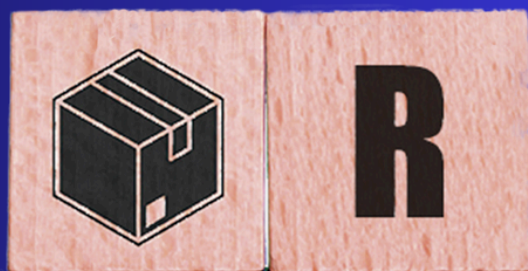


EVALUACIÓN DE EFICACIA, EFICIENCIA, CALIDAD E IMPACTO CONVOCATORIA



La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la evaluación de la eficacia, eficiencia, calidad e impacto de la Convocatoria abierta de subvenciones para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, destinados a la recualificación de personas trabajadoras que hayan estado o estén incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), para los ejercicios presupuestarios 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (resolución del 22 de diciembre de 2021).

Evaluación realizada en 2025 por ARENAL GRUPO CONSULTOR, S.L., para la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Quedan reservados todos los derechos. No se permite la cesión, uso, reproducción total o tratamiento informático, ni comunicación de su contenido, sin autorización escrita de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Fecha de publicación: 2026

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
MÓDULO I. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DE LA EVALUACIÓN	8
1. OBJETO Y ÁMBITO DE LA EVALUACIÓN	9
1.1. OBJETO	9
1.2. ÁMBITOS DE LA EVALUACIÓN	9
1.3. LA CONVOCATORIA.....	10
2. METODOLOGÍA	12
2.1. CRITERIOS DE VALOR	13
2.2. OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN.....	14
2.3. LIMITACIONES DE LA EVALUACIÓN.....	16
3. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO.....	17
3.1. ANTECEDENTES.....	17
3.2. TEJIDO EMPRESARIAL	17
3.3. MERCADO DE TRABAJO	19
3.4. PERSONAS TRABAJADORAS EN ERTE	27
3.5. ACTIVIDAD PRODUCTIVA	34
MÓDULO II. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	36
4. EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA: ALCANCE- EFICIENCIA.....	37
5. EFICACIA	54
6. SATISFACCIÓN (CALIDAD-ADECUACIÓN).....	69
7. IMPACTO	77
7.1. IMPACTO DIRECTO.....	77
7.2. IMPACTO DE GÉNERO.....	87
7.3. INCIDENCIA SECTORIAL.....	99
7.4. INCIDENCIA TERRITORIAL	105
MÓDULO III. CONCLUSIONES.....	114
8. CONCLUSIONES	115
8.1. CONCLUSIONES EVALUATIVAS	115
8.2. CONCLUSIONES SINTÉTICAS	119
ANEXOS.....	121
ANEXO I: MATRIZ DE EVALUACIÓN	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personas encuestadas y error muestral según género y ocupación.....	14
Tabla 2. Tejido empresarial 2022. Número empresas y % de empresas y % de empleo generado por tamaño de empresa.....	18
Tabla 3. Población activa, ocupación y paro 2022. Media anual. Miles de personas y %.....	19
Tabla 4. Personas asalariadas por grandes sectores de actividad y Comunidad Autónoma, 2022. Miles de personas. %	20
Tabla 5. Personas asalariados por sectores de actividad 2022. Miles de personas y %.....	22
Tabla 6. Promedio mensual de personas en ERTE según tipo. Número de personas y %.....	30
Tabla 7. Alcance de la Convocatoria en términos de entidades y empresas beneficiarias. Número y %.....	37
Tabla 8. Alcance de la Convocatoria en términos de participantes y personas formadas según tipo de programa formativo.....	38
Tabla 9. Alcance de la Convocatoria en términos de participantes y personas según situación laboral	41
Tabla 10. Alcance en términos de programas de formación y entidades	42
Tabla 11. Principales especialidades formativas ejecutadas según volumen de participantes formados y número de acciones formativas por especialidad. Número y %.....	44
Tabla 12. Principales especialidades formativas complementarias del ámbito digital y/o ambiental según volumen de participantes formados y número de acciones formativas por especialidad.....	45
Tabla 13. Alcance de las Convocatoria en términos de acciones formativas. Número de acciones y %.....	46
Tabla 14. Alcance de la Convocatoria según las acciones formativas requieran o no módulos digitales y/o ambiental. Acciones formativas, participantes formados y especialidades formativas y módulos complementarios. Número	46
Tabla 15. Alcance de la Convocatoria en horas de formación.....	47
Tabla 16. Datos de ejecución presupuestaria por tipo de programa. Euros y %.....	49
Tabla 17. Financiación media por empresa/entidad, media por participante y media por hora de formación certificada.....	50
Tabla 18. Coste medio por acción formativa y por hora de formación.....	52
Tabla 19. Acceso y cobertura de la Convocatoria de las personas formadas según género.....	60
Tabla 20. Acceso y cobertura de la Convocatoria de las personas formadas por grupos de edad	60
Tabla 21. Familias profesionales con más acciones formativas y participantes.....	64
Tabla 22. Alcance de la Convocatoria por participantes y personas formadas según género	87
Tabla 23. Acceso y cobertura de la Convocatoria de las personas formadas según género.....	93
Tabla 24. Distribución por sectores de las personas participantes y personas formadas en la Convocatoria. Número y %	99
Tabla 25. Sectores de actividad con mayor número de participantes, personas formadas y empresas en las que trabajan	101
Tabla 26. Distribución de las personas formadas y los participantes por Comunidad Autónoma.....	105
Tabla 27. Participantes por según situación laboral por Comunidad Autónoma.....	107

