación en contenidos digitales en el marco de la familia IFC, la tabla siguiente sintetiza los principales indicadores en términos de participantes, acciones y grupos formativos (número), desagregados según modalidad de impartición entre 2015 y 2018, reflejando el número, la tasa de variación y el peso relativo en la modalidad de impartición

Tabla 35. Evolución de la formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición: participantes, acciones y grupos formativos [Número (N.º), Tasa de variación interanual (TVI) y Peso relativo (%)], 2015-2018

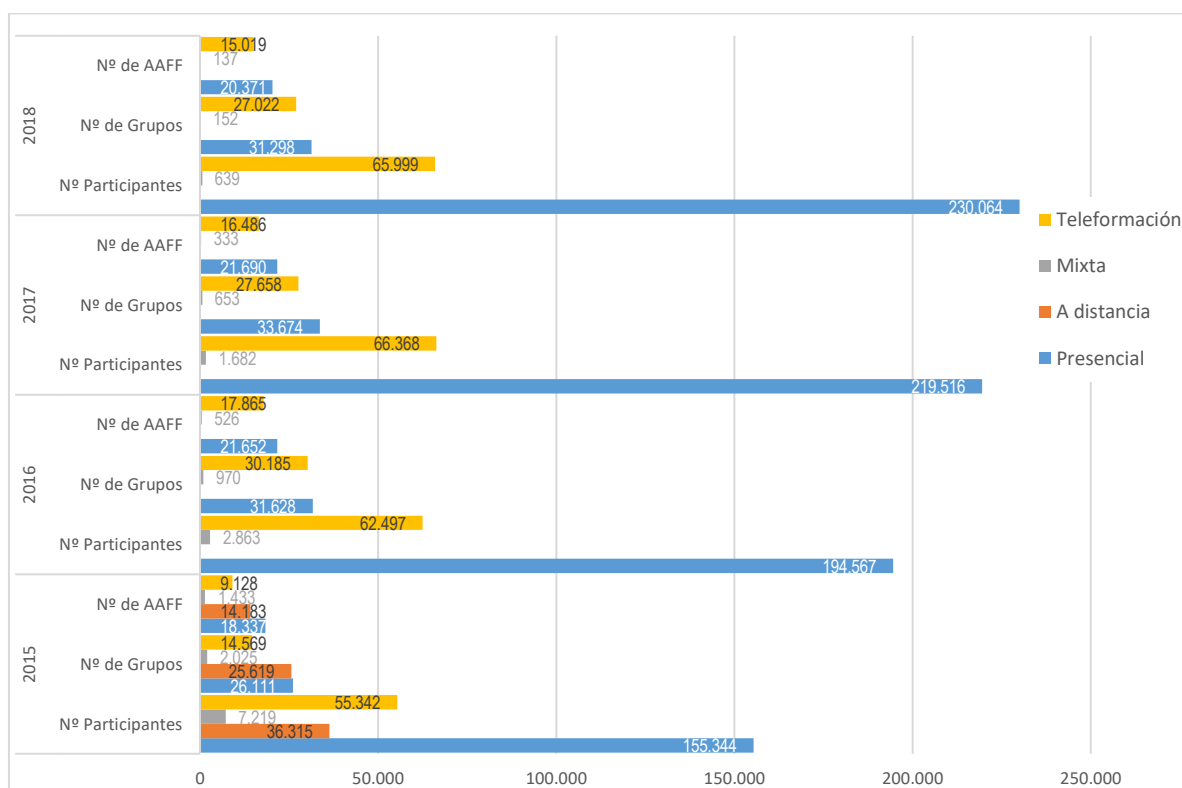
		Presencial			A distancia			Mixta			Teleformación		
		N.º	TVI	%	N.º	TVI	%	N.º	TVI	%	N.º	TVI	%
2018	N.º Participantes	230.064	4,81%	77,54%	0	0	0,00%	639	-62,01%	0,22%	65.999	-0,56%	22,24%
	N.º de Grupos	31.298	-7,06%	53,53%	0	0	0,00%	152	-76,72%	0,26%	27.022	-2,30%	46,21%
	N.º de AAFF	20.371	-6,08%	57,34%	0	0	0,00%	137	-58,86%	0,39%	15.019	-8,90%	42,27%
2017	N.º Participantes	219.516	12,82%	76,34%	0	0	0,00%	1.682	-41,25%	0,58%	66.368	6,19%	23,08%
	N.º de Grupos	33.674	6,47%	54,33%	0	0	0,00%	653	-32,68%	1,05%	27.658	-8,37%	44,62%
	N.º de AAFF	21.690	0,18%	56,32%	0	0	0,00%	333	-36,69%	0,86%	16.486	-7,72%	42,81%
2016	N.º Participantes	194.567	25,25%	76,53%	0	0	0,00%	2.863	-60,34%	1,13%	62.497	12,93%	24,58%
	N.º de Grupos	31.628	21,13%	50,38%	0	0	0,00%	970	-52,10%	1,55%	30.185	107,19%	48,08%
	N.º de AAFF	21.652	18,08%	54,07%	0	0	0,00%	526	-63,29%	1,31%	17.865	95,72%	44,61%
2015	N.º Participantes	155.344	-	61,11%	36.315	-	14,28%	7.219	-	2,84%	55.342	-	21,77%
	N.º de Grupos	26.111	-	38,22%	25.619	-	37,50%	2.025	-	2,96%	14.569	-	21,32%
	N.º de AAFF	18.337	-	42,56%	14.183	-	32,92%	1.433	-	3,33%	9.128	-	21,19%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Si se atiende a la formación en esta familia profesional IFC en modalidad Presencial, se aprecia que durante el año 2017 continuó registrando incrementos en el número de acciones (0,18%), grupos formativos (6,47%) y sobre todo en participantes formados (12,82%). Y, en 2018, cambia la tendencia, anotando este año una reducción en el número total de acciones (-6,08%) y grupos formativos (-7,06%), manteniendo, no obstante, el crecimiento de participantes formados (4,81%).

Como resultado de esta evolución, en los dos años objeto de evaluación la modalidad Presencial ha ganado cuota en participantes formados, acciones y grupos formativos realizados, que en 2018 representaban el 77,54%, 53,53% y 57,34% respectivamente.

Gráfico 96. Evolución de la formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición: participantes, acciones y grupos formativos [Número (N.º), Tasa de variación interanual (TVI) y Peso relativo (%)], 2015-2018

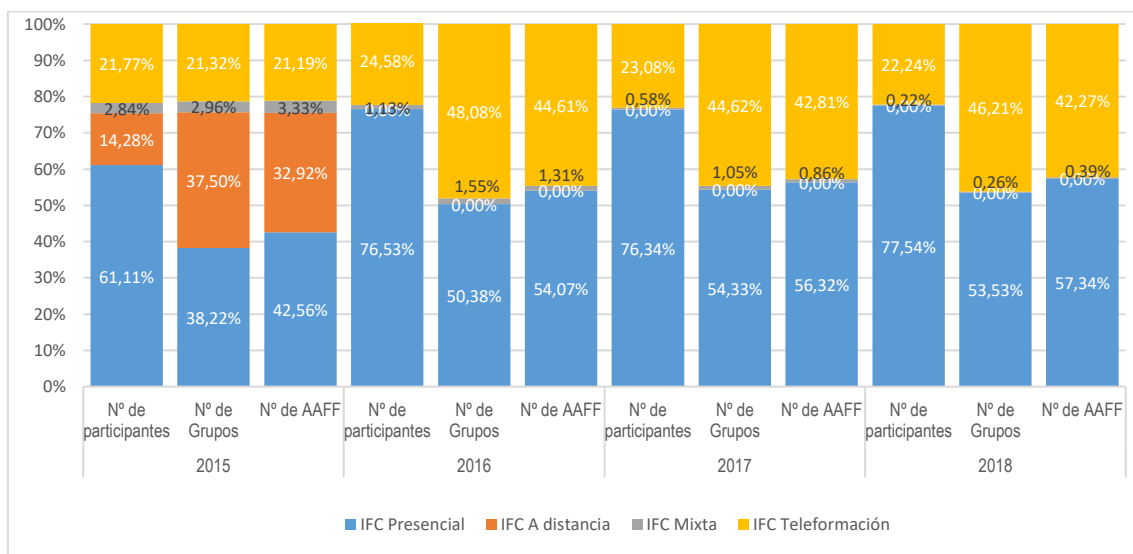


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Bajo la modalidad de Teleformación, la formación impartida en esta familia profesional IFC registra en 2017 una caída en el número de acciones (-7,72%) y grupos formativos realizados (-8,37%), manteniendo no obstante el incremento de participantes (6,19%).

Y en el 2018 mantuvo la tendencia contractiva de acciones (-8,90%) y grupos formativos (-2,30%), pero anotando esta vez una ligera pérdida de participantes formados (-0,56%). Como resultado de esta evolución, en los dos años objeto de evaluación, la modalidad de impartición Teleformación pierde peso relativo en el total de participantes formados y en los grupos formativos realizados bajo esta familia profesional IFC.

Gráfico 97. Peso relativo de la formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición: participantes, acciones y grupos formativos. Porcentaje sobre el total, 2015-2018



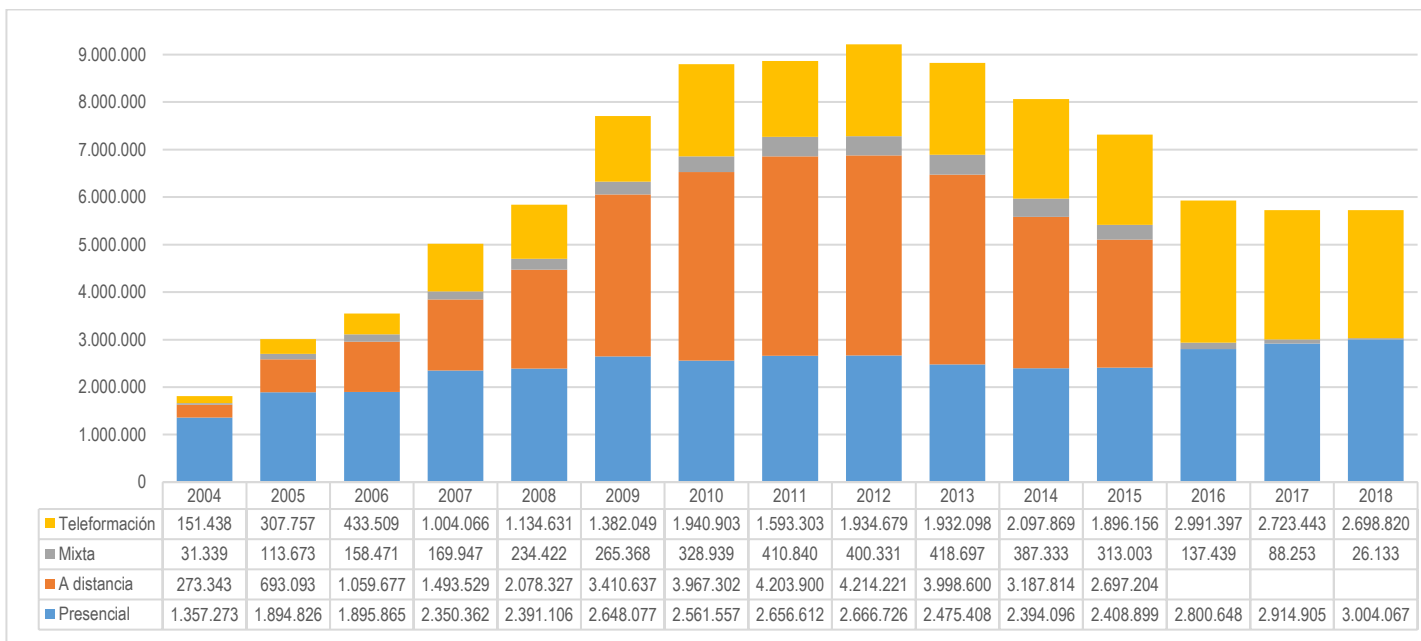
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Así, en 2018 se imparten en modalidad de Teleformación el 46,21% de los grupos formativos de esta familia profesional IFC, si bien los participantes formados en ellos alcanzaron al 22,24% del total. La explicación de esta notable diferencia en la representatividad de grupos formativos y participantes formados se debe a que son precisamente las acciones formativas que reúnen al mayor volumen de participantes (Informática de usuario y Ofimática) las que en mayor proporción utilizaron la modalidad Presencial para su impartición.

Y, en cuanto a la impartición de esta formación en la familia profesional IFC bajo la modalidad Mixta, continúa perdiendo peso relativo desde que, en 2015 en número de acciones, grupos formativos y participantes formados, quedando por debajo del 0,5% del total en estas tres variables en 2018.

Otro de los ámbitos donde mayor incidencia tiene la desaparición en 2015 de la modalidad de impartición A distancia es en el **número de horas impartidas**, pues eran formaciones con una duración mucho mayor. El siguiente gráfico ilustra este efecto en el ámbito de la familia profesional de Informática y comunicaciones (IFC), donde se aprecia con claridad cómo desde 2016 caen notablemente las horas totales en esta formación: en 2011 la modalidad a distancia concentraba el 47,42% de las horas formativas y, cuando desaparece en 2015, supone en ese año una minoración del 36,87% del total.

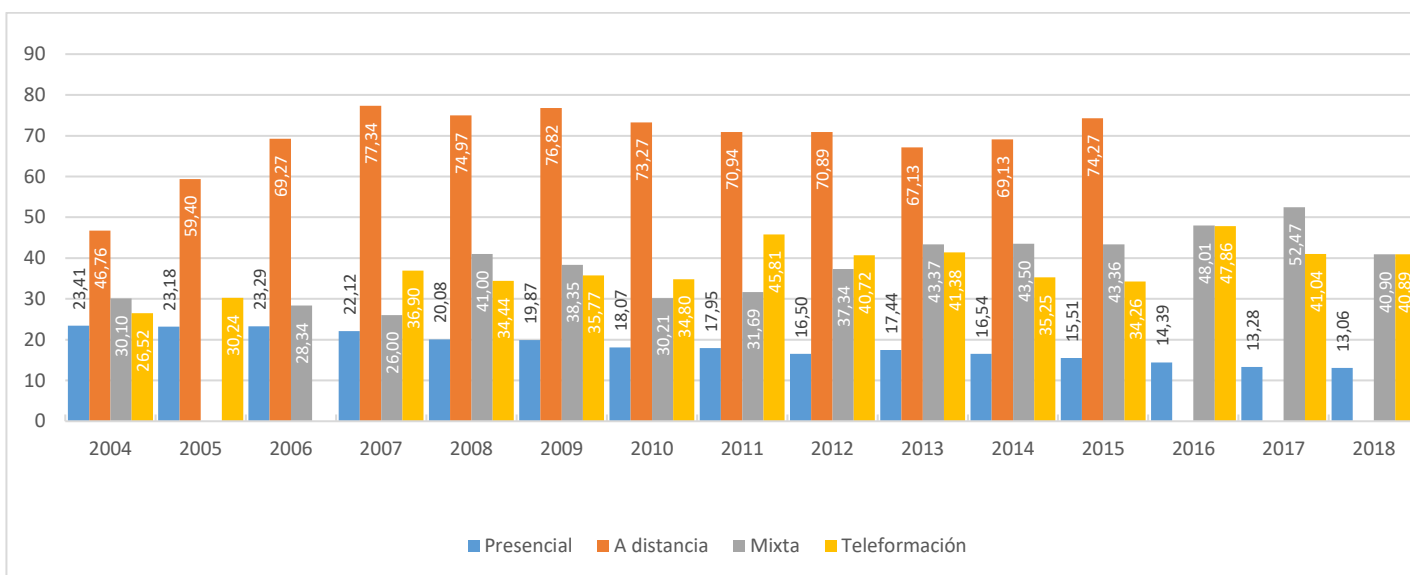
Gráfico 98. Evolución de las horas de formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición, 2004-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Si se tiene en cuenta el promedio de horas por participante formado, también se observa la incidencia de la desaparición de la modalidad A distancia, que supone desde 2016 el aumento en la modalidad Mixta y Teleformación en detrimento de la Presencial.

Gráfico 99. Evolución del promedio de horas de formación por participante formado en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según modalidad de impartición, 2004-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

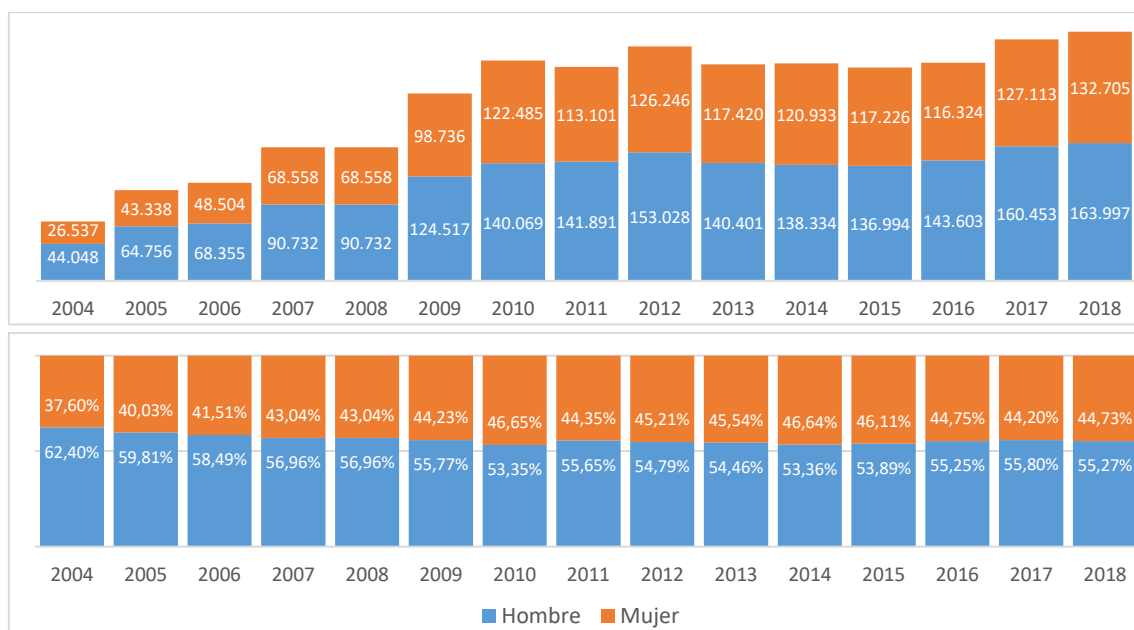
La modalidad presencial, por tanto, mantiene la tendencia contractiva de la serie, casi ininterrumpida desde 2004, reduciendo las horas promedio por participante en grupos formativos de la familia IFC.

Y en el caso de la modalidad de Teleformación, se observa que alcanza en 2017 su máximo en horas promedio (47,86 horas), desde la escalada sostenida que iniciaron en 2010 (cuando el promedio de horas en esta formación fue de 34,80) y hasta 2013. A pesar de que en los años 2014 y 2015 las horas promedio de esta formación en esta modalidad de Teleformación se habían reducido notablemente (desde las 41,38 de 2013 a las 34,26 de 2015), se aprecia cómo en 2016 subieron notablemente, precisamente el primer año en que gran parte de la que se impartía A distancia pasa a ofrecerse bajo esta modalidad.

También en 2017 se aprecia el crecimiento notable de la modalidad mixta, que resulta residual en cuanto a acciones y grupos formativos, pero en cuanto a su carga horaria mantiene el protagonismo y en 2018 se equipara en horas promedio a la Teleformación.

En cuanto al perfil del participante³⁸ en este tipo de formación en la familia profesional IFC la proporción de mujeres y hombres formados en 2018 se mantiene prácticamente igual que en 2016, con alguna variación durante 2017. En 2018 se registraron 132.705 mujeres, el 44,73% del total; quedando los hombres en el 55,27% (163.997).

Gráfico 100. Evolución de participantes en formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según sexo. Número y porcentaje, 2004-2018

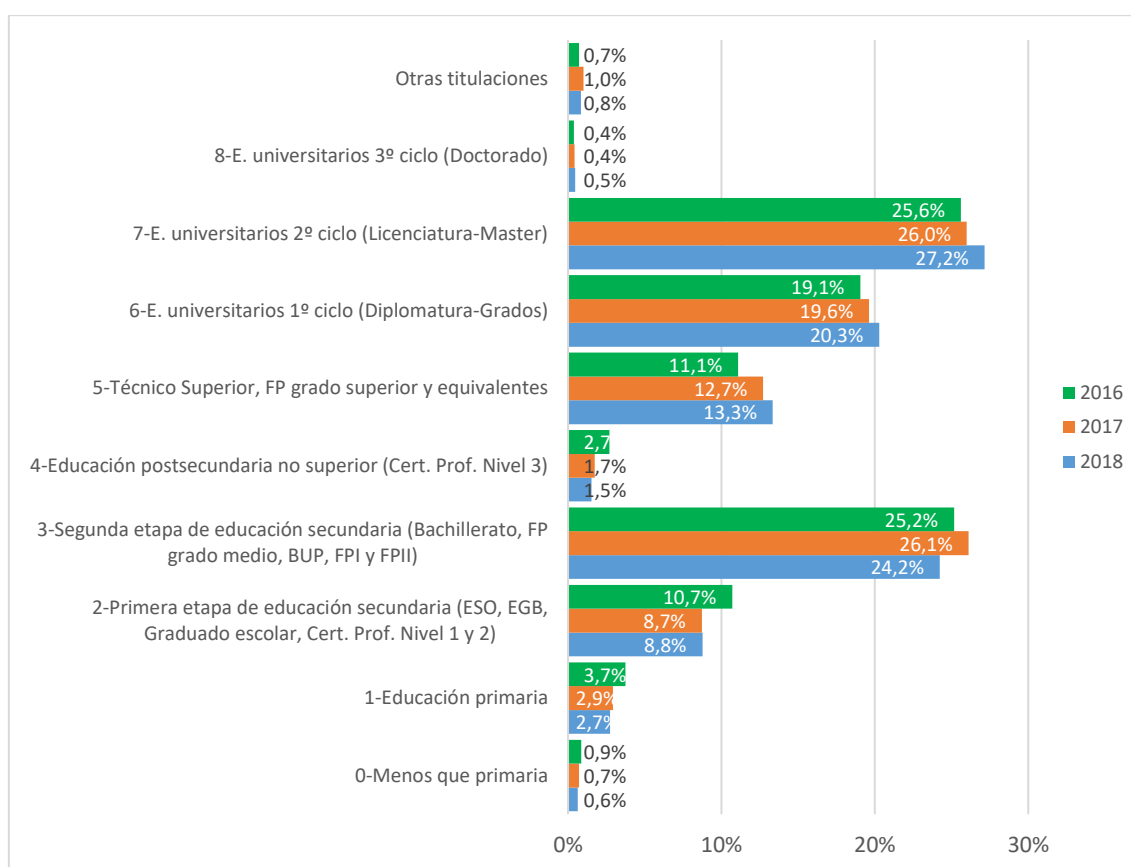


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

³⁸ Teniendo en cuenta el contexto y otros estudios sobre la brecha digital sería conveniente, en próximos análisis, incluir variables como la edad, las áreas geográficas u otras variables que no han sido tratadas en esta evaluación por falta de datos y que pueden ayudar a mejorar el conocimiento del perfil del participante y los ámbitos en los que se manifiesta la brecha digital.

El análisis del perfil de los participantes formados en la familia IFC puede completarse atendiendo al nivel de estudios alcanzado. En los años objeto de evaluación se aprecia un incremento de la participación por parte de quienes tienen estudios universitarios (nivel 6 o superior), que alcanza los 3 puntos porcentuales entre 2016 y 2018, especialmente de aquellos con grado de Licenciatura o Máster (nivel 7). Estos participantes universitarios, suponían ya en 2018 casi el 50% del total de participantes (48,8%) en esta formación de la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC).

Gráfico 101. Evolución de la formación en la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC) según nivel de estudios de participantes, 2016-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

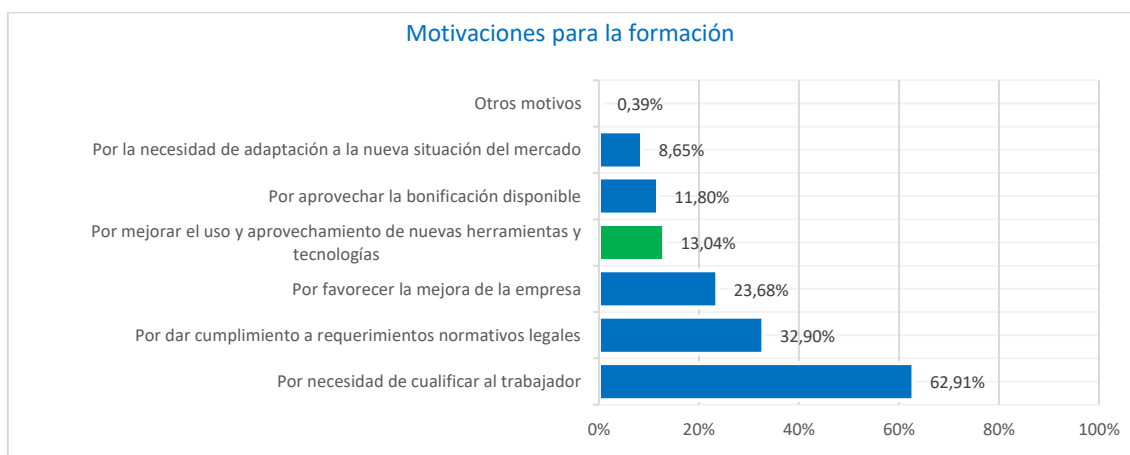
En cambio, quienes poseen Educación postsecundaria no superior (nivel 4) o un nivel educativo inferior, han visto reducida su participación (5,26 puntos porcentuales) en este tipo de formación dirigida, en parte, a combatir la brecha digital. Mientras que en 2016 representaban el 43,2% del total de participantes en esta formación, en 2018 suponían el 37,9%. También aquellos con nivel de Técnico superior, Formación profesional de grado superior y equivalentes (nivel 5), han reducido su participación entre 2016 y 2018.

Necesidades formativas en el ámbito de las TIC y motivaciones de la formación.

Para valorar la incidencia de la iniciativa sobre la reducción de la brecha digital y la mejora de competencias en contenidos digitales, resulta interesante conocer en qué medida las empresas consideran que los requerimientos de actualización que les exigen las nuevas tecnologías deben cubrirse mediante formación y si utilizan la iniciativa para ello.

Cuando se pregunta a las empresas por las motivaciones que les conducen a realizar formación en esta iniciativa ofreciéndoles una serie de alternativas de respuesta, la mejora del uso y aprovechamiento de las nuevas herramientas y tecnologías aparece en un lugar destacado. Si se atiende a motivaciones específicas esta sería la segunda más señalada por las empresas, por detrás del cumplimiento de requerimientos normativos. Y ocupa la cuarta posición si se añaden otras motivaciones de carácter genérico (como favorecer la mejora general de la empresa o necesidad de cualificar al trabajador).

Gráfico 102. Percepciones cualitativas sobre las motivaciones para realizar la formación entre las empresas.



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020.

La encuesta realizada pone de relieve que entre las empresas que participaron en 2018 esta motivación crece en importancia, pues en 2017 la señalaron el 11,90% de las encuestadas frente al 14,17% en 2018.

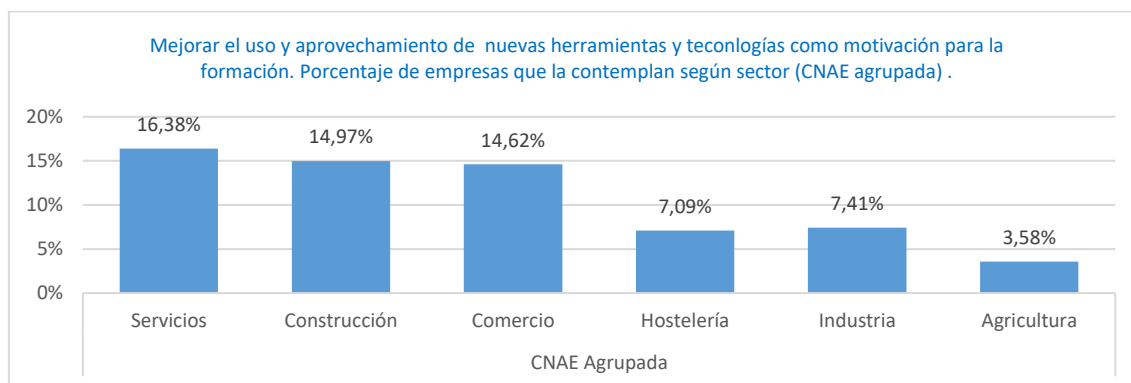
Asimismo, esta motivación es mucho más importante entre las empresas formadoras que organizan y realizan la formación por sí mismas, entre las que esta motivación alcanza al 21,91% (Formación Propia), y entre aquellas que combinan esta alternativa con la Formación Agrupada (19,45% para las que organizan Formación Propia y agrupada). Entre las que optan por Formación Agrupada son el 12,43% las que señalan esta como una de sus motivaciones para formarse.

Si se atiende al tamaño de la empresa se aprecia que entre las que ocupan entre 50 y 249 trabajadores, esta motivación es mucho más frecuente, pues el 22,35% señala la mejora del uso y aprovechamiento de las nuevas herramientas y tecnologías como una de sus motivaciones para hacer esta formación en la iniciativa (frente al 11,42% que representa entre las que 1 a 9 trabajadores).

En cuanto a los sectores de actividad de las empresas, la encuesta realizada entre las empresas participantes en la iniciativa permite apreciar que es entre aquellas cuya actividad se adscribe a Servicios donde esta motivación les conduce en mayor medida a realizar formación; seguidas muy de cerca por las empresas del sector Construcción y de Comercio. Entre las empresas de Hostelería e Industria esta motivación resulta mucho menos frecuente y en las de Agricultura resulta residual (3,58%).

Según las entrevistas realizadas esta diferente priorización de motivaciones a nivel sectorial se encuentra asociada al diferente uso que hacen las empresas en cada sector para ofrecer la formación a sus trabajadores relacionada con las nuevas herramientas y tecnologías, bien recurriendo a esta iniciativa, alternativa muy utilizada entre las que se dedican a Servicios y Comercio, o bien recurriendo a formación interna que no canalizan a través de la iniciativa. En otros casos, estas diferencias se deben a que determinadas motivaciones no constituyen una prioridad para las empresas del sector, como ocurre con la mejora del uso y aprovechamiento de las TIC para las de Agricultura.

Gráfico 103. Percepciones cualitativas sobre las motivaciones TIC para realizar la formación entre las empresas según actividades económicas.



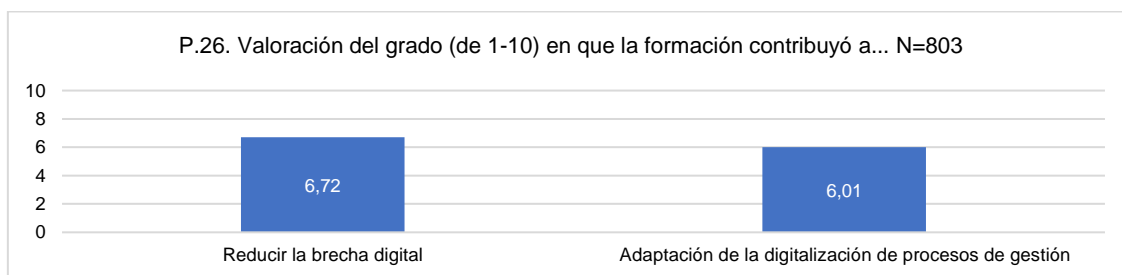
Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas, 2020.

Finalmente, cabe apuntar que esta motivación por el mejor uso y aprovechamiento de herramientas y tecnologías como justificación para hacer formación es una alternativa mucho más recurrente entre las empresas que hacen un uso más intensivo de la iniciativa de Formación programada por las empresas, tanto si se atiende al crédito asignado, como si se tiene en cuenta el volumen de acciones formativas realizadas y el número de participantes formados. El 21,5% de las empresas que tienen asignado entre 5.000 y 9.999 euros señala esta motivación para hacer formación (frente al 8,0% entre las que tienen asignado 500 a 999 euros); alcanzando el 26% entre las que tuvieron entre 21 y 50 participantes (10,7% entre las que sólo contaron con 1 participante) y el 39,8% entre aquellas que realizaron más de 10 acciones formativas (10,5% entre las que realizaron sólo 1).

Efectos de la formación sobre la brecha digital y la adaptación a la digitalización.

La valoración de las empresas encuestadas sobre la contribución de la formación programada en la reducción de la brecha digital es de 6,7 en una escala sobre 10. Por su parte, la valoración de la incidencia de la formación sobre la digitalización de los procesos de gestión de las empresas fue seis puntos inferior.

Gráfico 104. Valoración por parte de las empresas de la contribución de la formación bonificada a la reducción de la brecha digital y adaptación de la digitalización de procesos de gestión (en una escala del 1 al 10).



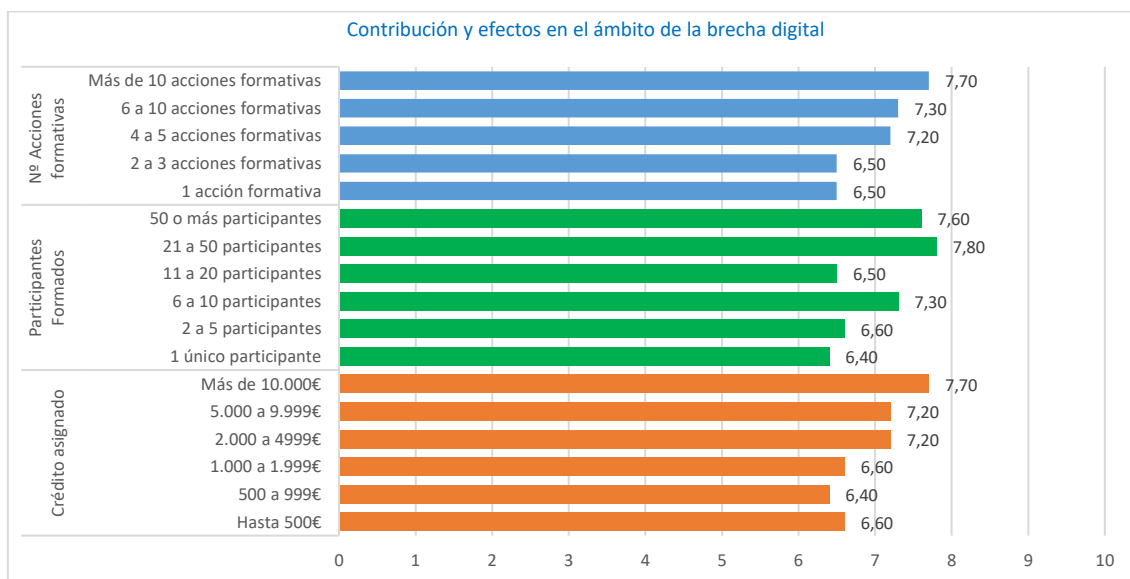
Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

La incidencia de esta formación sobre la brecha digital ha sido mejor valorada entre las empresas que participaron en 2018 (6,9) que entre aquellas que lo hicieron en 2017 (6,5).

Asimismo, si se atiende al perfil de las empresas, son aquellas que organizan Formación Propia las que otorgan una mayor puntuación (7,7), frente a las que optaron por Formación Agrupada (6,6). Y, respecto al tamaño de la empresa, la percepción de este efecto positivo crece con el número de empleados, de manera que entre las que tienen entre 50 y 249 trabajadores la valoración sube hasta el 7,5 sobre 10. Y, en cuanto al sector de actividad, son las que operan en Servicios y Construcción las que manifiestan una mayor incidencia en la brecha digital de esta formación (7,20 sobre 10), por encima de las de Industria (6,40), Agricultura, Comercio y Hostelería (6,30).

Como ilustra el gráfico siguiente, las empresas que hacen un uso más intensivo de la iniciativa perciben mayores efectos de la formación realizada en los años 2017 y 2018 sobre la minoración de la brecha digital. A medida que disponen de mayor crédito asignado, mayor volumen de acciones formativas realizadas y de participantes formados, la satisfacción de la empresa crece con su percepción sobre logros obtenidos.

Gráfico 105. Valoración por parte de las empresas de la contribución de la formación bonificada a la reducción de la brecha digital y adaptación de la digitalización de procesos de gestión (en una escala del 1 al 10), según número de acciones, participantes y crédito asignado.



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas, 2020.

El trabajo de campo cualitativo ha puesto de relieve que este perfil de empresa es el que cuenta con mayores recursos para programar la formación, realizando sistemáticamente procesos de detección de necesidades plasmados en planes de formación. Asimismo, en los estudios de caso se revela como el tipo de empresas que conciben la iniciativa de Formación programada como un escenario idóneo para cubrir las necesidades formativas vinculadas a la brecha digital, pues cuando se trata de necesidades más especializadas, recurren a otra formación que no canalizan a través de la iniciativa.

4. Análisis de la eficacia, impacto y calidad con el objetivo de evaluar la iniciativa de los Permisos individuales de formación

Los **Permisos individuales de formación (PIF)** son una de las iniciativas del Sistema de FPE más atractivas para los trabajadores al permitirles compaginar su trabajo con la realización de estudios y acreditaciones oficiales. Según el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, y la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, este permiso es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial³⁹, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante un título universitario propio, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario⁴⁰.

Para favorecer este desarrollo profesional y personal de los trabajadores a través de los referidos estudios y acreditaciones oficiales, se compensa a la empresa con la financiación de los costes salariales durante el tiempo que suponga la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo para formarse, mediante las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

La financiación de los costes salariales de cada permiso está limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, según el caso, en función de la duración de la formación a realizar. Estos costes incluyen el salario del trabajador (sueldo base, antigüedad y complementos fijos, junto a la parte correspondiente de pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período del permiso.

Tabla 36. Características de los PIF: objetivo, objeto, duración y financiación

Objetivo	→ Favorecer el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.
Objeto	→ Disponer de horas de trabajo para cursar estudios presenciales en Titulaciones y acreditaciones oficiales.
Duración	→ Hasta 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural.
Financiación	→ La empresa puede compensar el coste del tiempo que suponga la ausencia del trabajador de su puesto para acudir a esta formación, aplicando bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por los costes salariales (salario y cotizaciones devengadas) durante el tiempo del permiso.

Fuente: Elaboración propia.

La valoración de esta iniciativa en 2017 y 2018 presenta varias vías de contraste en esta evaluación. Por un lado, se analiza la información que ofrecen las bases de datos de Fundae, mediante la consulta de los indicadores que ofrece esta fuente, y por otro lado, se ha realizado un trabajo de campo que abarca una encuesta a 700 trabajadores participantes en Formación programada con preguntas específicas sobre los Permisos individuales de formación; otra la encuesta específica a 100 trabajadores beneficiarios de PIF y la encuesta a empresas participantes en las iniciativas en 2017 y 2018.

³⁹ A estos efectos, se consideran titulaciones oficiales aquellas que han sido expedidas por las Administraciones Públicas competentes, con validez en todo el territorio nacional y publicadas en el «Boletín Oficial del Estado». Asimismo, se consideran acreditaciones oficiales aquellas que estando previstas en la normativa estatal han sido expedidas por la Administración Pública competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente. Finalmente, se consideran títulos universitarios propios los cursos universitarios que tengan esta consideración por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente.

⁴⁰ La acción formativa deberá realizarse íntegramente en modalidad presencial o, de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. 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, previstos en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio.

Asimismo, se llevaron a cabo diversas entrevistas a entidades que gestionan estos permisos, a empresas formadoras que los conceden, a trabajadores participantes y a centros de formación que imparten titulaciones objeto de PIF. Complementariamente, los PIF fueron objeto de análisis en un taller de participación estratégica celebrado entre gestores de la iniciativa, tanto del SEPE como de Fundae; y fueron contemplados en los estudios de caso en los que se pudieron reunir las diferentes perspectivas existentes sobre los mismos (empresa, trabajador, representación legal de trabajadores y entidades de formación).

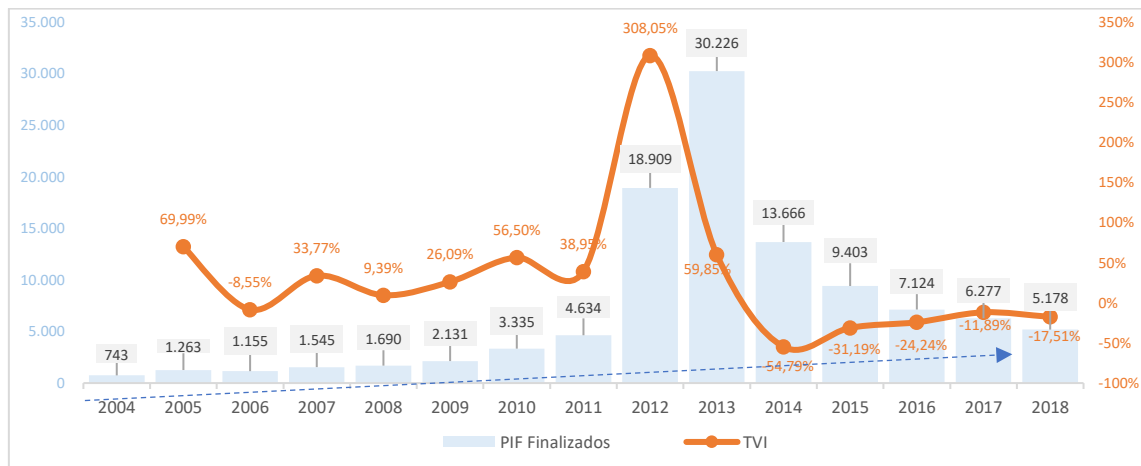
4.1. Acceso y alcance en la iniciativa de PIF

4.1.1. Participantes en PIF

El número de participantes que ha finalizado un PIF muestra una evolución en la que destacan sobremanera los registros del año 2012, cuando se pasó de los 4.634 PIF a los 18.909 y se anotó una tasa de variación interanual del 308,05%; llegando a alcanzar en 2013 los 30.226 permisos concedidos y finalizados. Sin embargo, debido a la jurisprudencia del Tribunal Supremo del 11 de febrero de 2013,⁴¹ en donde se limita el uso de estos permisos para realizar formación obligatoria para las empresas (como son las profesiones reguladas), comienza el decrecimiento de participantes con PIF finalizados especialmente acusado en 2015 cuando cayeron más del 55%.

Desde entonces, se ha mantenido la tendencia contractiva, viendo suavizada la caída en 2017 con 847 participantes menos en permisos finalizados que el año anterior (-11,89%), y anotando una pérdida superior en 2018 (-1.099 permisos), año en que los 5.178 participantes marcan una caída interanual del -17,51%.

Gráfico 106. Evolución de número de participantes en PIF finalizados y sus tasas de variación interanual (TVI), 2004-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

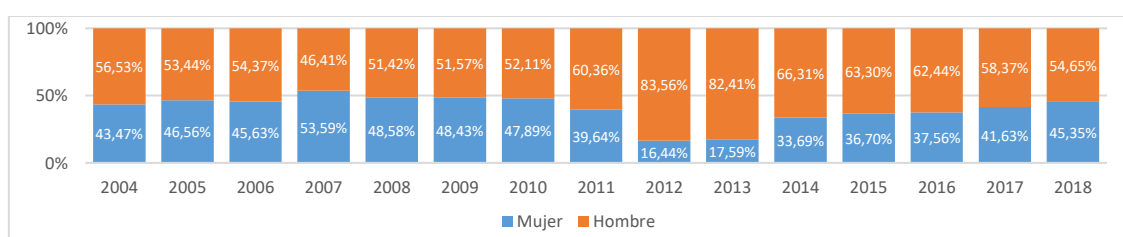
41 La Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2013 establece que determinada formación se constituye como un deber para el empresario a fin de garantizar que el trabajador pueda desempeñar su ocupación encuadrándose entonces, no en el ámbito individual del trabajador cuyo destino es favorecer el desarrollo profesional y personal del trabajador al margen de la empresa, sino que se encuadra dentro del contrato de trabajo, pues se le exige una formación que incide directamente sobre su actividad.

Por otra parte, se establece como un derecho del trabajador y consecuentemente, como una obligación de la empresa, la formación profesional dirigida a la adaptación de las modificaciones operadas en el puesto de trabajo según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 4.2, b) y 23.1, d) modificados por la Reforma Laboral de 2012.

Comparando con la formación programada, la participación en PIF resulta totalmente residual, pues suma 107.279 participantes desde 2004 a 2018, cifra que supone apenas un 0,3% de los aproximadamente cuarenta millones de participantes en las acciones formativas programadas por las empresas en ese periodo.

En cuanto al **perfil sociodemográfico** de los participantes de PIF, el escenario ha cambiado de manera muy significativa desde los ejercicios 2012-2013, en los que predominaba la participación masculina (80%), hasta los ejercicios 2017-2018 en los que se puede hablar de un progreso hacia la paridad (55% hombres y 45% mujeres). Estos registros se asemejan más a los anotados antes de 2012 y 2013, años en los que el crecimiento exponencial se concentró en un sector masculinizado como es el de Transporte.

