



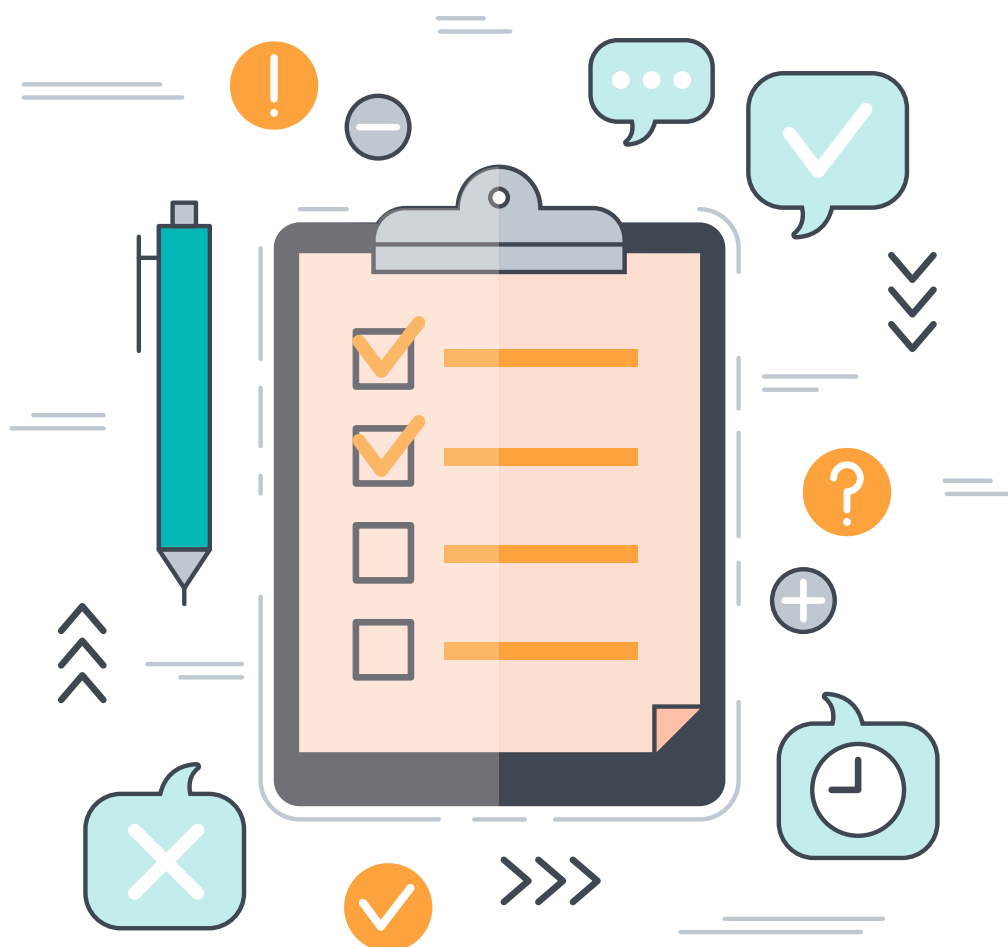
Fundación Estatal

PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

SERIE: cuadernos de trabajo

Encuesta Anual Laboral 2018

y su comparativa con las acciones formativas bonificadas por las empresas



Cuaderno de trabajo nº 3/2020

Marzo 2020

Serie: Cuadernos de trabajo. Número: 3/2020

Título: Encuesta Anual Laboral 2018 y su comparativa con las acciones formativas bonificadas por las empresas

Unidad de Estadística y Gestión de la Información

Fecha: Marzo 2020

Edita y distribuye

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

C/ Torrelaguna, 56. 28027 Madrid

www.fundae.es

Contenido

1. Resumen:	2
2. Metodología:	3
Objetivos.....	3
Directorio, marco y unidad a investigar.....	4
3. La formación en las empresas.....	5
a) Las competencias formativas más importantes para la empresa:	5
b) Detección de las necesidades formativas por parte de las empresas	9
c) La formación que realizan los trabajadores.....	13
d) Grado de relevancia de los objetivos de las acciones formativas	18
e) Factores que limitaron la formación a sus trabajadores.	20
f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación.....	22
4. Comparativa entre la Encuesta Anual Laboral (EAL-2018) y las Acciones formativas bonificadas por las empresas en 2018.	26

1. Resumen:

A continuación se presentan los datos más significativos de la Encuesta Anual Laboral 2018 (EAL-2018) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), realizada a empresas de 5 y más trabajadores:

- En el 2018, el 77,1% de las empresas de 5 y más trabajadores proporcionaron algún tipo de formación a sus trabajadores, tres puntos porcentuales más que el año anterior.
- Las empresas de 50 y más trabajadores hacen formación prácticamente en su totalidad, tan solo las pequeñas (83,4%) y las microempresas (69,91%) se forman menos. Respecto a 2017 en ambos tramos de plantilla se aprecia un incremento de la formación de tres a cuatro puntos porcentuales.
- Las competencias con mayor peso en las que se forman los trabajadores van desde las *técnicas específicas del puesto de trabajo* (42,2%), la *atención al público o trato a los clientes* (27,4%) y el *trabajo en equipo* (22,4%).
- *Mejorar la cualificación básica de las personas* (68,2%) y *adaptar al personal nuevo a las técnicas y sistemas de la empresa* (67,8%), son algunos de los objetivos de las acciones formativas que más valoran las empresas.
- El 46,4% de las empresas que realizaron formación señalaron como factor limitador de la formación la *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones*, factor que incide más en las pequeñas empresas.
- En 2018 un 22,9% de las empresas no realizaron ningún tipo de formación.
- Un 39,2% de las empresas no formadoras señalan como motivo fundamental *la dificultad para acceder a las ayudas o subvenciones*, respecto a 2017 hay un incremento de casi cuatro puntos. La falta de cursos adecuados en el mercado (25,7%) y el alto coste de los cursos (35,2%) también es señalado por las empresas no formadoras.
- La tasa de cobertura de las empresas formadoras en la EAL-2018 es de 72,9% frente al 44,4% de las empresas en la iniciativa de demanda en el 2018.

2. Metodología:

Objetivos

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha realizado la sexta Encuesta Anual Laboral¹ dirigida a empresas de 5 y más trabajadores en media en el año 2018.

El siguiente *documento* tiene por objeto analizar la última Encuesta Anual Laboral 2018 (EAL-2018), profundizando en aquellos aspectos referentes a la formación que realizan las empresas, junto con la comparativa entre la EAL-2018 y las Acciones formativas bonificadas por las empresas 2018.

Como actividades de formación y cualificación se entienden aquellas actividades formativas destinadas a los propios trabajadores de la empresa, previamente planificada por la empresa y financiadas por esta, en su totalidad o parcialmente, y organizadas e impulsadas con el objetivo del aprendizaje del trabajador.

Estas actividades de formación pueden ser: cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por la empresa; cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por terceros; formación, instrucción o experiencia planificada en el puesto de trabajo, utilizando los medios habituales de trabajo; aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios, traslados o visitas de estudios; participación en conferencias, seminarios o grupos de trabajo, talleres o ferias de muestras, planificadas con la finalidad principal de aprendizaje; aprendizaje planificado a través de participación en círculos de calidad o aprendizaje; aprendizaje autodirigido.

La Encuesta Anual Laboral es una investigación incluida en el Programa Anual 2019 del Plan Estadístico Nacional 2018-2020, realizada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

Encuesta por muestreo dirigida a empresas, cuyo objetivo principal es la obtención de información sobre las medidas de adaptación de las empresas ante cambios económicos, medidas de flexibilidad interna y otras medidas aplicadas en las empresas; también analiza aquellos aspectos relacionados con las relaciones laborales, la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores y los temas relativos a las previsiones empresariales.

¹ <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/EAL/welcome.htm>

Directorio, marco y unidad a investigar

Para la extracción de la muestra se ha utilizado el directorio de empresas del “Fichero de Empresas Inscritas en la Seguridad Social”. El directorio del que se ha seleccionado la muestra consta de 342.202 empresas. El marco lo constituyen las unidades de ese directorio que pertenecen al ámbito investigado por la encuesta y la unidad a investigar es la empresa de 5 y más trabajadores, definida como unidad organizativa de producción de bienes y servicios que disfruta de una cierta autonomía de decisión.

La muestra se ha diseñado de acuerdo a un muestreo estratificado. Se han considerado los estratos definidos por el cruce de la actividad económica de la empresa, el tramo de tamaño, medido este en función de la media de trabajadores de la empresa en los meses del año de referencia en los que ha tenido trabajadores en alta laboral y la Comunidad Autónoma.

La investigación es exhaustiva para las empresas de más de 499 trabajadores debido a su importancia. En el resto de estratos, se ha llevado a cabo un muestreo con probabilidades iguales. El tamaño de muestra en el ámbito nacional es de cerca de 10.000 empresas.

El ámbito geográfico incluye todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla.

El ámbito poblacional está constituido por las empresas con cinco o más asalariados.

Con respecto al ámbito sectorial, se incluyen todas las actividades a excepción, según la CNAE-2009, de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca; Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria; Educación; Actividades sanitarias y de Servicios Sociales; Actividades de los Hogares y Actividades de Organizaciones y Organismos extraterritoriales.

La recogida de datos de la EAL 2018 se llevó a cabo entre los meses de septiembre y noviembre del 2019.

3. La formación en las empresas.

Los principales aspectos que analizaremos en este apartado serán:

- a) Las competencias formativas más importantes para la empresa.
- b) Detección de las necesidades formativas por parte de las empresas.
- c) La formación que realizan los trabajadores.
- d) Grado de relevancia de los objetivos de las acciones formativas.
- e) Factores que limitaron la formación a sus trabajadores.
- f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación.