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de empresas y personas trabajadoras por CC.AA. 2022.....	17
Gráfico 2. Tasa de crecimiento anual de los establecimientos empresariales 2010/24. %.....	18
Gráfico 3. Evolución de las tasas de actividad y paro registrado. %.....	19
Gráfico 4. Personas asalariadas por sexo y edad 2022. Miles de personas	20
Gráfico 5. Distribución de los asalariados por grandes sectores de actividad y CC.AA. 2022. %	21
Gráfico 6. Empleo por sector de actividad. Miles de personas	23
Gráfico 7. Tasas de paro por edad y sexo. 2022. %	24
Gráfico 8. Personas paradas por grupos de edad. 2022. Miles de personas.....	24
Gráfico 9. Distribución de personas paradas por sectores de actividad, 2022. Miles de personas	25
Gráfico 10. Contratos registrados por meses en 2022 y % de variación respecto del mismo mes del año anterior. Número de contratos y %.....	26
Gráfico 11. Tasa de evolución mensual de la contratación según tipo (fijo o temporal) periodo 2021-2022. % mes 2022/mes 2021.....	26
Gráfico 12. Evolución personas trabajadoras en ERTE. Nº de personas	28
Gráfico 13. Evolución empresas afectadas por ERTE	29
Gráfico 14. Número de empresas afectadas por ERTE en 2022, según tamaño de empresa por empleos	29
Gráfico 15. Distribución de empresas y personas trabajadoras según tamaño de la empresa medido en empleos. %.....	30
Gráfico 16. Personas trabajadoras en ERTE entre abril 2022 y diciembre 2024. Número	31
Gráfico 17. Personas en ERTE según sexo. Número de personas.....	31
Gráfico 18. Distribución según tramos de edad de las personas en ERTE. %.....	32
Gráfico 19. Distribución de las personas trabajadoras en ERTE por CC.AA. %.....	33
Gráfico 20. Personas trabajadoras en ERTE por sectores de actividad. % Marzo 2022	34
Gráfico 21. Evolución del PIB a precios de mercados. Millones de euros.....	34
Gráfico 22. Evolución empleo total. Miles de personas	35
Gráfico 23. Alcance de la Convocatoria en términos de participantes. %.....	39
Gráfico 24. Distribución de las personas participantes según su ocupación. %.....	40
Gráfico 25. Distribución de los participantes formados según área funcional. %.....	40
Gráfico 26. Distribución del total de los participantes formados de Pymes según tamaño de la empresa. %	41
Gráfico 27. Alcance de la Convocatoria en términos de programas y entidades, en los programas de entidades de formación, según fases de gestión. Número	43
Gráfico 28. Acciones formativas, participantes y especialidades según tipo de formación complementaria recibida	47
Gráfico 29. Alcance de la Convocatoria en horas de formación.....	48
Gráfico 30. Distribución de las acciones formativas y de los participantes según duración de la acción formativa	48
Gráfico 31. Financiación certificada y financiación media certificada por participante certificado.....	50
Gráfico 32. Distribución de las entidades de formación según la financiación media certificada s/financiación suscrita. Porcentaje	51
Gráfico 33. Distribución de la financiación certificada por entidad participante. Euros y porcentaje.....	51
Gráfico 34. Valoración de la adecuación de los anticipos por las entidades de formación. %.....	52
Gráfico 35. Fuentes de información a través de las cuales las empresas y entidades de formación conocieron la Convocatoria de Fundae. %.....	54
Gráfico 36. Distribución de la percepción de complejidad, para las entidades de formación, en la presentación de la solicitud (escala de 0 a 10). %	55
Gráfico 37. Factores que condicionan el acceso de las entidades a la Convocatoria. %.....	56
Gráfico 38. Elementos condicionantes de la participación según las entidades formadoras (escala de 0 a 10) ..	57
Gráfico 39. Dificultades o limitaciones para solicitar la formación señaladas por las personas trabajadoras. % ..	58
Gráfico 40. Vías de acceso de las personas trabajadoras a la formación. %	58
Gráfico 41. Participantes y personas formadas en los colectivos prioritarios. %.....	61
Gráfico 42. Acciones de difusión realizadas por las entidades de formación. %.....	62
Gráfico 43. Valoración del papel de las empresas en el acceso a la formación de las personas ocupadas trabajadoras. %.....	62