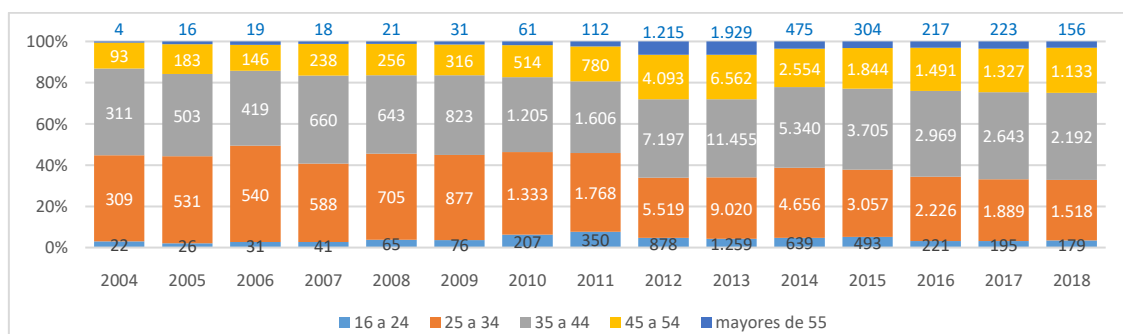
Gráfico 107. Evolución de los PIF finalizados por sexo. Porcentaje, 2004-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En cuanto a la **edad** del participante tipo, el grueso se encuentra entre 25 y 44 años, franja que acumula el 72% de trabajadores que participan en PIF en 2017 y 2018, siguiendo la tendencia de la serie. Si se añaden los trabajadores de edades entre 45 y 54 años, el peso de estos dos segmentos etarios sube hasta el 94%.

Gráfico 108. Evolución de número de PIF finalizados por tramos de edad, 2004-2018.

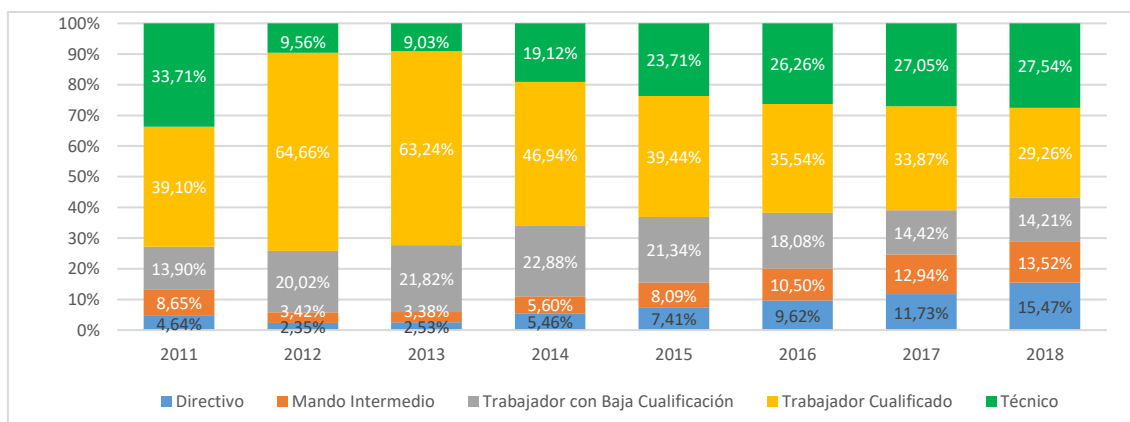


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Analizando la **categoría profesional**, se observa que en los años 2017-2018 la mayoría son trabajadores cualificados y técnicos –casi el 60%–, mostrando los primeros un leve descenso de su peso sobre el total, comparando con el resto de la serie temporal. Hay que tener en cuenta que, también en esta variable, la evolución del perfil está marcada por el caso “anómalo” que ha supuesto el bienio 2012 y 2013.

En términos cualitativos, desde 2014 se aprecia un cambio sostenido y relevante del perfil del participante en PIF, en el que ganan protagonismo las categorías de Directivo (+10 puntos porcentuales), Técnico (+8,4 p.p.) y Mando intermedio (+7,9 p.p.); en detrimento de Trabajadores cualificados (-17,6 p.p.) y de Trabajadores con baja cualificación (-8,7 p.p.).

Gráfico 109. Evolución de los participantes en PIF finalizados por categoría profesional (porcentaje), 2011-2018.

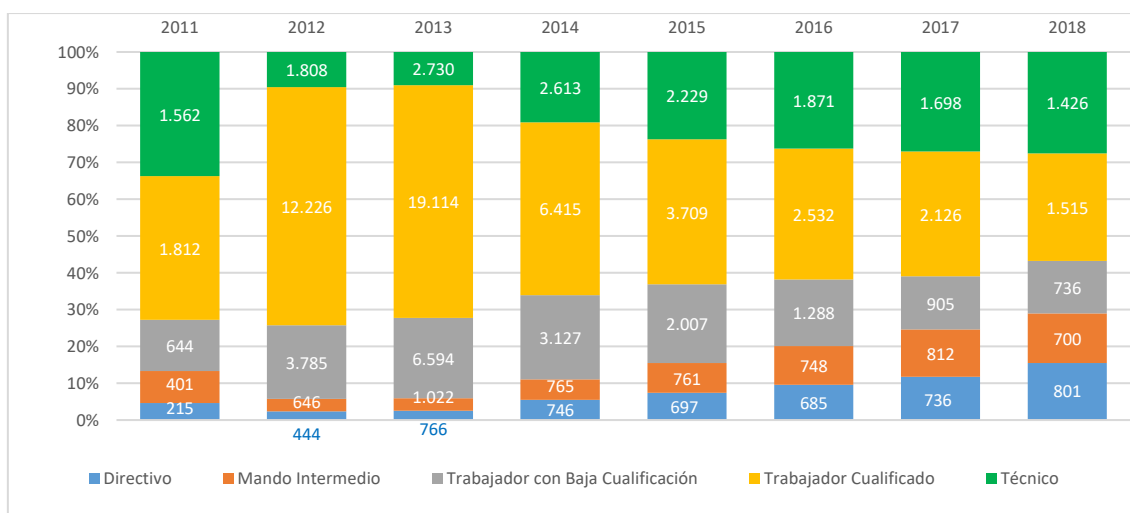


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Dada la magnitud de los cambios experimentados en volumen de participantes, con altibajos tan relevantes entre 2011 y 2015, es recomendable complementar esta lectura evolutiva y cualitativa del perfil de participante con su traducción en términos cuantitativos, de manera que se ponderen en su justa medida las variaciones, apreciando cuáles responden a una mayor o menor participación en términos absolutos –y en qué grado- y cuáles se derivan de meros cambios o reajustes de pesos relativos –pudiendo ganar peso aun perdiendo participantes o viceversa-.

En términos cuantitativos se aprecia que el cambio más relevante de la serie desde 2013 es la pérdida de participantes entre Trabajadores cualificados, categoría que protagonizó el crecimiento exponencial en 2012 y 2013 y que desde 2014 a 2018 perdió 4.900 participantes; seguida a mucha distancia por la de Trabajadores con baja cualificación, que en el mismo periodo perdió 2.391 participantes. Y, junto a ello, entre Directivos y Mandos intermedios la participación en volumen parece haberse estabilizado, perdiendo unos pocos participantes entre Mandos intermedios (-65 desde 2014) y ganando algunos más entre Directivos (+55 desde 2015).

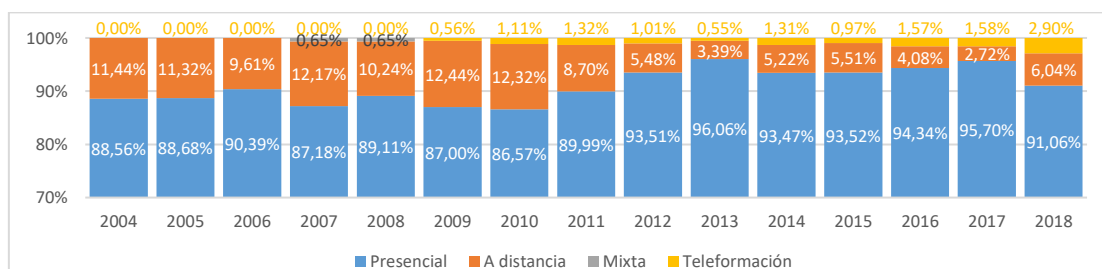
Gráfico 110. Evolución de los participantes en PIF finalizados por categoría profesional (número), 2011-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

El análisis por la **modalidad de impartición** muestra que el PIF se utiliza mayoritariamente para la formación presencial (9 de cada 10 participantes en 2018, mostrando un descenso de casi 5 puntos respecto a 2017). En el periodo evaluado, hay un crecimiento relativo de la Teleformación y la modalidad A distancia.

Gráfico 111. Evolución del porcentaje de PIF finalizados por modalidad de impartición, 2004-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En lo que respecta al análisis de los **tipos de Permisos**, en 2018 la formación reglada fue la opción elegida por el 85% de los participantes, mostrando un crecimiento continuado en los últimos años de la serie, en detrimento de otras acreditaciones, que pierden más de 1.000 participantes en los años objeto de la evaluación. Asimismo, los Certificados de Profesionalidad continúan perdiendo el interés de quienes solicitan un PIF, aunque tras la ligera mejoría interanual de 2017, en 2018 anotaron una caída muy significativa.

En el análisis **territorial**, destacan las Comunidades de Cataluña, Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana, que aglutinan aproximadamente 8 de cada 10 participantes en 2018, algo más que en 2017 (75%), siguiendo la tendencia de los anteriores periodos. Y, salvo ligeras mejorías en 2017 en 5 comunidades (Aragón, Asturias, C. Valenciana, Murcia y País Vasco) y en otras 3 en 2018 (Cantabria, Galicia y La Rioja), en general el resto pierde participantes en 2017 y 2018.

Tabla 37. Evolución de número PIF finalizados por CC. AA (2010-2018) y distribución porcentual (2017, 2018).

CC.AA.	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017		2018	
Andalucía	384	840	6.558	11.737	5.144	2.951	1.663	1.160	18,5%	834	16,1%
Aragón	52	82	389	538	248	120	143	159	2,5%	126	2,4%
Asturias, Principado de	38	55	408	513	119	146	156	127	2,0%	105	2,0%
Balears, Illes	115	94	105	217	72	84	81	126	2,0%	54	1,0%
Canarias	21	21	298	394	66	73	71	65	1,0%	40	0,8%
Cantabria	121	223	561	438	108	66	61	38	0,6%	44	0,8%
Castilla y León	56	88	746	1.495	507	322	213	168	2,7%	145	2,8%
Castilla-La Mancha	39	82	501	1.138	289	257	158	103	1,6%	95	1,8%
Cataluña	913	1.098	2.273	3.069	1.974	1.935	1.929	1.830	29,2%	1.795	34,7%
Ceuta	1		73	85	15	24	2	2	0,0%	1	0,0%
Comunitat Valenciana	223	276	1.563	2.795	1.536	730	466	467	7,4%	397	7,7%
Extremadura	6	10	164	462	109	46	50	41	0,7%	66	1,3%
Galicia	78	101	1.433	1.895	653	387	270	168	2,7%	204	3,9%
Madrid, Comunidad de Madrid	1.069	1.230	1.558	2.604	1.681	1.432	1.277	1.200	19,1%	956	18,5%
Melilla			45	49	108	77	51	7	0,1%		0,0%
Murcia, Región de	28	55	1.480	1.445	358	192	79	100	1,6%	47	0,9%
Navarra, Comunidad Foral de	52	87	122	147	92	68	67	76	1,2%	58	1,1%
País Vasco	132	279	536	978	510	467	361	427	6,8%	196	3,8%
Rioja, La	7	13	75	206	75	24	26	13	0,2%	15	0,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Por **sectores productivos**, en 2018, dos de cada tres PIF pertenecían al sector Servicios (61,76%), habiéndose producido un importante crecimiento en su peso relativo, ya que en 2016 representaban el 55,10%. Sin embargo, en términos absolutos, en los dos años objeto de evaluación se ha reducido el número de PIF finalizados también en el sector Servicios, así como desde 2016, el peso en el sector Agrícola y la Hostelería ha descendido de forma considerable.

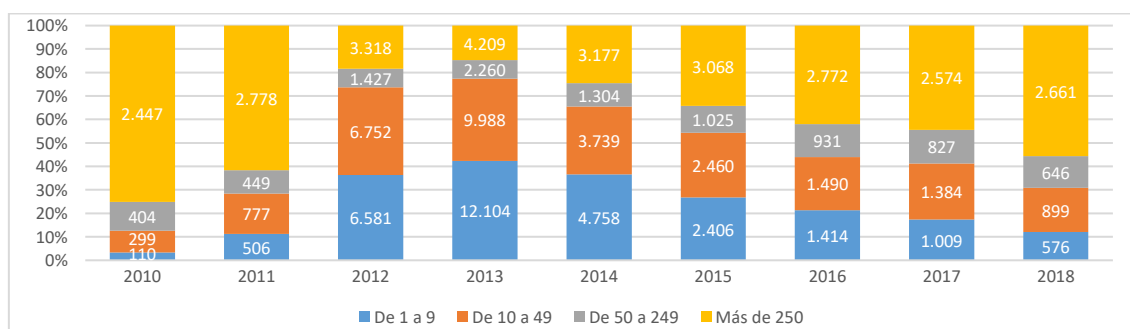
Tabla 38. Evolución de número de PIF finalizados por categoría sector de actividad, 2010-2018

Año	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Servicios	TOTAL
2010	5	504	166	310	16	2334	3.335
2011	15	672	256	966	31	2694	4.634
2012	241	3.134	2.947	7.796	319	4472	18.909
2013	1.267	4.619	4.144	12.088	1079	7029	30.226
2014	483	2.191	1.175	3.198	732	5887	13.666
2015	253	1.496	633	1.998	313	4710	9.403
2016	143	1.088	458	1.356	154	3925	7.124
2017	112	990	409	1.091	134	3541	6.277
2018	35	856	182	834	73	3198	5.178

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Atendiendo al **tamaño de las empresas**, se comprueba que en 2017 y 2018, la mayoría de los trabajadores pertenecían a grandes empresas (de más de 250 trabajadores). Como se puede observar en el gráfico, el peso relativo de estas empresas va ganando terreno en detrimento de las más pequeñas, que desde 2013 han sufrido un considerable retroceso en la utilización de los Permisos. Los trabajadores de empresas con menos de 9 trabajadores han pasado de representar más del 40% en 2013 (12.104) a prácticamente el 10% en 2018 (576).

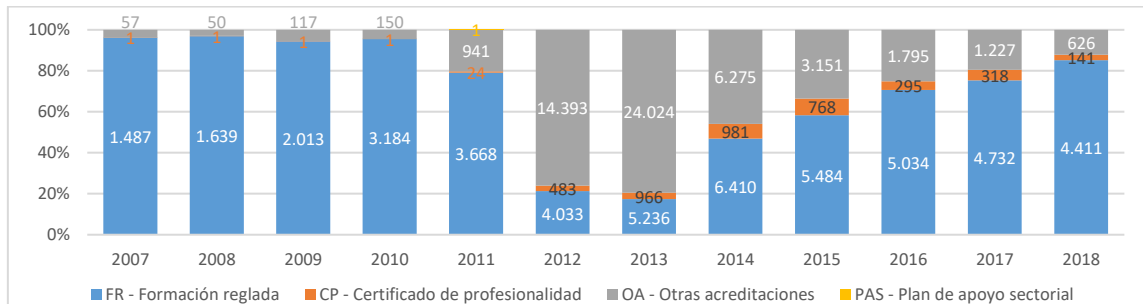
Gráfico 112. Evolución de número de PIF finalizados por tamaño empresa, 2010-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Y, siguiendo con el análisis de la serie temporal, en los últimos 9 años la titulación mayoritaria que se ha cursado en los PIF ha sido la de “Cursos Universitarios que tengan la consideración de Títulos Universitarios”. En los años objeto de evaluación, éstos PIF han supuesto el 30,01% y el 34,18% respectivamente. Le siguen en importancia los “Estudios de Segundo ciclo. Título oficial de Máster”, con el 16,04% en 2017 y el 16,99% en 2018.

Gráfico 113. Evolución de número PIF finalizados por titulación de acceso, 2007-2018.



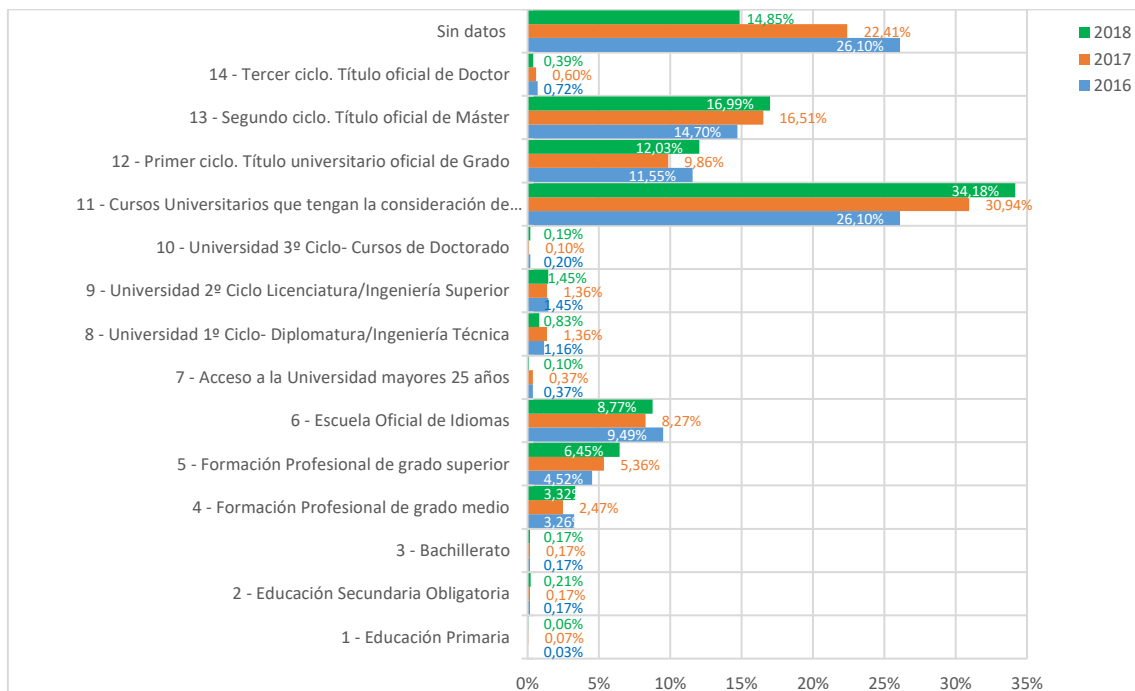
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Por la importancia que tiene el tipo de titulación que se realiza en un PIF ya que está estrechamente ligado a la mejora del nivel de cualificación del participante, a continuación se realiza un análisis en profundidad. Dicho análisis permite apreciar tres grupos diferentes en cuanto a las titulaciones que implica el PIF:

Un primer grupo está compuesto por PIF ligados a títulos de nivel universitario cuyas categorías más representativas oscilan entre un 12% y un 34% de todos los PIF finalizados en 2018 y en conjunto reúne al 63% de los PIF en ese año.

- En este primer grupo destaca la categoría de “[11] Cursos universitarios que tengan la consideración de títulos universitarios” que en 2018 representa el 34,18% de los PIF finalizados, que ha experimentado un crecimiento notable desde 2016 (8 puntos porcentuales), si bien en ello ha influido la mejor clasificación de los PIF que ha supuesto que disminuya la categoría denominada “Sin datos”. En este grupo destaca la realización de Títulos propios de las universidades y, dentro de ellos, principalmente las formaciones con nivel Máster.

Gráfico 114. Evolución de la distribución del número de PIF finalizados atendiendo a la titulación de acceso, 2016-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

- ❑ La segunda categoría en volumen de PIF finalizados corresponde a la categoría “[13] Segundo ciclo. Título oficial de Máster” que en 2018 acaparaba el 16,99% de los PIF finalizados con un crecimiento de más de 2 puntos porcentuales desde 2016. Esta categoría contabiliza los PIF con titulación de Másteres oficiales de las universidades, y junto a la anterior categoría concentran más de la mitad de los PIF finalizados en 2018, cuando en 2016 rondaban el 40%.
- ❑ La tercera categoría de títulos universitarios más representativa es la de “[12] Primer ciclo. Título universitario de Grado” que en 2018 acaparaba el 12,03% de los PIF finalizados, manteniendo la proporción que tenía en 2016.
- ❑ Y, entre los títulos universitarios son residuales una cuarta categoría que reúne a menos del 3% de los finalizados en 2018 y que está compuesta, por un lado, por las categorías 8 y 9 “Universidad 1^{er} ciclo Diplomatura y 2^o Ciclo Licenciatura” y, por otro, por las relativas al Tercer ciclo (tanto vía Cursos de Doctorado como Título oficial de Doctor). En este caso, la situación se corresponde con el desuso de estas titulaciones universitarias que ya no se cursan, y que han dado paso a las categorías 12 y 13, por lo que posiblemente se correspondan también con trabajadores de mayor edad.

El segundo grupo en volumen de PIF finalizados es el que se denomina “Sin datos” en la clasificación de niveles de cualificación y que en el 2018 reunía al 14,9% de PIF finalizados. En esta categoría la pauta la marcan las acreditaciones y certificados profesionales, en los que destacan los vinculados al sector del Transporte: permisos de conducción para profesionales del tipo C-1, C, D, E, que reúne aproximadamente a tres cuartas partes de los PIF finalizados en esta categoría; y en torno a un 20% se concentran en Certificados de Aptitud Profesional (CAP) para la conducción de determinados vehículos destinados al transporte por carretera y de mercancías.

Un tercer grupo estaría compuesto por PIF ligados a títulos de Formación profesional y de Idiomas, categorías cuya representatividad oscilaba entre un 3% y un 9% de todos los PIF finalizados en 2018 y en conjunto reúnen a casi un 20% de los PIF en ese año. Las titulaciones de la categoría “[6] Escuela oficial de idiomas” reúnen al 8,77% de PIF finalizados, algo inferior a los datos de 2016. Por su parte la “[5] Formación profesional de grado superior” acapara el 6,45% y la “[4] Formación profesional de grado medio” el 3,32% en 2018.

Las restantes categorías son residuales y apenas registran PIF finalizados en los años de estudio, pues las titulaciones de acceso más elementales (1, 2 y 3 en el escalafón) reúnen menos del 0,5% en 2018.

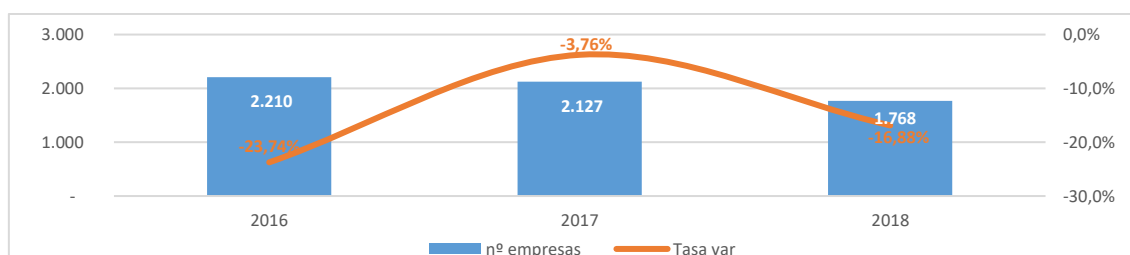
Con la excepción de los estudios vinculados a la Escuela Oficial de Idiomas, las categorías no universitarias (de la 1 a la 7 en la clasificación de cualificaciones), incluyendo la relativa al acceso para mayores de 25 años, no llegan al 10% de los PIF finalizados en 2018.

En las entrevistas se detecta una cierta confusión por parte de los participantes sobre los requisitos que ha de tener la formación para que se pueda solicitar el PIF. En este sentido, fueron varios los casos que se ilustraron durante el trabajo de campo de esta evaluación en los que para las mismas formaciones en unos casos fue posible la bonificación como PIF, y en otros no se pudo realizar al no haber sido aceptados, siendo uno de estos casos el de las Tesis doctorales. Asimismo, algunos trabajadores participantes en los años objeto de evaluación señalaron que no pudieron disfrutar de un PIF para desarrollar Títulos propios de las universidades, aludiendo que no eran admisibles, cuando la normativa sí los permitía.

4.1.2. Empresas con PIF

El número de empresas con PIF finalizado ha experimentado un descenso continuo en los últimos 4 años (periodo en el que se han perdido 1.100 empresas), acentuándose en 2018 con un descenso del 16,88%.

Gráfico 115. Evolución del número de empresas con PIF finalizados y tasa de variación, 2015-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Atendiendo al **tamaño de las empresas**, el comportamiento de los PIF difiere. Así, se observa que el grupo de las grandes empresas es el que mantiene un crecimiento de PIF en los años objeto de evaluación, mientras que en el resto se produce un descenso, más acusado en las pequeñas empresas (-26,8%) y en las microempresas, en las que la caída es de un 36,1%.

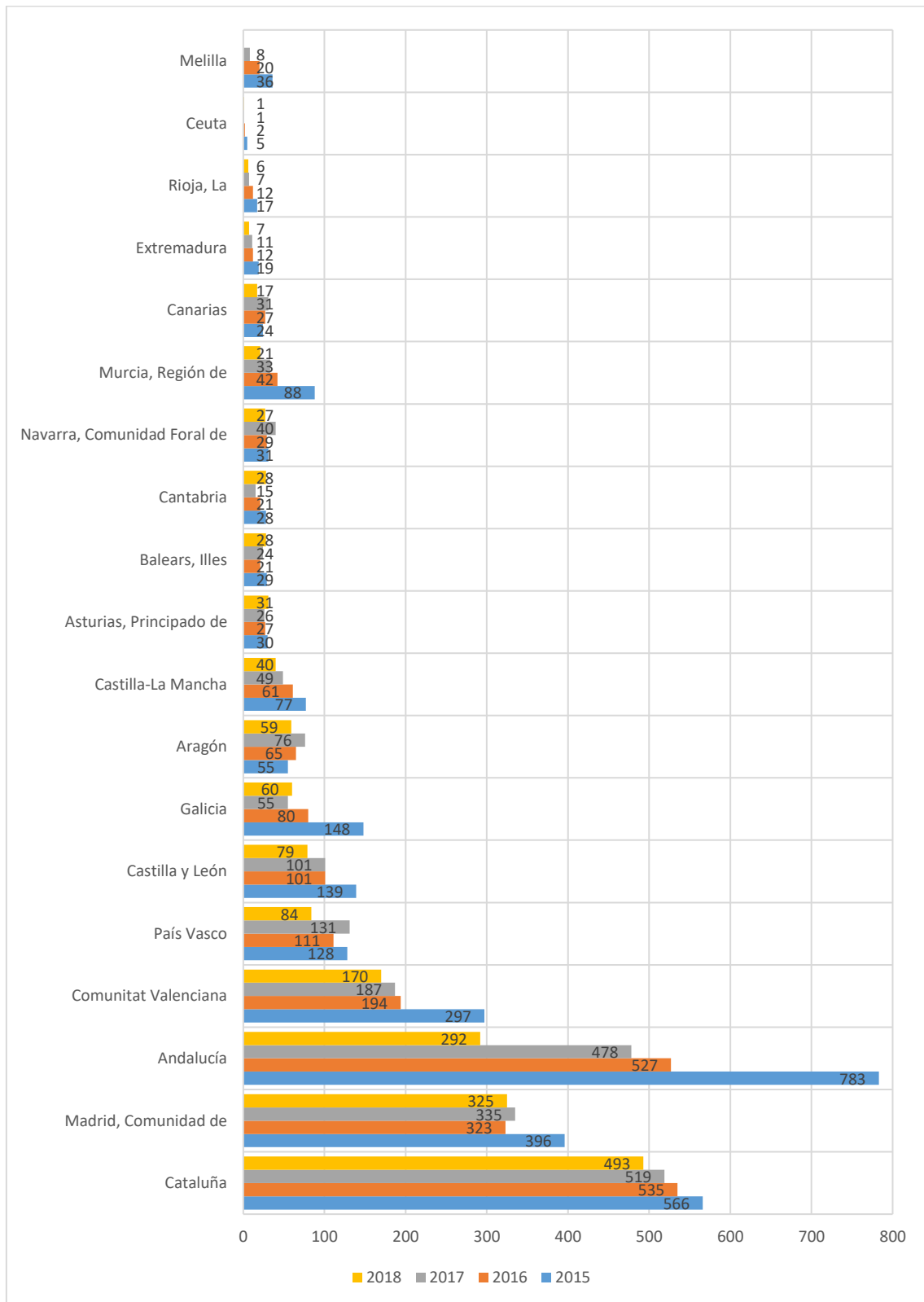
Tabla 39. Evolución del número de empresas con PIF finalizados y distribución porcentual por tamaño de empresa, 2016-2018. Tasas de variación interanual.

Intervalos de plantilla	2016			2017			2018		
	Tasa variación	N	%	Tasa variación	N	%	Tasa variación	N	%
De 1 a 9	-38,1%	639	28,9%	-13,8%	551	25,9%	-36,1%	352	19,9%
De 10 a 49	-25,4%	599	27,1%	-5,8%	564	26,5%	-26,8%	413	23,4%
De 50 a 249	-7,0%	545	24,7%	0,7%	549	25,8%	-7,8%	506	28,6%
Más de 250	-10,3%	427	19,3%	8,4%	463	21,8%	7,3%	497	28,1%
TOTAL	-23,7%	2.210	100,0%	-3,8%	2.127	100,0%	-16,9%	1.768	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

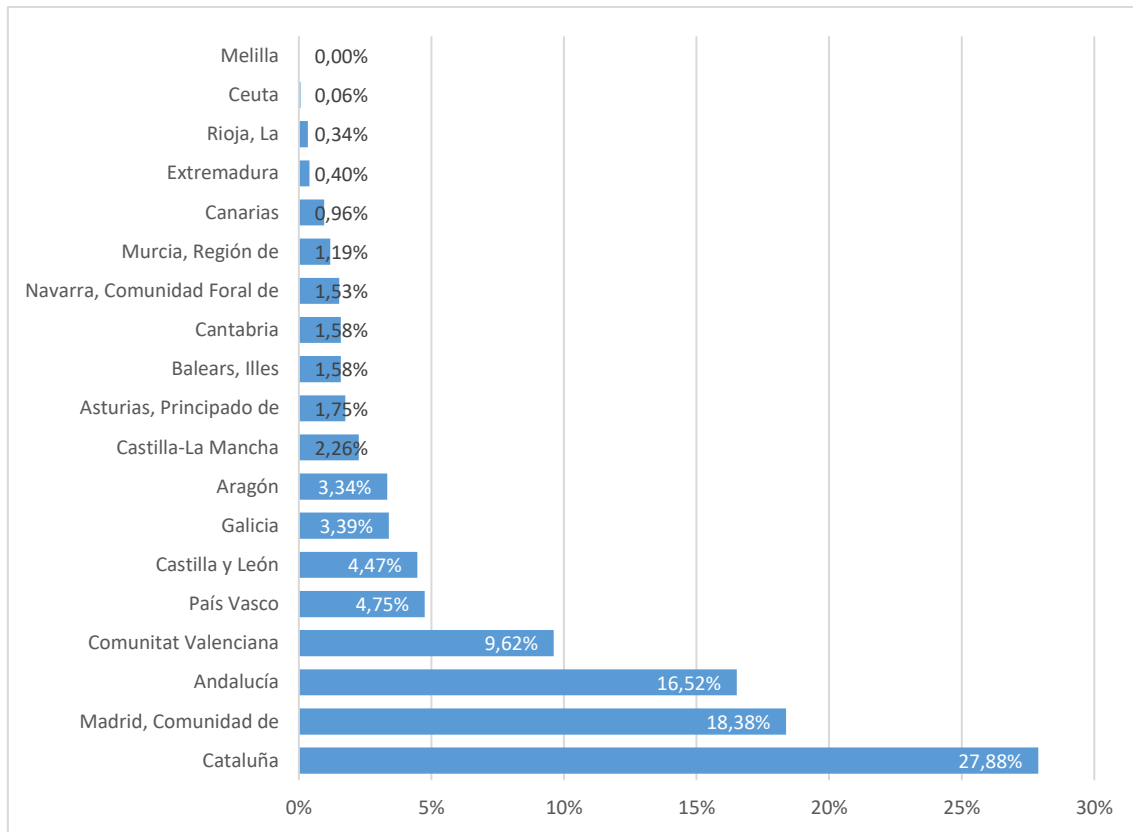
Por su parte, el análisis territorial de las empresas con PIF finalizado muestra que las comunidades de Cataluña, Madrid y Andalucía reúnen 2 de cada 3 empresas en 2018: mientras Madrid y Cataluña muestran un crecimiento continuado en los últimos cuatro años, Andalucía pierde 10 puntos porcentuales de representatividad en este periodo (lo que supone 490 empresas menos).

Gráfico 116. Evolución del número de empresas con PIF finalizados según Comunidad Autónoma de la actividad principal de la empresa, 2015-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

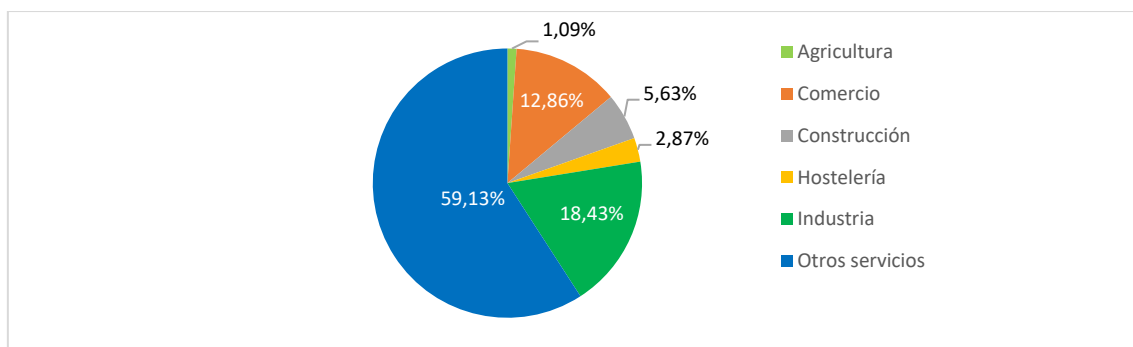
Gráfico 117. Distribución porcentual de empresas con PIF finalizado según Comunidad Autónoma de la actividad principal de la empresa, 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Según los **sectores de actividad** de las empresas participantes, destaca sobremanera el sector Otros servicios (59,13%), seguido de la Industria (18,43%) y el Comercio (12,86%).

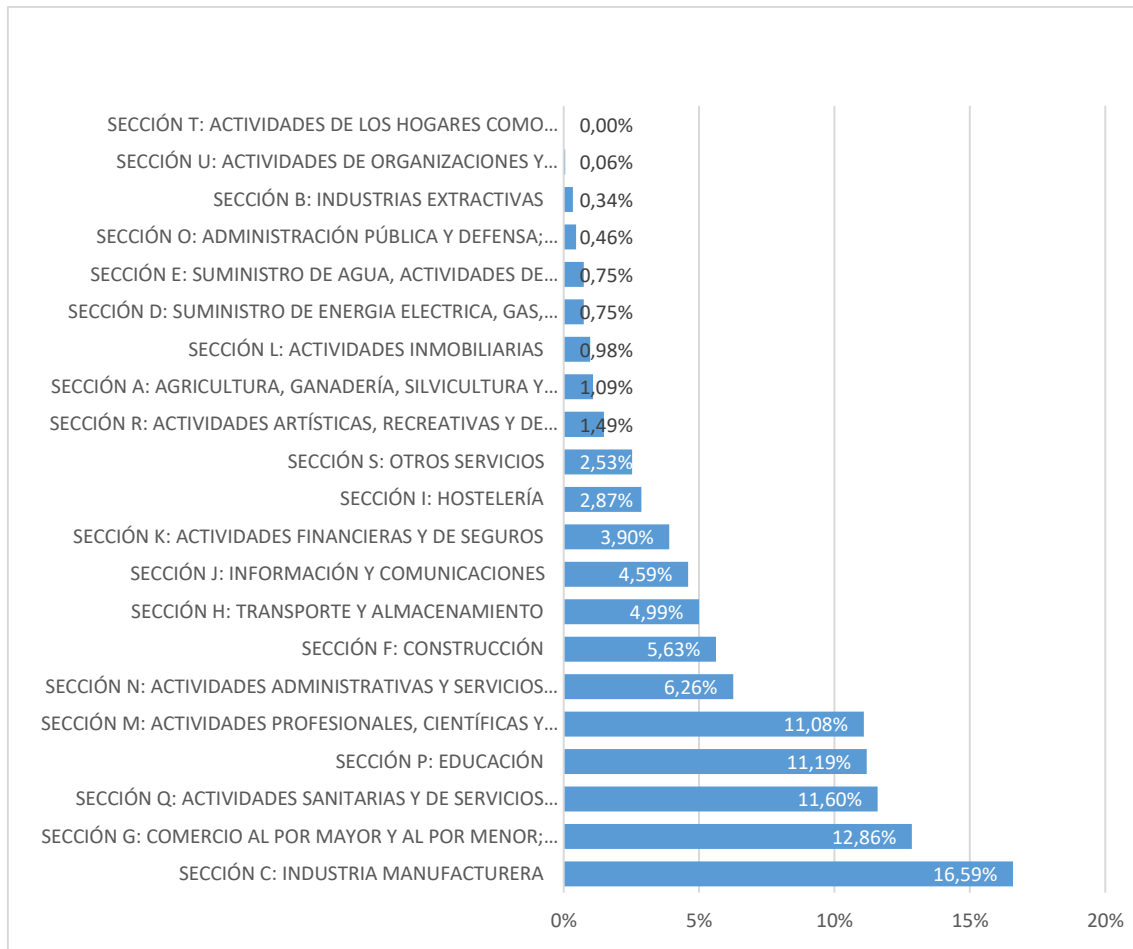
Gráfico 118. Distribución porcentual de empresas con PIF finalizado según sectores de actividad (CNAE 09) de empresa notificadora, 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Según el detalle de secciones de actividad que ofrece la CNAE 09, atendiendo al CIF de la empresa notificadora del PIF, destaca la Industria manufacturera que mantiene su hegemonía a lo largo de los últimos cuatro años (representando el 16,59% en 2018); seguida de Comercio, que ha perdido algo de representatividad durante el periodo (representado el 12,86% en 2018), Actividades sanitarias y de servicios sociales (11,60%) y Educación (11,19%).

Gráfico 119. Distribución porcentual de empresas con PIF finalizado según secciones CNAE (09) de empresa notificadora, 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Y las Actividades profesionales, científicas y técnicas (con el 11,08%) cierran este grupo de las 5 secciones CNAE más destacadas, que en su conjunto reúnen a seis de cada diez empresas (63,32%).

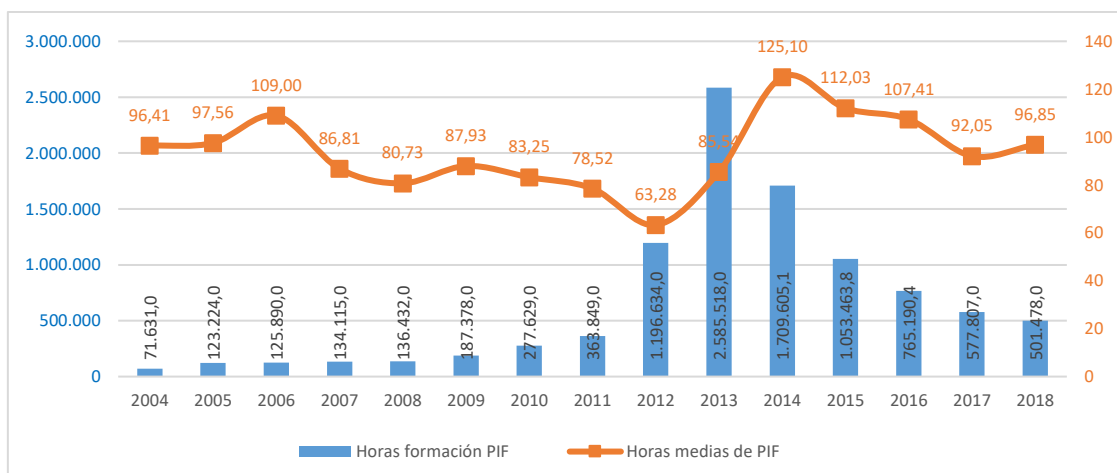
4.1.3. Duración del PIF

Junto al estudio de los PIF por participantes y empresas, las bases de datos permiten su análisis atendiendo al número de horas de estos permisos.

El análisis de la **duración de los PIF** (Número de horas de formación en PIF), permite observar que, tras un importante incremento en el número de horas en 2013 y 2014, se ha producido un descenso que, en el último año, 2018, hace que el total de horas caiga hasta 501.478.

En cuanto a la duración media, por la propia naturaleza de los permisos, se observa su gran diferencia respecto de las acciones formativas, encontrándose en 92 y 97 horas de media por trabajador en los dos últimos años objeto de evaluación.

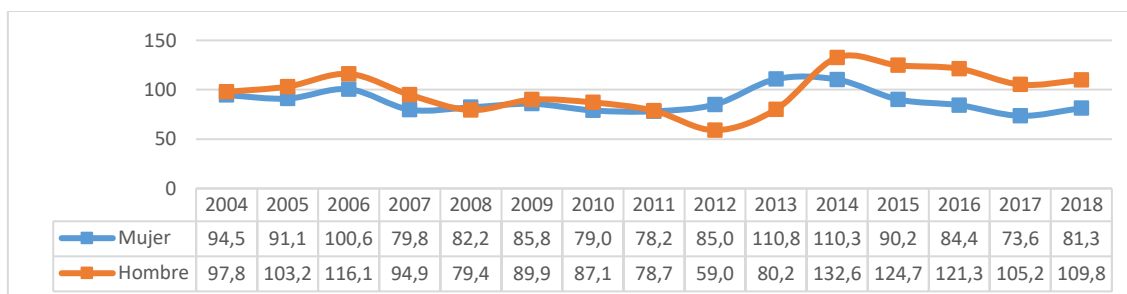
Gráfico 120. Evolución de las horas de formación de los PIF y horas medias, 2004-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Tanto el número de PIF realizados, como el número de horas dedicados a estos permisos, son favorables a los hombres, frente a las mujeres, en toda la serie temporal, como ilustra el gráfico siguiente. También, aunque entre los años 2012 y 2013 el número medio de horas en PIF fue superior en las mujeres que en los hombres, por la conocida incidencia de los CAP iniciales en un sector masculinizado como el del transporte, desde esas fechas la tendencia es la contraria, generando una brecha a favor de los hombres en torno a las 30 horas.

Gráfico 121. Evolución del número medio de horas realizadas en PIF por sexo, 2004-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

El análisis territorial constata que son Valencia, Madrid, Cataluña y Andalucía los territorios que concentran más horas realizadas en PIF, suponiendo en los años 2017 y 2018 el 77%. Esta tendencia es generalizada en la serie, aunque destaca el año 2013, en el que Andalucía experimenta un número de horas en PIF que supone el 46%, por el mismo motivo expuesto sobre los CAP en el sector del Transporte.

Castilla y León y Andalucía son las dos Comunidades Autónomas que en los dos años objeto de evaluación presentan una media de horas en PIF superior a la nacional. Esta distribución territorial ha ido variando a lo largo de la serie temporal.

El análisis por sectores de actividad permite observar un cambio importante en el peso relativo de los sectores en 2013, dado el crecimiento general que se produjo en ese año. Así, si en 2010 casi 9 de cada 10 horas realizadas en PIF eran en Servicios o Industria, en 2013 estos sectores suponían el 56% (aunque crecieron en número de horas, su crecimiento fue menos intenso), mientras que el Comercio duplicaba su peso relativo, representando el 20% del total de horas.

En los años 2017 y 2018, el sector Servicios ha ido aumentando su peso relativo sobre el total, mientras que Comercio lo ha ido disminuyendo, suponiendo entre la Industria, Servicios y Comercio el 86,51% y 90,11% respectivamente, en los años objeto de esta evaluación.

Tabla 40. Evolución del número de horas realizadas en PIF, por sector de actividad de la empresa, 2010-2018

Sector actividad	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agricultura	314	1.213	16.775	122.483	65.382	37.816	21.928	13.689	6.976
Comercio	16.447	35.473	245.976	606.667	390.675	215.010	142.266	94.118	69.644
Construcción	15.669	25.698	139.747	267.623	158.598	91.596	66.374	46.428	35.035
Hostelería	2.002	5.047	33.806	139.197	124.650	60.754	23.405	17.806	7.592
Industria	47.195	65.064	190.782	370.589	262.297	162.937	122.323	95.043	81.324
Servicios	196.002	231.354	569.548	1.078.960	708.003	485.351	388.895	310.724	300.907
Total	277.629	363.849	1.196.634	2.585.518	1.709.605	1.053.464	765.190	577.807	501.478

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En cuanto al tamaño de empresa, las microempresas pasan de tener 222.212 horas realizadas en 2016 a 90.453 en 2018, lo que supone una caída de algo más del 60%; mientras que las grandes empresas experimentan un descenso mucho menor, del 8,78%.

