

EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS EJERCICIOS 2015 Y 2016



La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la Evaluación de la iniciativa de Formación programada por las empresas, correspondiente a los ejercicios 2015 y 2016, realizada por GROUPLANCE AM SERVICIOS S.L. en el año 2017 para la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

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

ÍNDICE

Presentación.....	5	3. Contribución de la formación a la competitividad de las empresas.....	47
1. Objetivos, metodología de evaluación y limitaciones encontradas.....	7	3.1. La planificación en la Formación programada por las empresas.....	47
1.1. Objetivos.....	7	3.2. Adecuación de la Formación programada por las empresas a su actividad y prioridades.....	50
1.2. Metodología.....	9	4. El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo.....	53
1.3. Limitaciones encontradas.....	9	4.1. La importancia de la negociación colectiva. La formación en los convenios colectivos y el papel de la Representación Legal de los trabajadores en la Formación programada por las empresas.....	53
2. La garantía del derecho a la formación de los trabajadores y, en particular, de los más vulnerables.....	11	4.2 La Formación programada por las empresas y la Representación Legal de los trabajadores: acuerdos, discrepancias y mediaciones.....	55
2.1. La universalización y la extensión de la formación.....	11	5. Eficiencia y transparencia en la gestión de recursos públicos.....	58
2.1.1. <i>Empresas registradas y formadoras</i>	11	5.1. Empresas con crédito dispuesto, bonificado y conciliado. Caracterización e importancia sobre el total de Empresas Formadoras.	58
2.1.2. <i>Fidelización, abandono y renovación de las empresas formadoras</i>	14	5.2. Eficiencia del grado de bonificación de las empresas respecto de la totalidad de crédito asignado.....	60
2.1.3. <i>La organización de la formación</i>	18	5.3. El comportamiento de los costes: el coste medio.....	62
2.1.4. <i>Las entidades externas/ organizadoras</i>	21	5.4. Distribución de los costes por tipología de acceso.....	63
2.1.5. <i>Los participantes en la Formación programada por las empresas</i>	24	5.5. Distribución de los costes de la Formación programada por las empresas, según su tipología.....	64
2.1.6. <i>La cobertura de la Formación programada por las empresas</i>	29	5.6. Factores que dificultan la bonificación de la formación realizada.....	66
2.1.7. <i>El acceso a la Formación programada por las empresas por parte de los colectivos vulnerables</i>	32	5.7. Tipologías de Empresas en función de la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.....	68
2.1.8. <i>Elementos que favorecen y dificultan la extensión y universalización del derecho a la Formación programada por las empresas en los ejercicios evaluados</i>	35		
2.2. La contribución efectiva de la formación a la potenciación del capital humano y su empleabilidad.....	38		
2.2.1. <i>La formación impartida: acciones formativas</i>	38		
2.2.2. <i>Los Permisos individuales de Formación</i>	42		
2.2.3. <i>El beneficio de la Formación programada por las empresas para la potenciación del capital humano y su empleabilidad</i>	44		

6. La incidencia de los cambios organizativos y normativos de la Formación programada por las empresas	71
6.1. Incidencia de la nueva regulación en el acceso a la Formación, con especial referencia a las pymes.....	71
6.1.1. <i>Los cambios relacionados con la organización de la formación</i>	72
6.1.2. <i>Los cambios relacionados con las entidades externas</i>	72
6.1.3. <i>Los cambios relacionados con las modalidades de impartición y horario</i>	74
6.1.4. <i>Los cambios relacionados con el crédito</i>	75
6.2. Los procesos de gestión y su contribución a la eficacia de la iniciativa.....	76
7. Evaluación de la calidad	80
8. Conclusiones	85
8.1. Universalización y extensión de la formación.....	85
8.2. Contribución a la empleabilidad del capital humano.....	89
8.3. Permisos individuales de formación.....	90
8.4. Contribución a la competitividad de las empresas.....	91
8.5. Fortalecimiento de la negociación colectiva.....	93
8.6. Eficiencia y transparencia en la gestión.....	94
8.7. Gestión y procesos.....	96
8.8. Calidad.....	99
Bibliografía	100
Índice de gráficos	102
Índice de tablas	104
Anexo 1. Ficha técnica de instrumentos utilizados	105

Presentación

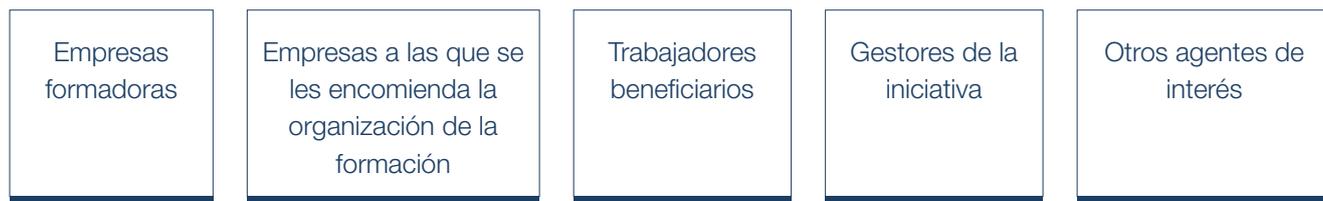
La Formación Profesional para el Empleo juega un papel esencial en los cambios que precisa nuestro actual modelo del sistema productivo, para conseguir un crecimiento sostenido y estable y generar empleo de calidad. Para ello, este sistema se articula a través de distintas iniciativas que, con fines concretos y dirigidas a diferentes colectivos, pretenden contribuir al objetivo general de crecimiento sostenido y empleabilidad. De entre todas estas iniciativas, el objeto de esta evaluación se centra en la formación realizada al amparo de la Formación programada por las empresas y los Permisos Individuales de Formación (PIF) durante los ejercicios 2015 y 2016.

La Formación programada por las empresas es la que realizan las empresas para la actualización y adquisición de competencias de los trabajadores, resultando una de las iniciativas con mayor capacidad de adaptar la formación a la innovación y a los cambios constantes que impone el desarrollo en el sistema productivo; dado que la empresa puede decidir qué formación necesita, cómo y cuándo la realiza. Para ello, las empresas disponen de

un crédito que se hace efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

En los Permisos Individuales de Formación (PIF) la empresa puede dedicar ese crédito a compensar hasta un máximo de 150 horas anuales de formación en las que el trabajador se ausenta para cursar estudios con acreditación oficial, incluidos los títulos y los certificados de profesionalidad. Esta formación ayuda a las empresas desarrollando las cualificaciones de sus trabajadores.

La importancia de la Formación programada por las empresas en el desarrollo económico, en la capacitación de la población trabajadora y, en consecuencia, en el fomento de la empleabilidad y en el crecimiento sostenido, hacen necesaria una evaluación constante de sus resultados. Y en esta tarea es preciso tener en cuenta a todos los agentes involucrados: empresas formadoras, trabajadores beneficiarios, empresas a las que se les encomienda la organización de la formación, gestores de la iniciativa y otros agentes.



Asimismo, es necesario mencionar que los ejercicios que se evalúan se encuentran en un momento de cambio importante en la organización de la formación de las empresas que se inició, a partir del Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Los ejercicios que se evalúan tienen dos referentes legislativos distintos (la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y el RD 395/2007, de 23 de marzo), de modo que las modificaciones que la Ley 30/2015 introduce en la ini-

ciativa afectan de forma especial a parte del ejercicio 2016 y deben ser tenidas en cuenta en esta evaluación, estudiando en qué medida afectan a los resultados de la misma.

El 2015 fue un año de transición. A partir del día siguiente a su publicación, la Ley 30/2015 comenzó a aplicarse sustituyendo al RD 395/2007 (con excepción de lo dispuesto en cuanto a la modalidad de impartición y a la reserva de crédito), siendo a partir del 1 de enero de 2016 cuando la citada Ley 30 se comenzó a aplicar en todo su articulado.

PRINCIPALES CAMBIOS EN EL MODELO

Los cambios introducidos en esta Ley con respecto al modelo anterior hacen referencia a:

- Una nueva regulación de la actividad de organización de la formación, incorporando a nuevas entidades que pueden organizarla.
- Reordena el espacio de la tarea organizativa, especialmente en lo que se refiere a la participación de la pymes, los grupos de empresas y las entidades de formación inscritas o registradas que pueden impartirla, definiéndose con mayor claridad sus funciones.
- Las nuevas normas introducen modificaciones en la estructura de costes respetando los módulos económicos establecidos, a la vez que se simplifican las modalidades de impartición y se reduce la duración mínima de las acciones formativas.
- Inclusión de las entidades de formación como posibles infractores, ampliación de las infracciones, responsabilidad solidaria y sanción de exclusión de ayudas por cinco años.

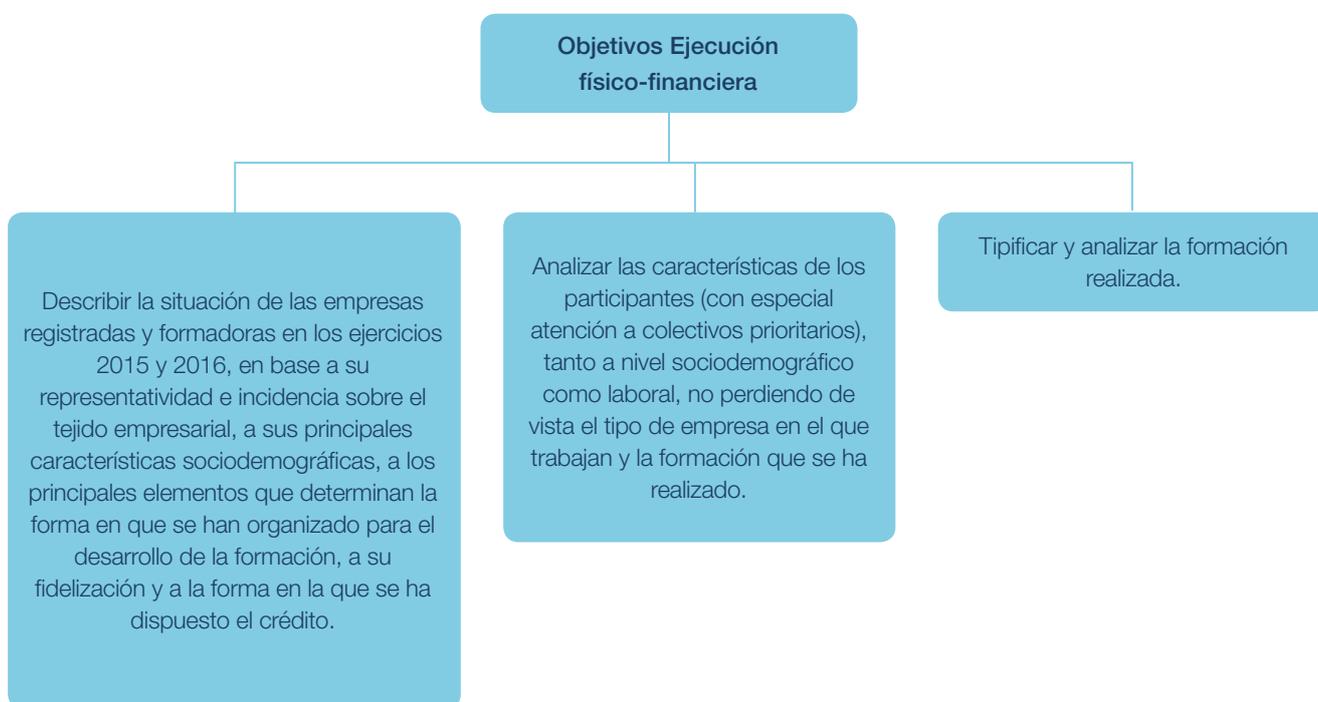
1. Objetivos, metodología de evaluación y limitaciones encontradas

1.1. Objetivos

El objetivo general de este trabajo es evaluar la iniciativa de Formación programada por las empresas para sus trabajadores en los ejercicios 2015 y 2016 (a partir del análisis de la ejecución físico-financiera de la iniciativa, y de la evaluación estructural y coyuntural de la eficacia, eficiencia y calidad de la formación ejecutada en dichos ejercicios), en aras de una mejora permanente del sistema. Este objetivo general se ha abordado a partir de tres grandes bloques que diseñan los objetivos específicos que han guiado esta evaluación:

- **Bloque A: Análisis de la ejecución físico-financiera de la iniciativa.** Este primer bloque tiene como objetivo específico realizar un análisis descriptivo del alcance, la situación y evolución de las empresas, los participantes y la formación realizada al amparo de la Formación programada por las empresas en cada uno de los dos ejercicios estudiados.

Gráfico 1. Objetivos a conseguir con el análisis de la ejecución físico-financiera de la iniciativa



- **Bloque B: Evaluación de la Formación programada por las empresas, desde una perspectiva estructural y coyuntural.**

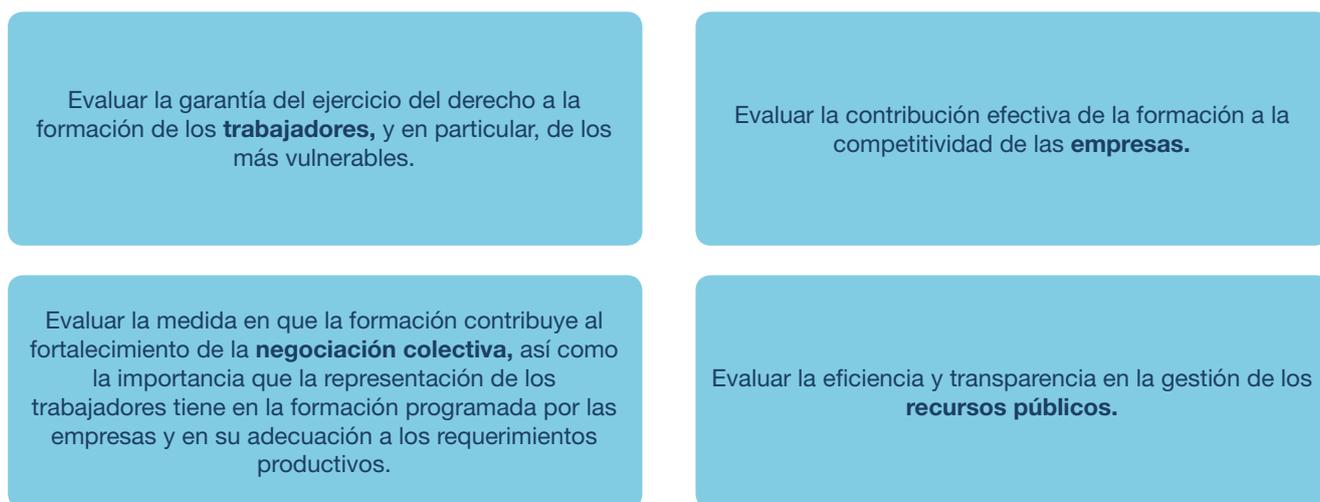
Desde el punto de vista estructural, los objetivos relacionados con la evaluación de la eficacia, la eficiencia y la calidad de la iniciativa tienen como fina-

lidad evaluar en qué medida la iniciativa de acciones de formación en las empresas contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la reforma del sistema de formación para el empleo establecidos en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo (Renovación del Acuerdo Tripartito de

Formación conforme a los principios acordados en la Mesa de Diálogo Social. Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, 2014)¹.

Para el desarrollo de este objetivo general se establecen cuatro grandes objetivos específicos, que se corresponden con los cuatro objetivos estratégicos.

Gráfico 2. Objetivos estructurales o estratégicos

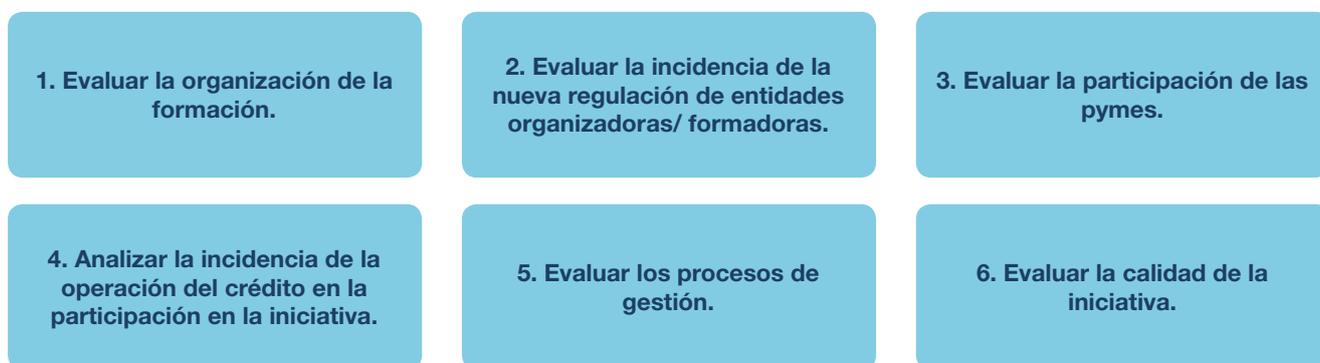


Desde la perspectiva coyuntural, los objetivos relacionados con la evaluación de la eficacia, la eficiencia y la calidad de la iniciativa se dirigen a evaluar en qué medida los cambios introducidos en estos ejercicios (2015-2016) en el diseño, los procesos e instrumentos de gestión de la iniciativa, como consecuencia de los

cambios normativos, determinan los resultados obtenidos de la evaluación.

- **Bloque C: Conclusiones sobre los ejercicios evaluados.**

Gráfico 3. Análisis de elementos específicos de los ejercicios 2015-2016, con especial atención a la coyuntura en la que se desarrollan

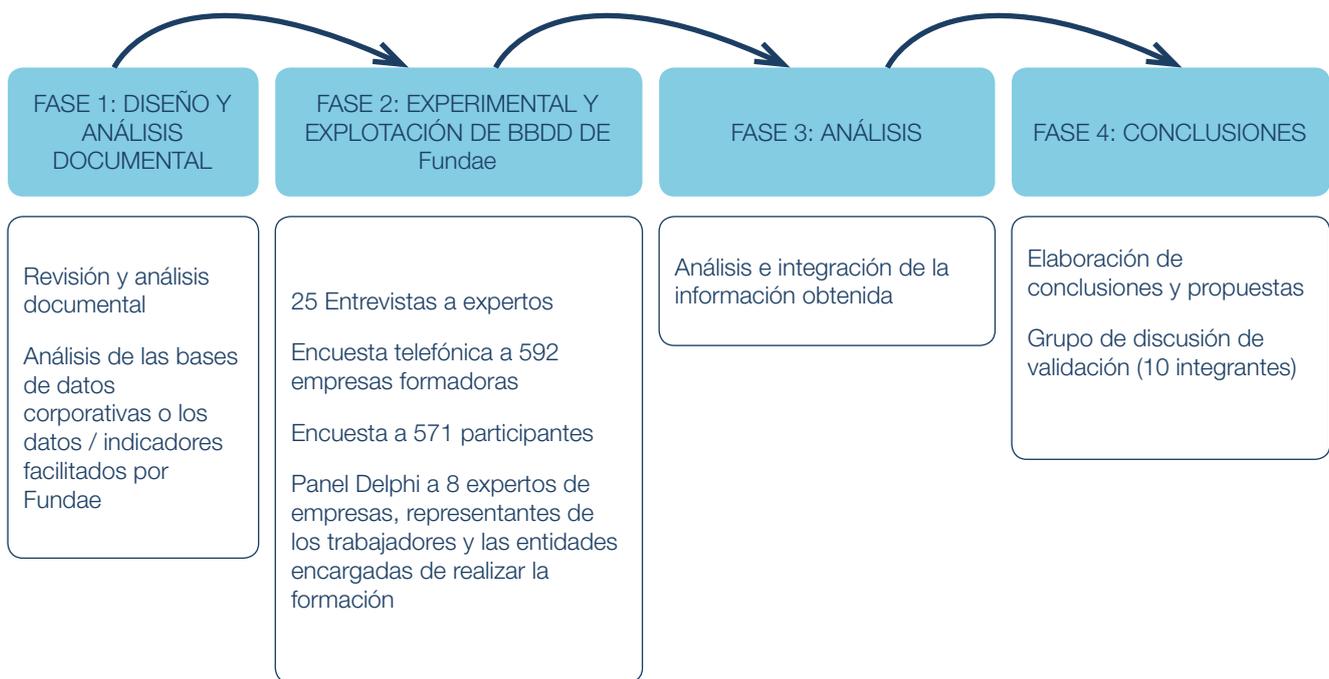


¹ "El Gobierno y los Interlocutores Sociales tienen la voluntad de transformar el sistema de formación profesional para el empleo, sobre la base del diálogo social, para garantizar tres objetivos estratégicos que deben prevalecer: 1. Garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables. 2. Contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas. 3. Eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos. 4. El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo." (Renovación del Acuerdo Tripartito de Formación conforme a los principios acordados en la Mesa de Diálogo Social. Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, 2014).

1.2. Metodología

Para dar cumplimiento a estos objetivos, la evaluación de la iniciativa se ha llevado a cabo en cuatro fases consecutivas, que quedan reflejadas en el siguiente gráfico.²

Gráfico 4. Metodología-Fases



1.3. Limitaciones encontradas

A lo largo del proceso de evaluación se han encontrado algunas limitaciones que se describen en los siguientes párrafos, marcando las propuestas de mejora que se consideran para posibles futuras evaluaciones:

Limitaciones temporales. La Formación programada por las empresas es una iniciativa que se encuentra en constante cambio, lo que permite dar respuesta a las necesidades concretas de las empresas y sus trabajadores en los momentos en que la actividad productiva permite la formación o en los momentos en los que dichas necesidades se detectan. Sin embargo, de cara a la evaluación, esta flexibilidad y cambio temporal supone

una dificultad, puesto que el análisis de la situación de determinadas variables en un momento dado no es más que una “fotografía” de lo que en ese momento ocurre, no pudiendo obtener conclusiones a partir de resultados definitivos en todos los elementos evaluados en este Informe.

Limitaciones relacionadas con el contacto y el grado de respuesta en la recogida de información primaria. Otras de las principales limitaciones se ha encontrado en el trabajo de campo cuantitativo, concretamente, en la encuesta realizada a empresas formadoras. La dificultad de muchas de ellas para contestar

² Las fichas de cada una de las técnicas utilizadas se incluyen en el Anexo correspondiente.

(fundamentalmente por cargas de trabajo en las empresas de menor tamaño) ha obligado a apoyar el trabajo previsto (CATI) con otras metodologías (posibilidad de contestar al cuestionario a través de internet, tras varios recordatorios), además de reponer la base de datos inicial por parte de Fundae. A pesar de la obligación existente de colaborar en la evaluación, como proceso de mejora, este trabajo ha tenido una elevada dificultad, por lo que, de cara a próximas evaluaciones, sería aconsejable que desde Fundae se informase previamente a las empresas formadoras sobre la evaluación, con la finalidad de obtener una mayor respuesta. Las principales dificultades en la encuesta a trabajadores se han localizado en la falta de recuerdo para valorar formaciones realizadas en el 2015 y 2016.

Limitaciones relacionadas con la información recogida y disponible. En este apartado se hace referencia a la falta de una información suficiente sobre los trabajadores y las empresas que no participan en la iniciativa y, que sin duda, puede resultar de interés para la obtención de conclusiones. Es preciso señalar la conveniencia de tener en cuenta, en futuras evaluaciones, a las empresas (y sus trabajadores) que no participan en la iniciativa. La información que pueden aportar puede ser especialmente relevante para la extensión y la garantía del derecho a la formación, a partir de la identificación y comprensión de las principales causas por las que no participan.

2. La garantía del derecho a la formación de los trabajadores y, en particular, de los más vulnerables

Para evaluar en qué medida la Formación programada por las empresas en los ejercicios 2015 y 2016 es garante del derecho a la formación de todos los trabajadores y, en especial, de aquellos más vulnerables, es necesario atender a dos elementos fundamentales: la evaluación de la universalización y la extensión de la formación y la contribución efectiva de la formación a la potenciación del capital humano y su empleabilidad, tanto desde el punto de vista de la empresa como del trabajador participante.

2.1. La universalización y la extensión de la formación

La Formación programada por las empresas es una iniciativa orientada a la mejora de la competitividad de las empresas y la cualificación de los trabajadores, con un nivel de flexibilidad considerablemente superior al de otras iniciativas, lo que permite la adaptación de la formación que se imparte a las necesidades cambiantes y reales del sistema productivo. Analizar el grado de universalización y extensión de la Formación programada por las empresas significa estudiar si la iniciativa está cubriendo el potencial de empresas y trabajadores, identificar las principales dificultades de acceso a la iniciativa, analizar si se ofrece igualdad de acceso y derecho a la formación y, por último, identificar cuáles son los elementos que favorecen y dificultan el acceso de los trabajadores a la formación y la forma en la que estos elementos se comportan.

2.1.1. Empresas registradas y formadoras

Empresas registradas³

La evolución del número de empresas que acceden a la plataforma de Fundae para registrarse como empresas

formadoras mantiene una tendencia ascendente hasta el año 2014, momento a partir del cual dicha tendencia se invierte, presentando una marcada tendencia decreciente en los años 2015 y 2016, muy en especial en el segundo ejercicio:

- En 2014 el número de empresas registradas en el sistema de gestión de la iniciativa ascendía a 608.168, un 1,64% más que en 2013, año en el que el número de empresas registradas se situó en 598.381.
- En el año 2015 se contabiliza un total de 568.956 empresas registradas, lo que supone una pérdida de empresas registradas de -6,45%.
- En el año 2016, fueron 446.648 las empresas que se registraron en la aplicación de Fundae; un 21,50% menos que el año anterior.

La distribución de las empresas que se registran para iniciar la formación de sus trabajadores presenta unas características parecidas a la estructura empresarial en nuestro país:

- La mayor parte son pequeñas empresas (en el 2015 el 77,66% de las empresas registradas tenían menos de 10 trabajadores y en el 2016, el 73,51%), siendo estas empresas las que muestran peores resultados en su evolución, en los dos ejercicios analizados.
- Por comunidades autónomas, en los ejercicios evaluados, Andalucía aglutina el mayor número de empresas registradas, seguida de Cataluña, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana. En el año 2016, entre estas cuatro comunidades autónomas recogían casi el 60% del total de empresas registradas en nuestro país.
- Por sectores productivos, la distribución de las empresas que se registran para formar a sus trabajadores mantiene la misma pauta en los años 2014, 2015 y

³ 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.

2016, correspondiéndose con la estructura del tejido empresarial español. Por sectores productivos, Comercio y Servicios (que suponen alrededor del 57% del total de las empresas españolas)⁴ representan, en el año 2016, casi el 60% del total de empresas registradas en la aplicación de Fundae; proporción que es igualmente elevada en los años anteriores.

Empresas formadoras⁵

Desde el año 2004 se observa una evolución constante y muy importante de las empresas que proporcionan formación a sus trabajadores bajo la iniciativa de Formación programada por las empresas. Esta tendencia continúa ascendente hasta el año 2013, momento a partir del cual inicia un descenso gradual hasta el 2016. Durante 2015 un total de 439.188 empresas formaron a sus trabajadores y en el 2016 el total de empresas formadoras disminuyó a 367.770, lo que supone una reducción en el número de empresas formadoras del 16,26% con

respecto al ejercicio anterior (10 puntos más que el descenso de empresas formadoras del 2015 con respecto al 2014).

A pesar de que las empresas acceden al Sistema en menor medida en el ejercicio 2016 que en 2015, la tasa de acceso de estas empresas (entendida como la relación entre las empresas que se registran en el sistema y las que pasan a tener un grupo formativo válido notificado) es mayor en el segundo ejercicio; esto es, la proporción de empresas que se registran y pasan a ser empresas formadoras es más elevada en el 2016 que en 2015 (el 82,34% frente al 77,19% en el 2015). Por tanto, se registran menos pero, en términos relativos, acaban iniciando la formación en mayor medida. Proporcionalmente, se pierden menos empresas entre las fases de registro y de comunicación de inicio del grupo formativo, probablemente por un mayor compromiso con la finalización de la formación de las empresas desde el momento del registro.

Tabla 1. Cuadro resumen de empresas registradas y formadoras y tasa de acceso 2014-2016	2014	2015	2016
EMPRESAS REGISTRADAS	608.168	568.956	446.648
EMPRESAS FORMADORAS	471.590	439.188	367.770
TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL DE EMPRESAS FORMADORAS		-6,87%	-16,26%
TASA DE ACCESO DE EMPRESAS FORMADORAS (<i>Relación entre empresas formadoras registradas</i>)	77,54%	77,19%	82,34%

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

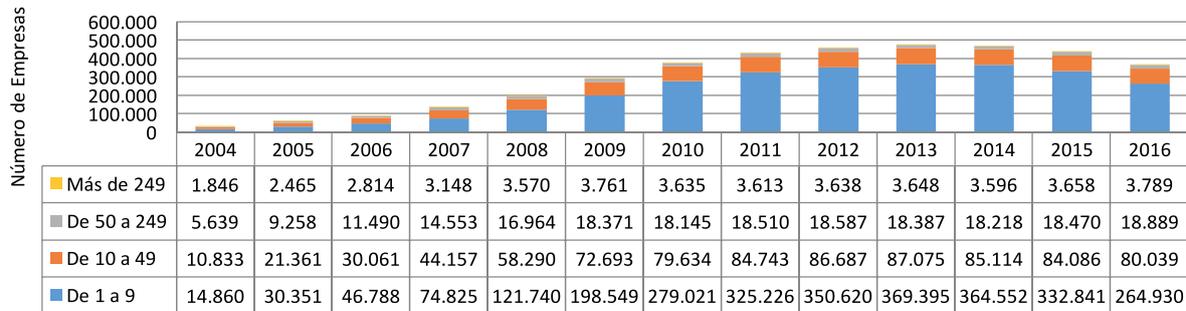
El tamaño de la empresa es uno de los factores que determina en mayor medida la extensión y universalización de la formación, afectando especialmente de forma negativa a las pequeñas empresas. Hasta el año 2015, las empresas más pequeñas (1-9 trabajadores) fueron adquiriendo progresivamente importancia sobre el total de la formación realizada (sin llegar nunca al peso que les correspondería por su representatividad en el tejido productivo). En el 2016, se observa un descenso de 71.418 empresas formadoras, que afecta de forma especial a las pequeñas empresas (67.911

empresas menos de entre 1 y 9 trabajadores y 4.047 empresas menos de entre 10 y 49 trabajadores). Por el contrario, los tramos en entidades con plantillas de entre 50 y 249 trabajadores, y 250 y más, asisten a ligeros incrementos. Como se verá con posterioridad, las grandes empresas acceden en mayor medida a la iniciativa, puesto que tienen mayores facilidades tanto para gestionarla como para que la formación no suponga problemas de tiempos y recursos que incidan en la actividad normal empresarial, lo que no es el caso de las pequeñas y medianas empresas.

⁴ Según datos DIRCE-INE 2015 y 2016.

⁵ Empresas que han iniciado el proceso formativo con al menos un grupo válido notificado. Fundae.

Gráfico 5. Evolución de la distribución de empresas formadoras, según tamaño de la empresa



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

Por comunidades autónomas, Andalucía, Cataluña, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana recogen más del 55% de las empresas formadoras en España en el año 2016. Tal y como se puede apreciar, en todas

las comunidades se observa una tendencia decreciente en el número de empresas formadoras durante los años 2015 y 2016.

Gráfico 6. Empresas formadoras por comunidades autónomas (años 2014-2016)



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

La distribución porcentual de las empresas formadoras por sectores productivos es muy similar en los ejercicios 2015 y 2016. El sector que aglutina el mayor número de empresas formadoras es Servicios (29,11% del total en

Tabla 2. Peso de las empresas formadoras por comunidades autónomas. 2015-2016	Peso 2015	Peso 2016
Ceuta	0,08%	0,09%
Melilla	0,12%	0,11%
La Rioja	0,66%	0,66%
Navarra	1,25%	1,29%
Cantabria	1,41%	1,35%
Extremadura	2,27%	2,18%
P. Asturias	2,51%	2,58%
Aragón	2,94%	2,80%
I. Baleares	3,08%	3,00%
Canarias	3,14%	3,15%
Murcia	3,61%	3,55%
Castilla-La Mancha	4,57%	4,59%
País Vasco	4,51%	4,75%
Castilla y León	5,77%	5,61%
Galicia	7,71%	7,33%
C. Valenciana	10,58%	10,62%
Madrid	12,56%	13,27%
Cataluña	14,19%	14,63%
Andalucía	18,96%	18,39%
Total	100%	100%

el 2015 y 29,66% en el 2016), seguido de los sectores Comercio y Hostelería (con el 28,39% y el 16,80% del total, respectivamente, en el 2015 y el 28,57% y el 15,49%, en el 2016).

Gráfico 7. Distribución porcentual de las empresas formadoras, 2015 y 2016



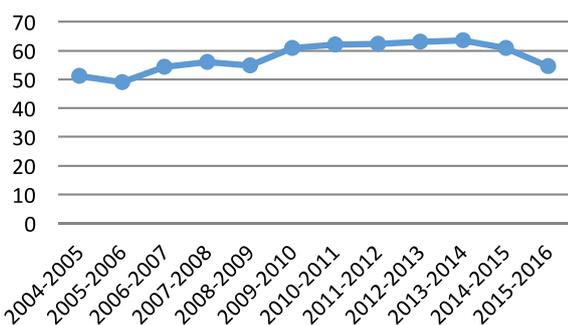
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae.

Nota: El sector Industria comprende toda la industria y el Suministro de energía y agua. El sector Comercio incluye Comercio al por mayor, al por menor y Transportes. El sector Servicios incluye Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias, Actividades profesionales, científicas y técnicas, Actividades administrativas y servicios auxiliares, Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria, Educación, Actividades sanitarias y de servicios sociales, Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, Otros servicios, Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio y Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

2.1.2. Fidelización, abandono y renovación de las empresas formadoras

Existe una opinión generalizada en lo que respecta a la fidelización de las empresas, basada en que de forma mayoritaria las empresas que entran en el sistema suelen mantenerse en el mismo. Las empresas fidelizadas mantienen una tendencia muy estable a lo largo del tiempo y con un crecimiento progresivo desde el periodo 2009-2010 hasta el 2013-2014 (ejercicio en el que el 63,6% de las empresas estaban fidelizadas).

Gráfico 8. Evolución de la tasa de fidelización de empresas



En los dos años a los que se refiere esta evaluación (2015 y 2016) se aprecia un leve descenso en la fidelización, de modo que en el 2015 la tasa es del 60,89% y en el 2016 del 54,61%, situándose en niveles similares a los del periodo 2008-2009.

	Empresas fidelizadas	Tasa de fidelización ⁶
2004-2005	16.949	51,1%
2005-2006	31.167	49,1%
2006-2007	49.530	54,3%
2007-2008	76.560	56%
2008-2009	110.269	54,9%
2009-2010	178.773	60,9%
2010-2011	236.568	62,2%
2011-2012	269.284	62,3%
2012-2013	290.160	63,1%
2013-2014	304.280	63,6%
2014-2015	287.134	60,89%
2015-2016	239.824	54,61%

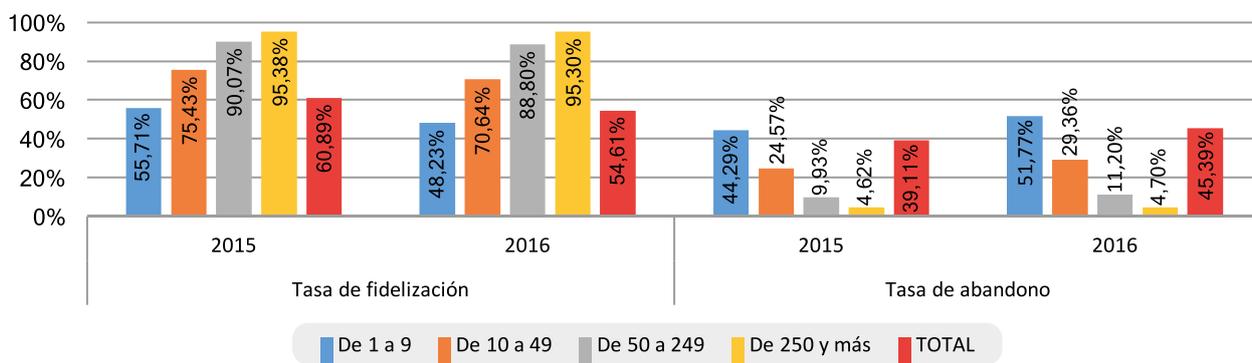
Fuente: La fidelización de las empresas en la iniciativa de Formación programada por las empresas 2004-2016. Fundae.

⁶ La tasa de fidelización se refiere a la proporción de empresas que habiendo formado parte del Sistema en el año anterior, forman a sus trabajadores en el siguiente, al amparo de la iniciativa de Formación programada por las empresas.

La tasa de fidelización aumenta conforme lo hace el **tamaño de la empresa** y, en los años evaluados, las empresas fidelizadas descienden en los estratos de plantilla de menor tamaño. Casi la totalidad de las grandes empresas vuelven a participar en la iniciativa: en el 2015, la tasa de fidelización de las empresas de 250 y

más trabajadores fue del 95,38% y en el 2016, del 95,30%. Por el contrario, las microempresas son las que peores valores presentan: en el 2015, la tasa de fidelización era de 55,71% descendiendo hasta el 48,23% en el siguiente año.

Gráfico 9. Evolución de la tasa de fidelización y abandono de las empresas formadoras en los ejercicios 2015 y 2016, según tamaño de la empresa



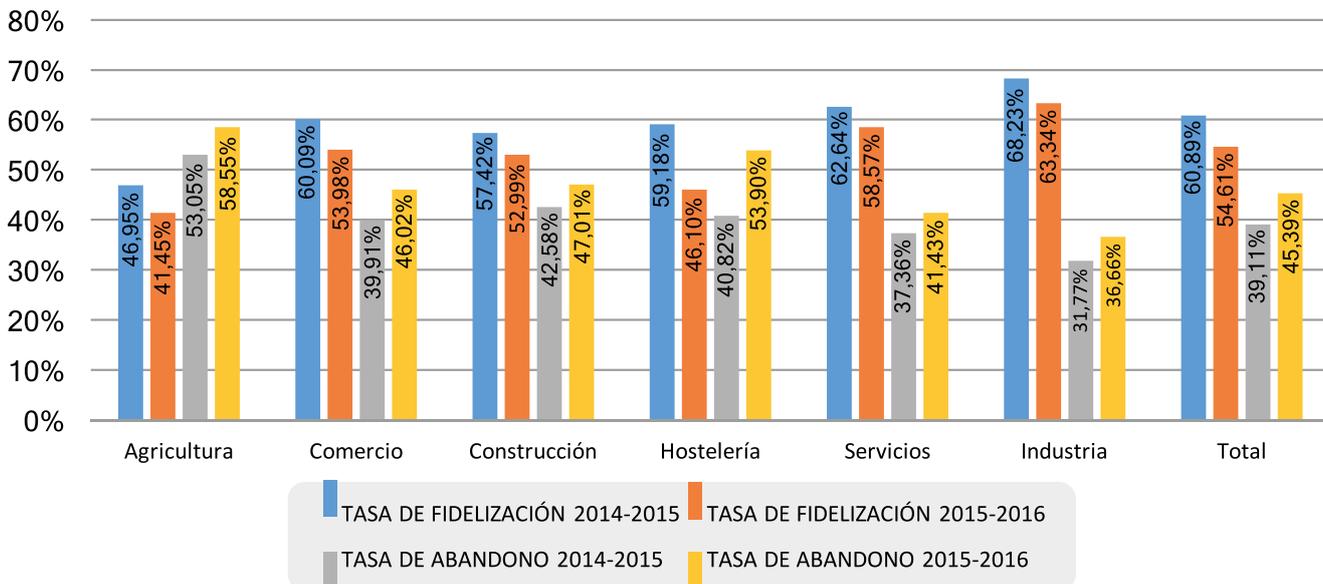
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae.

Nota: Se eliminan: "Otras situaciones" (110 casos en 2014 y 133 casos en 2015).

Por **sectores económicos**, son las empresas del sector Industrial las que alcanzan mayores niveles de fide-

lización, seguidas de las empresas de Servicios y del Comercio.

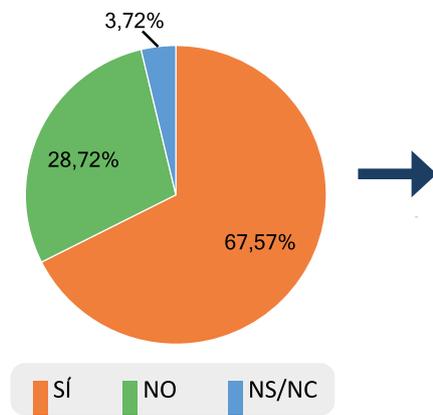
Gráfico 10. Evolución en la tasa de fidelización y abandono de las empresas formadoras en los ejercicios 2015 y 2016, por sector de actividad



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

Del total de empresas encuestadas, el 67,57% manifestaron organizar formación para sus trabajadores todos los años. La principal motivación para hacerlo es que la formación forma parte de la cultura empresarial y, por lo tanto, se organiza siempre (así lo indica el 65,75% de las empresas que realizan formación todos los años). El resto realiza la formación como respuesta a las solicitudes concretas de los trabajadores o de sus responsables. Además, las empresas han argumentado otras causas

Gráfico 11. Distribución de las empresas encuestadas que manifiestan realizar formación para sus trabajadores todos los años



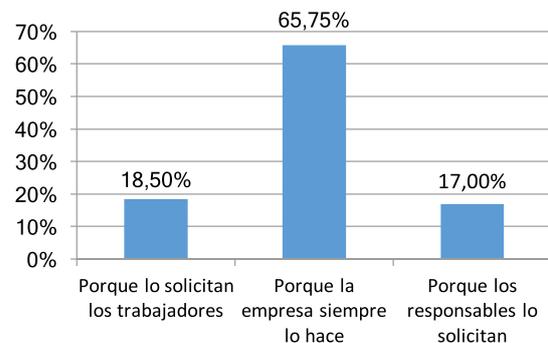
Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

Cuando la formación está integrada en la cultura empresarial existe una mayor garantía de fidelización y, por lo tanto, de la extensión de la Formación programada por las empresas. La variable que determina en mayor medida la existencia de esta cultura es el tamaño de la empresa, estableciéndose dos tipos de empresa determinados por la plantilla: las empresas de 1 a 9 trabajadores y el resto. En consecuencia, la tasa de abandono⁷ es mayor entre las empresas de menor tamaño. Según los expertos entrevistados, los abandonos suelen producirse mayoritariamente entre las pymes, siendo los motivos principales los siguientes:

- La existencia de algún problema con la bonificación del crédito.

de fidelización: la necesidad de seguir formando a los trabajadores para fomentar su cualificación y la competitividad de la compañía, la obligatoriedad de formar que impone la normativa en determinadas actividades productivas y la exigencia o compromiso que los sistemas de calidad de las empresas desarrollan en relación a la realización de formación para los trabajadores.

Gráfico 12. Principales motivos por los que siempre se organiza formación en la empresa (respuesta múltiple)



- La formación realizada en años anteriores ya ha cubierto necesidades formativas relativas al ajuste de la empresa a determinadas normativas obligatorias, por lo que la formación ya no se percibe como necesaria.
- La inexistencia de una necesidad formativa concreta.
- La inexistencia de una oferta formativa adecuada (hay pymes que manifiestan no volver a formar a sus trabajadores porque la oferta formativa a la que suelen acceder, normalmente de las entidades externas, no ofrece la variedad que necesitan).
- La dificultad para que el trabajador abandone su puesto de trabajo para formarse.