Gráfico 44. Papel de las entidades en el acceso a la formación de las personas trabajadoras. %	63
Gráfico 45. Papel de los servicios públicos de empleo en el acceso a la formación de las personas trabajadoras	64
Gráfico 46. Participantes y acciones formativas según tipo de módulo.....	65
Gráfico 47. Participantes según sexo y requerimiento de módulo complementario en la acción formativa	66
Gráfico 48. Participantes según grupos de edad y requerimiento de módulo complementario en la acción formativa. %	66
Gráfico 49. Valoración del alcance de los resultados esperados por parte de los trabajadores (escala de 0 a 10). %.....	67
Gráfico 50. Valoración de la satisfacción con los resultados de la formación según el tamaño de la empresa. Escala 0 a 10.....	67
Gráfico 51. Valoración de otros factores de éxito. Escala 0 a 10	68
Gráfico 52. Satisfacción general con la formación recibida. %.....	69
Gráfico 53. Factores que mejorarían la satisfacción de los trabajadores. Valor promedio (escala de 0 a 10).....	70
Gráfico 54. Valoración del ajuste entre las necesidades de formación de las personas trabajadoras y la formación recibida (escala de 0 a 10). %	71
Gráfico 55. Valoración media de la mejora de sus competencias por parte de las personas trabajadoras (escala de 0 a 10).....	72
Gráfico 56. Nivel de satisfacción de las entidades beneficiarias (escala de 0 a 10)	72
Gráfico 57. Dificultades de las entidades beneficiarias para cumplir con sus compromisos	74
Gráfico 58. Valoración media de la utilidad de la formación recibida por parte de los trabajadores ocupados (escala de 0 a 10).....	75
Gráfico 59. Valoración media de la utilidad de la formación recibida por parte de los trabajadores desempleados (escala de 0 a 10).....	75
Gráfico 60. Satisfacción de los participantes según encuestas realizadas al finalizar la formación.....	76
Gráfico 61. Valoración de la influencia de la formación en la reincorporación al puesto de trabajo de las personas ocupadas (escala de 0 a 10). %.....	77
Gráfico 62. Valoración de la influencia de la formación en el mantenimiento de su empleo de los trabajadores ocupados (escala de 0 a 10). %.....	78
Gráfico 63. Valoración de la influencia de la formación en el reciclaje profesional de las personas trabajadoras (escala de 0 a 10). %	79
Gráfico 64. Valoración de la influencia de la formación en el reciclaje profesional de las personas trabajadoras por grupos de edad (escala de 0 a 10).....	79
Gráfico 65. Valoración de la influencia de la formación en la promoción profesional y en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores (escala de 0 a 10). %	80
Gráfico 66. Valoración de la influencia de la formación en el desarrollo personal y en la autoestima de las personas trabajadoras (escala de 0 a 10). %.....	81
Gráfico 67. Aproximación a la situación laboral de los trabajadores ocupados si no hubiesen realizado la formación. %.....	82
Gráfico 68. Aproximación a la situación laboral de los trabajadores desempleados si no hubiesen realizado la formación. %.....	82
Gráfico 69. Aproximación a la situación laboral de los trabajadores desempleados si no hubiesen realizado la formación, según género. Porcentaje	83
Gráfico 70. Valoración de la influencia de la formación en la activación del emprendimiento de los trabajadores desempleados (escala de 0 a 10). Porcentaje	83
Gráfico 71. Valoración de la influencia de la formación en la activación de la búsqueda de empleo de los trabajadores desempleados (escala de 0 a 10). Porcentaje	84
Gráfico 72. Impacto de la formación en el acceso al empleo de las personas desempleadas por grupos de edad. %.....	85
Gráfico 73. Valoración de la influencia de la formación para seguir formándose de las personas trabajadoras (escala de 0 a 10). %	85
Gráfico 74. Valoración de la influencia de la formación en la movilidad territorial por empleabilidad de las personas desempleadas (escala de 0 a 10). %.....	86
Gráfico 75. Mejoras en los impactos directos referidas por las entidades formadoras. %.....	87