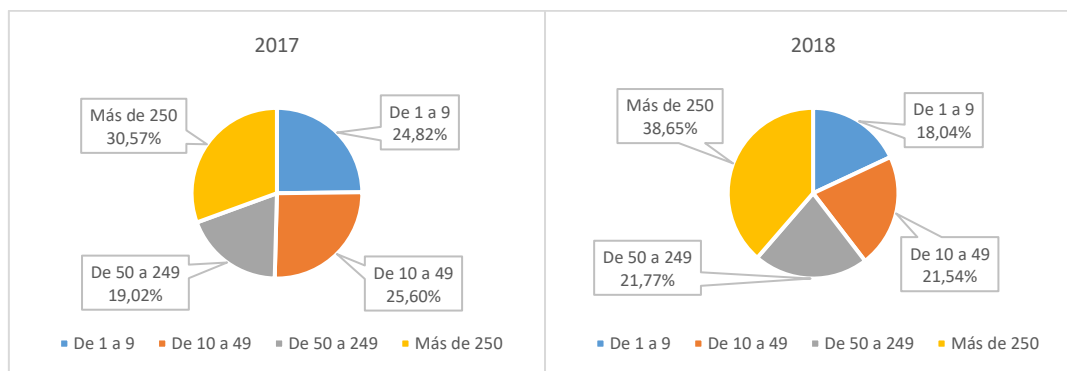
Tabla 41. Evolución del número de horas realizadas en PIF, por tamaño de empresa, 2010-2018

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
De 1 a 9	61.452,0	466.241,0	1.242.892,0	806.710,0	393.484,0	222.212,0	143.415,0	90.453,0
De 10 a 49	68.725,0	379.360,0	788.072,5	472.661,3	290.990,5	193.964,4	147.894,0	108.030,0
De 50 a 249	54.285,0	131.956,0	272.401,0	192.239,5	139.212,0	136.550,0	109.870,5	109.178,0
Más de 250	179.387,0	219.077,0	281.905,5	237.946,3	229.777,3	212.464,0	176.627,5	193.817,0

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Así, en 2018 las grandes empresas acumulan un número de horas muy superior al resto de estratos de empresas según tamaño, duplicando al número de horas que reúnen las micropymes.

Gráfico 122. Distribución del número de horas realizadas en PIF por tamaño de empresa, 2017-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

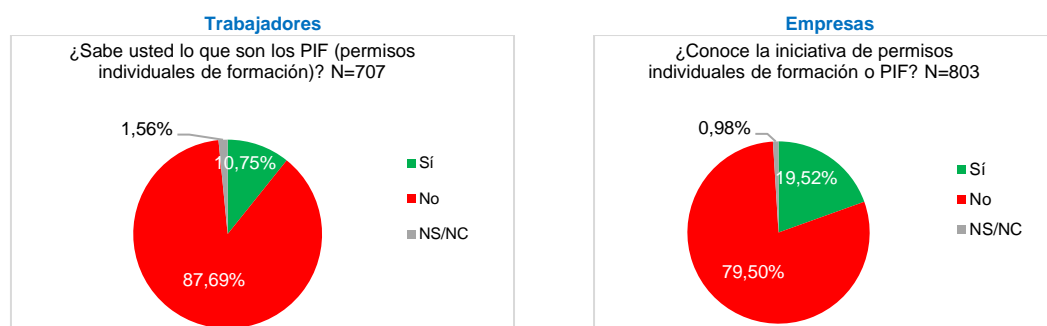
4.2. Grado de conocimiento sobre los PIF, vías de acceso y perfil de solicitante

El desconocimiento que tienen los trabajadores y las empresas sobre los PIF es uno de los principales puntos de encuentro en los discursos de los agentes consultados, que no dudan en asociar esta falta de conocimiento con un “bajo uso” de estos permisos y, en consecuencia, un limitado alcance de la iniciativa. Este hallazgo se ve refrendado por el análisis documental de los informes de evaluación que publica la Fundae sobre la formación programada por las empresas, como el publicado en 2018 sobre los ejercicios 2015 y 2016, junto a otros de bienios anteriores, que también apuntaban este desconocimiento generalizado de la iniciativa.

Por ello, el grado de conocimiento de los PIF forma parte de los indicadores de esta evaluación y se integra en las diferentes técnicas aplicadas. Concretamente, en la encuesta a trabajadores participantes en acciones de formación entre 2017 y 2018, **sólo el 10,75% responde que sabe lo que son los PIF y el 87,69% no los conoce**, evidenciando mayor desconocimiento aún que sobre la iniciativa de formación programada (72% no la conocía) o sobre la Fundae (67% no la conoce). Este escaso conocimiento se tradujo en que solo 14 trabajadores de 707 encuestados habían solicitado estos permisos, siéndole concedidos a 12 de ellos (85,7% de solicitantes).

El desconocimiento de los PIF entre los trabajadores se asocia al 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 los 249. En las microempresas sólo el 3,23% afirma conocerlos; proporción que aumenta hasta el 11,01% en pequeñas empresas (10 a 49 trabajadores), y hasta el 16,06% entre las medianas (50 a 249) que es donde más se conocen. Y, entre los trabajadores de empresas que emplean a más de 250, la proporción de quienes conocen los PIF vuelve a caer hasta el 10,03%.

Gráfico 123. Grado de conocimiento de los PIF entre los trabajadores y entre las empresas.



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en las iniciativas 2020

Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes en las iniciativas 2020

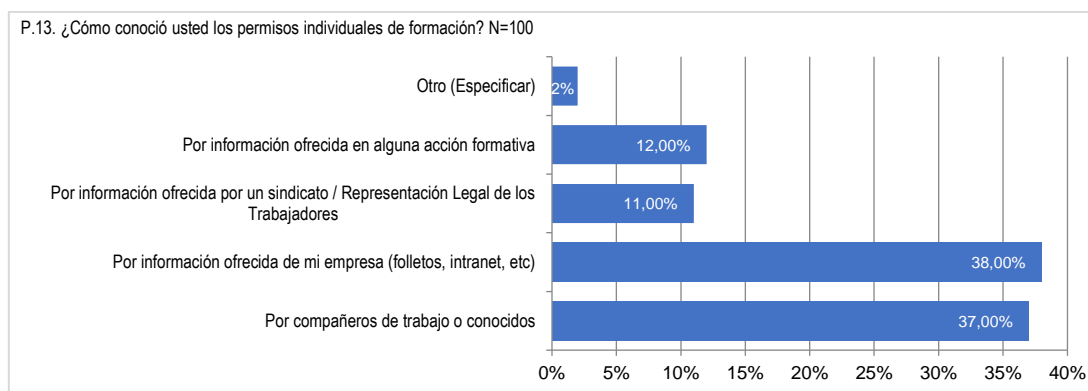
Si en vez de preguntar al trabajador se pregunta a la empresa (responsable de recursos humanos, formación o gerencia), son el 19,52% las que declaran conocer la iniciativa y alcanzan el 79,50% las que manifiestan no conocerla. Entre las que declaran conocer los PIF, el 31,94% afirma haber recibido alguna solicitud y un 94,94% de ellas dice que concedieron estos permisos⁴².

⁴² Si se pondera este porcentaje para el conjunto de la muestra, se observa que el 19,52% del total de empresas que dice conocer los PIF, se reparte en un 6,23% que dice que alguna vez le solicitaron uno y un 13,23% que dice que no le

Entre las empresas también aumenta el conocimiento de los PIF por tamaño de empresa, desde el 9,97% que declara conocerlos entre las de menos de 9 empleados al 73,98% si emplean a más de 250.

Para analizar los niveles de conocimiento de la iniciativa es interesante apreciar los **cauces a través de los que se propaga la información sobre los PIF**. Los participantes encuestados destacan mecanismos formales, como la difusión realizada por la propia empresa (38,00%), la información ofrecida por sindicatos/RLT (11,00%) o la recibida en alguna acción formativa (12,00%). Asimismo, señalan cauces informales, como el conocimiento a través de compañeros de trabajo o conocidos, que aparece como una de las principales vías de acceso (37,00%).

Gráfico 124. Fuentes de conocimiento de los PIF por parte de sus participantes.



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

Resulta interesante que la principal vía manifestada por los participantes para conocer los PIF hayan sido las propias empresas en las que trabajaban (38,00%), y si se atiende a su categoría profesional entre Trabajadores con baja cualificación aumenta su importancia (46,15%); mientras que, según el tamaño, entre las microempresas esta vía es mucho más baja (13,33%) y adquiere protagonismo el conocimiento a través de compañeros de trabajo (53,33%). Esta situación, en la que el rol de la empresa se presenta como clave para que los trabajadores conozcan los permisos, contrasta con la lectura que se realiza si lo que se analiza es de quién parte la iniciativa en sí para realizar el PIF.

Y si se atiende al **perfil laboral de quien solicita el PIF** aparece el retrato de un trabajador que acumula experiencia laboral y atesora cierta estabilidad en la empresa que le concedió el PIF. Se encuentra así que el 78,00% indica que llevaba trabajando más de 10 años y el 36,00% acumulaba menos de 5 años en la empresa que le concedió el PIF (65,00% 10 o menos años en dicha empresa). Mayoritariamente, el beneficiario de PIF responde a un trabajador con contrato indefinido (95,00%) y a tiempo completo (93,00%). Y, el 81,00% de los participantes en PIF manifiesta en 2020 que continúa en la misma empresa.

Si se atiende a **perfil profesional de quienes solicitaron el PIF**, para la mayoría de los responsables de la formación en las empresas (56,48%) emerge mayoritariamente un perfil de trabajador con categoría profesional de Técnico (28,13%), Directivo (27,17%) o Responsable (25,91%); frente al 43,52% que señala que no hay perfil particular de estos participantes, percepción que crece con el tamaño de la empresa (desde el 24,86% en las microempresas al 56,42% entre las de más de 250 empleados).

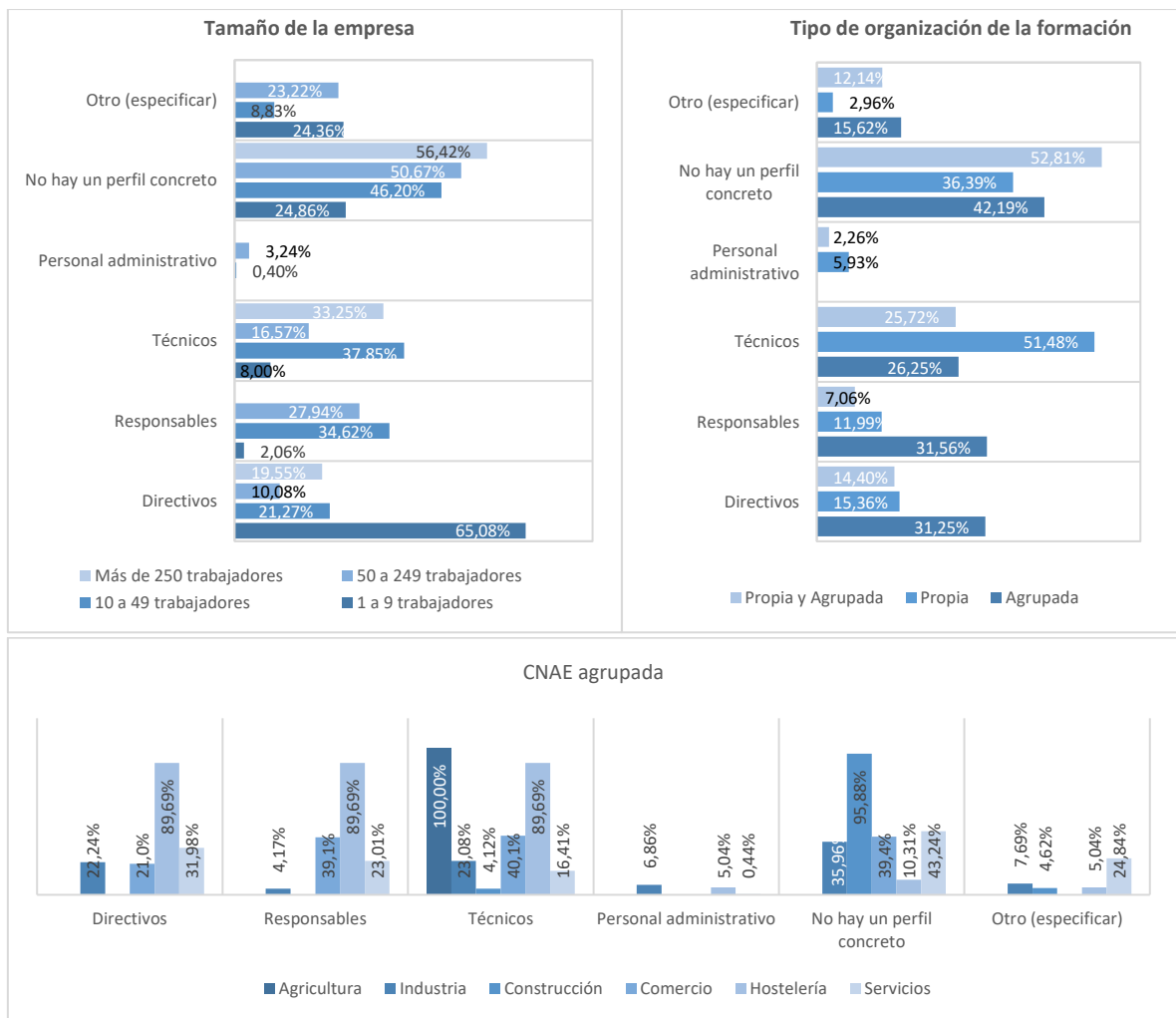
solicitaron ninguno (un 0,05% NS/NC). El 6,23% de empresas a las que le solicitaron un PIF, se reparte a su vez en el 5,92% que dice que lo concedió y el 0,30% que dice que no lo concedió (0,01% NS/NC).

Entre los responsables de microempresas la percepción de que el perfil principal de trabajador solicitante de PIF es Directivo alcanza al 65,08%, mientras que se reduce al 19,55% entre quienes gestionan la formación en empresas de más de 250 empleados.

El gráfico siguiente ilustra la diversidad de perfiles profesionales del solicitante de un PIF, según las percepciones de los responsables de las empresas, tanto si se atiende al tamaño de la empresa, al tipo de organización de la formación, como al sector de actividad.

Gráfico 125. Percepciones de las empresas sobre el perfil profesional del trabajador solicitante de PIF.

P.25.1.2 ¿Cuál suele ser el perfil de los trabajadores que realizan Permisos individuales de formación?



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas participantes, 2020.

4.3. Iniciativa, motivación e interés en los PIF

En los permisos individuales de formación la determinación de su iniciativa y motivación es una cuestión importante y recurrente en los discursos de los actores. La iniciativa para solicitar los PIF corresponde al trabajador y se ubica en la esfera individual, frente a lo que ocurre en Formación programada en la que la iniciativa corresponde a la empresa y se ubica en la esfera mercantil y productiva.

En este contexto se recabaron percepciones que señalan que se tramitan mediante PIF formaciones que debieran canalizarse como Formación programada por las empresas, pues responden a la iniciativa y necesidad de estas. Frente a esto, otros discursos recabados añaden, tomando en consideración la jurisprudencia del Tribunal Supremo del 11 de febrero de 2013, que lo que determina la pertinencia o no de la formación para la que se solicita el permiso no es sólo que respondan a la iniciativa del trabajador, sino que no se configure como una *formación obligatoria* para el empresario, para que el trabajador pueda desempeñar su trabajo y que por tanto deba ser provista por la empresa en estos casos.

Tabla 42. Características de los PIF: objeto y fin

Artículo 29. Permisos individuales de formación.

1. El permiso individual de formación es el que la empresa autoriza a un 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, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario.

Fuente: 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.

La suspicacia añadida que emerge en estas valoraciones recabadas sobre de quien parte la iniciativa de solicitar un PIF responde a que se percibe desde algunos agentes, especialmente con perfiles gestores de la iniciativa, que “las empresas los usan de manera inadecuada” porque logran una mayor financiación y/o bonificación ya que estos permisos tienen “un límite muy alto”.

4.3.1. Debates y marcos interpretativos en torno a la finalidad de los PIF

“Una de las principales iniciativas del Sistema FPE”, “la gran desconocida” “la más desaprovecha” o uno de los “tesoros de los que disponen los trabajadores” son algunos de los lugares comunes en los discursos recabados entre los actores del Sistema, en entrevistas y grupos de discusión, para referirse a los Permisos individuales de formación.

El trabajo de campo cualitativo ha puesto de relieve diferentes percepciones en torno a estos permisos, entre aquellas que sitúan su debate y enjuiciamiento en un plano filosófico o subjetivo, en torno a su finalidad “implícita”; y aquellas otras que los ubican en un plano pragmático u objetivo, en torno a la norma y procedimiento administrativo que, “explícitamente” los regula.

Existen diferentes percepciones sobre la finalidad de estos permisos. Principalmente, suele asociarse a una suerte de capacidad “compensatoria”, cuando permiten escalar en los niveles de cualificación que se disponen, facilitando finalizar estudios que se habían abandonado o a los que el trabajador no pudo acceder en su momento, de una Formación profesional de grado medio a una de grado superior, etc. O bien, también suele asociarse a su capacidad para satisfacer otras necesidades o aspiraciones de los trabajadores, cuando les permiten cursar estudios y alcanzar cualificaciones en campos o disciplinas ligadas a su interés personal o su esparcimiento intelectual y a sus inquietudes particulares (culturales, sociales, recreativas, etc.).

Es en este horizonte en el que se ubican las finalidades de los PIF en parte del imaginario colectivo, especialmente entre algunos perfiles de actores del Sistema con más trayectoria y experiencia. Y es su capacidad para desarrollar entre los trabajadores esas capacidades compensatorias o de satisfacción de aspiraciones, la que le confiere la “legitimidad” a los permisos que se soliciten, o la que los convierte en “genuinos”.

Esta legitimidad está pues imbricada con la iniciativa y motivación individual y personal del trabajador para definir la formación que desea realizar, ajustándose a los requerimientos que estipule la normativa sobre su objeto o duración (número de horas, titulaciones o acreditaciones oficiales, etc.).

Para quienes atesoran más experiencia en la formación para el empleo, estas percepciones sobre la finalidad de los PIF están asociadas a sus orígenes en el marco de convocatorias específicas vinculadas a los acuerdos nacionales de formación continua, donde se estipulaba que estaban dirigidos “al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador y/o a su formación personal”.

En este sentido, se han recabado percepciones que señalan una “perversión en la finalidad de los PIF”, al entender que han ido evolucionando hacia formaciones que responden en mayor medida al interés o iniciativa de la empresa; en detrimento de la autonomía de los trabajadores para determinar sus intereses y motivaciones, de modo que pueda ser protagonista de sus propios procesos formativos, con proactividad y empoderamiento.

- ❑ Por tanto, cualquier formación que pueda responder a un interés profesional vinculado al puesto que desempeña el trabajador, en su propio campo de actividad y sector, es puesto en entredicho, descansando el juicio en la “puridad” de la motivación e iniciativa que la origina.
- ❑ Asimismo, si el permiso es solicitado por un trabajador con alta cualificación y categoría profesional, sobre todo por Directivos, con mayores niveles de cualificación (y grupo de cotización), y carece pues de esa capacidad “compensatoria” para el trabajador, queda en entredicho su pertinencia como PIF “genuino” a no ser que dicha formación responda sin ambages a esa otra capacidad de satisfacer aspiraciones individuales, en cuyo caso debiera ubicarse fuera del ámbito profesional del puesto que se desempeña (como pueden ser todas las titulaciones o acreditaciones de naturaleza transversal para la administración y dirección de empresas, como MBA bajo másteres oficiales o títulos propios de universidades).

En relación con el tipo de participante que accede al PIF según su categoría, el trabajo de campo cualitativo puso de relieve la confusión que genera el PIF entre muchos agentes al pensar en el coste de la formación que se realiza y la categoría profesional de quién lo realiza, frente al hecho de la esencia del PIF en cuanto a liberar a un trabajador para formarse en horario laboral y las consecuencias que ello deriva para la empresa.

Desde esta óptica, se apuntó que la empresa puede compensar con el tiempo sólo el coste laboral incurrido, pero el coste de oportunidad es mucho mayor, lo mismo que si se plantea desde la óptica empresarial en términos de coste-beneficio dejado de percibir. Las entrevistas con empresas refrendan este planteamiento, pues mostraron las dificultades que se derivan en términos organizativos para responder a estos permisos, lo que fue ilustrado en determinados perfiles que desarrollan la prestación directa de servicios ante los clientes y en los que afecta directamente a la vertiente de organización del trabajo (horarios, turnos, etc.). En el caso del nivel directivo, las observaciones no se refirieron a los problemas que genera la ausencia del trabajador, sino a cuestiones de coste-beneficio y coste de oportunidad que soportan las empresas ante esta demanda formativa del trabajador.

En el otro extremo del discurso, con una visión pragmática y objetiva, se encuentran las afirmaciones de aquellos agentes más centrados en la gestión de la formación, desde las empresas formadoras, entidades externas y organizadoras, que sitúan el debate no ya en la finalidad o motivación de la formación para la que se solicita el permiso, sino en la pertinencia de su objeto y en la estricta aplicación del procedimiento administrativo estipulado para su solicitud, desarrollo y bonificación (titulación o acreditación oficial, 200 horas, presencialidad, impreso de solicitud, información a la representación legal de los trabajadores, acreditaciones de asistencia, etc.).

Desde esta óptica la finalidad del PIF se satisface siempre que se cumpla lo que estipula la normativa, es decir, que se desarrollen con “el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal”. Y, el debate en torno a la motivación e interés individual del trabajador se resuelve desde este enfoque pragmático, siempre que, respetando todo lo anterior en cuanto a objeto y fin, no constituya una formación obligatoria para el empresario. Es decir, si no es obligatoria para el empresario, carece de sentido cualquier estigmatización sobre el perfil o categoría profesional.

En este ámbito operan otras variables, que van haciendo más complejo el debate y, a la vez, van distanciando los posicionamientos, y son cuestiones relativas a la interpretación de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo a partir de la referida Sentencia de 2013, y junto a esta, se añaden otras consideraciones ajenas a la finalidad en sí del PIF y circunscritas exclusivamente a su dimensión económica. En la primera cuestión, las diferencias radican en poner el acento en la iniciativa personal frente a la de las empresas o en ponerlo en la obligatoriedad que supone o no la formación para el desempeño del puesto de trabajo. Y, en la segunda la cuestión, sobre los salarios de los directivos que disfrutaron permisos, *el debate surge cuando se alude a que con los PIF “estamos capacitando a gente que ya lo está” frente a que “cotiza por la base máxima”*.

Estas cuestiones y posicionamientos configuran el marco interpretativo sobre el que opera cada actor, y que se traslada a la regulación de procedimientos, así como a la inspección y control, siendo probablemente una de las fuentes que añaden heterogeneidad a la aplicación de criterios según refieren en sus discursos empresas formadoras y sobre todo entidades organizadoras.

4.3.2. Valoraciones sobre cómo se configura la motivación e iniciativa en la práctica

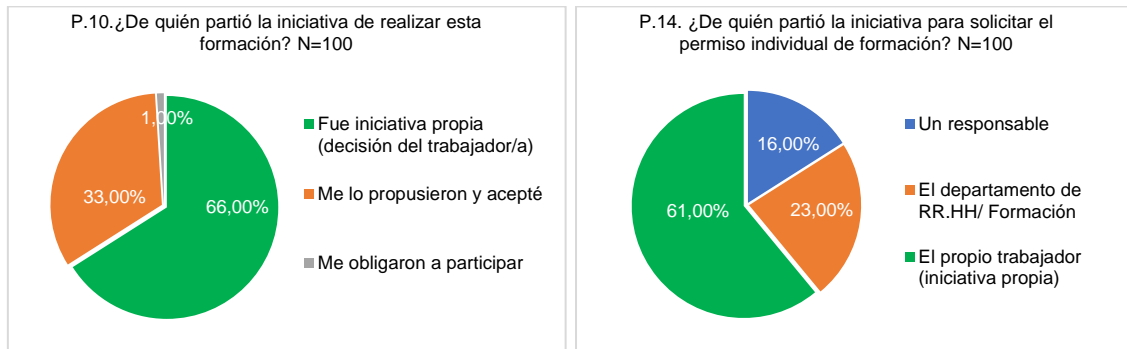
Para valorar como se configura esta iniciativa, motivación e interés de los PIF en 2017 y 2018, se incorporaron cuestiones específicas en las encuestas realizadas, tanto relativas a la elección de la formación como a la decisión de canalizarla vía PIF. En este sentido, el participante en PIF muestra una preocupación e interés especial por la formación, por su formación, como avala el hecho de que el 79,00% de los encuestados indique que ya había sido beneficiario anteriormente de alguna acción formativa realizada por su empresa. Esta circunstancia se acrecienta entre aquellos que ostentan categorías profesionales superiores (Mando intermedio, técnico o directivos) o entre quienes se desempeñan en empresas de mayor tamaño, pues en ambos casos se constata una mayor proporción de trabajadores que declara haber participado en acciones formativas en su empresa.

Este proceso se inicia con la elección de la formación que se desea cursar, siendo esta una decisión crucial en la que destaca, muy mayoritariamente, la propia iniciativa del trabajador. La encuesta realizada a trabajadores que disfrutaron de estos permisos en 2017 y 2018 ilustra que en la mayoría de los casos el impulso e iniciativa en la elección de la formación partió de los trabajadores (66,00%), mostrándose más proactivas las mujeres (72,73%) que los hombres (62,69%); así como los de edades comprendidas entre 35 y 44 años (75,00%), frente a los más jóvenes (54,84%).

Estos resultados indican cómo continúa consolidándose el proceso de implantación de la cultura de la formación en la población ocupada española. Cabe apuntar que son un tercio aquellos que se decantan por señalar que aceptaron la propuesta que les formularon –desde la empresa– (33,00%) y tan solo un 1,00% los que señalan que fue una obligación de la empresa.

Seguidamente, aparece una segunda decisión relativa a facilitar la participación en los estudios que se desean cursar mediante la solicitud de un permiso individual de formación. Igualmente, es esta una elección en la que la iniciativa parte mayoritariamente de los propios trabajadores, como avalaron el 61,00% de los participantes en PIF encuestados⁴³. En este caso, la variable sexo no afecta a la proactividad del trabajador (ambos oscilan entre el 60% y el 62%), pero la edad continúa marcando pautas de comportamiento diferenciadas, siendo de nuevo aquellos con edades intermedias más proactivos que los más jóvenes (65,00% frente a 58,06%). En el 39,00% restante de casos, se indica que la iniciativa provino de un responsable directo o del departamento de recursos humanos o formación, asumiendo que ante la propuesta de formarse ofrecen esta alternativa para canalizarla.

Gráfico 126. Fuente de la iniciativa para realizar formación.



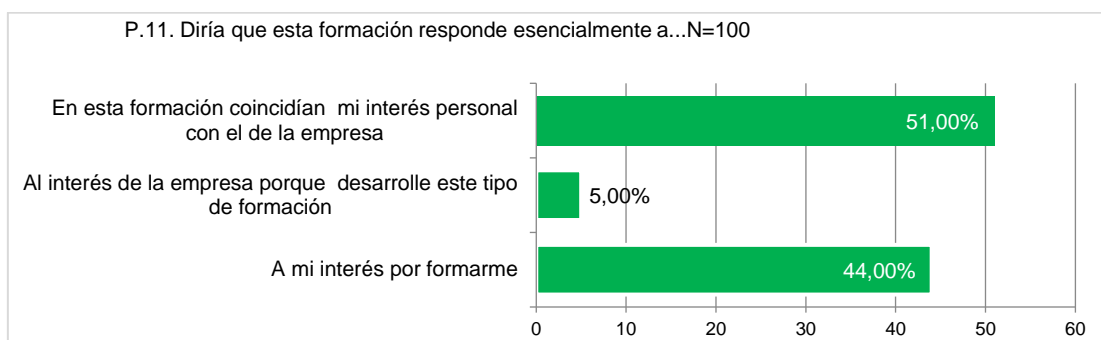
Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

Las empresas refrendan este protagonismo de los trabajadores en la solicitud de los permisos. Entre las empresas encuestadas que programaron formación en 2017 y 2018 y declaran conocer los PIF y haber recibido solicitudes, son 3 de cada 4 las que señalan que la iniciativa partió del trabajador (75,57%), frente a un 12,51% que señala al departamento de RRHH como propulsor. En este caso el **tamaño de la empresa** influye en la percepción, pues entre las microempresas son el 97,44% las que manifiestan que correspondió al trabajador la iniciativa, porcentaje que se reduce en aquellas que emplean entre 10 y 49 trabajadores (75,58%); y en las que tiene de 50 a 250 trabajadores (57,64%) y llega al 59,8% entre las grandes; adquiriendo protagonismo los departamentos de recursos humanos en su iniciativa para canalizar estas formaciones como PIF en las empresas medianas (33,55%).

⁴³ En la encuesta a 700 trabajadores participantes en formación programa se obtuvo que entre quienes solicitaron y se les concedió un PIF (12 trabajadores), la mitad señala que la iniciativa partió del trabajador (50%) y un 41,7% sitúa este impulso inicial en un responsable o superior, quedando el departamento de RRHH/Formación relegado a un 8,3%.

Más allá de la propia iniciativa, es interesante analizar las motivaciones e intereses que impulsaron la realización de la formación. Así, los beneficios de la formación recibida se reparten casi equitativamente entre la empresa y el trabajador. El 51,00% de trabajadores participantes indica que en esta formación conflúan su interés personal y el de la empresa, mientras que el 44,00% destaca como motivación esencial su interés por formarse; anotando tan sólo un 5,00% quienes identificaron que esta formación respondía básicamente al interés de la empresa y no al suyo personal.

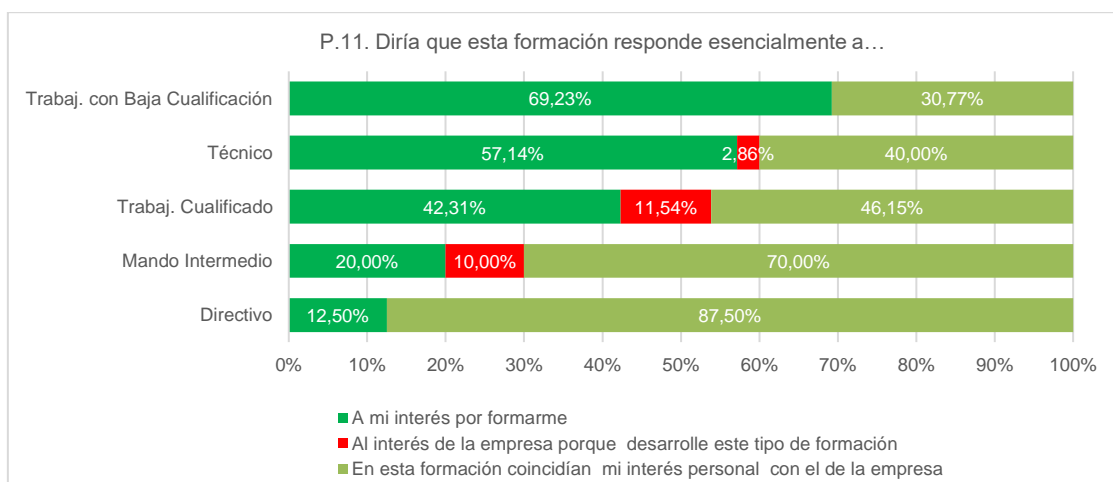
Gráfico 127. Motivaciones para realizar la formación entre los trabajadores que disfrutaron de un PIF. Distribución porcentual.



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

Se observa que, atendiendo a la **categoría profesional** del trabajador que se ha beneficiado de un PIF, el interés individual por la formación es más elevado entre quienes presentan como categoría profesional Baja cualificación (69,23%), mientras que en los casos de Mandos intermedios y Directivos se manifiesta una coincidencia mayor entre los intereses de la empresa y los del participante (entre el 20,00% de Mandos intermedios y el 12,50% de Directivos).

Gráfico 128. Destinatarios de los beneficios de la formación recibida, PIF, atendiendo a la categoría profesional del trabajador.



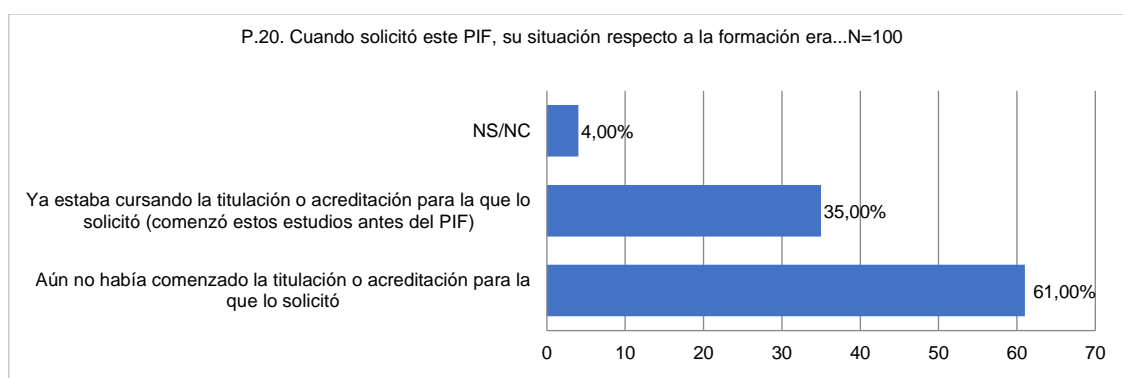
Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

Por otro lado, resulta interesante conocer en qué medida el PIF se configura como un instrumento determinante o no para cursar los estudios correspondientes, es decir, cuándo solicitaron el PIF los trabajadores en relación con la titulación o certificación elegida: antes de iniciarla o una vez comenzado el curso o los estudios correspondientes.

En el primer caso, el PIF se erige como un factor clave para tomar la decisión de iniciar la formación, mientras que en el segundo estaría más orientado a permitir continuar o retomar los estudios.

La mayoría de los trabajadores encuestados indica que solicitó el Permiso antes de comenzar la titulación o la acreditación profesional para la que lo necesitaban (61,00%), mientras que la segunda alternativa, solicitar el PIF cuando ya se cursaban los estudios, fue la opción elegida por el 35,00% restante (sin contar el NS/SN). Por edades, tres de cada cuatro trabajadores menores de 34 años siguieron este camino, mientras que lo hizo el 55,00% del resto. Por tamaño de empresa, es una opción más usada en las empresas pequeñas (80,00%) que en las grandes (50,00%).

Gráfico 129. Momento de solicitud del PIF por parte de los trabajadores.

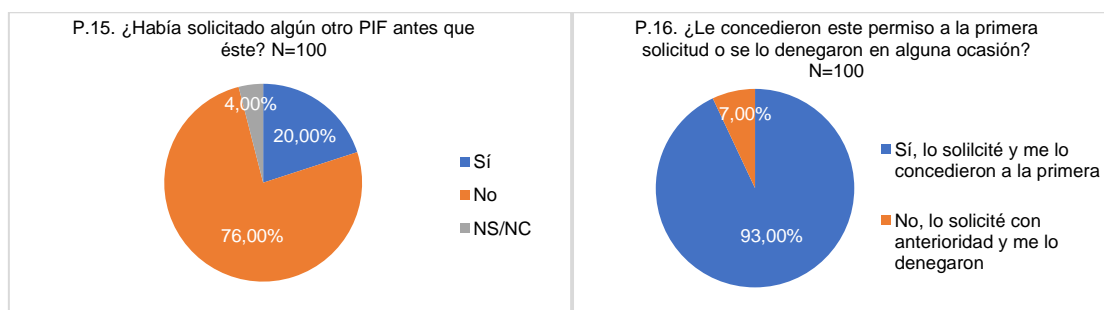


Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

4.4. Proceso de solicitud y procedimientos de gestión del PIF

Por otro lado, tres de cada cuatro encuestados declara que el permiso disfrutado en 2017 o 2018 fue el primer PIF que solicitaron, y en la práctica totalidad de los casos, un 93,00%, a los trabajadores que solicitaron el permiso les fue concedido en la primera solicitud. Así, solo a un 7,00% se lo denegaron, y los motivos que manifiestan son el desconocimiento por parte de la empresa, la falta de interés, descontento por experiencias anteriores, o no poder prescindir del trabajador.

Gráfico 130. Solicitudes de PIF por parte de los trabajadores: recurrencia y resultados.



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

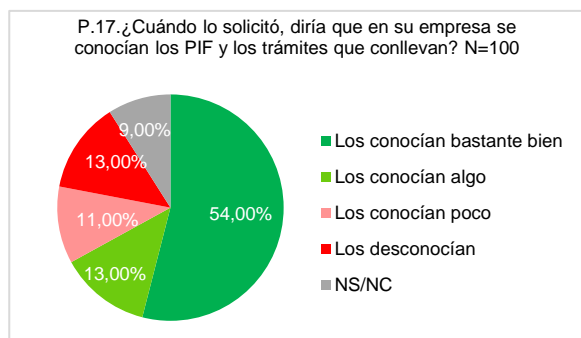
Las entrevistas con participantes en PIF pusieron de relieve que desde la perspectiva de los trabajadores uno de los motivos de rechazo de un PIF es el desconocimiento, que puede darse tanto en los órganos de personal de la empresa como entre la representación sindical.

Y, desde la perspectiva de las empresas se apunta que, aunque la normativa indica que solo se pueden denegar estos permisos por cuestiones organizativas, también se reciben solicitudes de PIF que no se ajustan a los requerimientos normativos, especialmente por el tipo de formación, que puede no estar reconocida oficialmente. En estas ocasiones, como en otras en las que se aprueban los permisos ante el inminente comienzo de la formación, se recibe a posteriori la resolución desfavorable, cuando ya le han sido concedidas algunas horas por parte de la empresa, siendo un coste que asume esta.

En este sentido se apuntó la oportunidad que sería poder denegarlos por no ajustarse a la norma, evitando que corran los plazos y que se pueda llegar a incurrir en costes por parte de la empresa. Y, complementariamente, se demanda más información sobre el tipo de formación que queda sujeta a este tipo de permisos o de la que queda exenta, pues ni desde las empresas ni por parte de las entidades ni de los propios trabajadores se cuenta con información clara al respecto. Las entrevistas con participantes pusieron de relieve este desconocimiento sobre si estudios como Tesis doctorales o Títulos propios podían ser o no objeto de PIF y las controversias que eso conllevó el mismo año en que lo solicitaron o, en los años siguientes por parte de otros compañeros que pretendían acceder a dichos estudios.

De otra parte, en relación con el procedimiento de gestión de los PIF, el 54,00% de los trabajadores afirma que la empresa conocía bastante bien los trámites, frente al 37% de los que señalan que este conocimiento era insuficiente o nulo (13,00%).

Gráfico 131. Conocimiento de las empresas sobre los PIF y sus trámites.



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

El tamaño de la empresa a la que pertenece el trabajador que solicita el PIF afecta a esta percepción, pues entre los empleados de microempresas, el 53,33% indica que la empresa desconocía los trámites cuando lo solicitó y son sólo el 13,33% los que percibieron que los conocían bastante bien.

Y entre los trabajadores de empresas con más de 50 empleados son más del 70,00% los que perciben que se conocían bastante, frente a sólo un 5,00% que opina que su empresa los desconocía.

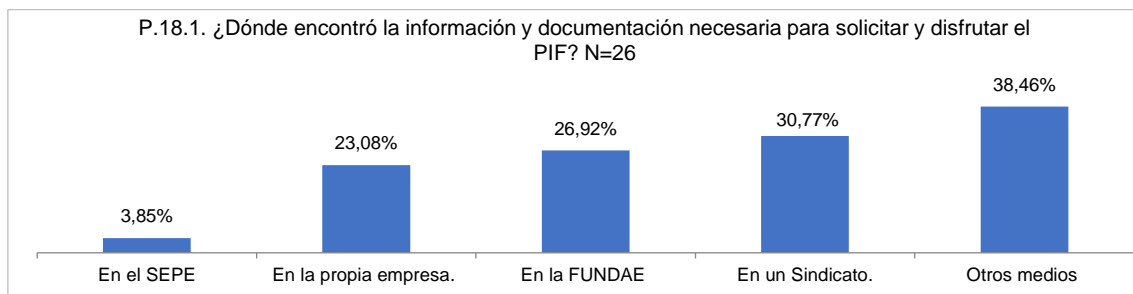
En este sentido, entre los elementos que pueden facilitar u obstaculizar la realización de los PIF según los estudios de caso realizados, y desde la óptica de las entidades externas, estos tienen que ver con el desconocimiento del procedimiento previo. Cuando un trabajador lo solicita, no se sabe muy bien el cruce de horas que solicita y su relación con la jornada laboral, no se tiene claro cómo verificar que la formación que se solicita sea una formación reglada y se observa desconocimiento en las tareas que cada agente tiene que realizar en la solicitud del PIF. Esto fue ilustrado por los participantes, que señalaron que lo más complicado no era en sí "lo burocrático" sino tener que "comunicar los días de trabajo y que estos iban a coincidir con la formación", pues apuntaron que "no se pueden hacer cambios y esto es un problema, cuando hay que organizar turnos y realizar ajustes con los compañeros".

En este sentido, también la documentación que hay que aportar al proceso es desconocida y compleja de reunir en ese momento inicial, siendo especialmente importante que desde la solicitud se conozcan estos requerimientos para todo el proceso (controles de asistencias, etc.), pues genera ya una mejor dimensión de la responsabilidad que se requiere por parte del

trabajador, más allá del consabido esfuerzo académico y personal para conciliarlo con la vida personal y profesional.

Por otro lado, en cuanto a las fuentes de las que se han nutrido los participantes para informarse sobre los trámites necesarios para solicitar el permiso, aparecen los sindicatos (30,77%); la Fundae (26,92%); su propia empresa (23,08%); y con un papel residual en estos fines informativos, el SEPE (3,85%).

Gráfico 132. Distribución de las fuentes de información sobre los PIF.

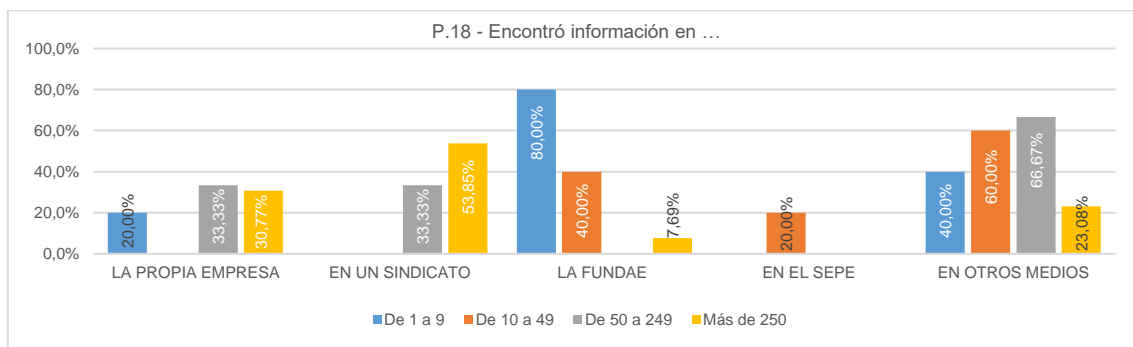


Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

El tamaño de las empresas se revela como un factor influyente en la fuente que elige el trabajador para informarse sobre los PIF. Así, ningún trabajador de empresas con menos de 50 trabajadores ha utilizado un sindicato o el SEPE como origen, mientras que los trabajadores de las empresas de más de 250 empleados utilizan mayoritariamente los sindicatos (53,85%).

Por otro lado, las microempresas recurren mayoritariamente a la Fundae para informarse sobre los PIF (80,00%), y el SEPE solo es utilizado por el 20,00% de las empresas que tienen entre 10 y 49 trabajadores.

Gráfico 133. Distribución de las fuentes de información sobre los PIF, por tamaño de empresa.

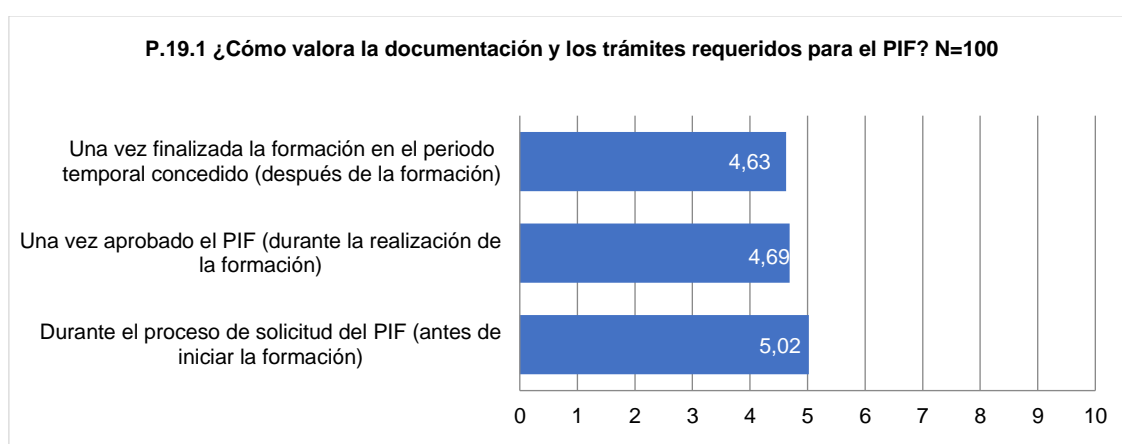


Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

En lo que se refiere a las diligencias relacionadas con la documentación y trámites necesarios para la realización del PIF, estas obtienen valoraciones muy discretas por parte de los trabajadores que los disfrutaron. De hecho, solo “aprueban”, con un 5,02 sobre 10, las gestiones que tuvieron que realizar antes de iniciar la formación, otorgando valores inferiores a 5 tanto para las tareas que se realizaron durante la formación, como las que tuvieron que llevar a cabo una vez finalizada esta.

Por sexo, el 45% de las mujeres suspenden estos trámites y requerimientos (con una valoración entre 0 y 4) en sus tres versiones, mientras que los hombres lo hacen en menor medida (alrededor del 30%). No obstante, en las entrevistas realizadas con participantes en PIF se ha detectado una relativa sencillez en los requerimientos del PIF, desde el inicio al fin.

Gráfico 134. Valoración de diligencias relacionadas con la documentación y trámites para la realización del PIF (en una escala del 1 al 10).