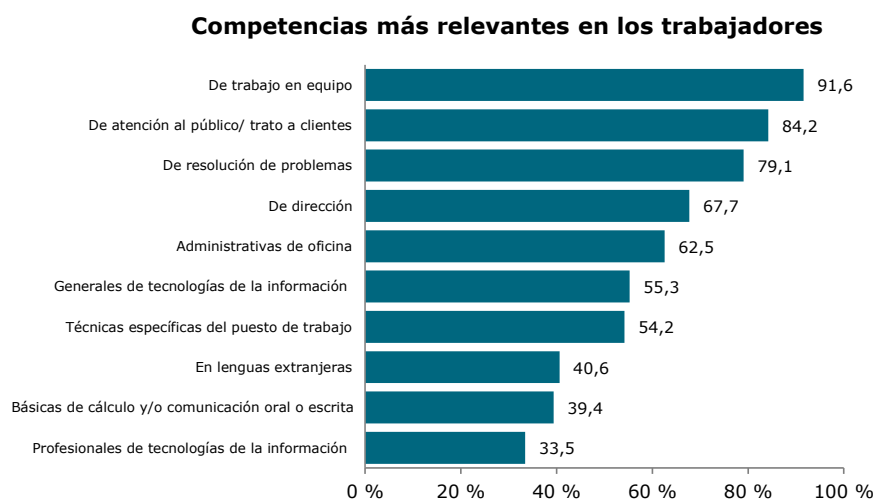
a) Las competencias formativas más importantes para la empresa:

Para el desarrollo de su actividad las empresas requieren que sus trabajadores estén formados en diversas competencias. En la actual Encuesta Anual Laboral 2018, se solicita a las empresas que señalen la importancia que conceden a una serie de competencias. Esta valoración se realiza a través de una escala que va de *nada importante* a *muy importante*.

Las competencias valoradas son las siguientes:

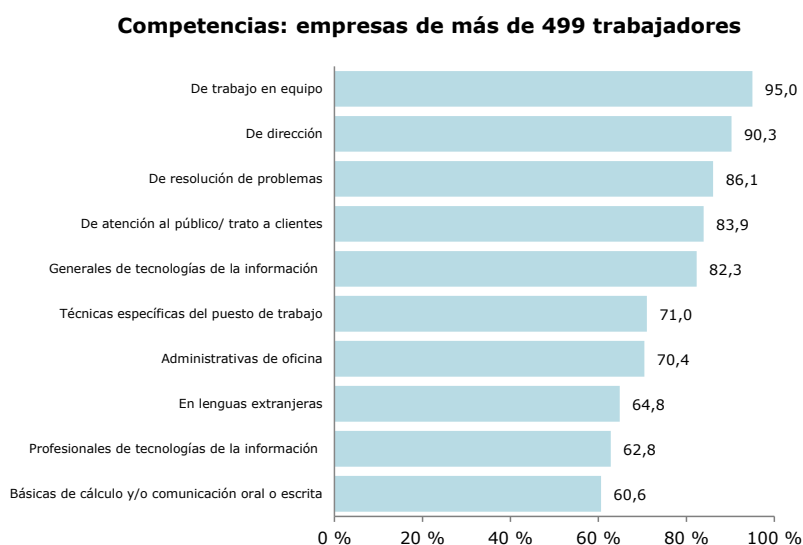
- *De dirección*
- *De trabajo en equipo*
- *De atención al público o trato con clientes*
- *Administrativas de oficina*
- *De resolución de problemas*
- *En lenguas extranjeras*
- *Competencias de cálculo y/o lingüísticas*
- *Básicas, de cálculo y/o comunicación oral o escrita*
- *Generales de tecnologías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

Las empresas consideran que las competencias más importantes en las que tienen que estar formados sus trabajadores son aquellas que se refieren al *trabajo en equipo* (91,6%), la *atención al público o trato a clientes* (84,2%), y la *resolución de problemas* (79,1%). Las menos relevantes son las *básicas de cálculo y/o comunicación oral y escrita* (39,4%), y las *profesionales de tecnologías de la información* (33,5%). Las competencias señaladas en 2018 no difieren sustancialmente con respecto a la anterior EAL-2017



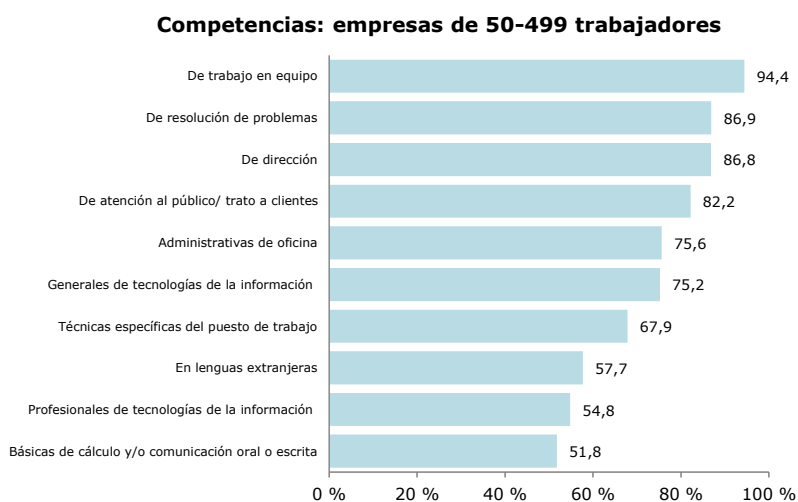
Para aquellas empresas con una plantilla de más de 499 trabajadores las competencias más relevantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (95%).
- Competencias de *dirección* (90,3%).
- Competencias de *resolución de problemas* (86,1%).



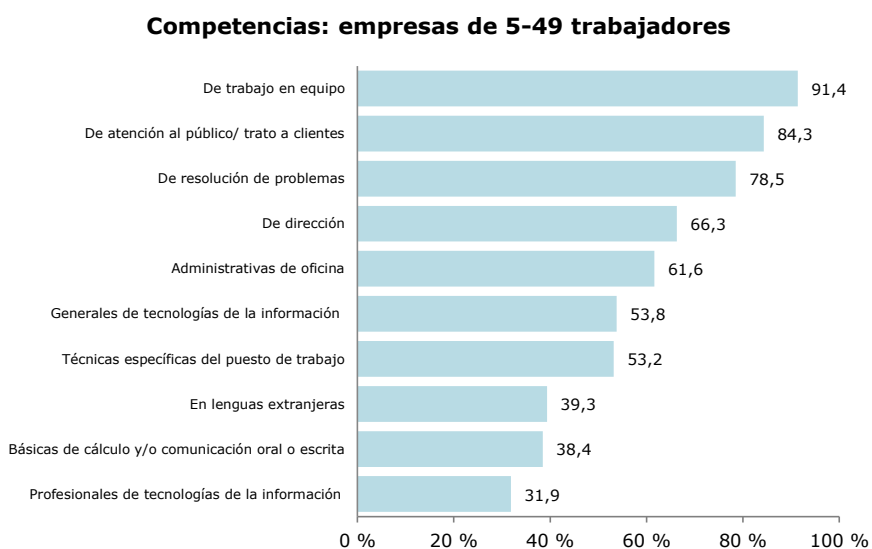
Para las empresas con una plantilla de 50 a 499 trabajadores las competencias más relevantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (94,4%).
- Competencias de *resolución de problemas* (86,9%).
- Competencias de *dirección* (86,8%).



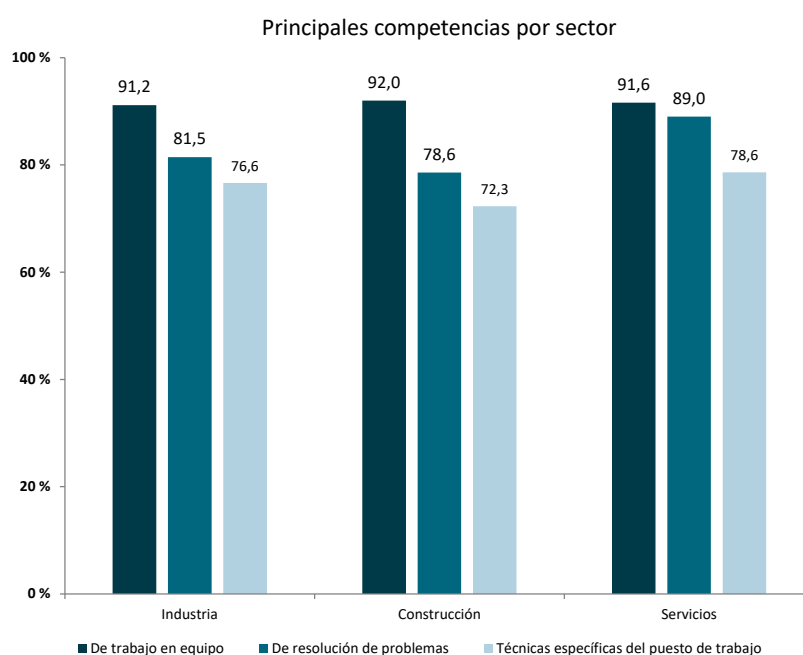
Las empresas de 5 a 49 trabajadores consideran que las competencias más importantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (91,4%).
- Competencias de *atención al público o trato con clientes* (84,3%).
- Competencias de *resolución de problemas* (78,5%).