Gráfico 76. Alcance de la Convocatoria según tipo de programa y género	88
Gráfico 77. Participantes por género y situación laboral. %	88
Gráfico 78. Participantes según género y grupo de edad. %.....	89
Gráfico 79. Participantes en la Convocatoria según género y nivel de estudios finalizados.....	89
Gráfico 80. Principales sectores de actividad al que pertenecen los participantes de la Convocatoria por género. %.....	90
Gráfico 81. Participantes según género y ocupación	90
Gráfico 82. Participantes por acciones formativas según género. %	91
Gráfico 83. Participantes por familiar profesional según género. %.....	92
Gráfico 84. ¿Cómo se enteró de la existencia de la Convocatoria?. %.....	92
Gráfico 85. Dificultades o limitaciones encontradas al solicitar la formación. % (excluidos los que no encuentran limitación).....	93
Gráfico 86. ¿En qué medida la formación realizada ha respondido a sus necesidades formativas por género? .	94
Gráfico 87. ¿En qué medida ha logrado los resultados esperados por género?.....	94
Gráfico 88. Satisfacción media de los trabajadores con la formación recibida por género (escala de 0 a 10).	95
Gráfico 89. Factores que mejorarían la satisfacción con la formación según género.....	95
Gráfico 90. ¿En qué medida la formación ha contribuido a mejorar sus competencias digitales, de sostenibilidad o profesionales?	96
Gráfico 91. Impacto de la formación en el acceso al empleo de las personas trabajadoras desempleadas según género. Porcentaje	96
Gráfico 92. Impacto de la formación en el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras ocupadas según género. Porcentaje.....	97
Gráfico 93. Valoración media de la influencia de la formación en la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras según género (escala de 0 a 10).....	97
Gráfico 94. ¿En qué medida la formación realizada ha influido en la mejora de los siguientes aspectos de las personas formadas?	98
Gráfico 95. Cobertura de las personas formadas por sector de actividad respecto de las personas en ERTE....	102
Gráfico 96. Distribución por género de los participantes formados en cada sector de actividad. %.....	103
Gráfico 97. Tasas de cobertura por sector de actividad y género, de los sectores con mayor participación de mujeres. %.....	104
Gráfico 98. Distribución de las empresas a las que pertenecen los participantes por Comunidad Autónoma. %	106
Gráfico 99. Distribución interna de los participantes por CC.AA. según situación laboral.....	108
Gráfico 100. Participantes por género y Comunidad Autónoma	108
Gráfico 101. Distribución interna de los participantes según género. %	109
Gráfico 102. Cobertura territorial de la Convocatoria. Personas formadas/Personas en ERTE por CC.AA.	110
Gráfico 103. Distribución de las acciones formativas y los participantes por Comunidad Autónoma.....	110
Gráfico 104. Valoración de las competencias adquiridas por CC.AA.....	111
Gráfico 105. Nivel de satisfacción de las personas participantes con la formación recibida por CC.AA. %	112
Gráfico 106. ¿La formación recibida le ha servido para acceder a un empleo?.....	112
Gráfico 107. ¿Mantuvo su empleo después de finalizar la formación, al mes, a los 6 meses?.....	113

PRESENTACIÓN

El presente documento recoge el **Informe de Evaluación de la Eficacia, Eficiencia, Calidad e Impacto de la Convocatoria abierta de subvenciones para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, destinados a la recualificación de personas trabajadoras que hayan estado o estén incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE)**, para los ejercicios presupuestarios 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (resolución del 22 de diciembre de 2021); cuyo extracto se publica en el «BOE» núm. 308, de 24 de diciembre de 2021, páginas 76475 a 76477; y que la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (en adelante, Fundae) ha adjudicado a Arenal Grupo Consultor S.L. (en adelante, Arenal GC).

El documento, siguiendo las indicaciones del Pliego de Prescripciones Técnicas, se organiza en tres bloques. El **Módulo 1. Planteamiento metodológico de la evaluación** recoge los criterios de valor aplicados a la evaluación y las metodologías y técnicas utilizadas para dar respuesta a las preguntas evaluativas, integrados junto con los indicadores en la matriz de evaluación, que se incorpora como anexo a este documento.

El **Módulo 2. Resultados obtenidos en la evaluación en relación con cada uno de los objetivos**, como su propio nombre indica, recoge los resultados de la evaluación, presentados siguiendo los criterios de valor. Las respuestas a las preguntas evaluativas se han realizado integrando los resultados cuantitativos y cualitativos de diferentes fuentes, aunque no siempre se recogen en la exposición todos los hallazgos y constataciones que justifican la respuesta para evitar redundancias en las argumentaciones y facilitar la lectura del documento.

Por último, el **Módulo 3. Conclusiones y recomendaciones** resume las principales conclusiones obtenidas en la evaluación y las recomendaciones que se proponen para, en su caso, mejorar el diseño de futuras Convocatorias, iguales o similares a la que es objeto de evaluación.

En los **anexos** se incluye la matriz de evaluación, las herramientas de captación de información, los análisis por triangulación de fuentes y los cuestionarios utilizados en la evaluación.

La evaluación se ha desarrollado entre el 8 de abril de 2025, fecha de la reunión de lanzamiento de la evaluación, y el 8 de septiembre de 2025, fecha de la entrega del informe final.