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

Los estudios de caso ilustraron por parte de los trabajadores participantes, la importancia que adquiere la implicación de la empresa con el permiso para facilitarles esta labor, siendo positiva la percepción recabada a este respecto. Fueron varios los trabajadores entrevistados que señalaron que la primera vez que lo solicitaron tuvieron muchas dificultades hasta tener toda la documentación necesaria, y que los requisitos implican un notable esfuerzo, encontrando en las empresas y en los compañeros que los solicitaron en otros años, los aliados para conocer la documentación a presentar.

Entre los trámites para la realización del PIF, y concretamente asociado a su solicitud, se encuentra la **comunicación a la representación legal de los trabajadores**. En grandes empresas este requisito conlleva trasladar una comunicación a una importante red de comités, que en algunas puede rondar el medio centenar o superar con creces la centena, generando una dificultad añadida que se traslada como una limitación para poder disfrutar de un PIF: la exigencia de que se firme el consentimiento por parte de todos los comités del territorio nacional y no solo de la sede del participante.

Como ilustraron los estudios de caso y algunas entrevistas con empresas y entidades externas, esto genera retrasos en la tramitación con las consecuencias negativas que puede conllevar al solicitante, al que se le va agotando el plazo de solicitud. Asimismo, desde los propios Comités se ha cuestionado la pertinencia de tener que firmar un PIF de alguien desconocido y procedente de un centro de trabajo cuyo funcionamiento tampoco conoce.

Y, desde estas grandes empresas se acaban desarrollando estrategias que les permitan poder realizar la formación que necesitan, evitando problemas para su correcta comunicación, tramitación y bonificación, de manera que lo habitual es que fijen un momento en el año para la aprobación en bloque del plan de formación, que evite posteriores renegociaciones o nuevos requerimientos de consentimientos informados para acciones específicas. En estos casos, la posibilidad de solicitar un PIF queda pues limitada al horizonte temporal previo a la tramitación del procedimiento requerido para la aprobación del plan de formación. Es decir, al margen de los requisitos de la solicitud que fije en cada momento la iniciativa y de los requisitos de matriculación que establezcan los centros de formación.

Para agilizar los trámites, los estudios de caso permitieron recabar desde la propia RLT que, se podría considerar como respuesta positiva el silencio administrativo de aquellos comités que no hayan respondido en un plazo de tiempo fijado de antemano.

Y, entre los trámites que se deben aportar durante su realización aparece la **justificación de la asistencia del trabajador a la formación**. El hecho de que esta responsabilidad recaiga sobre la empresa ha sido uno de los focos de las observaciones de los agentes, tanto empresas como entidades externas, aludiendo que además de no ser sencillo ni inmediato obtenerla en ocasiones, supone una carga administrativa adicional para las empresas. La demanda por parte de las empresas es que el participante que solicite un PIF asuma igualmente obligaciones y responsabilidades en el procedimiento, que le puedan ser requeridas en cualquier momento por la Administración.

Se considera que debería especificarse en la norma la exigencia de que el beneficiario del PIF se responsabilice de acreditar la asistencia mediante el correspondiente certificado del centro de estudios, indicando que esto no es responsabilidad de la empresa, y que el incumplimiento de esta norma recaiga exclusivamente sobre la persona beneficiaria del PIF. Sobre ello, se apuntó que resulta fundamental la implicación del trabajador para la correcta realización de los trámites, y que éste responda correctamente a las peticiones que directamente le realiza la Fundae.

Otra de las cuestiones que pueden obstaculizar la realización de los PIF es la obligatoriedad o rigidez de este tipo de acciones formativas sobre la asistencia a clases. En caso de baja por enfermedad u otras causas justificadas, hay que notificar la incidencia en el número de horas de realización del PIF y justificarlo ante el centro de formación, lo que supone una dificultad por parte de las empresas y de los trabajadores.

Por su parte, desde las empresas externas lo que se considera necesario es el establecimiento de una serie de instrucciones para la correcta gestión de los PIF, ya que las empresas no saben si tienen o no que autorizar todos los PIF solicitados. Asimismo, elaborar unas pautas a seguir por el trabajador que se dispone a solicitar un PIF. Es necesaria pues más información en lo que se refiere a los procedimientos.

En este sentido, los estudios de caso ilustraron la confusión que implica para el participante y la empresa la gestión del PIF, por ejemplo, con relación a si éste cubre o no los tiempos de desplazamientos desde el centro de trabajo hasta el centro de formación, pues los criterios de gestión aplicados han variado a lo largo del tiempo.

4.5. Valoración de la contribución de los PIF al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a la mejora de la cualificación

4.5.1. Contribución a la mejora de la empleabilidad y desarrollo profesional y personal

La participación en los PIF ejerce una influencia positiva sobre aspectos generales de los trabajadores, como su desarrollo personal y su autoestima. Prácticamente la totalidad de los encuestados (90,00%) declara que los PIF son una herramienta eficaz para su desarrollo personal, y un 81,00% afirma que ha ampliado sus redes y contactos profesionales.

Uno de los factores relacionados con estos resultados es la categoría profesional de los trabajadores. De hecho, el 100,00% de Directivos, Mandos intermedios y Técnicos declaran que el PIF les ha permitido desarrollarse personalmente. Mientras, esa valoración disminuye para los Trabajadores cualificados (76,92%) y de Baja cualificación (69,23%). Algo semejante ocurre con la extensión de redes y contactos personales.

Por otro lado, una parte importante de los participantes estima que esta formación contribuye a un conjunto de elementos que, de manera directa, afecta a su **desempeño laboral** y que, indirectamente, puede repercutir **sobre sus condiciones laborales**. Así, la adaptación a nuevos puestos de trabajo y a nuevas tecnologías son resultados muy destacados por los empleados que disfrutaron de PIF (77,00% y 63,00% respectivamente). Adicionalmente, la estabilidad laboral es uno de los efectos señalados por el 62,00% en cuanto a la contribución para mantener su empleo, marcando diferencias en esta apreciación la pertenencia a diferentes categorías profesionales. De hecho, es elegida por el 87,50% de Directivos y tan solo por el 38,46% de Trabajadores con baja cualificación.

Gráfico 135. Contribución de la formación al desarrollo personal y profesional de los trabajadores participantes en PIF.



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

Una proporción menor de empleados también afirma que tiene un impacto directo sobre otros **aspectos relacionados con su carrera profesional**, como conseguir mejorar las condiciones laborales, con una mejora salarial (30,00%), o la obtención de un certificado profesional (14,00%) o el cambio de sector (13,00%). De nuevo las respuestas difieren por categorías profesionales, siendo más valoradas por los Directivos y Mandos intermedios que por los Trabajadores con baja cualificación.

En cuanto a la valoración de los encuestados sobre el curso y las condiciones en las que lo han efectuado, el elemento con más alta puntuación es la posibilidad de **compaginar los estudios y el trabajo** (8,39). La categoría profesional y el tamaño de la empresa son factores que se muestran determinantes en este aspecto, siendo más apreciada esta circunstancia por los Directivos y Mandos intermedios, y entre aquellos que se desempeñan en empresas de mayor tamaño.

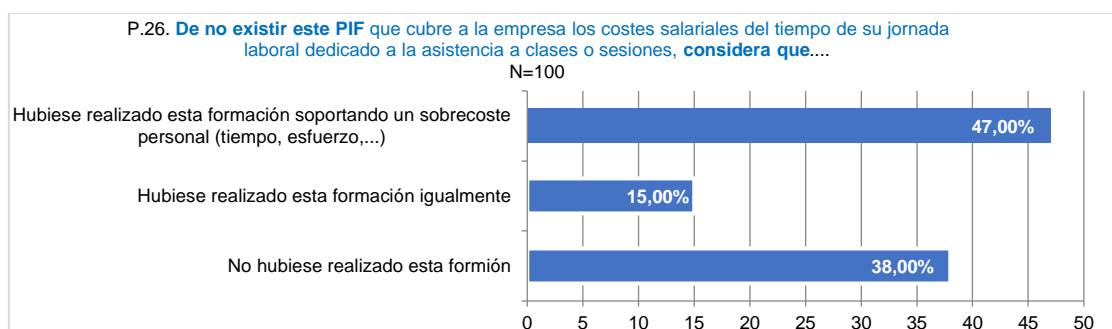
Gráfico 136. Contribución de la formación al desarrollo profesional de los participantes en PIF.



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

Atendiendo a las respuestas de los trabajadores, se puede afirmar que la obtención del permiso ha sido determinante para ellos, pues de no haber existido: un 38,00% considera que no hubiese realizado la formación, otro 47,00% afirma que hubiese realizado la formación, pero soportando un sobrecoste personal en tiempo y esfuerzo, y solo el 15,00% restante declara que la habría realizado igualmente.

Gráfico 137. Importancia del PIF para la realización de la formación.



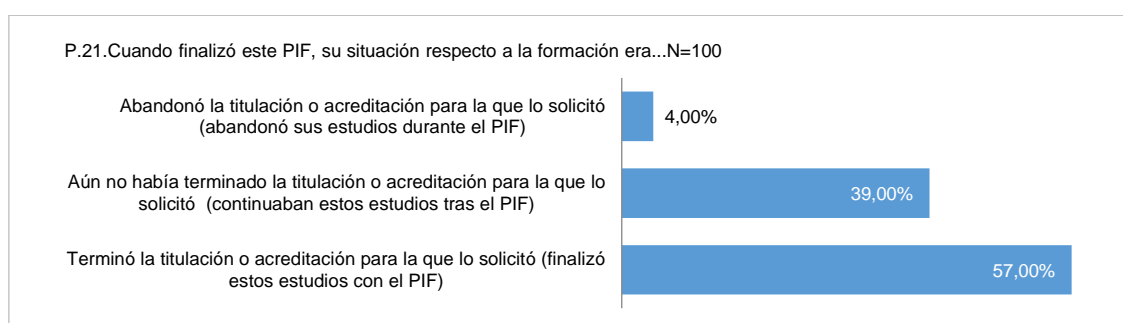
Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

4.5.2. Contribución a la mejora de cualificación profesional

Centrando la atención en el proceso formativo para que el que se concede el PIF, es interesante conocer si los trabajadores logran terminar los estudios para el que solicitaron el PIF y en su caso los motivos que llevaron al abandono, sobre todo por si estos estuvieron asociados de algún modo a las condiciones en las que se ofrece el permiso.

Por tanto, lo primero será conocer su situación respecto de la formación para la que solicitaron el permiso cuando finalizaron su disfrute.

Gráfico 138. Situación respecto a la formación en el momento de finalización de los PIF por parte de los trabajadores participantes.



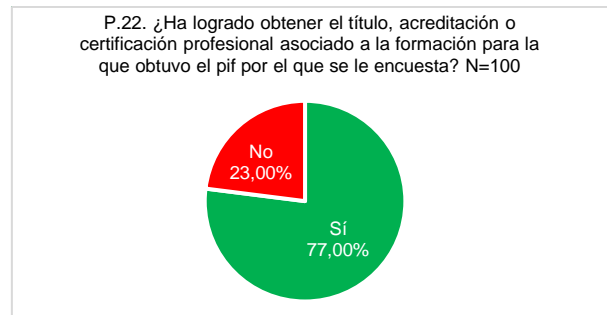
Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

Un 57,00% de los trabajadores beneficiarios indica que finalizó los estudios con el PIF que le fue concedido entre 2017 y 2018, cifra que asciende hasta el 64,18% entre los hombres y se reduce hasta un 42,42% entre las mujeres. Asimismo, esta finalización está más extendida entre trabajadores mayores de 45 años (69%) que entre los menores de 34 (51,6%), y aumenta su probabilidad cuantas más horas tiene el PIF.

Un 39,00% de los trabajadores señalaron que aún no habían terminado la titulación o acreditación para la que solicitaron el permiso, motivo por el cual continuaban con estos estudios. Y tan sólo un 4,00% de los trabajadores manifiesta que abandonó los estudios durante el periodo de disfrute del PIF que le fue concedido, poniendo de relieve una baja tasa de abandono y un alto compromiso con el proceso formativo de los trabajadores que solicitan el permiso. Aunque la proporción residual que alcanza este abandono hace necesario tomar con cautela cualquier análisis causal pormenorizado, llama la atención que el 50% de los participantes que abandona indica que fue porque no podía compaginar su trabajo con la asistencia a clase, pues sólo cabría interpretar que o bien la carga horaria efectiva del PIF se queda corta en estos casos (asistencia, desplazamientos, etc.) o bien en la práctica no fueron liberados de sus tareas laborales. Y, resulta llamativo que solo el 33,3% de hombres aludan esta causa como la determinante del abandono, frente al 100% de las mujeres, así como del 100% de Trabajadores cualificados y los vinculados a certificados de profesionalidad.

Preguntados en enero de 2020 por si lograron obtener la titulación, acreditación o certificación profesional para la que solicitaron la ayuda del PIF, el 77,00% manifiesta que sí lo ha logrado, mostrando un crecimiento de 20 puntos porcentuales sobre el 57,00% que indicaba que finalizó estudios con el PIF en 2017 o 2018. Puede interpretarse, por tanto, que de aquel casi 40% (39,00%) de los que indicaron que continuaron cursando los estudios cuando terminaron de disfrutar el PIF, la mitad ha logrado finalizarlos.

Gráfico 139. Obtención de la titulación/acreditación/certificación con la ayuda del PIF.



Fuente: Encuesta de evaluación a participantes PIF, 2020.

5. Evaluación de la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos

5.1. Eficiencia respecto al crédito de formación

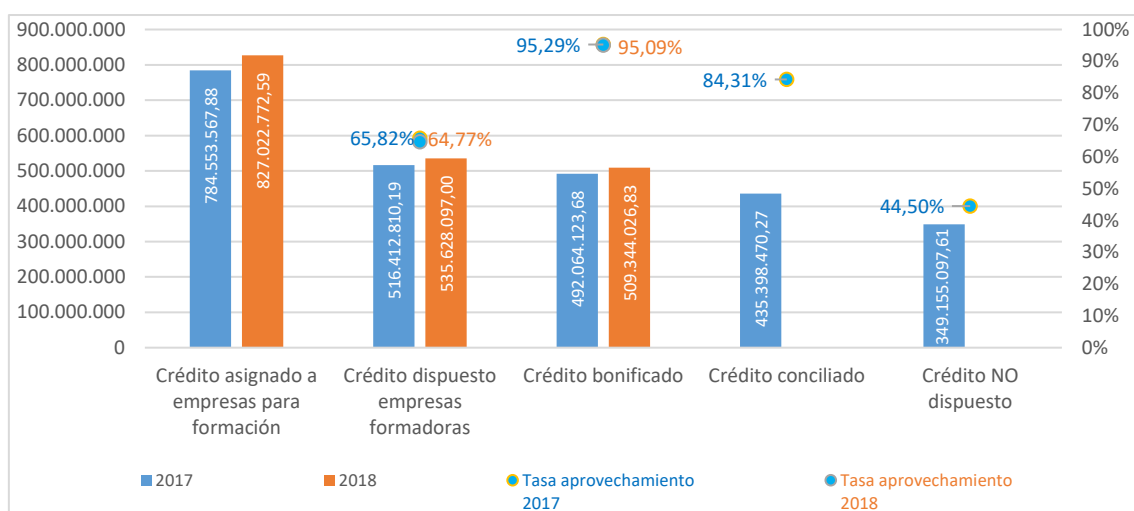
¿Es eficiente el grado de bonificación de las empresas respecto a la totalidad del crédito asignado?

El **crédito asignado** a empresas experimenta un importante crecimiento en los años de referencia de esta evaluación, cambiando la tendencia descendente que se había producido entre 2013 y 2016, trienio en el que experimentó una caída de 42 millones de euros, aproximadamente. Concretamente, en el año 2017 las empresas tenían asignados 784,55 millones de euros para formar a sus trabajadores (un 3,50% más que en el año anterior), aumentando un 5,41% en 2018, hasta alcanzar los 827,02 millones.

En estos dos años el crecimiento ha situado el crédito asignado a las empresas en los valores más elevados de toda la serie temporal.

La trayectoria de evolución del **crédito dispuesto** por las empresas formadoras es similar a la experimentada por el crédito asignado, aunque con tasas de crecimiento más bajas. Así, es creciente hasta el año 2014, cuando presenta un punto de inflexión y decrece hasta 2017, año en el que de nuevo muestra tasas de crecimiento interanuales positivas. En 2018 alcanzó los 535.628.097 euros, lo que supone un crecimiento del 3,72% respecto a 2017.

Gráfico 140. Evolución del crédito según estado (asignado, dispuesto, bonificado, conciliado, no dispuesto) y tasa de aprovechamiento, 2017-2018.

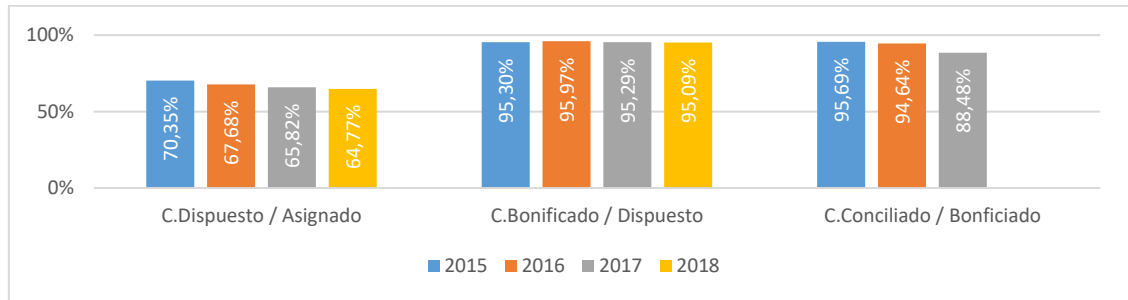


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae. Extracción a 19 de noviembre de 2019 de BBDD diario.

En cuanto al porcentaje de utilización por parte de las empresas de la financiación asignada destinada a realizar acciones formativas, es decir, la **tasa de aprovechamiento del crédito**, ésta muestra un crecimiento sostenido desde 2004 a 2013, año a partir del que comienza un descenso que continúa hasta 2018, con una pérdida total de 11 puntos porcentuales. Hay que destacar que en los años de referencia de esta evaluación la caída se ha suavizado. Como se analizó anteriormente, el crédito asignado ha experimentado un importante crecimiento en 2017 y 2018, cambiando la tendencia de descenso que se había iniciado en 2014. Sin embargo, y aunque el crédito dispuesto también crece en estos años, la tasa de incremento es menor, por lo que la tasa de aprovechamiento sigue descendiendo, pasando de suponer un 67,68% en 2016 a ser un 64,77% en 2018.

Es decir, en 2018 dejaron de utilizarse algo más de 1 de cada 3 euros disponibles para formación (un 35,23%), mostrando en este sentido una pérdida relativa de la eficiencia, ya que el crédito dispuesto por las empresas no crece al mismo ritmo que el asignado.

Gráfico 141. Evolución de la tasa de aprovechamiento del crédito según estado (dispuesto/asignado, bonificado/dispuesto, conciliado/bonificado), 2015-2018.



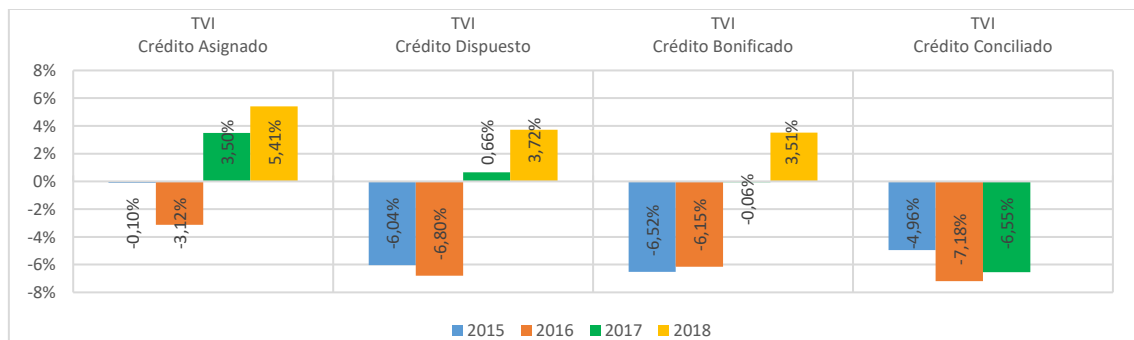
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En cuanto al **crédito que se dispone en acciones formativas y/o en PIF**, se observa que es mayoritario para acciones en todos los años de la serie temporal. En concreto, en los años objeto de evaluación, el total de crédito dispuesto en PIF ha sido del 2,37% en 2017 y del 2,09% en 2018. Solo en el año 2013 los PIF presentaron un peso relativo mayor pues el crédito dispuesto para la concesión de estos permisos llegó a suponer un 5% del total del crédito. Así, en términos monetarios, en 2017 el total de crédito dispuesto en acciones formativas supuso 504,86 millones de euros, mientras que el dispuesto para PIF fue de 12,26 millones. En el año 2018, el crédito dispuesto en acciones formativas creció hasta los 524,44 millones, mientras que el dedicado a PIF descendió hasta los 11,18 millones.

Hay que señalar que la práctica totalidad del crédito dispuesto ha sido **bonificado**, aunque hay un leve descenso en los dos años objeto de evaluación, llegando a ser el 95,09% en 2018.

Por otro lado, desde 2014 a 2017 el volumen de bonificación descendió, como consecuencia, principalmente, del descenso en las microempresas (1 a e 9 trabajadores). Por sectores de actividad, los Servicios son los que más han crecido, disminuyendo la Agricultura y la Hostelería. En los años objeto de esta evaluación, la bonificación aplicada a las empresas presenta una leve recuperación, con un crecimiento del 3,51% en 2018. Asimismo, como ilustra el gráfico siguiente, en 2017 y 2018 el crédito bonificado medio por empresa ha crecido, por lo que se puede afirmar que, en este sentido, ha mejorado la eficiencia en la bonificación del crédito a las empresas.

Gráfico 142. Evolución de las tasas de variación del crédito según estado (asignado, dispuesto, bonificado, conciliado), 2015-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En cuanto a la **tasa de utilización del crédito**, entre 2015 y 2017 pierde 7 puntos porcentuales, distribuyéndose las pérdidas entre las empresas más pequeñas y las más grandes, como ocurre con el crédito conciliado. Por sectores de actividad, en 2017 el Comercio es el que más pierde, casi 8 puntos porcentuales, seguido de la Industria y los Servicios con 7 puntos porcentuales. De todos modos, en 2017 la tasa sigue siendo elevada, situándose en el 84,31%.

Tabla 43. Cuadro Resumen: Utilización del crédito por las empresas formadoras, 2017-2018.

	2017	2018
Empresas registradas	418.808	406.749
Empresas formadoras	355.507	360.052
Total de participantes	4.017.000	4.413.853
Total horas de formación	63.822.032,0	65.478.682,0
Crédito asignado a empresas para formación ⁴⁴	784.553.567,88	827.022.772,59
Tasa de variación interanual del crédito asignado ⁴⁵	3,50 %	5,41 %
Crédito dispuesto empresas formadoras ⁴⁶	516.412.810,19	535.628.097,00
Tasa de variación interanual del crédito dispuesto ⁴⁷	0,66%	3,72%
Crédito dispuesto en AA.FF.	Importe total (€)	504.857.555,14
	% del total de crédito dispuesto	(97,63% del total)
Crédito dispuesto en PIF	Importe total (€)	12.265.440,21
	% del total de crédito dispuesto	(2,37% del total)
Tasa de aprovechamiento del crédito asignado ⁴⁸	65,82%	64,77%
Crédito bonificado ⁴⁹	492.064.123,68	509.344.026,83
Tasa de variación interanual de la bonificación aplicada TGSS	-0,01%	3,51%
% del crédito dispuesto que ha sido bonificado	95,29%	95,09%
Crédito bonificado medio por empresa	1.384,12	1.414,64
Crédito conciliado ⁵⁰	435.398.470,27	No disponible
Aportación privada	723.469.043,22	774.017.625,67
Tasa de utilización del crédito ⁵¹	84,31%	No disponible
Crédito NO dispuesto ⁵²	349.155.097,6	No disponible
Inversión en formación ⁵³	1.240.477.875,53	1.309.563.863,62

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

⁴⁴ Volumen en € de la cantidad 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.

⁴⁵ Cantidad de crédito asignado del año observado - cantidad del crédito asignado del año anterior/ cantidad del crédito asignado del año anterior x 100.

⁴⁶ Volumen en € de la cantidad que la empresa ha utilizado en la realización de la formación y que se calcula a partir de las comunicaciones de finalización a través de la aplicación.

⁴⁷ Cantidad de crédito dispuesto del año observado - cantidad del crédito dispuesto del año anterior/ cantidad del crédito dispuesto del año anterior x100.

⁴⁸ Tasa de aprovechamiento del crédito: cantidad de crédito dispuesto sobre cantidad de crédito asignado x100.

⁴⁹ Bonificación aplicada TGSS: Cuantía que la empresa se ha bonificado en sus seguros sociales en concepto de formación continua.

⁵⁰ Crédito conciliado: 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.

⁵¹ Tasa de utilización del crédito: volumen de crédito conciliado sobre volumen de crédito dispuesto x100.

⁵² Crédito No dispuesto: volumen en € de la cantidad que la empresa tiene asignada para formación menos la cantidad de crédito conciliado.

⁵³ Inversión en formación: volumen de financiación total de AAFF: crédito dispuesto + aportación privada de las empresas.

Por último, hay que señalar que el **crédito no dispuesto** ha ido creciendo durante el periodo objeto de evaluación, situándose en 2017 (último año para el que se dispone de información) en 349.155.097,6 euros (ha pasado de suponer el 35,85% en 2015 a ser el 44,50% en 2017). La tasa más elevada se encuentra entre las grandes empresas, concretamente en el subtramo de empresas de más de 1.000 trabajadores. Por sectores económicos, crece en todos, destacando el aumento en el último año del sector Comercio (7 puntos porcentuales), seguido de Industria y Servicios (6 puntos porcentuales).

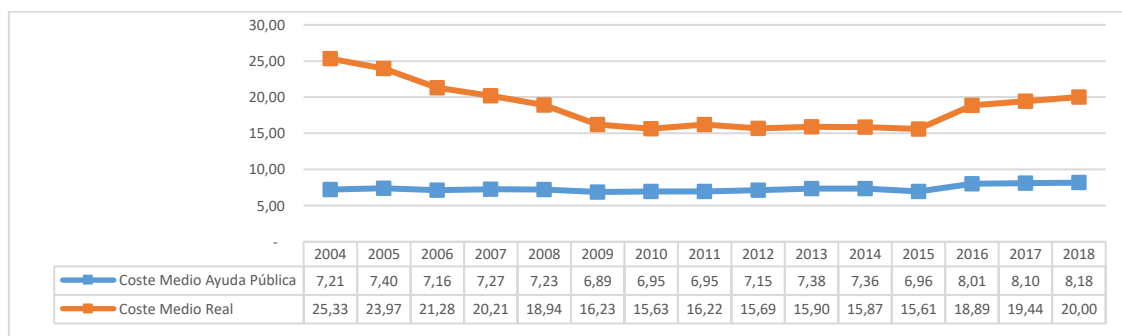
Atendiendo a la evolución de los indicadores analizados, se observa que mientras se produce una mejora en la eficiencia en cuanto a la asignación del crédito y bonificación de este, hay una relativa pérdida de eficiencia en el Sistema, en tanto que se produce una caída en la financiación de la formación de las empresas, reflejada en el crecimiento del crédito no dispuesto en 2017. Si bien es verdad que crecen los recursos ofrecidos por la iniciativa, al aumentar la participación de las empresas en este, algunos de los indicadores de eficiencia, como el indicado, se resienten. Este resultado puede ser muestra de la necesidad de mejorar el rendimiento de la iniciativa para responder adecuadamente tanto a las necesidades como a las posibles dificultades que pueden estar encontrando las empresas para utilizar todo el crédito asignado.

5.2. Análisis de costes

Comportamiento de los costes: el coste medio

A lo largo de la serie temporal, mientras el **coste medio de la ayuda pública**⁵⁴ tiene un comportamiento relativamente estable (entre 7,21 €/h de 2004 y 8,18 €/h de 2018), el **coste medio real**⁵⁵ descendió de 2004 a 2010 (de 25,33 €/h a 15,63 €/h), continuando unos años de estabilidad (situándose entre 15-16 €/h) hasta 2016, momento en que comenzó un crecimiento que ha continuado en los años objeto de evaluación (19,44 €/h en 2017 y 20,00 €/h en 2018).

Gráfico 143. Evolución del coste medio de ayuda pública y del coste medio real, 2014-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae

A nivel **territorial**, la Comunidad Foral de Navarra, Madrid, País Vasco y Cataluña son, por este orden, las comunidades que presentan costes medios, de ayuda pública y reales, por encima de la media en los años objeto de evaluación. Destaca el caso de la Comunidad Foral de Navarra por su importante crecimiento en coste medio real en 2018, que casi duplica la media del Estado.

⁵⁴ Coste medio de la ayuda pública: cantidad de crédito dispuesto sobre el sumatorio de participantes que finalizan cada acción, multiplicado por la duración en horas de cada acción.

⁵⁵ Coste medio real: sumatorio de la cantidad de crédito dispuesto y la cofinanciación privada sobre el sumatorio de participantes que finalizan cada acción multiplicado por la duración en horas de cada acción.

Atendiendo al **tamaño de las empresas**, el coste medio de la ayuda pública se va incrementando cuanto más grandes son estas, aunque en las empresas de más de 1.000 trabajadores desciende levemente. Así, las empresas con menos de 50 trabajadores tienen costes por debajo de la media, mientras que las de mayor tamaño se encuentran por encima de esta, salvo las muy grandes, de más de 4.999 trabajadores.

Analizando toda la información referente al aumento del crédito asignado, el dispuesto y el bonificado, y al aumento de los costes medios, tanto de la ayuda pública como los reales, se puede manifestar que en los años objeto de esta evaluación se ha realizado más formación, pero esta ha sido algo más costosa que en años anteriores.

5.2.1. Costes medios e inversión en formación

Ahondando en el análisis del **coste medio real**, éste crece cuanto mayor es el **tamaño de la empresa**, pero las diferencias entre tamaños son mayores que en el caso del coste medio de la ayuda pública. Así, en los años objeto de evaluación, mientras las microempresas soportan unos costes de menos de 10 euros, las grandes, de más de 250, se encuentran entre 25 y 30 €/h de media. Es decir, el coste real en las grandes empresas casi triplica al de las microempresas.

Por otro lado, mientras que al principio de la serie temporal había mayor diferencia entre los costes de la formación atendiendo a los tamaños de las empresas, en 2018 se estrechan las diferencias, y los costes de las empresas de más de 250 trabajadores se uniformaron en gran medida. En concreto, las empresas que tienen menos de 100 trabajadores presentan costes por debajo de la media y las de más de 100, por encima de esta.

Por **sectores productivos**, resulta de especial interés profundizar el análisis incorporando el desglose de subsectores/actividades, pues se trata de actividades en las que se muestra un encarecimiento de la formación, que puede ser debido a la propia naturaleza de esta.

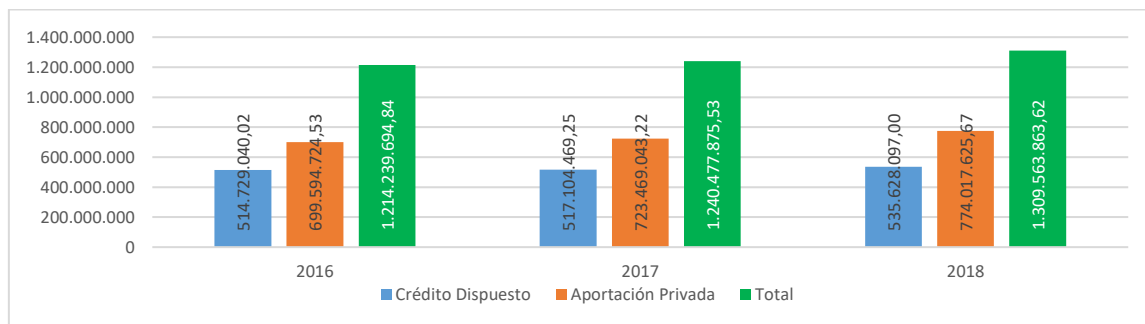
En cuanto al coste medio de la ayuda pública, el sector que tiene un coste medio de ayuda pública por encima de la media en los últimos 9 años es la Industria, destacando en concreto dentro de ella, en 2017 y 2018, los subsectores de las actividades de Extracción de antracita, hulla y lignito, Coquerías y refino de petróleo, Fabricación de productos farmacéuticos y Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con valores que se encuentran entre un 35% y un 40% por encima de la media. En este mismo sentido destacan dentro del Sector Servicios, las Telecomunicaciones (con un 30% por encima de la media). Y, en el otro extremo, el sector que se encuentra más alejado de la media es el Agrícola (con un 7,70€/h en 2017 y un 7,83€/h en 2018). De esta manera se ponen de relieve las diferencias en los costes como consecuencia de las diferencias en la tipología y naturaleza de la formación requerida en estos sectores de actividad, pudiendo por tanto ser una de las causas de este mayor coste el tipo de formación que se está bonificando.

En cuanto al coste medio real, de nuevo la Industria se encuentra por encima de la media en los últimos 9 años; y hasta 2014, también el Comercio, que en los años objeto de evaluación se halla levemente por encima de la media. Los subsectores industriales más destacados, por tener costes muy por encima de la media son: Extracción de antracita, hulla y lignito, Coquerías y refino de petróleo, Actividades de apoyo a las industrias extractivas, Fabricación de productos farmacéuticos y Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con valores que llegan a triplicar el coste real medio total. Dentro del sector Servicios, las actividades de Telecomunicaciones y Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria, también destacan, duplicando los costes medios reales totales en los años objeto de esta evaluación. En el extremo opuesto, los que se encuentran más alejados de la media son la Agricultura y la Hostelería (con unos 6€/h menos en 2017 y 5€/h en 2018).

Por otro lado, la **inversión en formación** crece en los años objeto de evaluación, incrementándose en algo más de 95 millones de euros entre 2016 y 2018, lo que supone un crecimiento del 7,85%, cambiando la tendencia descendente iniciada en 2014.

Este aumento es debido, en su mayor parte, al crecimiento de la aportación privada, que crece un 10,64% en este periodo.

Gráfico 144. Evolución de la inversión total en formación, 2016-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Por **tamaño de las empresas**, las grandes empresas (250 y más trabajadores) acaparan la mayoría de la inversión, alcanzando el 56% en 2017 y el 57% en 2018, siendo además el tamaño que más crecimiento experimenta. En el extremo opuesto se encuentran las microempresas (1 a 9 trabajadores), que son las únicas que ven disminuida su inversión en los años que se evalúan, pasando de invertir en la formación de sus trabajadores 130.700.936,18 euros en 2016 a 123.536.352,04 en 2018. Este descenso, del 5,48%, se debe a la caída en el crédito dispuesto de estas microempresas (de un 6,98%), ya que la aportación privada entre 2016 y 2018, incluyendo los años objeto de evaluación, muestra un leve crecimiento del 0,28%.

Por **territorios**, la Comunidad de Madrid destaca sobre el resto en la serie temporal, tendencia que continúa en los años objeto de evaluación (en 2017 y 2018 concentra algo más de 1 de cada 3 euros invertidos en todo el Estado). Junto a Cataluña, acumulan el 57% de la inversión. Y sumándoles Andalucía, País Vasco y la Comunidad Valenciana, es decir en cinco comunidades autónomas la concentración asciende al 78,36% en 2017 y al 77,16% en 2018. Hay que destacar la evolución de la inversión en los años objeto de evaluación de la Comunidad Foral de Navarra, por ser la que mayor crecimiento experimenta (de casi un punto porcentual -en concreto 0,96-, lo que supone un crecimiento en la inversión del 64,86%, pasando de 22.146.150,92 euros en 2016 a 36.509.065,17 en 2018), duplicando (con un incremento del 106,06% entre 2016 y 2018) la aportación privada a la formación. Esta es la causa por la que, como se anotó anteriormente, experimenta un considerable crecimiento en el coste medio real de la formación que se imparte en este territorio.

Sectorialmente, son los Servicios los que concentran mayor volumen de inversión, suponiendo el 41% y el 43% aproximadamente en 2017 y 2018. Le sigue en importancia la Industria, con 1 de cada 4 euros invertidos en la formación, y el Comercio, con 1 de cada 5, aproximadamente. En el último año, el sector Servicios es el que más incrementa su inversión, con unos 40 millones de euros. La Hostelería desciende en un millón de euros y la Agricultura en unos 300.000 euros, aproximadamente.

En cuanto a la **tipología de organización de la formación** por parte de las empresas, se observa que la Formación Propia ha ido aumentando el crédito dispuesto desde 2015, manteniéndose relativamente estable en los dos años objeto de evaluación, siendo en 2018 cuando se produce un repunte del crédito dispuesto por las empresas que realizan su formación a través de una entidad externa/organizadora (con un crecimiento del 2,42%), tras varios años de caídas (desde 2015 a 2017 experimentó un descenso del 15,98%; mientras que la Formación Propia, en el mismo periodo, creció un 53,09%).

Una trayectoria paralela muestra la aportación privada por tipología de acceso. Así, cobra mayor protagonismo la Formación Propia, en detrimento de la agrupada, que sigue siendo mayoritaria.

Tabla 44. Evolución de la inversión total en formación, según tipología de organización de la empresa, 2015-2018.

	Crédito Dispuesto Formadoras	%	Aportación Privada	%	Inversión Empresa	%
2015	551.288.713,26	100%	685.428.024,95	100%	1.236.667.559,19	100%
Formación Agrupada	372.641.209,79	67,59%	322.023.384,25	46,98%	694.664.594,04	56,17%
Formación Propia	65.697.061,67	11,92%	173.738.659,59	25,35%	239.398.498,37	19,36%
Formación Propia y Agrupada	112.950.441,80	20,49%	189.665.981,12	27,67%	302.604.466,78	24,47%
2016	514.729.040,02	100%	699.594.724,53	100%	1.214.239.694,84	100%
Formación Agrupada	316.145.745,01	61,42%	301.503.985,43	43,10%	617.640.119,51	50,87%
Formación Propia	95.562.118,01	18,57%	227.617.587,96	32,54%	323.117.161,62	26,61%
Formación Propia y Agrupada	103.021.177,00	20,01%	170.473.151,14	24,37%	273.482.413,71	22,52%
2017	517.104.469,25	100%	723.469.043,22	100%	1.240.477.875,53	100%
Formación Agrupada	313.104.565,20	60,55%	300.976.365,35	41,60%	614.063.454,03	49,50%
Formación Propia	100.575.558,22	19,45%	242.761.451,29	33,56%	343.276.626,71	27,67%
Formación Propia y Agrupada	103.424.345,83	20,00%	179.731.226,58	24,84%	283.137.794,79	22,82%
2018	535.628.097,00	100%	774.017.625,67	100%	1.309.563.863,62	100%
Formación Agrupada	320.675.648,84	59,87%	309.556.739,67	39,99%	630.222.229,06	48,12%
Formación Propia	99.648.797,31	18,60%	257.185.897,97	33,23%	356.770.373,86	27,24%
Formación Propia y Agrupada	115.303.650,85	21,53%	207.274.988,03	26,78%	322.571.260,70	24,63%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

5.2.2. Comportamiento de los costes según tipología de organización de la formación

¿Cómo se comportan los costes atendiendo a las distintas tipologías de organización (formación organizada por la propia empresa o formación encomendada)?

Aunque los costes de la Formación programada por las empresas se incrementan en los años objeto de evaluación en todas las tipologías de acceso, el volumen de estos costes difiere atendiendo a cómo se produce el acceso a la misma.

Así, la distribución de los costes de la Formación programada por las empresas atendiendo a la tipología de organización de la formación muestra que, a lo largo de la serie temporal, la Formación Agrupada ha sido la mayoritaria, aunque se aprecia un descenso continuado en los últimos 4 años, en favor de la Formación Propia.

De los 691.806.295,28 € de costes admitidos en 2017, el 55,13% corresponde a la tipología de Formación Agrupada, el 23,57% a la de Formación Propia y el 21,3% restante a la de tipo Propia y Agrupada.

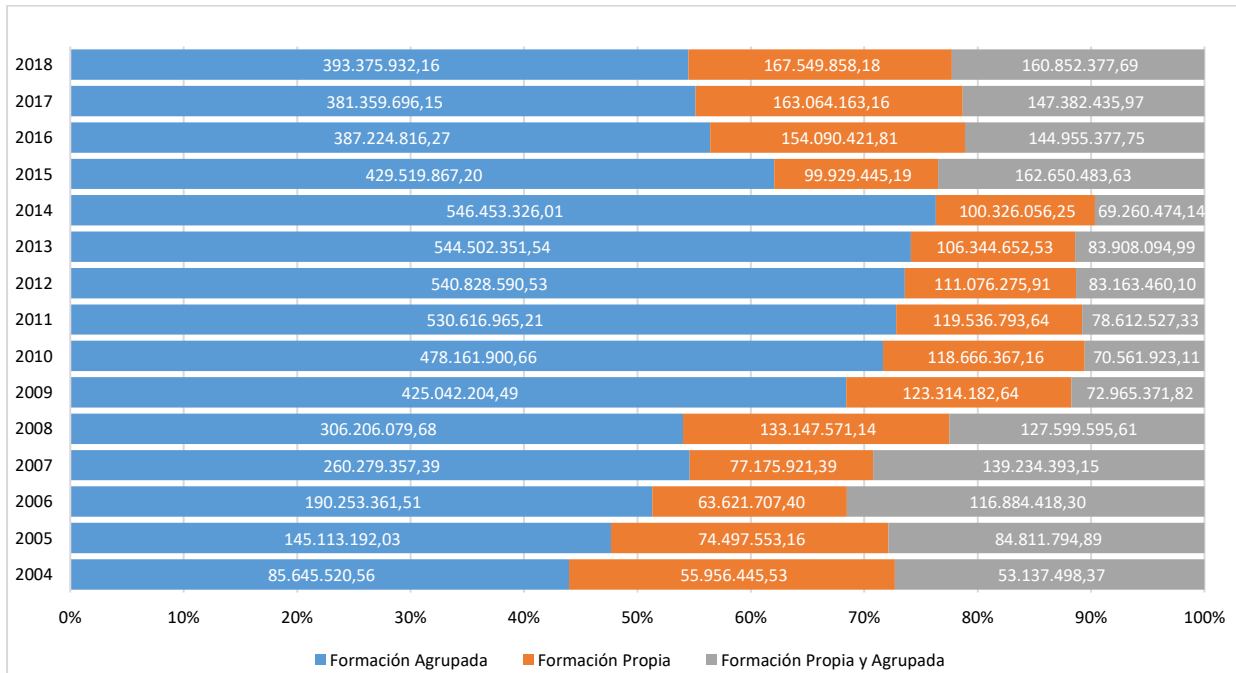
Tabla 45. Distribución de los costes admitidos según tipología de organización de la empresa, 2017-2018.

	2017	%	2018	%
Formación Agrupada	381.359.696,15	55,13%	393.375.932,16	54,50%
Formación Propia	163.064.163,16	23,57%	167.549.858,18	23,21%
Formación Propia y Agrupada	147.382.435,97	21,30%	160.852.377,69	22,29%
Total	691.806.295,28	100,00%	721.778.168,03	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Mientras que, en 2018, de los 721.778.168,03 € admitidos como costes, la distribución en estas mismas tipologías fue de 54,5%, 23,21% y 22,29%, respectivamente.

Gráfico 145. Evolución de los costes admitidos según tipología de organización de la empresa, 2004-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Si en la distribución de los costes admitidos por las empresas se tiene en cuenta además los costes salariales asumidos por estas, la distribución sigue un comportamiento similar, aunque con un menor peso relativo de la Formación Agrupada. Este hecho puede influir en un menor coste de esta forma de acceso.

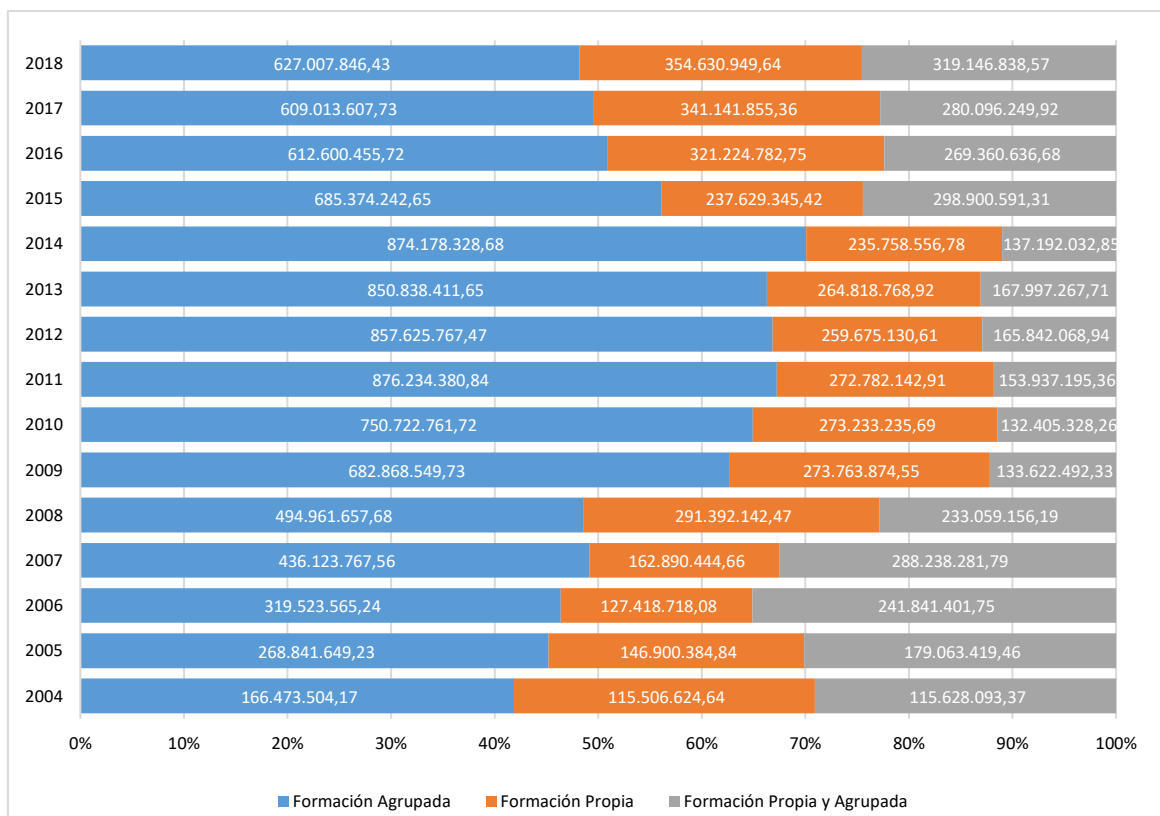
Tabla 46. Distribución de los costes admitidos más aportación privada según tipología de organización de la empresa, 2017-2018.