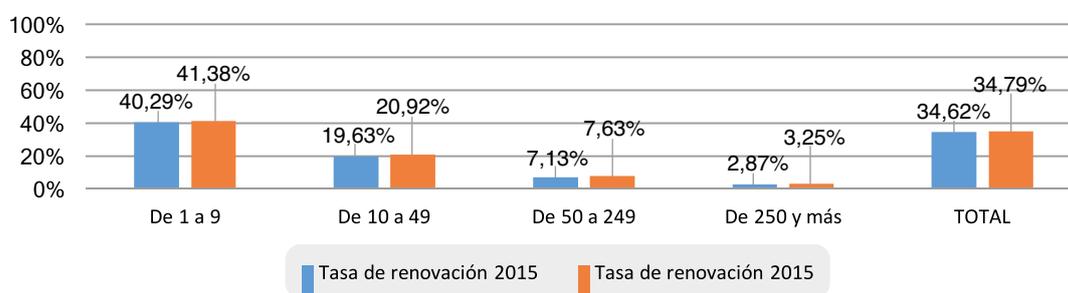
⁷La tasa de abandono se refiere a la proporción de empresas que habiendo formado parte del Sistema en el año anterior, no forman a sus trabajadores en el siguiente, al amparo de la iniciativa de Formación programada por las empresas.

Por último, la tasa de renovación⁸ permite el análisis de las empresas que se incorporan cada año por primera vez a la iniciativa. Esta tasa, para los ejercicios evaluados, es del 34,62% en el 2015 y del 34,79% en el 2016:

- En los ejercicios que se evalúan, todos los estratos empresariales, según su plantilla, presentan una evolución de la tasa de renovación ligeramente

positiva. Los valores de la tasa son muy dispares en función del número de empleados. De este modo, mientras que en las empresas de 1 a 9 trabajadores la tasa de renovación es del 40,29% en el 2015 y del 41,38% en el 2016, en las grandes empresas es del 2,87% en el 2015 y del 3,25% en el 2016, ya que su tasa de cobertura es muy amplia.

Gráfico 13. Tasa de renovación en los ejercicios 2015 y 2016, según tamaño de la empresa



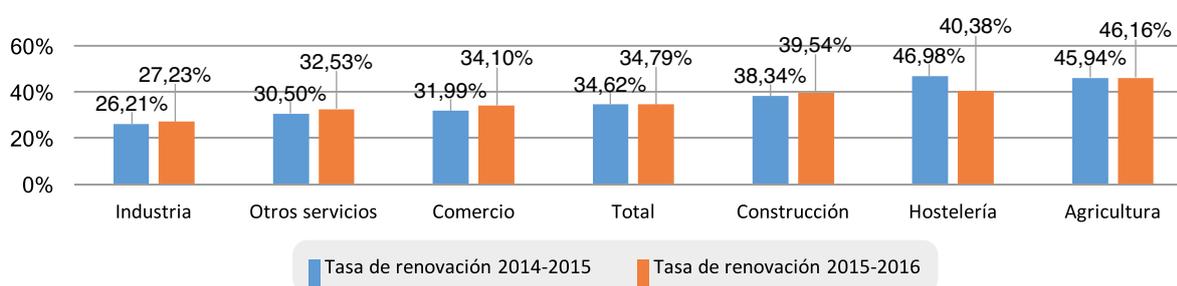
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae.

Nota: se eliminan: "Otras situaciones" (133 casos en 2015 y 123 en 2016).

La Agricultura, la Hostelería y la Construcción son los sectores productivos que muestran mayores tasas de renovación de empresas pudiendo ser un indicador de inestabilidad en la formación, teniendo en cuenta que las tasas de abandono son las más elevadas (al igual

que se incorporan al sistema muchas nuevas empresas, lo abandonan otras tantas). Por el contrario, el sector Industrial, que aporta los mejores resultados en estas dos mediciones, es el que presenta una tasa de renovación más baja.

Gráfico 14. Tasa de renovación en los ejercicios 2015 y 2016, por sector de actividad



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

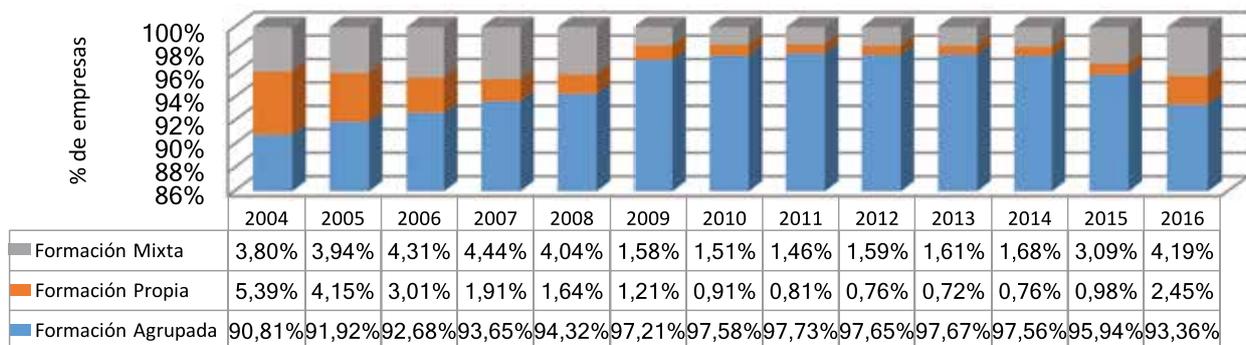
⁸ La tasa de renovación se refiere a la proporción de empresas que no habiendo formado parte del Sistema en el año anterior, forman a sus trabajadores en el siguiente, al amparo de la iniciativa de Formación programada por las empresas.

2.1.3. La organización de la formación

Las empresas pueden organizar la formación por sí mismas o encomendarla a una entidad externa. De este modo, la Formación programada por las empresas, en función de la forma en la cual se organiza, puede ser formación agrupada⁹, propia¹⁰ o mixta¹¹). Desde el año 2004 la evolución de la distribución de empresas formadoras sufre cambios en función de la forma en la que

éstas se organizan para formar a sus trabajadores. La formación agrupada (que siempre ha sido la forma de organización mayoritaria) va adquiriendo importancia de forma progresiva, llegando a suponer el 97,73% del total de las empresas formadoras en el 2011, momento a partir del cual inicia pequeños descensos.

Gráfico 15. Evolución de la distribución porcentual de las empresas formadoras, según la forma en que organizan la formación de sus trabajadores



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

En los ejercicios evaluados la práctica totalidad de las empresas registradas se plantearon realizar su formación de forma agrupada, si bien se aprecia un ligero incremento en el 2016 de la formación propia y mixta en detrimento de las agrupaciones:

- De las 439.188 empresas formadoras en el ejercicio 2015, el 95,94% (421.336 empresas) han organizado la formación dirigida a sus trabajadores bajo una agrupación. Tan sólo el 0,98% han organizado la formación directamente y el 3,09% han utilizado una fórmula mixta.
- En el 2016, se observa una distribución similar, con un ligero descenso de la formación agrupada en

beneficio de la organizada por la propia empresa y la mixta; posiblemente como consecuencia de la nueva regulación de la iniciativa que otorga una mayor responsabilidad a los agentes que participan en la Formación programada por las empresas. De las 367.770 empresas formadoras en este ejercicio, el 93,36% lo hacen bajo una agrupación, el 2,45% organizaron la formación directamente y el 4,19% lo hacen bajo una fórmula mixta.

La distribución porcentual de la organización de la formación muestra variaciones de interés en función del tamaño de la empresa. Conforme es mayor el tamaño de la empresa, la tendencia a formar a los trabajadores

⁹ 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. (Fundae).

¹⁰ Las empresas que organizan y realizan la formación exclusivamente para sus trabajadores. (Fundae).

¹¹ Las empresas que realizan para sus trabajadores formación propia y formación agrupada. (Fundae).

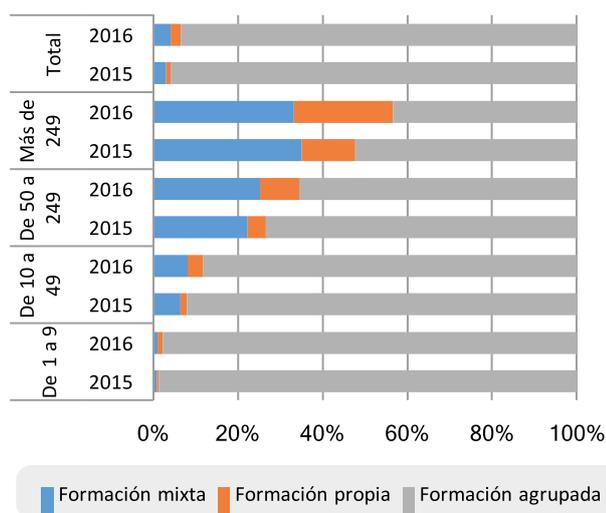
con recursos propios aumenta:

- Tanto en el 2015 como en el 2016, las microempresas (1-9 trabajadores) utilizan la modalidad agrupada para organizar la formación de sus trabajadores casi en su totalidad (el 98,66% en el 2015 y el 97,64% en el 2016). Para estas empresas, esta forma de organización puede ser su única posibilidad de formación al amparo de la iniciativa, dada la falta de recursos para organizarla y el desconocimiento sobre el sistema en general y en especial, sobre sus procesos de gestión.
- En las empresas de entre 10 y 49 trabajadores, la tendencia hacia la formación agrupada continúa siendo mayoritaria (el 91,98% en el 2015 y el 88,12% en el 2016). No obstante, en estas empresas comienzan a aparecer nuevas formas de organización de la formación, que además crecen en el 2016. Así, en el 2015 el 1,62% de las empresas formadoras organizó de forma propia su formación y el 6,40% lo hicieron de forma mixta; porcentajes que ascienden ligeramente en el 2016 (3,79% y 8,09%, respectivamente).

La nueva normativa sobre la responsabilidad solidaria de las entidades que colaboran en la formación ha derivado, según algunos de los expertos consultados, parte de la formación agrupada hacia estas dos formas organizativas, cobrando especial relevancia las entidades externas que sólo aparecen como gestoras.

- La tendencia observada en las pequeñas empresas (10-49 trabajadores) se acentúa en los siguientes tramos, de tal modo que en el 2015 el 4,35% de las empresas de entre 50 y 249 trabajadores organizaban su formación con sus propios recursos (proporción que asciende al 9,24% en el 2016) y en el caso de las empresas de mayor tamaño (más de 249 trabajadores) esta proporción asciende al 12,63% en el 2015 y al 23,33% en el 2016.
- La formación mixta en las empresas de mayor tamaño es la que presenta mayores cambios. Esta forma organizativa supuso el 22,23% de las empresas de 50 a 249 trabajadores en el 2015 (tres puntos menos que en el siguiente ejercicio: 25,16%) y el 35,02% en las grandes empresas en el 2015 y el 33,25% en el 2016.

Gráfico 16. Distribución de las empresas formadoras según tamaño de la empresa y organización de la formación. 2015 y 2016



		Formación mixta (% sobre cada estrato)	Formación propia (% sobre cada estrato)	Formación agrupada (% sobre cada estrato)	Total (N)
De 1 a 9	2015	0,84%	0,50%	98,66%	332.841
	2016	1,10%	1,25%	97,64%	264.930
De 10 a 49	2015	6,40%	1,62%	91,98%	84.086
	2016	8,09%	3,79%	88,12%	80.039
De 50 a 249	2015	22,23%	4,35%	73,43%	18.470
	2016	25,16%	9,24%	65,59%	18.889
Más de 249	2015	35,02%	12,63%	52,35%	3.658
	2016	33,25%	23,33%	43,42%	3.789
Total	2015	3,09%	0,98%	95,94%	439.188
	2016	4,19%	2,45%	93,36%	367.770

Las empresas pueden agruparse por varios criterios no excluyentes: por eficacia empresarial (con el fin de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación), por criterios territoriales o sectoriales

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

Nota: Se eliminan: "Otras situaciones": 133 casos en 2015 y 123 en 2016.

(solo las empresas de menos de 100 trabajadores) o por acreditar ser un grupo de empresa o red empresarial.¹² Teniendo en cuenta estas circunstancias, la evaluación de la agrupación de las empresas formadoras se analiza a partir de tres tasas: la tasa de gestión conjunta,¹³ la tasa de gestión conjunta de las empresas de menos de 100 trabajadores¹⁴ y la tasa de grupos de empresas:¹⁵

sas que se agrupan para realizar la formación de sus trabajadores, pasando del 99,02% del 2015 al 97,55%.

La tasa de gestión conjunta en las empresas de menos de 100 trabajadores es muy similar a la calculada para el total de empresas formadoras, mostrando la misma pauta.

La tasa de gestión conjunta (antigua tasa de agrupación) muestra un leve descenso en 2016 del volumen de empre-

Tabla 3. Evolución de la tasa de gestión conjunta (antigua tasa de agrupación)	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 empresas formadoras	Tasa de gestión conjunta
2015	421.336	13.568	434.904	439.188	99,02%
2016	343.353	15.423	358.776	367.770	97,55%

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

Tabla 4. Evolución de la tasa de gestión conjunta de las empresas de menos de 100 trabajadores	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 empresas formadoras de menos de 100 trabajadores	Tasa de gestión conjunta de las empresas de menos de 100 trabajadores
2015	414.785	10.405	425.190	428.609	99,20%
2016	337.547	11.995	349.542	356.810	97,96%

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

Dentro de la Formación programada por las empresas, una de las principales novedades introducidas por la

reforma del sistema es la que hace referencia a los grupos de empresas¹⁶ de modo que las empresas que

¹² Conjunto de empresas relacionadas por vínculos contractuales de concesión, franquicia o distribución, en este último caso exclusiva o selectiva. En este caso, cualquier empresa del grupo podrá disponer, además de su crédito de formación, del crédito asignado a otra u otras empresas del grupo, siempre que el total del crédito de formación dispuesto por aquella no supere el 100 por cien del importe cotizado por cada una de las empresas del grupo el año anterior en concepto de cuota de formación profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

¹³ Volumen de las empresas formadoras participantes que pertenecen a alguna agrupación sobre el total de empresas formadoras.

¹⁴ Volumen de empresas de menos de 100 trabajadores que se agrupan sobre el total de empresas formadoras de menos de 100.

¹⁵ Volumen de empresas formadoras que pertenecen a un grupo de empresas sobre el total de empresas formadoras (sólo para el 2016, que es cuando la ley permite esta posibilidad).

¹⁶ Aquel en el que concurra alguna de las siguientes circunstancias: que consoliden balances, que tengan una dirección efectiva común o que estén formados por filiales de una misma matriz. Dicha condición ha de acreditarse mediante documentación válida en derecho, que justifique la concurrencia de alguna de las circunstancias anteriores.

pertenecen a un mismo grupo pueden disponer de un crédito mayor del que les correspondería de manera

individual. La tasa de grupos de empresa únicamente puede ofrecerse para el año 2016, siendo de 1,14%.

Tabla 5. Tasa de grupo de empresas	Grupos de empresas acreditados	Empresas formadoras que pertenecen a un grupo de empresas	Total empresas formadoras	Tasa de grupos de empresas
2016	633	4.178	367.770	1,14%

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

2.1.4. Las entidades externas/ organizadoras

Las entidades externas/organizadoras juegan un importante papel en la extensión y universalización de la formación, especialmente en el caso de las pymes, facilitando un acceso a la iniciativa que no podrían tener de

otro modo, dados sus recursos y estructura. En el año 2014 se contabilizó un total de 7.856 entidades que llegaron a organizar formación; en el 2015, 8.040 y en el siguiente ejercicio, esta cifra descendió a 6.600.

Tabla 6. Evolución de las Entidades organizadoras	Organizadoras Registradas		Organizadora con Formación Realizada(*)		Tasa de acceso de entidades externas ¹⁷	Tasa de variación interanual del número de entidades externas ¹⁸
	N	Variación interanual	N	Variación interanual		
2014	9.588		7.856		81,94%	
2015	10.137	5,73%	8.040	2,34%	79,31%	2,34%
2016	7.154	-29,43%	6.600	-17,91%	92,26%	-17,91%

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

(*) Entidades externas que han llegado a organizar formación en los ejercicios que se evalúan.

¹⁷ Ratio de entidades externas (organizadoras) que organizan formación sobre el total de entidades registradas.

¹⁸ Número de entidades del año observado - número de entidades año anterior/ número de entidades año anterior*100.

Los perfiles de estas entidades han cambiado considerablemente en los ejercicios evaluados, con relación al 2014:

Tabla 7. Carácter de las Entidades organizadoras con formación realizada. Comparativa 2014-2016	Entidades organizadoras con formación realizada					
	2014		2015		2016	
	N	%	N	%	N	%
Asociación de la economía social	-	-	36	0,45%	46	0,70%
Asociación de trabajadores autónomos	-	-	19	0,24%	38	0,58%
Consultora	1.222	15,55%	941	11,70%	-	-
Empresa	1.578	20,09%	1.134	14,10%	-	-
Entidad de formación	4.192	53,36%	3.495	43,47%	-	-
Entidad de formación acreditada	-	-	792	9,85%	4.497	68,14%
Estructura paritaria	-	-	0	-	7	0,11%
Grupo de empresas	321	4,09%	649	8,07%	-	-
Organización Sindical	-	-	1	0,01%	1	0,02%
Organización Empresarial	-	-	228	2,84%	273	4,14%
Otra entidad externa	-	-	284	3,53%	1.737	26,32%
Otros	543	6,91%	461	5,73%	-	-
Sin datos	-	-	-	-	1	0,02%
TOTAL	7.856	100,00%	8.040	100,00%	6.600	100,00%

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

- El 68,14% de las entidades organizadoras en el año 2016 son entidades de formación acreditadas, que agrupan a las entidades de formación (equivalentes a las consultoras, empresas y entidades de formación en los años anteriores). La necesidad, reconocida por la Ley 30/2015, de que la formación sea impartida por una entidad inscrita o acreditada es uno de los principales cambios normativos que afectan de forma directa a la organización de la formación.
- Aunque con una presencia mínima, en el 2015 surgen las asociaciones de economía social y las de trabajadores autónomos que, además, presentan un leve incremento en su representación sobre el total de entidades organizadoras externas, en el siguiente año.
- En el año 2016 la proporción de las entidades que asumen exclusivamente la función de organización asciende en más de diez puntos. De este modo, la caída de la tasa de variación interanual de entidades externas que se observa en el año 2016 proviene fundamentalmente de la caída de entidades que no sólo organizan.

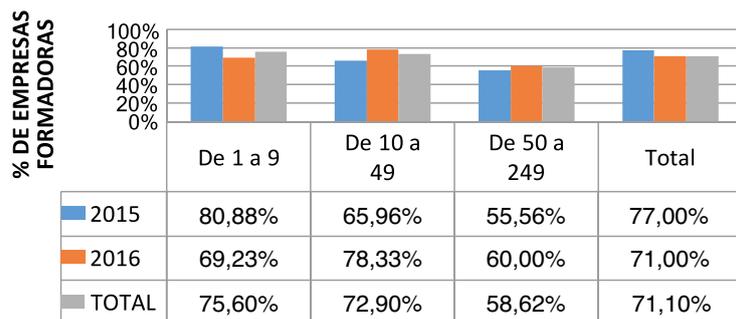
Tabla 8. Tasa de variación interanual de entidades externas según organicen o no la formación	Tasa de variación interanual del número de entidades externas TOTAL	Tasa de variación interanual del número de entidades externas SOLO ORGANIZADORAS	Tasa de variación interanual del número de entidades externas RESTO DE ENTIDADES EXTERNAS
2015	2,82%	-3,82%	6,16%
2016	-17,38%	22,97%	-33,20%

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

Las empresas formadoras suelen trabajar con las mismas entidades externas cuando no son ellas quienes organizan su propia formación, siendo las empresas de menor

tamaño las que parecen tener un mayor grado de fidelización hacia las entidades con las que trabajan.

Gráfico 17. ¿Su empresa suele trabajar con las mismas entidades externas?

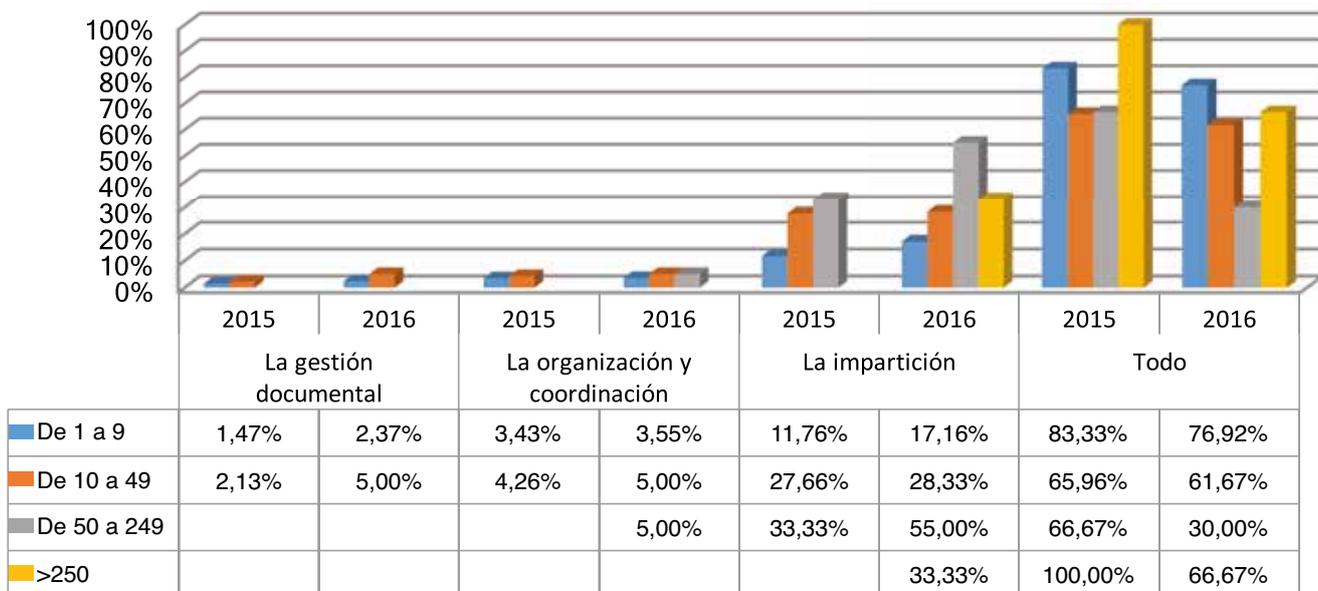


Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

Cuando las empresas formadoras trabajan con entidades externas para organizar la formación suelen contratar todos los servicios (la gestión documental, la organización y coordinación y la impartición). No obstante, y posiblemente como consecuencia de los cambios normativos

habidos, la proporción de empresas que contratan todos los servicios disminuye en el año 2016, especialmente entre las empresas de mayor tamaño, observando un incremento en el resto de funciones, especialmente sólo en la impartición y sólo en la gestión documental.

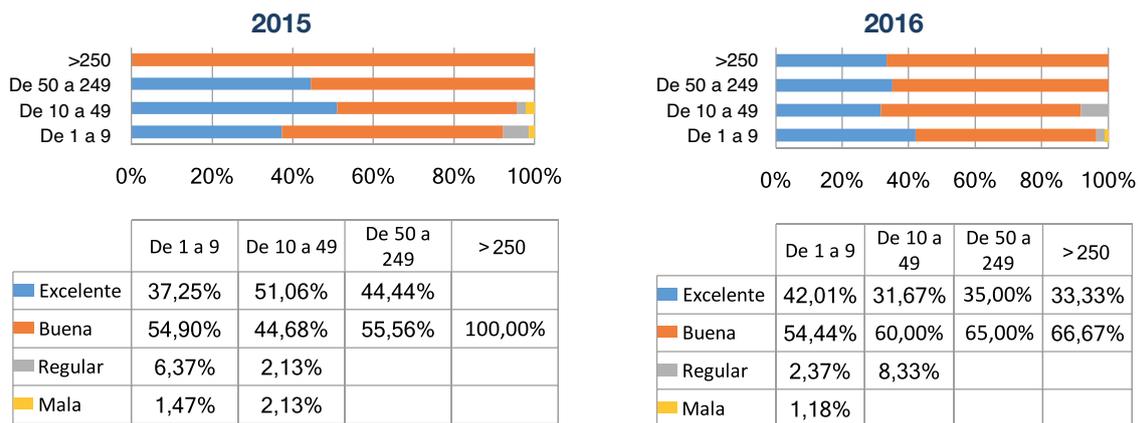
Gráfico 18. ¿Qué servicios suele contratar a las entidades externas?



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

En general, la valoración de la calidad de las entidades externas es bastante positiva y algo mayor en el año 2015 que el 2016.

Gráfico 19 ¿Cómo valora, en general, la calidad de la/s entidad/es externa/s con las que ha colaborado?



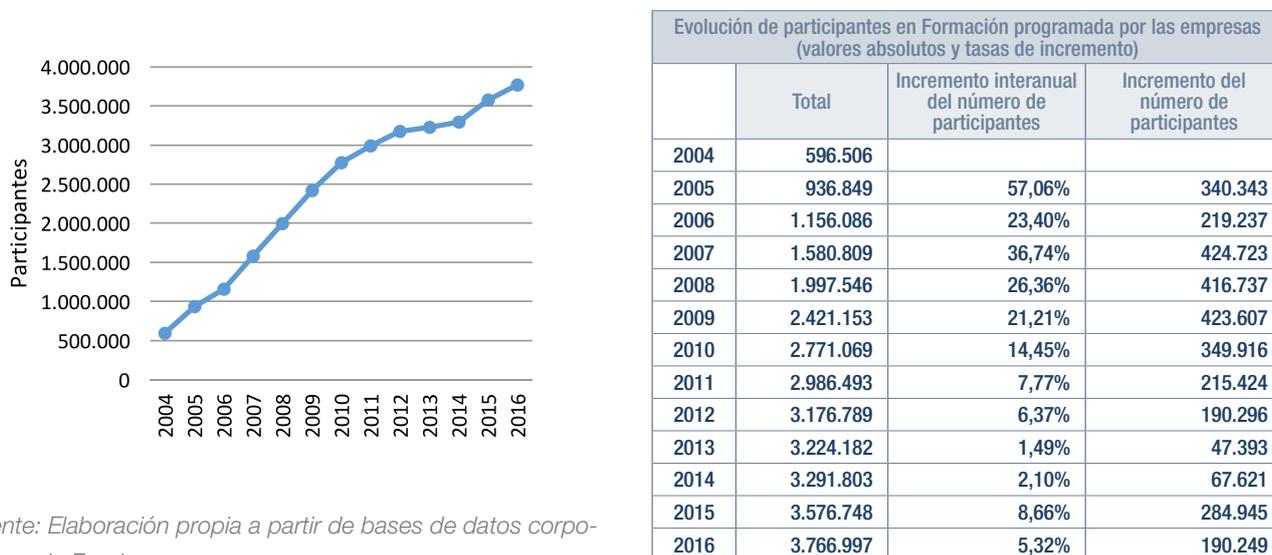
Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

2.1.5. Los participantes en la Formación programada por las empresas

En el año 2016 se formaron un total de 3.766.997 participantes en la Formación programada por las empresas, casi doscientos mil más que el año anterior (3.576.748). Tal y como se puede observar, la tendencia de la participación de los trabajadores en la iniciativa es ascendente

hasta el año 2011, momento en el que esta tendencia parece estabilizarse para volver a crecer a partir del 2015, con un incremento en el 2015, respecto del año anterior, del 8,66% y en el siguiente ejercicio del 5,32%.

Gráfico 20. Evolución de los participantes formados en Formación programada por las empresas



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

Teniendo en cuenta la multiparticipación (cada trabajador ha podido realizar más de una acción formativa) en los ejercicios 2015 y 2016, el número de trabajadores que se han beneficiado de acciones formativas al amparo de la Formación programada por las empresas es casi idéntico:

2.535.068 trabajadores en 2015 y 2.535.038 en el siguiente año. En esta línea, la tasa de multiparticipación es ligeramente superior en el año 2016 (en el 2015 la tasa de multiparticipación¹⁹ es de 48,60%, mientras que en el 2015 es 7,51 puntos menor).

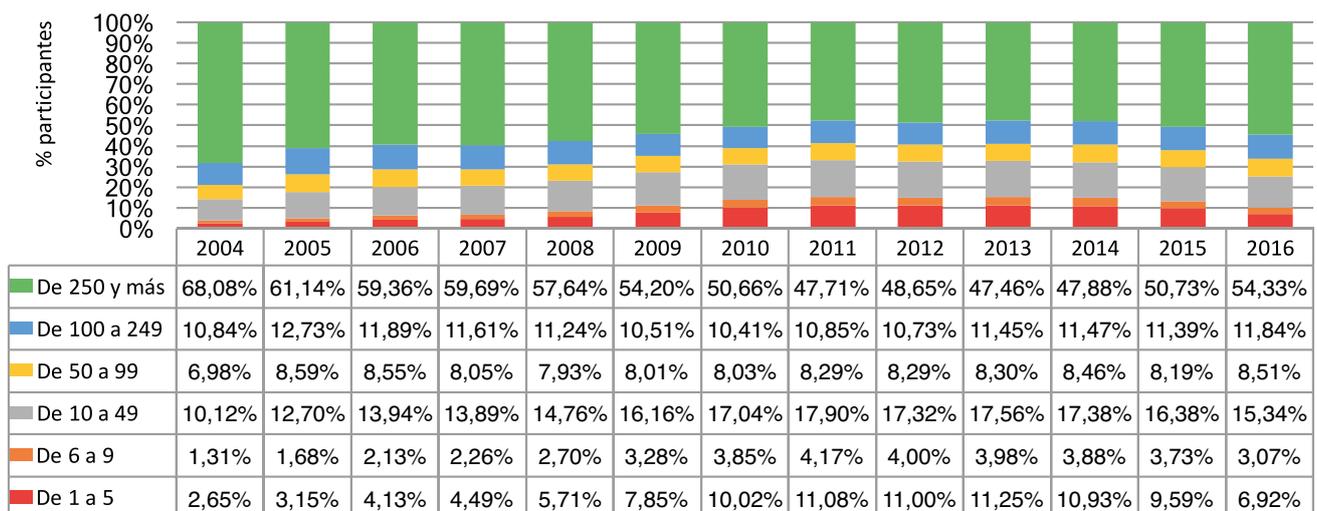
Tabla 9. Trabajadores participantes, participantes formados y tasa de multiparticipación, 2015 y 2016	2015	2016	Variación
Trabajadores participantes	2.535.068	2.535.038	-30 trabajadores
Participantes formados	3.576.748	3.766.997	190.249 participantes
Tasa de multiparticipación	41,09%	48,60%	7,51%

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

En todos los años observados, alrededor de la mitad de los participantes en Formación programada por las empresas de cada ejercicio pertenecen a grandes empresas, siendo el colectivo que contribuye en mayor medida a la tendencia ascendente de participación en la iniciativa. En el 2015, el 50,73% de los trabajadores participantes pertenecían a grandes empresas y en el 2016, el 54,33%.

Por el contrario, las empresas de 1 a 9 empleados son las que aportan un menor porcentaje de participantes formados (en torno al 10%) y, además, presentan una evolución considerablemente peor que el resto, especialmente en 2016.

Gráfico 21. Evolución de los participantes en acciones de Formación bonificada, por tamaño de la empresa



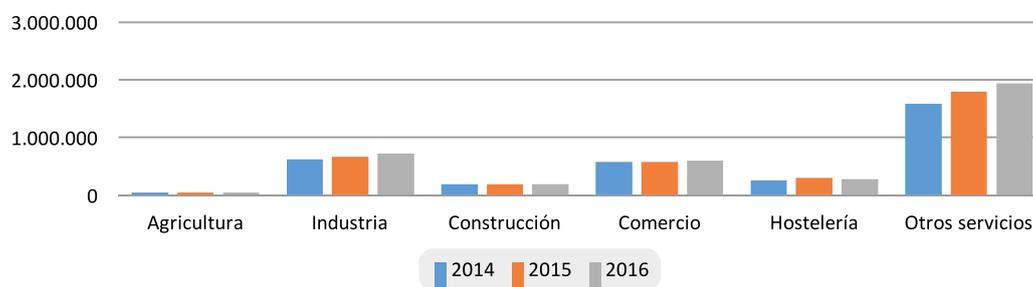
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae.

¹⁹ Tasa de multiparticipación= (Participantes formados-Trabajadores formados)/Trabajadores formados*100

Al igual que ocurría con la distribución de empresas, la mayor parte de los trabajadores que ha participado en los ejercicios que se evalúan en la iniciativa pertenecen al sector Servicios (el 51,36% en el 2016 y el 50,18% en el 2015), seguido de los sectores Industria y Comercio, aunque con proporciones considerablemente menores

(en el primer caso, un 18,65% en 2015 y un 19,21% en el 2016, y en el segundo, un 16,16% en 2015 y 15,89% en 2016). Además, los sectores Servicios e Industria muestran una progresión positiva en los participantes formados en el 2015 y 2016, mientras que el resto se mantiene estable.

Gráfico 22. Total de participantes formados por sectores económicos (2014-2016)



Evolución de participantes en Formación programada por las empresas (valores absolutos y tasas de incremento)						
Sector	2014		2015		2016	
	N	%	N	%	N	%
Agricultura	49.829	1,51%	51.024	1,43%	47.628	1,26%
Industria	625.380	19,00%	667.029	18,65%	723.653	19,21%
Construcción	194.239	5,90%	189.478	5,30%	186.437	4,95%
Comercio	583.810	17,74%	578.006	16,16%	598.500	15,87%
Hostelería	253.291	7,69%	296.473	8,29%	275.938	7,33%
Servicios	1.585.254	48,16%	1.794.738	50,18%	1.934.841	51,36%
Total	3.291.803	100,00%	3.576.748	100,00%	3.766.997	100,00%

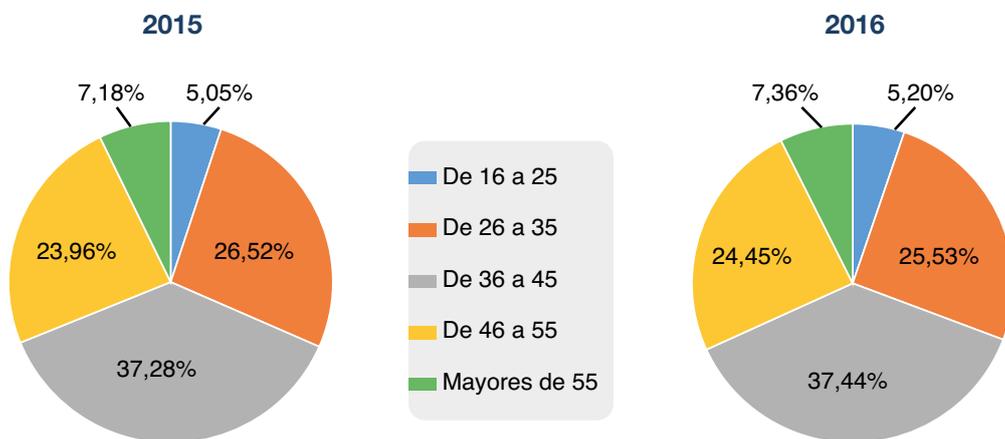
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae.

Por otra parte, la distribución de los participantes en la Formación programada por las empresas presenta características distintas en función de determinadas variables sociodemográficas (como la edad, el sexo, el territorio o el nivel de estudios) y sociolaborales (como la categoría profesional):

- La distribución de los participantes en las acciones de Formación programada por las empresas, según la edad, no difiere en los años 2015 y 2016: alrede-

dor del 37% de los participantes tienen una edad comprendida entre los 36 y los 45 años; a estos le siguen en importancia aquellos del tramo 26-35 años (con un 27-26% del total) y los de entre 46 y 55 años (suponiendo alrededor del 24% del total). Por el contrario, los menores de 25 años y los mayores de 55 son los que suponen la menor proporción dentro de los participantes formados: sobre un 5% y un 7% del total, respectivamente.

Gráfico 23. Comparativa distribución de los participantes en Formación bonificada según su edad. Años 2015 y 2016



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

Las variaciones interanuales de participantes formados,²⁰ según grupos de edad, muestran un incremento progresivo en la incorporación de los trabajadores más jóvenes a la Formación programada por las empresas, una recuperación considerable de los trabajadores de entre 36 y 55 años, y un incremento del acceso de mayores de 55 años en el 2015, incremento que se mantiene, aunque más moderado en el 2016.

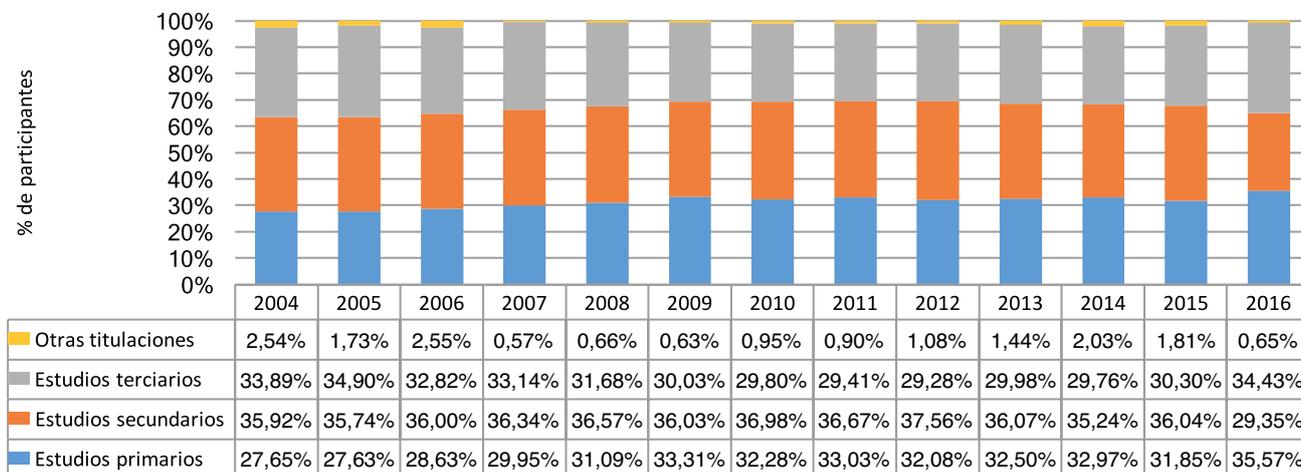
- Por territorio, la distribución porcentual de participantes varía muy poco en los últimos dos años. Madrid, Cataluña, Andalucía y Valencia concentran alrededor del 65% del total de participantes en ambos años. Junto con el País Vasco, estas comunidades

aglutinan casi el 80% de las grandes empresas de nuestro país, lo que justifica el elevado número de trabajadores participantes que concentran.

- La distribución de los participantes en función de su nivel de estudios es bastante similar en los ejercicios analizados, no observándose diferencias en su participación en la formación en función de la titulación del trabajador. Así, en el 2015 el 31,85% de los participantes disponían de estudios primarios, el 36,04% secundarios y el 30,30%, estudios universitarios, porcentajes que alcanzan el 35,57%, 29,35% y 34,43%, respectivamente en el siguiente ejercicio.

²⁰ Participantes del año en curso –participantes del año anterior/ participantes del año anterior.

Gráfico 24. Evolución de la distribución de los participantes según su nivel de estudios



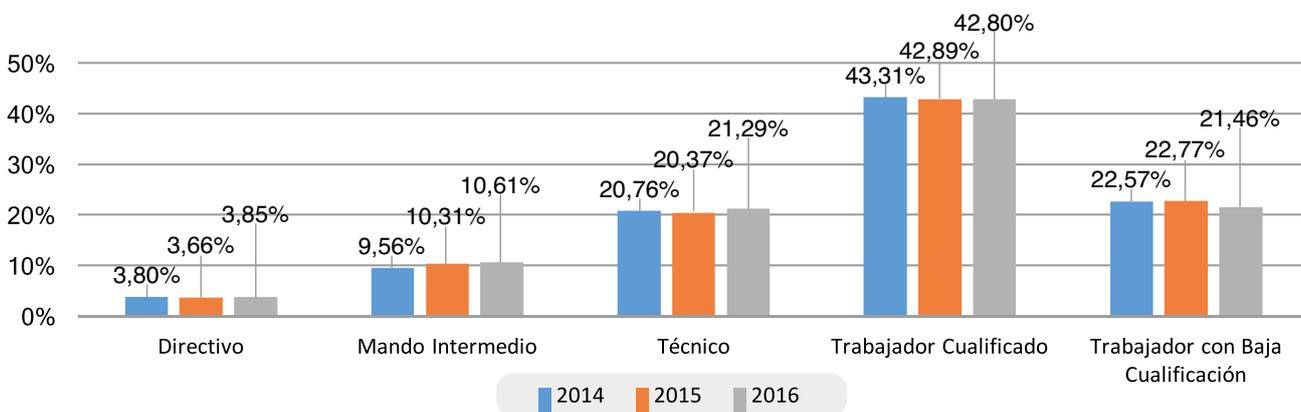
Fuente: Elaboración propia a partir de series estadísticas Fundae.

NOTA: Nivel de estudios: La clasificación según el nivel de estudios terminados responde a la Clasificación Nacional de Educación del año 2000 (CNED 2000). 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. Fundae.

- Por categoría profesional, son los trabajadores cualificados los que participan en la iniciativa en mayor medida y además su participación es creciente en los ejercicios estudiados (aproximadamente el 43% de los participantes se incluyen en esta categoría). A estos le siguen en importancia los técnicos y los trabajadores de baja cualificación, con una repre-

sentación sobre el total del 21,29% y 21,46%. Por grupo de cotización, son los trabajadores menos cualificados los que acceden en menor medida a la Formación programada por las empresas, aunque en la mayoría de los casos se aprecia una tendencia creciente en su participación.

Gráfico 25. Distribución porcentual de participantes por categoría profesional (2014-2016)



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

2.1.6. La cobertura de la Formación programada por las empresas

El análisis de la cobertura y su evolución es uno de los mejores indicadores de la extensión y universalización de la formación, puesto que pone en relación la formación realizada con las fluctuaciones del mercado de trabajo; aislando, en consecuencia, la influencia que las variaciones que el parque empresarial o el empleo puedan tener sobre las conclusiones obtenidas en relación con la participación de las empresas y sus trabajadores en la Formación programada por las empresas.

En línea con la evolución negativa de las empresas formadoras en los ejercicios estudiados, en 2015 la tasa de cobertura de empresas formadoras pasa de 29,67% al 27,42% y en 2016 se contrae y se sitúa en el 22,73% de las empresas potencialmente beneficiarias.

Tabla 10. Cobertura de las empresas formadoras en 2015 y 2016			
	Total empresas formadoras	Evolución empresas formadoras	Tasa de cobertura
2015	439.188	-6,87%	27,42%
2016	367.770	-16,27%	22,73%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas Fundae y datos Informes "La Formación en las empresas" de Fundae, 2015-2016.

En cuanto a la tasa de cobertura de participantes, en 2015 la tasa de cobertura formativa de los participantes pasa del 28,91% al 30,30% y en 2016 experimenta una leve variación positiva (0,60%) respecto de 2015, situándose en el 30,90%. La evolución de la tasa de cobertura presenta valores positivos, en los que hay que destacar la contribución de la tasa de mujeres participantes en el año 2015.