MÓDULO I. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DE LA EVALUACIÓN



1. OBJETO Y ÁMBITO DE LA EVALUACIÓN

1.1. OBJETO

El propósito de la evaluación es obtener evidencias de la Convocatoria¹ de subvenciones para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal destinados a la recualificación de personas trabajadoras que hayan estado o estén incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo sobre la contribución a los objetivos derivados del Marco del componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, encuadrado en el área política VIII, “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”. Concretamente se pretende evaluar su contribución a:

- Atender a la población activa que se haya visto afectada por un expediente de regulación de empleo temporal, tanto población ocupada como desempleada, de todos los sectores.
- Favorecer la adquisición de habilidades para la transformación digital, verde y productiva.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

1.2. ÁMBITOS DE LA EVALUACIÓN

El Pliego de Prescripciones Técnicas (en adelante, PPT) que ha regulado esta evaluación define tres ámbitos:

- a) **Ámbito temporal:** los programas de formación que se han desarrollado entre 2022 y 2024.
- b) **Ámbito territorial:** el ámbito territorial de la evaluación es estatal.
- c) **Ámbito poblacional:** comprende todos aquellos agentes implicados en la gestión y desarrollo de la Convocatoria, incluyendo al menos los siguientes:
 - Empresas beneficiarias de las subvenciones.
 - Entidades beneficiarias de las subvenciones.
 - Trabajadores/as participantes en la formación.
 - Comisiones Paritarias Sectoriales/Estructuras Sectoriales.
 - Gestores de la iniciativa (Fundae / servicios públicos de empleo).
 - Colectivos prioritarios: mujeres, menores de 30 años, mayores de 45, personas con discapacidad, personas trabajadoras con baja cualificación, parados de larga duración, personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, personas trabajadoras con contrato temporal y personas trabajadoras de PYMES.
 - Otros agentes de interés.

¹ **Convocatoria abierta de subvenciones para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, destinados a la recualificación de personas trabajadoras que hayan estado o estén incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), para los ejercicios presupuestarios 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (resolución del 22 de diciembre de 2021). Extracto de Resolución publicado en «BOE» núm. 308, de 24 de diciembre de 2021, páginas 76475 a 76477. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2021-51914>**

1.3. LA CONVOCATORIA

La Convocatoria objeto de evaluación ha formado parte de la Inversión 3 “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva”, del componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo” del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR). Este componente tiene entre sus objetivos reformar e impulsar las Políticas Activas de Empleo, y entre las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la actuación de “Formación para personas trabajadoras en ERTE”.

La Convocatoria se desarrolló en régimen de concurrencia competitiva pudiendo concurrir a ella tanto empresas como entidades de formación, según al programa al que se optase.

Los **PROGRAMAS** implementados han sido:

- **Programas de formación de empresas:**
 - Dirigidos a las personas trabajadoras de las empresas que promueven la formación que hayan estado o estén en ERTE.
 - Las empresas elaboran el programa con las especialidades formativas para dar cobertura a las necesidades de recualificación de sus personas trabajadoras.
 - De estas especialidades se deben tramitar su alta en el fichero de especialidades del SEPE (Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo).
 - Las acciones formativas no podían ser financiadas por la formación programada por las empresas.
- **Programas de formación impartidos por entidades de formación:**
 - Dirigidos a personas trabajadoras que hayan estado o estén en ERTE.
 - Estos programas se configuraban con las especialidades formativas que figuran en el Anexo III, conforme a los contenidos, duración y requisitos determinados en dicho anexo. Debían contener módulos específicos que respondiesen a las necesidades de adquisición y desarrollo de competencias y empleos verdes y digitales.

Las **ACCIONES FORMATIVAS** han tenido que corresponder a especialidades no conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, de una duración mínima de 40 horas, con un módulo de competencias digitales o de sostenibilidad de al menos 10 horas.

Las personas **PARTICIPANTES** podían estar **ocupadas o desempleadas** en el momento de la Convocatoria, con la condición de que estuvieran o hubiesen estado en ERTE. Las personas desempleadas no podían superar el 30% del total de participantes en el programa. La entidad beneficiaria era la responsable de la selección de las personas participantes.

Las personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo han podido beneficiarse de las becas y ayudas para el transporte, alojamiento, manutención y conciliación, siendo estas más elevadas para las personas con discapacidad y víctimas de violencia de género.

El **PRESUPUESTO** asignado a la Convocatoria fue de 119 millones de euros, distribuidos en dos anualidades, con el siguiente desglose por programas y año:

- Programas de formación de empresas: 29.750.000 euros (2022: 20.000.000 euros; 2023: 9.750.000 euros).
- Programas de formación de entidades de formación: 89.250.000 euros (2022: 60.000.000 euros; 2023: 29.250.000 euros).

Los **PLAZOS** previstos en el extracto de la Convocatoria para la presentación de las solicitudes establecían tres plazos o ventanas en el año 2022 y otros dos en 2023.

La escasa presentación de solicitudes en el primer plazo, y las dificultades encontradas por las entidades para localizar y captar a las empresas en ERTE, provocó que se modificaran algunos de los requisitos de la solicitud (eliminar el compromiso de adscripción de las empresas) y los plazos de presentación de estas, quedando habilitados solo dos plazos: uno primero de treinta días hábiles, desde la publicación del extracto de la Convocatoria, y uno segundo, desde el 18 de abril hasta el 27 de mayo de 2022.