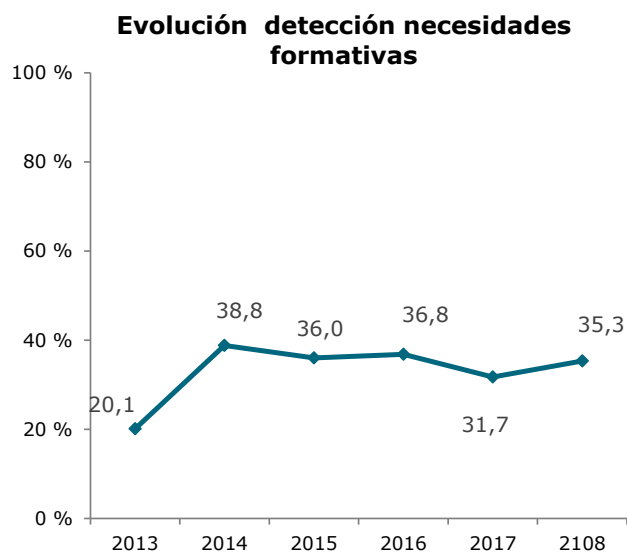
Desde el punto de vista sectorial las empresas consideran que las competencias más relevantes que deben tener los trabajadores son las de *trabajo en equipo, resolución de problemas y técnicas específicas del puesto de trabajo*:

- *De trabajo en equipo*: para todas las empresas esta competencia es señalada por más del 90% no existiendo diferencias significativas entre los tres grandes sectores.
- *Resolución de problemas*: es señalada en un 89% en el sector de servicios, un 81,5% en la industria y un 78,6% en la construcción.
- *Técnicas específicas del puesto de trabajo*: es una competencia relevante en todos los sectores, sus valores oscilan entre el 72% y el 78%.



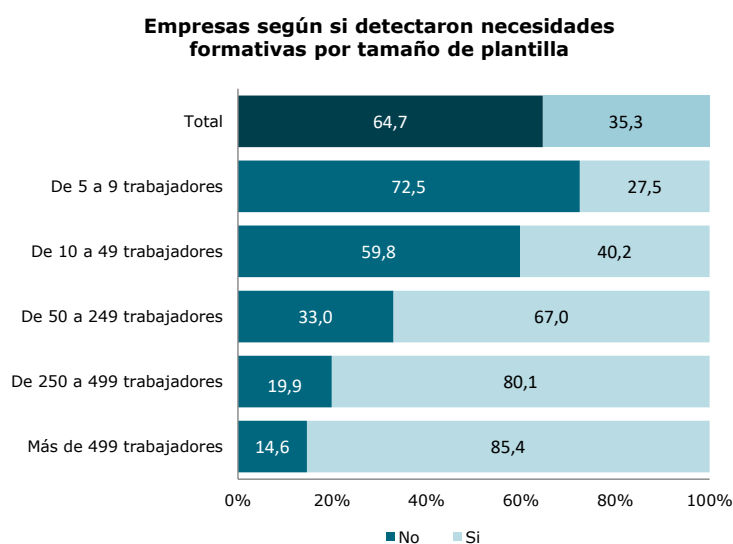
b) Detección de las necesidades formativas por parte de las empresas

El 35,3% de las empresas detectaron necesidades formativas en sus trabajadores, cerca de cuatro puntos porcentuales más que en 2017. De estas realizaron formación un 94,7%, un punto porcentual más que en 2017. El 64,7% restante son las empresas que no detectaron necesidades formativas en sus trabajadores y tan solo realizaron formación un 67,5%.



Desde la primera encuesta realizada en 2013, las empresas han detectado en mayor medida las necesidades de formación de sus trabajadores, pasando del 20% del 2013 al 35,3% del 2018.

El tamaño de la plantilla sigue incidiendo en la mayor o menor detección de necesidades formativas, son las grandes empresas las que más esfuerzos realizan, muchas de ellas tienen departamentos de formación que realizan estas funciones. Las empresas de más de 499 trabajadores detectaron las necesidades formativas de sus trabajadores en un 85,4%, junto con las de 250 a 499 trabajadores con un 80,1%, datos muy similares a los del 2017.



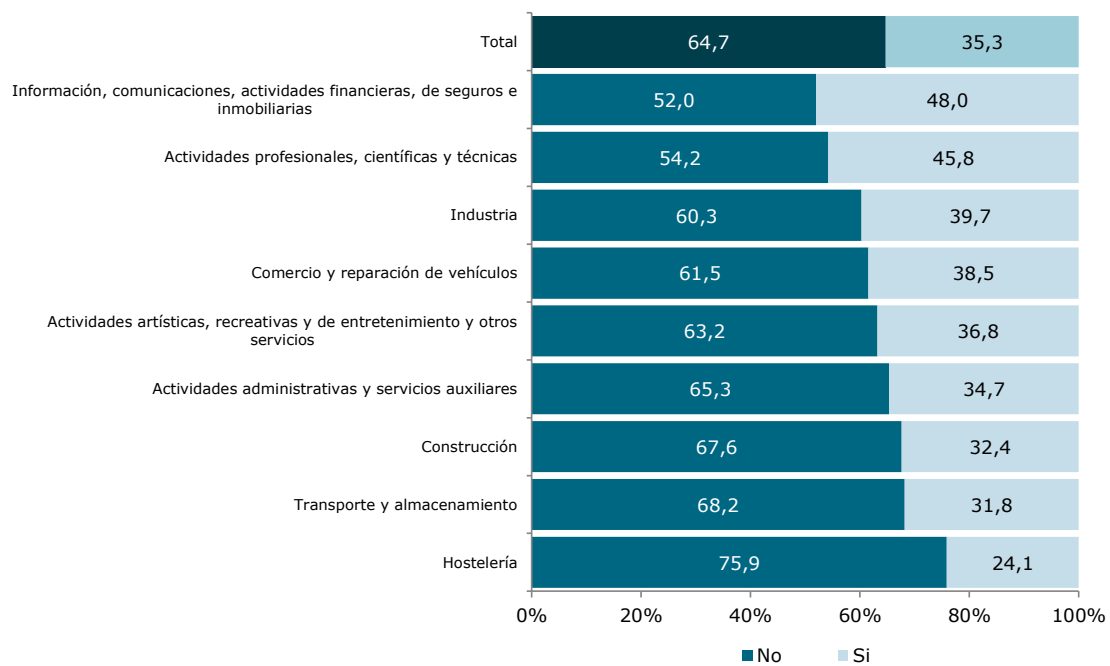
En 2018 observamos como las empresas de 5 a 249 trabajadores, las Pymes están detectando en mayor medida las necesidades formativas de sus trabajadores. En el 2017 las empresas de 50 a 249 trabajadores detectaron las necesidades formativas en un 64% y en 2018 este porcentaje se incrementa hasta alcanzar el 67%, las de 10 a 49 trabajadores pasan del 35% al 40%, y las de 5 a 9 del 25% al 27%. Esta circunstancia hace pensar que se está produciendo un cambio de tendencia aunque sea leve.

Los sectores más implicados en la detección de las necesidades formativas de sus trabajadores son:

- ✓ “Información, comunicación, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias” (48%).
- ✓ “Actividades profesionales científicas y técnicas” (45,8%).
- ✓ “Industria” (39,7%).

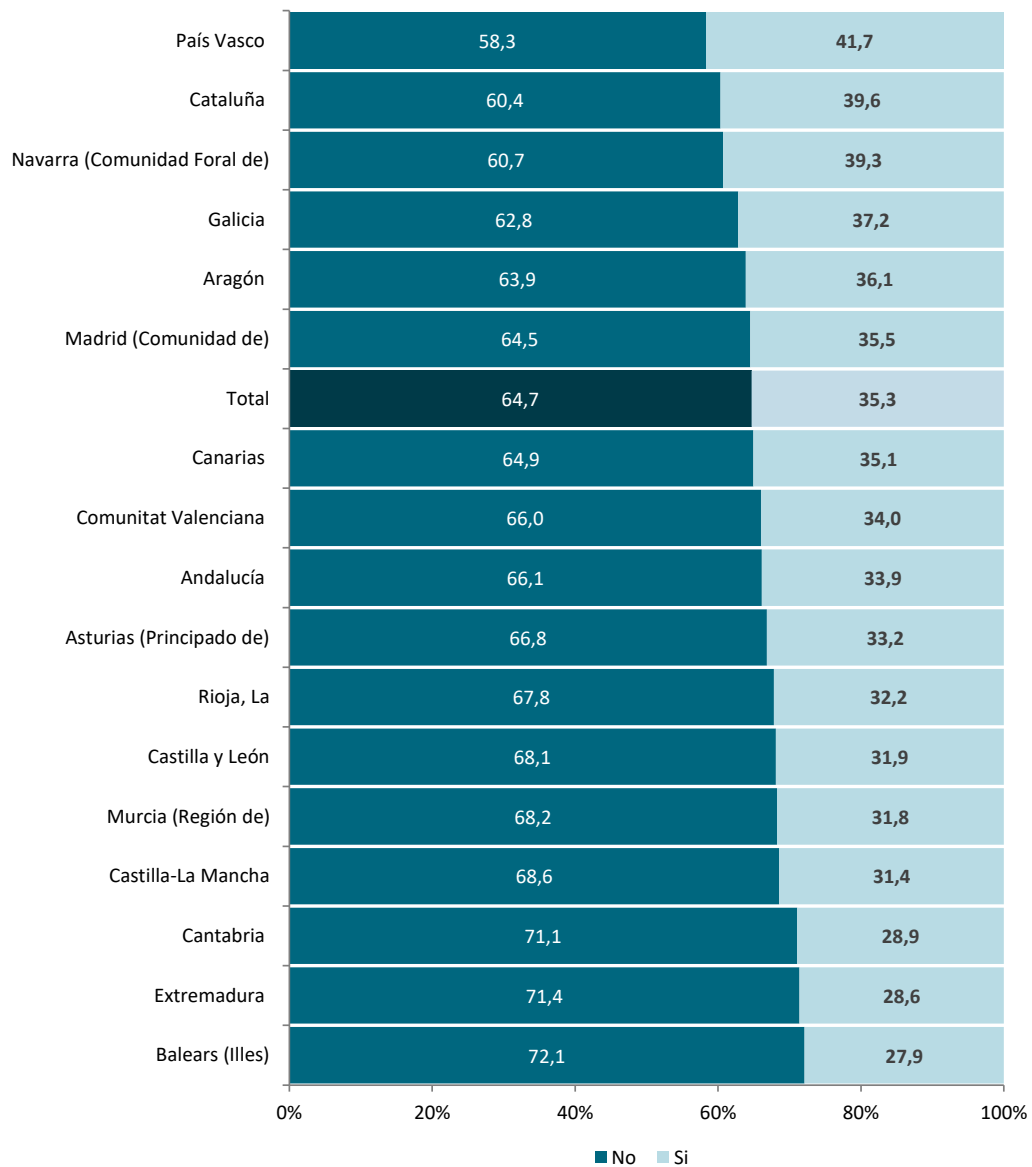
De 2017 a 2018 en todos los sectores a excepción de la Hostelería, donde se mantiene el porcentaje del año anterior (24%), se observa una mayor detección de necesidades formativas por parte de las empresas.