²¹ Volumen de participantes finalizados sobre universo Encuesta de Población Activa (EPA) II trimestre del año evaluado.

²² Cobertura del año observado *cobertura del año anterior / cobertura del año anterior * 100.

²³ Volumen 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).

²⁴ Cobertura del año observado - cobertura del año anterior / cobertura del año anterior * 100.

Tabla 11. Resumen de Tasa de cobertura de participantes por sexo		Hombres	Mujeres	Total
Tasa de cobertura formativa de participantes II. ²¹	2015	31,66%	28,91%	30,30%
	2016	32,05%	29,54%	30,90%
Tasa de variación interanual de la cobertura formativa de participantes II. ²²	2015	3,80%	5,99%	4,81%
	2016	1,23%	2,90%	1,98%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae y de los datos del II trimestre de los años 2014, 2015 y 2016 de la EPA-INE.

Sin embargo, cuando se calcula esta tasa sobre el total de trabajadores formados (teniendo en cuenta la multiparticipación), disminuye hasta un 21,47% en el 2015 y un 20,79% en el 2016. Además, en este caso, la variación interanual de la tasa presenta valores negativos, no tanto por un descenso de los trabajadores formados, sino por el incremento de la población ocupada en el sector privado.

Tabla 12. Resumen Cobertura de trabajadores	TOTAL
Tasa de cobertura poblacional de trabajadores formados. ²³	2015: 21,47% 2016: 20,79%
Tasa de variación interanual de la cobertura poblacional de trabajadores formados. ²⁴	2015: -3,27% 2016: -3,17%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae y de los datos del II trimestre de los años 2014, 2015 y 2016 de la EPA-INE.

Las principales diferencias en la cobertura de formación en las empresas se encuentran en función del tamaño de las mismas y del sector productivo:

- En nuestro país la mayor parte de las empresas son micropymes y en la distribución de empresas formadoras se observa una importante presencia de estas

empresas, aunque su representación no es la que debiera. El análisis de la cobertura, junto con el estudio de la evolución de las empresas y su fidelización (entre otros indicadores) vuelve a poner de manifiesto la clara desventaja en la que se encuentran las micropymes en el sistema.

Tabla 13. Resumen de indicadores de la extensión de la formación de las empresas formadoras, según su tamaño. 2015 y 2016	EMPRESAS POTENCIALES		EMPRESAS FORMADORAS		Evolución de empresas formadoras		Tasa de fidelización 2015 2016	Tasa de cobertura de empresas formadoras	
	2015	2016	2015	2016	2014 2015	2015 2016		2015	2016
	Microempresas (1-9 asalariados)	88,92%	88,64%	75,79%	72,04%	-8,70%		-20,40%	48,23%
Pequeñas empresas (10-49 asalariados)	9,44%	9,67%	19,15%	21,76%	-1,21%	-4,81%	70,64%	55,60%	51,16%
Medianas empresas (50-249 asalariados)	1,38%	1,44%	4,21%	5,14%	1,38%	2,27%	88,80%	83,31%	81,21%
Grandes empresas (250 y más asalariados)	0,25%	0,25%	0,83%	1,03%	1,72%	3,58%	95,30%	92,89%	92,96%

NOTA: Se excluyen "Otras situaciones".

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas Fundae y de los datos del mes de junio de Cifras pyme (Informes elaborados por la D.G. de Industria y de la PYME a partir de datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS) sobre las empresas inscritas en la Seguridad Social).

También se observan estas diferencias en el análisis de la tasa de cobertura de participantes formados, que crece conforme lo hace el tamaño de la empresa al igual que el número de trabajadores formados. Por el contra-

rio, la tasa es menor de lo que le correspondería a las empresas de 1 a 9 asalariados, condición que se agrava en el 2016.

Tabla 14. Tasa de cobertura de participantes formados 2015 y 2016 por tamaño de la empresa	Trabajadores potencialmente beneficiarios (datos mes junio)				Participantes formados		Tasa de cobertura participantes	
	2015		2016		2015	2016	2015	2016
	N	%	N	%				
Microempresas (1-9 asalariados)	2.855.012	23,65%	2.923.497	23,31%	471.512	376.283	16,52%	12,87%
Pequeñas empresas (10-49 asalariados)	2.635.659	21,83%	2.750.199	21,93%	580.779	577.754	22,04%	21,01%
Medianas empresas (50-249 asalariados)	2.069.855	17,15%	2.165.254	17,27%	693.816	766.515	33,52%	35,40%
Grandes empresas (250 y más asalariados)	4.511.478	37,37%	4.701.306	37,49%	1.800.564	2.046.354	39,91%	43,53%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae y de los datos del mes de junio de Cifras pyme (Informes elaborados por la D.G. de Industria y de la PYME a partir de datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS) sobre las empresas inscritas en la Seguridad Social).

- Las posibilidades de participar en la iniciativa también son distintas según los sectores productivos. El sector Servicios y el sector Comercio suponen conjuntamente más de la mitad del tejido empresarial español y son los dos sectores que están más representados (en cuanto a número de empresas) en el global de empresas formadoras al amparo de la iniciativa en los ejercicios 2015 y 2016. Sin embargo, en el caso del sector Servicios, la tasa de cobertura no se acerca a lo que debiera teniendo en cuenta su gran volumen de empresas. Son la Industria, la Construcción, el Comercio y la Hostelería los sectores que mejores tasas de cobertura presentan. En

concreto, el sector Industrial es el que presenta una mejor tasa de cobertura, coincidiendo en los dos ejercicios evaluados: en el año 2015 participa en la Formación programada por las empresas el 40,17% del total de posibles empresas beneficiarias y en el siguiente año, el 34,97%. Junto al sector Servicios (con una cobertura del 23,13% en 2015 y 19,37% en 2016), el sector Agrícola muestra una tasa de cobertura por debajo de la media la Formación programada por las empresas (sólo llega al 9,93% del total de empresas susceptibles de utilizarla en el 2015 y al 7,68% en el 2016).

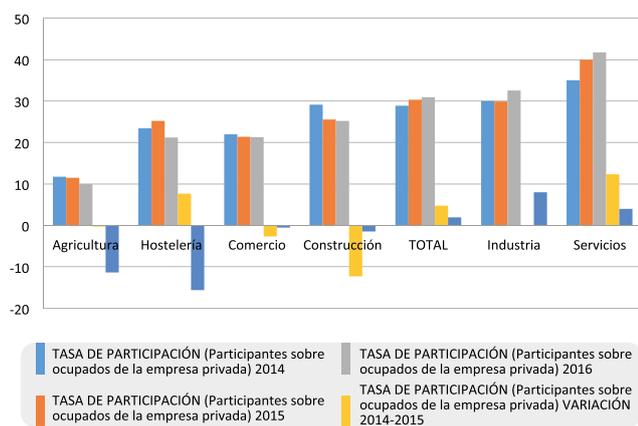
	EMPRESAS POTENCIALES		EMPRESAS FORMADORAS		Evolución de empresas formadoras		Tasa de fidelización 2015-2016	Tasa de cobertura de empresas formadoras	
	2015	2016	2015	2016	2014-2015	2015-2016		2015	2016
Servicios	34,51%	34,82%	29,11%	29,66%	-10,43%	-14,68%	58,57%	23,13%	19,37%
Industria	7,56%	7,50%	11,07%	11,55%	-7,53%	-12,67%	63,34%	40,17%	34,97%
Construcción	9,62%	9,58%	10,31%	10,78%	-7,05%	-12,41%	52,99%	29,40%	25,59%
Comercio	22,94%	22,82%	28,39%	28,57%	-10,83%	-15,72%	53,98%	33,93%	28,46%
Hostelería	13,44%	13,61%	16,80%	15,49%	11,65%	-22,76%	46,10%	34,25%	25,87%
Agricultura	11,93%	11,66%	4,32%	3,94%	-12,33%	-23,61%	41,45%	9,93%	7,68%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae y de los Informes de evaluación de la Formación programada por las empresas de Fundae.

En el caso de la tasa de cobertura de participantes, los sectores Servicios e Industria son los que mejores resultados de cobertura aportan en los dos ejercicios evaluados, mostrando además el sector Industrial una evolución especialmente positiva en el periodo 2015-2016. Todos

los demás sectores presentan una tasa de cobertura de participantes inferior a la del total. Los sectores Agricultura y Hostelería presentan los peores valores y además, unas importantes caídas en el último ejercicio evaluado.

Gráfico 26. Evolución de la tasa de cobertura de participantes por sectores productivos y variación interanual



	TASA DE COBERTURA (Participantes sobre ocupados de la empresa privada)			Tasa de variación interanual 2014-2015	Tasa de variación interanual 2015-2016
	2014	2015	2016		
Agricultura	11,76%	11,51%	10,20%	-2,17%	-11,35%
Industria	29,98%	29,89%	32,56%	-0,29%	8,95%
Construcción	29,12%	25,56%	25,19%	-12,23%	-1,42%
Comercio	22,01%	21,43%	21,33%	-2,60%	-0,50%
Hostelería	23,41%	25,20%	21,26%	7,64%	-15,62%
Servicios	35,63%	40,05%	41,79%	12,38%	4,35%
Total	28,91%	30,30%	30,90%	4,81%	1,98%

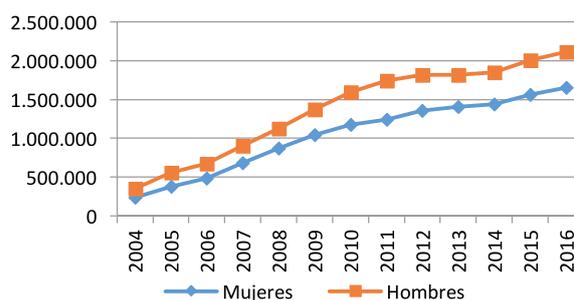
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae y de los datos del II trimestre de los años 2014, 2015 y 2016 de la EPA-INE.

2.1.7. El acceso a la Formación programada por las empresas por parte de los colectivo vulnerables

El RD. 395/2007 establecía la necesidad de priorizar la participación de determinados colectivos a fin de garantizar el acceso a la formación de trabajadores con mayor dificultad de inserción o de mantenimiento en el mercado de trabajo. Posteriormente, el artículo 3 de la Ley 30/2015 recoge la necesidad de garantizar “la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad o especialmente vulnerables en las acciones del sistema de formación profesional para el empleo, mediante la adopción de las disposiciones y medidas que resulten necesarias”, pero sin especificar cuáles han de considerarse colectivos vulnerables. A efectos de esta evaluación, y dada la necesidad de determinar dichos colectivos, se toman los establecidos en el Real Decreto 694/2017²⁵ que, aunque no estaba aún vigente en los ejercicios que se evalúan, bien puede establecer un marco de referencia para delimitarlos.

Mujeres: En el año 2015 se contabiliza un total de 1.566.401 mujeres participantes en la Formación programada por las empresas en nuestro país; 89.952 menos que el siguiente ejercicio (en el 2016 se observa un aumento de la participación de este colectivo de un 6%). Esta tendencia creciente supone en los últimos años alrededor del 44% del total de participantes.

Gráfico 27. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según el género



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

Tabla 16. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según el género

AÑO	Mujeres participantes	Total participantes	% Mujeres participantes
2004	239.433	596.506	40,14%
2005	379.710	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%

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

²⁵ 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. Considera los colectivos identificados por la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento y los objetivos estratégicos establecidos en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo, así como las propuestas y recomendaciones formuladas en el escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y en el informe anual contemplados en el artículo 2: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, mayores de 45 años, trabajadores de baja cualificación, personas con discapacidad y víctimas del terrorismo y de violencia de género. Dado que son las grandes empresas (250 o más trabajadores) las que, en el primer ejercicio evaluado, debían respetar el porcentaje de participación de estos colectivos en sus acciones formativas, este Informe se centra en los colectivos que pueden tener una mayor repercusión (por su volumen) en dichas empresas: mujeres, mayores de 45 años y trabajadores con baja cualificación.

La tasa de cobertura de participantes es ligeramente inferior en el colectivo femenino, si bien en los tres últimos años parece que las diferencias se están acortando (en el 2014 la diferencia entre las tasa de cobertura mascu-

lina y femenina es de 3,41% y en el 2016 de 2,50%). En base al género, se puede establecer un menor acceso por parte del colectivo de mujeres, aunque con una tendencia igualitaria favorable.

Tabla 17. Evolución de la población potencialmente beneficiaria y participante y tasa de cobertura en función del género

	POBLACIÓN POTENCIALMENTE BENEFICIARIA			PARTICIPANTES FORMADOS			TASA DE COBERTURA		
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
2014	11.388.000	5.317.300	6.070.700	3.291.803	1.440.388	1.851.415	28,91%	27,09%	30,50%
2015	11.806.000	5.455.700	6.350.300	3.576.748	1.566.401	2.010.347	30,30%	28,71%	31,66%
2016	12.192.700	5.606.500	6.586.300	3.766.997	1.656.353	2.110.644	30,90%	29,54%	32,05%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae y de los datos del II trimestre de los años 2014, 2015 y 2016 de la EPA-INE.

Mayores de 45 años: En el año 2015 se contabilizó un total de 1.113.697 participantes mayores de 45 años en la Formación programada por las empresas y en el siguiente ejercicio, se contabilizaron 84.506 más (lo que supone un incremento del 8%). Esto pone de manifiesto la tendencia creciente de la participación de esta población en la iniciativa, lo que supone en los últimos años, alrededor del 30% del total de participantes. No obstante, es necesario señalar la baja tasa de cobertura de los mayores de 55 años, configurándose como el colectivo con menor acceso a la Formación programada por las empresas, atendiendo a la edad.

Gráfico 28. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según la edad (Mayores y menores de 45 años)

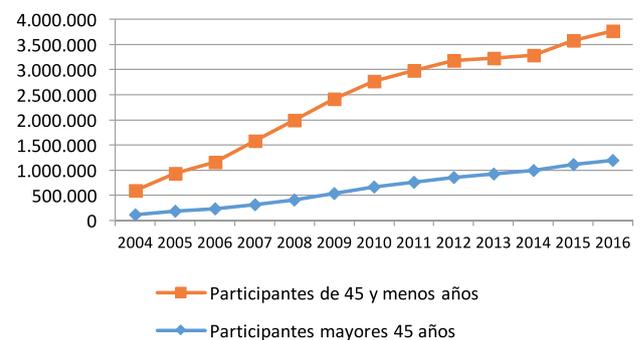


Tabla 18. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según la edad (Mayores de 45 años)

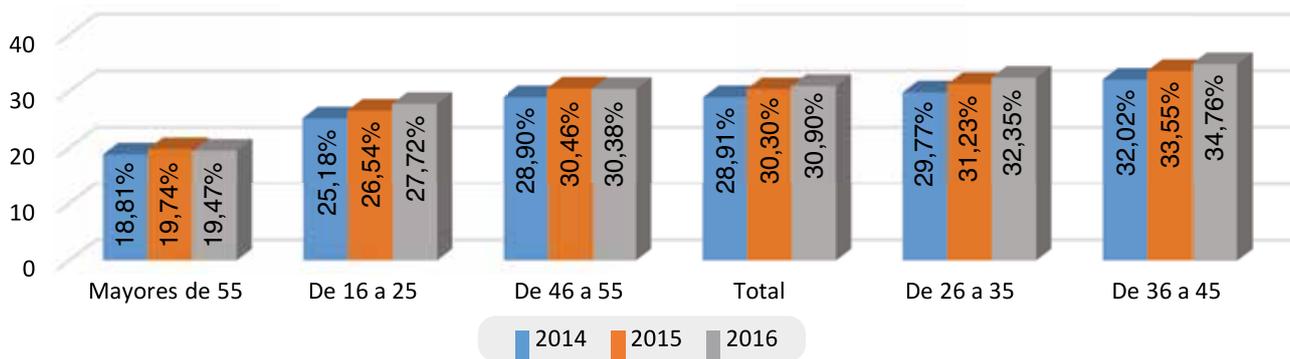
Año	Participantes mayores de 45 años	Total participantes	% Mayores 45 años participantes
2004	117.820	596.506	19,75%
2005	182.759	936.849	19,51%
2006	226.940	1.156.086	19,63%
2007	316.790	1.580.809	20,04%
2008	408.363	1.997.546	20,44%
2009	542.211	2.421.153	22,39%
2010	661.836	2.771.069	23,88%
2011	759.849	2.986.493	25,44%
2012	857.994	3.176.789	27,01%
2013	925.047	3.224.182	28,69%
2014	997.205	3.291.803	30,29%
2015	1.113.697	3.576.748	31,14%
2016	1.198.203	3.766.997	31,81%

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

La tasa de cobertura de participantes muestra la clara desventaja en la que se encuentran los trabajadores mayores de 55 años en cuanto al acceso a la Formación programada por las empresas, con unas tasas del 19,74%

y 19,47% en los años 2015 y 2016 y siendo el único colectivo cuya tasa de cobertura desciende en el 2016 con respecto al ejercicio anterior.

Gráfico 29. Tasas de cobertura de participantes por edad. Años 2014-2016 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae y de los datos del II trimestre de los años 2014, 2015 y 2016 de la EPA-INE.

Trabajadores con baja cualificación: La participación de este colectivo en la iniciativa durante el ejercicio 2015 ascendió a 814.541 participantes, 6.182 más que en el 2016. Este es el único colectivo que muestra un leve receso en los años que se evalúan (una pérdida del 1% de participantes respecto al año anterior). Este colectivo supone en el 2015 el 22,77% del total de participantes en la Formación programada por las empresas, y en el 2016, el 21,46%. Tal y como se puede observar, la evolución de la participación de este colectivo presenta un ligero signo positivo en el periodo 2014-2015, para descender en el siguiente periodo.

Gráfico 30. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según cualificación

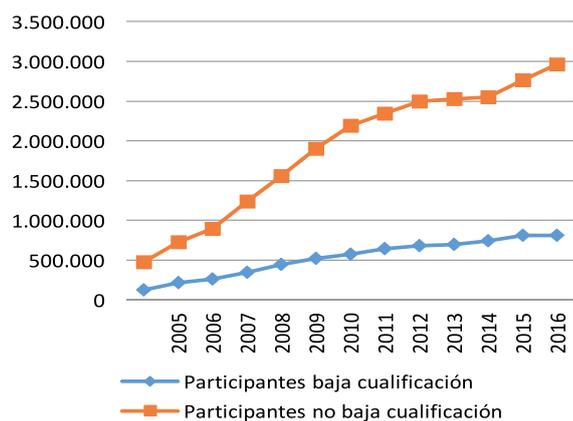


Tabla 19. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según nivel de cualificación			
AÑO	Participantes baja cualificación	Total participantes	% Participantes baja cualificación
2004	121.169	596.506	20,31%
2005	213.552	936.849	22,79%
2006	259.451	1.156.086	22,44%
2007	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%

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

2.1.8. Elementos que favorecen y dificultan la extensión y universalización del derecho a la Formación programada por las empresas en los ejercicios evaluados

Atendiendo a los principios que regulan la iniciativa, la existencia de la igualdad de acceso y derecho a la formación parece garantizada; sin embargo, es en el desarrollo y aplicación de la misma, por parte de los princi-

pales protagonistas del sistema, donde dicha igualdad encuentra algunas dificultades. De este modo, se han encontrado algunos ámbitos y variables en función de los cuales surgen diferencias en la igualdad de acceso a la Formación programada por las empresas. Estos elementos matizan los resultados descritos con anterioridad, convirtiéndose en factores que potencian o dificultan la “Extensión y universalización del derecho a la formación de los trabajadores”.



1. Elementos relativos a la estructura de las empresas

La estructura de las empresas presenta algunas características que pueden llegar a constituirse en frenos de la extensión y universalización del derecho a la formación de los trabajadores. Normalmente estos elementos afectan de forma más negativa a las pequeñas empresas, siendo las compañías de hasta 50 trabajadores las que, normalmente, presentan peores resultados en relación al objetivo estratégico que se evalúa. Son varios los elementos relacionados con la estructura empresarial que dificultan el acceso a la formación:

1. La existencia o no de recursos humanos y económicos dedicados a la gestión de la formación en la empresa: la dificultad que tienen las pequeñas y medianas empresas es una de las limitaciones en las que existe un consenso generalizado. Las empresas de mayor tamaño disponen de más crédito, de más recursos, 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. En relación con este asunto, la posibilidad de acumular el crédito puede ser un elemento favorecedor de la extensión de la formación entre las pymes, no pudiéndose valorar este aspecto en los ejercicios evaluados.

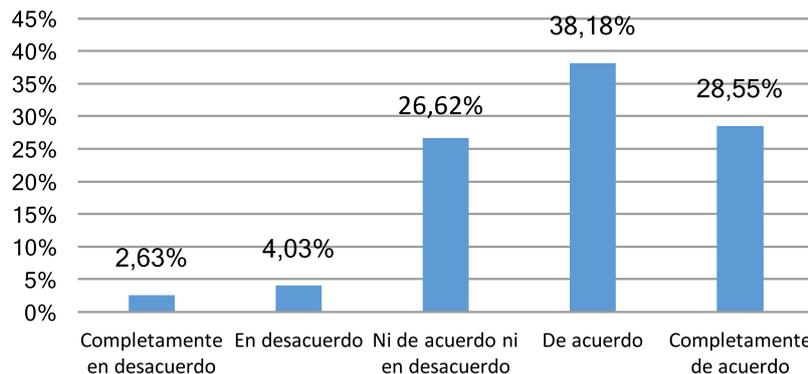
2. El ajuste de los recursos humanos a la producción que impide que el trabajador abandone su puesto de trabajo para formarse: tanto el tamaño de la empresa como el sector de actividad son dos variables que inciden en el acceso a la Formación programada por las empresas. La dificultad que establece la falta de recursos humanos o los horarios de determinadas actividades productivas afectan negativamente en el acceso a la formación de los trabajadores de pymes y de aquellos cuyas actividades productivas dificultan la coordinación horaria con la formación (actividades como la hostelería).

3. La localización de los centros de trabajo: la dispersión de los trabajadores de determinados sectores, como el Agrario, dificulta el acceso tanto a la información como a la formación, estableciendo diferencias con trabajadores de otros sectores. Para estos casos se reclama una especial atención, y además (junto con todos aquellos trabajadores con dificultades para el manejo de nuevas tecnologías) se detecta como elemento negativo para la extensión de la formación la eliminación de la modalidad “distancia” porque ha privado a un número elevado de trabajadores el poder realizar formación, siendo éstos los más necesitados por estar menos cualificados, los que ni acceden a la formación mediante teleformación, ni a la formación presencial por no vivir en núcleos urbanos y no poder formar un grupo.

El 66,73% del total de trabajadores encuestados han manifestado estar de acuerdo con la mayor dificultad

que tienen las pequeñas y medianas empresas para formarse, siendo esta opinión mayoritaria.

Gráfico 31. Grado de acuerdo con la afirmación “Los trabajadores de grandes empresas tienen mayores oportunidades de formarse que los de las pequeñas o medianas”



Fuente: Encuesta a trabajadores, 2018.

El mantenimiento en el sistema, de las pymes y micro-pymes que se incorporan al mismo por primera vez, es una de las principales claves para aumentar la participación de las mismas y su cobertura; sin embargo, se observa una tasa de fidelización inferior a la media, y una tasa de abandono superior, lo que implica que estas pequeñas empresas permanecen en el sistema menos que el resto.

2. Elementos relativos a la actividad de las empresas

En el estudio de la ejecución físico-financiera de la Formación programada por las empresas, se han observado diferencias por sectores productivos. Las empresas y los trabajadores del sector Industrial tienen una mayor garantía del derecho a la formación que otros como el sector de la Agricultura (que muestra los peores resultados) o el de la Hostelería.

En el apartado anterior se han recogido algunos elementos que dificultan la extensión de la Formación programada por las empresas que, quedando incluidos en las características estructurales de las empresas, están muy relacionados con los sectores productivos. Así, por ejemplo, uno de los elementos que más influye en el mayor acceso a la formación por parte de los trabajadores del sector Industrial responde a un criterio de demografía empresarial, dado que es este sector el que recoge a la mayor parte

de las grandes empresas del país, con el beneficio que esto conlleva a efectos de formación. Por el contrario, el sector Agrícola presenta peores tasa de acceso, dada la localización y dispersión de sus centros de trabajo.

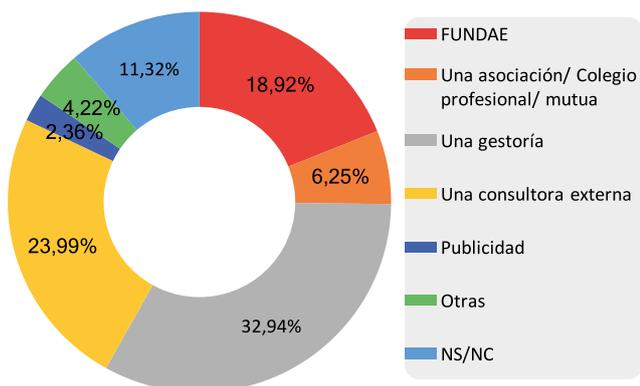
No obstante, existen otros elementos íntimamente ligados a las actividades empresariales que favorecen la formación de los trabajadores. Según muchos de los expertos consultados, la necesidad de disponer de una formación a la que obliga la normativa para el desarrollo de la actividad (actualizaciones permanentes, necesidad de permisos profesionales concretos, adaptación a nuevas legislaciones y normativas laborales, etc.) es uno de los elementos que más favorecen la extensión del derecho de formación, y que funciona como detonante de la incorporación de las empresas al sistema, especialmente en las más pequeñas, que quizás de otro modo no participarían en la iniciativa.

3. La información y el conocimiento sobre la iniciativa

El desconocimiento de la iniciativa es, sin duda, uno de los frenos a la extensión de la formación. Son varios los principales agentes que difunden información acerca de la iniciativa. Según las empresas encuestadas, las gestorías y las entidades externas/organizadoras son los principales medios de difusión de la Formación programada por las empresas (con especial relevancia para las pequeñas

empresas). La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo es el tercer agente de información más relevante (siendo más importante para las grandes empresas).

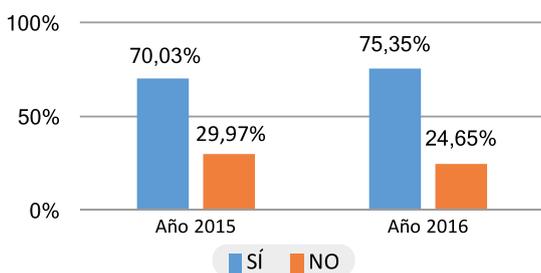
Gráfico 32. ¿A través de qué medio su empresa conoció la posibilidad de bonificar la formación de sus trabajadores?



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

Por otra parte, los trabajadores, aunque mayoritariamente conocen la Iniciativa, en un porcentaje de entre el 29 y el 25% dicen desconocerla. En ocasiones, el trabajador percibe el beneficio de recibir la formación pero desconoce bajo qué “derecho” se organiza. Este es un factor negativo, puesto que los propios trabajadores pueden también ser agentes que impulsen la Formación programada por las empresas. Aproximadamente, una cuarta parte de los participantes de los ejercicios que se evalúan no tenían conocimiento de que la formación realizada en la empresa se efectuaba al amparo de la iniciativa de Demanda, no observándose diferencias de interés ni por modalidad de impartición, ni por la forma en la que se organiza la formación, ni por el tamaño de la empresa, ni por la relación contractual del trabajador con ésta.

Gráfico 33. ¿Sabe usted que la acción formativa realizada fue una acción bonificada por la empresa? Distribución porcentual participantes para los años 2015 y 2016



Fuente: Encuesta a trabajadores, 2018.

El grado de conocimiento que las empresas manifiestan sobre el sistema en general, sobre la gestión de la formación y la plataforma de Fundae y sobre los procesos de justificación y bonificación pueden considerarse medio-bajo. Las empresas que organizan la formación con sus propios medios y las más fidelizadas muestran menor desconocimiento sobre todo del proceso y la normativa que lo regula. A pesar de que muchas de estas empresas suelen ser de mayor tamaño, el tamaño de la plantilla no es suficiente para explicar el grado de conocimiento de la Formación programada por las empresas.

4. La percepción y la motivación hacia la formación

La motivación hacia la formación y el reconocimiento de su valor como elemento de competitividad y desarrollo, tanto por parte de los trabajadores como por parte de las empresas, son dos elementos clave para la extensión de la formación.

1. La percepción de la Formación y la motivación de la empresa hacia la misma. El 70,93% de los trabajadores encuestados se manifiesta de acuerdo o completamente de acuerdo con que el principal motor que motiva la participación en la iniciativa es la importancia que la empresa concede a la formación.

En la valoración de esta percepción no hay que olvidar que quienes han contestado son trabajadores de empresas que sí han hecho formación. Aún así, refuerza la opinión que muchos de los expertos han manifestado sobre la relevancia de la motivación de la empresa hacia la formación para garantizar el acceso a la misma; motivación que aseguran es especialmente importante en las pequeñas empresas que acceden a la formación cuando esta es imprescindible para su actividad.

En general, las empresas que programan formación para sus trabajadores todos los años, son las que muestran una mayor motivación hacia la formación y una percepción más positiva de su utilidad. Como se verá con posterioridad, estas empresas seguirían formando a sus trabajadores incluso aunque no dispusiesen de crédito.

2. La percepción de la Formación y la motivación de los trabajadores hacia la misma. Cuando se pregunta a los trabajadores acerca de su propia motivación,

los valores, a pesar de que mayoritariamente son positivos, no son tan positivos como cabría esperar: el 53,41% de los trabajadores están motivados para formarse.

Desde el punto de vista de los trabajadores y sus representantes, los factores que resultan más motivadores para realizar formación son que la formación sea en horario laboral; que la empresa entienda los beneficios de que sus trabajadores estén formados; que dicha formación esté adaptada al puesto, sector o ámbito; así como, que de alguna manera, se valore el esfuerzo que realiza el trabajador cuando éste aprovecha satisfactoriamente la formación que se programa.

Para muchos de los entrevistados la formación es valorada como una posibilidad de mejora. No obstante, también señalan que la ven como una obligación cuando es impuesta por la empresa y no se adecúa a su puesto de trabajo directamente. Cuando se pregunta sobre este tema a los trabajadores, se observa que el 30,64% de estos, en efecto, perciben la formación que han realizado como una obligación; percepción que no está alineada con el objetivo estratégico que nos ocupa.

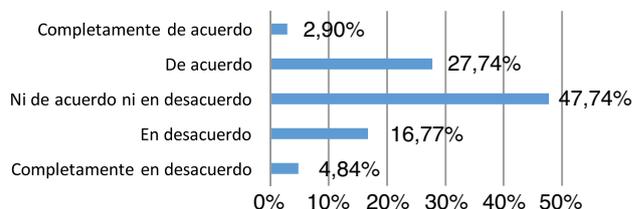
A pesar del dato anterior, solo el 8,71% de los trabajadores participantes indica que no se sienten reconocidos o recompensados cuando aprovechan la formación que la empresa les ofrece.

Gráfico 34. Grado de acuerdo con la afirmación “Los trabajadores, en general, están motivados para formarse”



Fuente: Encuesta a trabajadores, 2018.

Gráfico 35. Grado de acuerdo con la afirmación “Los trabajadores entienden la formación como una obligación”



Fuente: Encuesta a trabajadores, 2018.

2.2. La contribución efectiva de la formación a la potenciación del capital humano y su empleabilidad

Este apartado recoge la medida en que la Formación programada por las empresas en los ejercicios 2015 y 2016 contribuye al cumplimiento de otro de los objetivos estratégicos establecidos en el Acuerdo Tripartito de Formación: la potenciación del capital humano y su empleabilidad. Para abordar esta evaluación, se realiza, en primer lugar, un análisis de las acciones de formación impartidas por las empresas en los ejercicios de referencia, y de los Permisos Individuales de Formación que se han llevado a cabo, para terminar con una evaluación del beneficio que supone la Formación programada por las empresas en relación con el objetivo estratégico.

2.2.1. La formación impartida: acciones formativas

En el año 2015 se realizaron un total de 699.708 grupos formativos (con un total de 79.229.257 horas de formación), 41.131 más que en el siguiente ejercicio.

Año	Participantes formados	Horas participantes formados	Grupos formativos realizados
2014	3.291.803	79.904.741	702.232
2015	3.576.748	79.229.257	699.708
2016	3.766.997	64.276.809	658.577

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

Durante los años 2015 y 2016, la Formación programada por las empresas asiste, por una parte, a una pérdida de acciones formativas (un 1,36% en el 2015 y un 5,54% en el 2016), grupos formativos (un 0,36% en el 2015 y un 5,88% en el 2016) y horas de formación (un 0,85% en el 2015 y un 18,87% en el 2016) y, por otra, a un incremento de participantes formados (un 8,66% en el 2015 y un 5,32% en el 2016). De este modo, con un incremento de los participantes y un descenso de las horas dedicadas a la formación, la duración media de las acciones formativas también baja en el año 2016.

La desaparición de la modalidad A distancia en la Formación programada por las empresas, a raíz de la Ley 30/2015, causa un cambio importante en la distribución de acciones y grupos formativos en función de la modalidad de impartición. Mientras que en el 2014 y el 2015 la formación estaba dividida fundamentalmente entre la modalidades presencial y distancia, en el 2016, el 67,25% del total es presencial y el 30,49% teleformación.

Tabla 21. Acciones formativas, grupos realizados, participantes formados y duración media de las acciones, según modalidad de impartición. 2015-2016

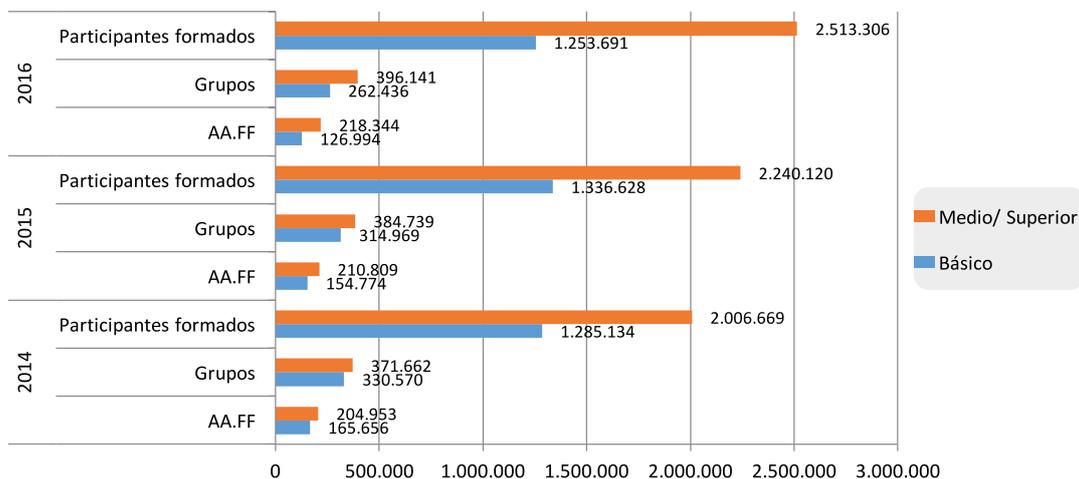
	Acciones realizadas		Grupos realizados		Participantes formados		Duración media (Horas por participante)	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Presencial	194.438	232.250	331.288	416.692	2.183.977	2.885.448	13,52	11,96
A distancia	99.498	-	231.382	-	497.983	-	55,28	-
Mixta	28.263	7.808	59.688	14.569	419.876	71.221	25,06	41,43
Teleformación	43.384	105.280	77.350	227.316	474.912	810.328	24,56	33,09
TOTAL	365.583	345.338	699.708	658.577	3.576.748	3.766.997	22,15	17,06

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

Desde el año 2014 se aprecia una tendencia a que la Formación programada por las empresas tenga un carácter medio/superior en mayor medida, pasando de representar el 55,30% del total de acciones en 2014 al 57,66% en el 2015 y al 62,23% en el 2016, ocurriendo igualmente con los grupos y los participantes formados,

como se ha comentado anteriormente. El descenso de acciones formativas y grupos desde el 2014, unido al incremento del número de participantes formados, arroja un ratio de participantes por acción realizada cada vez mayor, especialmente importante en la formación de nivel medio-superior.

Gráfico 36. Evolución de la Formación programada por las empresas (acciones formativas. grupos formativos y participantes formados) según el nivel de la formación (2014-2016)



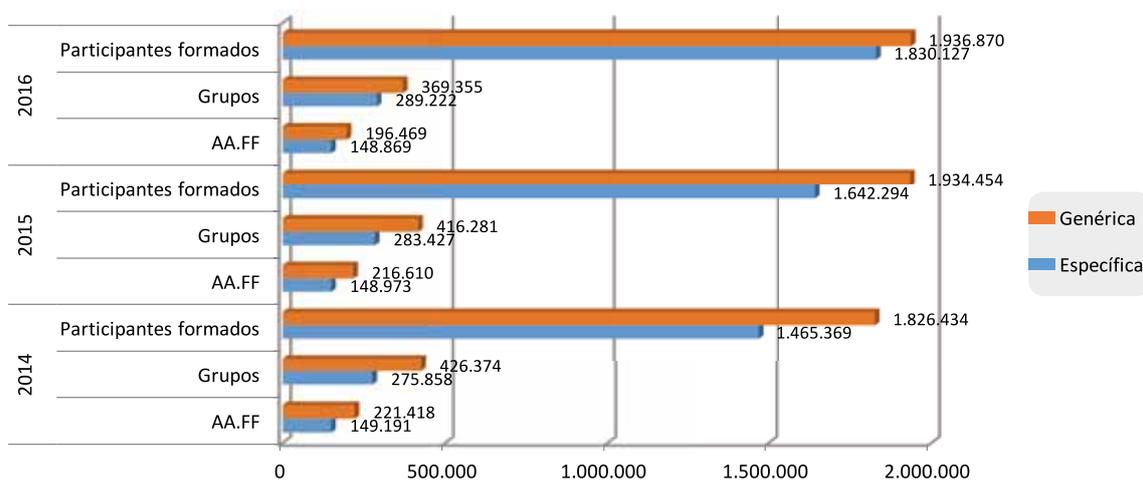
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae.

En el 2014, la proporción de acciones formativas y grupos de carácter genérico desarrollados al amparo de la iniciativa superaba casi en veinte puntos porcentuales a los de carácter específico, siendo también considerablemente mayor (un 10,96% más) la proporción de participantes en formación genérica. En los ejercicios evaluados, la formación de orden genérico copa una mayor proporción de los participantes formados (el 55,48% en el 2014, el 54,08% en el 2015 y el 51,42% en el 2016), pero su

tendencia no es ascendente como lo era la formación de nivel medio-superior.

El descenso de acciones formativas y grupos desde el 2014, unido al incremento del número de participantes formados, arroja un ratio de participantes por acción formativa cada vez mayor, especialmente importante en la formación específica.

Gráfico 37. Evolución de la Formación programada por las empresas (acciones formativas. grupos formativos y participantes formados) según el tipo de formación (2014-2016)



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

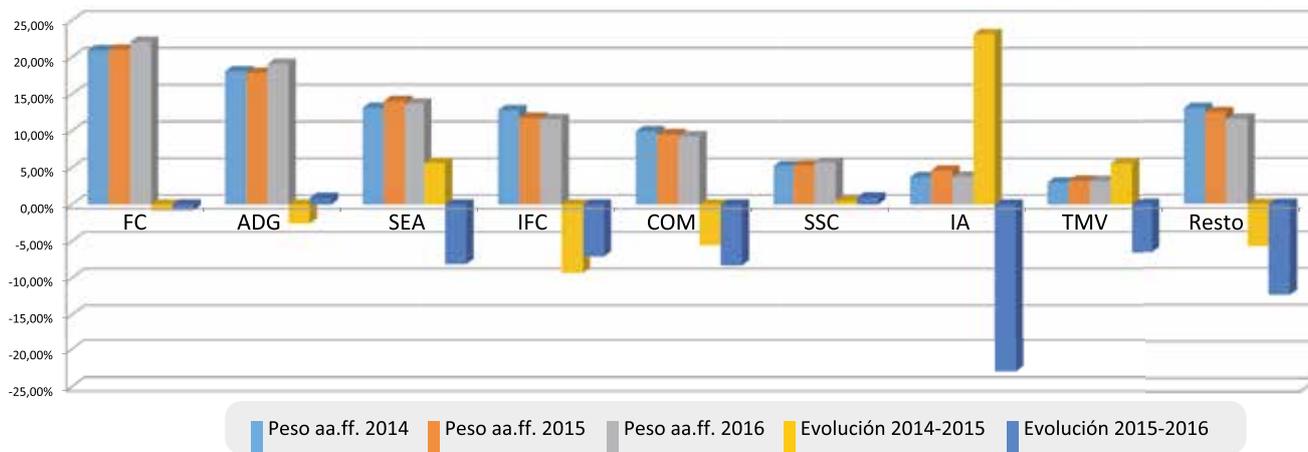
Por familias profesionales, son siete las que aglutinan el 66% del total de las acciones formativas realizadas en 2016 que añadidas a la Formación complementaria, suman el 88% del total de la formación impartida al amparo de la iniciativa, siendo también estas familias las más representativas en los años anteriores.

- La Formación Complementaria es la que tiene mayor peso en el total de las acciones formativas impartidas en el 2015 y 2016, manteniendo una cierta estabilidad en su evolución.
- La familia profesional Administración y gestión es la segunda en importancia y al igual que la anterior, mantiene también una cierta estabilidad en el periodo analizado.
- La familia profesional Seguridad y medioambiente, presenta un ligero ascenso en el periodo 2014-2015,

pero en el ejercicio 2016 muestra una pequeña caída pasando de representar el 14,07% en el 2015 al 13,69% en el 2016.

- Las familias Informática y Comunicaciones y Comercio y Marketing presentan una tendencia decreciente en los dos años en cuanto a las acciones formativas programadas.
- Servicios socioculturales y a la comunidad, con una importancia alrededor del 5,5% sobre el total de la formación impartida, presenta una tendencia estable.
- Industrias alimentarias y Transporte y mantenimiento de vehículos muestran (en especial la primera) un incremento importante en las acciones formativas impartidas en el periodo 2014-2015, para tener en el 2016 un descenso de la misma magnitud.

Gráfico 38. Familias profesionales que acumulan la mayor parte de las acciones formativas impartidas. (Evolución 2014-2016)



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

NOTA. Formación Complementaria (FC), Administración y gestión (ADG), Seguridad y Medioambiente (SEA), Informática y comunicaciones (IFC), Comercio y Marketing (COM), Servicios socioculturales y a la comunidad (SSC), Industrias alimentarias (IA), Transporte y mantenimiento de vehículos (TMV).

La siguiente tabla recoge las áreas prioritarias marcadas en los años 2015 y 2016 y el comportamiento de dichas áreas en ambos ejercicios. Tal y como se puede observar, la estructura es muy similar: agrupan la misma proporción de acciones, grupos y participantes, y a excepción de idiomas e Informática de usuario, todas las acciones programadas tienen una duración inferior a la media global. Así mismo, aunque el mayor número de

acciones se concentran en las áreas de Idiomas y Prevención de riesgos, por número de participantes estas se concentran en Prevención de riesgos y Gestión de recursos humanos.