Los **CRITERIOS DE VALORACIÓN TÉCNICA** de la solicitud fueron los siguientes:

- Adecuación de la oferta formativa y coincidencia con áreas prioritarias.
- Capacidad para desarrollar el programa: disponibilidad de recursos humanos, implantación de sistemas de calidad, disposición de plan de igualdad de género.
- Colectivos y grupos prioritarios:
 - Colectivos y grupos: mujeres; jóvenes menores de 30 años; personas mayores de 45 años, personas con discapacidad, personas con bajo nivel de cualificación, personas con contrato a tiempo parcial o con contrato temporal, incluidos en ERE u otros procedimientos de regulación de empleo.
 - Trabajadores de PYMES.
 - Porcentaje de personas trabajadoras en ERTE respecto a sus plantillas.
 - Porcentaje de personas trabajadoras en ERTE participantes en el programa respecto al número de participantes en el mismo.

El 25% del importe concedido se pagó de forma anticipada una vez dictada la resolución de concesión y comprobado que la entidad beneficiaria se encontraba al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, y no era deudora por resolución de procedencia de reintegro. Podía concederse un segundo anticipo del 35% a solicitud de la entidad beneficiaria.

2. METODOLOGÍA

La evaluación realizada es de **carácter mixto**, al combinar la perspectiva cuantitativa con la perspectiva cualitativa, lo que ha permitido una mejor comprensión del funcionamiento de las ayudas y de sus consecuencias, obteniéndose las ventajas de cada una de estas perspectivas y consiguiéndose mejores resultados en el proceso evaluativo. El carácter mixto abarca tanto a la información utilizada como a las técnicas empleadas para su análisis.

La información generada se ha sometido a un proceso de **triangulación**, se ha contrastado y combinado los resultados procedentes de diferentes fuentes de información, para así reforzar los hallazgos y, en su caso, identificar elementos o aspectos sobre los que los hallazgos no son robustos o, incluso, contradictorios. Mediante la triangulación se ha verificado la validez de las conclusiones obtenidas, desde diferentes perspectivas, que al ser congruentes mejoran la capacidad explicativa.

El proceso evaluativo se ha orientado a la **maximización del conocimiento**, para profundizar en todos los elementos y componentes de la implementación y resultados de la Convocatoria, de tal forma que se dispusiese de evidencias suficientes para plantear mejoras en el diseño de futuras convocatorias de ayuda.

Estas cuestiones se organizan en torno a los criterios de valor que han guiado el proceso evaluativo. Las respuestas a las cuestiones evaluativas se sustentan en el sistema de indicadores que se definió al inicio del proceso, que se integraron en la matriz de evaluación junto a sus fuentes de información y técnicas para su análisis.

El proceso de evaluación se ha desarrollado en cinco fases:

- **Fase 1. Estructuración de la evaluación:** en la que se ha organizado el equipo y preparado los materiales a aplicar en el resto de las fases.
- **Fase 2. Captación de información:** en esta etapa se recopiló la información necesaria para responder a las preguntas evaluativas, tanto primaria como secundaria, entendiendo por primaria la que se ha generado en el proceso evaluativo y por secundaria la que ha procedido de otros procesos, fundamentalmente del sistema de gestión de la Convocatoria.
- **Fase 3. Análisis de información:** en esta fase se han utilizado diferentes técnicas, en función de la necesidad analítica y de la disponibilidad de información. Se han utilizado **5 técnicas de análisis** (2 cualitativas y 3 cuantitativas), a saber:
 - Técnicas de análisis cualitativas: análisis documental (temático y de contenido) y triangulación de fuentes (combinar datos de múltiples fuentes cualitativas -entrevistas, grupos focales, observaciones, etc.- para obtener una visión más completa y precisa de los resultados. Al comparar los resultados de diferentes técnicas y perspectivas, se valida la consistencia de los hallazgos).
 - Técnicas de análisis cuantitativo: análisis estadístico descriptivo (aplicado a los datos registrales de Fundae y a los generados en la encuesta a personas beneficiarias), análisis coste-efectividad (utilizado para evaluar la eficiencia de la Convocatoria, relacionando el gasto incurrido y el resultado logrado) y análisis contrafáctico interno (mediante el que se genera un escenario alternativo al real en base a la opinión de las personas beneficiarias sobre “¿qué habría ocurrido si ...?”)
- **Fase 4. Valoración de resultados:** a partir de las evidencias obtenidas en las fases anteriores, se ha dado respuesta a las preguntas evaluativas, elaborándose posteriormente las conclusiones y recomendaciones para la mejora del diseño e implementación de futuras convocatorias.
- **Fase 5. Elaboración del informe de evaluación:** se han elaborado los textos, tablas y gráficos que se han utilizado en este documento y en el resto de entregables.

2.1. CRITERIOS DE VALOR

En la evaluación se han aplicado 7 criterios de valor, referidos a la implementación de la Convocatoria (3 criterios) y a sus consecuencias (4 criterios).