	2017	%	2018	%
Formación Agrupada	609.013.607,73	49,50%	627.007.846,43	48,20%
Formación Propia	341.141.855,36	27,73%	354.630.949,64	27,26%
Formación Propia y Agrupada	280.096.249,92	22,77%	319.146.838,57	24,53%
Total	1.230.251.713,01	100,00%	1.300.785.634,64	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

En 2017 el 49,50% corresponde a Formación Agrupada, el 27,73% a Formación Propia y el 22,77% a Propia y Agrupada, con un ligero descenso de las dos primeras tipologías en 2018 (48,20% y 27,26% respectivamente) y un incremento de la Formación Propia y Agrupada (24,53%).

Gráfico 146. Evolución de los costes admitidos más aportación privada según tipología de organización de la empresa, 2004-2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

5.2.3. Comportamiento de los costes atendiendo a su tipología

¿Cómo se comportan los costes atendiendo a las distintas tipologías de costes (directos, indirectos, de organización, salariales y de personal)?

En 2017 y 2018 los costes directos de impartición han crecido levemente (5,22%), siendo los mayoritarios en cuanto a costes elegibles en ambas anualidades. Sin embargo, los costes indirectos presentan un descenso del 20,19% (descienden en algo más de 5 millones de euros).

La otra gran partida del total de los costes de formación son los costes salariales (que representan alrededor del 44% del total), que registraron un crecimiento del 7,53% en los años objeto de evaluación. Adicionalmente, hay que señalar que, en este periodo, tanto el coste bonificado como la aportación privada presentan incrementos del 3,94% y 6,99%, respectivamente.

Tabla 47. Distribución de los costes según su tipología y variación interanual, 2017-2018.

Tipología de costes	Costes				Variación interanual 2017-2018	
	2017		2018		N	%
	N	%	N	%		
Costes directos o de impartición ⁵⁶	648.886.051,86	52,74%	682.758.017,53	52,49%	33.871.965,67	5,22%
Costes indirectos admitidos ⁵⁷	25.886.921,55	2,10%	20.660.712,36	1,59%	-5.226.209,19	-20,19%
Costes de organización admitidos ⁵⁸	17.033.321,87	1,38%	18.359.438,14	1,41%	1.326.116,27	7,79%
Total Costes Elegibles	691.806.295,28	56,23%	721.778.168,03	55,49%	29.971.872,75	4,33%
Costes salariales ⁵⁹	538.445.417,73	43,77%	579.007.466,61	44,51%	40.562.048,88	7,53%
Total Costes Formación	1.230.251.713,01	100,00%	1.300.785.634,64	100,00%	70.533.921,63	5,73%
Coste bonificado	506.782.669,79	-	526.768.008,97	-	19.985.339,18	3,94%
Aportación privada ⁶⁰	723.469.043,22	-	774.017.625,67	-	50.548.582,45	6,99%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

La distribución de los costes según la forma de organización de la formación mantiene un comportamiento similar en los dos ejercicios evaluados, aunque se puede observar que existen

⁵⁶ Retribución formadores internos y externos; Gastos amortización equipos didácticos y plataformas tecnológicas, alquiler o arrendamiento de estos; Gastos de medios didácticos y/o adquisición de materiales didácticos, y gastos en bienes consumibles. Teleformación los costes imputables a los medios de comunicación utilizados en formadores y participantes; Gastos de alquiler, arrendamiento financiero o amortización de aulas, talleres y demás superficies utilizadas para el desarrollo de la formación; Seguro de accidentes de participantes; Gastos de transporte, manutención y alojamiento para participantes y formadores.

⁵⁷ Gastos luz, agua, calefacción, mensajería, correo, limpieza, vigilancia y otros asociados a la gestión de la actividad formativa. Los costes indirectos no podrán superar el 10% del coste total de la actividad formativa realizada y justificada.

⁵⁸ Costes de organización, personal, instalaciones y equipos de apoyo para el desarrollo de la formación. No podrán superar el 10% del coste de la actividad formativa, si bien podrán alcanzar hasta un máximo del 15% en caso de acciones dirigidas a trabajadores de empresas entre 6 y 9 trabajadores en plantilla, así como hasta un máximo del 20% en caso de empresas de hasta 5 trabajadores en plantilla.

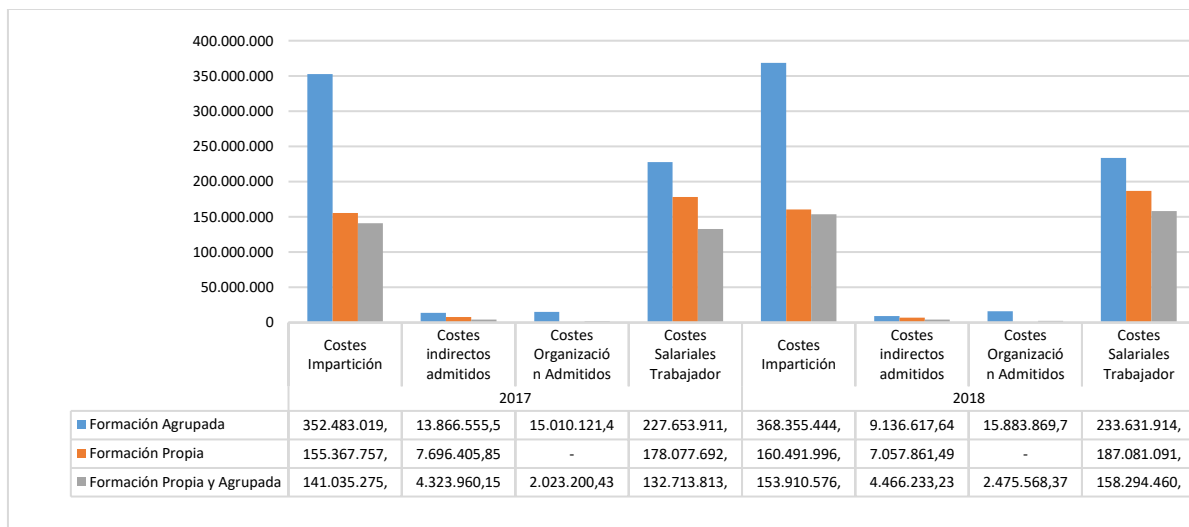
⁵⁹ Costes salariales de los trabajadores que reciben formación en jornada laboral (Ley 30 sólo se tienen en cuenta las horas de jornada en las que los trabajadores participan en la formación). No son objeto de financiación, pero se computan para determinar la cofinanciación privada. Se considerarán incluidos 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.

⁶⁰ Parte de los costes totales de formación que van a cargo de la empresa = Coste excede Bonificado (Parte de los costes elegibles admitidos que la empresa no se va a bonificar = Total Coste Formación Admitido - Coste Bonificado) + Costes Salariales Trabajador.

diferencias en la distribución de los costes según su tipología. Así, en la forma de acceso Agrupada, cuando la formación se encomienda a entidades externas, los costes de impartición son los mayoritarios (57,88% en 2017 y 58,75% en 2018), seguidos de los salariales (37,38% en 2017 y 37,26% en 2018). Sin embargo, si analizamos la distribución en la Formación Propia, se comprueba que los costes salariales tienen mayor peso que los de impartición, siendo los mayoritarios (52,20% en 2017 y 52,75% en 2018). Es decir, los salariales son los costes de la formación más altos cuando la formación la realiza la propia empresa.

En cuanto a la categoría de acceso Formación Propia y Agrupada, la distribución entre costes de impartición y salariales se presenta más equilibrada (llegando a suponer en 2018 un 48,23% los primeros y un 49,60% los segundos).

Gráfico 147. Desglose de costes según organización de la formación, 2017-2018.

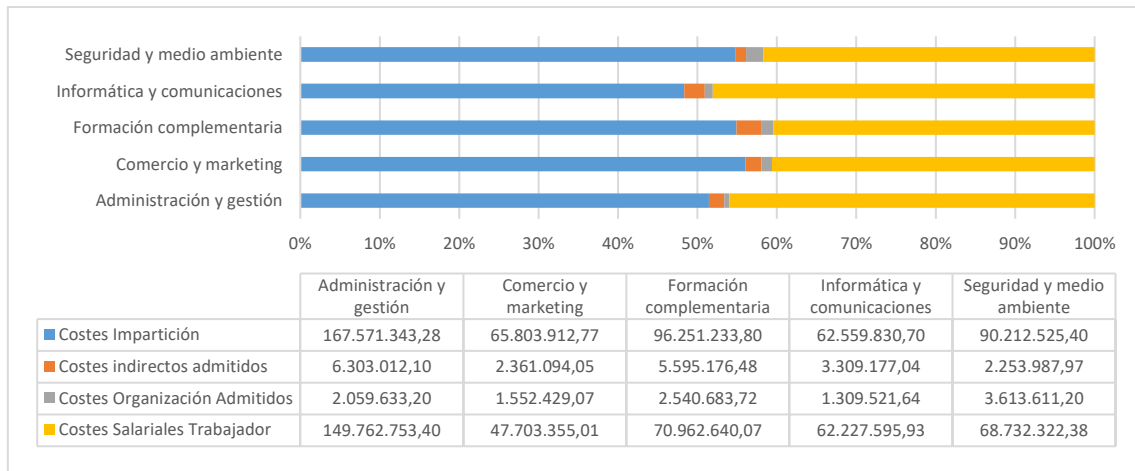


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Analizando el desglose de los costes por las familias profesionales se comprueba que las más destacadas son, al igual que en años anteriores, Administración y gestión, Formación complementaria, Seguridad y medio ambiente, Comercio y marketing e Informática y comunicaciones. Así, en 2017 y 2018, el porcentaje de reparto de costes en todas las familias profesionales sigue mayoritariamente la misma pauta que en las familias profesionales que más formación han realizado.

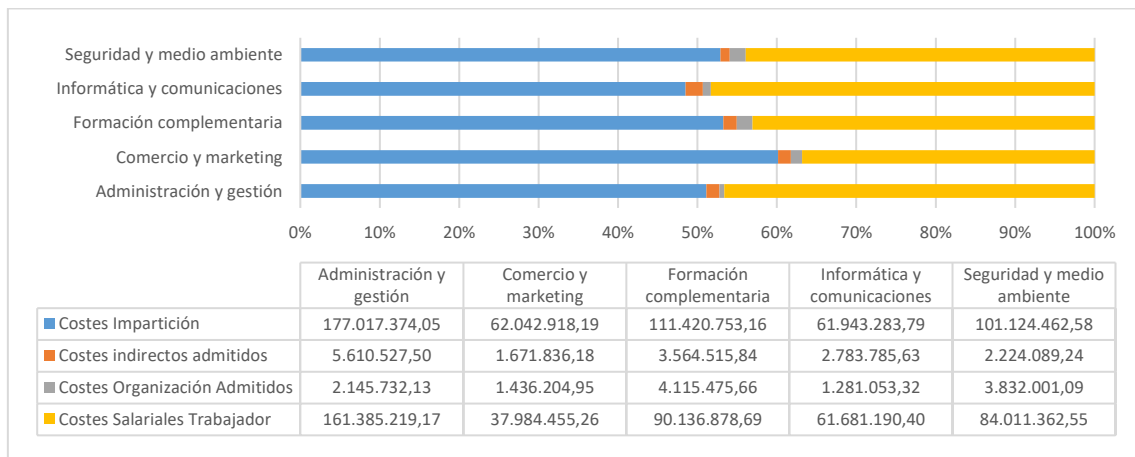
Siendo mayoritarios los costes de impartición en las cinco familias analizadas, es Informática y comunicaciones la que presenta un mayor peso de los costes salariales en ambas anualidades, que suponen algo más del 48% del total, mientras que en Comercio y marketing supusieron el 37% aproximadamente en 2018.

Gráfico 148. Desglose de los costes en las cinco familias profesionales con mayor importe (€), 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Gráfico 149. Desglose de los costes en las cinco familias profesionales con mayor importe (€), 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

5.3. Tipología de empresas según eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

Como se ha comprobado, en los ejercicios objeto de evaluación las empresas con créditos dispuestos, bonificados y conciliados presentan cierto crecimiento en términos relativos respecto de los ejercicios anteriores, mostrando así cierta mejora en la eficacia y eficiencia de la iniciativa. De hecho, los indicadores de **tasas de alcance** (los tres niveles definidos miden la ratio de las empresas con crédito dispuesto⁶¹, bonificado⁶² y conciliado⁶³, respecto de las formadoras) presentan una positiva recuperación en los años objeto de evaluación.

En cuanto a las tasas de alcance teniendo en cuenta la forma de organización de las empresas, se comprueba que la Formación Propia presenta mejores resultados que la Agrupada, siendo la modalidad Mixta la más eficiente.

Tabla 48. Distribución de las tasas de alcance según tipología de organización de la empresa, 2017-2018.

Tipo de empresa formadora	Tasa Alcance I		Tasa Alcance II		Tasa de Alcance III
	2017	2018	2017	2018	2017
Formación Agrupada	92,64%	92,50%	82,68%	82,68%	81,45%
Formación Propia	93,70%	94,33%	88,68%	89,16%	86,97%
Formación Propia y Agrupada	97,48%	96,27%	94,22%	92,98%	92,77%
Total general	92,89%	92,75%	83,38%	83,41%	82,13

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Asimismo, como se ha podido mostrar a lo largo de todo el informe, tanto el tamaño de las empresas como los sectores productivos en los que desarrollan su actividad son variables determinantes para evaluar el grado de eficacia y eficiencia del Sistema. En este sentido, también hay que señalar que estas variables son un reflejo de la estructura empresarial española.

Por **tamaño de empresa** existen algunas diferencias en cuanto a la eficacia y eficiencia de la iniciativa. En general se puede afirmar que existe una relación positiva entre el tamaño de las empresas y el aprovechamiento que realizan de los recursos existentes para la formación, poniendo de manifiesto que conforme aumenta el tamaño, lo hace también la eficiencia. Así, cuanto mayor es el tamaño de las empresas, mayores son las tasas de alcance (I y II), mostrándose en los últimos ejercicios mayores distancias entre ellas (ver tabla 52). Esta realidad refleja la desventaja de las microempresas en cuanto a su adaptación y utilización de las iniciativas, situación señalada en anteriores estudios de evaluación.

Por **sectores** productivos, son la Agricultura y la Hostelería, junto con la Construcción, los que presentan unos resultados peores en eficiencia respecto a la media a lo largo de la serie temporal. Mientras que la Industria, los Servicios y el Comercio muestran mejores datos en eficiencia, con valores por encima de la media (ver tabla 53).

⁶¹ Tasa de Alcance de empresas que disponen de crédito (tasa de alcance I) = porcentaje de empresas que disponen del crédito sobre el total de empresas formadoras.

⁶² Tasa de Alcance de empresas que bonifican el crédito (tasa de alcance II) = porcentaje de empresas que bonifican la formación sobre el total de empresas formadoras.

⁶³ Tasa de Alcance de empresas que concilian crédito con la TGSS (tasa de alcance III) = porcentaje de empresas que concilian sobre el total de empresas formadoras.

Por otra parte, las empresas que mayor volumen de **crédito asignado** presentan en los años objeto de evaluación, siguiendo la tendencia de la serie temporal, son las de más de 250 trabajadores en plantilla, que concentran en estos años un 41% aproximadamente del crédito. Tras unos años de descensos que comienzan en 2014, en el bienio analizado en esta evaluación se experimenta una recuperación en el crédito para todos los tamaños, con la excepción de las microempresas de menos de 9 trabajadores, que son además las que menor peso relativo muestran. Desglosando este último tramo, son las microempresas de menos de 5 trabajadores las que más pierden, con una bajada en estos dos años del 8,00% (desde 2013 han perdido un 37,71%).

Tabla 49. Evolución, distribución y tasa de variación del crédito asignado, por tamaño de empresa, 2017-2018.

	Volumen en euros		Distribución por tamaños		Tasa variación interanual	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 1 a 9	127.261.506,42	128.395.218,09	16,22%	15,53%	-4,55%	0,89%
De 10 a 49	163.058.794,35	174.386.768,59	20,78%	21,09%	4,52%	6,95%
De 50 a 249	176.058.565,42	187.696.914,96	22,44%	22,70%	6,72%	6,61%
De 250 y más	318.173.312,99	336.542.142,70	40,55%	40,69%	4,77%	5,77%
TOTAL	784.552.179,18	827.021.044,34	100,00%	100,00%	3,50%	5,41%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Por sectores de actividad económica, a lo largo de la serie temporal el sector Servicios acumula la mayor parte del crédito asignado, suponiendo en 2017 y 2018 aproximadamente 4 de cada 10 euros. Junto con el sector de Industria y el de Comercio, suponen el 85% del total del crédito asignado.

Realizando el análisis territorial, el 60% del crédito asignado a empresas se concentra en 3 comunidades autónomas, Andalucía, Cataluña y Madrid, tendencia sostenida a lo largo de toda la serie temporal. En concreto, Madrid acapara el 29% del total del crédito en los años objeto de evaluación, y Cataluña el 21%. En el extremo opuesto se encuentran las Comunidades de Cantabria, Extremadura, La Rioja, y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, que representan menos del 1% del crédito, en los años referencia de esta evaluación.

Analizando la evolución del **crédito dispuesto** por empresas formadoras atendiendo al tamaño, se observa que se concentra mayor crédito cuanto mayor es el tamaño de las empresas. Así, las grandes empresas de más de 250 trabajadores son las que más volumen de crédito acaparan a lo largo de toda la serie, representando un 41,87% del total del crédito dispuesto en 2017 y un 42,23% del de 2018. Le siguen con un 20,59% y un 21,17% las que tienen entre 50 y 250 trabajadores en plantilla.

En líneas generales, se ha observado en el análisis de la serie temporal estudiada que existe una trayectoria de crecimiento interanual del crédito dispuesto hasta el año 2013 y decrecimiento hasta 2016, recuperándose de nuevo el crecimiento en los años objeto de evaluación. Esta trayectoria es replicada en todos los tamaños de empresas, con la excepción de las microempresas, de menos de 9 trabajadores, que continúan su descenso, aunque más suavizado, en los dos últimos años (un -5,72% en 2017 y un -1,34% en 2018).

Desglosando o dividiendo los tramos de las plantillas de las empresas, se refuerza la correlación entre el tamaño de las empresas y la concentración del crédito dispuesto. Así, en los años de referencia de esta evaluación, las grandes empresas con más de 1.000 trabajadores concentran aproximadamente el 28% del crédito dispuesto, mientras que las que tienen un tamaño entre 6 y 9 trabajadores no llegan al 5% del crédito total. Además, son las empresas de menos de 5 trabajadores las que mayor pérdida de peso han experimentado a lo largo del periodo, ya que en 2013 concentraban el 20,99% del crédito (127.679.712,85 €) y en 2018 acaparan sólo un 13,25% (70.985.285,32 €), lo que supone un descenso del 44,40%.

Tabla 50. Evolución, distribución y tasa de variación del crédito dispuesto, por tamaño de empresa, 2017-2018.

	Volumen en euros		Distribución por tamaños		Tasa variación interanual	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 1 a 9	97.702.109,32	96.391.553,37	18,89%	18,00%	-5,72%	-1,34%
De 10 a 49	96.416.327,41	99.646.342,96	18,65%	18,60%	2,67%	3,35%
De 50 a 249	106.483.961,80	113.383.875,65	20,59%	21,17%	3,88%	6,48%
De 250 y más	216.501.775,72	226.204.773,02	41,87%	42,23%	0,85%	4,48%
Total	517.104.174,25	535.626.545,00	100,00%	100,00%	0,46%	3,58%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

El análisis de la evolución de estos indicadores por territorios muestra de nuevo que Madrid es el que mayor concentración de crédito dispuesto acumula a lo largo de toda la serie temporal, seguido de Cataluña y Andalucía. En los años objeto de la evaluación, estas 3 comunidades acumulan 6 de cada 10 euros de crédito dispuesto, suponiendo la Comunidad de Madrid por sí misma el 30%, aproximadamente, del crédito total. En el extremo opuesto se encuentran las regiones de La Rioja y Cantabria, además de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, que no llegan al 1%.

Por sectores de actividad económica, son los Servicios los que acumulan la mayoría del crédito a lo largo de la serie temporal, mostrando un crecimiento en los años objeto de evaluación (en los que acapara el 39,57% en 2017 y el 40,72% en 2018). Le siguen en importancia el Comercio (23,94% en 2017 y 23,54% en 2018) y la Industria (20,72% en 2017 y 20,67% en 2018), siendo la Agricultura el sector que menos dispone de crédito para la formación de sus trabajadores (1,42% y 1,31% en los años de referencia de esta evaluación). Así, entre los Servicios, el Comercio y la Industria acumulan prácticamente el 85% del crédito dispuesto en 2017 y 2018.

En cuanto al **crédito bonificado**, la tasa descendente que experimentó en los últimos años cambia a ascendente en 2018, con un crecimiento del 3,51%. Por tamaño de empresa, tanto en 2017 como en 2018, tan solo las microempresas (1 a 9 trabajadores) presentan variaciones interanuales negativas, siendo las empresas medianas (50 a 249 trabajadores) las que presentan unas tasas de variación positivas más elevadas (llegando a suponer el 6,22% en 2018), siendo así menos eficientes las de menor tamaño (que cuando disponen de crédito se bonifican menos) que las grandes empresas.

Por sectores productivos, el sector Agrícola es el que presenta tasas de variación negativas en los dos años objeto de evaluación, junto al Comercio y los Servicios en 2017, y tan solo la Hostelería en 2018. De hecho, la tasa de variación de los Servicios, el Comercio y la Industria en 2018 en positiva y duplica la tasa total, mostrando los mejores resultados en eficiencia.

El **crédito conciliado** ha disminuido en 2017 (hay que tener en cuenta que para 2018 no se dispone de datos) debido sobre todo al descenso producido en las pequeñas empresas de menos de 9 trabajadores, y en las grandes. De hecho, las microempresas de menos de 5 trabajadores pierden desde 2015 a 2017 algo más de 32 millones, mientras que las grandes de más de 1.000 pierden 21 millones.

En cuanto a la evolución por sectores de actividad, el que mayor crédito conciliado disfruta a lo largo de los últimos 5 años es el sector Servicios (con el 40% en 2017, último año del que se dispone de información), seguido del Comercio (23%) e Industria (21%). En el último año, salvo el sector de la Construcción, todos han perdido crédito conciliado.

El análisis territorial de la distribución del crédito conciliado muestra que el peso de la práctica totalidad de los territorios ha disminuido en los últimos 5 años, en favor de la Comunidad de Madrid que muestra un crecimiento, llegando a concentrar prácticamente 1 de cada 3 euros de crédito conciliado en 2017. Si sumamos las 3 comunidades autónomas con más representatividad, Madrid, Cataluña y Andalucía, se comprueba que sus empresas acaparan 6 de cada 10 euros de crédito conciliado.

En cuanto a la **tasa de aprovechamiento del crédito** atendiendo al tamaño de las empresas, se observa que las que presentan un porcentaje mayor de utilización del crédito para formación son las microempresas de menos de 9 trabajadores (con casi 11 puntos por encima de la media en 2017 y 2018) y las grandes, de más de 250 trabajadores (que presentan una tasa casi 3 puntos mayor a la media en 2017 y 2018). Desglosando el tramo de las microempresas, se comprueba que son las de menos de 5 trabajadores las que alcanzan las mayores tasas (81,54% en 2017 y 80,67% en 2018), al igual que en el desglose de las grandes las de más de 5.000 trabajadores (con tasas del 72,75% y 70,71%, respectivamente). Así mismo, las empresas que tienen entre 10 y 49 trabajadores son las que presentan una tasa de aprovechamiento del crédito menor: 59,01% y 57,14% respectivamente (ver tabla 52).

A lo largo de la serie temporal la distribución de la tasa de aprovechamiento entre sectores ha ido variando en los últimos años. En 2017 los sectores de Comercio, Hostelería y Servicios presentaban una tasa de aprovechamiento por encima de la media, y en 2018, la Agricultura y la Construcción también, aunque el Comercio ha bajado su tasa. En ambas anualidades hay que señalar que la tasa de aprovechamiento más baja (con unos 3 puntos por debajo de la media) es la de la Industria.

El análisis territorial nos muestra que Castilla-León y Cantabria son las regiones con mayores tasas de alcance (I y II) en 2017 y 2018, siguiendo la tendencia de años anteriores. Y la comunidad que presenta unas menores tasas de alcance es la de Islas Baleares. Destaca en 2018 la subida de la Comunidad Foral de Navarra.

Por lo que respecta a la **tasa de utilización del crédito**, se observa cómo desde 2015 a 2017 pierde 7 puntos porcentuales, distribuyéndose las pérdidas entre las empresas más pequeñas y las más grandes, como ocurre con el crédito conciliado. Por sectores de actividad, en el último año de la serie el Comercio es el que más pierde, con casi 8 puntos porcentuales, seguido de la Industria y los Servicios con 7.

El **coste/hora de formación** admitido ha ido creciendo en los años objeto de evaluación, siguiendo la tendencia de los años anteriores. Por tamaño de empresa, es más barato en las empresas más pequeñas que en las de mayor tamaño, aun contando con aportación privada. Sin embargo, el **coste admitido por participante** ha ido descendiendo en el mismo periodo. Y este indicador presenta mayores valores en las empresas más pequeñas, dado que la formación que realizan estas empresas tiene una duración media mayor.

Por sectores productivos, la Agricultura y la Hostelería son los sectores en los que el coste/hora es menor; en 2018 también el sector de la Construcción y el Comercio. En cuanto al coste por participante, los costes más elevados se producen en el sector de la Industria y de la Construcción en 2017 y 2018, siguiendo la tendencia de los años anteriores.

Cataluña, Madrid, País Vasco y Navarra son los territorios en los que los costes/hora y costes/participante son superiores a la media nacional.

Tabla 51. Eficacia y eficiencia económica de la Formación programada por las empresas, según tamaño de la empresa, 2017-2018.

Indicadores	2017					2018				
	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 250	Más de 250	Total	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 250	Más de 250	Total
Tasa de alcance I	91,71%	95,21%	97,59%	98,44%	92,89%	91,59%	94,78%	97,57%	98,04%	92,75%
Tasa de alcance II	81,12%	87,27%	93,67%	96,55%	83,38%	81,22%	86,75%	93,45%	95,78%	83,41%
Tasa de aprovechamiento del crédito	76,59%	59,01%	60,41%	68,00%	65,82%	75,07%	57,14%	60,41%	67,21%	64,77%
Tasa crédito bonificado sobre dispuesto	89,86%	92,66%	95,71%	98,68%	95,29%	89,79%	92,30%	95,37%	98,44%	95,09%
Tasa de utilización del crédito	71,45%	87,22%	93,13%	84,22%	84,20%	ND	ND	ND	ND	ND
Tasa crédito conciliado sobre bonificado ⁶⁴	79,70%	94,31%	97,42%	85,40%	88,48%	ND	ND	ND	ND	ND
Variación interanual crédito dispuesto	-5,72%	2,67%	3,88%	0,85%	0,46%	-1,34%	3,35%	6,48%	4,48%	3,58%
Variación interanual crédito bonificado	-6,20%	1,49%	3,00%	0,70%	-0,01%	-1,19%	3,15%	6,22%	4,30%	3,51%
Variación interanual crédito conciliado	-8,85%	1,20%	1,82%	-12,69%	-6,55%	ND	ND	ND	ND	ND
Coste/hora de formación admitido	7,67	9,64	11,75	12,59	10,84	7,89	9,85	11,90	12,67	11,02
Coste/hora de formación admitido con aportación privada	8,95	14,21	20,64	26,23	19,28	9,22	14,74	20,51	27,04	19,87
Coste admitido por participante	282,44	186,77	171,09	150,28	172,22	283,06	183,18	163,42	140,34	163,53
Coste admitido más aportación privada por participante	329,22	275,39	300,60	313,07	306,26	330,81	274,30	281,62	299,52	294,71

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

⁶⁴ Tasa Utilización Crédito Nueva = Crédito Conciliado/ Bonificación Aplicada TGSS.

Tabla 52. Eficacia y eficiencia económica de la Formación programada por las empresas, según sector de actividad, 2017-2018.

	2017							2018						
	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Servicios	TOTAL	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Servicios	TOTAL
Tasa de alcance I	90,22%	94,87%	92,05%	93,28%	91,48%	94,07%	92,89%	89,83%	94,43%	92,09%	93,20%	90,69%	93,97%	92,75%
Tasa de alcance II	79,38%	86,14%	79,23%	84,28%	79,37%	85,57%	83,38%	79,01%	85,89%	79,12%	84,14%	79,63%	85,61%	83,41%
Tasa de aprovechamiento del crédito	64,09%	62,16%	65,03%	66,49%	70,14%	67,13%	65,91%	65,61%	61,90%	65,03%	63,52%	67,49%	66,55%	64,77%
Tasa de crédito bonificado sobre el crédito dispuesto	90,53%	96,15%	91,77%	94,96%	91,28%	96,24%	95,16%	89,90%	96,22%	91,62%	94,70%	91,98%	96,03%	95,09%
Tasa de utilización del crédito	81,99%	87,05%	85,63%	82,39%	73,14%	86,04%	84,31%	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Tasa de crédito conciliado sobre el crédito bonificado (Tasa Utilización Crédito Nueva)	90,46%	90,45%	93,05%	86,58%	80,09%	89,30%	88,48%	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Variación interanual del crédito dispuesto	-1,68%	1,87%	8,02%	-2,63%	2,28%	0,20%	0,46%	-4,28%	3,29%	3,59%	1,83%	-4,44%	6,61%	3,58%
Variación interanual del crédito bonificado	-2,25%	1,48%	6,32%	-3,07%	1,99%	-0,14%	-0,01%	-4,95%	3,36%	3,42%	1,55%	-3,71%	6,37%	3,51%
Variación interanual del crédito conciliado	-0,66%	-5,65%	6,26%	-11,14%	-4,03%	-6,73%	-6,55%	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Coste/hora de formación admitido	8,38	13,92	10,65	10,73	8,56	10,09	10,84	8,40	13,54	9,65	11,25	8,82	10,47	11,02
Coste/hora de formación admitido con aportación privada	12,05	26,44	17,23	16,02	12,33	18,99	19,28	12,21	26,48	16,56	16,38	12,88	19,94	19,87
Coste admitido por participante	174,26	211,88	209,85	181,02	140,40	151,21	172,22	152,10	197,94	179,89	181,57	131,95	144,11	163,53
Coste admitido más aportación privada por participante	250,64	402,35	339,45	270,38	202,32	284,61	306,26	221,11	386,99	308,82	264,41	192,62	274,31	294,71

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Tabla 53. Eficacia y eficiencia económica de la Formación programada por las empresas, según CC.AA., 2017.

CC.AA.	Tasa de alcance I	Tasa de alcance II	Tasa de aprovechamiento del crédito	Tasa crédito bonificado sobre dispuesto	Tasa de utilización del crédito	Tasa crédito conciliado sobre bonificado	Variación interanual crédito dispuesto	Variación interanual crédito bonificado	Variación interanual crédito conciliado	Coste/hora de formación admitido	Coste/hora de formación admitido con aportación privada	Coste admitido por participante	Coste admitido más aportación privada por participante
Andalucía	93,59%	84,34%	71,68%	94,55%	82,85%	87,62%	0,70%	0,01%	-1,65%	7,14	10,99	128,31	197,53
Aragón	94,26%	83,57%	64,20%	95,05%	82,07%	86,35%	0,47%	0,46%	-7,49%	8,79	14,55	146,45	242,46
Asturias, Principado de	93,77%	84,31%	64,72%	94,33%	85,80%	90,95%	-3,70%	-5,59%	-9,68%	8,94	15,17	172,13	292,14
Baleares, Illes	85,65%	74,75%	57,73%	92,52%	75,32%	81,41%	0,34%	-0,29%	-9,06%	8,21	14,08	118,94	203,97
Canarias	92,15%	81,04%	61,84%	91,82%	79,13%	86,17%	4,63%	2,12%	-4,03%	7,23	11,63	104,12	167,53
Cantabria	95,12%	86,86%	66,24%	92,71%	84,16%	90,78%	1,74%	1,36%	-1,06%	7,68	12,30	143,70	230,25
Castilla y León	95,40%	87,15%	69,78%	94,84%	84,02%	88,59%	2,13%	1,76%	-2,48%	8,44	13,54	147,29	236,24
Castilla-La Mancha	93,63%	83,49%	68,31%	93,46%	83,99%	89,86%	-0,85%	-1,60%	-0,29%	7,30	11,80	131,06	211,86
Cataluña	92,18%	82,59%	62,75%	95,75%	81,79%	85,42%	1,84%	0,75%	-10,40%	11,87	22,16	172,00	321,08
Ceuta	94,58%	84,75%	56,37%	96,86%	85,43%	88,20%	-14,02%	-22,03%	-19,94%	6,64	9,87	143,77	213,71
Comunitat Valenciana	92,10%	82,09%	65,29%	93,69%	81,81%	87,32%	-10,52%	-11,58%	-17,26%	8,62	14,45	127,29	213,29
Extremadura	93,11%	83,06%	73,47%	92,72%	80,30%	86,61%	-2,36%	-3,29%	-4,13%	5,96	8,26	130,11	180,51
Galicia	92,78%	84,81%	66,24%	94,81%	83,49%	88,05%	1,94%	1,78%	-4,59%	8,26	12,44	143,98	216,88
Madrid, Comunidad de Madrid	93,23%	83,67%	67,10%	96,59%	87,53%	90,61%	3,36%	3,10%	-4,72%	17,10	32,99	259,75	501,05
Melilla	96,20%	84,24%	75,15%	88,40%	84,69%	95,80%	-18,08%	-27,33%	-7,87%	5,57	7,13	138,62	177,65
Murcia, Región de	91,45%	81,94%	67,22%	97,04%	87,77%	90,45%	-2,37%	0,70%	-1,26%	8,47	12,59	120,00	178,33
Navarra, Comunidad Foral de	92,83%	82,35%	65,03%	95,94%	91,71%	95,59%	0,57%	1,36%	0,24%	11,98	20,54	184,99	317,24
País Vasco	93,46%	84,17%	62,98%	95,74%	86,70%	90,55%	0,48%	-2,21%	-6,42%	11,18	20,64	186,55	344,54
Rioja, La	94,42%	83,65%	54,03%	94,28%	87,84%	93,17%	-2,87%	-0,93%	-1,03%	8,19	12,99	123,94	196,54
TOTAL	92,89%	83,38%	65,82%	95,34%	84,31%	88,44%	0,66%	-0,01	-6,55%	10,84	19,28	172,22	306,26

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

Tabla 54. Eficacia y eficiencia económica de la Formación programada por las empresas, según CC.AA., 2018.

CC.AA.	Tasa de alcance I	Tasa de alcance II	Tasa de aprovechamiento del crédito	Tasa crédito bonificado sobre dispuesto	Tasa de utilización del crédito	Tasa crédito conciliado sobre bonificado	Variación interanual crédito dispuesto	Variación interanual crédito bonificado	Variación interanual crédito conciliado	Coste/hora de formación admitido	Coste/hora de formación admitido con aportación privada	Coste admitido por participante	Coste admitido más aportación privada por participante
Andalucía	93,42%	84,44%	69,96%	93,78%	ND	ND	5,27%	4,84%	ND	7,10	10,96	121,34	187,17
Aragón	93,52%	82,89%	65,50%	94,73%	ND	ND	9,78%	9,57%	ND	8,88	15,26	138,97	238,87
Asturias, Principado de	93,95%	85,13%	62,69%	96,75%	ND	ND	-0,80%	3,03%	ND	9,51	14,98	162,81	256,53
Baleares, Illes	87,15%	75,87%	57,66%	90,85%	ND	ND	7,25%	5,44%	ND	8,50	14,34	115,23	194,47
Canarias	92,14%	81,58%	61,88%	93,72%	ND	ND	7,16%	9,50%	ND	7,69	12,10	103,22	162,41
Cantabria	94,78%	84,75%	64,87%	93,10%	ND	ND	7,77%	8,02%	ND	8,29	13,46	139,88	227,17
Castilla y León	94,88%	86,20%	68,78%	94,07%	ND	ND	1,33%	0,48%	ND	8,07	13,03	130,73	211,19
Castilla-La Mancha	93,88%	83,25%	68,16%	93,32%	ND	ND	5,50%	5,69%	ND	7,95	13,40	127,19	214,45
Cataluña	91,99%	82,63%	62,53%	95,55%	ND	ND	5,88%	5,91%	ND	12,58	22,97	167,06	304,98
Ceuta	93,16%	86,32%	68,95%	96,34%	ND	ND	8,38%	8,08%	ND	7,02	9,54	145,26	197,39
Comunitat Valenciana	91,97%	82,60%	64,61%	93,70%	ND	ND	4,08%	4,13%	ND	8,85	14,56	121,42	199,73
Extremadura	93,42%	83,63%	72,20%	92,19%	ND	ND	3,60%	3,67%	ND	5,99	8,13	115,54	156,74
Galicia	93,52%	84,72%	65,49%	94,39%	ND	ND	4,75%	4,54%	ND	8,59	13,50	142,79	224,37
Madrid, Comunidad de Madrid	93,95%	83,15%	65,16%	96,65%	ND	ND	1,70%	1,11%	ND	17,25	33,75	250,26	489,73
Melilla	87,15%	82,66%	72,42%	84,62%	ND	ND	-21,19%	-25,13%	ND	5,40	6,79	112,50	141,46
Murcia, Región de	92,14%	81,68%	65,42%	94,40%	ND	ND	0,97%	-1,34%	ND	7,90	12,70	102,36	164,60
Navarra, Comunidad Foral de	94,78%	84,20%	62,46%	95,04%	ND	ND	-1,77%	-2,63%	ND	11,70	34,63	165,21	489,19
País Vasco	94,88%	84,83%	62,10%	95,13%	ND	ND	1,51%	2,42%	ND	11,12	20,55	175,04	323,47
Rioja, La	93,88%	83,02%	54,63%	92,59%	ND	ND	2,62%	1,00%	ND	8,43	13,67	118,81	192,59
TOTAL	92,75%	83,41%	64,77%	95,09%	ND	ND	3,72%	3,51%	ND	11,02	19,87	163,53	294,71

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Fundae.

6. Conclusiones de la evaluación

En el ámbito de la evaluación de la eficacia, impacto y calidad de ambas iniciativas, esta evaluación se marca dos grandes objetivos, uno de naturaleza estructural, asociado al enjuiciamiento del grado de contribución de las iniciativas al cumplimiento de cinco fines del Sistema FPE que establece la Ley 30/2015 (Art.2) en el periodo de referencia. Y otro objetivo, de carácter coyuntural, que se orienta al análisis en profundidad de la iniciativa de los Permisos Individuales de Formación, en un contexto signado por la antesala del desarrollo normativo pendiente. Por esta razón, la presentación de las conclusiones adopta un enfoque centrado en objetivos, tratando de exponer la interpretación de los hallazgos recabados que fundamenta cada una de estas conclusiones.

6.1 Conclusiones sobre el cumplimiento de los fines del Sistema

OBJETIVO ESTRUCTURAL DE LA EVALUACIÓN.

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.

Conclusión 1. Una de las principales limitaciones del Sistema FPE en este momento, origen además de otras dificultades detectadas, se debe a la falta de desarrollo normativo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, en sus correspondientes Órdenes Ministeriales. Ello ha provocado como consecuencia directa una gran variedad de discrepancias y diferencias interpretativas de la Ley, que se ejemplifican fundamentalmente en las tareas de Inspección y Control.

Esta situación ha afectado especialmente a la modalidad de teleformación y los Permisos Individuales de Formación. La teleformación se ha utilizado en menor medida dentro la iniciativa por las dudas existentes sobre su uso e igualmente los PIF, tanto en las empresas de menor tamaño como en las grandes. En la formación presencial, las reflexiones recogidas se orientan a la necesidad de introducir flexibilidad en el procedimiento y pautas en la calidad en las acciones.

1. Evaluación de la Finalidad 1:

“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.

Conclusión 2. La evaluación de la eficacia de la Formación programada por las empresas en esta primera finalidad que persigue el Sistema FPE arroja resultados positivos en términos cuantitativos, al continuar registrando crecimientos en el acceso de trabajadores y en la progresión de las coberturas poblacional y formativa.

Sin embargo, hay que prestar atención al segmento de la pequeña y mediana empresa ya que los participantes que trabajan en estas empresas han ido descendiendo en términos relativos desde el 2013, aumentando los participantes que trabajan en empresas de mayor tamaño, restándole equidad a la iniciativa y manifestándose la desventaja en la que se encuentran los trabajadores de las microempresas en las iniciativas, incrementándose estas diferencias en los años objeto de evaluación 2017-2018. También se observan diferencias en cuanto a las posibilidades de participar en la iniciativa de formación de algunos sectores, como la Agricultura, que continua con tasas de cobertura muy bajas.

En cuanto al grado de conocimiento de la iniciativa por parte de los trabajadores es muy bajo (37,9% en formación programada y (2,3% en PIF) y no siempre acertado, teniendo en cuenta que son participantes dentro del Sistema. Los cambios de denominación (formación continua, bonificada, programada por las empresas) han perjudicado al grado de conocimiento de la iniciativa. Menos del 35% conoce Fundae.

En relación con este fin, se ha analizado desde la perspectiva de la eficacia, los factores que determinan en qué grado han contribuido a favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores:

a) Conocimiento de las iniciativas por parte de los trabajadores

Tras el análisis de las encuestas realizadas a trabajadores se puede concluir que sigue existiendo una elevada falta de conocimiento de las iniciativas de FPE, tanto de la formación programada por las empresas como de la iniciativa de Permisos Individuales de Formación, lo que constituye un obstáculo para la extensión de la participación, sobre todo en los PIF donde la iniciativa del trabajador para solicitar un PIF es decisiva.

Así, un 72% de los participantes encuestados (3 de cada 4) afirma no conocer la iniciativa de Formación programa por las empresas, y un 67% (2 de cada 3), dice no conocer a la Fundae. Asimismo, casi 9 de cada 10 afirma que no conoce los Permisos Individuales de Formación.

Entre los factores que inciden en este grado de conocimiento por parte de los trabajadores, se encuentra el tamaño de la empresa y el sector donde trabajan. Los trabajadores de microempresas afirman tener un conocimiento mayor (35,5%) que los de las grandes empresas (29,1%). Por sectores también existen diferencias; mientras que un 35,9% de los trabajadores del sector Industrial afirman poseer conocimiento de las iniciativas, en el sector de Hostelería tan solo lo afirma un 18,8%.

b) Acceso de los trabajadores a la formación

En relación con el acceso de los trabajadores a la formación, en los ejercicios evaluados se produce un crecimiento de aproximadamente 650.000 participantes en la formación programada por las empresas. De esta forma, en 2018 hubo cerca de 4,5 millones de participantes formados, lo que supone un crecimiento aproximado del 10% respecto del año anterior, con un incremento en términos absolutos en el número de trabajadores de 396.853, suponiendo el aumento más elevado de los últimos 10 años.

Atendiendo a su perfil sociodemográfico, la mayoría de los participantes en acciones formativas a lo largo de toda la serie temporal por **sexo** son hombres, aunque la brecha de género se ha estrechado en los últimos ejercicios. En concreto, en los dos años objeto de esta evaluación, la brecha es de 11 puntos porcentuales, cuando en 2004 se partía de una diferencia del 20%.

En cuanto a la **edad**, 9 de cada 10 trabajadores formados aproximadamente, se encuentra en las edades intermedias, entre 25 y 55 años (este tramo supone más del 85% de los trabajadores a lo largo de toda la serie temporal). Continuando la tendencia de la serie, los trabajadores que más participan en las acciones formativas son los que se encuentra entre los 35 y 44 años, seguidos de los mayores de 45 y menores de 54.

Por **nivel de estudios** alcanzados, en 2018 uno de cada cuatro aproximadamente, habían cursado estudios terciarios, mostrando un crecimiento en el número de participantes desde 2016 cercano a los 500.000 trabajadores. En términos relativos, los niveles de estudios primarios y secundarios muestran un leve descenso en el periodo de la evaluación.

Analizando la **categoría profesional** de los participantes, la mayoría son técnicos y trabajadores cualificados, suponiendo en 2017 y 2018 el 65% del total de participantes. Le siguen en importancia los trabajadores con baja cualificación (20%, en ambos años), los mandos intermedios (10%) y los directivos (4%), siguiendo una distribución que se ha mantenido estable a lo largo de toda la serie temporal.