Empresas que detectaron necesidades formativas por sector de actividad



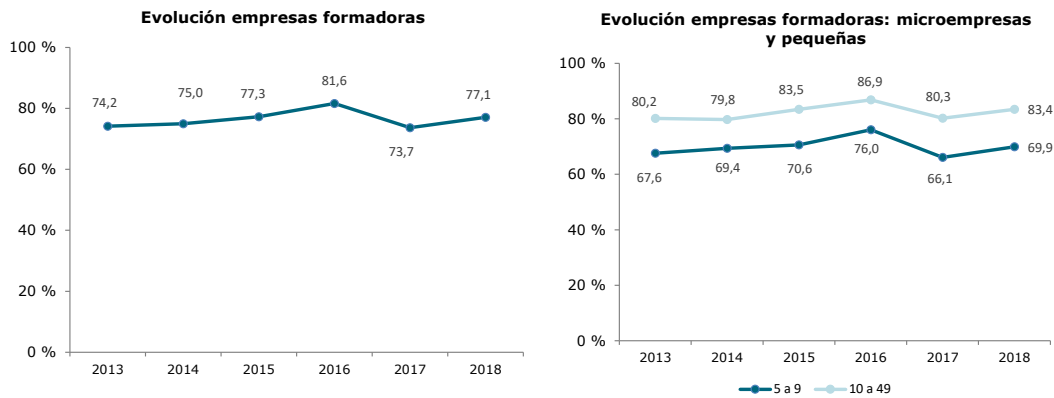
Aquellas comunidades autónomas cuyas empresas detectan en mayor medida las necesidades de formación de los trabajadores son País Vasco, Cataluña, la Comunidad Foral de Navarra, Galicia, Aragón y la Comunidad de Madrid, todas con valores que superan el 35,3% que es el valor global. Las que menos las Islas Baleares, Extremadura, Cantabria y Castilla La Mancha.

Detección necesidades formativas por Comunidad autónoma



c) La formación que realizan los trabajadores

En el 2018, el 77,1% de las empresas de 5 y más trabajadores proporcionaron algún tipo de formación² a sus trabajadores, se produce una recuperación del número de empresas que forman a sus empleados respecto a 2017, en este año la proporción era de tres puntos menos.



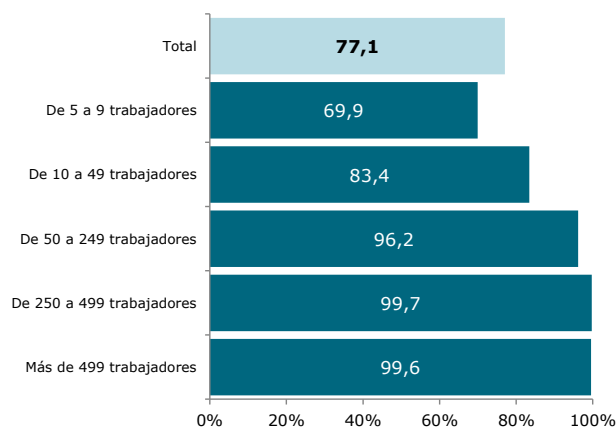
A lo largo de los seis años en los que se ha realizado la EAL las empresas de 50 y más trabajadores han formado a más del 95% de los empleados, llegando al 99% en las de más de 499 trabajadores.

El año con mayor proporción de empresas formadoras en el tramo de plantilla de 5 a 9 trabajadores es el 2016, 76%. Con respecto a las pequeñas empresas sus valores están en torno al 80%, vuelve a ser el 2016 el año con mayor proporción de formadoras, en este tramo de plantilla las formadoras se sitúan en el 87%.

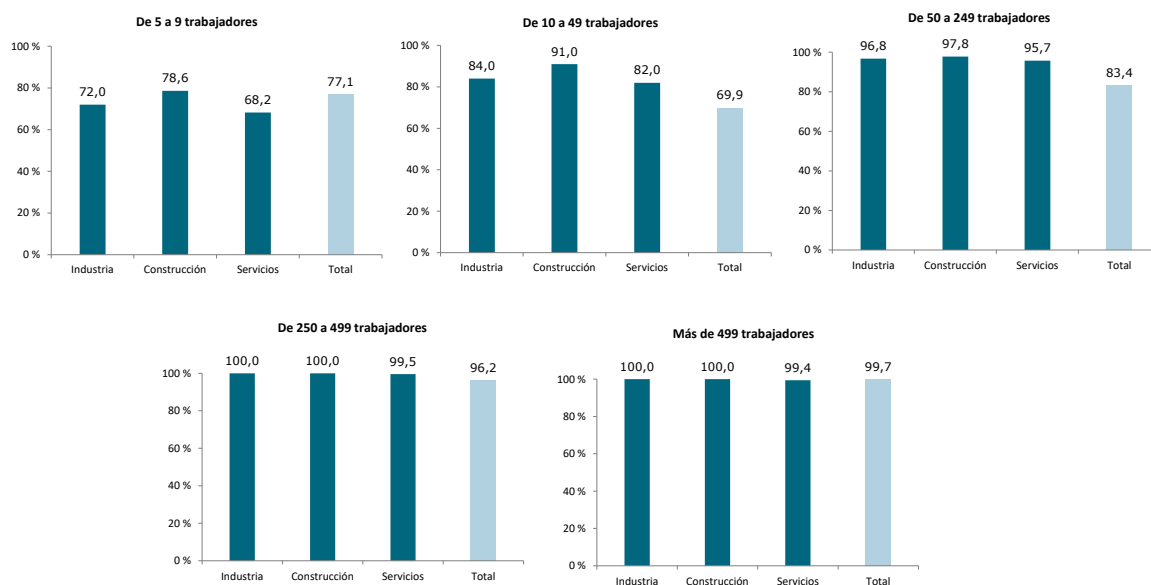
² Las actividades de formación pueden ser: cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por la empresa; cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por otra organización; formación instrucción o experiencia planificada en el puesto de trabajo; aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios, traslados o visitas de estudios; participación en conferencias, seminarios, grupos de trabajo, talleres o ferias de muestras, planificadas con la finalidad principal de aprendizaje; aprendizaje planificado a través de participación en círculos de calidad o aprendizaje; aprendizaje autodirigido.

En 2018 las empresas de 50 y más trabajadores hacen formación prácticamente en su totalidad, tan solo las pequeñas (83,4%) y las microempresas (69,9%) hacen algo menos de formación, respecto a 2017 en ambos tramos de plantilla se aprecia un incremento de la formación de tres a cuatro puntos porcentuales.

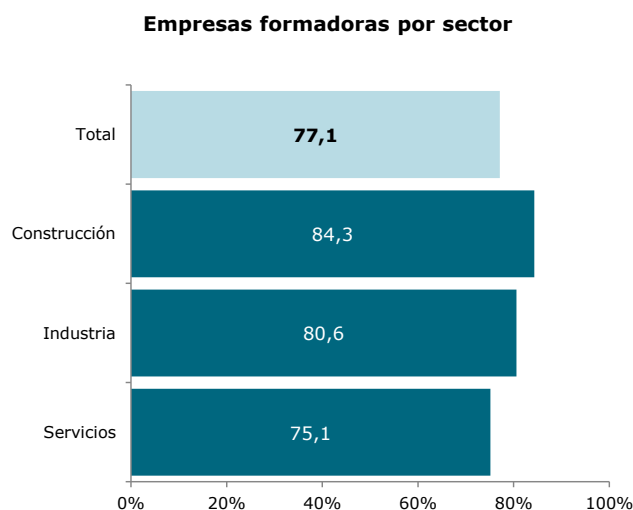
Empresas formadoras por tamaño de plantilla



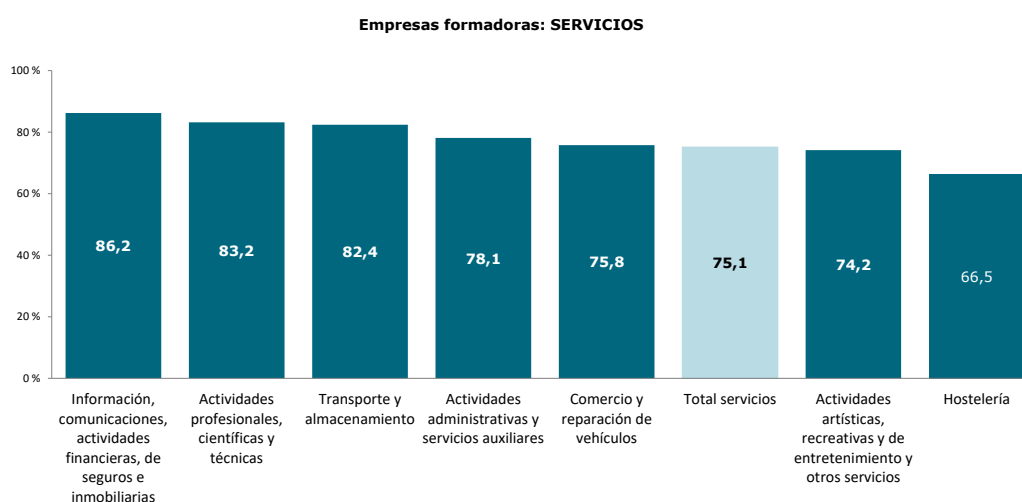
En las microempresas y pequeñas empresas se forman más en la construcción, el 78,6% y el 91% respectivamente.