▪ **Implementación:**

- **Ejecución Físico-Financiera (Alcance y Eficiencia):** se han analizado los recursos financieros aplicados para lograr los objetivos de la Convocatoria y se han puesto en relación con los indicadores de ejecución física (realizaciones): personas formadas, acciones y especialidades formativas realizadas, empresas que forman a sus trabajadores en ERTE, entidades beneficiarias, etc. Se ha examinado en qué medida determinados factores han impulsado o limitado la eficiencia de la Convocatoria, y como podría mejorarse ésta.
- **Eficacia:** se ha evaluado el grado en el que se han alcanzado los objetivos fijados en la Convocatoria y se han identificado los factores que más han influido en los resultados logrados. La eficacia se ha medido en términos de acceso a la Convocatoria (cobertura), pero también en términos de aprendizaje y adquisición de competencias generales y específicas para la transición productiva, ecológica y digital.
- **Satisfacción (Calidad y Adecuación):** se ha evaluado la satisfacción de las personas trabajadoras beneficiarias de la Convocatoria y de las empresas y entidades de formación que han participado e indirectamente de las empresas cuyos trabajadores y trabajadoras se han formado con la Convocatoria. La satisfacción no solo se ha analizado en relación con la formación recibida (adquisición o mejora de competencias) o a las consecuencias de esta (reinserción laboral), sino también con respecto a la propia calidad de la Convocatoria, en términos de diseño, implementación, justificación, etc.

▪ **Consecuencias:**

- **Impacto directo:** se ha medido la contribución que ha tenido la Convocatoria en la adquisición o mejora de competencias por parte de las personas trabajadoras, así como en su reinserción laboral (reincorporación a su empresa en el caso de personas ocupadas o incorporación a una empresa en el caso de personas desempleadas). Estas consecuencias se han analizado según el perfil laboral de las personas (ocupadas o desempleadas), características personales (edad y sexo), programas de formación en los que han participado y otros aspectos.

También se ha analizado el impacto que la Convocatoria ha tenido en las empresas con la formación de trabajadores/as en ERTE, en función del número de personas trabajadoras reinsertadas (en el mismo puesto de trabajo, en otro de superior o inferior categoría, etc.) y en qué medida las personas trabajadoras reinsertadas lo han hecho en puestos para los que han sido formadas con los programas financiados en la Convocatoria.

- **Impacto de género:** se ha examinado el grado en que los programas apoyados han tenido un efecto similar entre hombres y mujeres, identificando aquellos factores que más han influido en ello.
- **Incidencia sectorial:** se ha analizado el desarrollo de Convocatoria en los diferentes sectores de actividad de la economía española, en términos de personas participantes formadas en cada uno de ellos.
- **Incidencia territorial:** se ha examinado el desarrollo que la Convocatoria ha tenido en las diferentes comunidades autónomas, en términos de personas participantes formadas.

Los análisis se han realizado teniendo en cuenta diferentes aspectos que pudieran condicionar los resultados, como la modalidad formativa, el tipo de programa de formación, las acciones formativas desarrolladas o el perfil de las personas trabajadoras, entre otras.

Las cuestiones evaluativas asociadas a cada criterio de valor se incluyen, junto con los indicadores, fuentes de información y técnicas de análisis en la Matriz de Evaluación que se adjunta como anexo a este documento.

2.2. OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

Información primaria

La generación de información primaria se ha realizado a través de las siguientes herramientas:

- **Encuestas a personas trabajadoras: formadas en programas de entidades que forman a trabajadores en ERTE**, se han obtenido respuestas de 1.322 personas (829 ocupadas y 493 desempleadas), lo que supone un error muestral del 2,5% (universo de 10.448 personas) para un nivel de confianza del 95%, dos colas y $p=q$.

Tabla 1. Personas encuestadas y error muestral según género y ocupación

Situación laboral	Hombre	Mujer	Total
Desempleados	147 (7,2%)	346 (4,7%)	493 (3,9%)
Ocupados	288 (5,5%)	541 (4,0%)	829 (3,2%)
Total	435 (4,4%)	887 (3,1%)	1.322 (2,5%)

En general, se ha analizado la encuesta de forma segmentada siempre que el error muestral del segmento no supere el 10% para un nivel de confianza del 95%, indicándose en las tablas y gráficos correspondiente el error muestral que se comete, recogiendo de forma detallada para cada segmento en la ficha técnica de las encuestas del anexo.

La encuesta realizada no es representativa a nivel de sector de actividad ni de comunidad autónoma, por lo que, en esos casos, se ha analizado la información procedente de los registros de participantes sin poder incorporar información procedente de las encuestas. Por territorios, se ha podido analizar la información procedente de las encuestas para las CC.AA. con mayor número de participantes, agregando el resto en un solo territorio. En el análisis sectorial, la agrupación de actividades no permitía una agrupación que tuviera un error muestral aceptable, al concentrarse la participación fundamentalmente en actividades del sector servicios.