En el año 2018, la mayoría de los participantes, el 46%, trabajan en el **sector Servicios** (que muestra el mayor crecimiento en los dos años de referencia de esta evaluación, con 400.000 trabajadores formados más), seguido de un 22% que lo hacen en el Comercio.

Desde 2011, atendiendo al **tamaño de la empresa**, los participantes que trabajan en empresas de menos de 50 trabajadores han descendido en términos relativos (sobre todo debido a la pérdida de 110.000 participantes de las microempresas de menos de 5 trabajadores desde 2013); mientras que los que trabajan en empresas de mayor tamaño se han incrementado (en términos relativos y absolutos).

Concretamente, en los años de referencia de la evaluación, la distribución entre tamaños es similar a la del año 2016: el 9% de los participantes son empleados de empresas con menos de 10 trabajadores; el 15% pertenecen a empresas de entre 10 y 49; el 20%, trabajan en empresas con un tamaño medio, con plantillas entre 50 y 250 trabajadores; y la mayoría, el 55%, pertenecen a empresas grandes, de más de 250 trabajadores.

El **análisis territorial** de la distribución porcentual de los trabajadores participantes en acciones formativas en los últimos 4 años nos muestra que existen pocas variaciones. Así, Andalucía, Cataluña, la Comunidad Valencia y Madrid acumulan el 64% del total de los participantes en los años objeto de esta evaluación.

La **modalidad de impartición** de la formación presencial es la mayoritaria en toda la serie temporal, mostrando un repunte en 2017 y 2018 (cuando 3 de cada 4 optan por esta modalidad: 76%), en los que se produce también un incremento de la teleformación, que utiliza 1 de cada 5 trabajadores participantes formados.

c) Cobertura formativa y poblacional de trabajadores

En cuanto a la **tasa de cobertura formativa**, muestra la proporción de participantes en acciones formativas sobre universo encuesta EPA. El indicador muestra crecimiento a lo largo de toda la serie temporal, llegando a un nivel de 1 de cada 3 participantes en 2018, con un crecimiento del 6% respecto al año anterior.

Atendiendo al tamaño de las empresas, en cuanto a la tasa de cobertura formativa se observan grandes diferencias, manifestándose la desventaja en la que se encuentran los trabajadores de las microempresas en la iniciativa. En los años objeto de evaluación, se incrementan estas diferencias. Así, la tasa de cobertura de los participantes formados en 2018 para los trabajadores de grandes empresas cuadruplica a la de los de micropymes, cuya tasa representa apenas el 40% de la media, en 2018.

Por ramas de actividad económica también se observan diferencias en cuanto a las posibilidades de participar en la iniciativa de formación. Observando la evolución en los últimos 9 años, los Servicios, seguidos de la Industria y el Comercio son los sectores que presentan tasas más elevadas de cobertura, mientras que Agricultura se encuentra muy distanciada del resto, y muy por debajo de las medias anuales.

Centrándonos en los años objeto de evaluación, el sector Agrícola, aunque continua con tasas muy bajas de cobertura, muestra una leve recuperación en 2018, aunque menor al descenso sufrido el año anterior, por lo que el cómputo neto de los dos años objeto de evaluación es negativo. En 2018 presenta una tasa del 9,85%, cuando la media es del 33,59%.

Por otro lado, el sector Servicios sigue mostrando los mayores valores de cobertura de participantes, con una tendencia al alza en los años evaluados, especialmente en 2018, cuando su tasa de cobertura asciende al 41,16%. Le sigue en importancia el sector Industrial y el Comercio.

Cuando se calcula la **tasa de cobertura poblacional** o de los trabajadores formados (es decir, teniendo en cuenta la multiparticipación), la tasa desciende, suponiendo un 20,87% en 2017 y un 21,42% en 2018. Esta tasa de cobertura poblacional muestra un crecimiento importante en los 10 primeros años de la serie, tras los cuales muestra un pequeño descenso, para volver a crecer en 2018 un 2,63%, hasta llegar al 21,42%.

En cuanto a la **tasa o índice de multiparticipación** en acciones formativas, este ha ido creciendo a lo largo de los últimos cinco años, situándose cercano al 60% en 2018. Este es el resultado del aumento en algo más de 1.100.000 trabajadores participantes formados, mientras que el número, en términos absolutos, de trabajadores que se han beneficiado de acciones formativas lo ha hecho en menor medida, concretamente 376.872.

De forma coherente con lo analizado en el anterior indicador, **la tasa de alcance** de la multiparticipación ha crecido en este periodo en algo más de 7 puntos porcentuales, como resultado de un incremento de 292.746 trabajadores que realizan más de una acción formativa al año (3 de cada 10 trabajadores realizaron 2 o más acciones formativas en 2018).

Cataluña, Madrid, Navarra y País Vasco son las cuatro Comunidades Autónomas que, en los dos años de referencia de esta evaluación, muestran una tasa de multiparticipación superior a la media de España, siendo la más destacada la Comunidad Foral de Navarra. De esta forma se mantiene la tendencia de la serie temporal, no observándose diferencias significativas con la distribución de los años anteriores.

Conclusión 3. Se producen resultados notables en la mejora de las competencias transversales y sectoriales de los trabajadores, alcanzando un impacto mucho menor sobre las competencias digitales o en idiomas.

En cuanto a la cualificación profesional, la mejora fue de un tercio entre los trabajadores, que declaran que esta formación les ha permitido obtener una titulación reconocida en el sector – mayoritariamente aquellos que tenían menor nivel estudios o son más jóvenes-. Los Certificados de profesionalidad continúan siendo poco conocidos y residuales en la iniciativa.

No obstante, se constata un importante efecto directo en el desarrollo personal y menor sobre el desarrollo profesional, no observándose efecto alguno sobre el desarrollo de itinerarios de formación y empleo, que no se aprecian a nivel de las acciones formativas, aunque podrían estar produciéndose a nivel de empresa en el marco de sus propios planes de formación.

a) Valoración de la contribución de la formación a la mejora de la cualificación y las competencias

Con relación a la **mejora de la cualificación**, uno de cada tres trabajadores encuestados declara que la formación recibida le ha permitido obtener una titulación reconocida en el sector, un 24% señala que obtuvo una Titulación oficial y un 31% hace lo propio con la obtención de un Certificado de Profesionalidad. En este último aspecto, el trabajo de campo de cualitativo ha puesto de relieve la confusión que genera este tipo de preguntas en los encuestados, que la asocian con la mera obtención de un certificado por participar o aprovechar una acción formativa. Por otro lado, apenas un 3% de los encuestados afirma que la formación le ayudó al reconocimiento de una Titulación en Idiomas, y son un 4% los que la refieren al ámbito de las TIC; si bien en estos dos últimos casos el porcentaje de los que no saben o no contestan alcanza cifras entre el 45 y el 42%, respectivamente, apuntando hacia formaciones fuera de estos ámbitos temáticos de titulación oficial o reconocida.

El nivel de estudios de los trabajadores influye a la hora de expresar sus consideraciones en este sentido. Así, el 40,1% de los que piensa que la participación en la formación le ha permitido obtener una titulación reconocida por el sector, tiene estudios primarios, mientras que el porcentaje desciende a la vez que aumenta el nivel de formación de los participantes (sólo declara esta situación el 27,1% de los que poseen estudios terciarios). Otra de las variables que influye es el sector de actividad en el que están empleados, destacando la consideración del curso para la obtención de la titulación del 75% de los participantes del sector Agrario.

La valoración de los trabajadores de la formación recibida, atendiendo a las **mejoras adquiridas en competencias transversales** (capacidad de resolución de problemas, de organización del trabajo, trabajo en equipo, autonomía, relaciones interpersonales, capacidad de iniciativa e innovación, etc.), es positiva (un 6,94 sobre 10), así como en las **competencias técnicas** del sector de actividad y profesional (un 6,91 sobre 10). Sin embargo, reducen su valoración casi 1,5 puntos en lo que se refiere al desarrollo de **competencias digitales** (5,59) y otorgan un suspenso a esta formación en cuanto a la mejora que se deriva en los conocimientos de **lenguas extranjeras**, situándose la valoración por debajo de 5 (4,84).

b) Valoración de la contribución de la formación al desarrollo personal y profesional de los trabajadores

La contribución de la iniciativa al desarrollo personal y profesional de los trabajadores es alta, siendo algo mayor la percepción de mejoras en la esfera personal que en la profesional. La mayoría de los trabajadores consultados, un 80,3%, declara que la formación recibida le ha permitido desarrollarse personalmente. Esta proporción cae sobre todo en el sector agrario, donde la proporción de trabajadores que manifiesta su acuerdo con este desarrollo personal gracias a la formación desciende a la mitad de los trabajadores consultados.

Y cuando se pregunta sobre los efectos en ámbitos concretos del desarrollo profesional más vinculados con las condiciones laborales, los trabajadores manifiestan menor contribución de la formación: el 81,6% indica que la formación no tiene efecto en mejorar sus condiciones salariales, y el 61,2% afirma que tampoco contribuye a la promoción en su puesto de trabajo.

La aportación de la iniciativa al desarrollo personal y profesional se valora muy positivamente por parte de los participantes encuestados, valorándose algo mejor su aportación al desarrollo profesional que al personal (las valoraciones son del 8,33 y del 8,75, sobre 10, respectivamente).

Los trabajadores encuestados valoran positivamente la aplicación de la formación a su puesto de trabajo (con un 7,5 sobre 10), así como la calidad de la formación impartida, alcanzando un 8,05 en promedio, y destacando la valoración de los trabajadores de microempresas, donde casi la mitad (46%) lo valora con un 9/10.

La valoración de la utilidad de la formación es una percepción ligada con su calidad. De hecho, el 86,6% de los encuestados afirma que la formación programada en su empresa es útil, y se eleva hasta el 92,4% cuando afirman que la recomendarían. Este porcentaje sube al 95,2% cuando los trabajadores son de empresas de menos de 10 empleados, y al 100% en los del sector Agrícola.

Por edades, la obtención de un título oficial como beneficio de la formación, lo avalan el 32,1% de los más jóvenes, mientras que solo el 12,5% de los mayores de 55 años.

2. Evaluación de la Finalidad 2:

“Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas”.

Conclusión 4. Por parte de las empresas participantes, se observa un bajo conocimiento de la iniciativa y del Sistema FPE en su conjunto, y deficiencias en el conocimiento existente, que muestra una correlación positiva con el tamaño de las empresas y el sector Servicios (a mayor tamaño, mayor y mejor conocimiento).

Principalmente las empresas registradas, pero también en menor medida las formadoras, presentan un descenso en su acceso, concentrándose en las micropymes de 1 a 5 trabajadores. La pérdida continua de micropymes se relaciona, por un lado, con las malas prácticas realizadas por las entidades externas, lo que llevó a una mayor rigurosidad en su legislación con la Ley 30/2015 (responsabilidad solidaria o contratación y facturación directa de la formación, entre otros cambios) que supuso una gran caída en el acceso de las micropymes en 2016 ya que estas entidades externas eran su puerta de entrada a la iniciativa. Junto a ello, otras micropymes habían perdido el interés por la baja calidad de los cursos o por haber recibido conciliaciones no conformes y solicitudes de reintegro demoradas en el tiempo. Si bien ha habido una cierta recuperación en el acceso global en 2017 y 2018 que se explica en su totalidad, por el balance que se da entre la pérdida de empresas concentrada exclusivamente en micropymes (1 a 5 empleados), frente al resto de unidades con mayor volumen de trabajadores (6 o más) que aumentan su participación en todos los tramos

Por tanto, las empresas de mayor tamaño son las que mejores tasas de acceso y fidelización presentan. También aumenta en general el porcentaje de empresas que realizan Formación Agrupada frente a la Propia. La tasa de cobertura de las empresas formadoras sobre el tejido empresarial español ha disminuido ligeramente respecto de 2016, lo que indica que 1 de cada 5 empresas españolas realiza formación dentro de la iniciativa.

Se producen notables impactos sobre la productividad de los trabajadores principalmente porque les permite mantener actualizados sus conocimientos sobre los cambios normativos y técnicos propios de cada sector, propiciando un mejor clima laboral y permitiendo mantener el nivel productivo. No obstante, los impactos de la formación en la competitividad se mostraron más limitados, sobre todo cuando se identifican dimensiones concretas como la optimización de procesos, la innovación, el desarrollo de productos o el acceso a nuevos mercados. Por tanto, también se observa una menor asociación entre la formación y su retorno en términos de resultados económicos. La iniciativa se debate entre adaptar sus fines y objetivos a la formación que se está dando en la actualidad o cambiar sus incentivos e instrumentos para que se imparta otro perfil de formación sobre la que quepa esperar otros efectos más ligados a la competitividad.

Conocer cómo ha contribuido esta iniciativa a la productividad y competitividad de las empresas en el periodo 2017 y 2018, en términos generales y específicamente sobre las áreas de desarrollo determinadas, requiere evaluar su eficacia desde diferentes dimensiones entre las que se encuentran las siguientes:

a) Difusión y conocimiento de las iniciativas por parte de las empresas

Mientras que el nivel de conocimiento de las empresas es más elevado en lo que se refiere a la Fundae, siendo 2 de cada 3 las que afirman conocerla. Sin embargo, tan sólo un 38,3% afirma conocer la iniciativa de Formación programa por las empresas, y sólo un 19,5% los Permisos Individuales de Formación.

Entre los factores que inciden en esta realidad, se encuentra el tamaño de las empresas y el sector de actividad en el que se desarrollan.

Así, el **tamaño de la empresa** es un factor que se revela muy influyente, aumentando el conocimiento de la Fundae entre las empresas cuando aumenta su tamaño. Todas las firmas mayores de 250 trabajadores afirman conocerla, mientras que solo lo declaran la mitad de las que tienen menos de 9 trabajadores (53,3%); asimismo, alegan conocerla 3 de cada 4 empresas entre 10 y 49 trabajadores y 9 de cada 10 entre 50 y 249. En general, las empresas de mayor tamaño son las que disponen de más personal que conoce la iniciativa y puede gestionarla; mientras que las pymes, además de disponer de un crédito mucho más limitado (y siempre y cuando conozcan la iniciativa), suelen depender de otras empresas externas para poder organizar formación en la empresa, gestionarla y bonificarla. De nuevo, en el conocimiento de los PIF destacan las empresas grandes. Mientras que el 74,0% de estas afirman conocerlos, tan solo ocurre en el 10% de las microempresas.

Por **sectores de actividad** también existen diferencias. Mientras que entre las empresas del sector Servicios (77,9%) y la Industria (69,6%), el nivel es alto, en la Agricultura (54,2%), Comercio (54,5%), Hostelería (56,8%) y Construcción (58,5%), es bajo. Esta realidad se replica en el grado de conocimiento de la iniciativa de formación. Así, mientras que es reconocida para el 68,1% de las grandes empresas, apenas lo es en las microempresas (31,4%).

Cabe apuntar que el trabajo de campo cualitativo ha puesto de relieve que los diversos cambios en el Sistema FPE que se traducen en nuevas o diferentes denominaciones de las iniciativas o de los organismos gestores (formación continua, de demanda o programada; o Fundación Tripartita versus Fundae) generan desconcierto y afectan de lleno a cualquier tipo de valoración que pueda efectuarse sobre el grado de conocimiento existente, que puede variar en gran medida según se use una denominación u otra; afectando en mayor medida a las introducidas más recientemente y dificultando la comparabilidad de los registros en el tiempo.

En este contexto resulta relevante aproximarse a cómo las empresas llegan a conocer la posibilidad de bonificar la formación que programan. Consultadas las empresas participantes sobre este aspecto, destaca que el 53% se informó a través de una entidad externa, bien una gestoría (27%; que alcanza el 46% en las del sector agrícola) o bien una consultora de formación (26%; que alcanza el 50% en las grandes empresas), más significativo aún si se tiene en cuenta que el 17% no sabe o no contesta a la pregunta. En torno al 8% de las empresas conocieron la bonificación bien por la Fundae (proporción que se duplica en empresas de entre 50 y 249 trabajadores) o bien por publicidad (8,3%), y son el 5,8% aquellas otras que lo hicieron a través de un sindicato

b) Acceso a la iniciativa por parte de las empresas

El acceso analiza de qué forma la población empresarial ha participado en la iniciativa, para ello analiza el comportamiento de las empresas formadoras una vez se han registrado en la aplicación de gestión del crédito de formación.

En 2017 y 2018 el número de empresas registradas ha descendido, aunque a un ritmo menor que en años anteriores, y las empresas formadoras siguen una tendencia similar, aunque con un leve crecimiento en el año 2018. Esto ha hecho que la tasa de acceso muestre un crecimiento importante desde 2016. Podemos concluir que, aunque los registros disminuyen, en términos relativos las empresas que se convierten en formadoras adquieren más peso

En cuanto a la caracterización de las **empresas que se registran** para iniciar la formación de sus trabajadores, y las que finalmente la realizan, si atendemos al tamaño, estas presentan una distribución semejante a la estructura empresarial en España. Aproximadamente 7 de cada 10 empresas registradas en los dos años objeto de evaluación tiene menos de 10 trabajadores.

Así mismo, hay que señalar que son estas empresas las que presentan mayores pérdidas, de casi 10 puntos porcentuales (9,3), desde 2014, resultado de la caída en el número de microempresas que se registran (menos de 5 trabajadores), que han pasado de representar 2 de cada 3 (66,4%), a ser 1 de cada 2 (55,3%), lo que supone una caída del 6%; y en el resto, que presentan crecimiento, el mayor incremento se produjo en las empresas de 500 a 999 trabajadores, con un 8%, seguidas de las de más de 5.000 (5,61%) y de 50 a 99 (5,62%).

En cuanto a las **formadoras**, las empresas de menos de 10 trabajadores pasan de representar el 72% en 2016 al 70% en 2017 y al 68,9% en 2018. El **tamaño** que ha ganado empresas formadoras en el periodo es el de entre 10 y 49 empleados, con un incremento de más de 6.600 empresas, desde del 21,7% en 2016 al 23,1% en 2017 y al 24,1% en 2018. En términos relativos, las empresas de entre 50 y 249 trabajadores pasa del 5,58% en 2018 al 5,87% en 2019.

Asimismo, si se analiza la participación por **sectores productivos**, la distribución de las empresas registradas y formadoras sigue la estructura del tejido productivo del país, como en los últimos ejercicios. Así, en el año 2018, 6 de cada 10 empresas registradas y formadoras pertenecen a 4 de las 21 secciones en las que se clasifica la CNAE 09: Industria manufacturera (11%), Construcción (12%), Comercio al por mayor y al por menor (23%) y Hostelería (13%)

Y si se tiene en cuenta el **territorio**, en 2017 y 2018, la mayoría de las empresas registradas y formadoras (60% aproximadamente), se concentran en cuatro comunidades autónomas: Andalucía, Cataluña, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana, manteniendo la tendencia de la serie estadística.

La **tasa de acceso** (relación entre las empresas registradas y las formadoras) ha crecido en todas las empresas independientemente de su tamaño, siendo las grandes de más de 250 trabajadores las que presentan una mayor tasa, cercana al 98%, mientras que las que muestran una tasa de acceso menor (con hasta 10 puntos porcentuales de diferencia) son las microempresas.

A lo largo de la serie histórica la mayoría de las empresas que entran en la iniciativa, permanece, tendencia que se mantiene en los último 3 años, en los que a pesar de que se produce un descenso del 8% en el número de empresas formadoras fidelizadas, y debido al descenso mayor en el número de empresas registradas (casi 20 puntos en estos 3 años), la tasa de fidelización asciende en 8 puntos porcentuales, aproximándose a los niveles más elevados que se han alcanzado en la serie temporal (entre 2012 y 2014, con un 63%).

Una característica que se mantiene a lo largo de los ejercicios analizados es que la fidelización crece al aumentar el tamaño de las empresas, situación que podría asociarse al nivel de conocimiento de la iniciativa junto a sus recursos económicos y organizativos para este fin.

De forma coherente con los datos de fidelización analizados, la **tasa de abandono** muestra un descenso continuado en los 3 últimos años (8 puntos porcentuales), y las empresas de menor tamaño son las que presentan tasas más elevadas, con valores muy superiores a la media, y una **tasa de renovación** más alta con tendencia creciente, así como el mayor crecimiento de esta, mientras que las grandes, de más de 250 trabajadores, son las que muestran una mayor estabilidad a lo largo del periodo, a la vez que la menor tasa de renovación.

Por sectores, la mayor tasa de fidelización, por encima de la media, se da en la Industria, y los que ostentan una tasa de renovación más elevada son el Agrícola y la Construcción.

Y, territorialmente, las comunidades cuyas empresas presentan una tasa de abandono superior a la media, son las que presentan una tasa de fidelidad menor. Estas son: Andalucía, Aragón, Baleares, Canarias, Valencia, Extremadura, La Rioja y Ceuta.

- **Acceso según organización de la formación**

En lo que respecta a la organización de la formación, la Formación Agrupada en las empresas formadoras de menos de 100 trabajadores, o **tasa de gestión conjunta de empresas**, es la opción mayoritaria en todos los años de la serie, presentando los datos más bajos en los años 2017 y 2018, referencia de esta evaluación, con un 97,71% y 97,58% respectivamente.

Asimismo, el peso de las empresas participantes que realizan la formación de forma agrupada, o **tasa de agrupación**, es también la opción mayoritaria en toda la serie de datos (siempre por encima del 90%).

Atendiendo a la forma en la que se organiza la formación por las empresas (por sí mismas o a través de entidad externa) la formación programada puede ser agrupada, propia o mixta. La mayoría de las empresas registradas (por encima del 92% de las mismas a lo largo de toda la serie temporal), la organizan como Formación Agrupada. Asimismo, en los dos últimos años, 2017 y 2018, ha continuado creciendo el número de empresas que optan por esta opción.

Sin embargo, y dado que en términos absolutos el número de empresas que optan por la Formación Propia ha experimentado un importante incremento en los últimos 4 años (periodo en el que prácticamente se triplica), en 2018 la opción de Formación Agrupada suponía el 92% de las empresas, mientras que la opción de Formación Propia ha alcanzado el 3% (peso relativo que no se alcanzaba desde el año 2006).

Hay que señalar que este tipo de Formación Propia se desarrolla sobre todo por las empresas grandes; así, la Formación Propia se realiza en 1 de cada 3 empresas de más de 1.000 empleados, y en 1 de cada 5 de las empresas de entre 250 y 999 trabajadores. Sin embargo, su representatividad en las empresas de menos de 100 se encuentra por debajo del 3%.

Por otra parte, dentro de las empresas de menos de 100 trabajadores, existe diversidad. De hecho, un 4,30% de las empresas entre 10 y 49 trabajadores, en 2018, realizó Formación Propia, mientras que solo lo hizo el 1,50% de las empresas con menos de 9 trabajadores

- **Valoración del acceso por parte de las empresas**

Una forma de aproximarse a la detección de dificultades de acceso es recabar la percepción de las empresas sobre si consideran que disponen de crédito suficiente para formación o si tienen cubiertas sus necesidades formativas. La valoración que hacen las empresas participantes sobre su acceso a la formación es positiva en términos generales. De hecho, 3 de cada 4 indica que dispone de crédito suficiente para realizar la formación que necesita. Esta conformidad con el crédito aumenta con el tamaño de la empresa, llegando al 93% de las empresas de más de 250 trabajadores; y por sectores de actividad, siendo las más satisfechas las que operan en la Industria (80%) y en el Comercio y los Servicios (78%).

Asimismo, el 78% apunta que tiene cubiertas sus necesidades de formación. En este caso, el porcentaje disminuye con el tamaño de la empresa; mientras que el 80,6% de las microempresas está conforme, solo lo está el 60,1% de las mayores de 250 trabajadores.

Entre las dificultades de acceso, el 22,9% de las empresas consultadas señala que no tiene recursos humanos necesarios para poder compatibilizar producción y formación (frente al 74,7% que percibe que sí dispone de esos recursos), algo que también varía con el tamaño de la empresa, dado que prácticamente todas las que tienen más de 250 trabajadores indican que no enfrentan esta dificultad (96,2%), lo que solo ocurre en el 67,9% de las pequeñas.

Por otro lado, un 16,2% afirma que se encuentra con dificultades en la gestión y los trámites de la iniciativa. Y representan un 10% las empresas encuestadas que declaran no encontrar la formación que se ajuste a sus necesidades y sea bonificable. Destaca que, en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, solo ocurre en el 2,9% de las mismas. Sin embargo, esta dificultad destaca en el 14,3% de las empresas del sector Agrícola, y en el 13,5% del Hostelero.

Adicionalmente, solo el 16,6% de las empresas consultadas percibe como una dificultad la gestión y los trámites requeridos en el acceso y durante el proceso de gestión de la formación.

Entre las empresas que han declarado no tener formación suficiente las razones que se alegan son mayoritariamente de tipo interno. Aproximadamente la mitad indican que no programan más por falta de tiempo; mientras que una de cada tres lo justifica por falta de recursos económicos, y una de cada cinco por insuficiencia de personal. En cuanto a las que arguyen dificultades externas, de la propia iniciativa, alegan falta de adecuación de la formación bonificada (19,9%). Las razones burocráticas son mencionadas en menor número (4,4%).

Si se atiende a la proporción que representa la formación que las empresas canalizan a través de la iniciativa de Formación programada sobre el total de la que realizan, como aproximación al grado de dependencia de la iniciativa, el 40,3% señala que toda la formación que realiza se canaliza a través de esta iniciativa, mientras que un 34,2% manifiesta que representa entre el 51% y el 99% de su formación, y un 25,6% apunta que supone menos de la mitad de toda la formación que se realiza en la empresa.

Entre las empresas que indican que la Formación programa representa menos del 100% de la que realizan (60% de las encuestadas), un 56,6% declara que la formación que pretenden bonificar no presenta un perfil diferente, mientras que para un 31,9% si existe una marcada diferencia en el perfil de esta formación. Concretamente, entre las características de esa formación que no canalizan a través de la iniciativa de Formación programada destaca su perfil más técnico y específico, atributos señalados por el 75% de quienes sí aprecian diferencias en el tipo de formación que programan bajo esta iniciativa del Sistema.

El resto de las características señaladas por estas empresas presentan un grado de acuerdo mucho menor, por debajo del 5% en todos los casos: formación interna, formación más útil, formación no bonificable, de mayor duración, calidad o contenido, entre otras.

Casi la mitad de las empresas consultadas (47,3%) declara que si estas acciones formativas no fuesen bonificables o bien no formarían a sus trabajadores -10,3%- o bien lo harían con menor intensidad o frecuencia -37%-. Y representan el 47,6% las que declaran que seguirían realizando de igual manera estas acciones formativas, aunque no fueran bonificables.

Solamente un 57,4% de las empresas con menos de 50 empleados conoce la posibilidad de reservar su crédito para el siguiente ejercicio. De estas, tan solo un 34,9% lo ha hecho.

c) Alcance de la formación

En cuanto al número de **acciones formativas** con grupo realizado, estas reflejan un crecimiento constante, aunque decreciente, en los 10 primeros años de la serie, para comenzar un descenso en 2015 y 2016, que supuso la pérdida de 25.271 acciones. Sin embargo, en los años objeto de esta evaluación se ha iniciado un crecimiento que ha recuperado algo más de 2.000 (2.066) acciones. En 2018 se realizaron 347.404 acciones formativas, en 702.090 grupos formativos (el segundo dato más alto en toda la serie temporal), con un total de 65.478.682 horas de formación, recuperándose de este modo los dos años anteriores de descenso en la duración de la formación.

En 2016, a raíz de la Ley 30/2015, desapareció la modalidad de formación a distancia, provocando un cambio en la distribución de las acciones y grupos formativos según la modalidad de impartición. Así, de repartirse la formación entre la modalidad presenciales y a distancia, en 2017 y 2018 se pasa a distribuirse entre presencial y teleformación.

En el análisis de la distribución de las acciones con grupo realizadas, por tipo de acción formativa, se comprueba que el carácter genérico ha superado a las acciones específicas en toda la serie temporal. En los años objeto de evaluación, se comprueba cómo en 2017 descienden las acciones formativas de carácter genérico, mientras aumentan las específicas, donde el número de participantes formados experimenta un crecimiento de más de 200.000 trabajadores, mientras que los formados en la modalidad genérica lo hacen en 47.000.

En cuanto al **nivel formativo**, la mayor parte de la formación programada por las empresas presenta un carácter medio/superior. En 2017 el 65% de las acciones tenían un carácter medio superior, y en 2018, continúa esta tendencia, que se refleja en los grupos y en los participantes formados.

Aunque el número de acciones formativas y grupos parece que se ha recuperado en los últimos 2 años, el incremento del número de participantes formados ha sido superior, por lo que la **ratio de participantes** por acción formativa aumenta, especialmente en los niveles medio/superior.

La distribución de la formación impartida al amparo de esta iniciativa por **familias profesionales** es relativamente estable a lo largo de la serie. Destacan sobre las demás 4 familias profesionales (Formación Complementaria; Administración y Gestión; Seguridad y Medio Ambiente; Informática y Comunicaciones), que acumulan la mayoría de las acciones formativas realizadas en 2017 y 2018, con el 67% del total. Si se amplía el grupo de familias a las 9 más representativas son: Comercio y Marketing, Industria Alimentaria, Sanidad, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, y Transporte y Mantenimiento de Vehículos), estas acumulan 9 de cada 10 acciones formativas impartidas con grupo en los años de referencia de esta evaluación (concretamente el 91,05% en 2017 y el 91,15% en 2018).

d) Cobertura de empresas

La **tasa cobertura** de las empresas formadoras sobre el tejido empresarial español resulta un buen indicador de la extensión y universalización de la formación. Se mide comparando el número de empresas que realizan formación con el total de empresas que potencialmente pueden participar en la iniciativa (con datos de la Tesorería General de la Seguridad Social: TGSS). Hasta 2012 la tasa de cobertura fue creciendo, hasta alcanzar el 31,10%, y a partir de entonces ha experimentado un descenso que se hizo importante en el año 2016, con una caída del 17%. En 2017 y 2018, esta tasa de ha mantenido constante, en el 21,33%. Es decir, algo más de 1 de cada 5 empresas en nuestro país realiza formación.

Por **tamaño de empresa**, la cobertura aumenta conforme se incrementa el tamaño de las empresas, manteniéndose la misma pauta a lo largo de la serie temporal. En los años de referencia de esta evaluación, las microempresas de menos de 5 trabajadores presentan una tasa media del 15%, mientras que en las de más de 5.000 la media está en el 99%. Las empresas mayores de 250 trabajadores tienen una tasa de cobertura del 92%.

Aunque la mayor parte de las empresas en nuestro país son micropymes y, como ya se ha analizado, su presencia en la distribución de empresas formadoras es importante, el análisis de la tasa de cobertura pone de relieve la desventaja que encuentran estas empresas en el Sistema FPE.

Llevando a cabo el análisis de la tasa de cobertura de las empresas **por sectores de actividad**, se encuentran por encima de la media, en los años objeto de esta evaluación, los sectores de la Industria, suministro electricidad, gas, agua y gestión de residuos, Educación y Actividades sanitarias y servicios sociales. Y los que menor tasa presentan son empresas del sector Agrario, y Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico.

e) Valoración de la contribución de la iniciativa a la mejora de la competitividad empresarial

Cuando se pregunta a las empresas por la contribución de la formación a la competitividad, en términos generales otorgan una valoración media de 6,6 que aumenta a un 7,8 en las empresas de mayor tamaño.

Si la valoración se refiere a aspectos concretos que se asocian a la competitividad de la empresa, según la percepción, la mayor contribución de la formación se dirige a facilitar su adaptación a determinadas normativas (prevención de riesgos laborales, protección de datos, carnés requeridos, etc.), con una valoración media de un 8,2 sobre 10.

La valoración sobre la relación entre formación y mejora de la productividad de los equipos de trabajo es también muy positiva, alcanzando de media el 7,6 cuando se valora en términos generales. Cuando esta valoración se ciñe a aspectos concretos que pueden asociarse a esta productividad, como la mejora del clima laboral o la reducción de la brecha digital, la valoración de este aporte de la formación baja casi 1 punto, hasta el 6,9 y 6,7 respectivamente.

En el caso de la valoración de la contribución de la formación a la mejora de procesos o a la innovación la valoración, se mantiene en la media de valoración general, 6,6. En concreto, el vínculo formación-innovación obtiene una puntuación más elevada en las empresas en las que la modalidad de impartición es propia (7,7), y en las que han realizado más de 10 acciones formativas (7,5).

La valoración de la incidencia de la formación comienza a decrecer en otros ámbitos como la especialización en procesos, la digitalización, el desarrollo de nuevas actividades o productos, o el acceso a nuevos mercados.

En cuanto a la mejora de los resultados económicos y el acceso a nuevos mercados, la valoración en general es menor (con un 5,8 y un 5,9 respectivamente). Estas apreciaciones están influenciadas también por el tamaño de las empresas. De hecho, la mejora de los resultados económicos está mejor valorado cuanto mayor es el tamaño de las firmas; se valora con un 7,4 de media en las grandes, mientras que solo se hace con un 5,5 en las microempresas; y en el caso del crecimiento del acceso a nuevos mercados, ocurre lo contrario, al disminuir la valoración según crece el tamaño de las empresas (las grandes suspenden esta relación, con una valoración del 4,6).

Las ganancias de competitividad a través de la internacionalización de la actividad de la empresa es la vía en la que las empresas consideran que este tipo de formación programada tiene efectos más modestos o insuficientes (3,8).

3. Evaluación de la Finalidad 3:

“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 valorar la medida en que son atendidas las necesidades de las empresas, se analizan los siguientes aspectos: la organización y adecuación de la formación, el rol de las entidades externas y su influencia en dicha atención y, adicionalmente, aspectos de la gestión que pueden incidir en este ámbito.

Conclusión 5. Organización. La evaluación muestra dos grandes modelos de organización de la formación dependiendo del tamaño de las empresas que acceden a la iniciativa:

- En un extremo se sitúan grandes empresas que anualmente programan minuciosa y sistemáticamente su formación, realizando detección de necesidades con protocolos sistemáticos, con la existencia de un plan de formación (con la implicación del departamento de RRHH de la empresa), que realiza Formación Propia o alterna esta con la agrupada; realiza al menos 4 acciones, cuenta con al menos 20 participantes formados y dispone de 2.000 euros de crédito asignado como mínimo, cuyo sector mayoritario es Industria y Servicios.
- En el extremo opuesto, realizando anualmente formación o no, las pymes con menos de 9 empleados, aunque también en menor medida las de 10 a 49 trabajadores. Estas empresas no tienen procedimientos internos de detección de necesidades, ni tienen plan de formación, sino que suelen elegir la formación de catálogos o propuestas de entidades externas, de las que son muy dependientes para encontrar la satisfacción de sus necesidades y la adecuación de la formación; realizan en su mayoría una acción formativa por un solo participante y cuentan con menos de 1.000 euros de crédito asignado; pertenecen en su mayoría a los sectores de Agricultura, Comercio y Hostelería.

Profundizando, para valorar en qué medida se atienden estas necesidades formativas de empresas y trabajadores, resulta interesante conocer precisamente cómo se organizan los procesos de formación en las empresas y en qué grado se orientan a satisfacer aquellas necesidades formativas claramente identificadas y delimitadas. En este sentido, la **encuesta a empresas** pone de relieve que los procesos de identificación de necesidades formativas en las empresas están externalizados de manera mayoritaria.

De hecho, un 60,5% de las encuestadas señala que no dispone de procedimientos internos de detección de necesidades formativas entre sus empleados frente al 38,1% que manifiesta que sí cuenta con ellos. En esta estructura de gestión de la formación influye el tamaño de las empresas, existiendo mayor probabilidad de que se ejerza internamente un rol destacado en estos procesos cuanto mayor es su tamaño. Precisamente, el 92,9% de las que tienen más de 250 trabajadores practican estos procedimientos, esta proporción cae en cada tramo hasta llegar al 26,7% en las que emplean entre 1 y 9 trabajadores.

Adicionalmente, la organización de la formación es una tarea que se acomete externamente en la mayoría de las ocasiones (63,3% lo hace a través de una empresa externa). De hecho, tan solo un 19,5% de las empresas indica que organiza su formación. De nuevo, y coherentemente con el análisis anterior, uno de los elementos que influye en estas decisiones es el tamaño, siendo sobre todo las microempresas (67,1%) las que reciben apoyo externo, mientras que en el caso de las grandes (más de 250 trabajadores) esta opción ocurre en menos de la mitad de los casos (47,1%). También influye en esta configuración el sector de actividad de las empresas, destacando por encima de la media tanto el Agrícola (84,9%), como la Hostelería (86,9%).

Por otro lado, la mayor parte de empresas encuestadas indica que toma internamente las decisiones sobre la formación que necesita, afirmando que es responsabilidad del empresario, de un directivo o un responsable (57,7%), seguido del departamento de recursos humanos o de formación (44,6%). Por otra parte, la opción de que esta tarea la realiza una empresa externa es elegida por el 8,7% de las encuestadas.

Y, cuando se consulta sobre las razones por las que no se realiza internamente detección de necesidades en las empresas, mayoritariamente las respuestas se ciñen a que no se considera necesario (34,2%) y a que todos son conocedores de lo que necesitan (33,5%). El 16,9% afirma que no hace detección de necesidades por no tener recursos para ello; y otro 14,6% se reparte entre aquellos que afirma que la formación la eligen de catálogos de entidades externas y los que señalan que les proponen formación y eligen la que más les gusta.

Este escenario en la identificación de necesidades tiene su correlato en que el 57,5% de las empresas encuestadas afirma no poseer un plan de formación (frente al 40,5% indica que sí dispone de este plan).

Hay que señalar que la probabilidad de disponer de un plan de formación aumenta con el tamaño de la empresa. Así, solo el 30,5% de las microempresas afirma tener plan de formación, mientras que sí cuentan con este plan prácticamente todas las que poseen más de 250 empleados (93,6%). También aumenta esta probabilidad de disponer de un plan de formación con el número de acciones formativas acometidas en la empresa y con el de trabajadores participantes. Por otro lado, en el caso de los trabajadores encuestados, son 2 de cada 3 los que afirman que su empresa sí disponía de un Plan de Formación (66,5%).

Estos guarismos de las encuestas a empresas guardan coherencia con las respuestas que otorgan los **trabajadores encuestados**, los cuales manifiestan mayoritariamente que las decisiones sobre la formación que necesita su empresa se toman de manera interna, pero en este caso prima la responsabilidad que perciben desde un departamento de recursos humanos o de formación (para la mayoría, un 44,4%), sobre decisiones más personalizadas, como el dueño de la empresa, un directivo o un responsable (27,2%). Por otra parte, la opción de participación de los trabajadores y sus representantes legales en la detección de necesidades, es elegida por sólo un 4% de los encuestados, y apenas un 0,6% afirma que esta tarea la realiza una empresa externa. Por otro lado, destaca que el 22,9% manifiesta que no tiene conocimientos sobre esta materia.

Hay que señalar que los resultados varían atendiendo al tamaño de las empresas en las que trabajan los encuestados. Así, el 69,4% de las que tienen menos de 9 trabajadores afirma que la persona que decide quién realiza la formación en su empresa es el dueño de la empresa, un directivo, o un responsable, mientras que solo es un 13,3% cuando la empresa tiene más de 250 trabajadores. De hecho, son las grandes empresas las que utilizan en mayor medida un departamento de recursos humanos o de formación para estas labores (53,9%, frente al 8,1% de las microempresas). Hay que resaltar también en este caso que uno de cada tres encuestados de grandes empresas (más de 250 trabajadores) afirma no tener conocimientos sobre el tema.

Conclusión 6. Adecuación. La evaluación pone de manifiesto un alto grado de adecuación de la formación realizada a las necesidades de las empresas y los requerimientos de sus sectores de actividad, en tanto que responde al perfil de una formación operativa, de actualización técnica y normativa con carácter periódico, formación directamente relacionada con su actividad y que responde a prioridades de su sector (todos estos elementos correlacionan directamente con el tamaño de las empresas), que aporta reciclaje profesional y también permite cubrir necesidades formativas transversales necesarias para las empresas (también correlaciona con el tamaño). Sin embargo, no responde al patrón general de una formación con una orientación estratégica o dirigida a generar innovaciones en procesos o nuevas actividades o mercados, pues se percibe que este perfil puede recibir objeciones y llegar a no ser bonificado, especialmente si se ofrece en formato de teleformación, motivo por el que evita mayoritariamente comunicar este tipo de formaciones.

La valoración de los participantes va en la misma línea y solo un 19% de ellos cree que la formación debe diseñarse de modo más específico y relacionado con su actividad.

Profundizando en este aspecto, el grado de ajuste de la formación con las necesidades de las empresas es elevado a tenor de la encuesta realizada. Un 84,1% de empresas declara que la formación que realizan es una formación específica, directamente relacionada con su actividad, y un 81,3% afirma que responde a las prioridades establecidas en su sector. De nuevo el tamaño de las empresas influye en esta percepción, pues se registran resultados superiores cuanto mayor es la empresa, ya que la relación de la formación con la actividad de la empresa reúne el consenso del 80,7% de las microempresas, porcentaje que se eleva al 97,2% en las grandes empresas.

En el caso de la relación de la formación con las prioridades del sector, la diferencia es mayor, ya que están de acuerdo el 100% de las grandes empresas, y el 76,3% de las microempresas.

El 88,4% de las empresas valoran la formación bonificada muy positivamente en cuanto a su actualización (siendo más valorada en las empresas grandes), y el 81,1% con relación al cumplimiento necesario de una normativa legal (en las empresas con un tamaño entre 50 y 249 empleados, el 94,6%).

En cuanto a la consideración de la formación bonificada como transversal (idiomas, ofimática, prevención de riesgos, etc.), 3 de cada 4 empresas encuestadas está de acuerdo con esta afirmación. En el caso de las de más de 250 empleados llegan a ser el 96,3%.

Sin embargo, es menor el peso de las empresas que considera que la formación que realizan ayuda a desarrollar nuevas actividades (46,5%), o que es útil para el trabajador y no tanto para las empresas (43,8%). A este respecto se aprecia una correlación con el tamaño de la empresa. Mientras que el 41,3% de las microempresas considera que la formación ayuda a desarrollar nuevas actividades, en el caso de las grandes el porcentaje aumenta al 73,4%.

Adicionalmente, y de forma coherente con las anteriores apreciaciones por parte de las empresas, para la mayoría de los trabajadores (90,6%), la Formación programada por su empresa está relacionada bastante o totalmente con su actividad, respondiendo a las exigencias y novedades de su sector productivo, mientras que sólo el 8,8% afirma que lo está poco o nada.

De forma análoga con las anteriores percepciones de participantes formados, el 64,5% afirma que la formación es suficiente, y la mayoría de encuestados, el 74,4%, cree que la formación programada está correctamente diseñada, aunque un 19,1% opina que debería diseñarse de forma más específica, más relacionada con la actividad de la empresa.

Los trabajadores de las empresas con tamaño mayor a 50 empleados afirman en un 20% -y en 21% en las de más de 250- que la formación proporcionada a la empresa debería orientarse hacia una formación más específica, mientras que sólo lo creen un 6,5% de los encuestados de empresas más pequeñas (menos de 9 trabajadores).

Conclusión 7. Perfil y rol de entidades externas. Las entidades externas tienen un papel importante en la extensión de la iniciativa, especialmente entre las pymes, facilitando su acceso. Si entre 2009 y 2015 se duplicaron las entidades externas registradas, en 2016 caen un 30% y casi un 20% las que presentan formación realizada, a partir de los cambios que introduce la Ley 30/2015. La evaluación de la Iniciativa de Formación programada por las empresas en 2017 y 2018 muestra una recuperación de las entidades externas registradas que casi compensa su gran caída en 2016, si bien las registradas con formación realizada continuaron la contracción iniciada en 2016 pero de forma más suavizada en 2017 (-6,3%) y 2018 (-3,8%).

Además, desde 2016 se ha producido un cambio paulatino del perfil de las entidades, de modo que las entidades de formación acreditadas o inscritas suponen en 2018 casi 9 de cada 10, mientras que las Organizaciones empresariales son el otro tipo de entidad externa que ha aumentado proporcionalmente pasando a ser más del 11%. En cuanto a las funciones que realizan, continuaron aumentando las entidades que sólo organizan, alcanzando el 60% del total. También crecieron tímidamente los grupos de empresa desde su aparición tras la Ley 30/2015, situando la tasa de grupos de empresas en el 0,21% de las formadoras.

En 2017 y 2018, las empresas participantes encuestadas muestran con claridad su confianza en la labor de las entidades externas, contrastando con las percepciones de los gestores de la iniciativa, y consideran que la inscripción/ acreditación obligatoria y la responsabilidad solidaria son factores que influyen positivamente en la calidad de la formación.

Sin embargo, las entidades externas consideran que la responsabilidad solidaria es excesiva ya que parte del desarrollo de las acciones está fuera de su control. También creen que la acreditación o inscripción no se asocia a la calidad de la formación sino a su control, y además resulta desproporcionado pues los costes de organización y gestión están en relación con el importe bonificable y no con el coste real que supone la formación para su facturación por la entidad externa.

Esto ha llevado a que las entidades externas, aun siendo entidades de formación, están realizando funciones de gestores con perfil administrativo o actúan como oficinas técnicas para gestionar la bonificación, de modo que su remuneración se limita a los costes indirectos por ese concepto que permite la gestión de la iniciativa.