Tabla 22. Contenidos formativos más utilizados en 2015 y 2016

Contenidos formativos	Acciones realizadas		Grupos realizados		Participantes formados		Horas realizadas		Duración media (horas por participante)	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Idiomas	68.195	68.424	92.609	91.549	257.421	259.949	9.048.990	8.005.889	35,15	30,80
Prevención de riesgos laborales	42.702	38.583	102.980	99.328	565.155	567.537	11.164.331	7.862.559	19,75	13,85
Gestión de recursos humanos	26.304	28.980	47.265	53.439	397.564	538.484	6.069.091	6.188.337	15,27	11,49
Informática de Usuario / Ofimática	31.781	28.488	50.900	44.069	167.825	166.553	5.214.707	4.046.977	31,07	24,30
Seguridad alimentaria: manipulación y control	14.204	11.031	56.946	40.279	235.714	202.004	5.735.837	2.916.886	24,33	14,44
Calidad	7.769	8.730	11.373	13.492	65.070	79.190	1.239.486	1.199.416	19,05	15,15
Subtotal	190.955	184.236	362.073	342.156	1.688.749	1.813.717	38.472.442	30.220.064	22,78	16,66
Total	365.583	345.338	699.708	658.577	3.576.748	3.766.997	79.229.257	64.276.809	22,15	17,06
% sobre el total	52,23%	53,35%	51,75%	51,95%	47,21%	48,15%	48,56%	47,02%		

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

2.2.2. Los Permisos individuales de Formación

La participación de los trabajadores en Permisos Individuales de Formación es escasa. La utilización de los Permisos Individuales de Formación (PIF) muestra unos valores muy bajos hasta el año 2012, en el que se observa un crecimiento del 272,63% sobre el año anterior. Esta tendencia de crecimiento se mantiene también el siguiente ejercicio, hasta el 2014 en el que se observa un descenso del 56,95%, fundamentalmente como con-

secuencia de la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2013 que estableció que “la formación que incida directamente en la actividad que desempeña el trabajador en su puesto de trabajo no puede ser bonificada como Permiso Individual de Formación”.²⁶ En el año 2015 se contabilizó un total de 8.970 PIF finalizados, un 27,86% menos que el año anterior y en el 2016, continuando con la tendencia decreciente, con un total de 6.482 permisos.

²⁶ 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.

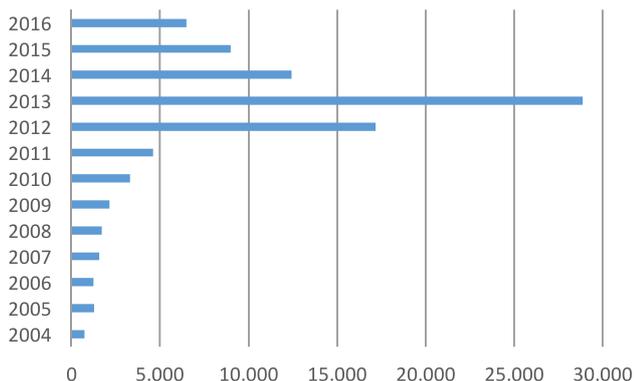
Por otra parte, se establece como un derecho del trabajador y consecuentemente, como una obligación de la empresa, la formación profesional dirigida a la adaptación de las modificaciones operadas en el puesto de trabajo según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 4.2,b) y 23.1, d)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

La duración media de los PIF finalizados muestra pequeños descensos desde 2014 (en 2015 es de 78,52 horas

y en 2016 de 77,74), pero poco significativos.

Gráfico 39. Evolución de los Permisos individuales de Formación (2014-2016)



Año	PIF finalizados	Valoración interanual
2004	743	
2005	1.263	69,99%
2006	1.237	-2,06%
2007	1.561	26,19%
2008	1.692	8,39%
2009	2.132	26,00%
2010	3.301	54,83%
2011	4.603	39,44%
2012	17.152	272,63%
2013	28.885	68,41%
2014	12.434	-56,95%
2015	8.970	-27,86%
2016	6.482	-27,74%

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

Los PIF son utilizados en mayor medida por hombres que por mujeres (en el 2015 el 63,30% del total fueron utilizados por trabajadores varones y en el 2016, el 61,51%) y por edad, son los grupos de entre 26 y 35 y de entre 36 y 45 años los que aglutinan la mayor parte de los permisos observados desde el 2012, sumando el 73,41% del total de participantes en 2015 y el 73,88% en el 2016.

Uno de los principales condicionantes del escaso acceso de los participantes a los Permisos Individuales de Formación es el desconocimiento de su existencia. Sólo el 17,77% de los trabajadores en el ejercicio 2015 y el 14,98% de los del 2016 han manifestado conocer qué son los Permisos Individuales de Formación. Del total de trabajadores que indican conocer los PIF, tan sólo el 23,53% en el 2015 y el 23,26% en el 2016 manifiestan haber solicitado alguno en alguna ocasión.

Hasta el año 2013, los trabajadores que realizaban estos permisos de formación tenían mayoritariamente estudios primarios; pero a partir de ese año, los trabajadores universitarios comienzan a participar más en los PIF, suponiendo más de la mitad del total de participantes en el 2016 (58,78%).

Gráfico 40. ¿Sabe usted lo que son los PIF (Permisos individuales de formación)?

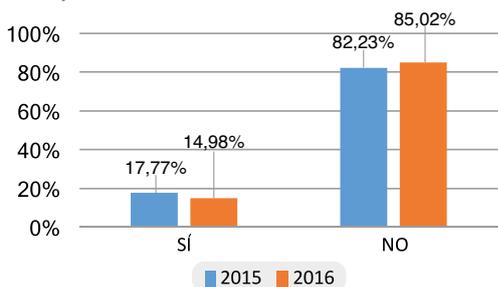
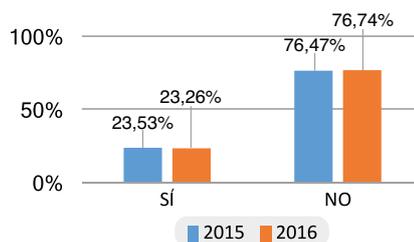


Gráfico 41. ¿Alguna vez ha solicitado algún Permisos individual de formación? (participantes que conocen los PIF)



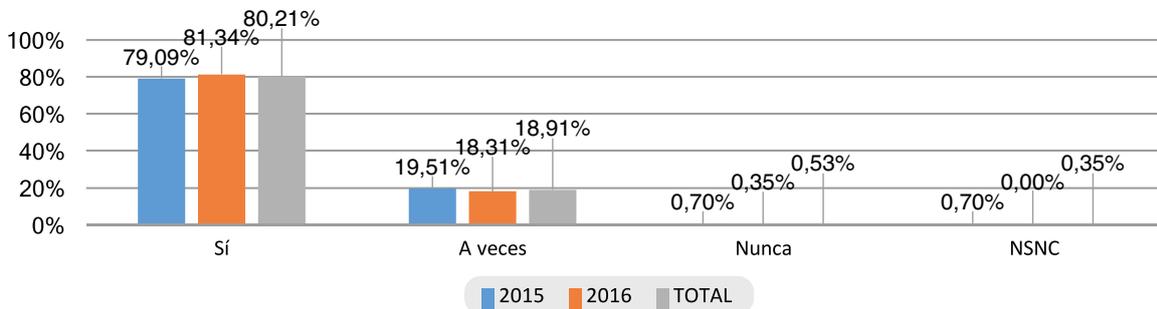
Fuente: Encuesta a trabajadores, 2018.

Aparte del escaso conocimiento existente sobre los Permisos Individuales de Formación, los expertos consultados han manifestado la necesidad de revisar los requisitos que condicionan su realización, especialmente en lo relativo a la adaptación y flexibilización de requisitos en relación a los horarios (en ocasiones resulta difícil compatibilizar el horario de trabajo con la disponibilidad de las acciones formativas que se desean realizar), así como realizar una especificación más concreta de las titulaciones oficiales admitidas.

2.2.3. El beneficio de la Formación programada por las empresas para la potenciación del capital humano y su empleabilidad

La valoración que hacen los diferentes entrevistados sobre la utilidad de la Formación programada por las empresas es bastante positiva, tanto en lo que aporta a los trabajadores como a sus empresas; reconociendo que, sin la iniciativa, muchas empresas o no formarían a sus trabajadores o los formarían menos: alrededor del 80% de los trabajadores encuestados considera que la formación que le proporciona su empresa es útil (el 79,09% de los que participaron en acciones formativas del ejercicio 2015 y el 81,34% del 2016). La valoración de la utilidad de la formación es mayor conforme aumenta el nivel de estudios de los participantes.

Gráfico 42. ¿Piensa usted que la formación que se programa es útil?

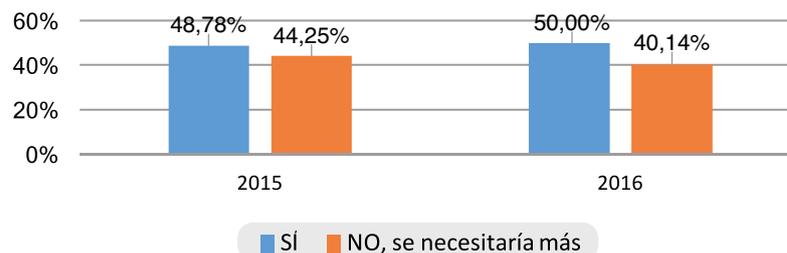


Fuente: Encuesta a trabajadores, 2018.

Es reseñable que alrededor del 40% de los trabajadores consultados, en cada uno de los ejercicios evaluados, consideran que la formación recibida no es suficiente

para cubrir sus necesidades (el 44,25% en el 2015 y el 40,14% en el 2016), siendo los trabajadores con menor cualificación los que demandan más formación.

Gráfico 43. ¿Piensa usted que la formación que se programa es suficiente?



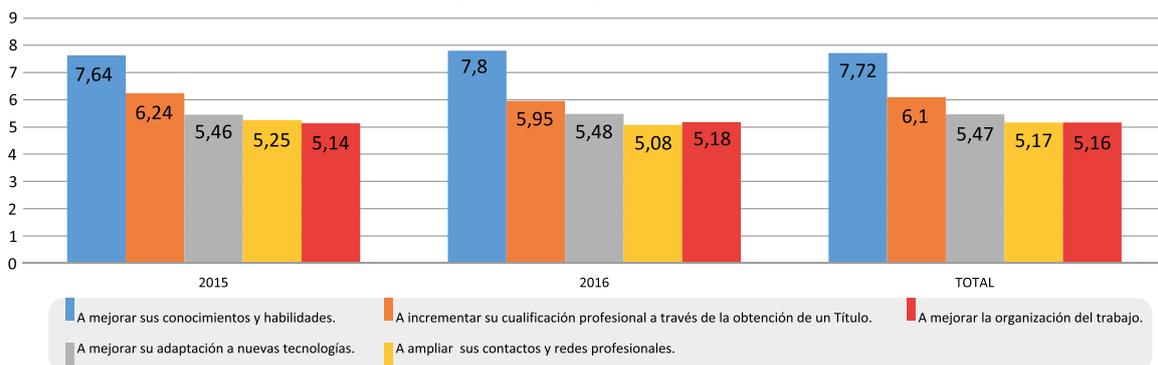
Fuente: Encuesta a trabajadores, 2018.

Además de la utilidad y la suficiencia, se evalúan los beneficios de Formación programada por las empresas en los ejercicios 2015 y 2016, a partir de la repercusión en el desarrollo personal y la empleabilidad de los participantes, en su desarrollo profesional y en la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo.

Área de desarrollo personal y empleabilidad

- Es en este ámbito en el que se encuentra el mayor beneficio de la Formación programada por las empresas: la mejora de conocimientos y habilidades, con una valoración media de 7,72 en la escala propuesta.
- El segundo de los elementos mejor evaluados es la contribución de la formación a la mejora de la cualificación y a la obtención de un título, con una media de 6,10.
- En los dos ejercicios evaluados, la contribución de la formación a la mejora de la adaptación a las nuevas tecnologías, a la ampliación de contactos y redes profesionales y a la mejora de organización del trabajo, es media, situándose su valoración entre 5,47 y 5,17.

Gráfico 44. Valoración en una escala 1-10 de la contribución de la Formación programada por las empresas en el área de desarrollo personal y empleabilidad

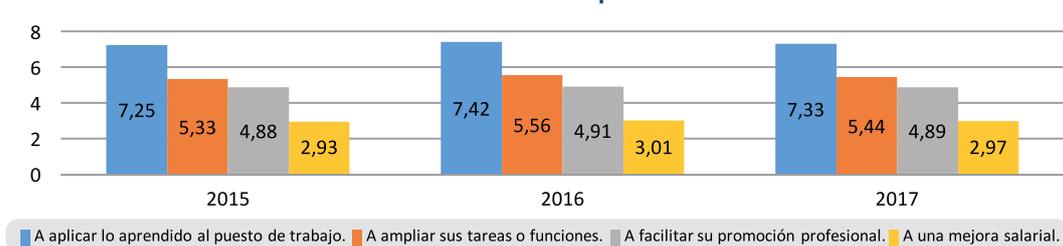


Fuente: Encuesta a trabajadores, 2018.

Área de desarrollo profesional:

- En esta área, la mayor contribución percibida de la formación realizada es la aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo, con una valoración media de 7,33.
- La ampliación de tareas y funciones y la promoción profesional, como consecuencia de la formación realizada le siguen en importancia, pero con una valoración entorno al 5.
- Por último, en muy pocos casos la formación que se realiza en la empresa conlleva una mejora salarial: los participantes valoran (de media) con un 2,97 sobre 10 la contribución de la formación a esta mejora.

Gráfico 45. Valoración en una escala 1-10 de la contribución de la Formación programada por las empresas en el área de desarrollo profesional

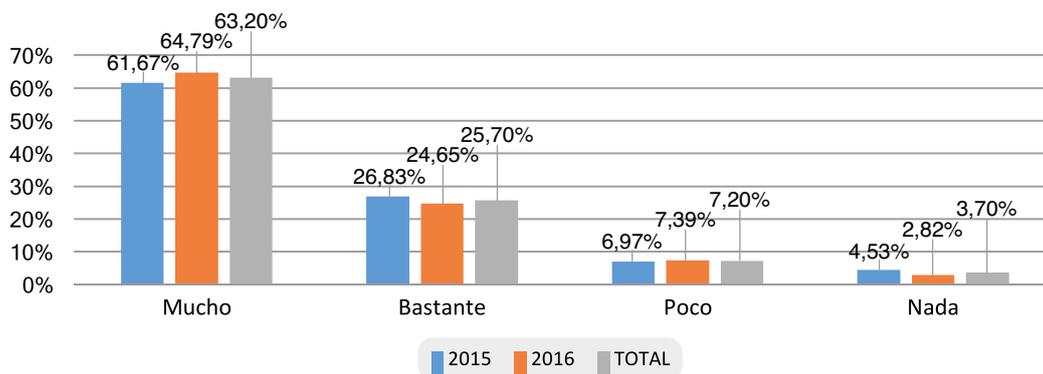


Fuente: Encuesta a trabajadores, 2018.

- En general, los trabajadores de baja cualificación son los que valoran en menor medida las contribuciones de la Formación programada por las empresas en su desarrollo personal y profesional. Cuando la formación es presencial, las valoraciones sobre lo que aporta esta iniciativa son algo más positivas, al igual que cuando la formación es organizada por la propia empresa en vez de encomendarla a una entidad externa.
- El 63,20% de los participantes manifiesta que aplica mucho la formación realizada en el trabajo diario. Dado que la transferencia al puesto de trabajo es una de las principales claves de calidad para la for-

mación profesional para el empleo y, más en concreto para la formación que se evalúa, este dato puede considerarse muy satisfactorio. La transferencia es algo mayor cuando la formación se da en empresas pequeñas, posiblemente porque deben rentabilizar el esfuerzo que supone encajar la formación en sus procesos productivos. De igual forma es algo mayor cuando la formación se imparte en modalidad presencial, posiblemente por no tratarse de una formación “enlatada”, y estar más adaptada a las necesidades reales de los participantes y quizás tener un carácter más práctico.

Gráfico 46. ¿En qué grado diría usted que aplica o aplicó la formación realizada en su trabajo diario? Distribución porcentual participantes para los años 2015 y 2016



Fuente: Encuesta a trabajadores, 2018.

3. Contribución de la formación a la competitividad de las empresas

Uno de los objetivos de la Formación programada por las empresas es incrementar el grado de competitividad de las mismas. Por esta razón, es preciso evaluar en qué medida la formación impartida en los ejercicios de referencia ha contribuido a ese fin. Los beneficios de la Formación programada por las empresas frente a la formación de oferta se basan sobre todo en la libertad que tienen las empresas a la hora de programar la formación que necesitan, en la posibilidad de planificar la formación sin tener que esperar convocatorias y en una mayor facilidad de justificación económica. Además, la Formación programada por las empresas tiene mayores posibilidades de ser una formación más específica y de dirigirse con mayor ajuste a las necesidades concretas de la empresa y de los trabajadores.

En la Formación programada por las empresas conviven dos modelos empresariales muy distintos, según los procedimientos que utilizan para la gestión de la formación de sus trabajadores, no obteniendo los mismos resultados en la competitividad que esta formación puede aportar a las empresas. Estas diferencias (que se observan desde el momento en el que debe realizarse la detección de necesidades de formación para poder programar aquella que se necesita para la mejora continua y el desarrollo empresarial) se basan en cuatro elementos fundamentales:

- El tamaño de la empresa y el sector de actividad: conforme aumenta el tamaño de la empresa, aumenta también la utilidad y eficacia de la formación (en este caso, se establece una clara diferencia: las empresas de 1 a 9 trabajadores y el resto, quedando en clara desventaja las primeras). Por otra parte, suelen ser los sectores Industrial, Transporte, Comercio y Servicios los que presentan mejores resultados.
- La disposición de recursos económicos y humanos (casi siempre ligados al tamaño de la empresa): aquellas empresas con mayores recursos tienen mayor capacidad para organizar la formación de forma más ajustada a las necesidades reales de la

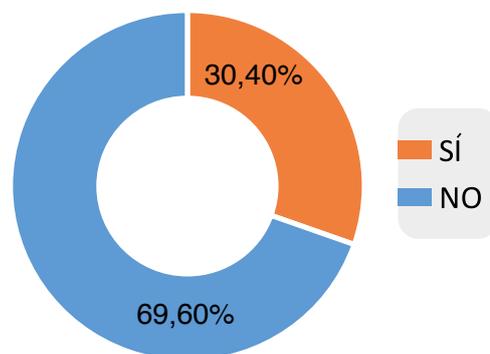
compañía que aquellas que, no disponiendo de estos recursos, deben recurrir a una entidad externa que realice estos trabajos, con mayor o menor ajuste a las necesidades concretas y especiales de la empresa.

- La fidelización hacia la formación: las empresas que programan formación para sus empleados todos los años (normalmente dentro y fuera del sistema de bonificaciones), suelen disponer de procedimientos más ordenados para la organización de la formación en todas sus fases, y suelen tener mejores resultados en la satisfacción de la formación.

3.1. La planificación en la Formación programada por las empresas

Para que la formación contribuya a la competitividad de la empresa debe responder, en primer lugar, a las necesidades reales que tengan las organizaciones y sus trabajadores, por lo que el análisis de dichas necesidades parece un paso previo necesario para el cumplimiento del objetivo.

Gráfico 47. ¿En su empresa existen procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados?



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

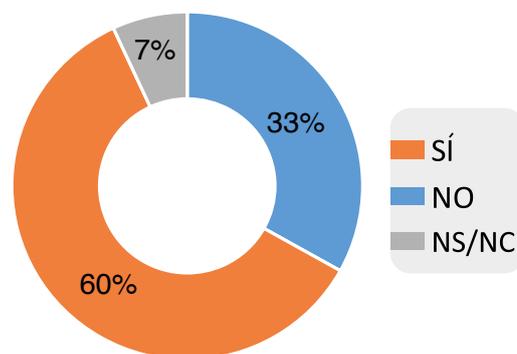
El 71,84% de las empresas reconoce la necesidad de realizar una **detección de necesidades**. A pesar de ello, el 69,60% no dispone de procedimientos para este fin.

La principal razón para no realizar una detección de necesidades en las empresas es la falta de conciencia sobre su importancia. Es una tarea que no se ve precisa, bien porque se considere que las necesidades son “sabidas”, bien porque “siempre se da la misma formación” o porque “la formación que se realiza se elige de un catálogo a partir de las propuestas que una entidad externa les hace”. Tan sólo el 5,83% reconoce que no dispone de recursos suficientes para hacerlo.

Especialmente en medianas y grandes empresas, el papel de los mandos que asumen funciones de organización es fundamental para el desarrollo de la formación, sirviendo de enlace entre las necesidades reales del trabajo y las personas encargadas de gestionar la formación. En las empresas que disponen de procesos para detectar las necesidades de formación de sus trabajadores, la participación del empresario, directivos o responsables en la detección de necesidades de formación es lo más habitual (así ocurre en el 59,44% de las empresas).

El **plan de formación** permite a una empresa realizar la gestión completa e integral de la formación de sus trabajadores, desde el proceso de detección de necesidades de formación hasta la medición del impacto que la formación realizada tiene sobre la competitividad de la empresa. Por esta razón, disponer de un plan de formación es claramente un elemento que potencia la función de la formación como elemento favorecedor de la competitividad de la empresa.

Gráfico 48. Proporción de empresas formadoras que tenían un plan de formación en los ejercicios 2015 y 2016



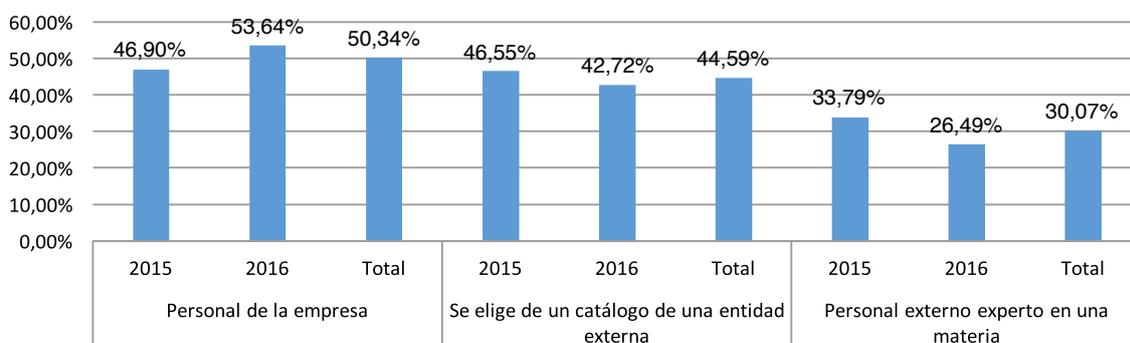
Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

Solo el 33,11% de las empresas formadoras encuestadas cuentan con un plan de formación, frente a un 59,97% que no disponen de dicho plan. La mayor parte de la formación que se programa en las empresas que tienen un plan de formación está contenida en el mismo (el 67,35%).

No todas las compañías tienen los medios necesarios para realizar este plan y su complejidad está ligada a la composición de la estructura empresarial. De este modo, el perfil de las empresas que cuentan con un plan de formación se corresponde (en mayor medida) con grandes empresas (las que disponen de un mayor crédito de formación) y que organizan la formación por sí mismas (el 67,8% de estas empresas tienen un plan de formación). Por el contrario, las empresas que cuentan con un crédito de formación inferior a mil euros (empresas pequeñas) y que organizan su formación mediante una entidad externa/organizadora, únicamente tienen plan de formación en el 14,1% de los casos.

La selección y el **diseño de la formación** que se realiza en la empresa pueden hacerse con personal interno, a través del catálogo de una entidad externa o recurriendo a personal externo experto en una materia concreta. Normalmente, la formación que finalmente se realiza es seleccionada por la empresa, tanto en las pymes como en las grandes empresas, bien directamente por el empresario o a través de los departamentos de RRHH, formación o cargos con responsabilidad.

Gráfico 49. ¿Quién diseña la Formación programada por las empresas?



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

En los ejercicios evaluados, el 50,34% de las empresas ha utilizado personal interno de la empresa para diseñar la formación (algo más en el 2016 que en 2015), el 44,59% ha elegido la formación de un catálogo de una entidad externa (algo más en el 2015 que en el 2016) y en menor medida (en un 30,07%) de las ocasiones se ha recurrido a personal externo experto en la materia.

- Al igual que la selección de la formación, es la empresa (a través del empresario, los directivos o los responsables) la que realiza normalmente la **selección de los trabajadores que van a participar en la formación** (así lo manifiesta el 73,65% de las empresas encuestadas). Es también significativo que el 40,71% de las empresas encuestadas indiquen que son los propios trabajadores los que participan en la selección de participantes.

Gráfico 50. ¿Quién realiza la selección de los participantes?



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

Casi la mitad de los trabajadores consideran que el acceso a la Formación programada por las empresas es igualitaria, al menos en los procesos de selección de los participantes por parte de las empresas: el 47,74% de los trabajadores en el 2015 y el 43,66% en el 2016 manifiestan que en la formación de la empresa participan todos los trabajadores, no existiendo diferencias a este

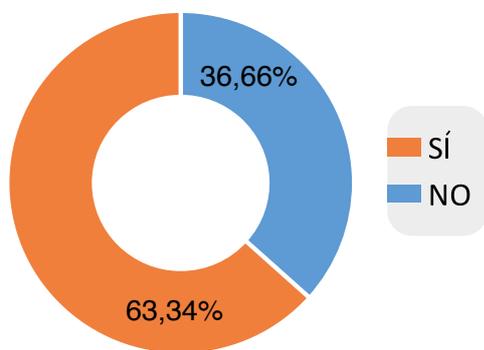
respecto ni entre los dos ejercicios evaluados ni por tamaño de la empresa.

En los casos en los que en la Formación programada por las empresas no participan todos los trabajadores, los principales criterios de participación son, por este orden: los designados por los superiores o bien aquellos

que lo solicitan. A estos les siguen aquellos que tienen una necesidad formativa concreta y los que necesitan un carnet o una acreditación profesional. Según los trabajadores, estos criterios están por encima de la antigüedad o de cualquier participación de la RLT en la selección; no observándose diferencias significativas entre los ejercicios evaluados.

Sólo el 36,66% de las empresas encuestadas manifiesta que existe algún procedimiento establecido o criterios para seleccionar a los trabajadores que participan en la formación que programa la empresa. El tamaño de la empresa, la fidelización y la organización de la formación son las principales variables que determinan el hecho de la existencia de dichos criterios.

Gráfico 51. En su empresa ¿existe algún criterio para seleccionar a los trabajadores que participan en la formación?



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

Los criterios que se utilizan para la selección de los trabajadores que van a participar en la formación de la empresa son (según las empresas y los trabajadores) los siguientes: los trabajadores que lo necesitan son los que más se forman, seguidos de aquellos que solicitan participar en la formación y los que necesitan de acreditaciones profesionales o formación continua para el desarrollo de su actividad.

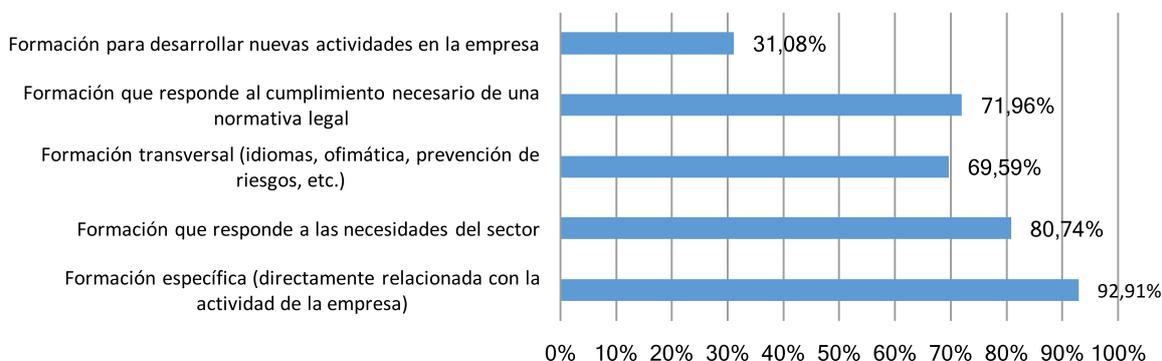
3.2. Adecuación de la Formación programada por las empresas a su actividad y prioridades

Casi la totalidad (el 92,91%) de las empresas indican que entre la formación realizada se han impartido acciones de carácter específico, directamente relacionadas con la actividad de la empresa; pero también es elevada la proporción de empresas que manifiestan que entre la formación que realizan se encuentran acciones que responden a las necesidades del sector, acciones transversales y acciones que responden al cumplimiento necesario de una normativa legal.

La formación que se programa en la empresa para el cumplimiento de una normativa legal es, en muchas ocasiones, la entrada al sistema de empresas que de otro modo no formarían a sus trabajadores. En estos casos y, en especial cuando se trata de pequeñas empresas, la posibilidad de bonificarse la formación de los trabajadores es una ayuda altamente valorada. Además, es en este tipo de acciones cuando se establece, con mayor frecuencia, la obligatoriedad de la formación para el trabajador.

Por el contrario, es muy baja la proporción de entidades que indican programar acciones formativas encaminadas a la innovación/ desarrollo de nuevas actividades en la empresa (31,08%), una asignatura pendiente de la Formación programada por las empresas.

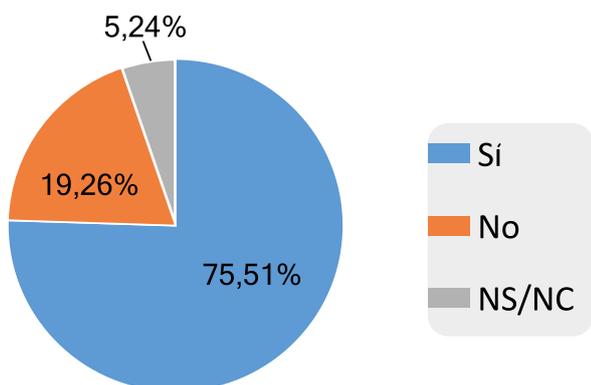
Gráfico 52. Descripción del carácter de la formación impartida, según sus contenidos



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

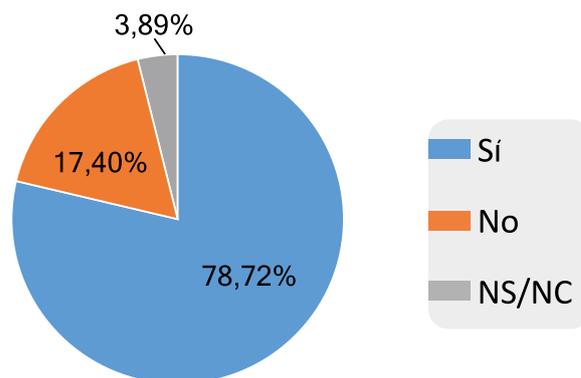
La evaluación de la utilidad y de la suficiencia de la Formación programada por las empresas es uno de los elementos más relevantes, puesto que proporciona las claves para comprender en qué medida esta formación contribuye a la competitividad y al desarrollo empresarial. A pesar de que la valoración de la actualización y la utilidad de la formación es bastante positiva (el 75,51% de las empresas formadoras consideran que la formación impartida ha sido actualizada y el 78,72% manifiestan que ha sido útil), se observan diferencias que ponen de manifiesto la existencia de dos colectivos empresariales, y por tanto, de trabajadores, que precisan de una mayor atención por parte del sistema: la valoración de la suficiencia y utilidad de la formación es más negativa en las microempresas que organizan su formación bajo una agrupación y en determinados sectores productivos, como la Hostelería y la Agricultura.

Gráfico 53. Distribución porcentual de las empresas formadoras que consideran que la formación impartida ha estado actualizada



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

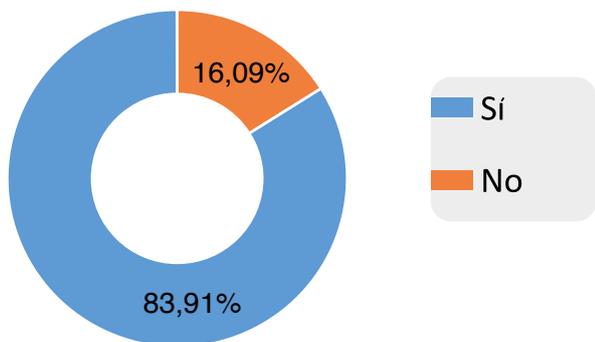
Gráfico 54. Distribución porcentual de las empresas formadoras que consideran que la formación impartida ha sido útil



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

El 83,91% de las empresas encuestadas considera que la formación que se programa en la empresa es suficiente, siendo las principales causas para no realizar más formación (en el caso de las empresas que consideran que la formación que programan es insuficiente), la falta de recursos económicos, la falta de tiempo y la falta de una oferta formativa adecuada. Tal y como se puede apreciar, la falta de interés tanto por parte del empresario como por parte del trabajador no es una de las principales razones de las empresas que no programan suficiente formación para sus trabajadores, al igual que no lo es la falta de recursos humanos. Son precisamente las empresas que realizan más formación (aquellas que programan formación que bonifican y no bonifican) las que consideran que deberían formar más a sus trabajadores.

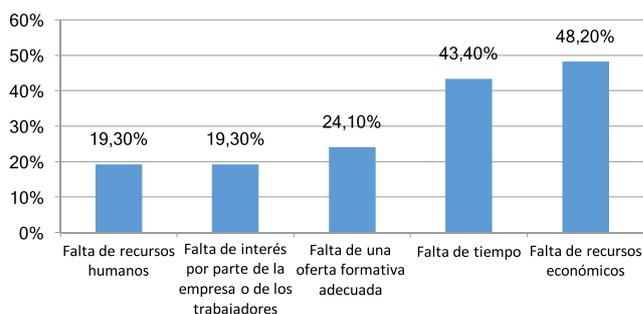
Gráfico 55. Distribución porcentual de las empresas formadoras según consideren que la formación programada es suficiente



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

A pesar de que las empresas formadoras consideran que la formación que imparten a sus trabajadores es adecuada, útil, actualizada y suficiente, cuando se analizan las dimensiones de la contribución de la Formación programada por las empresas a su competitividad, no se obtienen buenos resultados. En general, las empresas

Gráfico 56. Distribución porcentual de las empresas formadoras según las causas para no programar más formación cuando ésta no es suficiente



perciben más los beneficios de la formación cuando el impacto se mide sobre la mejora del desempeño de los trabajadores que cuando se valora el impacto sobre la competitividad de la compañía en términos económicos, de especialización e innovación.

		N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
DIMENSIONES	PRODUCTIVIDAD DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	587	1	10	7,28	1,84
	MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL	589	1	10	7,05	1,88
	INNOVACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN	580	1	10	4,88	2,02
	MEJORA Y MODERNIZACIÓN DE PROCESOS	539	1	10	4,72	1,89
	COMPETITIVIDAD ECONÓMICA	584	1	10	4,78	2,23
	INTERNACIONALIZACIÓN	586	1	10	3,81	2,19

Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

4. El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo

En este apartado se analiza en qué medida la formación contribuye al fortalecimiento de la negociación colectiva, así como la importancia que tiene la Representación Legal de los Trabajadores en la Formación programada por las empresas y en su adecuación a los requerimientos productivos. Para ello se evalúa:

- La formación como elemento potenciador de la negociación colectiva y como elemento de desarrollo económico y social en los convenios colectivos.
- La presencia de los representantes de los trabajadores en la empresa, describiendo el papel que juegan en relación con distintos procesos relacionados con la formación: información, detección de necesidades, impartición, organización, evaluación y balance de la formación realizada.
- Los procesos de discrepancias y mediaciones, identificando sus principales causas y el grado de resolución.

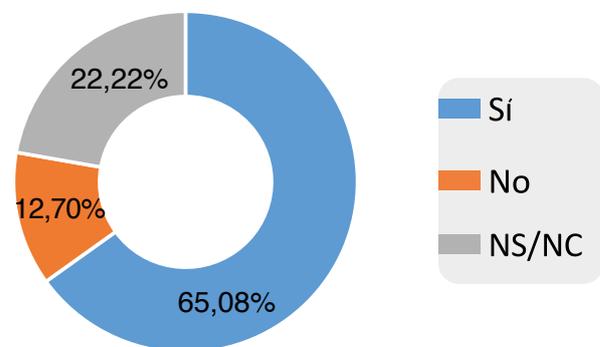
4.1. La importancia de la negociación colectiva. La formación en los convenios colectivos y el papel de la Representación Legal de los trabajadores en la Formación programada por las empresas

El 65,08% de las empresas encuestadas que disponen de Representación Legal de los trabajadores considera que la formación es un elemento que potencia y fortalece la negociación colectiva en el ámbito de la empresa.

Las posibilidades de acceso a la formación de la mayoría de trabajadores ocupados dependen, en gran medida, de que sus necesidades formativas se tengan en cuenta al elaborar el Plan de formación de su propia empresa; pero también, de cómo se regulen en el con-

venio colectivo el tiempo de formación, los permisos y licencias por estudios, los Permisos Individuales de Formación y los incentivos y ayudas a la formación.

Gráfico 57. ¿La formación es un elemento que fortalece y potencia la negociación colectiva dentro de la empresa?

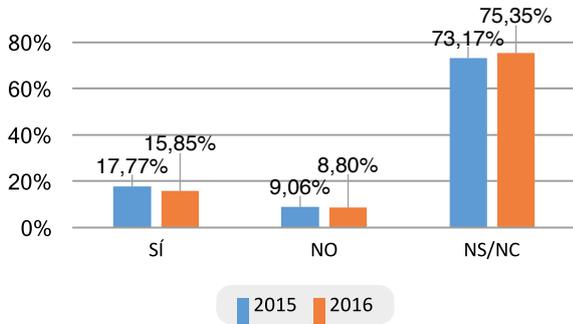


Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

Sin embargo, según los expertos entrevistados, son escasos los convenios que recogen otra cosa que no sea lo ya establecido en el Estatuto de los Trabajadores y, además, la formación no suele constituir un elemento fundamental de la negociación colectiva.

Los trabajadores participantes manifiestan un importante desconocimiento sobre la inclusión de cláusulas específicas de formación en su convenio colectivo de referencia (el 73,17% de los participantes en el 2015 y el 75,35% de los del 2016, así lo indican). Si se realiza esta misma pregunta a las empresas, se obtienen unos resultados parecidos: aunque es un porcentaje menor, es alta la proporción de empresas que no saben si su convenio de referencia incluye cláusulas relativas a la formación de sus trabajadores (casi la mitad de las empresas encuestadas); el 22,80% indica que sí existen cláusulas y, de éstas, el 71,11% manifiesta que dichas cláusulas se cumplen siempre.

Gráfico 58. ¿Sabe usted si su convenio colectivo de referencia incorpora alguna cláusula específica de formación?



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

Gráfico 59. Porcentaje de trabajadores que manifiesta que cuando el convenio colectivo recoge cláusulas específicas sobre formación, éstas se cumplen

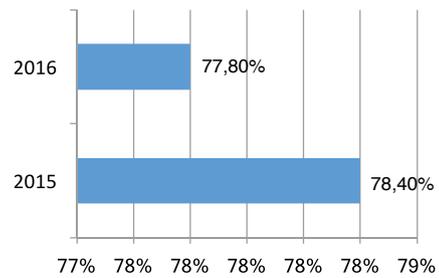
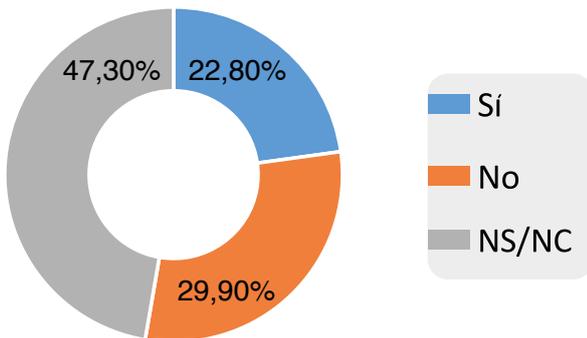
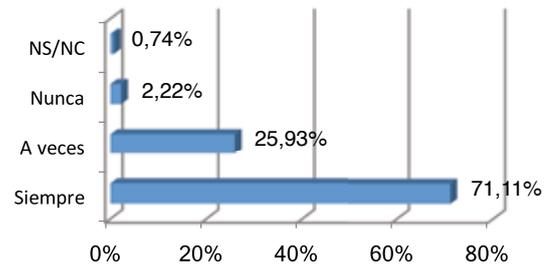


Gráfico 60. ¿Sabe usted si su convenio colectivo de referencia incorpora alguna cláusula específica de formación? (encuesta empresas participantes)



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

Gráfico 61. Porcentaje de empresas que manifiestan que cuando el convenio colectivo recoge cláusulas específicas sobre formación, éstas se cumplen



Casi el 89% de las empresas encuestadas que disponen de RLT han manifestado que, además de informar acerca del plan de formación, se informa acerca de los resultados de la evaluación de la formación que se realiza. No obstante, el papel que se deja a la RLT en materia de formación, normalmente, es meramente informativo y no suelen intervenir en nada más dentro del proceso:

El 47,62% de las empresas encuestadas indican que la Representación Legal de los trabajadores participa

en el análisis de necesidades y el 25,40% en la evaluación de la formación, siendo las dos funciones en las que dicha Representación Legal está más presente.

En sólo el 17,46% de las empresas la Representación Legal de los trabajadores participa en la organización de la formación, porcentaje que desciende al 12,70% y al 9,52% en el caso del diseño de la formación y en la impartición, respectivamente.

Gráfico 62. La Representación Legal de los trabajadores ¿en qué procesos de la formación participa?



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

4.2 La Formación programada por las empresas y la Representación Legal de los trabajadores: acuerdos, discrepancias y mediaciones

Según los datos de Fundae, del total de empresas formadoras en 2015, 30.427 disponían de Representación

Legal de los trabajadores (el 6,93% de las empresas formadoras ese año); y en el año 2016, fueron 29.364 las empresas formadoras que contaban con RLT (el 7,99% del total de empresas formadoras de ese año).

	2015	2016
EMPRESAS FORMADORAS	439.188 (100%)	367.770 (100%)
EMPRESAS FORMADORAS CON RLT	30.427 (6,93%)	29.364 (7,99%)

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

La existencia de Representación Legal de los Trabajadores está íntimamente ligada al tamaño de la empresa. En los ejercicios evaluados, el aumento de la participación de empresas de gran tamaño en la Formación bonificada conlleva una mayor presencia de la RLT en dicha iniciativa: alrededor del 81,50% de las empresas forma-

doras de más de 250 trabajadores y del 55,68% de las empresas de entre 50 y 250 trabajadores contaban con esta representación. Por el contrario, no llega al 1% la proporción de pequeñas empresas con Representación Legal de los Trabajadores (0,83%).

TAMAÑO DE LA EMPRESA	2015			2016		
	Empresas formadoras	Empresas formadoras con RLT	% de Empresas con RLT sobre el total de empresas formadoras	Empresas formadoras	Empresas formadoras con RLT	% de Empresas con RLT sobre el total de empresas formadoras
De 1 a 9	332.841	2.859	0,86%	264.930	2.199	0,83%
De 10 a 49	84.086	14.313	17,02%	80.039	13.559	16,94%
De 50 a 249	18.470	10.265	55,58%	18.889	10.518	55,68%
Más de 249	3.658	2.993	81,82%	3.789	3.088	81,50%
TOTAL	439.055 ⁽¹⁾	30.430	6,93%	367.647 ⁽¹⁾	29.364	7,99%

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

(1) Se excluyen del cómputo total las empresas formadoras no clasificadas en ningún estrato de asalariados.