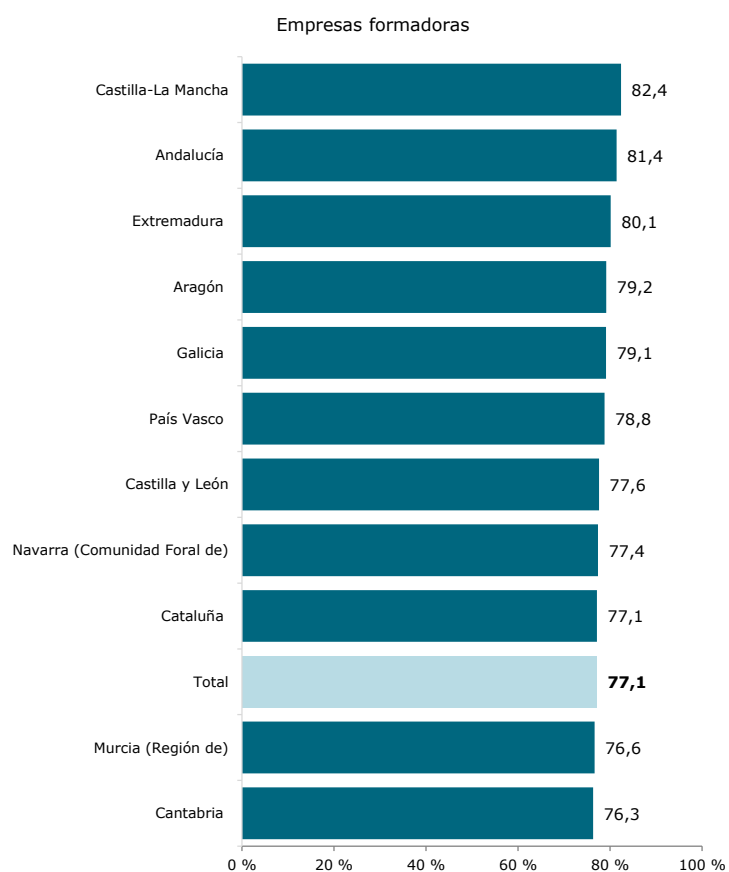
Por grandes sectores de actividad, las empresas que más forman son las de la construcción (84,3%), seguidas de las de la industria (80,6%), en último lugar las empresas del sector servicios (75,1%).



Existen diferencias en el sector servicios dignas de mención, se forma más en “Información, comunicación y actividades financieras de seguros e inmobiliarias” (86,2%) por encima de la media del sector en casi diez puntos. En “Actividades profesionales, científicas y técnicas se forman un 83,2%, muy de cerca se encuentran las empresas de “Transporte y almacenamiento” (82,4%). El sector donde menos formación se realiza es la “Hostelería”, 66,5%, no obstante cabe destacar que con respecto a 2017 se forman seis puntos porcentuales más.



Desde el punto de vista territorial, las empresas de Castilla - La Mancha, Andalucía y Extremadura son las que más formación realizan, con valores superiores al 80%, las que menos las de la Región de Murcia y Cantabria con un 76% respectivamente.



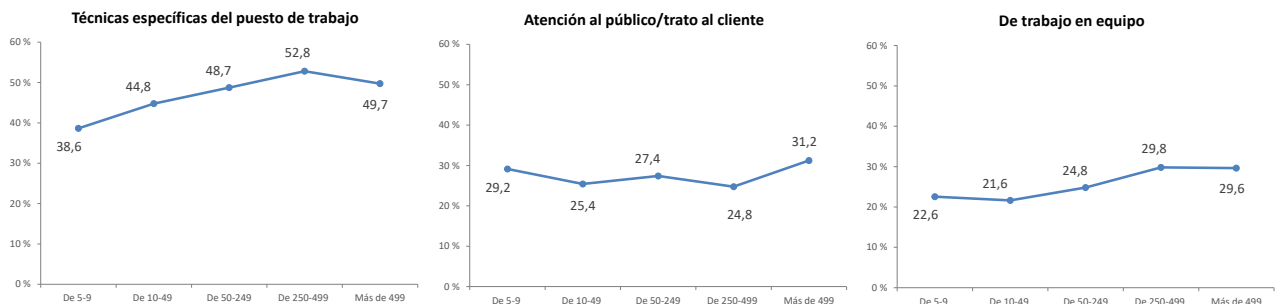
Las competencias en las que se forman los trabajadores con mayor peso van desde las en *técnicas específicas del puesto de trabajo* (42,2%), la *atención al público o trato a los clientes* (27,4%) y el *trabajo en equipo* (22,4%). Las competencias *profesionales de tecnologías de la información* (5,9%) y las *básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita* (1,7%) tienen menor peso en la formación.

Competencias más relevantes en las que se forman los trabajadores

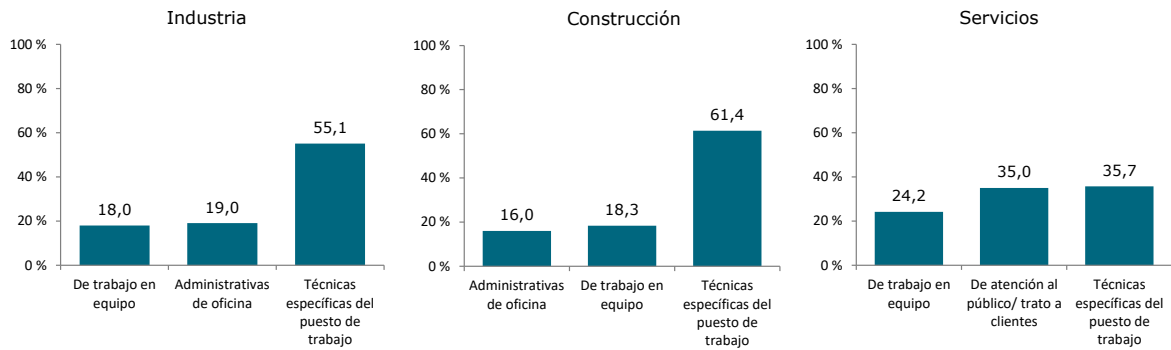


Las tres principales competencias en las que se forman los trabajadores son señaladas por todas las empresas independientemente del tamaño de la plantilla.

Principales competencias



En la industria y en la construcción las competencias técnicas específicas del puesto de trabajo son señaladas por más del 50%, no así en los servicios que es señalado por un 36%.

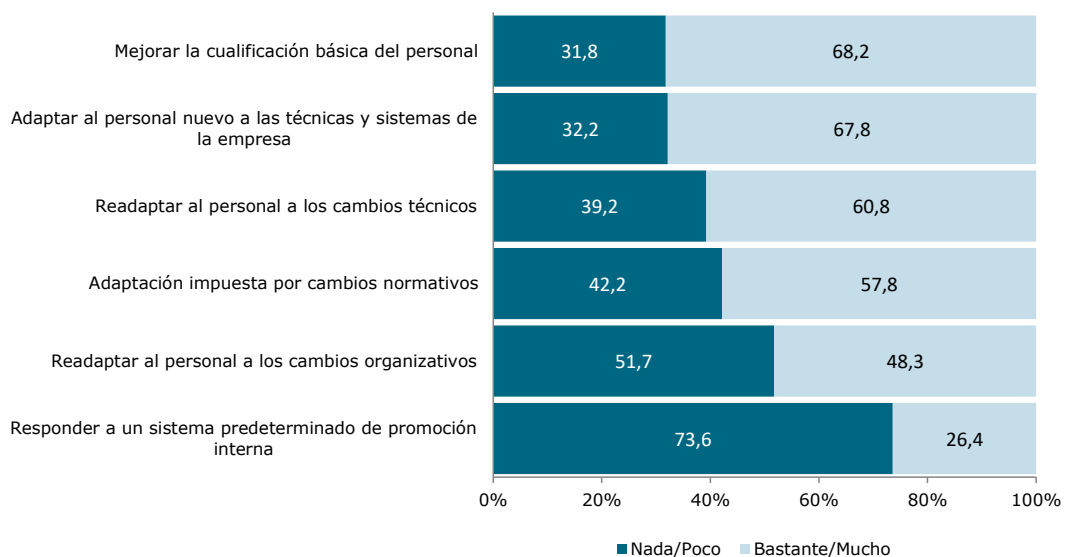


d) Grado de relevancia de los objetivos de las acciones formativas

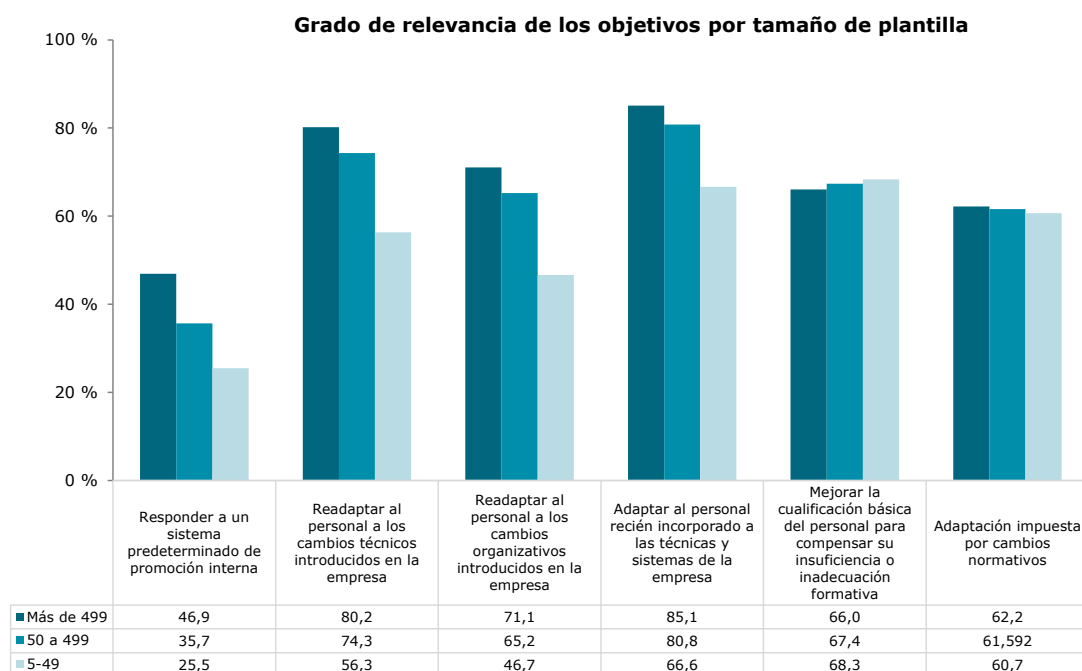
Las empresas valoran los objetivos de las acciones formativas, en base a la importancia que les conceden, las más destacadas son:

- *Mejorar la cualificación básica de las personas (68,2%).*
- *Adaptar al personal nuevo a las técnicas y sistemas de la empresa (67,8%).*
- *Readaptar al personal a los cambios técnicos (60,8%).*
- *La adaptación impuesta por los cambios normativos (57,8%).*

Grado de relevancia de los objetivos de las acciones formativas



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



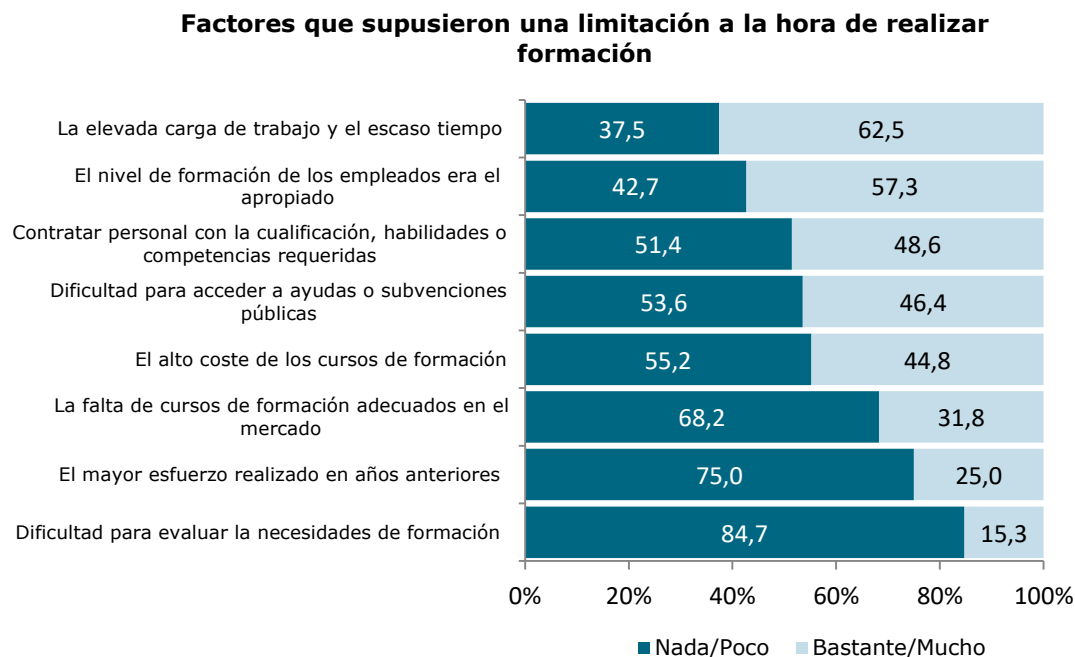
En función del sector las empresas dan más o menos importancia a determinados objetivos de las acciones formativas:

- ✓ Las empresas de la industria consideran como más relevante “adaptar al personal recién incorporado a las técnicas y sistemas de la empresa”,
- ✓ en la construcción “mejorar la cualificación básica del personal para compensar su insuficiencia o inadecuación formativa” y “adaptarse a los cambios normativos”,
- ✓ en los servicios: “adaptar al personal recién incorporado a las técnicas y sistemas de la empresa” y “mejorar la cualificación básica del personal para compensar su insuficiencia o inadecuación formativa”.

e) Factores que limitaron la formación a sus trabajadores.

Los factores más importantes señalados por las empresas como limitadores de la formación se mantienen a lo largo de las diversas encuestas y son:

- La *elevada carga de trabajo, y el escaso tiempo disponible de los trabajadores* (62,5%).
- El *nivel de formación de los empleados es el adecuado* (57,3%).
- La *empresa prefirió contratar a personal con la cualificación, habilidades y competencias necesarias* (48,6%).



Algunos de los factores que limitan la formación hacen referencia a dificultades concretas que tiene la empresa para dar formación a sus trabajadores, en concreto los *factores relacionados con el coste, la falta de cursos adecuados y las dificultades de acceso a ayudas o subvenciones*:

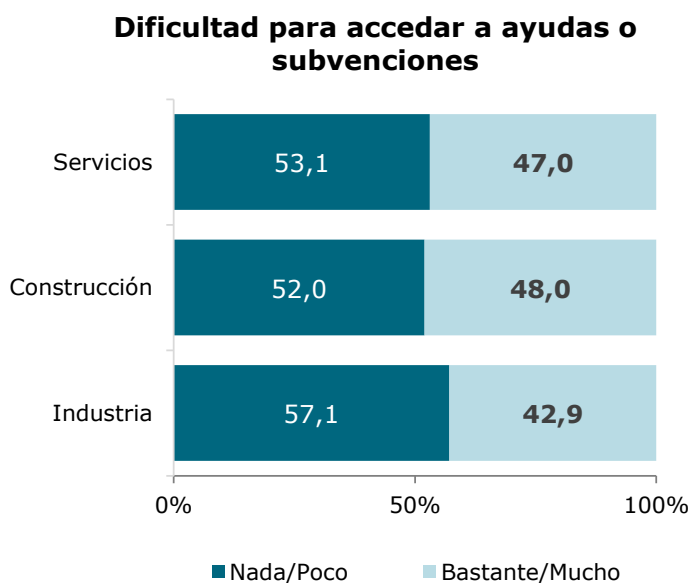
- Las empresas de 5 a 49 trabajadores señalan que les ha limitado la formación el *alto coste de la formación* en un 45%, respecto al año anterior se produce un incremento en un punto porcentual más; las empresas de más 499 trabajadores les limitó en un 39%.
- La *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones* es un elemento que sigue teniendo mucho peso, más en aquellas de menor tamaño. En las empresas de 5 a 49 trabajadores es señalado en la EAL-2017 por un 44% y en la actual por un 48%; de 50 a 499 por un 32,6% y en las de más de 499 por un 24%, dos puntos porcentuales más que en la EAL-2017.

- La *falta de cursos de formación adecuados en el mercado* es señalado por las empresas de 5 a 49 en un 32,3%, frente al 15% de las de más de 499 trabajadores.

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

	INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS	
	Nada/Poco	Bastante /Mucho	Nada/Poco	Bastante /Mucho	Nada/Poco	Bastante /Mucho
Nivel de formación de los empleados era el apropiado	42,4	57,6	38,3	61,7	43,6	56,4
Se contrató al personal con la cualificación requerida	57,6	42,4	44,4	55,6	51,3	48,7
Dificultad para evaluar necesidades de formación	83,9	16,1	85,2	14,8	84,8	15,2
La falta de cursos de formación adecuados en el mercado	63,8	36,2	70,8	29,2	68,8	31,2
El alto coste de los cursos de formación	56,9	43,1	51,4	48,7	55,5	44,5
El esfuerzo formativo se realizó en años anteriores	77,1	22,9	70,8	29,2	75,3	24,7
La elevada carga de trabajo y el escaso tiempo	36,2	63,8	35,6	64,4	38,1	61,9
Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas	57,1	42,9	52,0	48,0	53,1	47,0

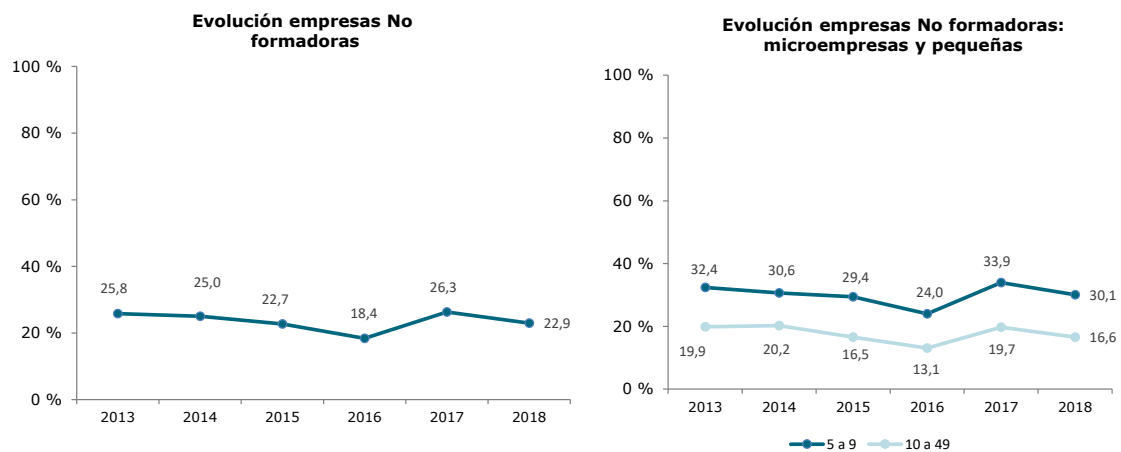
La dificultad para acceder a las ayudas y subvenciones es una limitación que sigue teniendo un peso considerable en las empresas. De 2015 a 2018 el incremento ha sido de seis puntos porcentuales, pasando del 40% al 46,4% en 2018.