Profundizando en este aspecto, las **entidades externas/organizadoras** tienen un papel significativo en el acceso a la formación, especialmente en el caso de las pymes, facilitando su incorporación a esta iniciativa. En los dos años de referencia de esta evaluación, las entidades externas registradas muestran por una parte un importante crecimiento en 2017 (28,2%), que compensa la sustancial caída del año anterior (-29,4%) y, por otra parte, en 2018, un descenso del 7,8%. Así, en términos absolutos en este periodo ha habido un aumento de 1.300 empresas externas registradas.

Por otro lado, los **perfiles** de estas entidades han cambiado considerablemente a lo largo de la serie temporal. Así, como consecuencia de la promulgación de la Ley 30/2015, que obliga a que la formación sea impartida por una entidad inscrita o acreditada, en 2016, 2 de cada 3 entidades organizadoras con formación realizada (68,14%) eran entidades de formación acreditadas, pasando en 2018 a ser el 87,94% del total. Por otro lado, las organizaciones empresariales han crecido considerablemente en los años objeto de evaluación, llegando a suponer en 2018 el 11,3%. De hecho, en 2016 apenas sumaban 273 325 entidades y en 2018 eran 672.

Atendiendo a **cómo organizan la formación las entidades externas** se pueden clasificar en entidades externas que solo organizan formación y se han denominado “puras”, y entidades externas que forman parte de una agrupación o agrupaciones y además organizan la formación y se las denomina “resto de organizadoras”. Atendiendo a su evolución en los últimos 10 años, se produce un aumento de las organizadoras puras, mientras el resto, después de experimentar un importante crecimiento, descienden. Así, mientras que hace 10 años, el 35% eran organizadoras puras y el 65% formaban parte de una agrupación, en 2018 el reparto es el contrario: el 71% de las entidades sólo organizan formación.

Si la atención se centra en el **rol que desempeñaron las entidades externas** en los años objeto de evaluación sobre la adecuación de la formación a cada sector y actividad empresarial, los discursos recabados en el trabajo de campo cualitativo apuntan principalmente hacia su papel como captadoras y acompañantes de empresas durante su acceso a las iniciativas de Formación o bien del beneficio de los Permisos individuales de formación.

Como desarrollo de los nuevos perfiles de las entidades externas promulgados a partir del cambio normativo que conllevó la Ley 30/2015, fueron emergiendo aquellas que operan como oficina técnica, que si bien no eligen ni contratan la formación que realizan las empresas formadoras, sí les asesoran sobre el diseño, gestión y evaluación de su plan de formación y sobre el proceso de bonificación. Un subtipo de entidad se configura también en torno a los propios procesos de control y evaluación en determinados ámbitos y sectores, donde operan con protocolos preestablecidos.

Otro perfil sería el de Entidad organizadora, que añade a las anteriores funciones, o incorpora a otras, la función de elección de proveedores de formación y llevan a cabo este proceso de manera directa, operando en la iniciativa como inscritas o acreditadas. Uno de sus roles más destacados es el ser gestoras de los procesos de bonificación de la formación que programan las empresas.

Junto a estas entidades aparecen aquellas otras que operan como centro de formación, que la imparten, o bien son desarrolladoras de contenidos propios. En algunos casos ejercen estas funciones de manera especializada y en otras escalan sus servicios y operan como mayoristas, ofreciendo sus servicios bien a través de otras entidades externas o bien directamente a las empresas formadoras. Otras empresas y profesionales se especializan en labores meramente comerciales, tratando de casar la oferta formativa con las demandas de las empresas.

En la encuesta realizada a empresas participantes en la iniciativa de Formación programada durante 2017 y 2018, la pregunta que interpelaba sobre la confianza existente en las entidades externas obtuvo una valoración promedio notable (7,5 sobre 10). Así mismo, la afirmación de que la obligación de las entidades externas de estar inscritas o acreditadas mejora la calidad de la formación obtuvo una valoración promedio de 7,8 sobre 10 entre la muestra de empresas formadoras encuestadas.

Proceso de gestión de las iniciativas. Un último aspecto importante para ver si la iniciativa atiende a los requerimientos del mercado de trabajo es el proceso de gestión de las iniciativas y su orientación a satisfacer o no los requerimientos formativos que presentan empresas y trabajadores.

Un aspecto valorado y compartido por los agentes consultados es que a través de la iniciativa se contribuye a que las empresas den valor a la formación y dispongan de fondos para desarrollarla. Sin embargo, la **rigidez que introduce la normativa sobre los procedimientos hace que los requisitos formales exigidos** no favorezcan que se realicen formaciones más creativas o que atiendan a necesidades reales y actuales de las empresas, como la que demanda el nuevo contexto digital, o más ágiles como las que requieren determinados sectores en picos o paradas de la producción que no pueden ser previstos y en los que suele realizarse formación.

Para las grandes empresas la iniciativa y sus requisitos adolecen de la flexibilidad necesaria, lo que las lleva a comunicar solo la formación que es fácil de bonificar, normalmente formación más transversal. En algún caso, también se ha producido el abandono de la iniciativa por este motivo. Las pymes encuentran que dependen de las entidades externas para realizar el procedimiento de bonificación, que les parece complejo y difícil, y al realizarlo las entidades externas, las acciones formativas responden más al criterio de éstas que al suyo propio.

Además, otro de los principales problemas para los gestores, las entidades externas y las empresas formadoras es la falta de actualización, desarrollo y concreción de la normativa que regula el Sistema FPE tras la Ley 30/2015 y el RD 694/2017 mencionado anteriormente. Por tanto, en muchos aspectos la **normativa ha quedado obsoleta** y no responde a la situación en que se encuentran empresas y trabajadores, haciendo que queden fuera de la iniciativa las acciones más innovadoras o con más incorporación de las TIC y más relacionadas con productividad y competitividad.

Es el caso paradigmático de la **modalidad de teleformación**, ya que no hay pautas ni instrucciones claras, pero sí mayores requerimientos en algunos aspectos que para la formación presencial. Esto lleva a evitar comunicar formación online. A ello se une el debate suscitado en torno al carácter de las **aulas virtuales** –reavivado durante el confinamiento provocado por la epidemia de Covid-19-, pues se apuntó que son un complemento a la formación presencial que además resulta especialmente relevante en un contexto en el que desapareció la modalidad a distancia, que era la vía formativa para determinados trabajadores, sectores y territorios.

Por tanto, la falta de desarrollo normativo e instrucciones claras lleva o a asumir riesgos con consecuencias negativas para las empresas y las entidades externas, o a evitar todo aquello sobre lo que se tenga duda y posible discrepancia en la gestión.

En relación con las labores de seguimiento y control por los gestores de la iniciativa, hay una clara valoración sobre la orientación del Sistema hacia el control a través de la inspección, frente a un seguimiento orientado hacia la calidad y la facilitación de la evaluación como proceso de mejora continua. Dicha postura se reafirma por la inseguridad que se produce ante las inspecciones, por desconocer los criterios y parámetros, sobre los que hay heterogeneidad y margen interpretativo, según sea el ámbito territorial en el que se opere. Este hecho ha llevado incluso a que las entidades externas ofrezcan otro servicio a las empresas que es la gestión de las incidencias incluso en el ámbito judicial.

Por último, existen críticas por la falta de mecanismos de medición del impacto “real” de la formación como una de las debilidades de la iniciativa. Y a nivel de acción formativa, las empresas suelen complementar con herramientas propias la aplicación del cuestionario de calidad, que consideran necesario flexibilizar para el caso de que haya varias acciones de muy corta duración pero que tengan una relación entre sí, de modo que se realice un solo cuestionario para valorar todas ellas en conjunto.

4. Evaluación de la Finalidad 4:

“Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral”.

Conclusión 8. La contribución de la formación recibida sobre la empleabilidad de los trabajadores ocupados puede valorarse en tanto que les facilita su adaptabilidad, a nuevos puestos o tareas, o directamente en la medida en que contribuye a que puedan mantener su empleo. Para el 60% de los encuestados la formación tiene un impacto positivo para su empleabilidad, ligeramente superior respecto al mantenimiento del puesto de trabajo que respecto a la promoción o a su adaptabilidad a nuevos puestos o tareas. Esto es coherente con la perspectiva de las empresas al considerar esta formación como un importante determinante para la adaptación al puesto de trabajo.

Se ha constatado que son los trabajadores más jóvenes los que valoran más el impacto de esta formación en su empleabilidad, al considerarla pieza clave para el mantenimiento del empleo y para desarrollar su capacidad de adaptación a entornos laborales cambiantes.

Si se atiende al grado de participación general de los grupos poblacionales que experimentan mayores dificultades de empleabilidad en el mercado laboral, se constata que la participación de la mujer continuó creciendo entre los participantes formados. La tasa de cobertura es ligeramente inferior a la de los hombres, aunque continúa la reducción de la brecha. La participación de trabajadores con baja cualificación ha perdido representatividad, con 4 años consecutivos de retroceso. Y, los trabajadores mayores de 45 años continuaron aumentando su participación, manteniendo la tendencia creciente desde 2007 y registrando el valor más alto de serie en 2018. Finalmente, cabe apuntar que el análisis de la tasa de cobertura por tramos de edad muestra que los colectivos menos representados son los jóvenes, menores de 24 años, seguidos de los mayores de 55, ambos con tasas inferiores a las medias anuales.

A continuación, se analizan los diferentes aspectos que afectan a la mejora de la empleabilidad de los participantes en la formación, empezando por la selección de los trabajadores, ya que una primera vía para conocer las barreras de acceso que pueden presentar las iniciativas es analizar los criterios que se aplican en cada empresa para seleccionar a sus trabajadores participantes.

a) La selección de los trabajadores para participar en la formación

El análisis de las bases corporativas de gestión muestra que existe una correlación positiva entre la existencia de criterios de selección de participantes y el tamaño de las empresas. A este respecto, tres de cada cuatro empresas encuestadas (74%) declara que no disponen de criterios explícitos de selección de trabajadores que participan en la Formación programada (frente a un 24,8% que sí los contempla). Así, mientras que este tipo de criterios existe en el 21,0% de microempresas, esta proporción asciende hasta el 67,8% de los casos cuando se trata de grandes empresas. Como contrapunto, cuando se les pregunta a los trabajadores por los criterios aplicados para seleccionar participantes en estas actividades formativas programadas en sus empresas, la cifra de los que afirman que no existen se reduce hasta el 40%.

Las compañías que declaran disponer de criterios para la selección de los participantes en la formación programada por las empresas mayoritariamente afirman que se selecciona a los trabajadores con necesidades específicas de formación (85,9%), seguidas de aquellas que aplican el criterio de las necesidades de la producción (69,7%). Otras razones, como la solicitud por parte del trabajador (43,7%), o la antigüedad (14,8%) y la pertenencia a colectivos vulnerables (7,7%), son criterios que han registrado una menor prevalencia en las políticas de formación de las empresas.

Otros criterios o procesos selectivos destacados por las empresas son la elección por parte de sus responsables directivos (71,0%) y la necesidad por parte del empleado de obtener un carné o acreditación profesional (63,2%).

Entre los encuestados que afirman la existencia de criterios de selección de los participantes en la formación programa por la empresa, es mayoritaria la opción de la presencia de necesidades específicas de formación por parte de los trabajadores (83,4%), seguida de las necesidades formativas para adaptación a las necesidades de la producción (59,3%) o la propia selección de aquellos que los solicitaban (51,3%).

Este cuadro de criterios priorizados en la encuesta apuntaría en principio a un acceso igualitario en oportunidades. Y, en cuanto a los criterios más personalizados, como pueden ser la antigüedad del trabajador o por el contrario los recién incorporados a la empresa, estos se mostraron como menos utilizados por las empresas, junto con la pertenencia de los trabajadores a colectivos vulnerables, criterios todos ellos que fueron señalados por el 14,6% de empresas, el 16,6% y el 10,6%, respectivamente

En cuanto a quién selecciona a los empleados para su participación en la formación, para las empresas encuestadas en la mayoría de los casos (78,1%) es el dueño de la empresa o un directivo o responsables. Solo un 19% declara que lo realiza un departamento de recursos humanos o formación. Esta realidad difiere por tamaños de empresa. De hecho, esta última opción se produce en el 70,8% de las empresas de más de 250 trabajadores, y apenas un 11,4% en las que tienen menos de 9. La opción de que estos procesos de selección de participantes en la formación los realicen los propios trabajadores fue señala por el 27,5% de las empresas. Aparecen como categorías residuales la selección a través de una empresa externa y más aún la llevada a cabo por un comité de empresa.

Cuando se pregunta a los trabajadores por la selección de los participantes en la formación, aunque las decisiones son internas a la empresa para 9 de cada 10 encuestados (89,2%), la mayoría afirma que es una decisión del dueño, un directivo o un responsable (42,3%), seguido por el departamento de recursos humanos (33,9%), y de los propios trabajadores (12,6%). Tan solo el 0,1% afirma que es una empresa externa.

b) El acceso de los trabajadores de colectivos más desfavorecidos

La participación de la **mujer** en la formación programada por las empresas continúa creciendo en 2017 y 2018, llegando a contabilizarse en este último año 1.955.029 mujeres, lo que significa que en estos dos años el crecimiento en términos absolutos ha sido de 300.000 aproximadamente, llegando a suponer el 44,29% de los participantes, el valor más alto registrado en toda la serie temporal (desde el 40,14% anotado en 2004 y acumulando crecimientos sostenidos desde 2011).

En cuanto a la tasa de cobertura de las participantes, se observa que esta es ligeramente inferior a la de los hombres, aunque continúa la tendencia de los últimos años de estrechamiento de la brecha. Así, en 2018, la diferencia es de 2,2 puntos porcentuales (34,62% frente a 32,39%, mientras que la tasa de cobertura global de participantes sobre la población potencialmente beneficiaria (EPA) fue del 33,59%).

Si se atiende al perfil de trabajadores con **baja cualificación**, su participación en la Formación programada por las empresas ha ido perdiendo representatividad en los años evaluados. Así, aunque en términos absolutos han crecido en torno a 75.000, pierden casi 1,5 puntos en términos relativos (mientras que en 2016 suponían el 21,46% del total de participantes, en 2018 su peso fue del 20,01%), dado el mayor crecimiento del resto de participantes, que llega casi a los 500.000 en el mismo periodo. Desde el año 2004 el porcentaje de participantes de baja cualificación en esta formación se ha ubicado entre 20% y el 22,8%, alcanzando en 2018 el mínimo de la serie y acumulando 4 años consecutivos de retroceso.

Atendiendo a la edad, se comprueba cómo la participación de trabajadores **mayores de 45 años** alcanza en 2018 la cifra de 1.750.926, llegando a suponer ese año casi 4 de cada 10 participantes en esta formación, representando el dato más alto de toda la serie temporal y reflejando la tendencia creciente de la participación de este colectivo. Desde el año 2007 no ha dejado de crecer la participación relativa de trabajadores mayores de 45 años, pasando del 22,3% que representaba en aquel año hasta el 39,7% anotado en 2018. De hecho, entre 2017 y 2018, el crecimiento en términos absolutos ha sido de 427.450 personas. Debe tenerse en cuenta que entre 2007 y 2018 los participantes mayores de 45 años crecieron un 5,98%, muy por encima del crecimiento experimentado en el periodo por el total de participantes en esta formación (2,82%). En este mayor acceso de este grupo de población a la formación programada ha influido también la propia tendencia del mercado laboral, que según la EPA anota desde 2014 crecimientos sostenidos de la población potencialmente participante, si bien en tasas también muy inferiores a las que se registran entre los participantes formados de este tramo etario.

Finalmente, cabe apuntar que el análisis de la tasa de cobertura por tramos de edad muestra que los colectivos menos representados son los jóvenes, menores de 24 años, seguidos de los mayores de 55, ambos con tasas inferiores a las medias anuales.

c) Valoración de la contribución de la formación a la mejora de la empleabilidad y del mantenimiento del empleo

El 64,8% de los encuestados afirma que la formación ha mejorado su capacidad para mantener el empleo, bajando hasta el 59% la proporción de trabajadores que perciben que la formación facilita la adaptación a nuevos puestos o tareas, mejorando en este aspecto su empleabilidad.

Estos resultados de la formación están afectados por la edad del trabajador, siendo los más jóvenes en general los que aprecian mayores efectos de la formación recibida sobre el mantenimiento del empleo y sobre su capacidad de adaptarse a nuevos puestos o tareas. El impacto en el mantenimiento del empleo reúne el acuerdo del 71,4% de los más jóvenes (menores de 24 años), que son los que expresan más correlación en este sentido, seguidos de los que tienen entre 35 y 44 años (70,3%). Lo mismo ocurre con la adaptación a nuevos puestos o tareas gracias a la formación, declarado por el 75% de los menores de 24 años.

5. Evaluación de la Finalidad 5:

“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 y garantizando su accesibilidad”.

Conclusión 9. Las empresas encuestadas valoraron notablemente la contribución de la Formación programada sobre la reducción de la brecha digital, en mayor medida en las grandes empresas y dentro de los sectores de Servicios y Construcción. Mientras que la incidencia de la formación sobre la digitalización de los procesos de gestión de las empresas obtuvo una menor valoración.

Así mismo, son destacables las percepciones de logro sobre los efectos de la Formación programada por las empresas en un primer nivel de acercamiento y accesibilidad a estas ventajas de las TIC y sobre minoración de brecha, pues en lo relativo al desarrollo en sí de competencias y sobre todo a la certificación de la cualificación, los resultados que señalaron los trabajadores se situaron en torno al 5 sobre 10. A este respecto los discursos cualitativos señalaron que se atiende a esta finalidad también fuera de la iniciativa, como otras iniciativas específicas que existen en la actualidad.

Profundizando en este aspecto, la valoración de las empresas encuestadas sobre la contribución de la formación programada en la reducción de la brecha digital es de 6,7 en una escala sobre 10. Conforme aumenta el tamaño de la empresa, la valoración es algo mayor, apreciándose que las empresas de más de 250 trabajadores le otorgan una valoración media de 7,3. Adicionalmente, por sectores, son la Construcción y los Servicios los que otorgan más confianza en la incidencia de esta formación sobre la reducción de la brecha, con un 7,2.

De manera complementaria, obtuvo una inferior valoración la incidencia de esta formación sobre los procesos de adaptación a la digitalización de sus procesos de gestión.

De todas las acciones formativas realizadas en 2017 y 2018 dentro de la familia Informática y comunicaciones (IFC), el 92,88% se concentraron en el área profesional Sistemas y telemática (IFCT). Y, dentro de estas, el 77,22% se circunscriben a contenidos de Informática de usuario y ofimática, que estando directamente asociados a garantizar la accesibilidad de las TIC y evitar la generación y ampliación de la brecha digital, se erigen como la principal alternativa elegida por las empresas en 2017 y 2018 para satisfacer sus necesidades formativas en el ámbito digital.

Y, dentro de la formación en Informática de usuario y Ofimática, destaca la relacionada con el manejo de Hojas de cálculo, Ofimática en general e Informática de desarrollo, acciones que junto a Diseño asistido por ordenador en general, Tratamiento e informes de grandes almacenes de datos, Bases de datos y Lenguajes de programación, abarcan el 67,11% de las que contaron con grupos realizados en 2017 y 2018.

En número de acciones formativas, las de la familia IFC continuaron perdiendo peso relativo hasta el 10,23% del total que representan en 2018 (por el menor número de acciones en esta familia y por el crecimiento en el conjunto de la iniciativa). Este comportamiento se explica por la reducción que desde 2013 registran las acciones sobre Informática de usuario y Ofimática, que continua en 2017, aunque más suave (-3,63%) para recuperar intensidad en 2018 (-6,59%).

La evolución de los grupos formativos ofrece una lectura muy similar a la que ha mostrado el análisis de las acciones formativas, ratificando la pérdida de peso relativo de esta formación en contenidos digitales (9,15% en 2017 y 8,33% en 2018). Y, es la evolución del número de participantes formados en la familia profesional IFC la que presenta un comportamiento muy diferente. Es en 2017 cuando estos participantes en contenidos de la familia profesional Informática y comunicaciones registran el mayor incremento del último lustro, con un crecimiento del 10,63%, y en 2018 continúan creciendo, pero ya con una menor tasa de variación (3,18%).

Los participantes formados en Informática de usuario y ofimática comenzaron a recuperarse en 2017 y 2018 con 171.776 y 177.800 participantes formados respectivamente. Paradójicamente, pese a esta recuperación, los participantes que se han formado en estos contenidos tecnológicos han ido perdiendo peso relativo en toda la serie por el mayor incremento de los participantes en el conjunto de la iniciativa. Durante el año 2018 llegan a descender a la 6ª posición del ranking de contenidos formativos con mayor número de participantes (177.800 participantes), representando el 4,03% del total de la iniciativa.

El análisis comparado de los principales indicadores disponibles sobre la evolución de esta formación en competencias digitales permite apreciar cómo a partir de 2014 aparece un comportamiento relativamente homogéneo en el que se van reduciendo el número de acciones y grupos formativos y comienza a incrementarse el número de participantes (con la excepción de 2015 que cayeron un 1,95%), a pesar de lo cual la contracción del número de horas totales recibidas por los participantes formados es mucho mayor (desde 2013 a 2016).

Si se atiende a la modalidad de impartición de la formación, la desaparición en 2015 de la modalidad A distancia generó en 2016 un importante trasvase de acciones, grupos y participantes de la familia profesional IFC hacia las modalidades Teleformación y Presencial, sobre todo a esta última. La importancia que adquirieron las acciones formativas del área profesional IFCT, bajo la modalidad A distancia (especialmente las de Informática de usuario y Ofimática, las más numerosas), sobre todo entre 2010 y 2015, explica la importante incidencia.

Si se atiende a la formación en esta familia profesional IFC en modalidad Presencial, se aprecia que durante el año 2017 continuó registrando incrementos y en 2018 anota una reducción en acciones y grupos formativos, manteniendo el crecimiento de participantes formados. Como resultado, en los dos años objeto de evaluación la modalidad Presencial ha ganado cuota en participantes formados, acciones y grupos formativos realizados, que en 2018 representaban el 77,54%, 53,53% y 57,34% respectivamente.

La Teleformación en esta familia profesional IFC registra en 2017 una caída de acciones y grupos formativos realizados, manteniendo el incremento de participantes. Y en 2018 mantuvo la tendencia contractiva de acciones y grupos, pero anota una ligera pérdida de participantes. Como resultado la Teleformación pierde peso relativo en participantes formados y en grupos bajo esta familia profesional. En 2018 se imparten en Teleformación el 46,21% de los grupos formativos de esta familia profesional IFC si bien los participantes formados alcanzaron al 22,24% del total. Y, la modalidad Mixta continúa perdiendo peso relativo en acciones, grupos formativos y participantes, quedando por debajo del 0,5% del total en estas tres variables durante 2018.

En cuanto al perfil del participante en la familia profesional IFC, la proporción de mujeres y hombres formados en 2018 se mantiene prácticamente igual que en 2016: 132.705 participantes mujeres, el 44,73% del total; quedando los participantes hombres en el 55,27% (163.997).

Atendiendo al nivel de estudios alcanzado, se aprecia un incremento de la participación de quienes tienen estudios universitarios (nivel 6 o superior), que alcanza los 3 puntos porcentuales entre 2016 y 2018, especialmente de aquellos con grado de Licenciatura o Máster (nivel 7). Estos participantes universitarios, suponían ya en 2018 casi el 50% del total de participantes (48,8%) en esta formación de la familia profesional Informática y comunicaciones (IFC). En cambio, quienes poseen Educación postsecundaria no superior (nivel 4) o un nivel educativo inferior, han visto reducida su participación (5,26 puntos porcentuales) en esta formación, del 43,2% en 2016 al 37,9% en 2018. También aquellos con nivel de Técnico superior, Formación profesional de grado superior y equivalentes (nivel 5), han reducido su participación entre 2016 y 2018.

Si se tienen en cuenta las motivaciones por las que se programa formación en esta iniciativa, la mejora del uso y aprovechamiento de las nuevas herramientas y tecnologías aparece en un lugar destacado, la segunda, detrás del cumplimiento de requerimientos normativos. Y ocupa la cuarta posición si se añaden otras motivaciones más generales como favorecer la mejora de la empresa o la necesidad de cualificar al trabajador. La encuesta pone de relieve que esta motivación es más importante para las empresas en 2018 que en 2017 (11,90% frente a 14,17%), destacando entre las que organizan Formación Propia (21,91%) o combinan Propia y Agrupada (19,45%) frente a las de Formación Agrupada (12,43%); más importante para empresas medianas (22,35%) que entre microempresas (11,42%); y más relevante en las de Servicios, Construcción y Comercio que en Hostelería, Industria o Agricultura, según las estrategias de cada sector o sus diferentes prioridades. Esta motivación por el mejor uso y aprovechamiento de herramientas y tecnologías crece en las empresas que hacen un uso más intensivo de la iniciativa de Formación programada (en crédito, acciones formativas o participantes).

En cuanto a los efectos que se derivan de esta formación, las empresas encuestadas valoraron la contribución de la Formación programada sobre la reducción de la brecha digital con 6,7 sobre 10, teniendo una mejor valoración por sector entre las de Servicios y Construcción (7,2) y, por tamaño, entre las grandes empresas (7,3 en las de más de 250 trabajadores).

De manera complementaria, obtuvo una inferior valoración la incidencia de esta formación sobre los procesos de adaptación a la digitalización de sus procesos de gestión (6,0 sobre 10).

Son destacables las percepciones de logro sobre los efectos de la Formación programada por las empresas en un primer nivel de acercamiento y accesibilidad a estas ventajas de las TIC y sobre minoración de la brecha, pues en lo relativo al desarrollo en sí de competencias y, sobre todo, respecto a la certificación de la cualificación, los resultados que señalaron los trabajadores se situaron en torno al 5 sobre 10. A este respecto, los discursos cualitativos señalaron que se atiende a esta finalidad también fuera de la iniciativa, como la iniciativa específica que existe en la actualidad.

6.2 Conclusiones sobre los permisos individuales de formación

B. OBJETIVO ESPECÍFICO DE ESTA EVALUACIÓN.

Evaluar en qué medida la iniciativa de Permisos individuales de formación contribuye al cumplimiento de los fines del Sistema y análisis en un contexto de cambio normativo.

Conclusión 10. Continúan reduciéndose los PIF en términos cuantitativos, así como las empresas que cuentan con PIF realizados. Como se observa al analizar el acceso y alcance en la iniciativa:

El número de trabajadores que han participado, y finalizado, Permisos Individuales de Formación, muestra una evolución signada por un gran altibajo anotado especialmente en 2012, con una tasa de variación interanual del 308,05% debido a la jurisprudencia del Tribunal Supremo del 11 de febrero de 2013⁶⁵ en donde se delimita el uso de estos permisos para realizar formación obligatoria para las empresas como son las profesiones reguladas.

⁶⁵ La Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2013 establece que determinada formación se constituye como un deber para el empresario a fin de garantizar que el trabajador pueda desempeñar su ocupación encuadrándose entonces, no en el ámbito individual del trabajador cuyo destino es favorecer el desarrollo profesional y personal del trabajador al margen de la empresa, sino que se encuadra dentro del contrato de trabajo, pues se le exige una formación que incide directamente sobre su actividad. Por otra parte, se establece como un derecho del trabajador y consecuentemente, como una obligación de la empresa, la formación profesional dirigida a la adaptación de las modificaciones operadas en el puesto de trabajo según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 4.2.b) y 23.1. d) modificados por la Reforma Laboral de 2012.

En consecuencia, en los casos en los que la formación incida directamente en la actividad que desempeña el trabajador en su puesto de trabajo, ésta no puede ser solicitada como Permiso Individual de Formación. No obstante, estos cursos podrán incluirse en el ámbito de las acciones formativas de demanda que las empresas destinen a sus trabajadores y que sean susceptibles de ser bonificadas

Sin embargo, a partir de 2014 comienza su decrecimiento, cuya tendencia continua, aunque más suavizada, en los dos últimos años objeto de esta evaluación, llegando a los 5.178 trabajadores en 2018, con una caída de 17,5 puntos.

Una de las principales características de los PIF es el bajo número de trabajadores que participan de esta modalidad en comparación con la formación programada; así, en la serie estudiada, frente a los aproximadamente 40 millones de participantes formados entre 2004 y 2018, aproximadamente, a través de acciones formativas, tan solo alcanzan en este periodo a 107.279 (lo que representa apenas un 0,3%).

En cuanto a la caracterización de los trabajadores por **sexo** que han finalizado los PIF el escenario ha cambiado de manera muy significativa, desde los ejercicios 2012-2013 en los que el perfil de participante era netamente masculino (80%) se ha evolucionado hasta los ejercicios 2017-2018 en los que se puede hablar de mayor paridad: 55% hombres y 45% mujeres.

Por otra parte, atendiendo a la **edad**, el grueso de participantes se encuentra entre 25 y 44 años, que acumulan el 72% de los trabajadores que participan en PIF en los años de referencia de esta evaluación, siguiendo la tendencia de la serie. Si se suman los trabajadores de edades entre 45 y 54, el peso de los participantes sube hasta el 94%.

Analizando la **categoría profesional** en los años de referencia de esta evaluación, se observa que la mayoría son trabajadores cualificados y técnicos, directivos o responsables (58%) mostrando un leve descenso de su peso sobre el total, respecto a la serie temporal.

El análisis de la **modalidad de participación** muestra que, como consecuencia de las especificaciones normativas, mayoritariamente se utiliza la presencial (9 de cada 10 participantes en 2018, mostrando un descenso de 5 puntos respecto a 2017). En el periodo evaluado, hay un crecimiento relativo de la teleformación y la modalidad a distancia.

En el **análisis territorial**, destacan las Comunidades de Cataluña, Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana, que aglutinan aproximadamente 8 de cada 10 participantes en 2018, algo más que en 2017 (75%), siguiendo la tendencia de los anteriores periodos.

Por **sectores productivos**, en 2018, 2 de cada 3 PIF pertenecían al sector servicios, habiéndose producido un importante crecimiento en este año de su peso relativo, dado el descenso en el total de PIF en los años objeto de evaluación comentados con anterioridad. Asimismo, desde 2016 la representatividad del sector Agrícola y la hostelería ha descendido de forma considerable.

Analizando la distribución por **tamaño de las empresas**, se comprueba que en 2017 y 2018, la mayoría de los trabajadores pertenecían a grandes empresas (de más de 250 trabajadores). Como se puede observar en el gráfico, el peso relativo de estas empresas va ganando terreno en detrimento de las más pequeñas, que desde 2013 han sufrido un considerable retroceso en la utilización de los Permisos (los trabajadores de empresas menores de 9 trabajadores han pasado de ser 12.104 en 2013 a apenas 576 en 2018).

El número de **empresas con PIF finalizado** ha experimentado un descenso continuo en los últimos 4 años (periodo en el que se han perdido 1.100 empresas), acentuándose de nuevo el decrecimiento en 2018, con un descenso del 17%.

Atendiendo a los **sectores de actividad** de las empresas participantes, destaca la Industria manufacturera que mantiene su hegemonía a lo largo de los últimos cuatro años (representando 1 de cada 6 empresas); seguida del Comercio, que ha perdido algo de representatividad durante el periodo (representado el 13% en 2018), y de las Actividades profesionales, científicas y técnicas (con el 11,08%). La Educación y las Actividades sanitarias y de servicios sociales, con algo más del 11% cada una, cierran este grupo de 5 sectores, que en su conjunto representan 6 de cada 10 empresas (63%).

Atendiendo al **tamaño de las empresas** por plantilla media de trabajadores, el comportamiento difiere. Así, se observa que el grupo de las grandes empresas, de más de 250, es el que mantiene un crecimiento en los años objeto de evaluación, mientras que en el resto de los tramos se produce un descenso, más acusado en las microempresas, en las que la caída es de más de un tercio, llegando a suponer el 40% en las microempresas de menos de 5 trabajadores.

Conclusión 11. Se detecta un bajo y deficiente conocimiento de esta iniciativa entre trabajadores y empresas (agudizado en las micropymes), lo que explica su bajo uso dentro del Sistema FPE.

En la encuesta general de trabajadores participantes en formación programada, el 88% responde que no conocen qué son los PIF. Atendiendo al **tamaño de las empresas** en las que trabajan, se observa un conocimiento mínimo en trabajadores de microempresas donde el 3,2% afirma conocerlos; proporción que aumenta hasta el 11% en trabajadores de empresas de entre 10 y 49 trabajadores, y hasta el 16% en las del tramo siguiente (entre 50 y 249).

Este bajo grado de conocimiento de los PIF se tradujo en que, del total de encuestados, tan solo 14 declaran haberlo solicitado y entre ellos se le concedió a 12 (85,7%). La mitad de estos últimos que solicitaron y obtuvieron el permiso, señalan que la iniciativa para solicitar este PIF partió del trabajador (50%), mientras que un 41,7% situaron este impulso inicial en un responsable o superior del trabajador, quedando la figura de un departamento de RRHH/Formación relegada a un 8,3%.

Si la pregunta se formula a las empresas, el 31,9% de las que afirman conocer los PIF, declaran que alguna vez recibió una solicitud y un 94,9% de estas afirma que concedieron estos permisos. Según las empresas, en 3 de cada 4 casos la iniciativa de realizar la formación a través del PIF partió del trabajador, frente a un 12,5% que se anotan los departamentos de RRHH.

Por otro lado, la encuesta entre los trabajadores beneficiarios de PIF muestra que su grado de conocimiento de la Fundae y de la iniciativa de Formación programada por las empresas es mayor que el que muestran los participantes en cursos de formación de la iniciativa de Formación programada por las empresas: el 54% de aquellos indica que conoce la Formación programada y llega al 69% los que dicen conocer la Fundae. Una de las variables que influye en el nivel de conocimiento de Fundae entre estos trabajadores beneficiarios de PIF es su categoría profesional, apreciándose menor nivel de conocimiento entre los trabajadores con bajo nivel de cualificación, en contraste con el de mandos intermedios, directivos y técnicos.

El tamaño de las empresas en las que están empleados los participantes en los PIF influye en su nivel de conocimiento sobre la Iniciativa de Formación Programada por las empresas, como ya se apreciara en las encuestas a trabajadores en general y a empresas. Es menor entre los trabajadores de micropymes (47%) y mayor entre los de empresas de 10 a 49 trabajadores (58%).

En cuanto a los **cauces de información** utilizados para conocer los PIF los participantes encuestados destacan mecanismos formales, como la difusión realizada por la propia empresa (38%), la información ofrecida por sindicatos/RLT (11%) o la recibida en alguna acción formativa (12%). Asimismo, señalan cauces informales, como el conocimiento a través de compañeros de trabajo o conocidos que aparece como una de las principales vías de acceso (37%).

El **tamaño de las empresas** se revela como un factor influyente en la fuente que elige el trabajador para informarse sobre los PIF. Así, ningún trabajador de empresas con menos de 50 trabajadores ha utilizado un sindicato o el SEPE como origen, mientras que los trabajadores de las empresas de más de 250 empleados utilizan mayoritariamente los sindicatos (53,6%). Por otro lado, las microempresas recurren mayoritariamente a la FUNDAE para informarse sobre los PIF (80%), y el SEPE solo es utilizado por el 20% de las empresas que tienen entre 10 y 49 trabajadores.

Conclusión 12. El perfil del trabajador que realiza PIF es el siguiente: mayor proporción de hombres, de entre 25 y 44 años, con años de experiencia y amplia trayectoria laboral, con estabilidad en la empresa tanto en años como en tipo de contrato (indefinido) y jornada (completa); con categoría de técnico, directivo o responsable. Además, en su mayoría la iniciativa partió del propio trabajador y no de la empresa.

El perfil de participante en PIF muestra una preocupación especial por su formación, como avala el hecho de que el 79% indique que ya había sido beneficiario anteriormente de alguna acción formativa realizada por su empresa.

Mayoritariamente, el acceso a la formación parte de la iniciativa de los trabajadores que desean realizarla. En concreto, en el caso de los PIF, la **iniciativa para realizar la formación** de la que disfrutaron los trabajadores en 2017 y 2018 partió en la mayoría de los casos de los propios trabajadores (66%), siendo más proactivas las mujeres (72,7%) que los hombres (62,7%); y los trabajadores de edades comprendidas entre 34 y 45 años (75,0%), frente a los más jóvenes (54,8%). Estos resultados indican cómo el proceso de implantación de la cultura de la formación en la población ocupada española continúa consolidándose. Cabe apuntar que tan solo un 1% indica que fue una obligación de la empresa.

Los beneficios de la formación recibida se reparten casi equitativamente entre la empresa y el trabajador. El 51% indica que en esta formación confluían el interés personal del trabajador y el de la empresa, mientras que 44% de trabajadores participantes destaca como esencial que la formación respondía esencialmente a su interés; anotando tan sólo un 5% quienes identificaron que esta formación respondía básicamente al interés de la empresa y no al suyo personal.

Se observa que, atendiendo a la **categoría profesional** del trabajador que se ha beneficiado de un PIF, el interés individual por la formación es más elevado entre los que presentan un nivel más bajo de cualificación (69,2%), mientras que en los casos de los mandos intermedios y directivos es en los que se manifiesta una coincidencia mayor entre los intereses de la empresa y los del participante (entre el 20% y el 12,5%, respectivamente).

Conclusión 13. La mayor parte de los PIF es formación presencial y reglada, con titulación de acceso de título universitario y máster oficial, desarrollada en Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y Andalucía dentro de grandes empresas del sector Servicios y con una duración media de en torno a 95 horas. Otras formaciones regladas que se cursan, aunque en menor medida son Escuela Oficial de Idiomas y Formación Profesional de grado medio y superior.

En los últimos 9 años de la serie temporal, la **titulación de acceso** mayoritaria era la de “Cursos Universitarios que tengan la consideración de Títulos Universitarios”. En los años objeto de evaluación suponían el 30,01% y el 34,18% respectivamente. Le sigue en importancia “Estudios de Segundo ciclo. Título oficial de Máster”, con el 16,04% en 2017 y el 16,99% en 2018.

Como medida de la determinación del PIF sobre la decisión de realizar o no los estudios elegidos, puede conocerse cuándo solicitaron el PIF respecto de dicha titulación (antes de iniciarla o una vez comenzado el curso o los estudios correspondientes).

La mayoría de los trabajadores encuestados indica que solicitó el Permiso antes de comenzar la titulación o la acreditación profesional para la que lo necesitaban (61%). Por edades, tres de cada cuatro trabajadores menores de 34 años siguieron este camino, mientras que lo hizo el 55% del resto. Por tamaño de empresa, es una opción más usada en las empresas pequeñas (80%) que en las grandes (50%). La segunda alternativa, solicitar el PIF cuando ya se cursaban los estudios correspondientes fue la opción elegida por el 35 de trabajadores participantes en PIF encuestados.

Atendiendo a la situación respecto de la formación para la que solicitaron el permiso, cuando terminó de disfrutar este PIF, un 57% indica que finalizó sus estudios con el PIF (64,2% entre hombres y 42,4% entre mujeres); siendo esta opción más utilizada en los mayores de 45 años (69%) que en los menores de 34 (51,6%), y cuantas más horas tiene el PIF. Asimismo, un 39% señala que aún no había terminado la titulación o acreditación para la que lo solicitó, por lo que continuaban con estos estudios. Y tan sólo un 4% apunta que abandonó los estudios durante el periodo de disfrute del PIF que le fue concedido.

Preguntados en 2020 por si lograron obtener la titulación/acreditación/certificación que se proponían con la ayuda del PIF, el 77% manifiesta que sí lo ha logrado, evidenciando un crecimiento de 20 puntos sobre el 57% que indicaba que finalizó sus estudios con el PIF en 2017 o 2018.

Conclusión 14. La evaluación muestra una falta de definición explícita de la finalidad de los PIF. Por un lado, es una iniciativa en la que se proporciona al trabajador la posibilidad de mejorar su cualificación en el área de conocimiento que desee, independientemente de las necesidades de su empresa, ya que la formación requerida para el puesto de trabajo no puede financiarse por esta vía. Pero, ello implica a la vez que esa formación se sitúa más en una esfera de interés personal que profesional, con lo que dicha formación no recibe la valoración que merece por parte de la empresa, y, por otro lado, si la empresa fuese la que propone esta formación, se interpretaría como un desplazamiento de una iniciativa centrada en el trabajador a otro tipo de iniciativa como es la formación programada por las empresas.

Sin embargo, en la práctica, tres de cada cuatro encuestados declara que el PIF realizado en 2017 o 2018 fue el primer Permiso Individual que solicitaron, y en la práctica totalidad de los casos, un 93%, a los trabajadores que requirieron el permiso se les concedió en la primera solicitud. Así, solo a un 7% se lo denegaron, y los motivos que manifiestan son el desconocimiento por parte de la empresa, la falta de interés, descontento por experiencias anteriores, y no poder prescindir del trabajador.

Conclusión 15. Uno de los aspectos que se necesita mejorar para que la iniciativa tenga una mayor eficacia es mejorar la información sobre todo el proceso, delimitando mejor el objeto del PIF (titulaciones admitidas y excluidas), así como clarificando la documentación y el procedimiento que debe seguirse para su solicitud y desarrollo, por ejemplo, facilitando información sobre cómo gestionar las incidencias que suceden durante su ejecución. Asimismo, se ha detectado la misma inseguridad e incertidumbre que suscitan las labores de seguimiento y control en la formación programada por las empresas (desconocimiento y heterogeneidad de criterios y parámetros).

En cuanto a las fuentes de las que se han nutrido los participantes para informarse sobre los trámites necesarios para solicitar el permiso aparecen los sindicatos (30,77%); la Fundae (26,92%); su propia empresa (23,08%); y con un papel residual el SEPE (3,85%).

Adicionalmente, la mayoría de los trabajadores encuestados afirma que la empresa en la que desarrollaron el PIF conocía bastante bien los trámites que estos conllevaban (54%), y representan un 37% los que señalan que este conocimiento era insuficiente (24%) o nulo (13%).

En lo que se refiere a las diligencias relacionadas con la **documentación y trámites** necesarios para la realización del PIF, estas obtienen valoraciones muy discretas por parte de los trabajadores que los disfrutaron. De hecho, solo “aprueban”, con un 5,02 sobre 10, las gestiones que tuvieron que realizar antes de iniciar la formación, otorgando valores inferiores a 5 tanto para las tareas que se realizaron durante la formación, como las que tuvieron que llevar a cabo una vez finalizada esta. Por sexo, el 45% de las mujeres suspenden estos trámites y requerimientos (con una valoración entre 0 y 4) en sus tres versiones, mientras que los hombres lo hacen en menor medida (alrededor del 30%). No obstante, en las entrevistas realizadas con participantes en PIF se ha recabado una relativa sencillez en los requerimientos del PIF, desde el inicio al fin.

Conclusión 16. En cuanto a la contribución de los PIF, se encuentra un impacto sobresaliente sobre el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, ocupando un lugar destacado su contribución a compaginar estudios y trabajo; también es muy notable la percepción de los efectos del PIF sobre dimensiones concretas del desarrollo profesional (adaptabilidad a nuevas tecnologías o nuevos puestos) o sobre el propio mantenimiento del empleo; y, en menor grado, efectos sobre aspectos como una mejora salarial, la obtención de una certificación o certificado profesional o sobre el cambio de sector.

El papel determinante que ha jugado el PIF se muestra porque la mayor parte de los trabajadores lo solicitan antes de iniciar los estudios e indican que sin el PIF no hubiesen podido realizarlos o, en todo caso, a muy alto coste personal. En cuanto a la valoración de los encuestados sobre el curso y las condiciones en las que lo han efectuado, el elemento con más alta estimación es la posibilidad de compaginar los estudios y el trabajo (8,39). La categoría profesional y el tamaño de la empresa son factores que se muestran determinantes en este aspecto, siendo más apreciada esta circunstancia por los directivos y mandos intermedios, y entre aquellos que se desempeñan en empresas de mayor tamaño.

Atendiendo a las respuestas de los trabajadores que disfrutaron PIF en 2017 y 2018 se puede afirmar que la obtención del permiso ha sido determinante para ellos, pues de no haber existido: un 38% considera que no hubiese realizado la formación, otro 47% afirma que hubiese realizado la formación, pero soportando un sobrecoste personal en tiempo y esfuerzo, y el 15% restante declara que la habría realizado igualmente.

En este sentido, se encuentra un impacto notable sobre la mejora de la cualificación de los trabajadores, que presentan una muy baja tasa de abandono de la formación y un alto impacto en la obtención de la titulación.

La participación en los PIF ejerce una influencia positiva sobre aspectos generales de los trabajadores, como su desarrollo personal y su autoestima. Prácticamente la totalidad de los encuestados (90%) declara que los PIF son una herramienta eficaz para su desarrollo personal, y un 81% afirma que ha ampliado sus redes y contactos profesionales. Uno de los factores que influye sobre estos resultados es la categoría profesional de los trabajadores. De hecho, el 100% de los directivos, mandos intermedios, y técnicos declaran que el PIF les ha permitido desarrollarse personalmente, mientras que desciende en los escenarios de categorías inferiores, trabajadores cualificados (76,9%) y de baja cualificación (69,2%). Algo semejante ocurre con la extensión de redes y contactos personales.

Por otro lado, una parte importante de los participantes estima que esta formación contribuye a un conjunto de elementos que, de manera directa, afecta a su desempeño laboral y que, indirectamente, pueda repercutir sobre sus condiciones laborales. Así, la adaptación a nuevos puestos de trabajo y a nuevas tecnologías, son resultados muy destacados por los empleados que disfrutaron de PIF (77% y 63% respectivamente). Adicionalmente, la estabilidad laboral, es uno de los efectos señalados por el 62% de los participantes, marcando diferencias en esta apreciación la pertenencia a diferentes categorías profesionales. De hecho, es elegida por el 87% de los directivos y tan solo por el 38,5% de los trabajadores con baja cualificación.