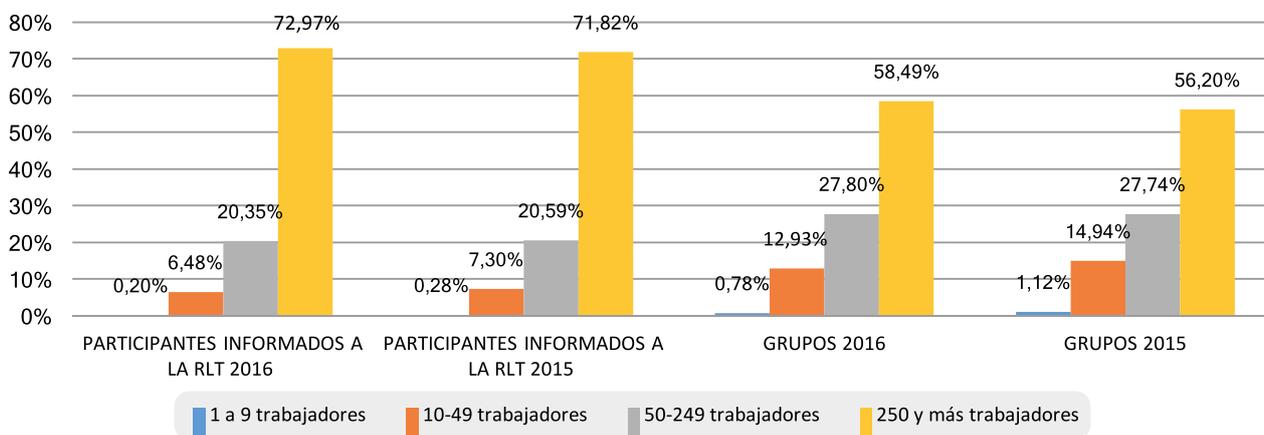
La mayor parte de los participantes y grupos formativos al amparo de la iniciativa en empresas con RLT se concentran en las grandes empresas:

- El 71,82% (ejercicio 2015) y el 72,97% (ejercicio 2016) de los participantes de cuya participación ha sido informada la RLT pertenecen a empresas de

más de 250 trabajadores.

- En el caso de los grupos formativos informados a la RLT, más de la mitad del total pertenecen a grandes empresas: el 56,20% (ejercicio 2015) y el 58,49% (ejercicio 2016).

Gráfico 63. Distribución de los grupos y participantes informados a la RLT (empresas que cuentan con RLT), por tamaño de la empresa, 2015 y 2016



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

Las empresas que disponen de Representación Legal de los trabajadores deben informar a dicha representación de la formación que prevén impartir al amparo de la iniciativa que se evalúa. Para ello, existen una serie de procedimientos que persiguen la alineación de la empresa y la RLT sobre dicha formación.

En general, y dejando aparte a las pymes (en las que no suele haber representación sindical y, por tanto, no se puede informar), la RLT está informada siempre de la formación que se va a llevar a cabo. Según los expertos entrevistados, esto complica mucho la gestión cuando la empresa tiene sedes en distintas provincias. En efecto, tanto en 2015 como en 2016, las empresas siguen el procedimiento establecido de informar a la Representación Legal de los Trabajadores sobre la formación que se va a impartir (en el año 2016 en la totalidad de los participantes formados, y en el 2015, en el 99,90%).

Tras este proceso informativo, es habitual que la respuesta de la RLT afecte a la totalidad de los participantes de cada uno de los grupos formativos que se realizan, aunque existen casos en los que las respuestas son distintas para los participantes de un mismo grupo, observando diferentes casuísticas. La práctica totalidad de la Formación programada por las empresas en los ejercicios 2015 y 2016 ha sido aprobada por la RLT, bien mediante la realización de un informe favorable, bien mediante la no contestación al informe de la empresa en los quince días de plazo:

- El 61,28% de los grupos formativos impartidos en empresas con RLT en 2015 y el 59,04% de los impartidos en 2016 tienen un informe favorable de la RLT para todos los participantes.
- El 24,52% de los grupos celebrados en el 2015 y el 25,13% de los del 2016 tienen la aprobación de todos los participantes por parte de la representación sindical, mediante la fórmula de no emisión de informe en el plazo señalado.
- La tercera opción que recoge un mayor número de grupos formativos (el 13,12% en el 2015 y el 13,95% en el 2016) es la de la aprobación de la formación informando sobre algunos participantes de forma favorable y sobre otros, no informando a la empresa.
- En los ejercicios evaluados, la proporción de grupos que han presentado discrepancias es mínima, encontrándose sólo para el 0,49% de los grupos y el 1,16% de los participantes del 2015 y para el 1,26% de los grupos y el 1,77% de los participantes en el siguiente ejercicio.

Tabla 26. Distribución de los grupos formativos comunicados a la RLT según su respuesta, 2015 y 2016		2015	2016
Con informe favorable de la RLT	N	217.054	225.555
	%	61,28%	59,04%
Sin informe de la RLT	N	86.853	95.992
	%	24,52%	25,13%
Para algunos participantes la RLT emite informe favorable y para otros no informa	N	46.487	53.303
	%	13,12%	13,95%
Con discrepancias	N	1.724	4.796
	%	0,49%	1,26%
Para algunos participantes la RLT emite informe favorable para otros establece discrepancias	N	1.509	539
	%	0,43%	0,14%
Para algunos participantes la RLT no informa, para otros emite informe favorable y para otros establece discrepancias	N	92	1.070
	%	0,03%	0,28%
Para algunos participantes la RLT no informa y para otros establece discrepancias	N	477	794
	%	0,13%	0,21%
TOTAL	N	354.196	382.049
	%	100%	100%

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

5. Eficiencia y transparencia en la gestión de recursos públicos

Para la financiación de los costes derivados de la formación, anualmente las empresas disponen de un «crédito de formación», que pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, a partir de la comunicación de finalización de las acciones formativas. En este apartado se realiza una aproximación y caracterización de la disposición de dicho crédito por parte de las empresas formadoras. En segundo lugar, se estudia la eficiencia en el grado de bonificación de las empresas contemplando la totalidad del crédito asignado, se realiza un estudio del comportamiento de los costes y, se identifican los principales factores que dificultan la formación; finalizando con el establecimiento de tipologías de empresas en función de la eficiencia en cada uno de los aspectos analizados.

5.1. Empresas con crédito dispuesto, bonificado y conciliado. Caracterización e importancia sobre el total de empresas formadoras

Cuando una empresa realiza formación al amparo de esta iniciativa, pasa por diversos “estados” correspondientes a las distintas fases del proceso de la Formación programada por las empresas. La medida en que las empresas pasan por los distintos estados, aprovechando al máximo los recursos económicos de los que dispone, es la base que se utiliza desde esta evaluación para medir la eficiencia de la iniciativa. En este proceso, el comportamiento que han tenido las empresas formadoras desde el 2014 es muy similar en cada ejercicio:

En el año 2014 un total de 608.168 empresas se registraron en el sistema iniciando el proceso de formación; de ellas, 471.590 formaron a sus trabajadores. En el año 2015 se registran en el sistema un número menor de empresas, un total de 568.956 empresas, de las que forman 439.188 y bonifican 368.752 lo que supone un 83,96%, dejando de bonificarse la formación 16,04% de las empresas formadoras.

En el año 2016 se registran en el sistema menos empresas (446.648) que en 2015, de las que únicamente 367.770 son formadoras, bonificándose un 82,11% el crédito disponible, en concreto 301.965, lo que supone un 17,89% de empresas que no se bonifica el crédito.

En los tres ejercicios, entre el 32% y el 35% de las empresas que se registran en la aplicación de Fundae para formar a sus trabajadores no terminan la formación iniciada y, por tanto, no llegan a bonificar su crédito, siendo este porcentaje algo menor en el 2016 que en 2015.

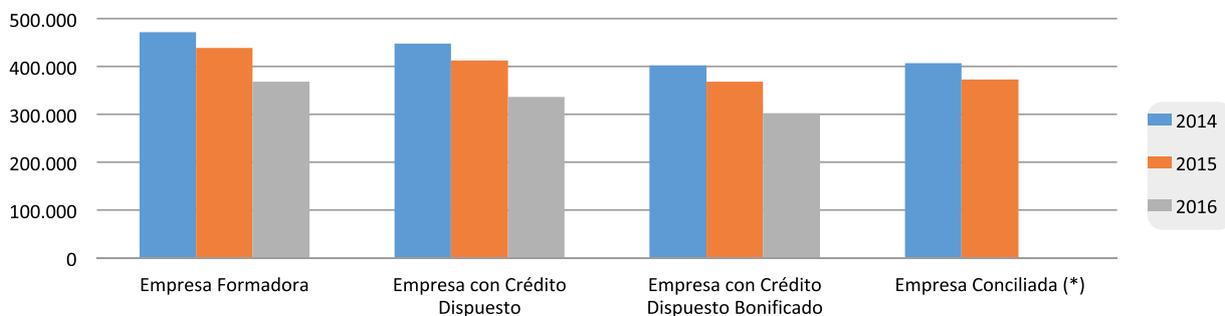
La tasa de alcance de las empresas (ratio entre las empresas con el crédito dispuesto, bonificado o no, sobre el total de las empresas formadoras) desciende cada año:

- La tasa de alcance de empresas I pasa del 94,87% en el 2014 al 93,92% en el 2015 y al 91,38% en el siguiente ejercicio.
- Por su parte, en el 2014 la tasa de alcance II fue del 85,32%, en el 2015 del 83,96% y en el 2016 del 82,11%, lo que señala una caída pequeña pero constante de empresas en el sistema.

La tasa de alcance III, aquellas con el crédito conciliado conforme en la fase de comprobación de resultados²⁷ también disminuye durante el año 2015 (69,36%) respecto al año 2014 (71,25%).

²⁷Volumen de empresas con formación realizada con resultado conforme en la conciliación.

Gráfico 64. Comparativa de empresas formadoras según su relación con la formación y el crédito, 2014-2016



	Empresas formadoras ²⁸	Empresas con crédito dispuesto ²⁹	Empresas formadoras con crédito dispuesto bonificado ³⁰	Empresas con crédito conciliado conforme ³¹	Tasa de alcance de empresas I ³²	Tasa de alcance de empresas II ³³	Tasa de alcance de empresas III ³⁴
2014	471.590	447.418	402.341	336.026	94,87%	85,32%	71,25%
2015	439.188	412.488	368.752	304.635	93,92%	83,96%	69,36%
2016	367.770	336.079	301.965	Nd	91,38%	82,11%	Nd

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

Nd: No disponible. (*) Datos a 27/03/2018.

En general, existe una relación entre el tamaño de la empresa y el hecho de aprovechar los recursos económicos disponibles para formación: conforme el tamaño aumenta, existen más posibilidades de que la empresa forme a sus trabajadores y se bonifique el crédito, ya que tanto la tasa de alcance I como la II se incrementan según va aumentando el tamaño de la empresa.

Por comunidades autónomas, tan sólo Aragón y Cantabria muestran una tendencia estable en la tasa de alcance I en el periodo evaluado. La tasa de alcance II disminu-

nuye en todas las comunidades autónomas, por lo que en general, la eficacia y la eficiencia de la iniciativa baja en prácticamente la totalidad del territorio.

No hay ningún sector que muestre una evolución positiva en los ejercicios que se evalúan, ni en la proporción de empresas formadoras que disponen de su crédito para formar a sus trabajadores, ni en la de aquellas que se lo bonifican. No obstante, los sectores Industria, Comercio y Servicios presentan mejores resultados que el resto.

28 Empresas que han iniciado el proceso formativo con al menos un grupo o PIF notificado.

29 El crédito dispuesto es la cuantía del crédito de Formación utilizada para la realización de acciones formativas o PIF que se calcula a partir de las comunicaciones de finalización de los distintos grupos formativos o PIF. Las empresas con crédito dispuesto son las que tienen formación válida (al menos un participante formado en un grupo formativo válido) y que han dispuesto de crédito.

30 El crédito dispuesto bonificado es la cuantía que la empresa se ha bonificado en sus seguros sociales en concepto de formación. Las Empresas con crédito bonificado son las que tienen formación válida (al menos un participante formado en un grupo formativo válido) y se hayan aplicado la bonificación en Tesorería.

31 El crédito conciliado es el crédito revisado y aprobado de forma definitiva. Son empresas conciliadas empresas que se han aplicado bonificación en Tesorería, independientemente de si han comunicado formación en la aplicación o si es válida o no. Las empresas con crédito conciliado conforme son aquellas con resultado conforme en la conciliación.

32 Ratio de empresas con crédito dispuesto sobre el total de empresas formadoras.

33 Ratio de empresas con crédito dispuesto bonificado sobre el total de empresas formadoras.

34 Ratio de empresas con crédito conciliado sobre el total de empresas formadoras.

5.2. Eficiencia del grado de bonificación de las empresas respecto de la totalidad de crédito asignado

En el año 2015, las empresas contaron con 784,33 millones de euros para formar a sus trabajadores y en el siguiente ejercicio, con 761,40 millones de euros. La cantidad de crédito asignado desciende en cada uno de los ejercicios evaluados: en el 2015 hay un 0,17% menos de crédito para formar a los trabajadores al amparo de la iniciativa que en el 2014 y en el año 2016, un 2,92% menos que en el 2015.

Al igual que desciende la cantidad de crédito asignado,³⁵ también se observa un descenso en la disposición del crédito. Desde el año 2004 se mantiene una tendencia creciente del crédito dispuesto³⁶ para la Formación programada por las empresas hasta el año 2013, en el que dicha tendencia comienza a invertirse. A partir de ese año, la tasa de crecimiento interanual del crédito dispuesto presenta valores negativos: -6,25% en el 2015 y -6,63% en el 2016.

Mientras en el año 2015 se dispuso un 70,29% del crédito asignado (551,29 millones de euros), en el año 2016 se ha utilizado un 67,61% del mismo (514,73 millones de euros). Esto supone que en el año 2015 dejaron de utilizarse un 29,71% de los fondos (233,04 millones de euros), y en el año 2016 dejaron de utilizarse un 32,40% (246,67 millones de euros), un 2,68% más. Este dato, refleja un descenso paulatino en la eficiencia en el sistema.

El crédito dispuesto disminuye en los dos ejercicios evaluados, lo que se traduce en un aumento cada vez menor de la tasa de variación anual del crédito dispuesto y lo hace en mayor medida que el crédito asignado, de modo que la tasa de aprovechamiento del crédito es cada vez menor (70,29% en 2015 y 67,61% en el año 2016). La

práctica totalidad del crédito dispuesto se destina a acciones formativas, siendo la cantidad destinada a los permisos individuales un 2,27% del crédito dispuesto en 2015 y un 2,64% en 2016.

Prácticamente la totalidad del crédito dispuesto ha sido bonificado, en los ejercicios evaluados; el 94,97% en el 2015 y el 95,52% en el 2016. A pesar de que la variación interanual del crédito bonificado es negativa, como consecuencia de la disminución del número de empresas que proporcionan formación a sus trabajadores y del crédito dispuesto, los datos de evolución de los dos últimos años parecen indicar una mayor eficiencia en la bonificación del crédito, observando un crédito bonificado medio por empresa mayor en 2016 que en años anteriores.

La tasa de utilización del crédito asciende ligeramente en el 2015 respecto del ejercicio anterior, pasando de un 89,82% a un 90,91%. En ambos casos, la tasa muestra un valor elevado, lo que supone una adecuada utilización del crédito.

El crédito no dispuesto en el año 2015 (784.331.842,73 €) menos la cantidad de crédito conciliado (501.176.734,42 €) asciende a 283.155.108,31 €, lo que supone un no aprovechamiento del 36,09% del crédito disponible (una cantidad algo superior a la del ejercicio anterior que ascendía a un 32,73%). Estas caídas en la financiación ponen en evidencia una necesidad de mejorar la eficiencia de la Iniciativa, que de alguna manera no está respondiendo adecuadamente a las necesidades y/o dificultades de las empresas a la hora de realizar su formación y poderla bonificar.

³⁵ Es el que disponen las empresas para la formación de sus trabajadores mediante la aplicación de bonificaciones a la Seguridad Social, en cada ejercicio económico, como porcentaje de la cuota de formación profesional cotizada en el año anterior.

³⁶ Cantidad utilizada del crédito de formación para la realización de acciones formativas o PIF y que se calcula a partir de las finalizaciones comunicadas de los distintos grupos formativos (Fundae).

Tabla 27. Utilización del crédito por las empresas formadoras (en AAFF y PIF). 2014-2016. Cuadro resumen	2014	2015	2016
EMPRESAS REGISTRADAS	608.168	568.956	446.648
EMPRESAS FORMADORAS	471.590	439.188	367.770
TOTAL PARTICIPANTES	3.291.803	3.576.748	3.766.997
TOTAL HORAS DE FORMACIÓN	79.904.741	79.229.257	64.276.809
CRÉDITO ASIGNADO DE EMPRESAS ³⁷	785.704.096,21 €	784.331.842,73 €	761.399.133,34 €
Tasa de variación interanual del crédito asignado para formación ³⁸	SD	-0,17	-2,92
CRÉDITO DISPUESTO ³⁹	588.057.611,76	551.288.713,26	514.729.040,02
CRÉDITO DISPUESTO EN AAFF	565.329.305,78	534.942.768,10	501.147.251,01
	(96,14% del total de crédito dispuesto)	(97,03% del total de crédito dispuesto)	(97,36% del total de crédito dispuesto)
CRÉDITO DISPUESTO EN PIF	22.728.305,98	16.345.945,16	13.581.789,01
	(3,86% del total de crédito dispuesto)	(2,27% del total de crédito dispuesto)	(2,64% del total de crédito dispuesto)
Tasa de aprovechamiento del crédito ⁴⁰	74,84%	70,29%	67,60%
Tasa de variación interanual del crédito asignado para formación ⁴¹	SD	-0,17%	-2,92%
Tasa de variación interanual del crédito dispuesto para formación ⁴²	SD	-6,25%	-6,63%
CRÉDITO BONIFICADO (€)	562.368.689,33	523.568.575,39	491.665.150,67
Tasa de variación interanual bonificación aplicada TGSS	-	-6,90%	-6,09%
% del crédito dispuesto que ha sido bonificado	95,63%	94,97%	95,52%
Crédito bonificado medio por empresa (€)	1.192,49	1.192,13	1.336,88
CRÉDITO CONCILIADO (€)	528.174.753,91	501.176.734,42	SD
CRÉDITO CONCILIADO CONFORME (€)	343.190.626,46	312.157.355,15	SD
APORTACIÓN PRIVADA (€)	SD	680.500.499,05	694.645.686,70
Tasa de utilización de crédito ⁴³	89,82%	90,91%	SD
CRÉDITO NO DISPUESTO ⁴⁴ (€)	257.529.342,30	283.155.108,31	SD
INVERSIÓN EN FORMACIÓN ⁴⁵ (€)	SD	1.231.789.212,31	1.209.374.726,72

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

(*) SD: Sin Datos. Datos a 27/03/2018.

37 Volumen en euros 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.

38 Cantidad de crédito asignado del año observado - cantidad del crédito asignado del año anterior/ cantidad del crédito asignado del año anterior* 100.

39 Volumen en euros 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.

40 Cantidad de crédito dispuesto sobre cantidad de crédito asignado.

41 Cantidad de crédito asignado del año observado - cantidad del crédito asignado del año anterior/ cantidad del crédito asignado del año anterior x100.

42 Cantidad de crédito dispuesto del año observado - cantidad del crédito dispuesto del año anterior/ cantidad del crédito dispuesto del año anterior x100.

43 Volumen de crédito conciliado sobre volumen de crédito dispuesto x100.

44 Volumen en euros de la cantidad que la empresa tiene asignada para formación menos la cantidad de crédito conciliado.

45 Volumen de financiación total de AAFF: crédito dispuesto + aportación privada de las empresas.

5.3. El comportamiento de los costes: el coste medio

El coste medio de la ayuda pública ha tenido un comportamiento dispar en los últimos tres años. Este coste, entendido como la cantidad de crédito dispuesto sobre el sumatorio de participantes que finalizan cada acción multiplicado por la duración en horas de cada acción,

ha subido en el año 2016 (8,01 €) respecto al año 2015 (6,96 €) que a su vez había bajado respecto al año 2014 (7,36 €). La subida del coste medio de la ayuda pública en el año 2016 representa un 15,09% más con respecto al año anterior. El coste medio real contemplando el crédito dispuesto y la aportación privada ha subido también en el año 2016 (18,82 €) frente al 2015 (15,55 €), lo que supone un aumento del coste del 21,02%.

Tabla 28. Coste medio de la ayuda pública y coste medio real	2014	2015	2016
COSTE MEDIO DE AYUDA PÚBLICA ⁴⁶	7,36	6,96	8,01
COSTE MEDIO REAL ⁴⁷	SD	15,55	18,82

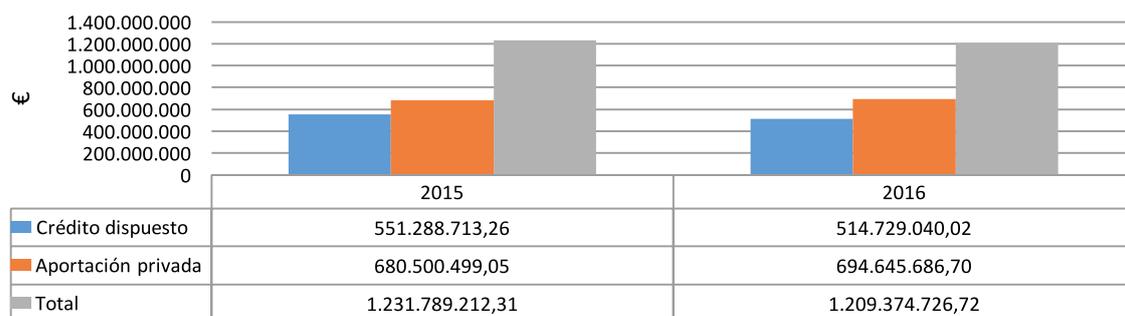
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae.

NOTA: SD: "Sin datos". Datos a 27/03/2018.

Por otro lado, si analizamos los datos incluyendo también la inversión en formación (entendida como el volumen de financiación total de las acciones formativas contando con el crédito dispuesto más la aportación privada de las empresas), observamos igualmente una caída de

la inversión en formación en el año 2016 respecto al 2015 del 1,82%. A pesar de que las empresas realizan una aportación privada mayor en el año 2016 que en el año anterior, el crédito dispuesto finalmente en el año 2016 fue menor que en el 2015.

Gráfico 65. Inversión total de formación



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

Teniendo en cuenta toda la información analizada, podemos decir que si bien, han disminuido el crédito asignado, el dispuesto y el bonificado, los costes medios de la ayuda pública y los costes medios reales han aumenta-

do. Se hace, por tanto, menos formación, aunque la formación que se hace resulta algo más cara.

⁴⁶ Cantidad de crédito dispuesto sobre el sumatorio de participantes que finalizan cada acción multiplicado por la duración en horas de cada acción.

⁴⁷ Sumatorio de la cantidad de crédito dispuesto y la aportación privada sobre el sumatorio de participantes que finalizan cada acción multiplicado por la duración en horas de cada acción.

5.4. Distribución de los costes por tipología de acceso

Los costes de la Formación programada por las empresas no son los mismos si se tiene en cuenta cómo se accede a la iniciativa. La formación realizada por entidades organizadoras suponía las tres cuartas partes del total de costes admitidos en el 2015. En el siguiente ejercicio, esta proporción cambia totalmente, adquiriendo mayor relevancia la formación propia y los grupos de empresas: los costes admitidos en la formación propia

realizada por las empresas son más altos en el año 2016 que en el 2015 (un 26,35% mayor), mientras que en la formación realizada a través de entidades organizadoras ha sufrido una caída del 39,48%, que no se ha superado ni siquiera contando la nueva forma de realizar la formación a través de grupos de empresas, ya que sumados ambos la caída sigue siendo del 13,37%. Si tenemos en cuenta, además de los costes admitidos, los costes salariales de los trabajadores (cifra total de costes), se acentúan las diferencias en el total de costes según la tipología de acceso.

Gráfico 66 . Costes admitidos según tipología de organización / acceso, 2015

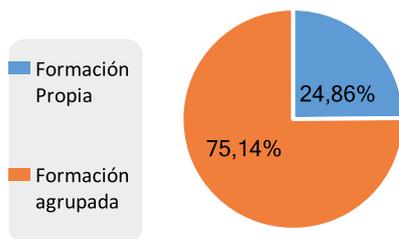
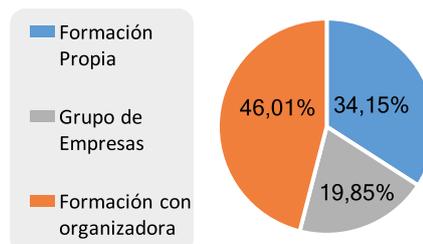


Gráfico 67 . Costes admitidos según tipología de organización / acceso, 2016



Tipología de acceso	Costes admitidos (2015)	Tipología de acceso	Costes admitidos (2016)
Formación propia	171.038.211,47	Formación propia	232.231.497,51
Con organizadora	517.022.960,15	Grupo de Empresas	134.998.384,89
TOTAL	688.061.171,62	Con organizadora	312.891.681,28
		TOTAL	680.121.563,68

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

Gráfico 68. Total costes admitidos más aportación privada según tipología de organización/ acceso, 2015

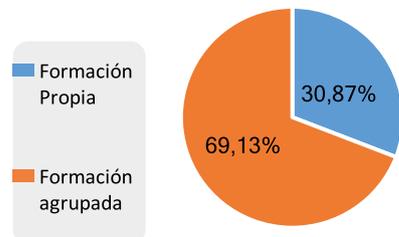
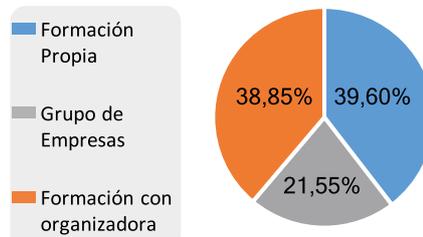


Gráfico 69. Total costes admitidos más aportación privada según tipología de organización/ acceso, 2016



Tipología de acceso	Costes admitidos (2015)	Tipología de acceso	Costes admitidos (2016)
Formación propia	374.860.369,40	Formación propia	472.665.153,17
Con organizadora	839.415.297,46	Grupo de Empresas	257.204.417,71
TOTAL	1.214.275.66,86	Con organizadora	463.760.493,83
		TOTAL	1.193.630.064,71

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

En el año 2016 el coste/hora de la formación ha subido respecto al año 2015 en todas las tipologías de organización. En los dos ejercicios evaluados, las empresas que realizan formación a través de una entidad externa/organizadora presentan un coste/hora más bajo, tanto si se incluye la aportación privada de las empresas, como si no se incluye. Detrás seguirían, en cuanto a eficiencia en el coste se refiere, las empresas que realizan formación propia, situándose en el último lugar (formación realizada a mayor coste) la que se lleva a cabo a través de grupos de empresas en el año 2016, existiendo una diferencia de 0,57 € en el coste hora.

Según la organización de la formación, existen diferencias en la distribución de los costes según su tipología. El desglose de los costes en 2015 y 2016 mantiene un comportamiento muy similar en cada uno de los tipos de organización de la formación. En general, todos los costes en el 2016 son más altos que en 2015; si bien los costes de impartición son más altos cuando la formación se encomienda a entidades organizadoras. Por otro lado, los costes salariales son más altos cuando la formación la realiza la propia empresa. Los costes salariales y los de impartición son de similar cuantía cuando la formación se realiza por un grupo de empresas.

Tabla 29. Distribución de los costes según su tipología						
Tipología de Costes	Costes (€)				Variación interanual 2015-2016	
	Año 2015		Año 2016			
	N	%	N	%	N	%
Costes de impartición	645.886.559,75	53,19%	638.988.185,46	53,53%	-6.898.374,29	-1,07%
Costes indirectos admitidos	13.366.327,04	1,10%	24.166.671,32	2,02%	10.800.344,28	80,80%
Costes de organización admitidos	28.808.284,83	2,37%	16.966.706,90	1,42%	-11.841.577,93	-41,10%
Total costes elegibles	688.061.171,62		680.121.563,68		-7.939.607,94	-1,15%
Costes salariales	526.214.495,24	43,34%	513.508.501,03	43,02%	-12.705.994,21	-2,41%
Total costes formación	1.214.275.666,86	100,00%	1.193.630.064,71	100,00%	-20.645.602,15	-1,70%
Coste bonificado	533.771.924,96		498.976.533,93		-34.795.391,03	-6,52%
Aportación privada	680.500.499,05		694.645.686,70		14.145.187,65	2,08%

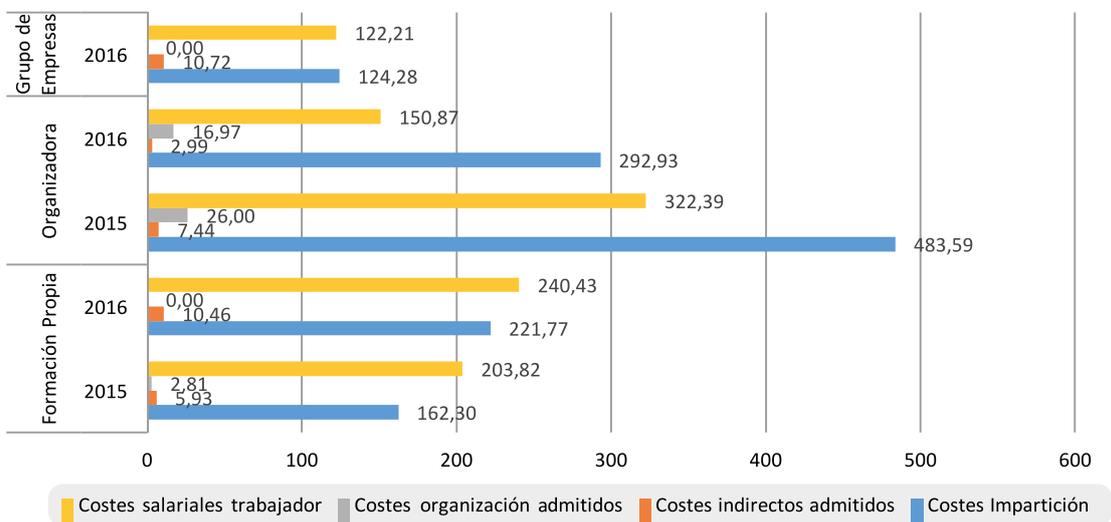
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae.

5.5. Distribución de los costes de la Formación programada por las empresas, según su tipología

Los costes, según su tipología, se distribuyen de manera similar a lo largo de ambas anualidades: los costes de impartición son un poco más del 53% en ambos años y los costes salariales alrededor del 43% del total. Únicamente hay que señalar que todos los costes bajan en el año 2016, excepto los costes indirectos admitidos que

suben, así como la aportación privada de las empresas que también ha subido este último año.

Gráfico 70. Desglose de costes (millones de €) según organización de la formación, 2015 y 2016

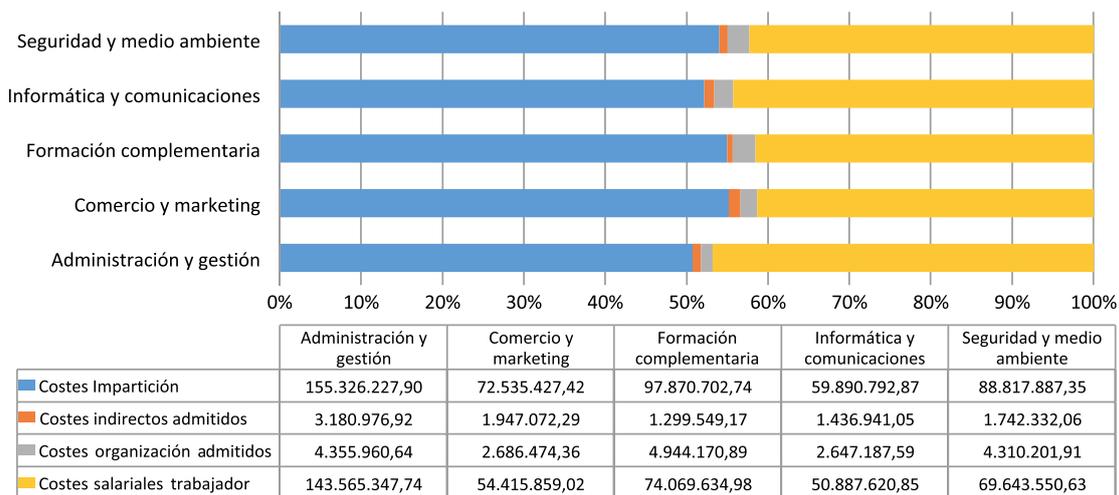


Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae.

También se observan diferencias según la familia profesional en la que se enmarca la formación impartida. Tanto en el 2015 como en 2016, las familias profesionales que han concentrado mayores costes han sido: Admi-

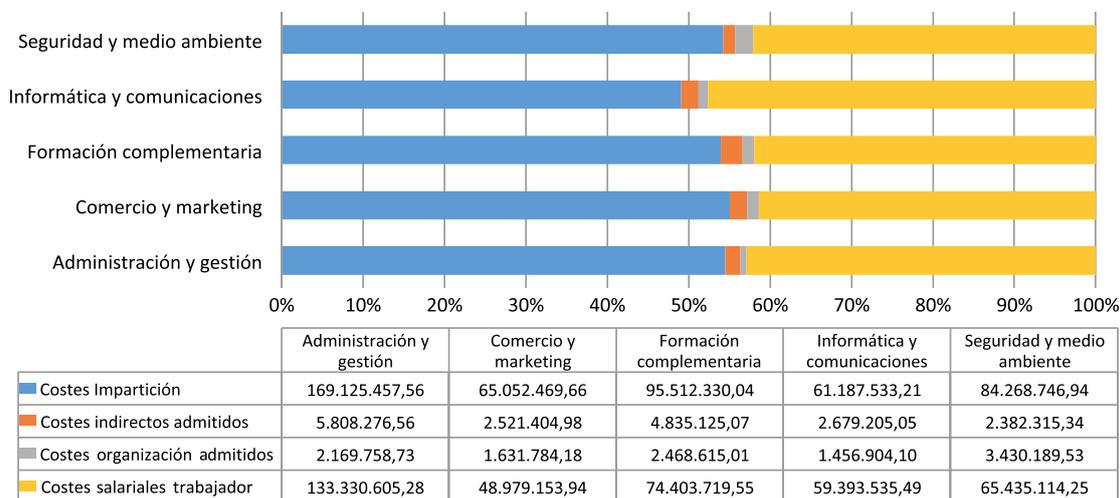
nistración y gestión, Formación complementaria, Seguridad y medio ambiente, Comercio y marketing e Informática y comunicaciones.

Gráfico 71. Desglose de los costes en las cinco familias profesionales con mayor importe (€), 2015



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

Gráfico 72. Desglose de los costes en las cinco familias profesionales con mayor importe (€), 2016



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

En ambas anualidades, 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.

5.6. Factores que dificultan la bonificación de la formación realizada

A lo largo de esta evaluación se han identificado factores que afectan a la extensión, eficacia y eficiencia de la Formación programada por las empresas. Algunos afectan de forma directa a la bonificación de la formación que se realiza y a ellos se dedica este apartado, para lo que se ha estructurado en tres grandes bloques:

Factores relacionados con el ajuste a los módulos económicos

Los requisitos de la iniciativa no siempre parecen ajustarse a las necesidades reales de las empresas. En este ámbito, son dos las principales demandas que se realizan: la primera relacionada con aspectos económicos de la iniciativa y la otra con la gestión administrativa de la formación.

Una de las demandas fundamentales de las empresas se circunscribe a la posibilidad de utilizar libremente el crédito del que disponen para hacer su formación, ya que los módulos económicos pueden ajustarse a determinadas formaciones pero no a las formaciones más específicas y punteras, pudiendo ser este uno de los motivos por los que se hace más formación transversal en esta iniciativa en lugar de fomentar, en mayor medida, otra formación más específica que potencie la competitividad de las empresas. La libertad en la utilización del crédito supondría, según los expertos, una mayor eficacia de la iniciativa y se utilizaría más el crédito.

El conocimiento de la normativa y los procedimientos informáticos y administrativos

Las principales dificultades relacionadas con la gestión económica de la Formación programada por las empresas se encuentran en el desconocimiento de la normativa a cumplir y en los procedimientos administrativos y de la aplicación informática.

De este modo, uno de los motivos por los que las empresas formadoras tienen problemas a la hora de bonificar su formación es el desconocimiento de la normativa, que afecta de forma especial a las pequeñas empresas (fundamentalmente por su escasez de recursos), apareciendo de nuevo su desventaja y su dependencia de quien

organice y/o gestione su formación o de las gestorías que aplican la bonificación.

El cambio normativo podría afectar positivamente en este caso, al extender la responsabilidad a todos los participantes en el proceso. Aún es pronto para evaluar la eficacia de esta medida en los ejercicios 2015 y 2016, si bien habrá que medir su impacto y la aparición de gestoras de formación que no asumen estas responsabilidades.

Dentro de este ámbito, pero en esta ocasión no relativo a las pequeñas empresas, se ha destacado la dificultad de que algunas compañías (normalmente grandes multinacionales con sede en otros países) lleven la contabilidad separada que se precisa y que condiciona y/o dificulta en ocasiones su participación.

El desconocimiento es uno de los principales problemas encontrados en el ámbito de la gestión económica de la iniciativa, así como la falta de claridad en relación con la documentación válida en la justificación de costes, como en el caso de las facturas distintas a las de impartición que la Fundación admite para poder garantizar una bonificación correcta. Se demanda mayor especificación acerca de los conceptos concretos que deben incluir y, además, que se tenga en cuenta a los proveedores que las emiten y a sus sistemas de facturación.

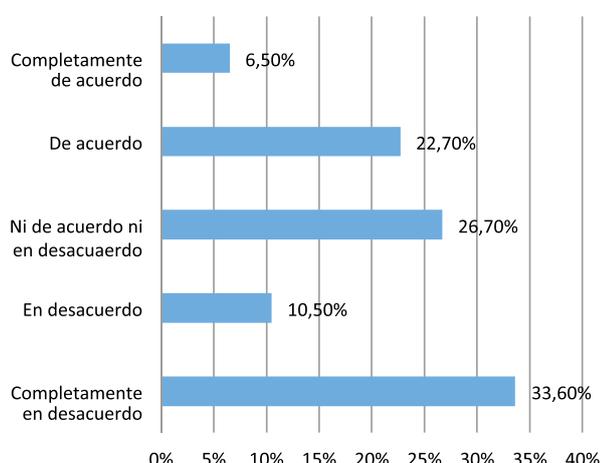
Para solventar estos y otros problemas similares, es imprescindible la finalización del desarrollo normativo que clarifique las obligaciones que las empresas deben cumplir cuando imparten formación dentro del sistema.

De igual forma, las empresas muestran un grado medio-bajo de conocimiento de la Plataforma/Aplicación informática de Fundae y reclaman mecanismos correctores que faciliten la gestión. De nuevo, las principales dificultades las encuentran las pymes y, en general, las empresas sin personal que gestione la formación. Estas compañías, según los expertos, son incapaces de seguir todo el proceso, lo que les genera miedo e incertidumbre a la hora de aplicar el crédito.

El proceso de bonificación ante la Seguridad Social

Un 44,10% de las empresas encuestadas indican que la aplicación efectiva de la bonificación a la Seguridad Social no es sencilla. En una escala de 1 a 10 el acuerdo con esta afirmación es tan sólo de 4,78. Las empresas de mayor tamaño y que realizan la formación de sus trabajadores con sus propios medios tienen menos problemas en la aplicación efectiva de la bonificación que el resto.

Gráfico 73. Grado de acuerdo con la afirmación “la aplicación efectiva de la bonificación a la Seguridad Social es sencilla”



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

El 41,20% de las empresas encuestadas indican no tener suficiente conocimiento sobre el proceso de bonificación

La aplicación efectiva de la bonificación ante la Seguridad Social es sencilla (Valoración 1-10)	
Tamaño de la empresa	Media
De 1 a 9	4,65
De 10 a 49	5,16
De 50 a 249	4,84
> 250	5,20
TOTAL	4,78

La aplicación efectiva de la bonificación ante la Seguridad Social es sencilla (Valoración 1-10)	
¿Cómo se organiza la formación bonificada en su empresa?	Media
La propia empresa es quien organiza la formación	5,89
Una empresa externa es quien organiza la formación	4,60
A veces realizan la formación internamente y a veces mediante una empresa externa	4,63
Total	4,78

ante la Seguridad Social (en la escala de 1 a 10 propuesta, el grado de conocimiento de este proceso adquiere

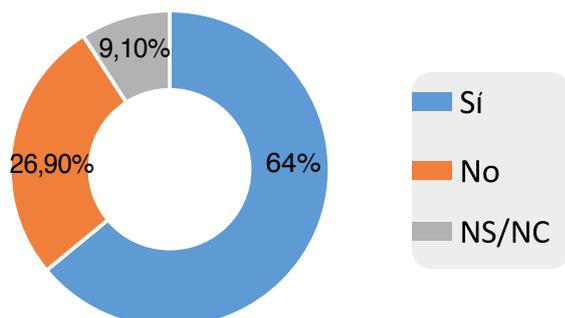
una puntuación de 4,95, una media muy baja, a pesar de ser el elemento de gestión y económico sobre el que se muestra un mayor conocimiento). De nuevo, los procesos de bonificación ante la Seguridad Social son más conocidos cuando la empresa organiza su propia formación que cuando se encomienda a una entidad externa.

5.7. Tipologías de Empresas en función de la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos

A lo largo de esta evaluación se ha comprobado cómo la disposición de recursos económicos y humanos para la gestión de la formación en la empresa es la variable que determina en mayor medida el acceso, la eficiencia y la eficacia de las empresas formadoras. Estos recursos están presentes con más frecuencia en las grandes empresas, que organizan su formación con medios propios en mayor medida y que, por la propia estructura empresarial de nuestro país, se concentran en algunos sectores como el sector Industrial y el sector Servicios. Son también estas empresas las que tienen una mayor tasa de fidelización y además las que demandan una mayor cantidad de crédito.

El 64,00% de las empresas encuestadas manifiesta que el crédito del que disponen es suficiente para formar a sus trabajadores. Las empresas que indican no disponer de suficientes recursos son aquellas que más formación realizan, tanto al amparo de la iniciativa como fuera de ella.

Gráfico 74. Normalmente, ¿su empresa dispone de crédito suficiente para financiar la formación de sus trabajadores?