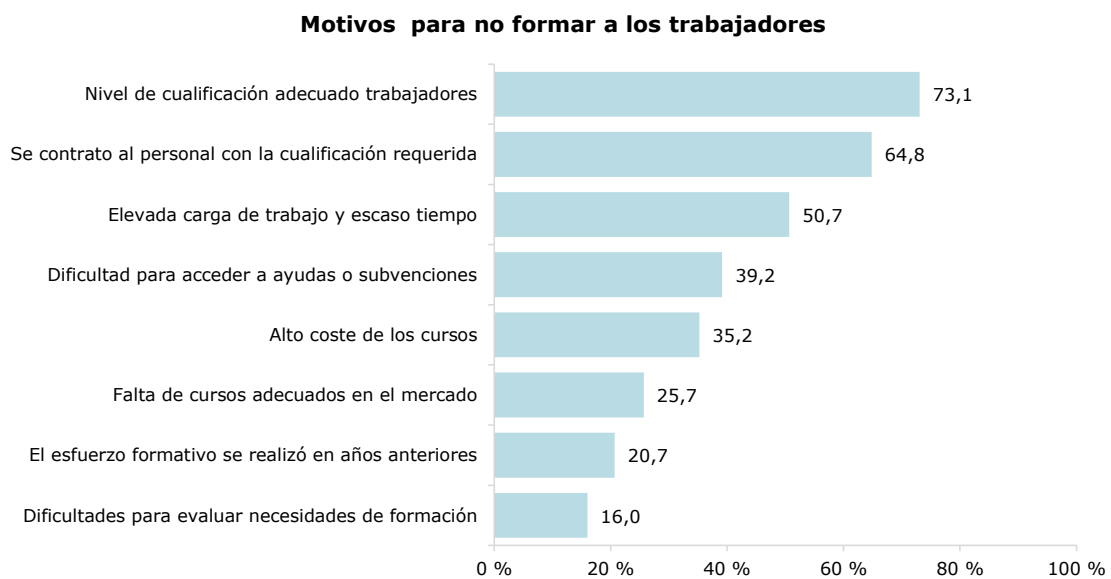
f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación

En el 2018 un 22,9% de las empresas no realizaron ningún tipo de formación. Descenso importante respecto a 2017, en tres puntos porcentuales, son las empresas de 5 a 49 trabajadores donde se refleja este descenso.

El 70% de las empresas no formadoras son microempresas, el 29% pequeñas empresas, y el uno por ciento restante de más de 50 trabajadores.

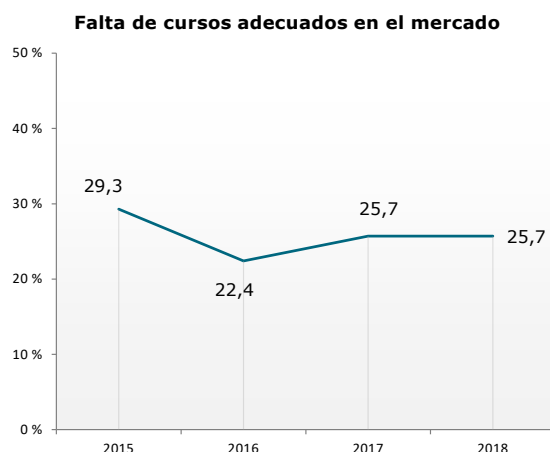


Los motivos con mayor peso por los que las empresas no han realizado formación son el *nivel adecuado de la formación*, *se contrató al personal con la cualificación requerida* y la *elevada carga de trabajo*.

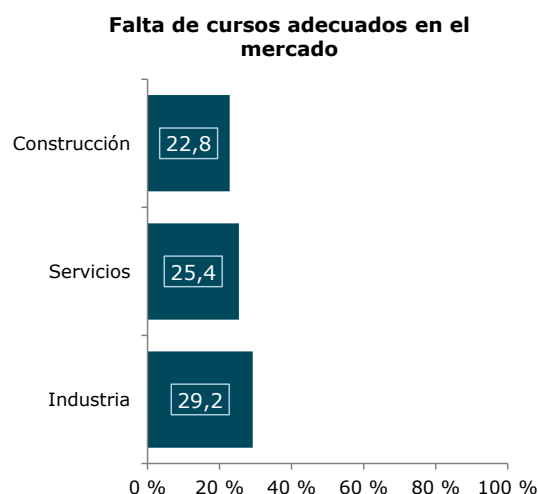
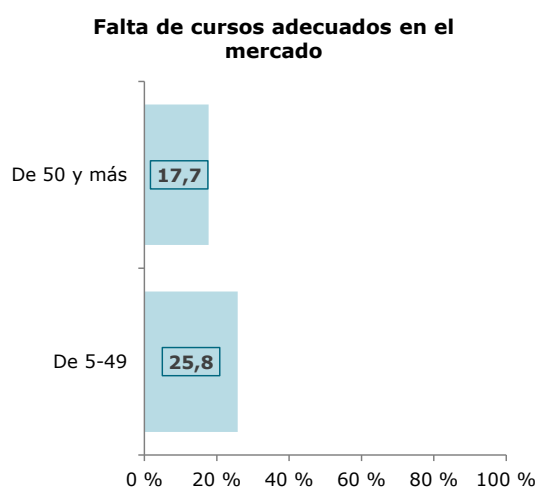


De todos los motivos por los que las empresas no hacen formación nos vamos a detener en aquellos aspectos concretos que hacen referencia a la dificultad que tienen las empresas para acceder a la formación:

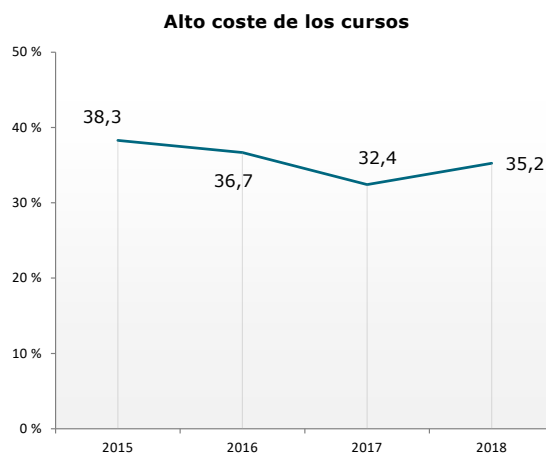
- ✓ *Falta de cursos adecuados en el mercado*: es señalado por un 25,7% de las empresas, sin variaciones respecto a 2017



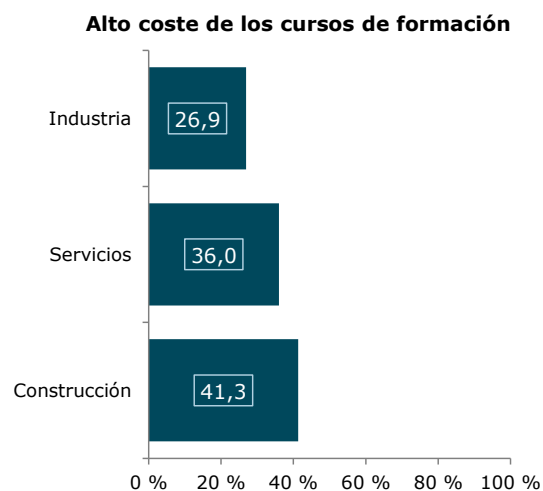
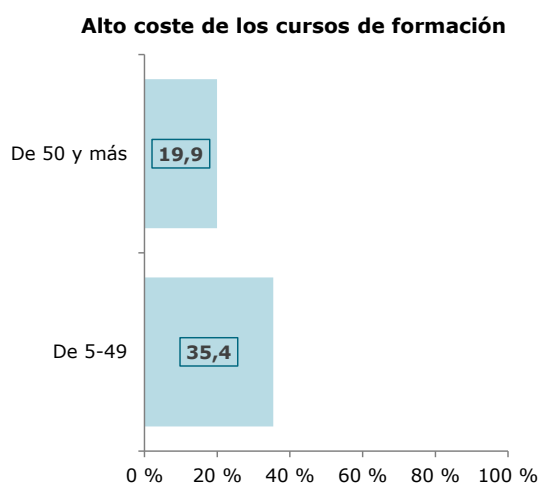
Esta *falta de cursos adecuados en el mercado* tiene mayor incidencia en las empresas de 5 a 49 trabajadores y en las empresas del sector industrial.



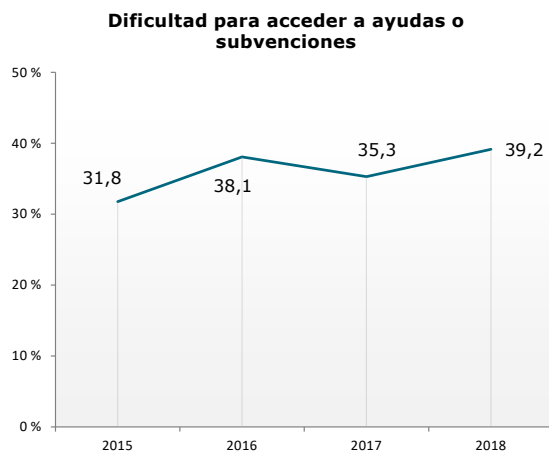
- ✓ *Alto coste de los cursos*: es señalado por un 35,2% de las empresas, motivo que se incrementa respecto a 2017, era señalado por un 32,4% de las empresas.



El alto coste de los cursos de formación tiene mayor incidencia en las empresas de 5 a 49 trabajadores (35,4%) que en las de 50 y más trabajadores (20%). La construcción es el sector donde más peso tiene este motivo a la hora de no realizar formación (41,3%).