Finalmente, una proporción menor de empleados declara que su experiencia formativa tenga un impacto directo sobre otros aspectos relacionados con su carrera profesional, como conseguir mejorar condiciones laborales, con una mejora salarial (30%), o la obtención de un certificado profesional (14%) o el cambio de sector (13%), resultados con menores logros a partir de esta formación según los beneficiarios de esta iniciativa formativa. Sin embargo, de nuevo las respuestas difieren por categorías profesionales, siendo más valoradas por los directivos y mandos intermedios que por los trabajadores con baja cualificación.

6.3 Conclusiones sobre la eficiencia y transparencia en la gestión de recursos

C. EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS.

En esta evaluación, el segundo criterio de análisis está enfocado en valorar la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

Conclusión 17. En este sentido la iniciativa de Formación programada por las empresas y los PIF en 2017 y 2018 arroja leves pérdidas de eficiencia, mostrando caídas en los indicadores de aprovechamiento y de utilización del crédito de las empresas formadoras, a falta de conocer la conciliación de 2018.

Aunque se observa un leve descenso en el crédito dispuesto sobre el asignado por las empresas en acciones formativas y permisos individuales de formación en los dos años objeto de evaluación situando la tasa en valores en torno a 65% en 2018, la práctica totalidad del crédito dispuesto por las empresas para formación se bonifica (95%), aunque no siempre se concilia (88,48%).

La distribución de los fondos por sectores de actividad económica es la siguiente: el sector Servicios es en el que se concentra una mayor cantidad de crédito a lo largo de la serie temporal, mostrando un crecimiento en los años objeto de evaluación situándose en el 40,72% en 2018. Le siguen en importancia el comercio (23,54% en 2018) y la industria (20,67% en 2018), siendo la Agricultura el sector que menos dispone de crédito para la formación de sus trabajadores (1,42% y 1,31% en los años de referencia de esta evaluación).

Atendiendo al análisis territorial, Madrid es la comunidad autónoma que mayor concentración de crédito dispuesto acumula a lo largo de toda la serie temporal, seguida de Cataluña y Andalucía. En los años objeto de la evaluación, estas 3 comunidades acumulan 6 de cada 10 euros de crédito dispuesto, suponiendo la Comunidad de Madrid por si misma el 30%, aproximadamente, del crédito total.

Por otra parte, el análisis de los costes nos muestra que el coste medio de la ayuda pública mantiene su comportamiento relativamente estable (entre 7,21€/h de 2004 y 8,18€/h a 2018) si bien el coste medio real mantiene su crecimiento desde 2016 (19,44 en 2017 y 20,0 en 2018) tras un periodo de estabilidad 2010-2015 (entre 15-16 €/h). Por otro lado, la inversión en formación crece en los años objeto de evaluación, en algo más de 95 millones de euros, cambiando la tendencia descendente iniciada en 2014.

El coste/hora de formación admitido ha ido creciendo en los años objeto de evaluación, siguiendo la tendencia de los años anteriores. Sin embargo, el coste por participante ha ido descendiendo en el mismo periodo. Y este indicador presenta mayores valores en las empresas más pequeñas, dado que la formación que realizan estas empresas tiene una duración media mayor.

En 2017 y 2018 los costes derivados de la impartición de la formación disminuyeron levemente (5,22%), manteniéndose como mayoritarios en cuanto a costes elegibles, en los que los costes indirectos presentan un descenso del 20,19%. Por su parte, los costes salariales registraron un crecimiento del 7,53%. En este periodo tanto el coste bonificado como la aportación privada presentan incrementos del 3,94% y 6,99%, respectivamente.

Finalmente se puede concluir que existe una tendencia de pérdida de la eficiencia derivada del menor aprovechamiento de crédito asignado a las empresas para estas iniciativas. Así mismo hay que destacar que la distribución de los fondos no es homogénea y que existen diferencias tanto por sector como por territorio.

En relación con los costes destaca el aumento real de los costes de formación mientras que el coste de la ayuda pública se mantiene estable, lo que se traduce en un mayor esfuerzo inversor de las empresas, relacionado con un aumento de los costes salariales. Igualmente es destacable el descenso de los costes de impartición.

La eficiencia se ha evaluado en función de los siguientes análisis realizados:

a) Eficiencia respecto al crédito de la formación

El **crédito asignado** a empresas experimenta un importante crecimiento en los años de referencia de esta evaluación, cambiando la tendencia descendente que se había producido entre 2013 y 2016, trienio en el que experimentó una caída de 42 millones de euros, aproximadamente. Concretamente, en el año 2017 las empresas dispusieron de 784,55 millones de euros para formar a sus trabajadores (un 3,5% más que en el año anterior), aumentando un 5,41% en 2018, hasta alcanzar los 827,02 millones. En estos dos años el crecimiento ha situado el crédito asignado a las empresas en los valores más elevados de toda la serie temporal.

La trayectoria de evolución del **crédito dispuesto** por las empresas formadoras es similar a la experimentada por el crédito asignado, aunque con tasas de crecimiento más bajas. Así, es creciente hasta el año 2014, año en el que presenta un punto de inflexión y decrece hasta 2017, año en el que de nuevo muestra tasas de crecimiento interanuales positivas. En 2018 alcanzó los 535.628.097 euros, lo que supone un crecimiento del 3,72% respecto a 2017.

En cuanto al porcentaje de utilización por parte de las empresas de la financiación autorizada destinada a realizar acciones formativas, es decir, la **tasa de aprovechamiento del crédito**, esta muestra un crecimiento sostenido desde 2004 a 2013, año a partir del que comienza un descenso que continúa hasta 2018, con una pérdida total de 11 puntos porcentuales. Hay que destacar que en los años de referencia de esta evaluación la caída se ha suavizado. Como se analizó anteriormente, el crédito asignado ha experimentado un importante crecimiento en 2017 y 2018, cambiando la tendencia de descenso que se había iniciado en 2014. Sin embargo, y aunque el crédito dispuesto también crece en estos años, la tasa de incremento es menor, por lo que la tasa de aprovechamiento sigue descendiendo, pasado de suponer un 67,68% en 2016 a ser un 64,77% en 2018. Es decir, en 2018 dejaron de utilizarse algo más de 1 de cada 3 euros disponibles para formación (un 35%), mostrando una pérdida relativa de la eficiencia de la iniciativa. Aunque el crédito dispuesto aumenta, en términos relativos es mayor el aumento del crédito asignado.

En cuanto al **crédito dispuesto** distinguiendo entre **acciones formativas y PIF**, se observa cómo es mayoritario en la primera para todos los años de la serie temporal. En los años objeto de evaluación, el total de crédito dispuesto en PIF ha sido del 2,37% en 2017 y del 2,09% en 2018. Solo en el año 2013 los PIF presentaron un peso relativo mayor en el que el crédito dispuesto para la concesión de estos permisos, llegaron a suponer un 5% del total del crédito. Así, en términos monetarios, en 2017 el total de crédito dispuesto en acciones formativas supuso 504,86 millones de euros, mientras que el dispuesto para PIF fue de 12,26 millones. En el año

2018, el crédito dispuesto para acciones formativas creció hasta los 524,44 millones, mientras que el dedicado a PIF descendió hasta los 11,18 millones.

La práctica totalidad del crédito dispuesto ha sido **bonificado**, aunque se observa un leve descenso en los dos años objeto de evaluación, llegando a ser el 95,09% en 2018. Desde 2014 a 2017, el volumen de bonificación descendió, como consecuencia, principalmente, del descenso producido en las microempresas de menos de 5 trabajadores. Por sectores de actividad, los servicios son los que más han crecido, disminuyendo la Agricultura y la Hostelería. En los años objeto de esta evaluación, la bonificación aplicada a las empresas presenta una leve recuperación, con un crecimiento del 3,51% en 2018.

En cuanto a la **tasa de utilización del crédito**, entre 2015 y 2017 pierde 7 puntos porcentuales, distribuyéndose las pérdidas entre las empresas más pequeñas y las más grandes, como ocurre con el crédito conciliado. Por sectores de actividad, en el último año de la serie el Comercio es el que más pierde, con casi 8 puntos porcentuales, seguido de la Industria y los Servicios con 7. De todos modos, en 2017 la tasa sigue siendo elevada, situándose en el 84,31%.

El **crédito no dispuesto** ha ido creciendo durante el periodo objeto de evaluación, situándose en 2017 (último año para el que se dispone de información), en 349.155.097,6 euros (ha pasado de suponer el 35,85% en 2015 a ser el 44,50 en 2017). La tasa más elevada se encuentra en las empresas de más de 1.000 trabajadores. Por sectores económicos, crece en todos, destacando el crecimiento en el último año del sector Comercio (7 puntos porcentuales), seguido de Industria y Servicios (6 puntos).

b) Análisis de costes

A lo largo de la serie temporal, mientras el **coste medio de la ayuda pública**⁶⁶ tiene un comportamiento relativamente estable (entre 7,21€/h de 2004 y 8,18€/h a 2018), el **coste medio real**⁶⁷ descendió de 2004 a 2010 (de 25,33 a 16,23 €/h), continuando unos años de estabilidad, (situándose entre 15-16 €/h) hasta 2016, momento en que comenzó un crecimiento que ha continuado en los años referencia de esta evaluación (19,44 en 2017 y 20,0 en 2018).

A **nivel territorial**, la Comunidad Foral de Navarra, Madrid, País Vasco y Cataluña son, por este orden, las comunidades que presentan costes medios, de ayuda pública y reales, por encima de la media en los años objeto de evaluación. Destaca el caso de la Comunidad Foral de Navarra por su importante crecimiento en coste medio real en 2018, que casi duplica la media del Estado.

Atendiendo al **tamaño de las empresas**, el coste medio de la ayuda pública se va incrementando cuanto más grandes son estas, aunque en las empresas de más de 1.000 trabajadores desciende levemente. Así, las empresas con menos de 50 trabajadores tienen costes por debajo de la media, mientras que las de mayor tamaño se encuentran por encima de esta, salvo las muy grandes, de más de 4.999 trabajadores.

En cuanto al **coste medio real**, de nuevo crece cuanto mayor es el tamaño de la empresa, pero las diferencias entre tamaños son mayores que en el caso anterior. Así, en los años objeto de evaluación, mientras las microempresas soportan unos costes de menos de 10 euros, las grandes, de más de 250, se encuentran entre 25 y 30 euros de media. Es decir, el coste real en las grandes casi triplica al de las microempresas.

⁶⁶ Sumatorio del crédito dispuesto de empresas formadoras sobre el sumatorio de horas de los participantes formados.

⁶⁷ Sumatorio del crédito dispuesto y la cofinanciación privada sobre el sumatorio de horas de los participantes formados.

Por otro lado, mientras que al principio de la serie temporal había mayor diferencia entre los costes de la formación atendiendo a los tamaños de las empresas, en 2018 se estrechan las diferencias, y los costes de las empresas de más de 250 trabajadores se uniformaron en gran medida. Las empresas que tienen menos de 100 trabajadores presentan costes por debajo de la media, y las de más de 100 por encima de esta.

Por **sectores productivos** el que tiene un coste medio de ayuda pública por encima de la media en los últimos 9 años es la Industria, destacando en 2017 y 2018 las actividades de Extracción de antracita, hulla y lignito, Coquerías y refino de petróleo, Fabricación de productos farmacéuticos y Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con valores que se encuentran entre un 35% y un 40% por encima de la media. En este mismo sentido destacan las telecomunicaciones. Y, en el otro extremo, el que se encuentra más alejado de la media es el Agrícola.

En cuanto al coste medio real, de nuevo la Industria se encuentra por encima de la media en los últimos 9 años; y hasta 2014, también el comercio, que en los años objeto de evaluación se encuentra levemente por encima de la media. Las actividades industriales más destacadas, por tener costes muy por encima de la media son: Extracción de antracita, hulla y lignito, Coquerías y refino de petróleo, Actividades de apoyo a las industrias extractivas, Fabricación de productos farmacéuticos y Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con valores que llegan a triplicar el coste real medio total. Las actividades de Telecomunicaciones y Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria, también destacan, duplicando los costes medios reales totales en los años objeto de esta evaluación. En el extremo opuesto, los que se encuentran más alejados de la media son la agricultura y la hostelería.

Por otro lado, la **inversión en formación**⁶⁸ crece en los años objeto de evaluación, en algo más de 95 millones de euros, cambiando la tendencia descendente iniciada en 2014.

Por **tamaño de las empresas**, las mayores de 250 trabajadores acaparan la mayoría de la inversión, alcanzando el 56% en 2017 y el 57% en 2018, siendo además el tamaño que más crecimiento experimenta. En el extremo opuesto se encuentran las microempresas de menos de 5 trabajadores, que son las únicas que ven disminuida su inversión en los años que se evalúan, pasando de invertir en la formación de sus trabajadores 93.975.992,30 euros en 2016 a 85.385.405,42 en 2018.

Por **territorio**, la Comunidad de Madrid destaca sobre el resto en la serie temporal, tendencia que continua en los años objeto de evaluación (en 2017 y 2018 concentra algo más de 1 de cada 3 euros invertidos en todo el Estado). Junto a Cataluña, acumulan el 57% de la inversión. Y sumándoles Andalucía, País Vasco y la Comunidad Valenciana, es decir, en 5 comunidades autónomas se concentra el 78,36% en 2017 y el 77,16% en 2018.

Sectorialmente, son los Servicios los que concentran mayor volumen de inversión, suponiendo el 41% y el 43% aproximadamente en 2017 y 2018. Le sigue en importancia la Industria, con 1 de cada 4 euros invertidos en la formación, y el Comercio, con 1 de cada 5, aproximadamente. En el último año, el sector Servicios es el que más incrementa su inversión, con unos 40 millones de euros. La Hostelería desciende en un millón de euros y la Agricultura en unos 300.000 euros, aproximadamente.

⁶⁸ Sumatorio del crédito dispuesto de las empresas formadoras más su aportación privada.

La distribución de los costes de la Formación programada por las empresas atendiendo a la tipología de organización de la formación muestra que, a lo largo de la serie temporal, la Formación Agrupada ha sido la mayoritaria, aunque se aprecia un descenso continuado en los últimos 4 años, en favor de la Formación Propia. De los 691.806.295,28 € de costes admitidos en 2017, el 55,13% corresponde a la tipología de Formación Agrupada, el 23,57% a la de Formación Propia y el 21,3% restante a la de tipo Propia y Agrupada. Mientras que, en 2018, de los 721.778.168,03 € admitidos como costes, la distribución en estas mismas tipologías fue de 54,5%, 23,21% y 22,29%, respectivamente.

Si en la distribución de los costes admitidos por las empresas se tiene en cuenta además los costes salariales asumidos por estas, la distribución sigue un comportamiento similar. En 2017 el 50% corresponde a Formación Agrupada, el 28% a Formación Propia y el 23% a Propia y Agrupada, con un ligero descenso de las dos primeras tipologías en 2018 (48% y 27% respectivamente) y un incremento de la Formación Propia y Agrupada (25%).

En 2017 y 2018 los **costes directos de impartición** han disminuido levemente (5,22%), siendo los mayoritarios en cuanto a costes elegibles, en los que los **costes indirectos** presentan un descenso del 20,19%. Los costes salariales registraron un crecimiento del 7,53%. En este periodo tanto el coste bonificado como la aportación privada presentan incrementos del 3,94% y 6,99%, respectivamente.

La distribución de los costes según organización de la formación es similar en los dos ejercicios evaluados. Los más elevados son los costes de impartición, que suponen el 53% aproximadamente en ambas anualidades, seguido de los salariales, alrededor del 44%. Hay que señalar que todos los costes ascienden en 2018, salvo los costes indirectos, que descienden en algo más de 5 millones de euros.

ANEXOS

Matriz de evaluación: objetivos, indicadores, fuentes y técnicas.

La propuesta de Matriz de Evaluación que aquí se presenta está determinada esencialmente por las necesidades de información que se sintetizan en el pliego de prescripciones técnicas. De esta forma, los objetivos y preguntas que incorpora la matriz tratan de ajustarse con la mayor fidelidad posible a dichas necesidades de información y requerimientos del pliego de referencia.

Por tanto, la pretensión del equipo evaluador no es otra que articular y vertebrar en esta matriz, los objetivos, criterios y preguntas de evaluación que se formulan, explícita e implícitamente, en el pliego de prescripciones técnicas. En la primera columna de la matriz se presentan los criterios de análisis evaluativo y los objetivos de la evaluación que están asociados con los criterios/ámbitos de análisis definidos. En la segunda columna se exponen las preguntas que concretan cada objetivo de evaluación, y en la siguiente se asocia cada una de estas preguntas con el criterio de evaluación correspondiente o subcriterios, atendiendo a los que define el propio pliego de referencia. En las dos últimas columnas se presentan las técnicas de investigación y las fuentes de las que se extraerá la información.

Inicialmente se presenta **una Matriz de Evaluación, a modo de resumen**, donde se relacionan los diferentes objetivos con los ámbitos de análisis que las definen, así como las técnicas y fuentes que se utilizarán para su consecución.

A partir de esta Matriz, se diseña una **Matriz de Evaluación para cada uno de los objetivos**, añadiendo en estas matrices una batería de indicadores clave a partir de los indicadores mínimos a considerar que incorpora el pliego, añadiendo algunos en aquellos casos en los que se ha estimado necesario para completar coherentemente la matriz, y estableciendo las conexiones existentes entre estos indicadores, técnicas y fuentes de información correspondientes.

La obtención de estos indicadores se presenta esencial a la hora de responder las diferentes preguntas que se plantean en una evaluación y que permiten alcanzar los diferentes objetivos establecidos.

Matriz de evaluación: versión resumida

Evaluación de la formación programada por las empresas y los permisos individuales de formación, 2017-2018.

MATRIZ RESUMEN					
CRITERIO DE ANÁLISIS / OBJETIVOS ASOCIADOS	PREGUNTAS DE EVALUACIÓN VINCULADAS			CRITERIO	FUENTE-TÉCNICAS
I. EVALUAR LA EFICACIA, CALIDAD E IMPACTO [Acciones Formativas y PIF]	OBJETIVO ESTRUCTURAL 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 (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).	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	1. ¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de formación programada por las empresas por parte de los trabajadores?	Eficacia / Acceso	Encuesta Trabajadores
			2. ¿En qué medida la formación contribuye a la mejora de la empleabilidad y al mantenimiento del empleo de los trabajadores?	Impacto	
			3. ¿La formación realizada en el marco de estas iniciativas contribuye al desarrollo profesional y personal de los trabajadores?		
			4. ¿Se aplica la formación realizada al puesto de trabajo?, ¿en qué medida supone una mejora del desempeño?		
			5. ¿Cuál es la percepción de la calidad de la formación por parte de los trabajadores?	Calidad / Satisfacción	
		6. ¿En qué medida la formación realizada ha contribuido a la mejora de la cualificación de los trabajadores?	Impacto		
		B. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.	7. ¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de formación programada por las empresas por parte de las empresas?, ¿qué factores inciden?	Eficacia / Acceso	Encuesta Empresas
			8. ¿En qué medida las iniciativas están cubriendo el potencial de empresas y trabajadores? ¿Cuál es el grado de alcance e intensidad en el tejido productivo por tamaño de empresa, sector y territorio?	Eficacia / Alcance	Análisis estadístico Base de datos Fundae
			9. ¿Contribuye la formación a las áreas prioritarias de desarrollo de la innovación? ¿y de internacionalización? ¿y de mejora de los procesos productivos? ¿y de adaptación a los requerimientos legales?	Eficacia / Adecuación	Encuesta Empresas
			10. ¿De qué otra manera contribuye la formación a la competitividad y productividad de las empresas?		
	11. ¿La formación programada por las empresas mejora las competencias y conocimientos de los trabajadores?, ¿en qué áreas o familias profesionales?, ¿en qué competencias? (Impacto/en los usuarios (mejora empleabilidad cualificación).		Impacto	Encuesta Trabajadores	
	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	12. ¿Existe una detección de necesidades en las empresas?, ¿es interna o externa?, ¿quién participa en esa identificación?	Eficacia / Adecuación	Encuesta Trabajadores	
		13. ¿Las acciones se enmarcan en un plan de formación de empresa?			
		14. ¿Está la formación relacionada con la actividad de la empresa?			
		15. ¿Existe una adecuación de la formación a las prioridades establecidas en el sector de actividad de la empresa?, ¿qué papel desempeñan las entidades externas?			
		16. ¿La iniciativa de formación programada por las empresas y los PIF ofrecen igualdad de acceso y derecho de formación de los trabajadores? ¿Existen o no elementos que favorezcan el acceso de los trabajadores a la formación para el empleo?			Eficacia / Acceso
	17. ¿Cuáles son las principales dificultades de acceso por parte de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas?	Encuesta Empresas			
	18. ¿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?	Encuesta Trabajadores			
	D. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.	E. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las TIC, promoviendo la disminución de la brecha digital existente y garantizando la accesibilidad a las mismas.	19. ¿Contribuye la formación a la reducción de la brecha digital?, ¿en qué empresas?, ¿en qué sectores?, ¿en qué colectivos?, ¿qué porcentaje de formación se realiza on line?, ¿qué porcentaje de formación se realiza sobre contenidos digitales?, ¿y de ofimática y de adaptación de la digitalización de los procesos de gestión...?	Impacto	Encuesta Empresas
			20. ¿Qué factores inciden en el conocimiento por parte de las empresas y los trabajadores de la iniciativa de los Permisos individuales de formación?	Eficacia / Acceso	Grupos de discusión
21. ¿Qué elementos pueden facilitar u obstaculizar la realización de los PIF?			Eficacia / Alcance		
22. ¿Qué elementos a desarrollar en la normativa pendiente pueden ser factores decisivos para el desarrollo e implementación de los PIF?	Eficacia / Adecuación	Entrevistas			
II. EVALUAR LA EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS PÚBLICOS [Acciones Formativas y PIF]		23. ¿Es eficiente el grado de bonificación de las empresas respecto a la totalidad del crédito asignado?	Eficiencia	Análisis estadístico Base de datos Fundae	
		24. ¿Cómo se comportan los costes atendiendo a las distintas tipologías de organización (formación organizada por la propia empresa o formación encomendada)?			
		25. ¿Cómo se comportan los costes atendiendo a las distintas tipologías de costes (directos, indirectos, de organización, salariales y de personal)?			
		26. ¿Cómo se comportan los costes atendiendo a las distintas características de las acciones formativas (contenidos, modalidad, duración)?			
		27. ¿Cómo se comportan los costes en los grupos de empresas que comparten crédito?			
28. ¿Cómo se comportan los costes en la opción de aplazamiento en la utilización del crédito por tres años?					

Matriz completa por objetivos e indicadores.

CRITERIO DE ANÁLISIS I: EVALUAR LA EFICACIA, CALIDAD E IMPACTO [Acciones Formativas y PIF]						
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 (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).						
OBJETIVO ESTRUCTURAL 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						
Preguntas vinculadas	Criterio / Subcriterio	Indicadores – Denominación	Indicadores – Especificación	Fuente	Técnicas.	
P1	¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de formación programada por las empresas por parte de los trabajadores?	EFICACIA / ACCESO	1.4. Conocimiento de los trabajadores de la Fundación Estatal para la formación en el empleo	Porcentaje de trabajadores que declaran conocer la Fundación Estatal para la formación en el empleo.	Trabajadores participantes	Encuesta
			1.5. Conocimiento de los trabajadores de la iniciativa de Formación programada por las empresas	Porcentaje de empresas que declaran conocer la iniciativa de Formación Programada por las empresas.	Trabajadores participantes	Encuesta
			1.6. Conocimiento de los trabajadores de la iniciativa de Permisos individuales de formación	Porcentaje de trabajadores que declaran conocer la iniciativa de Permisos individuales de formación.	Trabajadores participantes	Encuesta
P2	¿En qué medida la formación contribuye a la mejora de la empleabilidad y al mantenimiento del empleo de los trabajadores?	IMPACTO	1.56. Contribución de la formación a la empleabilidad y mantenimiento del empleo	Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación les ha permitido adaptarse a nuevos puestos/tareas.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación les ha permitido mantener el empleo.	Trabajadores participantes	Encuesta
P3	¿La formación realizada en el marco de estas iniciativas contribuye al desarrollo profesional y personal de los trabajadores?	IMPACTO	1.57. Contribución de la formación al desarrollo profesional y personal de los trabajadores	Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación les ha permitido adaptarse a nuevas tecnologías.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación les ha permitido mejorar las condiciones salariales.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación les ha supuesto promoción profesional.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación ha sido un medio para ampliar redes y contactos profesionales.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación ha posibilitado su desarrollo personal.	Trabajadores participantes	Encuesta
P4	¿Se aplica la formación realizada al puesto de trabajo?, ¿en qué medida supone una mejora del desempeño?	IMPACTO	1.58. Grado de transferencia al puesto de trabajo	Puntuación media del grado de acuerdo de los trabajadores con la aplicación de la formación realizada al puesto de trabajo.	Trabajadores participantes	Encuesta
P5	¿Cuál es la percepción de la calidad de la formación por parte de los trabajadores?	CALIDAD / ADECUACIÓN / SATISFACCIÓN	1.60. Percepción de la calidad de la formación por parte de los trabajadores	Puntuación media del grado de acuerdo de los trabajadores con la calidad de la formación realizada.	Trabajadores participantes	Encuesta
P6	¿En qué medida la formación realizada ha contribuido a la mejora de la cualificación de los trabajadores?	IMPACTO	1.53. Contribución de la formación a la mejora de la cualificación de los trabajadores [Grado y tipo de acreditación de competencias adquiridas]	Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación les ha permitido obtener una Titulación oficial.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación les ha permitido obtener un Certificado de Profesionalidad.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación les ha permitido obtener una Titulación reconocida de Idiomas.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación les ha permitido obtener una Titulación reconocida de TIC.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Porcentaje de trabajadores que declaran que la formación les ha permitido obtener una Titulación reconocida en el sector.	Trabajadores participantes	Encuesta

CRITERIO DE ANÁLISIS I: EVALUAR LA EFICACIA, CALIDAD E IMPACTO [Acciones Formativas y PIF]					
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 (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).					
OBJETIVO ESTRUCTURAL B. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.					
Preguntas vinculadas	Criterio /	Indicadores – Denominación	Indicadores – Especificación	Fuente	Técnicas.
P7 ¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de formación programada por las empresas por parte de las empresas?, ¿qué factores inciden?	EFICACIA / ACCESO	I.1. Conocimiento de las empresas de la Fundae	Porcentaje de empresas que declaran conocer la Fundae	Empresas formadoras	Encuesta
		I.2. Conocimiento de las empresas de la iniciativa de Formación programada por las empresas	Porcentaje de empresas que declaran conocer la iniciativa de Formación Programada por las empresas.	Empresas formadoras	Encuesta
		I.3. Conocimiento de las empresas de la iniciativa de PIF	Porcentaje de empresas que declaran conocer la iniciativa de PIF	Empresas formadoras	Encuesta
PP8 ¿En qué medida las iniciativas están cubriendo el potencial de empresas y trabajadores? ¿Cuál es el grado de alcance e intensidad en el tejido productivo por tamaño de empresa, sector y territorio?	EFICACIA / ACCESO	I.7. Empresas registradas	Número de empresas que han accedido a la aplicación de gestión de acciones formativas con su certificado digital o que han sido dadas de alta en una agrupación y que se ha dado de alta en el aplicativo de gestión del sistema de bonificaciones.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.8. Tasa de variación interanual del número de empresas registradas	Número de empresas del año observado - número de empresas año anterior/número de empresas año anterior*100.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.9. Tasa de acceso de empresas	Porcentaje de empresas formadoras sobre el total de empresas registradas.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.10. Entidades externas registradas (organizadoras)	Número de entidades externas organizadoras registradas en la aplicación de bonificaciones.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.11. Tasa de acceso de entidades externas	Porcentaje de entidades externas que organizan formación sobre el total de entidades registradas.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.12. Tasa de variación interanual del número de entidades externas	Número de entidades del año observado - número de entidades año anterior/número de entidades año anterior*100.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.13. Tasa de gestión conjunta de empresas	Porcentaje de empresas de menos de 100 trabajadores que se agrupan para la gestión conjunta sobre el total de empresas de menos de 100 trabajadores.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.14. Grupos de empresas	Número de empresas formadoras que accedieron como grupo de empresas	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
	EFICACIA / ALCANCE	I.15. Tasa de grupos de empresas	Porcentaje de empresas formadoras que accedieron como grupo de empresas sobre el total de empresas formadoras.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.16. Tasa de agrupación	Porcentaje del total de las empresas participantes que realiza la formación de forma agrupada con otras empresas sobre el total de empresas (no incluye la gestión conjunta).	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.19. Empresas formadoras	Número de empresas participantes con estados distintos a registrada (Empresa con formación válida, Empresa con formación realizada, Empresa con formación notificada, Empresa con crédito dispuesto bonificado, Empresa con crédito dispuesto).	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.20. Tasa de variación interanual de las empresas formadoras	Número de empresas del año observado - número de empresas año anterior/número de empresas año anterior*100.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.21. 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 durante el año siguiente.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.22. Tasa de abandono de las empresas formadoras	Porcentaje de empresas formadoras que no han realizado acciones formativas en el último año respecto al anterior.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.23. Tasa de renovación de empresas formadoras	Porcentaje de empresas formadoras que no lo habían sido en el año anterior y lo son en el siguiente.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
I.24. Tasa de fidelización de entidades externas	Porcentaje de entidades externas con formación realizada que habiendo organizado alguna AAFF en un año, repite en años sucesivos.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico		
I.25. Participantes formados	Número de participantes finalizados en algún grupo formativo cuya finalización ha sido notificada.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico		

Preguntas vinculadas	Criterio /	Indicadores – Denominación	Indicadores – Especificación	Fuente de información	Técnicas.
	EFICACIA / COBERTURA	I.26. Tasa de variación interanual de participantes formados	Participantes finalizados año observado – participantes finalizados año anterior/participantes finalizados año anterior*100.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.27. Permisos individuales de formación finalizados	Número de permisos finalizados.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.28. Tasa de variación interanual PIF	Participantes finalizados PIF año observado – participantes finalizados PIF año anterior/participantes finalizados PIF año anterior*100.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.29. Empresas con PIF Finalizado	Número de empresas con PIF finalizados.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.30. Acciones formativas con grupo realizado	N.º de AAFF con al menos 1 grupo finalizado con algún participante finalizado	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.31. Tasa de variación interanual del número de acciones con grupo realizado	Número de acciones en el año observado - Número de acciones en el año anterior/número de acciones en el año anterior*100.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.32. Índice de multiparticipación en AAFF	Número total de participantes acciones formativas/número de trabajadores	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.33. Índice de multiparticipación en PIF	Número total de participantes PIF/número de trabajadores	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.34. Tasa de alcance de la multiparticipación en AAFF	Porcentaje de trabajadores que realizan más de una AAFF en el año.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.35. Tasa de alcance de la multiparticipación en PIF	Porcentaje de trabajadores que realizan más de un Permiso en el año.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.36. Horas de formación en acciones formativas	Total de horas de formación que realizan los participantes.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.37. Media de horas de acciones formativas por participante	Número de horas de formación realizada/número total participantes formados.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.38. Horas de los PIF	Número de horas de formación en PIF.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.39. Tasa de cobertura de empresas formadoras I	Número de empresas formadoras en relación con el total de empresas activas en el mercado español con al menos un asalariado *100. (Fuente DIRCE)	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.40. Tasa de cobertura de empresas formadoras II	Número de empresas formadoras en relación con el total de empresas activas en el mercado español con al menos un asalariado *100. (Fuente TGSS)	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.41. Tasa de variación interanual de la cobertura de empresas formadoras	Cobertura del año observado - cobertura del año anterior/cobertura del año anterior*100.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.42. Tasa de cobertura formativa de participantes finalizados I	Porcentaje de participantes finalizados sobre trabajadores del fichero Tesorería (TGSS).	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.43. Tasa de variación interanual de la cobertura formativa de participantes finalizados I	Cobertura del año observado - cobertura del año anterior/cobertura del año anterior*100.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
I.44. Tasa de cobertura formativa de participantes finalizados II	Porcentaje de participantes finalizados sobre universo Encuesta de Población Activa (EPA) II trimestre del año evaluado.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico		
I.45. Tasa de variación interanual de la cobertura de formativa de participantes finalizados II	Cobertura del año observado-cobertura del año anterior/cobertura del año anterior*100.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico		
I.46. Tasa de cobertura poblacional de trabajadores formados	Porcentaje de trabajadores que han participado al menos en un grupo formativo (NIF's distintos entre los participantes finalizados) sobre el volumen de trabajadores según EPA (II trimestre INE).	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico		
I.47. Tasa de variación interanual de la cobertura poblacional de trabajadores formados	Cobertura del año observado - cobertura del año anterior/cobertura del año anterior*100.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico		
P9 ¿Contribuye la formación a las áreas prioritarias de desarrollo de la innovación? ¿y de internacionalización? ¿y de mejora de los procesos productivos? ¿y de adaptación a los requerimientos legales?	EFICACIA / ADECUACIÓN	I.48. Áreas prioritarias [Artículo 3.5 del RD 694/2017 de 3 de julio]	Número de acciones formativas con grupo realizado en las áreas prioritarias.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico

Preguntas vinculadas		Criterio /	Indicadores – Denominación	Indicadores – Especificación	Fuente	Técnicas.
P10	¿De qué otra manera contribuye la formación a la competitividad y productividad de las empresas?	IMPACTO	I.59. Contribución de la formación a la competitividad y productividad de la empresa	Puntuación media del grado de acuerdo de las empresas con la relación entre la formación y la mejora de la productividad de los equipos de trabajo.	Empresas formadoras	Encuesta
				Puntuación media del grado de acuerdo de las empresas con la relación de la formación en la mejora en los resultados económicos de la empresa.	Empresas formadoras	Encuesta
				Puntuación media del grado de acuerdo de las empresas con la relación de la formación en la mejora del clima laboral.	Empresas formadoras	Encuesta
				Puntuación media del grado de acuerdo de las empresas con la relación de la formación en la mejora en el acceso a nuevos mercados.	Empresas formadoras	Encuesta
				Puntuación media del grado de acuerdo de las empresas con la relación de la formación con la innovación y/o especialización en procesos productivos o servicios.	Empresas formadoras	Encuesta
OBJETIVO ESTRUCTURAL 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						
Preguntas vinculadas		Criterio /	Indicadores – Denominación	Indicadores – Especificación	Fuente	Técnicas.
P11	¿La formación programada por las empresas mejora las competencias y conocimientos de los trabajadores?, ¿en qué áreas o familias profesionales?, ¿en qué competencias? (Impacto/en los usuarios (mejora empleabilidad cualificación)).	IMPACTO	I.55. Contribución de la formación a la mejora de las competencias de los trabajadores	Puntuación media del grado de acuerdo de los trabajadores con la contribución de la formación realizada a la mejora de sus competencias base en conocimiento de lenguas extranjeras.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Puntuación media del grado de acuerdo de los trabajadores con la contribución de la formación realizada a la mejora de sus competencias base en competencias digitales.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Puntuación media del grado de acuerdo de los trabajadores con la contribución de la formación realizada a la mejora de sus competencias técnicas de su sector y profesión.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Puntuación media del grado de acuerdo de los trabajadores con la contribución de la formación realizada a la mejora de sus competencias transversales (capacidad de resolución de problemas; organización en el trabajo; trabajar en equipo; autonomía; relación interpersonal; capacidad de iniciativa y de innovación).	Trabajadores participantes	Encuesta
				Porcentaje de empresas que declaran disponer de procedimientos de detección de necesidades formativas.	Empresas formadoras	Encuesta
P12	¿Existe una detección de necesidades en las empresas?, ¿es interna o externa?, ¿quién participa en esa identificación?	EFICACIA / ADECUACIÓN	I.51. Causas por las que no se realiza detección de necesidades formativas	Porcentaje de empresas que declaran que no realizan detección de necesidades porque no se considera necesario.	Empresas formadoras	Encuesta
				Porcentaje de empresas que declaran que no realizan detección de necesidades porque saben lo que se necesita.	Empresas formadoras	Encuesta
				Porcentaje de empresas que declaran que no realizan detección de necesidades porque no tienen recursos para hacerlo.	Empresas formadoras	Encuesta
				Porcentaje de empresas que declaran que no realizan detección de necesidades porque siempre ofrecen la misma formación.	Empresas formadoras	Encuesta
				Porcentaje de empresas que declaran que no realizan detección de necesidades porque eligen formación de catálogos de entidades externas.	Empresas formadoras	Encuesta
P13	¿Las acciones se enmarcan en un plan de formación de empresa?	EFICACIA / ADECUACIÓN	I.49. Existencia de un Plan de formación en la empresa	Porcentaje de empresas que declaran disponer de un plan de formación.	Empresas formadoras	Encuesta
P14	¿Está la formación relacionada con la actividad de la empresa?	EFICACIA / ADECUACIÓN	I.52. Relación de la formación con la actividad y sector de la empresa	Porcentaje de empresas que declaran que la formación que realizan está relacionada con la actividad de la empresa.	Empresas formadoras	Encuesta
P15	¿Existe una adecuación de la formación a las prioridades establecidas en el sector de actividad de la empresa?, ¿qué papel desempeñan las entidades externas?	EFICACIA / COBERTURA		Porcentaje de empresas que declaran que la formación que realizan está relacionada con las prioridades establecidas en el sector de referencia de la empresa.	Empresas formadoras	Encuesta

CRITERIO DE ANÁLISIS I: EVALUAR LA EFICACIA, CALIDAD E IMPACTO [Acciones Formativas y PIF]						
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 (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).						
OBJETIVO ESTRUCTURAL D. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.						
Preguntas vinculadas	Criterio / Subcriterio	Indicadores – Denominación	Indicadores – Especificación	Fuente	Técnicas.	
P16	¿La iniciativa de formación programada por las empresas y los PIF ofrece igualdad de acceso y derecho de formación de los trabajadores? ¿Existen o no elementos que favorezcan el acceso de los trabajadores a la formación para el empleo?	EFICACIA / ACCESO	I.18. Valoración de los procesos de selección de los participantes	Porcentaje de empresas/trabajadores que declaran que se selecciona a los trabajadores que solicitan la formación.	Empresas formadoras	Encuesta
				Porcentaje de empresas/trabajadores que declaran que se selecciona a los trabajadores según las necesidades de producción.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Porcentaje de empresas/trabajadores que declaran que se selecciona a los trabajadores según antigüedad en la empresa.	Empresas formadoras	Encuesta
				Porcentaje de empresas/trabajadores que declaran que se selecciona a los trabajadores con necesidades específicas de formación.	Trabajadores participantes	Encuesta
				Porcentaje de empresas/trabajadores que declaran que se selecciona a los trabajadores pertenecientes a colectivos vulnerables.	Empresas formadoras	Encuesta
				Porcentaje de empresas que declaran disponer de crédito suficiente para realizar la formación que necesitan.	Trabajadores participantes	Encuesta
P17	¿Cuáles son las principales dificultades de acceso por parte de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas?	EFICACIA / ACCESO	I.17. Valoración de los dispositivos y medidas que inciden en el acceso de las empresas a la formación	Porcentaje de empresas que declaran tener cubiertas sus necesidades de formación.	Empresas formadoras	Encuesta
				Porcentaje de empresas que declaran como dificultad la gestión y trámites requeridos.	Empresas formadoras	Encuesta
				Porcentaje de empresas que declaran no encontrar la formación que se ajuste a sus necesidades y sea bonificable.	Empresas formadoras	Encuesta
				Porcentaje de empresas que declaran no tener recursos humanos necesarios para poder compatibilizar producción y formación.	Empresas formadoras	Encuesta
P18	¿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?	EFICACIA / ACCESO	I.18. Valoración de los procesos de selección de los participantes	Porcentaje de empresas/trabajadores que declaran que se selecciona a los trabajadores pertenecientes a colectivos vulnerables.	Empresas formadoras	Encuesta
					Trabajadores participantes	Encuesta
OBJETIVO ESTRUCTURAL E. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las TIC, promoviendo la disminución de la brecha digital existente y garantizando la accesibilidad a las mismas.						
P19	¿Contribuye la formación a la reducción de la brecha digital?, ¿en qué empresas?, ¿en qué sectores?, ¿en qué colectivos?, ¿qué porcentaje de formación se realiza on line?, ¿qué porcentaje de formación se realiza sobre contenidos digitales?, ¿y de ofimática y de adaptación de la digitalización de los procesos de gestión...?	IMPACTO	I.54. Contribución de la formación a las áreas de desarrollo de la empresa	Puntuación media del grado de acuerdo de las empresas con la relación entre la formación y reducción de la brecha digital.	Empresas formadoras	Encuesta
				Puntuación media del grado de acuerdo de las empresas con la relación entre la formación y la digitalización de los procesos de gestión.	Empresas formadoras	Encuesta
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Analizar la iniciativa de los Permisos Individuales de formación (PIF).						
P20	¿Qué factores inciden en el conocimiento por parte de las empresas y los trabajadores de la iniciativa de los Permisos individuales de formación?	EFICACIA / ACCESO	Catalizadores del conocimiento de los PIF	Grado de acuerdo de los agentes clave consultados sobre catalizadores del conocimiento del PIF	Gestores de la iniciativa de PIF [Fundae, SEPE]	Grupos de discusión
P21	¿Qué elementos pueden facilitar u obstaculizar la realización de los PIF?	EFICACIA / ALCANCE	Catalizadores de la realización de los PIF	Grado de acuerdo de los agentes clave consultados sobre catalizadores de la realización del PIF	RLT	Entrevistas
P22	¿Qué elementos a desarrollar en la normativa pendiente pueden ser factores decisivos para el desarrollo e implementación de los PIF?	EFICACIA / ADECUACIÓN	Factores clave para el desarrollo e implementación de los PIF	Grado de acuerdo de los agentes clave consultados sobre factores clave en el marco normativo del PIF y en su seguimiento	Empresas formadoras	Delphi
					Trabajadores participantes	Estudios de caso

CRITERIO DE ANÁLISIS II: EVALUAR LA EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS PÚBLICOS [Acciones Formativas y PIF]					
Preguntas vinculadas	Criterio /	Indicadores – Denominación	Indicadores – Especificación	Fuente de información	Técnicas.
P23 ¿Es eficiente el grado de bonificación de las empresas respecto a la totalidad del crédito asignado?	EFICIENCIA	I.61. Crédito asignado empresas	Volumen 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.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.62. Tasa de variación interanual del crédito asignado para formación	Cantidad de crédito asignado del año observado - cantidad del crédito asignado del año anterior/cantidad del crédito asignado del año anterior*100.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.63. Crédito dispuesto empresas	Volumen en euros que la empresa ha utilizado en la realización de la formación y que se calcula a partir de las comunicaciones de finalización a través de la aplicación.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.64. Tasa de variación interanual del crédito dispuesto para formación	Cantidad de crédito dispuesto del año observado - cantidad del crédito dispuesto del año anterior/cantidad del crédito dispuesto del año anterior*100.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.65. Tasa de aprovechamiento del crédito	Cantidad de crédito dispuesto sobre cantidad de crédito asignado. Porcentaje de utilización, por parte de las empresas, de la financiación autorizada destinada a realizar acciones formativas.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.66. Crédito conciliado	Volumen en euros de la cantidad conciliada por las empresas con resultado conforme.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.67. Tasa de utilización de crédito	Volumen de crédito conciliado sobre volumen de crédito dispuesto.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.68. Crédito No dispuesto	Volumen en euros de la cantidad que la empresa tiene asignada para formación menos la cantidad de crédito conciliado.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
P24 ¿Cómo se comportan los costes atendiendo a las distintas tipologías de organización (formación organizada por la propia empresa o formación encomendada)?	EFICIENCIA	I.69. Inversión en formación	Volumen de financiación total de AAFF: crédito dispuesto + aportación privada de las empresas.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
P25 ¿Cómo se comportan los costes atendiendo a las distintas tipologías de costes (directos, indirectos, de organización, salariales y de personal)?		I.70. Coste medio de ayuda pública	Cantidad de crédito dispuesto o crédito conciliado sobre el sumatorio de participantes que finalizan cada acción multiplicado por la duración en horas de cada acción.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
P26 ¿Cómo se comportan los costes atendiendo a las distintas características de las acciones formativas (contenidos, modalidad, duración)?		I.71. Coste medio real	Sumatorio de la cantidad de crédito dispuesto o crédito conciliado y la cofinanciación privada (No se incluyen PIF) sobre el sumatorio de participantes que finalizan cada acción multiplicado por la duración en horas de cada acción.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
		I.72. Empresas con crédito dispuesto	Número de empresas con Formación Realizada y que su Crédito Dispuesto es mayor que cero.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico
	I.73. Tasa de alcance de empresas I	Ratio de empresas con crédito dispuesto sobre el total de empresas formadoras.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico	
	I.74. Empresas con crédito dispuesto bonificado.	Número de empresas con formación realizada con Crédito Dispuesto y que su Bonificación Aplicada en TGSS es mayor que cero.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico	
	I.75. Tasa de alcance de empresas II	Ratio de empresas con crédito dispuesto bonificado sobre el total de empresas formadoras.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico	
	I.76. Empresas con crédito conciliado	Número de empresas con formación realizada con resultado conforme en la conciliación.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico	
	I.77. Tasa de alcance de empresas III	Ratio de empresas con crédito conciliado sobre el total de empresas formadoras.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico	
	I.78. Tasa de reserva del crédito asignado	Número de empresas que han reservado el crédito asignado del ejercicio en curso sobre el total de empresas de menos de 50 trabajadores.	Fundae [Consultas, tablas]	Análisis estadístico	