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

El tamaño de la empresa y el sector de actividad son las variables que parecen establecer mayores diferencias en la eficacia y eficiencia de la formación a nivel económico en las empresas formadoras:

- En general, se observa una progresión negativa en prácticamente todos los indicadores económicos, lo que muestra una peor eficacia y eficiencia de la iniciativa en los ejercicios que se evalúan. Esta tendencia afecta de forma más especial a las micropymes, volviendo a poner de manifiesto su desventaja en el sistema. Conforme crece el tamaño de la empresa lo hace también la eficiencia y la eficacia de la formación y esta pauta se mantiene idéntica en los dos ejercicios evaluados.
- Todas las empresas disponen en los ejercicios evaluados de una menor cantidad de crédito, pero las mayores caídas se observan en las pequeñas empresas (1-50 trabajadores).
- Las microempresas son las que aprovechan más las posibilidades que la iniciativa ofrece para formar a sus trabajadores; sin embargo, cuando notifican el inicio tienen más posibilidades de finalizarlo y bonificárselo.
- La disposición de recursos económicos para la formación por parte de las grandes empresas hace que la formación bonificada no sea tan esencial como en el caso de las pequeñas; sin embargo, los recursos humanos disponibles en estas grandes empresas, para gestionar la formación de los trabajadores, garantiza mayores niveles de eficacia.
- Las pequeñas empresas son menos eficientes que las medianas y grandes (cuando disponen del crédito, se lo bonifican menos) y además son menos eficaces (los resultados de conciliación son mejores en las empresas de más de 50 trabajadores que en el resto).
- El coste/hora de la formación es mucho más barato en las pequeñas empresas. Para el sistema, es más barata la formación de las empresas pequeñas que la de las grandes, aun contando la aportación privada. Sin embargo, dado que la formación que estas pequeñas empresas proporcionan a sus trabajadores tienen una duración media considerablemente mayor, formar a cada participante resulta más caro en términos absolutos.
- Por sectores productivos se observa cómo el sector Industrial es el que mejores resultados obtiene en

cuanto a la eficacia de la iniciativa, seguido del sector Servicios, mostrando un comportamiento muy similar al visto en las grandes empresas. El resto de sectores, con algunas excepciones, presentan valores inferiores a la media nacional en prácticamente todos los indicadores.

- Tal y como se ha venido observando a lo largo de esta evaluación, el sector Agricultura es el que peores valores arroja.
- Por último, estableciendo un perfil de empresas más

o menos eficientes teniendo en cuenta su forma de organización, podemos señalar que son las empresas que realizan formación a través de una entidad externa/organizadora las que realizan la formación con un coste hora de formación más bajo, así como también el coste por cada participante formado. Detrás seguirían en cuanto a eficiencia se refiere, las empresas que realizan formación propia, situándose en el último lugar, como la formación realizada a mayor coste, la que se lleva a cabo a través de Grupos de Empresas.

Tabla 30. Eficacia y eficiencia económica de la Formación programada por las empresas, según tamaño de la empresa, 2015-2016

	2015					2016				
	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249	TOTAL	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249	TOTAL
Tasa de alcance I	93,41%	95,12%	97,38%	98,39%	93,92%	89,83%	94,86%	97,55%	98,15%	91,38%
Tasa de alcance II	82,49%	87,27%	93,61%	96,34%	83,96%	79,58%	87,18%	93,83%	95,75%	82,11%
Tasa de aprovechamiento del crédito	81,69%	64,62%	64,83%	69,92%	70,29%	77,50%	60,06%	62,07%	70,12%	67,60%
Tasa crédito bonificado sobre el dispuesto	89,83%	93,21%	96,26%	98,53%	94,97%	89,85%	93,41%	96,39%	98,76%	95,52%
Tasa de utilización del crédito	79,97%	89,17%	94,48%	97,09%	90,91%	ND	ND	ND	ND	ND
Tasa crédito conciliado sobre bonificado	89,03%	95,66%	98,15%	98,54%	95,72%	ND	ND	ND	ND	ND
Variación interanual del crédito dispuesto	-14,25%	-7,67%	-3,84%	-0,73%	-6,25%	-23,46%	-9,15%	-1,18%	2,82%	-6,63%
Variación interanual del crédito bonificado	-14,96%	-8,86%	-4,09%	-1,81%	-6,90%	-23,44%	-8,96%	-1,06%	3,06%	-6,09%
Variación interanual del crédito conciliado	-12,71%	-5,88%	-2,45%	-1,46%	-5,11%	ND	ND	ND	ND	ND
Coste/hora de formación admitido (€)	6,27	7,23	9,46	11,17	8,68	7,51	9,16	11,11	12,67	10,58
Coste/hora de formación admitido con aportación privada (€)	7,77	12,58	19,04	27,09	15,33	9,35	15,31	22,4	30,3	18,57
Coste admitido por participante (€)	295,46	197,55	187,75	165,41	192,37	286,62	187,59	173,59	161,65	180,55
Coste admitido más aportación privada por participante (€)	366,2	343,77	377,99	401,27	339,49	356,91	313,56	349,97	389,54	316,86

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

ND: No disponible.

	2015							2016						
	Agricultura	Comercio	Construcción	Hostelería	Industria	Servicios	TOTAL	Agricultura	Comercio	Construcción	Hostelería	Industria	Servicios	TOTAL
	Tasa de alcance I	91,73%	94,36%	92,58%	93,73%	94,78%	94,12%	93,92%	89,16%	91,54%	90,62%	88,07%	93,83%	92,42%
Tasa de alcance II	81,78%	84,94%	79,90%	80,90%	86,36%	85,53%	83,96%	78,30%	82,74%	78,38%	76,61%	85,95%	84,42%	82,11%
Tasa de aprovechamiento del crédito	73,92%	72,03%	68,94%	77,50%	66,49%	70,21%	70,29%	67,74%	68,44%	66,06%	71,61%	64,04%	68,56%	67,60%
Tasa crédito bonificado sobre el dispuesto	91,33%	94,59%	91,84%	90,56%	96,06%	96,06%	94,97%	90,56%	95,03%	93,08%	91,43%	96,47%	96,42%	95,52%
Tasa de utilización del crédito	83,61%	89,79%	86,69%	82,41%	93,61%	92,65%	90,91%	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Tasa crédito conciliado sobre bonificado	91,55%	94,93%	94,39%	91,00%	97,46%	96,44%	95,72%	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Variación interanual del crédito dispuesto	-13,54%	-11,87%	-9,92%	4,34%	-6,91%	-4,42%	-6,25%	-21,71%	-10,06%	-7,85%	-17,99%	-4,46%	-3,30%	-6,63%
Variación interanual del crédito bonificado (%)	-13,21%	-12,37%	-10,88%	3,79%	-7,72%	-5,04%	-6,90%	-22,36%	-9,64%	-6,61%	-17,20%	-4,05%	-2,94%	-6,09%
Variación interanual del crédito conciliado	-11,68%	-10,31%	-9,43%	6,47%	-5,57%	-3,57%	-5,11%	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Coste/hora de formación admitido (€)	6,23	8,56	7,65	6,38	10,73	8,69	8,68	7,09	10,31	10,42	8,13	12,99	10,28	10,58
Coste/hora de formación admitido con aportación privada (€)	8,62	15,57	13,61	9,31	23,5	18,16	15,33	11,93	18,31	19,4	12,15	28,6	21,82	18,57
Coste admitido por participante (€)	190,77	215,86	211,82	166,73	226,06	174,51	192,37	163,5	191,81	226	147,14	209,49	167,04	180,55
Coste admitido más aportación privada por participante (€)	263,91	392,59	376,65	243,44	494,83	364,72	339,49	247,35	340,64	420,76	220,02	461,24	354,64	316,86

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos corporativas de Fundae. ND: No disponible.

6. La incidencia de los cambios organizativos y normativos de la Formación programada por las empresas

Este capítulo aborda el objetivo coyuntural de esta evaluación dirigido a analizar en qué medida los cambios introducidos en estos ejercicios (2015-2016) en el diseño, los procesos e instrumentos de gestión de la iniciativa determinan los resultados obtenidos en anteriores capítulos. Es decir, el análisis de la iniciativa que se plantea en este bloque supone un complemento a los análisis realizados en los capítulos anteriores y recoge información adicional relacionada, fundamentalmente, con la forma en que los elementos coyunturales afectan a la iniciativa (en especial los cambios legislativos, normativos y organizativos habidos).

Dado que la evaluación del proceso es necesaria para completar el análisis realizado hasta el momento, se incluye también en este capítulo el análisis de los procedimientos de gestión de la iniciativa, aunque, en algunos casos, no respondan a los cambios introducidos en la Formación programada por las empresas en los años 2015 y 2016.

6.1. Incidencia de la nueva regulación en el acceso a la Formación, con especial referencia a las pymes

Los ejercicios evaluados se encuentran en un momento de cambio importante en la organización de la formación de las empresas. Tienen dos referentes legislativos distintos (la Ley 30/2015 y los que se recogían en el predecesor RD 395/2007).⁴⁸

El año 2015 estuvo marcado por la reforma del sistema que se inició con el Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo,⁴⁹ para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y culminó con la aprobación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Por lo tanto, el 2015 fue un año de transición en el que la nueva normativa se aplicó parcialmente, puesto que solo fue efectiva durante el último cuatrimestre del año, siendo ya en el 2016 (desde el 1 de enero) cuando la Ley 30/2015 comenzó a aplicarse en todo su articulado. Con la finalidad de estructurar esta incidencia, se evalúan los resultados obtenidos de la Formación programada por las empresas en los ejercicios de referencia, en cuatro bloques, que no siendo estancos, pueden dar cobertura a todos los cambios habidos.

6.1.1. Los cambios relacionados con la organización de la formación

El nuevo marco normativo que reforma la Formación Profesional para el Empleo, cuyo desarrollo se inicia en el año 2015, introduce cambios en la forma en la que puede organizarse la formación en las empresas, que afectan especialmente al crédito.

- En cuanto a la organización de la formación con medios propios, a nivel de empresas formadoras no se observan variaciones de interés en el periodo estudiado, salvo que ha aumentado ligeramente el número de las mismas en detrimento de las agrupaciones; probablemente como consecuencia de la nueva normativa que ha propiciado la aparición de entidades gestoras.



⁴⁸ REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

⁴⁹ De aplicación entre el 24 de marzo y el 10 de septiembre de 2015.

- A nivel económico, los cambios organizativos sí han afectado. La formación propia dispone de alrededor de un 36% más de crédito dispuesto, posiblemente como consecuencia de la migración a esta tipología organizativa de grandes empresas que llevan pareja una elevada cantidad de crédito asignado.
- La práctica totalidad de las empresas formadoras organiza su formación al amparo de una agrupación, si bien en el 2016 se observa un ligero descenso de esta organización en beneficio de la formación propia y mixta (propia y agrupada). Esta distribución muestra variaciones importantes en función del tamaño de la empresa, de modo que conforme es mayor el tamaño de la empresa la tendencia a formar a los trabajadores con recursos propios aumenta, haciendo que la diferencia a nivel económico no sea tan pequeña.
- A nivel económico, las entidades organizadoras son las que más han acusado los cambios habidos, observando una pérdida muy importante. Del total de costes admitidos en el 2015, el 75,14% se correspondía con empresas que realizaban su formación a través de una entidad externa/organizadora. En el siguiente ejercicio, esta proporción desciende hasta el 46,01%, dividiéndose el capital restante entre las otras dos formas organizativas.
- Una de las principales novedades introducidas en esta reforma es la que hace referencia a los grupos de empresas (estableciendo que las empresas que pertenecen a un mismo grupo pueden organizar su formación de forma independiente por cada una o agrupándose algunas o todas ellas, pudiendo cualquiera de las empresas del grupo organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación).

A nivel de empresas formadoras, la incidencia de los grupos de empresas sobre el total de empresas formadoras es muy pequeña (la tasa de grupos de empresa únicamente puede ofrecerse para el año 2016, siendo de 1,14%), pero las posibilidades que abre esta nueva organización de la formación son altamente valoradas por las empresas formadoras,

tanto para incrementar el acceso a la formación, como bajo criterios de eficacia y eficiencia de la iniciativa. A nivel económico, en el primer año de funcionamiento, los grupos de empresas asumen el 18,85% del total de los costes admitidos al amparo de la iniciativa.

6.1.2. Los cambios relacionados con las entidades externas

La Ley 30/2015 introduce en varios de sus artículos una serie de cambios que afectan directamente a las entidades externas (necesidades de acreditación/inscripción, responsabilidad, infracciones, etc.). Existe un acuerdo generalizado en que la necesidad de que la impartición de la formación se realice por una entidad inscrita y/o acreditada es, en principio, una buena medida encaminada a expulsar del sistema a empresas organizadoras poco profesionales. Sin embargo, sobre este tema, se han hecho algunas observaciones:

- Dificulta la gestión de la formación, en cuanto que no existe ningún registro al que las empresas puedan acudir para conocer con qué empresas pueden contactar para poder realizar la formación que imparten. Este requisito, que no afecta cuando la empresa realiza su propia formación, ha podido ser una de las causas de que la Formación propia haya aumentado en el año 2016 con respecto al 2015.
- Existen empresas y profesionales que han quedado fuera del sistema por no cumplir este requisito.
- Cuando se precisa de una formación muy especializada que proporciona una compañía que no tiene como actividad principal la formación, las empresas formadoras encuentran problemas para la impartición.

Posiblemente por estas dificultades, las empresas encuestadas no consideran una medida determinante para la mejora de la calidad formativa la obligación de que las entidades externas estén acreditadas o inscritas:

- En general, la valoración que realizan las empresas de esta medida es media-baja (5,36 sobre 10).

- Salvo en el grupo de entre 50 y 249 trabajadores, las empresas que realizan la formación con sus propios medios (Formación propia) valoran mejor esta

medida que las que necesitan de entidades organizadoras para realizarla.

Tabla 32. Valoración de la obligación de inscripción/ acreditación de las entidades externas y cómo afecta a la calidad (Escala 1-10)

Tamaño de la empresa	Tipología de organización	La obligación de las entidades externas de estar acreditadas o inscritas mejora la calidad de la formación (Puntuación media)
De 1 a 9	Formación propia	6,69
	Formación agrupada	5,03
	Formación mixta	5,13
	Total	5,23
De 10 a 49	Formación propia	6,61
	Formación agrupada	5,30
	Formación mixta	5,94
	Total	5,78
De 50 a 249	Formación propia	4,67
	Formación agrupada	6,00
	Formación mixta	5,39
	Total	5,53
> 250	Formación propia	8,00
	Formación agrupada	2,00
	Formación mixta	3,00
	Total	3,80
Total	Formación propia	6,60
	Formación agrupada	5,09
	Formación mixta	5,37
	Total	5,36

Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

La inclusión de las entidades organizadoras y entidades de formación como posibles infractores (responsabilidad solidaria y compartida con la empresa) es una garantía de que las entidades organizadoras harán bien su trabajo. Lo mismo ocurre con la medida relativa a la sanción con la exclusión de ayudas por cinco años a las empresas infractoras, aunque las empresas opinan que dicha

medida no tendría por qué condicionar el acceso a la iniciativa. Sin embargo, reconocen que la falta de regulación normativa provoca una inseguridad tanto entre las empresas formadoras como entre las entidades externas que ha incidido en la salida de algunas de ellas del sistema.

El desarrollo normativo no ha finalizado (están pendientes de desarrollo las Órdenes Ministeriales correspondientes), por lo que existen aún importantes lagunas que pueden haber hecho que empresas externas dedicadas a la formación bonificada hayan buscado otros nichos de negocio. Esta migración de entidades externas, podría justificar en cierta medida la caída observada especialmente en el año 2016 de las entidades organizadoras, en el que aumentan las entidades de

formación acreditadas. De igual forma, la desaparición de estas entidades podría conllevar, incluso, la caída de empresas formadoras en los estratos de plantilla más bajos, dada su influencia en el fomento del acceso de dichas empresas a la Formación programada por las empresas. En esta línea, las empresas encuestadas, y en especial las que realizan su formación bajo una agrupación, no valoran positivamente los cambios habidos en el régimen sancionador.

Tabla 33. Valoración de la responsabilidad solidaria como factor positivo para el sistema (Escala 1-10)

Según la tipología de organización	La responsabilidad solidaria es un factor positivo para el sistema	Según el tamaño de empresas	La responsabilidad solidaria es un factor positivo para el sistema
Formación propia	6,12	De 1-9	4,92
Formación agrupada	4,76	De 10-49	5,33
Formación mixta	5,09	De 50-249	5,13
Total	5,03	Más de 250	5,00
		Total	5,03

Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

6.1.3. Los cambios relacionados con las modalidades de impartición y horario

Como se veía en apartados anteriores, la desaparición de la modalidad A distancia en la Formación programada por las empresas causa un cambio importante en la distribución de acciones y grupos formativos en función de la modalidad de impartición. La evolución de los participantes formados sigue la misma estructura que las acciones y los grupos, concentrándose en las modalidades presencial (76,60%) y teleformación (21,51%) en el 2016, en detrimento de aquellos que participaban en los dos años anteriores bajo la modalidad A distancia y que suponían el 16,55% en 2014 y 13,92% en 2015.

En cuanto a la modalidad de impartición, se reclama un mayor desarrollo normativo e instrucciones, especialmente en lo que se refiere a teleformación. Existe un acuerdo generalizado en que esta modalidad adolece de las instrucciones precisas, lo que hace que las empresas tengan temor a utilizarla y finalmente no puedan bonificar su formación.

En lo que se refiere a la formación en la modalidad A distancia, su supresión ha dejado fuera a muchos trabajadores que antes se formaban dentro del sistema bajo esta modalidad. Esta supresión, no tuvo en cuenta factores como, la dispersión geográfica de trabajadores de determinados sectores residentes en núcleos rurales, sin formación y/o capacitación tecnológica, e incluso con dificultades de conexión. Los expertos han estado de acuerdo en señalar, que al menos para determinados trabajadores y sectores de actividad, esta modalidad tendría que existir, aunque necesitara de un mayor control de materiales y tutorización.

Por último, el cambio relativo a la duración de las acciones (disminución de la duración mínima hasta dos horas), en general, ha sido bien valorado, ya que posibilita a las empresas realizar la formación de una manera más fácil para adaptarla a su producción.

6.1.4. Los cambios relacionados con el crédito

Las novedades normativas relacionadas con el crédito han tenido también una repercusión sobre la Formación programada por las empresas:

- Con efectos a partir del 1 de enero de 2016, la Ley 30/2015 establece que “en caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo, conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, con el límite del 100 por cien de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional”.

Tal y como se recoge en el Informe “Los Grupos de Empresas en el Sistema de Bonificaciones⁵⁰”, en 2016 fueron 625 empresas las que dispusieron de un crédito mayor al suyo, por valor de casi 4 millones de euros, lo que supone un 13% por encima del crédito asignado. Las grandes empresas son las que proporcionalmente más han utilizado este beneficio, un 22% de las empresas formadoras de este tamaño. Sin embargo, las medianas empresas (de 50 a 249 trabajadores) son las que más se han beneficiado de esta medida, en términos absolutos, ya que han consumido un 28% de crédito superior al que les correspondía. El citado Informe recoge, igualmente, que los grupos de empresas han dispuesto de un 72,5% del crédito que tenían asignado.

El perfil de empresas con crédito compartido en el año 2016 se correspondería con el siguiente: el 50%

de las empresas formadoras pertenecientes a un grupo de empresas tiene una plantilla inferior a 50 trabajadores, siendo el tramo de 10 a 49 trabajadores el más frecuente (un 33%), pero en términos relativos es más habitual encontrar empresas formadoras de grupos de empresas en aquellas de 250 y más trabajadores (casi la mitad de las empresas de 5000 o más trabajadores es integrante de un grupo empresarial). La mitad de los grupos de empresas se sitúan en el sector Servicios al que le sigue el sector Industria.

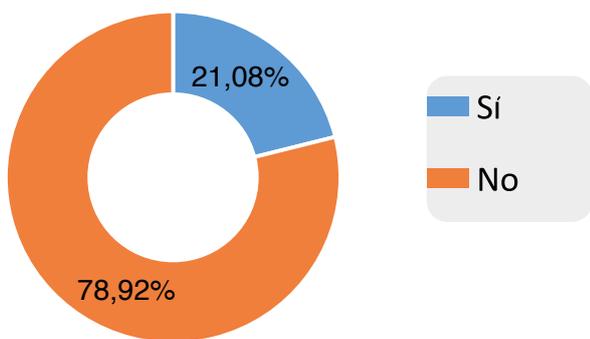
En cuanto a la percepción de las empresas sobre si esta medida, que permite compartir el crédito de unas empresas con el de otras dentro del mismo grupo, es un factor facilitador de la eficiencia, en general, opinan que sí lo es, ya que permite un mayor aprovechamiento del crédito facilitando el poder ofrecer a las empresas más pequeñas del grupo una formación que su crédito no les permitiría.

- La posibilidad que se ofrece a las empresas de menos de 50 trabajadores para reservar su crédito⁵¹ queda desarrollada en el artículo 11 del Real Decreto 694/2017. Sólo el 21,08% de las empresas manifiestan conocer dicha posibilidad. Y cuando se conoce, es bastante bien acogida: casi las tres cuartas partes consideran que será de utilidad para incrementar y mejorar la formación de sus trabajadores.

⁵⁰ “Los Grupos de Empresas en el Sistema de Bonificaciones”. Serie Documentos de trabajo (nº13). Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Septiembre, 2017.

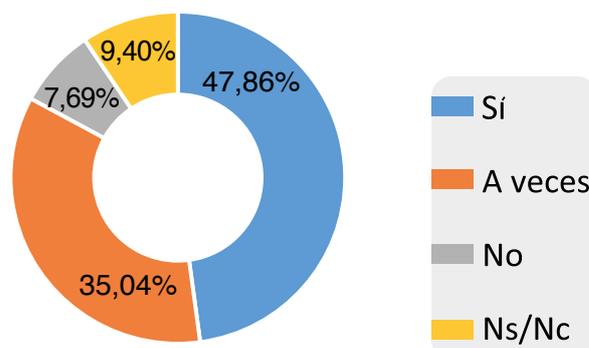
⁵¹ Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar, según el procedimiento que a tal efecto se establezca reglamentariamente y siempre dentro de los primeros meses de cada ejercicio presupuestario, su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso para acumularlo hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes con el objetivo de poder desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros.

Gráfico 75. ¿Conoce la posibilidad de reservar su crédito para el siguiente ejercicio?



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

Gráfico 76. ¿Cree que esta opción puede favorecer el hecho de realizar una formación más eficaz para los trabajadores de su empresa?



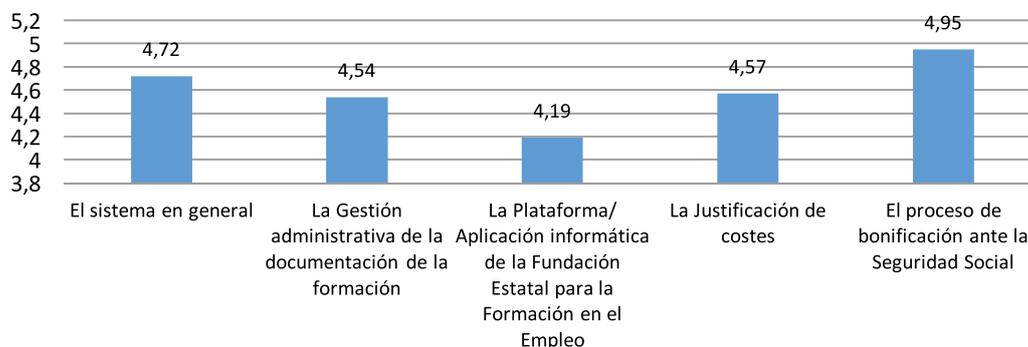
Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

6.2. Los procesos de gestión y su contribución a la eficacia de la iniciativa

Según los expertos, las empresas formadoras tienen un grado de conocimiento medio-bajo tanto del sistema en general, como de toda la gestión administrativa de la documentación que exige, y ello muchas veces supone un hándicap importante para el acceso a la formación,

su desarrollo y, por lo tanto, su bonificación. Esta opinión ha sido corroborada por las empresas formadoras: tal y como puede observarse en el gráfico las puntuaciones son bastante bajas.

Gráfico 77. Grado de conocimiento de la Formación programada por las empresas (puntuaciones medias escala 1-10)



Fuente: Encuesta a empresas, 2018.

En los siguientes apartados se analiza cada una de las fases del Proceso de gestión de la Formación programada por las empresas, identificando los elementos que en cada fase dificultan la eficacia de la iniciativa,

algunos de ellos tratados ya en capítulos anteriores de este Informe.

Identificación de necesidades de formación

En el inicio del proceso se observan las mismas diferencias entre las grandes empresas y las pymes. Mientras que las pymes afirman que es la oferta, la publicidad, las entidades organizadoras o los trabajadores los que ofrecen y solicitan los cursos, en las grandes empresas el proceso suele comenzar siempre por una detección previa de las necesidades formativas, establecidas por la empresa, o incluso en algún caso contando con la opinión de los propios trabajadores.

Determinación de la forma en la que se ha de organizar la formación

Respecto a la eficacia de la formación cuando es la propia empresa la que la organiza, se encuentra también disparidad de criterios entre las grandes empresas y las pymes. En las primeras, tener la posibilidad de organizar su formación hace que ésta sea más específica y se dirija más a sus necesidades reales. En el caso de las pymes, optan por contratar una empresa externa que les ofrece una formación más general. En algunos sectores y en la micropymes, la posibilidad de que sean las empresas las que gestionen su propia formación es imposible.

La valoración que hacen los entrevistados de las entidades organizadoras es muy positiva ya que favorecen la formación en las pymes, les hacen llegar esta iniciativa, colaboran con ellas a la hora de detectar sus necesidades e incluso, a veces, son las que les informan de los cambios normativos que les afectan y que deben cumplir. Por otro lado, muchas empresas pequeñas entran en el sistema gracias a estas entidades.

Cálculo del crédito

Uno de los elementos que dificultan la eficacia y eficiencia de la bonificación es el momento en que se realiza la actualización de la cantidad de crédito disponible en la aplicación de Fundae. Existe un acuerdo generalizado en que el crédito se actualiza tarde en la aplicación de Fundae. Esto supone un problema para las pymes y para empresas en las que su plantilla fluctúa habitualmente, ya que no les permite empezar a programar su formación hasta no saber exactamente el crédito de que disponen, por lo que los primeros meses del año resultan en la práctica inhábiles para ellas.

Informe a la RLT

La Ley 30/2015 establece la necesidad de informar a la RLT de la programación de la formación que las empresas realizan, a quien como señala la Ley “se deberá solicitar informe de forma preceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas”. Esta necesidad de información, tal y como señalan empresas y expertos, a veces dificulta el inicio del Plan, cuando no lo paraliza (si la RLT no firma el Plan para darse por informada), debido sobre todo a diferencias de criterio entre la RLT y la Empresa. Además, surge una dificultad añadida en las empresas más grandes con más de un centro de trabajo, que deben informar a la RLT de la formación que se va a impartir en cada uno de ellos, lo que alarga el proceso y lo dificulta. No obstante, es en este punto en donde surgen más diferencias de criterio entre la empresa y la RLT: mientras para la empresa informar a la RLT es suficiente en este proceso, no lo es para los representantes de los trabajadores, que querían intervenir más en este tema. Por esto, todas las medidas de mejora propuestas en este ámbito relativas a la RLT, han obtenido un acuerdo bajo entre los agentes participantes en esta evaluación.

Comunicaciones sobre el inicio de la formación. Desarrollo de la formación. Comunicación de la finalización de la acción e inclusión de costes

Una de las demandas realizadas en el análisis del ajuste de la Formación realizada por las empresas a las necesidades reales de éstas, hace referencia al proceso administrativo y de gestión de la formación, desde la comunicación de su inicio hasta la comunicación de su finalización.

La valoración de la adecuación de los requisitos de la iniciativa muestra diferencias de valoración entre las empresas formadoras en función de determinadas variables relacionadas con el tamaño de las empresas y la motivación hacia la formación. Las empresas que realizan su formación dentro y fuera de la iniciativa que se evalúa consideran en mayor medida que los requisitos no se ajustan del todo a sus necesidades. Por el contrario, aquellas que realizan toda su formación al amparo de la Formación programada por las empresas, que no disponen de un Plan de formación y cuya formación es organizada por una entidad externa son las que muestran menos problemas con los requisitos establecidos.

Las dificultades que atañen al proceso general de la Formación programada por las empresas y que a veces suponen un problema para que las empresas bonifiquen la formación de sus trabajadores, en ocasiones se reflejan de forma específica al proceso de bonificación, pero también al proceso en general, desde el acceso al sistema:

Los **plazos de comunicación** establecidos no facilitan la gestión, ya que no tienen en cuenta las necesidades de la empresa y/o de los trabajadores que van a formarse. Existe un elevado grado de acuerdo entre los entrevistados en que los mecanismos de control de la formación, regulados para favorecer la eficacia del sistema, no garantizan la extensión de la formación porque no permiten la flexibilidad que las empresas requieren para compaginar la formación a sus trabajadores con sus procesos productivos.

La **gestión administrativa del sistema** es uno de los elementos sobre los que las empresas necesitan más información, especialmente aquellas que realizan la formación mediante una entidad externa. En este grupo, las que no disponen de un plan de formación son las que demuestran mayor desconocimiento de la gestión administrativa.

En cuanto a la gestión administrativa, en las entrevistas realizadas al grupo de expertos se señala como una de las dificultades mayores para el acceso a la formación de las pymes. No obstante, también las grandes empresas opinan que la gestión de la formación debería ser más fácil y adaptarse más a sus necesidades de producción. La gestión administrativa debería facilitar el trabajo y no convertirse en sí misma en un trabajo que requiere de personal cualificado para poder desempeñarlo; personal que, por otro lado, las pymes en ningún caso pueden tener, tanto por volumen de negocio como por su plantilla, con lo que tienen que optar mayoritariamente por una entidad externa que realice la gestión.

La **plataforma de gestión de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo** es el elemento sobre el que se observa un mayor desconocimiento por parte de las empresas formadoras que participaron en la iniciativa. La variable que establece las principales diferen-

cias entre las empresas es: el conocimiento sobre la plataforma y su uso. Este es mayor en empresas que gestionan de forma directa su formación y en aquellas donde existe un plan de formación, posiblemente ligado a recursos humanos dedicados a tal fin.

Las empresas muestran un grado bajo-medio de conocimiento de la Plataforma/Aplicación informática de Fundae, que únicamente resulta fácil de utilizar para las grandes empresas y/o empresas organizadoras con personal especializado en su uso, y que a su vez carece de mecanismos correctores que faciliten la gestión. Para las pymes y/o las empresas medianas sin personal especializado es tan difícil que, muchas de ellas, según nos señalan los expertos, son incapaces de seguir todo el proceso, lo que les genera miedo e incertidumbre a la hora de aplicar el crédito, proceso que finalmente, como ya hemos señalado, queda en manos de empresas organizadoras y/o de gestorías.

Al igual que ocurre con los plazos de comunicación, las incidencias no parecen ser fácilmente solventables para los entrevistados. Así, señalan que en los cursos que aparecen incidentados en la plataforma, los gestores realizan la justificación de la incidencia, pero ésta no tiene una respuesta rápida por parte de Fundae, por lo que las empresas desconocen si van a poder bonificarse finalmente la formación o no, y por tanto no pueden actuar y, por ejemplo, en el caso de no poder bonificarla, suspenderla y realizarla en otro momento.

Respecto a la comunicación de finalización de la formación y la aplicación de la bonificación, no parece que resulten problemáticas para los entrevistados. Únicamente, al final de año por el elevado número de empresas que están metiendo datos en la aplicación, ésta se ralentiza, por lo que la comunicación de la finalización de las acciones no se puede hacer en el momento, lo que dificulta la gestión y, por tanto, la bonificación.

Por último, el hecho de que las empresas tengan que llevar una contabilidad separada o que las normas no estén claras, son factores que pueden hacer que las empresas no se bonifiquen la formación, al igual que los módulos económicos que no parecen ser suficientes para una formación muy especializada y costosa que

hace que a la empresa no le merezca la pena intentar bonificar una parte, frente a toda la burocracia que lleva aparejada esta iniciativa.

Todas estas dificultades marcan, igualmente, una gran diferencia entre las pequeñas y las grandes empresas, por lo que las medidas propuestas en este ámbito dirigidas a facilitar la gestión de la formación en la pymes mediante procedimientos más sencillos, tienen un grado de acuerdo alto.

Colaboración en las actuaciones de control y seguimiento

Las actuaciones de seguimiento y control no suelen ser un problema o impedimento para las empresas en las acciones que realizan de formación presencial. Sin embargo, en los PIF y en las acciones de teleformación estas actuaciones llevan a las empresas a considerar que se encuentran ante una inseguridad jurídica en un doble sentido. Por un lado, por una falta de instrucciones y desarrollo normativo y, por otro, por la falta de feed-back en las inspecciones y la falta de homogeneidad entre los requisitos solicitados por éstas en las distintas comunidades autónomas.

7. Evaluación de la calidad

Este capítulo se centra en el análisis de la calidad de la Formación programada por las empresas en los ejercicios 2015 y 2016. Según los expertos entrevistados y los participantes en el panel delphi, los elementos que garantizan en mayor medida la calidad de la Formación programada por las empresas son la adecuación a las necesidades reales de los participantes, la planificación y los formadores/tutores (todos muy bien valorados, como se verá en los siguientes párrafos).

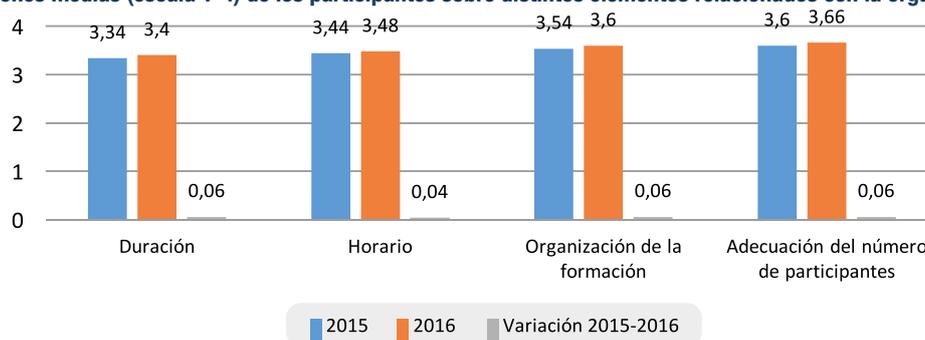
El grado de satisfacción de los trabajadores participantes con la formación recibida es muy alto. Según la encuesta realizada, casi el 100% de los trabajadores que participaron en acciones de Formación programada por las empresas en los años 2015 y 2016 manifiestan que sí recomendarían la formación realizada, lo que indica que el nivel de satisfacción general es alto (el 98,26% en el 2015 y el 98,24% en el 2016).

Gráfico 78. En general, ¿recomendaría la realización del curso en el que usted participó?



Fuente: Encuesta a trabajadores, 2018.

Gráfico 79. Valoraciones medias (escala 1-4) de los participantes sobre distintos elementos relacionados con la organización



Fuente: Cuestionarios de satisfacción de los participantes en la Formación programada por las empresas, 2015 y 2016, Fundae.

52 Cuestionarios de evaluación que los trabajadores participantes cumplimentan una vez terminada la formación, en los que se pide la valoración de distintos elementos relativos a la formación impartida que deben ser valorados en una escala de 1 a 4, donde 1 es la peor valoración y 4, la mejor.

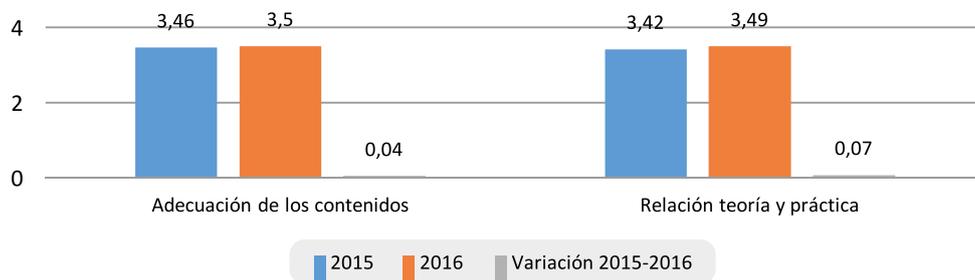
En esta línea, la valoración que los trabajadores realizan a través de los cuestionarios de evaluación⁵² de los distintos ítems relativos a la calidad de la formación realizada es muy satisfactoria:

- La evaluación de los elementos relacionados con la organización de la formación obtiene unos resultados muy positivos, ligeramente superiores en el 2016:
 - La organización de la formación (información recibida, cumplimiento de fechas y horarios, entrega de material, etc.) obtiene una puntuación media muy elevada (3,54 en 2015 y 3,60 en 2016).
 - De igual forma, la evaluación que los trabajadores realizan sobre la adecuación de la composición del grupo formativo en el que ha participado es positiva (3,60 en 2015 y 3,66 en 2016).
 - La satisfacción con la duración de la acción formativa y con el horario también alcanza puntuaciones medias muy positivas en el cuestionario de evaluación de la calidad de la formación (media de 3,34 y 3,40 y de 3,44 y 3,48 en los años 2015 y 2016, respectivamente).

- En cuanto a la evaluación de los elementos relacionados con el contenido formativo, se observa la misma tendencia, una evaluación muy satisfactoria, algo mayor en el segundo ejercicio: la puntuación media que los trabajadores participantes otorgan a la adecuación de los contenidos de la formación a

sus necesidades es de 3,46 en 2015 y 3,50 en 2016. Por su parte, el análisis de la relación entre la teoría y la práctica obtiene unas puntuaciones globales de (3,42 en 2015 y 3,49 en 2016).

Gráfico 80. Valoraciones medias (escala 1-4) de los participantes sobre distintos elementos relacionados con los contenidos



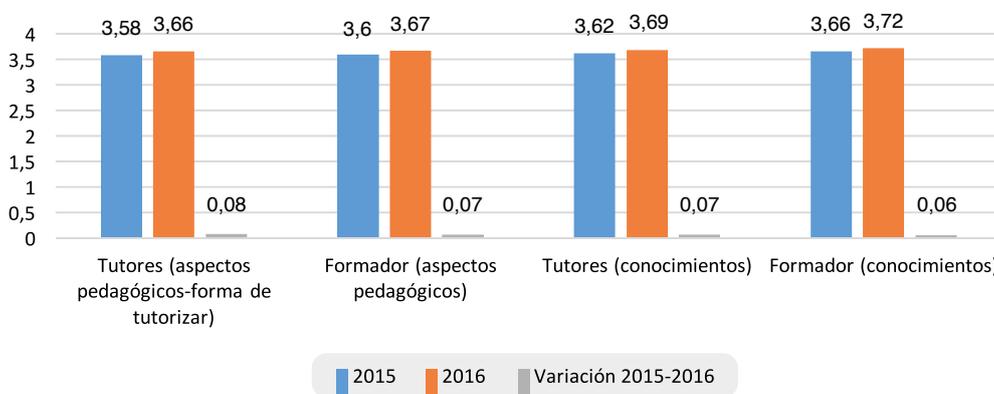
Fuente: Cuestionarios de satisfacción de los participantes en la Formación programada por las empresas, 2015 y 2016, Fundae.

- Los formadores y los tutores (en especial los primeros) son dos de los recursos mejor valorados en la formación:
 - Los trabajadores participantes evalúan la forma de impartir de los formadores con una puntuación media de 3,60 en el 2015 y de 3,67 en el 2016; y es ligeramente superior la valoración que hacen del conocimiento que los formadores tienen sobre los temas impartidos. La valoración sobre los formadores es muy estable, no observando diferen-

cias en función del tamaño de la empresa en la que trabaja el participante.

- Las valoraciones de los tutores siguen la misma pauta. La puntuación media sobre la forma de tutorizar es de 3,58 en el 2015 y de 3,66 en el 2016; y sobre el grado de conocimiento de la materia tutorizada, 3,62 y 3,69. No se pueden determinar tampoco diferencias por modalidad de impartición en cuanto a la figura de los formadores y los tutores.

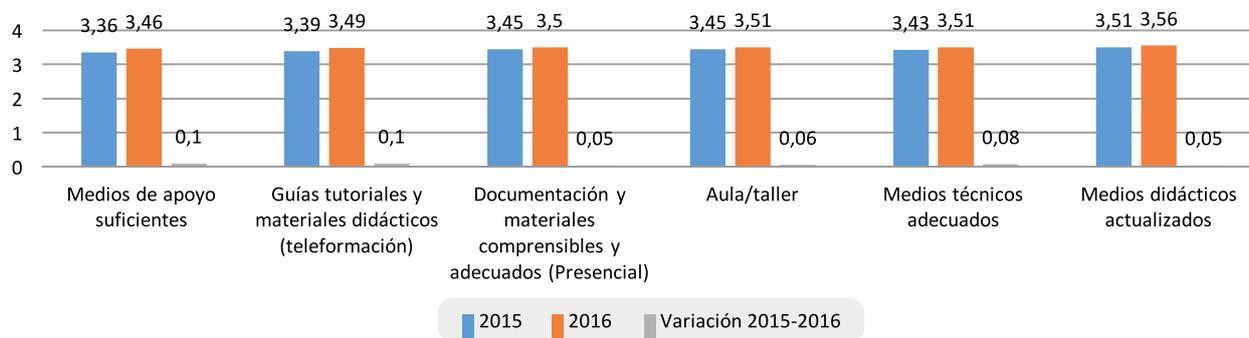
Gráfico 81. Valoraciones medias (escala 1-4) de los participantes sobre distintos elementos relacionados con los formadores y tutores



Fuente: Cuestionarios de satisfacción de los participantes en la Formación programada por las empresas, 2015 y 2016, Fundae.

- La evaluación de los elementos relacionados con los medios y equipamientos dispuestos presenta valores ligeramente inferiores a los vistos en el anterior apartado, aunque siguen siendo muy positivas:
 - La actualización de los medios didácticos es el ítem de este grupo más valorado, con una puntuación media de 3,51 en el 2015 y de 3,56 en el 2016.
 - La adecuación de los medios técnicos para desarrollar el contenido del curso (ordenadores, pizarra, proyector, TV, etc.) le sigue en importancia, también con una valoración ligeramente superior en 2016 (3,51) que en el ejercicio anterior (3,43).
 - El aula, el taller o las instalaciones también han sido apropiadas en el desarrollo de la Formación programada por las empresas, según los participantes, con unas valoraciones medias de 3,45 en 2015 y 3,51 en 2016.
- En esta línea se valora la comprensión y disposición de documentación y materiales entregados en la modalidad presencial (3,45 en 2015 y 3,50 en 2016) y las guías tutoriales y los materiales didácticos en la formación impartida en modalidad teleformación (impresos, aplicaciones telemáticas, etc.), con unas puntuaciones medias de 3,39 en 2015 y 3,49 en 2016.
- Por último, también puede considerarse satisfactoria la evaluación que los participantes realizan de la disposición de medios de apoyo suficientes (tutorías individualizadas, correo y listas de distribución, teleconferencia, biblioteca virtual, buscadores), con una puntuación de 3,36 en 2015 y 3,46 en 2016.