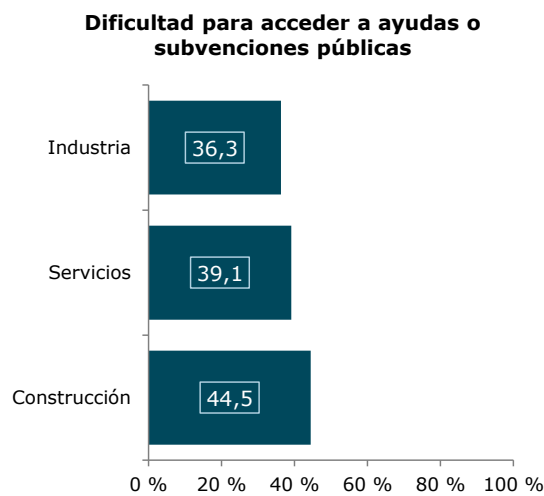
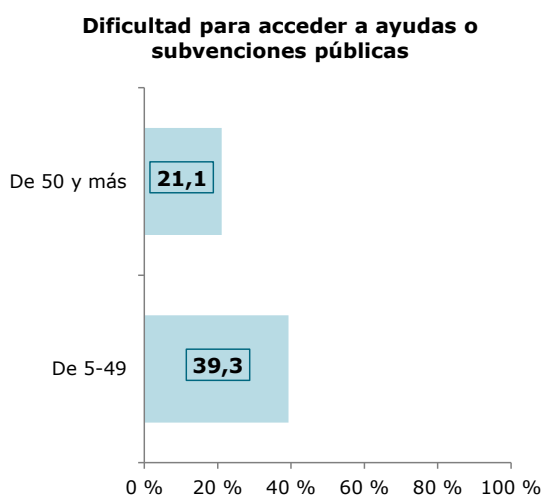


- ✓ *Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones*: se incrementa la percepción que tienen las empresas respecto a este punto, cuatro puntos porcentuales más que en el 2017, situándose en un 39,2%.



La *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones* públicas es mayor en las empresas pequeñas. Las de 5 a 49 trabajadores señalan este motivo en casi un 40%, la mitad que para las de 50 y más, que es señalado por un 21%.

Los sectores que más perciben esta dificultad son la construcción (44,5%) y los servicios (39,1%).



4. Comparativa entre la Encuesta Anual Laboral (EAL-2018) y las Acciones formativas bonificadas por las empresas en 2018.

En este apartado vamos a comparar los datos de la EAL-2018 con los de las Acciones formativas bonificadas por las empresas 2018.

Dicha comparación supone seleccionar en los dos conjuntos de datos los sectores coincidentes³ y los intervalos de plantilla de 5 y más trabajadores, de tal manera que ambos universos puedan ser comparables.

La Encuesta Anual Laboral (EAL) utiliza como base de referencia las empresas obtenidas del fichero de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, tomando como referencia el último día de cada uno de los doce meses del año; por el contrario, en la iniciativa de demanda utilizamos como base de referencia las empresas obtenidas del mismo fichero pero entendiendo a la empresa como aquella que durante el año ha cotizado por un trabajador al menos un día del año.

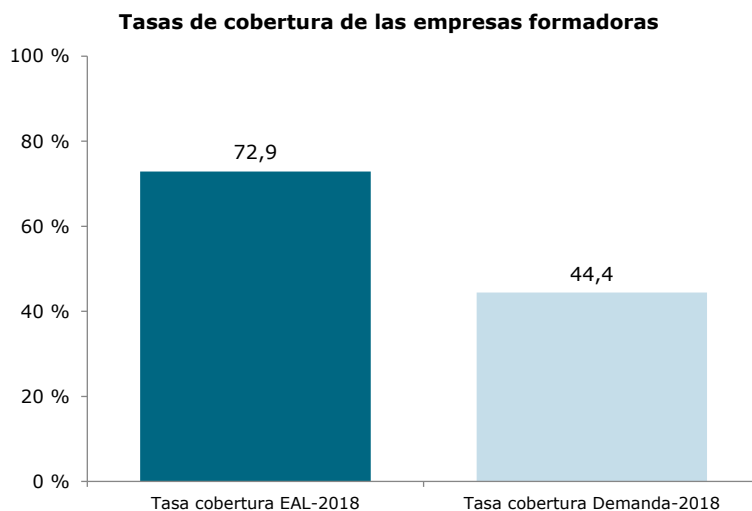
En este capítulo utilizaremos como base de referencia, las empresas tal y como se calculan en el sistema de bonificación. Este aspecto hace que existan leves diferencias entre los datos publicados en este capítulo y los del resto del informe, por lo que este apartado debe entenderse teniendo en cuenta esta observación.

Desde esta perspectiva la tasa de cobertura⁴ es el indicador que nos permite realizar la comparación entre la iniciativa de demanda y la EAL.

³ Sectores coincidentes (CNAE-2009): se incluyen todas las actividades a excepción de las siguientes secciones de actividad: Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca, Administración Pública y Defensa, Seguridad Social Obligatoria, Educación, Actividades sanitarias y de Servicios Sociales, Actividades de los Hogares y Actividades de Organizaciones y Organismos extraterritoriales.

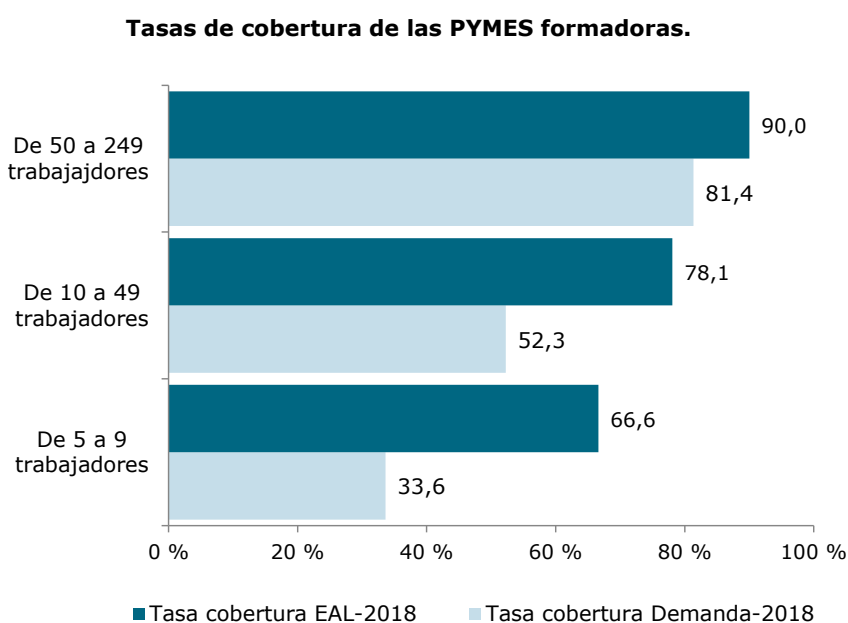
⁴ Tasa de cobertura de las empresas: porcentaje de empresas que realizan cursos de formación para sus trabajadores respecto al total de empresas cotizantes por FP inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Según muestran los datos de la EAL-2018, las empresas realizan un 28,6% más de formación respecto a la formación bonificada. La tasa de cobertura de las empresas formadoras en la EAL-2018 es de 72,9% frente al 44,4% de las empresas en la iniciativa de demanda en el 2018.

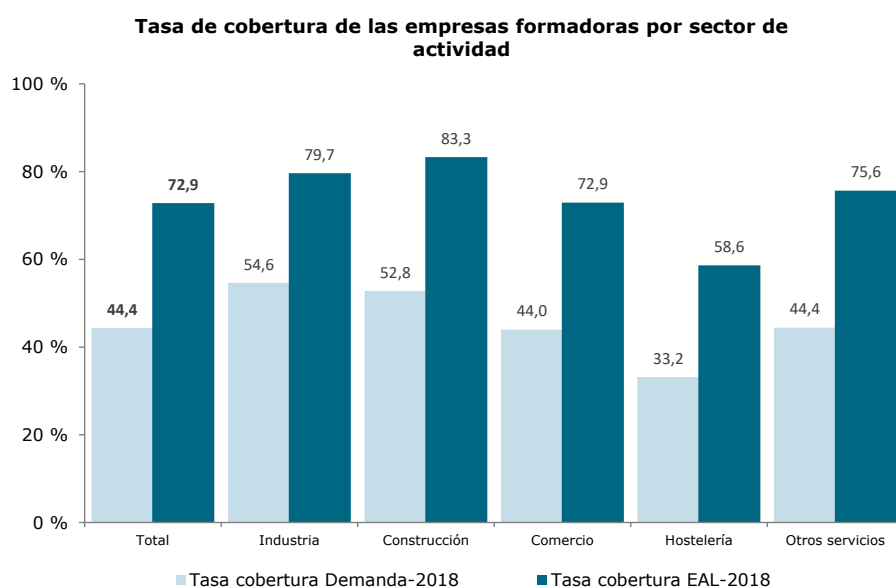


Las diferencias entre ambos universos se hacen más latentes a medida que disminuye el tamaño de la empresa.

La tasa de cobertura (EAL-2018) en las empresas de 50 a 249 trabajadores se sitúa en un 90% frente a la de la iniciativa de formación de demanda que es de un 81,4%; las empresas de 10 a 49 trabajadores el 78,1% frente a 52,3%; en las microempresas de 5 a 9 trabajadores la distancia es aún mayor, 33 puntos porcentuales.



Desde el punto de vista sectorial es en la industria y en la hostelería donde menos diferencias hay entre tasas y donde más en *otros servicios*.



La tasa de cobertura de la EAL-2018 es del 72,9%, casi tres puntos porcentuales más que el año anterior. En la iniciativa de demanda se observa un leve repunte respecto al año anterior, situándose la tasa de cobertura de 2018 en 44,4%.