Gráfico 82. Valoraciones medias (escala 1-4) de los participantes sobre distintos elementos relacionados con los medios y equipamientos



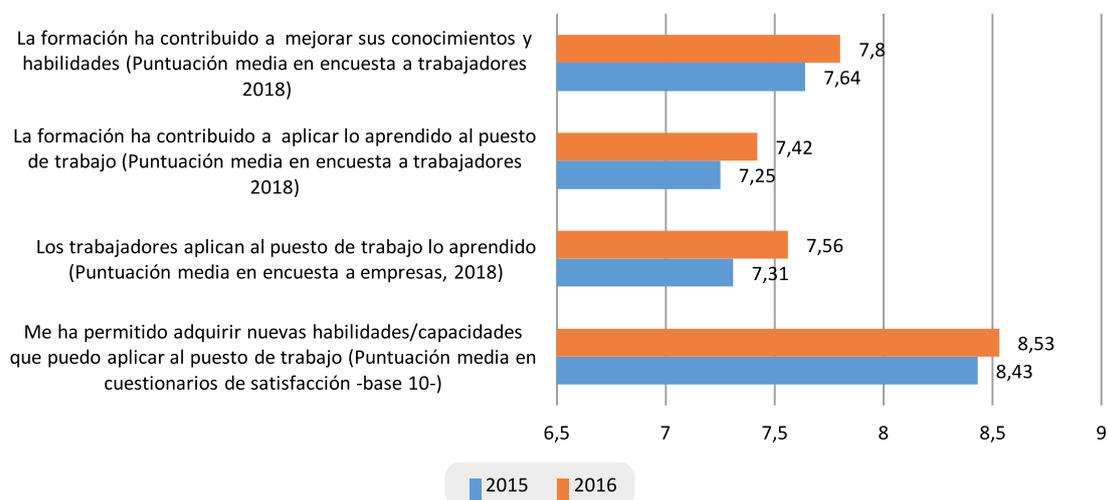
Fuente: Cuestionarios de satisfacción de los participantes en la Formación programada por las empresas, 2015 y 2016, Fundae.

- Los cuestionarios a través de los cuales los participantes evalúan la formación recibida incorporan también algunos elementos relacionados con la contribución de la formación realizada. En general, la evaluación de estos elementos es muy positiva, aunque presenta valores ligeramente inferiores a los obtenidos en las encuestas realizadas ad hoc para este trabajo.
- La valoración de la aplicabilidad de lo aprendido al puesto de trabajo es el beneficio más percibido por los trabajadores. Según los cuestionarios de evaluación de la calidad de la formación, la puntuación media en 2015 es de 3,37 y en 2016 de 3,41; puntuaciones que pueden considerarse altamente satisfactorias.

En este sentido, es necesario destacar que algunos de los elementos incluidos en este apartado deben ser evaluados con posterioridad, como por ejemplo la utilidad de la formación para el desarrollo profesional o personal, puesto que requieren de cierta distancia temporal para poder emitir un juicio.

En general, los resultados obtenidos en los cuestionarios de satisfacción son más elevados que las valoraciones obtenidas dos años después (teniendo en cuenta que se pregunta a los trabajadores participantes sobre los mismos asuntos), aun siendo también positivas.

Gráfico 83. Valoraciones medias de los participantes sobre la adquisición de habilidades/capacidades y aplicación de las mismas al puesto de trabajo

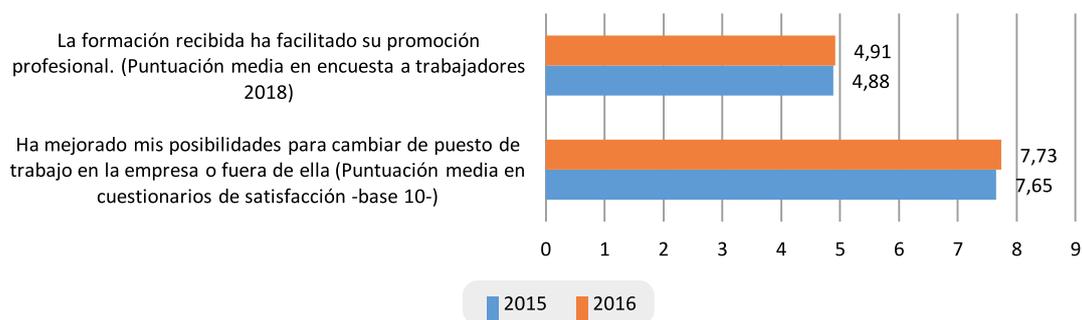


Fuente: Cuestionarios de satisfacción de los participantes en la Formación programada por las empresas, 2015 y 2016, Fundae,⁵³ Encuesta empresas, 2018; Encuesta a trabajadores, 2018.

- El acuerdo con la afirmación “he ampliado conocimientos para progresar en mi carrera profesional” tiene una puntuación media, en los cuestionarios de satisfacción, de 3,28 en el 2015 y 3,31 en el 2016. También es elevado el grado de satisfacción de los trabajadores participantes en relación con las posibilidades que la formación les ofrece para

cambiar de puesto, aunque el acuerdo con esta afirmación es inferior al visto en los ítems anteriores. En este caso, la diferencia con las respuestas obtenidas en la encuesta a trabajadores es considerablemente mayor.

Gráfico 84. Valoraciones medias de los participantes sobre la contribución de la formación a la promoción profesional



Fuente: Cuestionarios de satisfacción de los participantes en la Formación programada por las empresas, 2015 y 2016. Fundae; Encuesta a trabajadores, 2018.

⁵³ Con la finalidad de poder comparar los resultados obtenidos en los cuestionarios de satisfacción y lo que sobre este asunto han manifestado las empresas, se hace una correspondencia de las medias obtenidas en los cuestionarios de evaluación con una escala de 1 a 10.

- La puntuación media que los trabajadores participantes otorgan a la contribución de la formación a su desarrollo personal siguen la misma pauta que en casos anteriores, con valoraciones muy altas, algo mejores en 2016 (puntuación de 3,38 en 2015 y 3,43 en 2016).
- Por último, la valoración del grado de satisfacción general tiene una media de 3,51 en el 2015 y de 3,55 en el 2016 (en una escala del 1 al 4 donde 1 es completamente en desacuerdo y 4 completamente de acuerdo. Una valoración muy estable en los dos años estudiados y además muy positiva.

La elevada homogeneidad de los datos vistos en los cuestionarios de satisfacción de los trabajadores participantes en los ejercicios evaluados no permite discernir perfiles empresariales que presenten un mayor o menor grado de calidad. De igual forma, los datos de los cuestionarios de satisfacción muestran una pequeña mejoría en prácticamente todos los ítems durante el segundo ejercicio evaluado, pero tan pequeña que la calidad, medida en estos términos, sólo puede considerarse alta y estable. En base a esto, no se puede concluir que los cambios normativos y organizativos habidos hayan influido en la calidad de la Formación programada por las empresas.

8. Conclusiones

8.1. Universalización y extensión de la formación

<p>En 2015 un total de 439.188 empresas formaron a sus trabajadores y en 2016 el total de empresas formadoras disminuyó a 367.770, lo que supuso una reducción en el número de empresas formadoras del 16,26% con respecto al ejercicio anterior.</p> <p>La tasa de cobertura de empresas formadoras pasó de 29,67% al 27,42% en 2015. En 2016 se contrae y se sitúa en el 22,73% de las empresas potencialmente beneficiarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La evolución del número de empresas que acceden a la plataforma de Fundae para registrarse como empresas formadoras y las que finalmente forman a sus trabajadores mantiene una tendencia ascendente hasta los años 2013- 2014, momento a partir del cual dicha tendencia se invierte, presentando una marcada tendencia decreciente en los años 2015 y 2016, muy en especial en el segundo. • La distribución de las empresas registradas y formadoras presenta unas características parecidas a la estructura empresarial en nuestro país: la mayor parte son empresas pequeñas, concentradas en los territorios (Andalucía, Cataluña, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana) y pertenecientes a sectores con mayor población empresarial (Comercio y Servicios). • En línea con la evolución negativa de las empresas formadoras en los ejercicios estudiados, en 2015 la tasa de cobertura de empresas formadoras pasa de 29,67% al 27,42% y en 2016 se contrae y se sitúa en el 22,73% de las empresas potencialmente beneficiarias. Esta tasa es considerablemente menor conforme desciende el tamaño de la empresa. • A pesar de la pérdida de empresas registradas y formadoras, en el 2016 se aprecia cómo la proporción de empresas registradas que pasan a ser formadoras es más elevada que en 2015 (el 82,34% frente al 77,19% en el 2015).
<p>Las empresas que entran en el sistema suelen mantenerse en el mismo. No obstante, en los dos años a los que se refiere esta evaluación (2015 y 2016) se aprecia un leve descenso en la fidelización.</p> <p>La tasa de fidelización, abandono y renovación pone de manifiesto la inferioridad de condiciones en que se encuentran las pequeñas empresas y las micropymes.</p> <p>El mantenimiento en el sistema de las micropymes que se incorporan al mismo por primera vez es una de las principales claves para aumentar la participación de las mismas y la cobertura.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas fidelizadas mantienen una tendencia muy estable a lo largo del tiempo y con un crecimiento progresivo desde el periodo 2009-2010 hasta el 2013-2014. En los dos años a los que se refiere esta evaluación (2015 y 2016) se aprecia un leve descenso en la fidelización, de modo que en el 2015 la tasa es del 60,89% y en el 2016 del 54,61%. • La tasa de fidelización aumenta conforme lo hace el tamaño de la empresa. El mantenimiento en el sistema de las microempresas que se incorporan al mismo por primera vez es una de las principales claves para aumentar la participación de las mismas y la cobertura. • Por sectores económicos, son las empresas del sector Industrial las que alcanzan mayores niveles de fidelización, seguidas de las empresas de Servicios y Comercio. • Cuando la formación está integrada en la cultura empresarial, existe una mayor garantía de fidelización y, por lo tanto, de la extensión de la Formación programada por las empresas. • Son las empresas de menor tamaño las que muestran unas mayores tasas de abandono, siendo los principales motivos: <ul style="list-style-type: none"> • Problemas con la bonificación del crédito. • La formación realizada en años anteriores ya ha cubierto necesidades formativas relativas al ajuste de la empresa a determinadas normativas obligatorias, por lo que la formación ya no se percibe como necesaria. • La inexistencia de una necesidad formativa concreta. • La inexistencia de una oferta formativa adecuada. • La dificultad para que el trabajador abandone su puesto de trabajo para formarse. • Para los ejercicios evaluados la tasa de renovación de empresas formadoras es del 34,62% en el 2015 y del 34,79% en el 2016. Esta tasa es mayor en las pymes que en las grandes empresas, lo que pone de manifiesto, de nuevo, la inestabilidad de estas empresas en la iniciativa frente a las de mayor tamaño.

<p>La pérdida de empresas formadoras no afecta, cuantitativamente, al número de trabajadores formados, manteniéndose estos estables en los dos ejercicios evaluados con tasas de cobertura en torno al 21%.</p> <p>Únicamente los Permisos Individuales de Formación presentan una participación muy escasa y además con peores perspectivas.</p> <p>En base al género, se puede establecer un menor acceso por parte del colectivo de mujeres, aunque con una tendencia igualitaria favorable.</p> <p>Los trabajadores más jóvenes y los de más de 55 años son los que acceden al Sistema en menor medida. También destaca el descenso en la participación de los trabajadores no cualificados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas formaron en el año 2016 a un total de 3.766.997 participantes (casi doscientos mil más que el año anterior, 3.576.748). La tendencia de la participación de los trabajadores en la iniciativa es ascendente hasta el año 2011, momento en el que esta tendencia parece estabilizarse para volver a crecer a partir del 2015. Por el contrario, la participación de los trabajadores en Permisos Individuales de Formación es escasa y además mantiene una tendencia decreciente desde el año 2012. • Teniendo en cuenta la multiparticipación, en los ejercicios 2015 y 2016, el número de trabajadores que se han beneficiado de acciones formativas al amparo de la de la Formación programada por las empresas es casi idéntico (cubriendo el 21,47% de los trabajadores potencialmente beneficiarios en 2015 y el 20,79% en el 2016). • Alrededor de la mitad de los participantes en la iniciativa pertenecen a grandes empresas, siendo el colectivo que contribuye en mayor medida a la tendencia ascendente de participación (en el 2015, el 50,73% de los trabajadores participantes pertenecían a grandes empresas y en el 2016, el 54,33%). Por el contrario, las empresas de 1 a 9 empleados son las que aportan un menor porcentaje de los trabajadores formados (en torno al 10%) y, además, presentan una evolución considerablemente peor que el resto, especialmente en el 2016. • La mayor parte de los trabajadores que ha participado en los ejercicios que se evalúan en la iniciativa pertenecen al sector Servicios (el 51,36% en el 2016 y el 50,18% en el 2015), seguido de los sectores Industria y Comercio, aunque con proporciones considerablemente menores. Además, los sectores Servicios e Industria muestran una progresión positiva en los participantes formados en el 2015 y 2016, mientras que el resto se mantiene estable. • La participación de las mujeres en la iniciativa, al igual que la de los hombres, presenta una tendencia creciente, suponiendo en los últimos años alrededor del 44% del total de participantes. La tasa de cobertura de participantes es ligeramente inferior en el colectivo femenino, si bien en los tres últimos años parece que las diferencias se están acortando. • Las únicas diferencias que se aprecian en los participantes, según la edad, es el menor acceso de los menores de 25 años y de los mayores de 55. • Durante el ejercicio 2015, 814.541 trabajadores con baja cualificación participaron en la iniciativa (6.182 más que en el 2016). Este es el único colectivo que muestra un leve receso en los años que se evalúan (una pérdida del 1% de participantes respecto al año anterior).
--	---

<p>En 2015, el 95,94% de las empresas formadoras han organizado la formación bajo una agrupación. En el 2016, se observa un ligero descenso de la formación agrupada (93,36%) en beneficio de la organizada por la propia empresa y la mixta (propia y agrupada).</p> <p>Las empresas formadoras con menos recursos (las de menor tamaño) organizan su formación de forma agrupada (mediante una entidad externa organizadora) con mayor frecuencia que el resto.</p> <p>Los cambios normativos han producido modificaciones en los perfiles de las entidades organizadoras en los dos últimos ejercicios.</p> <p>Las entidades externas/organizadoras juegan un importante papel en la extensión y universalización de la formación, especialmente en el caso de las pymes.</p> <p>En general, la valoración de la calidad de las entidades externas es bastante positiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En los ejercicios evaluados, la práctica totalidad de las empresas registradas se plantearon realizar su formación de forma agrupada, si bien se aprecia un ligero incremento en el 2016 de la formación propia y mixta en detrimento de las agrupaciones. La tasa de gestión conjunta (antigua tasa de agrupación) muestra un leve descenso en 2016 del volumen de empresas que se agrupan para realizar la formación de sus trabajadores, pasando del 99,02% del 2015 al 97,55%. • La tasa de grupos de empresa únicamente puede ofrecerse para el año 2016, siendo de 1,14%. • La distribución porcentual de la organización de la formación muestra variaciones de interés en función del tamaño de la empresa. Conforme es mayor el tamaño de la empresa, la tendencia a formar a los trabajadores con recursos propios aumenta. El 98,66% en el 2015 y el 97,64% en el 2016 de las microempresas realizaron su formación bajo una agrupación. Para estas empresas, esta forma de organización puede ser su única posibilidad de formación al amparo de la iniciativa, dada la falta de recursos para organizarla y, el desconocimiento sobre el sistema en general y en especial, sobre sus procesos de gestión. • Las entidades externas/organizadoras juegan un importante papel en la extensión y universalización de la formación, especialmente en el caso de las pymes, facilitando un acceso a la iniciativa que no podrían tener de otro modo, dados sus recursos y estructura. Los perfiles de estas entidades han cambiado considerablemente en los ejercicios evaluados, con relación al 2014 como consecuencia de los cambios normativos habidos: se han incrementado el número de entidades inscritas o acreditadas, aparecen tímidamente las asociaciones de economía social y las de trabajadores autónomos y se incrementa en más de diez puntos porcentuales las entidades que sólo asumen tareas de organización. • Las empresas formadoras suelen trabajar con las mismas entidades externas cuando no son ellas quienes organizan su propia formación, siendo las empresas de menor tamaño las que parecen tener un mayor grado de fidelización hacia las entidades con las que trabajan. • En general, la valoración de la calidad de las entidades externas es bastante positiva y algo mayor en el año 2015 que el 2016.
---	--

<p>La pérdida de empresas formadoras no parece garantizar el objetivo estratégico de extensión y universalización de la formación; sin embargo, la estabilidad de los participantes no influye sobre el objetivo negativamente, sino que su consecución se mantiene estable en relación con años anteriores.</p> <p>A pesar de ello, la igualdad de acceso y derecho de formación no es homogénea para todos los trabajadores, encontrándose las diferencias más importantes en función de la estructura empresarial.</p> <p>La necesidad de disponer de una formación a la que obliga la legislación para el desarrollo de la actividad es uno de los elementos que más favorecen la extensión del derecho de formación, y que funciona como detonante de la incorporación de las empresas al sistema.</p> <p>La información y el conocimiento sobre la iniciativa, tanto por parte de los trabajadores como por parte de la empresa, también determina el acceso igualitario a la iniciativa.</p> <p>La percepción y la motivación influyen en la extensión de la formación. La importancia de una buena motivación del empresario es vital para el desarrollo de la formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La extensión de la Formación programada por las empresas precisa de un incremento de trabajadores y empresas que se beneficien de la Iniciativa. En los ejercicios evaluados, la pérdida de empresas queda contrarrestada por la estabilidad en el número de participantes que acceden a la iniciativa. • Sin embargo, la existencia de la igualdad de acceso y derecho de formación, que de modo general parece garantizada, encuentra diferencias entre las empresas formadoras y los trabajadores participantes en función de su estructura, de la actividad económica, del grado de conocimiento sobre la iniciativa, de la percepción y la motivación hacia la formación y de determinadas características de los trabajadores participantes: • Diferencias ligadas a las estructuras de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> • La inexistencia de recursos humanos y económicos dedicados a la gestión de la formación en las empresas (aspecto enormemente ligado al tamaño de la empresa) dificulta la igualdad de acceso a la Formación programada por las empresas. • El ajuste de los recursos a la producción, que impide que el trabajador abandone su puesto de trabajo para formarse, tampoco garantiza ni la extensión de la formación ni la igualdad de acceso. • La localización aislada y/o con dificultad para el acceso a nuevas comunicaciones de determinados centros de trabajo (como es el caso de muchas empresas del sector Agricultura) dificulta el acceso tanto a la información como a la formación, estableciendo diferencias con trabajadores de otros sectores. • Diferencias según la actividad de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> • La necesidad de disponer de una formación a la que obliga la legislación para el desarrollo de la actividad (actualizaciones permanentes, necesidad de permisos profesionales concretos, adaptación a nuevas legislaciones y normativas laborales, etc.) es uno de los elementos que más favorecen la extensión del derecho de formación, y que funciona como detonante de la incorporación de las empresas al sistema, especialmente en las más pequeñas, que quizás de otro modo no participarían en la iniciativa. • La información y el conocimiento sobre la iniciativa, tanto por parte de los trabajadores como por parte de la empresa, también determina el acceso igualitario a la iniciativa. El grado de conocimiento que las empresas manifiestan sobre el sistema en general, sobre la gestión de la formación y la plataforma de Fundae y sobre los procesos de justificación y bonificación puede considerarse medio-bajo. Las empresas que organizan la formación con sus propios medios y las más fidelizadas muestran menor desconocimiento sobre todo del proceso y la normativa que lo regula. • Diferencias según la percepción y la motivación hacia la formación: <ul style="list-style-type: none"> • El 70,93% de los trabajadores encuestados reconoce la importancia de la empresa como principal motor para que ponga en marcha la Formación programada por las empresas. Cuando se pregunta a los participantes acerca de su propia motivación, los valores cambian considerablemente: sólo el 53,4% indica que los trabajadores están motivados para formarse. • Para muchos de los entrevistados la formación es valorada como una posibilidad de mejora; no obstante, cuando es impuesta por la empresa y no se adecúa a su puesto de trabajo directamente, el 30,64% de los trabajadores la perciben más como una obligación. • Solo el 8,71% indica que no se sienten reconocidos o recompensados cuando aprovechan la formación que la empresa les ofrece.
---	--

8.2. Contribución a la empleabilidad del capital humano

<p>Durante los años 2015 y 2016 la Formación programada por las empresas asiste a un descenso de acciones formativas, grupos formativos y horas de formación que, junto al incremento de participantes, establece un mayor ratio de trabajadores por grupo.</p> <p>La desaparición de la modalidad a distancia tradicional en esta Iniciativa, a raíz de la Ley 30/2015, causa un cambio importante en la distribución de acciones y grupos formativos.</p> <p>La formación tiene prioritariamente un carácter presencial y una tendencia ascendente hacia el nivel medio-superior.</p> <p>Las diferencias entre la formación genérica y específica se acortan en 2016.</p> <p>La Formación Complementaria y las familias profesionales de Administración y gestión, Seguridad y medioambiente, Informática y comunicaciones, Servicios socioculturales y a la comunidad, Industrias alimentarias y Transporte y mantenimiento de vehículos recogen el 66% del total de la formación impartida.</p> <p>A pesar de la importancia de la formación de carácter específico, los contenidos que aglutinan el 50% de la formación impartida son casi todos de corte transversal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el año 2015 se realizaron un total de 699.708 grupos formativos (con un total de 79.229.257 horas de formación), 41.131 más que en el siguiente ejercicio. • Durante los años 2015 y 2016, la Formación programada por las empresas asiste por una parte a una pérdida de acciones formativas (un 1,36% en el 2015 y un 5,54% en el 2016), grupos formativos (un 0,36% en el 2015 y un 5,88% en el 2016), y horas de formación (un 0,85% en el 2015 y un 18,87% en el 2016) y por otra, a un incremento de participantes formados (un 8,66% en el 2015 y un 5,32% en el 2016). De este modo, con un incremento de los participantes y un descenso de las horas dedicadas a la formación, la duración media de las acciones formativas también baja en el año 2016. • La desaparición de la modalidad A distancia en la Formación programada por las empresas, a raíz de la Ley 30/2015, causa un cambio importante en la distribución de acciones y grupos formativos en función de la modalidad de impartición (mientras que en el 2014 y el 2015 la formación estaba dividida fundamentalmente entre la modalidades presencial y distancia, en el 2016 la formación se estructura en torno a la formación presencial, el 67,25% del total, y la teleformación que asciende hasta el 30,49%). • Desde el año 2014 se aprecia una tendencia a que la Formación programada por las empresas tenga un carácter medio/superior en mayor medida, pasando a suponer el 55,30% del total de grupos formativos en 2014 al 62,23% del total de la formación impartida en el 2016. • En cuanto al alcance, las diferencias existentes entre la formación genérica y específica (a favor de la primera) en 2016 se acortan. • La Formación Complementaria es la que tiene mayor peso en el total de las acciones formativas impartidas en el 2015 y 2016, manteniendo una cierta estabilidad en su evolución. El 66% de la Formación programada por las empresas se agrupa en siete familias profesionales: <ul style="list-style-type: none"> • La familia profesional Administración y gestión es la segunda en importancia y mantiene también una cierta estabilidad en el periodo analizado. • La familia profesional Seguridad y medioambiente presenta un ligero ascenso en el periodo 2014-2015, pero en el ejercicio 2016 muestra una pequeña caída pasando de suponer el 14,07% en el 2015 al 13,69% en el 2016. • Las familias Informática y comunicaciones y Comercio y marketing presentan una tendencia decreciente en los dos años en cuanto a las acciones formativas programadas. • La familia profesional de Servicios socioculturales y a la comunidad, con una importancia alrededor del 5,5% sobre el total de la formación impartida, presenta una tendencia estable. • Industrias alimentarias y Transporte y mantenimiento de vehículos muestran (en especial la primera) un incremento importante en las acciones formativas impartidas en el periodo 2014-2015, para tener en el 2016 un descenso de la misma magnitud. • En cuanto a los contenidos más utilizados, apenas se observan diferencias entre los años 2014, 2015 y 2016, ni en su importancia, ni la media horaria asignada en cada acción formativa. Los siguientes contenidos suman la mitad, aproximadamente, del total de grupos formativos impartidos: Idiomas, Prevención de riesgos laborales, Gestión de recursos humanos, Informática de usuario/ Ofimática, Seguridad alimentaria: manipulación y control, y Calidad.
---	--

8.3. Permisos individuales de formación

<p>La utilización de los Permisos Individuales de Formación es muy baja y, además, en los años que se evalúan presentan una tendencia decreciente.</p> <p>Los hombres con estudios superiores y de edades comprendidas entre los 26 y los 45 años son los que más utilizan los PIF.</p> <p>La falta de conocimiento de la iniciativa, unida a la dificultad para conciliar las jornadas laborales con el horario de la formación son los dos condicionantes más importantes en el acceso a los PIF.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La participación de los trabajadores en Permisos Individuales de Formación (PIF) es escasa. La utilización de los PIF muestra unos valores muy bajos hasta el año 2012, en el que se observa un enorme crecimiento que se mantiene hasta el 2014. En el año 2015 se contabiliza un total de 8.970 PIF finalizados, un 27,86% menos que el año anterior y en el 2016, continuando con la tendencia decreciente, un total de 6.482 permisos. • Los PIF son utilizados en mayor medida por hombres que por mujeres y se concentran en trabajadores de entre 26 y 45 años. Más de la mitad de los trabajadores que solicitaron PIF en el año 2016 tenían estudios universitarios, observándose una pérdida de trabajadores con estudios inferiores que tenían una mayor importancia en ejercicios anteriores. • Uno de los principales condicionantes del escaso acceso de los participantes a los Permisos Individuales de Formación es el desconocimiento de su existencia. Sólo el 17,77% de los participantes en el ejercicio 2015 y el 14,98% de los del 2016 han manifestado conocerlos. • Aparte del escaso conocimiento existente sobre los Permisos Individuales de Formación, los expertos consultados han manifestado la necesidad de revisar los requisitos que condicionan su realización, especialmente en lo relativo a la adaptación y flexibilización de requisitos en relación a los horarios (en ocasiones resulta difícil compatibilizar el horario de trabajo con la disponibilidad de las acciones formativas que se desean realizar), así como realizar una especificación más concreta de las titulaciones oficiales admitidas.
---	--

8.4. Contribución a la competitividad de las empresas

<p>Sin la iniciativa, muchas empresas o no formarían a sus trabajadores o los formarían menos.</p> <p>Alrededor del 80% de los trabajadores encuestados considera que la formación que le proporciona su empresa es útil y, en general, es bien valorada.</p> <p>La mejora de conocimientos y habilidades y la aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo son los dos beneficios más identificados por los trabajadores participantes en acciones de Formación programada por las empresas.</p> <p>Los trabajadores (y en especial los de menor cualificación y los de pequeñas empresas) piensan que la formación de la que disponen no es suficiente.</p> <p>La principal demanda de los trabajadores se centra en la necesidad de una formación más específica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La valoración sobre la utilidad de la Formación programada por las empresas es bastante positiva. Sin la iniciativa, muchas empresas o no formarían a sus trabajadores o los formarían menos. El 79,09% de los que participaron en acciones formativas del ejercicio 2015 y el 81,34% del 2016 de los trabajadores encuestados considera que la formación que le proporciona su empresa es útil. • La formación que realizan las empresas suele estar relacionada con el puesto de trabajo de los participantes y los trabajadores confían en que la empresa programe la formación que la empresa necesita de acuerdo a su actividad y prioridades. • En general, entre los trabajadores existe una percepción positiva de la importancia de la formación en la empresa, lo que justifica su programación, siendo esta percepción más positiva entre los trabajadores de grandes empresas que organizan la formación con sus propios y medios. • También es positiva la percepción de los trabajadores participantes sobre la adaptación de la formación recibida a las exigencias y novedades de su sector (el 78,57% de los participantes del 2015 y el 72,46% del 2016 muestran opiniones positivas sobre este tema). • En general, los trabajadores que participaron en la iniciativa en los ejercicios que se evalúan indican que la empresa orienta de forma adecuada la formación, siendo esta percepción especialmente relevante entre los trabajadores de las microempresas. • Es en el ámbito de desarrollo profesional en el que se encuentra el principal beneficio de la Formación programada por las empresas, según los trabajadores participantes: la mejora de conocimientos y habilidades. La aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo es el segundo beneficio más relevante (el 63,20% de los participantes manifiesta que aplica mucho la formación realizada en el trabajo diario). La transferencia al puesto de trabajo es mayor en las pequeñas empresas y cuando la formación es presencial. • Alrededor del 40% de los trabajadores consultados en cada uno de los ejercicios evaluados considera que la formación recibida no es suficiente para cubrir sus necesidades (el 44,25% en el 2015 y el 40,14% en el 2016). Es entre los trabajadores con menor cualificación y entre los de las empresas más pequeñas en los que se detecta una mayor necesidad de formación. • La principal demanda para mejorar la adecuación de la formación a las necesidades de las empresas se centra en la programación de más formación de carácter específico.
---	--

<p>En la Formación programada por las empresas conviven dos modelos empresariales muy distintos, según los procedimientos que utilizan para la gestión de la formación de sus trabajadores, no obteniendo los mismos resultados en la competitividad. Estas diferencias quedan establecidas por la disposición de recursos económicos y humanos, normalmente ligados al tamaño de la empresa.</p> <p>En general, todas las empresas reconocen la importancia de detectar las necesidades de formación de sus trabajadores como primer paso del proceso formativo, pero no todas lo hacen, ni lo hacen de la misma forma.</p> <p>Alrededor del 33% de las empresas formadoras disponen de un plan de formación.</p> <p>Tanto la formación que se realiza como la selección de los trabajadores que van a participar en ella, normalmente, son realizadas por la empresa.</p> <p>Casi la mitad de los trabajadores considera que el acceso a la Formación programada por las empresas es igualitario. Según las empresas, el principal criterio para la selección de participantes son sus necesidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En la Formación programada por las empresas conviven dos modelos empresariales muy distintos, según los procedimientos que utilizan para la gestión de la formación de sus trabajadores, no obteniendo los mismos resultados en la competitividad que esta formación puede aportar a las empresas. Estas diferencias (establecidas por la disposición de recursos económicos y humanos, normalmente ligados al tamaño de la empresa) se observan desde el momento en el que debe realizarse la detección de necesidades de formación para poder programar la que se necesita para la mejora continua y el desarrollo empresarial. • Para que la formación contribuya a la competitividad de la empresa debe responder, en primer lugar, a las necesidades reales que tengan las organizaciones y sus trabajadores. La importancia de detectar estas necesidades es, en general, reconocida por todos los protagonistas del sistema (sólo el 28,16% de las empresas considera que no es necesario), pero no todos lo hacen y los que lo hacen, no siguen los mismos procedimientos. • A pesar de ello, es muy elevada la proporción de compañías que carecen de mecanismos y/o procedimientos para la detección de necesidades de formación. Cuando estos procedimientos existen, son varios los agentes que participan en el proceso: lo más habitual es la participación del empresario, directivos o responsables (especialmente en medianas y grandes empresas, el papel de los mandos que asumen funciones de organización es fundamental para el desarrollo de la formación, sirviendo de enlace entre las necesidades reales del trabajo y las personas encargadas de gestionar la formación); los propios trabajadores y los departamentos de formación (cuando existen) también participan en este proceso. • El 33,11% de las empresas formadoras encuestadas dispone de un plan de formación (más habitual en grandes empresas, más fidelizadas y que organizan su propia formación). • Normalmente, la formación que se realiza es seleccionada por la empresa, tanto en las pymes como en las grandes empresas, bien directamente por el empresario o a través de los departamentos de RRHH, Formación o cargos con responsabilidad; únicamente en casos aislados es el trabajador quien selecciona la formación que hace. • Sólo el 36,66% de las empresas encuestadas manifiesta que existe algún procedimiento establecido o criterios para seleccionar a los trabajadores que participan en la formación que programa la empresa. Según las empresas, el principal criterio para la selección de participantes son sus necesidades. • Al igual que la selección de la formación, es la empresa (a través del empresario, los directivos o los responsables) quien realiza normalmente la selección de los trabajadores que van a participar en la formación. • Casi la mitad de los trabajadores considera que el acceso a la Formación programada por las empresas es igualitario, al menos en los procesos de selección de los participantes por parte de las empresas, no existiendo diferencias, a este respecto, ni entre los dos ejercicios evaluados, ni por tamaño de la empresa.
---	--

<p>Según las empresas, la formación que realizan para sus trabajadores es actualizada, útil y suficiente, pero perciben más los beneficios de la formación cuando el impacto se mide sobre la mejora del desempeño de los trabajadores que cuando se valora el impacto sobre la competitividad de la compañía en términos económicos, de especialización o innovación.</p> <p>La falta de recursos económicos y de tiempo son las dos principales razones por las que las empresas no hacen más formación cuando se necesita.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Según las empresas, la formación que ofrecen a sus trabajadores suele estar relacionada con la actividad concreta que desarrolla, y es una formación actualizada y útil. Las valoraciones más positivas se hacen desde las empresas medianas y grandes, pertenecientes a los sectores Industria y Servicios, que realizan formación siempre y que además la organizan con medios propios. • El 73% de las empresas formadoras encuestadas considera que la formación que se programa en la empresa es suficiente, siendo las principales causas para no realizar más formación (en el caso de las empresas que consideran que la formación que programan es insuficiente), la falta de recursos económicos, la falta de tiempo y la falta de una oferta formativa adecuada. Son precisamente las empresas que realizan más formación (aquellas que programan formación que bonifican y no bonifican) las que consideran que deberían formar más a sus trabajadores. • A pesar de que las empresas formadoras consideran que la formación que imparten a sus trabajadores es adecuada, útil, actualizada y suficiente, cuando se analizan las dimensiones de la contribución de la Formación programada por las empresas a su competitividad, no se obtienen buenos resultados. En general, las empresas perciben más los beneficios de la formación cuando el impacto se mide sobre la mejora del desempeño de los trabajadores que cuando se valora el impacto sobre la competitividad de la compañía en términos económicos, de especialización e innovación.
---	---

8.5. Fortalecimiento de la negociación colectiva

<p>El 65,08% de las empresas que disponen de Representación Legal de los Trabajadores, consideran que la formación es un elemento que potencia y fortalece la negociación colectiva en el ámbito de la empresa.</p> <p>La formación no parece tener una presencia suficiente en los convenios colectivos y, cuando se produce, es desconocida por parte de los trabajadores y las empresas.</p> <p>Los procedimientos de información a la RLT se siguen por las empresas formadoras. La práctica totalidad de la Formación programada por las empresas en los ejercicios 2015 y 2016 ha sido aprobada por la RLT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 65,08% de las empresas encuestadas que disponen de Representación Legal de los Trabajadores, consideran que la formación es un elemento que potencia y fortalece la negociación colectiva en el ámbito de la empresa. • Casi el 89% de las empresas encuestadas que disponen de RLT han manifestado que, además de informar acerca del plan de formación, se informa acerca de los resultados de la evaluación del mismo. El análisis de necesidades (47,62% de los casos) y la evaluación de la formación (25,40%) son las dos funciones en las que existe una mayor participación de la representación de los trabajadores, por encima del diseño, la organización y la impartición de la formación. • Son escasos los convenios que recogen otra cosa que no sea lo ya establecido en el Estatuto de los Trabajadores. La formación no suele constituir un elemento fundamental de la negociación colectiva. • Los trabajadores participantes en las acciones formativas que se evalúan y sus empresas desconocen mayoritariamente (alrededor del 75% de los participantes y casi la mitad de las empresas) si su convenio colectivo de referencia recoge específicamente alguna cláusula de formación, pero cuando éste es conocido, según indican, normalmente las cláusulas se cumplen. • Dado que la existencia de Representación Legal de los Trabajadores está íntimamente ligada al tamaño de la empresa, en los ejercicios evaluados, el aumento de la participación de empresas grandes en la Formación bonificada conlleva una mayor presencia de la RLT en dicha iniciativa. • Tanto en 2015 como en 2016, las empresas siguen el procedimiento establecido de informar a la Representación Legal de los Trabajadores sobre la formación que se va a impartir. La práctica totalidad de la Formación programada por las empresas en los ejercicios 2015 y 2016 ha sido aprobada por la RLT.
---	---

8.6. Eficiencia y transparencia en la gestión

<p>En los ejercicios evaluados, entre el 32% y el 35% de las empresas que se registran en la aplicación de Fundae no terminan la formación iniciada y, por tanto, no llegan a bonificar su crédito.</p> <p>Prácticamente todos los indicadores económicos de eficacia y eficiencia de la iniciativa muestran peores resultados en los años 2015 y 2016 que en anteriores, afectando de forma especial a las micropymes.</p> <p>La cantidad de crédito asignado desciende en los ejercicios evaluados con respecto al año anterior: en el 2015, un 0,17%; en el año 2016, un 2,92%.</p> <p>Además, en el año 2015 dejaron de utilizarse un 29,71% de los fondos y en el año 2016 un 32,40% (un 2,68% más).</p> <p>Las empresas medianas y grandes, las de los sectores Industria y Servicios son las que mejores resultados aportan en relación con la eficacia y eficiencia de la iniciativa.</p> <p>Las empresas que más formación realizan son las que consideran que necesitarían más crédito para formar a sus trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el año 2015 un total de 568.956 empresas se registraron en el sistema. De ellas, fueron empresas formadoras 439.188, de las cuales se bonificaron el crédito el 83,96%, dejando de bonificarse la formación 16,04% de las empresas formadoras. En el año 2016 se registran en el sistema menos empresas (446.648) de las que únicamente 367.770 son formadoras y, de éstas, se bonifican el crédito disponible un 82,11% (lo que supone que un 17,89% de empresas no se bonifica el crédito). • En general, se observa una progresión negativa en prácticamente todos los indicadores económicos, lo que muestra una peor eficacia y eficiencia de la iniciativa en los ejercicios que se evalúan. Esta tendencia afecta de forma más especial a las micropymes, volviendo a poner de manifiesto su desventaja en el sistema. Conforme crece el tamaño de la empresa lo hace también la eficiencia y la eficacia de la formación y esta pauta se mantiene idéntica en los dos ejercicios evaluados. • En el año 2015, las empresas contaron con 784,33 millones de euros para formar a sus trabajadores y en el siguiente ejercicio, con 761,40 millones de euros. • Al igual que desciende la cantidad de crédito asignado, también se observa un descenso en la disposición del crédito: mientras en el año 2015 se dispuso un 70,29% del crédito asignado (551,29 millones de euros), en el año 2016 se ha utilizado un 67,61% del mismo (514,73 millones de euros). En consecuencia, la tasa de aprovechamiento del crédito es cada vez menor. • La práctica totalidad del crédito dispuesto se destina a acciones formativas, siendo la cantidad destinada a los permisos individuales un 2,27% del crédito dispuesto en 2015 y un 2,64% en 2016. • También se observa un descenso en el crédito bonificado (con una pérdida del 6,90% en el 2015 respecto del 2014, y del 6,09% en el 2016 respecto del año anterior) y del crédito conciliado (una pérdida del 5,11% en el 2015). • Por el contrario, la aportación privada asciende, pasando de 680,50 millones de euros en 2015 a 694,64 millones de euros en 2016. A pesar de este incremento, la inversión total en formación desciende en el año 2016 con respecto al ejercicio anterior. • Las pequeñas empresas son menos eficientes que las medianas y grandes (cuando disponen del crédito se lo bonifican menos) y además son menos eficaces (los resultados de conciliación son mejores en las empresas de más de 50 trabajadores que en el resto). • Por sectores productivos se observa cómo el sector Industrial es el que mejores resultados obtiene en cuanto a la eficiencia de la iniciativa, seguido del sector Servicios, mostrando un comportamiento muy similar al visto para las grandes empresas. Por el contrario, el sector Agricultura es el que peores valores arroja. • El 64,00% de las empresas manifiesta que el crédito del que disponen es suficiente para formar a sus trabajadores, siendo las que más formación realizan las que consideran que el crédito asignado no es suficiente.
--	---

<p>En los ejercicios evaluados, se hace menos formación y es más cara.</p> <p>El coste/hora de la formación es más barato en las pequeñas empresas, aunque como forman a menos trabajadores, en cómputo global resulta una formación más cara.</p> <p>Según la organización, la formación que se realiza a través de una entidad externa/organizadora ofrece una formación más barata. La más cara es la que se realiza bajo un grupo de empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El coste medio de la ayuda pública ha tenido un comportamiento dispar en los últimos tres años, subiendo en el año 2016 (8,01 €) respecto al 2015 (6,96 €) que a su vez había bajado respecto al 2014 (7,36 €). Teniendo en cuenta que han disminuido el crédito asignado, el dispuesto, el bonificado, el conciliado y el conciliado conforme y que los costes medios de la ayuda pública y los costes medios reales han aumentado, se puede afirmar que se hace menos formación, aunque la formación que se hace resulta más cara. • El coste/hora de la formación es mucho más barato en las pequeñas empresas. Para el sistema, es más barata la formación de las empresas pequeñas, aun contando la aportación privada. Sin embargo, dado que la formación que estas pequeñas empresas dan a sus trabajadores tienen una duración media considerablemente mayor, formar a cada participante resulta más caro en términos absolutos. • Estableciendo un perfil de empresas más o menos eficientes teniendo en cuenta su forma de organización, podemos señalar que son las empresas que realizan formación a través de una entidad externa/organizadora las que realizan la formación con un coste hora por participante de formación más bajo, así como también el coste por cada participante formado. Detrás seguirían en cuanto a eficiencia del coste se refiere, las empresas que realizan formación propia, situándose en el último lugar, como la formación realizada a mayor coste, la que se lleva a cabo a través de grupos de empresas.
--	---

8.7. Gestión y procesos

<p>Una de las demandas fundamentales de las empresas se circunscribe principalmente a la posibilidad de utilizar libremente el crédito del que disponen para hacer su formación.</p> <p>Las principales dificultades relacionadas con la gestión económica de la Formación programada por las empresas se encuentran en el desconocimiento de la normativa a cumplir y en los procedimientos administrativos y de la aplicación informática.</p> <p>Los principales problemas en el ámbito de la gestión económica de la iniciativa se encuentran en el desconocimiento y/o falta de desarrollo normativo y claridad en relación con la documentación válida en la justificación de costes.</p> <p>Más del 40% de las empresas tienen dificultades en el proceso de bonificación, afectando de forma especial a las empresas más pequeñas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los factores que afectan a la eficacia y eficiencia del proceso de bonificación en la Formación programada por las empresas se han estructurado en tres grandes bloques: <ol style="list-style-type: none"> 1. El ajuste a los módulos económicos. Solo el 29,60% de las empresas formadoras considera que los requisitos de la iniciativa se ajustan completamente a sus necesidades reales. Una de las demandas fundamentales de las empresas se circunscribe principalmente a la posibilidad de utilizar libremente el crédito del que disponen para hacer su formación, ya que los módulos económicos no pueden ajustarse a determinadas formaciones más específicas necesarias para el incremento de la competitividad, pudiendo ser este uno de los motivos por los que se hace más formación transversal. 2. El conocimiento de la normativa y los procedimientos informáticos y administrativos. Las principales dificultades relacionadas con la gestión económica de la Formación programada por las empresas se encuentran en el desconocimiento de la normativa a cumplir y en los procedimientos administrativos y de la aplicación informática. Este desconocimiento afecta de forma especial a las pequeñas empresas (fundamentalmente por su escasez de recursos), apareciendo de nuevo su desventaja y su dependencia de quien organice y/o gestione su formación o de las gestorías que aplican la bonificación. El cambio normativo podría afectar positivamente en este caso, al extender la responsabilidad a todos los participantes en el proceso. Aún es pronto para evaluar la eficacia de esta medida en los ejercicios 2015 y 2016, si bien habrá que medir su impacto y la aparición de gestoras de formación que no asumen estas responsabilidades. <p>Los principales problemas en el ámbito de la gestión económica de la iniciativa se encuentran en el desconocimiento y/o falta de claridad en relación con la documentación válida en la justificación de costes. Además, las empresas (especialmente las pequeñas) muestran un grado medio-bajo de conocimiento de la Plataforma/Aplicación informática de Fundae y reclaman mecanismos correctores que faciliten la gestión.</p> 3. El proceso de bonificación ante la Seguridad Social. Un 44,10% de las empresas indica que la aplicación efectiva de la bonificación a la Seguridad Social no es sencilla. El 41,20% de las empresas no tiene suficiente conocimiento sobre el proceso de bonificación ante la Seguridad Social. Las empresas de mayor tamaño y que realizan la formación de sus trabajadores con sus propios medios son las que tienen menos problemas en ambos casos.
--	---

<p>A nivel económico, las entidades organizadoras son las que más han acusado los cambios habidos, observando una pérdida muy importante en el año 2016. Los grupos de empresas asumen casi el 20% del total de los costes admitidos al amparo de la iniciativa, en su primer año de funcionamiento.</p> <p>La necesidad de que la impartición de la formación se realice por una entidad inscrita y/o acreditada, no se considera una medida determinante para la mejora en la calidad de la formación.</p> <p>Los cambios habidos en el régimen sancionador no tendrían por qué condicionar el acceso a la iniciativa, pero se debe terminar de regular el sistema, ya que crea incertidumbre.</p> <p>La modalidad de teleformación requiere mayor especificación en sus instrucciones.</p> <p>La desaparición de la modalidad a distancia tradicional deja fuera a muchos trabajadores que antes se formaban dentro del sistema, potenciando la brecha digital.</p> <p>La posibilidad de compartir el crédito que se ofrece a través de los grupos de empresas es muy bien valorada y percibida como un factor facilitador de la eficiencia.</p> <p>La posibilidad de reservar el crédito que tuvo su desarrollo normativo en el año 2017, es muy bien acogida entre las empresas que sí la conocen.</p>	<p>Los ejercicios evaluados se encuentran en un momento de cambio importante en la organización de la Formación de las empresas. Tienen dos referentes legislativos distintos (la Ley 30/2015 y su predecesor RD 395/2007), de modo que las modificaciones que la Ley 30/2015 introduce en la iniciativa afectan de forma especial a partir del ejercicio 2016.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incidencia de los cambios relacionados con la organización de la formación. Los cambios organizativos han afectado fundamentalmente a nivel económico: la formación propia dispone de alrededor de un 36% más de crédito dispuesto, posiblemente como consecuencia de la migración a esta tipología organizativa de grandes empresas que llevan pareja una elevada cantidad de crédito asignado. La práctica totalidad de las empresas formadoras organizan su formación al amparo de una agrupación, si bien en el 2016 se observa un ligero descenso de esta organización en beneficio de la formación propia y mixta (propia y agrupada). Conforme es mayor el tamaño de la empresa, la tendencia a formar a los trabajadores con recursos propios aumenta. Una de las principales novedades introducidas en esta reforma es la que hace referencia a los grupos de empresas. A nivel de empresas formadoras, la incidencia de los grupos de empresas sobre el total es muy pequeña, pero las posibilidades que abre esta nueva organización de la formación son altamente valoradas por las empresas formadoras, tanto para incrementar el acceso a la formación, como bajo criterios de eficacia y eficiencia de la iniciativa. 2. Incidencia de los cambios relacionados con las entidades externas. A pesar de que se reconoce que la necesidad de que la impartición de la formación se realice por una entidad inscrita y/o acreditada es una medida orientada a expulsar del sistema a empresas organizadoras poco profesionales, no se considera una medida determinante para la mejora en la calidad de la formación (existen dificultades de gestión, y problemas para encontrar proveedores en formaciones muy especializadas, entre otros). Existe un acuerdo generalizado en señalar que la inclusión de las entidades organizadoras y entidades de formación como posibles infractores (responsabilidad solidaria y compartida con la empresa) es una garantía. Lo mismo ocurre con la medida relativa a la sanción con la exclusión de ayudas por cinco años a las empresas infractoras. Sin embargo, también se reconoce que la falta de regulación normativa y la falta de claridad en procedimientos provocan una inseguridad tanto entre las empresas formadoras como entre las entidades externas que ha incidido en la salida de algunas de ellas del sistema. En esta línea, las empresas encuestadas, y en especial las que realizan su formación bajo una agrupación, no valoran positivamente los cambios habidos en el régimen sancionador. 3. Incidencia de los cambios relacionados con las modalidades de impartición y horarios. La desaparición de la modalidad a distancia en la Formación programada por las empresas causa un cambio importante en la distribución de acciones y grupos formativos en función de la modalidad de impartición. En cuanto a la modalidad de teleformación, existe un acuerdo generalizado en que la misma adolece de las instrucciones precisas, lo que hace que las empresas tengan temor a utilizarla y finalmente no puedan bonificar su formación, por lo que habría que realizar un seguimiento cuando la normativa que afecta a esta modalidad contase con la claridad reclamada por los usuarios del sistema. En lo que se refiere a la formación en la modalidad a distancia tradicional, su supresión ha dejado fuera a muchos trabajadores que antes se formaban dentro del sistema. Esta supresión, motivada según el preámbulo de la Ley 30/2015 por “la evolución de las nuevas tecnologías”, no tuvo en cuenta factores como la dispersión geográfica de trabajadores de determinados sectores residentes en núcleos rurales, sin formación y/o capacitación tecnológica, e incluso con dificultades de conexión, que imposibilita realizar formación en la modalidad de teleformación, y que hace imposible también la formación de estos trabajadores en la modalidad presencial por carecer en su zona de centros donde realizarla. Los expertos han estado de acuerdo en señalar, que al menos para determinados trabajadores y sectores de actividad, esta modalidad tendría que existir, aunque necesitara de un mayor control de materiales y tutorización.
---	---

	<p>Por último, en lo que se refiere al cambio en la duración de las acciones, en general, ha sido bien valorado, ya que posibilita a las empresas realizar la formación de una manera más fácil para adaptarla a su producción.</p> <p>4. Los cambios relacionados con el crédito. La posibilidad de compartir el crédito que se ofrece a través de los grupos de empresas es muy bien valorada y percibida como un factor facilitador de la eficiencia, ya que permite un mayor aprovechamiento del crédito facilitando el poder ofrecer a las empresas más pequeñas del grupo una formación que su crédito no les permitiría.</p> <p>La posibilidad que se ofrece a las empresas de menos de 50 trabajadores para reservar su crédito tuvo su desarrollo normativo en el año 2017, por lo que no afecta a los ejercicios evaluados. Por el momento, sólo el 21,08% de las empresas formadoras manifiestan conocer dicha posibilidad, pero es muy bien acogida entre las empresas que sí la conocen.</p>
--	--

<p>La falta de conocimiento sobre la iniciativa es una de las debilidades de las empresas formadoras que afecta al acceso, al proceso y a la aplicación del crédito.</p> <p>El sistema debería ser más flexible, especialmente en lo relativo a los plazos y a los mecanismos de control de la formación.</p> <p>La gestión administrativa es reconocida como una de las mayores dificultades para el acceso de formación de las pymes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas formadoras tienen un grado de conocimiento medio-bajo, tanto del sistema en general, como de toda la gestión administrativa de la documentación que exige, lo que muchas veces supone un hándicap importante para el acceso a la formación, su desarrollo y bonificación. Las diferencias más importantes se establecen entre las microempresas y pequeñas empresas y el resto, en cuanto que unas tienen personal dedicado a la gestión de la formación y las otras no. Los principales elementos del proceso de gestión de la formación que condicionan la eficacia de la iniciativa se identifican en las siguientes áreas: <ul style="list-style-type: none"> • En el inicio del proceso: Mientras que las pymes afirman que es la oferta, la publicidad, las entidades organizadoras o los trabajadores los que ofrecen y solicitan los cursos, en las grandes empresas el proceso suele comenzar siempre por una detección previa de las necesidades formativas. • Otro de los elementos que condiciona la eficacia y la eficiencia es el momento en que se realiza la actualización de la cantidad de crédito disponible en la aplicación de Fundae. Existe un acuerdo generalizado en que el crédito se actualiza tarde en la aplicación de Fundae. • Las dificultades que atañen al proceso general de la Formación programada por las empresas y que a veces suponen un problema para que las empresas bonifiquen la formación de sus trabajadores se refieren a los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"> • El sistema debería ser más flexible (especialmente en los plazos y con los mecanismos de control de la formación). • La gestión administrativa del sistema es uno de los elementos sobre los que las empresas necesitan más información (especialmente por las empresas que encomiendan la formación a una entidad externa/organizadora). • Las empresas también muestran un grado bajo-medio de conocimiento de la Plataforma/ Aplicación informática de Fundae que, a su vez, carece de mecanismos correctores que faciliten la gestión. Además, al igual que ocurre con los plazos de comunicación, las incidencias no parecen ser fácilmente solventables. • Las actuaciones de seguimiento y control no suelen producir ningún problema para las empresas en las acciones de formación presencial. Sin embargo, en el caso de los PIF y en las acciones de teleformación se reclama una mayor especificidad en las instrucciones, mayor homogeneidad en los requisitos que se solicitan, la finalización del desarrollo normativo y un mayor feed-back en las inspecciones.
---	--

8.8. Calidad

<p>El grado de satisfacción general con la formación recibida es estable y muy alto.</p> <p>La elevada homogeneidad de los datos vistos en los cuestionarios de satisfacción de los trabajadores participantes en los ejercicios evaluados no permite discernir perfiles empresariales que presenten un mayor o menor grado de calidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El grado de satisfacción general de los trabajadores participantes con la formación recibida, según los cuestionarios de evaluación, es estable y muy alto, obteniendo una media de 3,51 en el año 2015 y de 3,55 en el 2016, siendo la escala de 1 a 4, donde 1 es completamente en desacuerdo y 4 completamente de acuerdo. • Las puntuaciones más altas las obtienen los ítems relacionados con el profesorado (3,62 en el año 2015 y 3,68 en el 2016). El ítem con peor puntuación es el relativo a la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo que ofrece la formación, con una puntuación de 3,06 en 2015 y 3,09 en 2016 sobre 4. • Los datos de los cuestionarios de satisfacción muestran una pequeña mejoría en prácticamente todos los ítems en el año 2016, pero tan pequeña que la calidad, medida en estos términos, sólo puede considerarse alta y estable, por lo que con estos datos no se puede concluir que los cambios normativos y organizativos hayan influido en la calidad de la Formación programada por las empresas.
---	---

Bibliografía

- *Formación en las Empresas. Informe anual de la Formación programada por las empresas durante el 2016.* Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2017.
- *Formación en las Empresas. Informe anual de la Formación programada por las empresas durante el 2015.* Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2016.
- *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.*
- *Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, donde se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de Formación programada por las empresas y su financiación.*
- *Ley 30/2015 que regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.*
- *Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados (Iniciativa de demanda 2010, 2011, 2012, 2013, 2014).*
- *Evaluación Conjunta de las Iniciativas de planes de oferta y de acciones de formación en las empresas. Convocatorias 2007, 2008 y 2009 y ejercicio 2009.*
- *Evaluación de la iniciativa de bonificaciones de acciones de formación en las empresas. Ejercicios 2007 y 2008, 2010.*
- *Informes y Memorias anuales de la Fundación Estatal con producción estadística propia.*
- *Cuestionarios de calidad realizados tras la ejecución de las acciones formativas.*
- *Informe sobre la calidad de las acciones formativas en las empresas (año 2013): Principales resultados, elaborado por la Unidad de Evaluación, Estudios y Ordenación de la Formación, de la Fundación Estatal.*
- *Datos y estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social.*
- *Directorio Central de Empresas (DIRCE), Instituto Nacional de Estadística, (INE).*
- *Encuesta trimestral de coste laboral ((IIT)), INE.*
- *Datos referidos a la Encuesta de Población Activa (EPA), Instituto Nacional de Estadística, (INE).*
- *Renovación del Acuerdo Tripartito de Formación conforme a los principios acordados en la Mesa de Diálogo Social. Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, 2014.*
- *Plan Anual de Política de Empleo 2015.* Servicio Público de Empleo Estatal.
- *Plan Anual de Política de Empleo 2016.* Servicio Público de Empleo Estatal.
- *Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 aprobada por el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre.* Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- *La fidelización de las empresas en la iniciativa de Formación programada por las empresas 2004-2016.* Fundación estatal para la Formación en el Empleo, 2017.
- *Encuesta Anual Laboral 2016 y su comparativa con las acciones formativas programadas pro las empresas. Serie: Documentos de trabajo, nº18, Marzo, 2018.* Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
- *Informes elaborados por la D.G. de Industria y de la PYME a partir de datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS) sobre las empresas inscritas en la Seguridad Social.*
- *Los Grupos de Empresas en el Sistema de Bonificaciones. Serie Documentos de trabajo (nº13).* Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Septiembre, 2017.

Índice de gráficos

Gráfico 1. Objetivos que conseguir con el análisis de la ejecución físico-financiera de la iniciativa.....	7	Gráfico 21. Evolución de los participantes en acciones de Formación bonificada, por tamaño de la empresa.....	25
Gráfico 2. Objetivos estructurales o estratégicos.....	8	Gráfico 22. Total de participantes formados por sectores económicos (2014-2016).....	26
Gráfico 3. Análisis de elementos específicos de los ejercicios 2015-2016, con especial atención a la coyuntura en la que se desarrollan.....	8	Gráfico 23. Comparativa distribución de los participantes en Formación bonificada según su edad. Años 2015 y 2016.....	27
Gráfico 4. Metodología-Fases.....	9	Gráfico 24. Evolución de la distribución de los participantes según su nivel de estudios.....	28
Gráfico 5. Evolución de la distribución de empresas formadoras, según tamaño de la empresa.....	13	Gráfico 25. Distribución porcentual de participantes por categoría profesional (2014-2016).....	28
Gráfico 6. Empresas formadoras por comunidades autónomas (años 2014-2016).....	13	Gráfico 26. Evolución de la tasa de cobertura de participantes por sectores productivos y variación interanual.....	31
Gráfico 7. Distribución porcentual de las empresas formadoras, 2015 y 2016.....	14	Gráfico 27. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según el género.....	32
Gráfico 8. Evolución de la tasa de fidelización de empresas... 14	14	Gráfico 28. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según la edad (mayores y menores de 45 años).....	33
Gráfico 9. Evolución de la tasa de fidelización y abandono de las empresas formadoras en los ejercicios 2015 y 2016, según tamaño de la empresa.....	15	Gráfico 29. Tasas de cobertura de participantes por edad. Años 2014-2016 (%).....	34
Gráfico 10. Evolución en la tasa de fidelización y abandono de las empresas formadoras en los ejercicios 2015 y 2016, por sector de actividad.....	15	Gráfico 30. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según cualificación.....	34
Gráfico 11. Distribución de las empresas encuestadas que manifiestan realizar formación para sus trabajadores todos los años. 16	16	Gráfico 31. Grado de acuerdo con la afirmación “Los trabajadores de grandes empresas tienen mayores oportunidades de formarse que los de las pequeñas o medianas”.....	36
Gráfico 12. Principales motivos por los que siempre se organiza formación en la empresa (respuesta múltiple).....	16	Gráfico 32. ¿A través de qué medio su empresa conoció la posibilidad de bonificar la formación de sus trabajadores?.....	37
Gráfico 13. Tasa de renovación en los ejercicios 2015 y 2016, según tamaño de la empresa.....	17	Gráfico 33. ¿Sabe usted que la acción formativa realizada fue una acción bonificada por la empresa? Distribución porcentual participantes para los años 2015 y 2016.....	37
Gráfico 14. Tasa de renovación en los ejercicios 2015 y 2016, por sector de actividad.....	17	Gráfico 34. Grado de acuerdo con la afirmación “Los trabajadores, en general, están motivados para formarse”.....	38
Gráfico 15. Evolución de la distribución porcentual de las empresas formadoras, según la forma en que organizan la formación de sus trabajadores.....	18	Gráfico 35. Grado de acuerdo con la afirmación “Los trabajadores entienden la formación como una obligación”.....	38
Gráfico 16. Distribución de las empresas formadoras según tamaño de la empresa y organización de la formación. 2015 y 2016.....	19	Gráfico 36. Evolución de la Formación programada por las empresas (acciones formativas, grupos formativos y participantes formados) según el nivel de la formación (2014-2016).....	40
Gráfico 17. ¿Su empresa suele trabajar con las mismas entidades externas?.....	23	Gráfico 37. Evolución de la Formación programada por las empresas (acciones formativas, grupos formativos y participantes formados) según el tipo de formación (2014-2016).....	40
Gráfico 18. ¿Qué servicios suele contratar a las entidades externas?.....	23	Gráfico 38. Familias profesionales que acumulan la mayor parte de las acciones formativas impartidas (evolución 2014-2016)....	41
Gráfico 19. ¿Cómo valora, en general, la calidad de la/s entidad/es externa/s con las que ha colaborado?.....	24	Gráfico 39. Evolución de los Permisos individuales de Formación (2014-2016).....	43
Gráfico 20. Evolución de los participantes formados en Formación programada por las empresas.....	24		

Gráfico 40. ¿Sabe usted lo que son los PIF (Permisos individuales de formación)?.....	43	Gráfico 61. Porcentaje de empresas que manifiestan que cuando el convenio colectivo recoge cláusulas específicas sobre formación, éstas se cumplen.....	54
Gráfico 41. ¿Alguna vez ha solicitado algún Permisos individual de formación? (participantes que conocen los PIF).....	43	Gráfico 62. La Representación Legal de los trabajadores ¿en qué procesos de la formación participa?.....	54
Gráfico 42. ¿Piensa usted que la formación que se programa es útil?.....	44	Gráfico 63. Distribución de los grupos y participantes informados a la RLT (empresas que cuentan con RLT), por tamaño de la empresa. 2015 y 2016.....	56
Gráfico 43. ¿Piensa usted que la formación que se programa es suficiente?.....	44	Gráfico 64. Comparativa de empresas formadoras según su relación con la formación y el crédito. Años 2014-2016.....	59
Gráfico 44. Valoración en una escala 1-10 de la contribución de la Formación programada por las empresas en el área de desarrollo personal y empleabilidad.....	45	Gráfico 65. Inversión total de formación.....	62
Gráfico 45. Valoración en una escala 1-10 de la contribución de la Formación programada por las empresas en el área de desarrollo profesional.....	45	Gráfico 66. Costes admitidos según tipología de organización/ acceso. Año 2015.....	63
Gráfico 46. ¿En qué grado diría usted que aplica o aplicó la formación realizada en su trabajo diario?.....	46	Gráfico 67. Costes admitidos según tipología de organización/ acceso. Año 2016.....	68
Gráfico 47. ¿En su empresa existen procedimientos de detección de necesidades formativas entre los empleados?.....	47	Gráfico 68. Total costes admitidos más aportación privada según tipología de organización/ acceso. Año 2015.....	68
Gráfico 48. Proporción de empresas formadoras que tenían un plan de formación en los ejercicios 2015 y 2016.....	48	Gráfico 69. Total costes admitidos más aportación privada según tipología de organización/ acceso. Año 2016.....	63
Gráfico 49. ¿Quién diseña la Formación programada por las empresas?.....	49	Gráfico 70. Desglose de costes (millones de €) según organización de la formación. 2015 y 2016.....	65
Gráfico 50. ¿Quién realiza la selección de los participantes?.....	49	Gráfico 71. Desglose de los costes en las cinco familias profesionales con mayor importe (€) 2015.....	65
Gráfico 51. En su empresa ¿existe algún criterio para seleccionar a los trabajadores que participan en la formación?.....	50	Gráfico 72. Desglose de los costes en las cinco familias profesionales con mayor importe (€) 2016.....	66
Gráfico 52. Descripción del carácter de la formación impartida, según sus contenidos.....	50	Gráfico 73. Grado de acuerdo con la afirmación “la aplicación efectiva de la bonificación a la Seguridad Social es sencilla”.....	67
Gráfico 53. Distribución porcentual de las empresas formadoras que consideran que la formación impartida ha estado actualizada.....	51	Gráfico 74. Normalmente, ¿su empresa dispone de crédito suficiente para financiar la formación de sus trabajadores?.....	68
Gráfico 54. Distribución porcentual de las empresas formadoras que consideran que la formación impartida ha sido útil.....	51	Gráfico 75. ¿Conoce la posibilidad de reservar su crédito para el siguiente ejercicio?.....	76
Gráfico 55. Distribución porcentual de las empresas formadoras según consideren que la formación programada es suficiente.....	51	Gráfico 76. ¿Cree que esta opción puede favorecer el hecho de realizar una formación más eficaz para los trabajadores de su empresa?.....	76
Gráfico 56. Distribución porcentual de las empresas formadoras según las causas para no programar más formación cuando ésta no es suficiente.....	51	Gráfico 77. Grado de conocimiento de la Formación programada por las empresas (puntuaciones medias escala 1-10).....	76
Gráfico 57. ¿La formación es un elemento que fortalece y potencia la negociación colectiva dentro de la empresa?.....	53	Gráfico 78. En general, ¿recomendaría la realización del curso en el que usted participó?.....	80
Gráfico 58. ¿Sabe usted si su convenio colectivo de referencia incorpora alguna cláusula específica de formación?.....	54	Gráfico 79. Valoraciones medias (escala 1-4) de los participantes sobre distintos elementos relacionados con la organización.....	80
Gráfico 59. Porcentaje de trabajadores que manifiesta que cuando convenio colectivo recoge cláusulas específicas sobre formación, éstas se cumplen.....	54	Gráfico 80. Valoraciones medias (escala 1-4) de los participantes sobre distintos elementos relacionados con los contenidos.....	81
Gráfico 60. ¿Sabe usted si su convenio colectivo de referencia incorpora alguna cláusula específica de formación? (encuesta empresas participantes).....	54	Gráfico 81. Valoraciones medias (escala 1-4) de los participantes sobre distintos elementos relacionados con los formadores y tutores.....	81

Gráfico 82. Valoraciones medias (escala 1-4) de los participantes sobre distintos elementos relacionados con los medios y equipamientos.....	82
Gráfico 83. Valoraciones medias de los participantes sobre la adquisición de habilidades/capacidades y aplicación de las mismas al puesto de trabajo.....	83

Gráfico 84. Valoraciones medias de los participantes sobre la contribución de la formación a la promoción profesional.....	83
---	----

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro resumen de empresas registradas y formadoras y tasa de acceso 2014-2016.....	12
Tabla 2. Peso de las empresas formadoras por comunidades autónomas, 2015-2016.....	13
Tabla 3. Evolución de la tasa de gestión conjunta (antigua tasa de agrupación).....	20
Tabla 4. Evolución de la tasa de gestión conjunta de las empresas de menos de 100 trabajadores.....	20
Tabla 5. Tasa de grupo de empresas.....	21
Tabla 6. Evolución de las Entidades organizadoras.....	21
Tabla 7. Carácter de las Entidades organizadoras con formación realizada, comparativa 2014-2016.....	22
Tabla 8. Tasa de variación interanual de entidades externas según organicen o no la formación.....	22
Tabla 9. Trabajadores participantes, participantes formados y tasa de multiparticipación, 2015 y 2016.....	25
Tabla 10. Cobertura de las empresas formadoras en 2015 y 2016.....	29
Tabla 11. Resumen tasa de cobertura de participantes por sexo.....	29
Tabla 12. Resumen cobertura de trabajadores.....	29
Tabla 13. Resumen de indicadores de la extensión de la formación de las empresas formadoras según su tamaño, 2015 y 2016.....	30
Tabla 14. Tasa de cobertura de participantes formados 2015 y 2016, por tamaño de la empresa.....	30
Tabla 15. Resumen de indicadores de la extensión de la formación de las empresas formadoras según su sector, 2015 y 2016.....	31
Tabla 16. Evolución de las mujeres participantes en la Formación programada por las empresas.....	32
Tabla 17. Evolución de la población potencialmente beneficiaria y participante y tasa de cobertura en función del género.....	33
Tabla 18. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según la edad (mayores de 45 años).....	33

Tabla 19. Evolución de los participantes en la Formación programada por las empresas, según nivel de cualificación.....	34
Tabla 20. Evolución de participantes formados, horas y grupos realizados.....	38
Tabla 21. Acciones formativas, grupos realizados, participantes formados y duración media de las acciones, según modalidad de impartición, 2015-2016.....	39
Tabla 22. Contenidos formativos más utilizados en 2015 y 2016.....	42
Tabla 23. Puntuaciones medias de las dimensiones de la Competitividad empresarial.....	52
Tabla 24. Empresas formadoras con RLT, 2015-2016.....	55
Tabla 25. Comparativa de empresas formadoras con RLT, por estrato de asalariados, 2015 y 2016.....	55
Tabla 26. Distribución de los grupos formativos comunicados a la RLT según su respuesta, 2015 y 2016.....	57
Tabla 27. Utilización del crédito por las empresas formadoras (en AAFF y PIF). 2014-2016. Cuadro resumen.....	61
Tabla 28. Coste medio de la ayuda pública y coste medio real.....	62
Tabla 29. Distribución de los costes según su tipología.....	64
Tabla 30. Eficacia y eficiencia económica de la Formación programada por las empresas, según tamaño de la empresa, 2015-2016.....	69
Tabla 31. Eficacia y eficiencia económica de la Formación programada por las empresas, según sector de actividad, 2015-2016.....	70
Tabla 32. Valoración de la obligación de inscripción/ acreditación de las entidades externas y cómo afecta a la calidad (Escala 1-10).....	73
Tabla 33. Valoración de la responsabilidad solidaria como factor positivo para el sistema (Escala 1-10).....	74

ANEXO 1. Ficha técnica de instrumentos utilizados

FICHA TÉCNICA	ENCUESTA A EMPRESAS																																																																																																																																																																																																																																																											
Justificación	Dado que es la empresa quien decide qué formación necesita, cómo y cuándo la realiza y la organiza (bien por sí misma, bien encomendando la organización a una entidad externa), es uno de los agentes que dispone de una mayor información acerca de la iniciativa. De este modo, se ha realizado una encuesta telefónica (CATI) a dos muestras de empresas formadoras (una por cada uno de los ejercicios estudiados).																																																																																																																																																																																																																																																											
Universo	El universo de estudio queda constituido por todas las empresas formadoras en los periodos de referencia. En el año 2015 se contabiliza un total de 439.188 empresas formadoras y en el ejercicio 2016, de 367.770.																																																																																																																																																																																																																																																											
Muestras y procedimiento de muestreo	Para ese universo, inicialmente se diseña una muestra ⁵⁴ total de 550 empresas formadoras (275 en cada uno de los años de referencia). Con la finalidad de dotar a la muestra de la máxima representatividad, se realiza un muestreo aleatorio polietápico aplicado a cada una de las submuestras (2015, 2016): afijación proporcional por territorio (CCAA) y tamaño de la empresa, en la primera etapa y con el establecimiento de cuotas, en base a la modalidad de organización e impartición, en la segunda.																																																																																																																																																																																																																																																											
Muestra real y Distribución muestral final	La muestra real de empresas formadoras ha sido de 592, distribuidas tal y como se recoge en la siguiente tabla.																																																																																																																																																																																																																																																											
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Distribución muestral. Encuesta trabajadores participantes</th> <th colspan="10">Distribución encuestas según número de trabajadores de la empresa</th> </tr> <tr> <th colspan="5">2016</th> <th colspan="5">2015</th> </tr> <tr> <th>1 a 9</th> <th>10 a 49</th> <th>50 a 249</th> <th>Más de 250</th> <th>Total</th> <th>1 a 9</th> <th>10 a 49</th> <th>50 a 249</th> <th>Más de 250</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Andalucía</td> <td>40</td> <td>9</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>51</td> <td>43</td> <td>9</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>Aragón</td> <td>6</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>P. Asturias</td> <td>7</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>I. Baleares</td> <td>6</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>9</td> <td>6</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Canarias</td> <td>6</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>12</td> <td>6</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Cantabria</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Castilla y León</td> <td>13</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>18</td> <td>14</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Castilla-La Mancha</td> <td>11</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>14</td> <td>11</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Cataluña</td> <td>26</td> <td>12</td> <td>5</td> <td>3</td> <td>46</td> <td>28</td> <td>10</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>41</td> </tr> <tr> <td>Ceuta</td> <td>21</td> <td>9</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>31</td> <td>22</td> <td>6</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>C. Valenciana</td> <td>6</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Extremadura</td> <td>16</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>22</td> <td>18</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Galicia</td> <td>26</td> <td>8</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>39</td> <td>26</td> <td>9</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>Madrid</td> <td>7</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>10</td> <td>8</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Melilla</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Murcia</td> <td>10</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>17</td> <td>10</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Navarra</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>País Vasco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>La Rioja</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>208</td> <td>68</td> <td>22</td> <td>4</td> <td>302</td> <td>217</td> <td>62</td> <td>10</td> <td>1</td> <td>290</td> </tr> </tbody> </table>	Distribución muestral. Encuesta trabajadores participantes	Distribución encuestas según número de trabajadores de la empresa										2016					2015					1 a 9	10 a 49	50 a 249	Más de 250	Total	1 a 9	10 a 49	50 a 249	Más de 250	Total	Andalucía	40	9	2	0	51	43	9	1	0	53	Aragón	6	2	0	0	8	7	2	0	0	9	P. Asturias	7	1	0	0	8	6	1	0	0	7	I. Baleares	6	3	0	0	9	6	2	0	0	8	Canarias	6	3	3	0	12	6	3	0	0	9	Cantabria	3	1	0	0	4	3	1	0	0	4	Castilla y León	13	4	1	0	18	14	3	0	0	14	Castilla-La Mancha	11	3	0	0	14	11	3	0	0	11	Cataluña	26	12	5	3	46	28	10	2	1	41	Ceuta	21	9	1	0	31	22	6	2	0	30	C. Valenciana	6	1	0	0	7	6	1	0	0	7	Extremadura	16	3	3	0	22	18	3	0	0	21	Galicia	26	8	4	1	39	26	9	2	0	37	Madrid	7	3	0	0	10	8	3	0	0	11	Melilla	3	2	0	0	5	2	2	0	0	4	Murcia	10	4	3	0	17	10	4	3	0	17	Navarra	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	País Vasco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	La Rioja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TOTAL	208	68	22	4	302	217	62	10	1	290
	Distribución muestral. Encuesta trabajadores participantes		Distribución encuestas según número de trabajadores de la empresa																																																																																																																																																																																																																																																									
			2016					2015																																																																																																																																																																																																																																																				
		1 a 9	10 a 49	50 a 249	Más de 250	Total	1 a 9	10 a 49	50 a 249	Más de 250	Total																																																																																																																																																																																																																																																	
	Andalucía	40	9	2	0	51	43	9	1	0	53																																																																																																																																																																																																																																																	
	Aragón	6	2	0	0	8	7	2	0	0	9																																																																																																																																																																																																																																																	
	P. Asturias	7	1	0	0	8	6	1	0	0	7																																																																																																																																																																																																																																																	
	I. Baleares	6	3	0	0	9	6	2	0	0	8																																																																																																																																																																																																																																																	
	Canarias	6	3	3	0	12	6	3	0	0	9																																																																																																																																																																																																																																																	
	Cantabria	3	1	0	0	4	3	1	0	0	4																																																																																																																																																																																																																																																	
	Castilla y León	13	4	1	0	18	14	3	0	0	14																																																																																																																																																																																																																																																	
	Castilla-La Mancha	11	3	0	0	14	11	3	0	0	11																																																																																																																																																																																																																																																	
	Cataluña	26	12	5	3	46	28	10	2	1	41																																																																																																																																																																																																																																																	
	Ceuta	21	9	1	0	31	22	6	2	0	30																																																																																																																																																																																																																																																	
C. Valenciana	6	1	0	0	7	6	1	0	0	7																																																																																																																																																																																																																																																		
Extremadura	16	3	3	0	22	18	3	0	0	21																																																																																																																																																																																																																																																		
Galicia	26	8	4	1	39	26	9	2	0	37																																																																																																																																																																																																																																																		
Madrid	7	3	0	0	10	8	3	0	0	11																																																																																																																																																																																																																																																		
Melilla	3	2	0	0	5	2	2	0	0	4																																																																																																																																																																																																																																																		
Murcia	10	4	3	0	17	10	4	3	0	17																																																																																																																																																																																																																																																		
Navarra	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1																																																																																																																																																																																																																																																		
País Vasco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																		
La Rioja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																		
TOTAL	208	68	22	4	302	217	62	10	1	290																																																																																																																																																																																																																																																		

54 Teniendo en cuenta el universo objeto de estudio, el margen de error (asumiendo el máximo nivel de variabilidad: $p=q=0,50$) es de $\pm 4,2\%$ a un nivel de confianza del 95%. Para cada año, la muestra presenta un margen de error (asumiendo el máximo nivel de variabilidad: $p=q=0,50$) de $\pm 5,9\%$ a un nivel de confianza del 95%.

Muestra real y Distribución muestral final	Distribución empresas formadoras según organización de la formación (%) (AÑOS 2015 y 2016)	2016	2015
	Formación agrupada	82,45%	96,55%
	Formación propia	6,62%	0,34%
	Formación mixta	10,93%	3,10%
	TOTAL	100,00%	100,00%
	Distribución empresas formadoras según la modalidad de impartición de la formación (%) (AÑOS 2015 y 2016)	2015	2016
	Presencial	47,35%	63,27%
	Distancia	33,07%	-
	Mixta	8,53%	2,21%
	Teleformación	11,05%	34,52%
	Total	100%	100%

FICHA TÉCNICA	ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES																																																																																																																																																																																																																																																											
Justificación	De forma complementaria a la encuesta a empresas, es preciso disponer de información proveniente de los principales protagonistas de la Formación programada por las empresas: los trabajadores que participan en ella. Por esta razón, se ha realizado una segunda encuesta, también telefónica, a una muestra de participantes formados en los ejercicios de referencia.																																																																																																																																																																																																																																																											
Universo	En este caso, se toma como universo de estudio el total de participantes de cada uno de los periodos de referencia: en el año 2015 se contabiliza un total de 3.576.748 participantes en 439.188 empresas formadoras y en el ejercicio 2016, 3.766.997 participantes en 367.770 empresas.																																																																																																																																																																																																																																																											
Muestras y procedimiento de muestreo	Se calcula una muestra de 500 trabajadores participantes ⁵⁵ en las acciones formativas de Formación programada por las empresas en los periodos 2015 y 2016, distribuida primero por cada uno de los ejercicios, y después mediante una afijación proporcional por territorio (CCAA) y tamaño de la empresa.																																																																																																																																																																																																																																																											
Muestra real y Distribución muestral final	La muestra real de empresas formadoras ha sido de 571, distribuidas tal y como se recoge en la siguiente tabla.																																																																																																																																																																																																																																																											
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Distribución muestral. Encuesta trabajadores participantes</th> <th colspan="10">Distribución encuestas según número de trabajadores de la empresa</th> </tr> <tr> <th colspan="5">2016</th> <th colspan="5">2015</th> </tr> <tr> <th>1 a 9</th> <th>10 a 49</th> <th>50 a 249</th> <th>Más de 250</th> <th>Total</th> <th>1 a 9</th> <th>10 a 49</th> <th>50 a 249</th> <th>Más de 250</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Andalucía</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>18</td> <td>37</td> <td>10</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>18</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>Aragón</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>9</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>P. Asturias</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>6</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>I. Baleares</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>8</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Canarias</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>10</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Cantabria</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Castilla y León</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>6</td> <td>12</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>6</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Castilla-La Mancha</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>8</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Cataluña</td> <td>4</td> <td>9</td> <td>13</td> <td>30</td> <td>56</td> <td>5</td> <td>9</td> <td>13</td> <td>29</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>Ceuta</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>C. Valenciana</td> <td>3</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>13</td> <td>27</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>12</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Extremadura</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Galicia</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>7</td> <td>14</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>8</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Madrid</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>11</td> <td>41</td> <td>62</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>12</td> <td>36</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Melilla</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Murcia</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>7</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Navarra</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>País Vasco</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>15</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>La Rioja</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>28</td> <td>46</td> <td>58</td> <td>152</td> <td>284</td> <td>41</td> <td>47</td> <td>57</td> <td>142</td> <td>287</td> </tr> </tbody> </table>	Distribución muestral. Encuesta trabajadores participantes	Distribución encuestas según número de trabajadores de la empresa										2016					2015					1 a 9	10 a 49	50 a 249	Más de 250	Total	1 a 9	10 a 49	50 a 249	Más de 250	Total	Andalucía	5	7	7	18	37	10	6	5	18	39	Aragón	1	1	2	5	9	1	1	2	3	7	P. Asturias	1	1	1	3	6	1	1	1	3	6	I. Baleares	1	1	2	4	8	1	1	2	3	7	Canarias	1	2	2	5	10	1	2	2	5	10	Cantabria	0	1	1	1	3	0	1	1	1	3	Castilla y León	2	2	2	6	12	2	2	2	6	12	Castilla-La Mancha	1	2	1	4	8	2	2	1	4	9	Cataluña	4	9	13	30	56	5	9	13	29	56	Ceuta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	C. Valenciana	3	5	6	13	27	4	5	6	12	27	Extremadura	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	Galicia	2	3	2	7	14	3	3	2	8	16	Madrid	4	6	11	41	62	5	7	12	36	60	Melilla	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Murcia	1	1	2	3	7	3	2	2	3	10	Navarra	0	1	1	2	4	0	1	1	2	4	País Vasco	1	3	4	7	15	2	3	4	7	16	La Rioja	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	TOTAL	28	46	58	152	284	41	47	57	142	287
	Distribución muestral. Encuesta trabajadores participantes		Distribución encuestas según número de trabajadores de la empresa																																																																																																																																																																																																																																																									
			2016					2015																																																																																																																																																																																																																																																				
		1 a 9	10 a 49	50 a 249	Más de 250	Total	1 a 9	10 a 49	50 a 249	Más de 250	Total																																																																																																																																																																																																																																																	
	Andalucía	5	7	7	18	37	10	6	5	18	39																																																																																																																																																																																																																																																	
	Aragón	1	1	2	5	9	1	1	2	3	7																																																																																																																																																																																																																																																	
	P. Asturias	1	1	1	3	6	1	1	1	3	6																																																																																																																																																																																																																																																	
	I. Baleares	1	1	2	4	8	1	1	2	3	7																																																																																																																																																																																																																																																	
	Canarias	1	2	2	5	10	1	2	2	5	10																																																																																																																																																																																																																																																	
	Cantabria	0	1	1	1	3	0	1	1	1	3																																																																																																																																																																																																																																																	
	Castilla y León	2	2	2	6	12	2	2	2	6	12																																																																																																																																																																																																																																																	
	Castilla-La Mancha	1	2	1	4	8	2	2	1	4	9																																																																																																																																																																																																																																																	
	Cataluña	4	9	13	30	56	5	9	13	29	56																																																																																																																																																																																																																																																	
	Ceuta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																	
C. Valenciana	3	5	6	13	27	4	5	6	12	27																																																																																																																																																																																																																																																		
Extremadura	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4																																																																																																																																																																																																																																																		
Galicia	2	3	2	7	14	3	3	2	8	16																																																																																																																																																																																																																																																		
Madrid	4	6	11	41	62	5	7	12	36	60																																																																																																																																																																																																																																																		
Melilla	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																		
Murcia	1	1	2	3	7	3	2	2	3	10																																																																																																																																																																																																																																																		
Navarra	0	1	1	2	4	0	1	1	2	4																																																																																																																																																																																																																																																		
País Vasco	1	3	4	7	15	2	3	4	7	16																																																																																																																																																																																																																																																		
La Rioja	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1																																																																																																																																																																																																																																																		
TOTAL	28	46	58	152	284	41	47	57	142	287																																																																																																																																																																																																																																																		

⁵⁵ Muestra total de 550 participantes formados (275 en cada uno de los años de referencia). Teniendo en cuenta el universo objeto de estudio, el margen de error (asumiendo el máximo nivel de variabilidad: $p=q=0,50$) es de $\pm 4,2\%$ a un nivel de confianza del 95%. Para cada año, la muestra presenta un margen de error (asumiendo el máximo nivel de variabilidad: $p=q=0,50$) de $\pm 5,9\%$ a un nivel de confianza del 95%.

FICHA TÉCNICA	ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD
Justificación	Las entrevistas en profundidad aportan información cualitativa necesaria para acometer necesidades, propuestas, alternativas, causalidades, etc. que permitan explicar los resultados objetivos obtenidos y realizar propuestas de mejora como objetivo último de evaluación. En base a esto, las entrevistas en profundidad se han diseñado atendiendo a los distintos agentes que participan en los procesos de Formación programada por las empresas.
Número y target	<p>Se ha realizado un total de 25 entrevistas en profundidad. Del total de entrevistas realizadas, 11 se han agrupado en tres casos, con la finalidad de obtener distintas perspectivas cualitativas sobre una misma formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Caso 1 se ha centrado en Formación programada por las empresas organizada por una organización empresarial o sindical, entrevistando a los siguientes perfiles: <ul style="list-style-type: none"> • Entidad externa/organizadora. • Responsable de pyme participante en la agrupación. • Entidad gestora. • Trabajador participante en acciones de la agrupación. • El Caso 2 se ha centrado en Formación programada por las empresas organizada por una entidad de formación acreditada o inscrita, entrevistando a los siguientes perfiles: <ul style="list-style-type: none"> • Entidad externa/organizadora. • Responsable de pyme participante en la agrupación. • Entidad gestora. • Trabajador participante en acciones de la agrupación. • El Caso 3 se ha centrado en Formación programada por grandes empresas, entrevistando a los siguientes perfiles: <ul style="list-style-type: none"> • Gerente de Empresa/Responsable de Formación de gran empresa. • Representante RLT de gran empresa. • Trabajador participante en acciones de gran empresa. <p>El resto de entrevistas se ha distribuido de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entidad externa (1 entrevista). • Entidades a las que se encomienda la gestión de la formación: autónomos o economía social (1 entrevista). • Entidades a las que se encomienda la gestión de la formación: centro de formación inscrito o acreditado (1 entrevista). • Trabajadores participantes de pymes (2 entrevistas). • Trabajadores de grandes empresas (2 entrevistas). • Representante RLT (1 entrevista). • Miembros del grupo de trabajo de mediaciones (2 entrevistas). • Gerente o Responsable de formación en la empresa (1 entrevista). • Gestores del ámbito público: SEPE y Fundae (3 entrevistas).

FICHA TÉCNICA	PANEL DELPHI
Aplicación	El panel se ha realizado en dos vueltas, utilizando como canal de comunicación y distribución el correo electrónico. En él ha participado un total de 8 expertos.
Target	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables de la función de la formación en la empresa (se incorporarán expertos tanto de grandes empresas como de pymes). • Expertos provenientes de organizaciones empresariales o sindicales, estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva, asociaciones de trabajadores autónomos y de economía social. • Expertos provenientes de entidades de formación acreditadas provenientes de entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el registro habilitado por la administración. • Representación Legal de los Trabajadores de empresas que hayan programado Formación programada por las empresas en los años objeto de evaluación.
Información	<ul style="list-style-type: none"> • Principales ámbitos en los que se requieren mejoras y propuesta de medidas que se concreten en propuestas reales.

FICHA TÉCNICA	GRUPO DE DISCUSIÓN
Número de participantes y aplicación	Grupo integrado por 10 participantes, dirigido y grabado en audio para facilitar su transcripción, con una duración aproximada de hora y media.
Target	<p>Expertos provenientes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el registro habilitado por la Administración. • Gerentes o responsables de formación y/o RRHH de empresas que programan formación bajo la iniciativa. • Gerentes de pymes que hayan participado de algún modo en la Formación programada por las empresas en los años de referencia.
Información	<ul style="list-style-type: none"> • Bloque I. Presentación de principales resultados y validación. • Bloque II. Especial referencia a las necesidades detectadas para la mejora de la iniciativa. • Bloque III. Presentación de medidas de mejora y propuestas.

Fundación Estatal

PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



www.fundae.es