- **Encuestas a empresas y entidades beneficiarias:** se han realizado 77 encuestas telefónicas a empresas y entidades beneficiarias, de un total de 90 empresas y entidades que han participado en la Convocatoria. El error muestral es del 4,3% para un nivel de significación del 95%, dos colas y $p=q$.
- **Entrevista:** se han realizado 18 entrevistas (16 individuales y 2 grupales), en las que han participado 27 personas de diversos colectivos:
 - Entrevista grupal a gestores de Fundae. 1 entrevista grupal (8 personas participantes).
 - Entrevista grupal con representantes de las organizaciones empresariales y sindicales en el Patronato de Fundae. 1 entrevista grupal (3 personas participantes) y 1 entrevista individual.
 - Entrevista a responsables de empresas que han participado en la Convocatoria: 6 entrevistas (2 empresas que forman a sus propios trabajadores y 4 empresas cuyos trabajadores se han formado con entidad de formación).
 - Entrevista a personas trabajadoras que han participado en la Convocatoria: 10 entrevistas.
- **Grupo de discusión:** se han realizado 3 grupos de discusión con metodología de grupo focal, dos de ellos con personas responsables de entidades de formación y otro con personas trabajadoras.
- **Triangulación de fuentes:** se han realizado 16 fichas para la triangulación de fuentes, correspondiendo 2 a empresas que forman a sus propios trabajadores, 7 a empresas que forman a sus trabajadores a través de entidades formadoras y 7 personas trabajadoras.

El detalle de cada una de estas herramientas se describe en un anexo de este documento.

Información secundaria

La información secundaria utilizada ha sido la siguiente:

- **Documentos de la Convocatoria.** Se ha revisado la normativa reguladora de la Convocatoria y otra vinculada al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y, en concreto, a los fondos Next Generation. Se revisó también la información de ayuda elaborada por Fundae para facilitar la comprensión de la Convocatoria y sus procedimientos.
- **Bases de Datos de Fundae sobre la Convocatoria.** Se ha dispuesto de un fichero Excel con diferentes hojas con información sobre:
 - Personas participantes en las acciones formativas apoyadas por la iniciativa, con información del programa, sexo, edad, situación laboral, nivel de estudio, empresa en la que se ocupa y actividad de esta (solo para ocupados), provincia y CC.AA., así como la especialidad formativa cursada, la entidad que se la ha prestado o los datos de contacto, entre otros datos.
 - Entidades de formación participantes en la iniciativa, con información sobre la forma de solicitud, el tipo de entidad, los programas formativos que presentó o las personas participantes que los realizaron. También se ha dispuesto de la información de contacto de dichas entidades (teléfono y correo electrónico).
 - Especialidades y acciones formativas desarrolladas, con información de la acción, del número de participantes, horas realizadas, costes asociados (unitarios y totales), etc.
 - Datos financieros de la Convocatoria: módulos de coste por horas, modalidad, etc.
- **Otros documentos.** Se han revisado los siguientes documentos:
 - Código de normativa reguladora de los despidos colectivos y los ERTE. Coedición de Cuatrecasas y la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado.
 - Programa Nacional de Reformas 2022 y 2023. Gobierno de España.
 - Real Decreto Ley 36/2020, de 30 de diciembre de Medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y realización y ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
 - Ley 30/2015, de 9 de septiembre, Regulación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
 - Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015.
 - Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el 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, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.
 - Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema de Formación Profesional para el empleo (SFE).
 - Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2.3. LIMITACIONES DE LA EVALUACIÓN

La principal limitación encontrada en el desarrollo de la evaluación ha sido la dificultad para conseguir la participación de algunos de los agentes implicados en el proceso, especialmente las personas trabajadoras y las empresas en las que trabajan dichas personas, aunque también de las entidades de formación que, a pesar de estar más implicadas, manifiestan su saturación ante los numerosos procesos de participación a los que son invitados.

La dificultad de captar a los agentes en el proceso de investigación cuantitativa ha obligado a realizar diferentes envíos de cuestionarios (8 envíos de cuestionarios) y por diversos medios (correo electrónico y WhatsApp) para obtener un nivel de respuesta adecuado. Para mejorar el nivel de respuesta, se optó por contactar telefónicamente con personas desempleadas que habían participado en la Convocatoria para realizarles la encuesta.

También ha sido una limitación el tiempo transcurrido desde la participación en la Convocatoria hasta el proceso de evaluación. Ello hace que, en muchas ocasiones, las personas que podían informar sobre el proceso formativo ya no estén en la empresa (responsables de formación, por ejemplo) o no recuerden cómo fue el proceso, dificultando su participación y, en caso de hacerlo, realizando aportaciones genéricas o de escaso valor para la evaluación.

3. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

3.1. ANTECEDENTES

El Gobierno de España declara mediante el Real Decreto 463/2020 el estado de alarma a nivel nacional para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. En su artículo 7 se establecen limitaciones a la libertad de circulación de las personas, que tuvieron una consecuencia inmediata en la actividad económica y en el empleo, provocando un incremento sin precedentes del cierre temporal de empresas y la inactividad de numerosos trabajadores y trabajadoras.

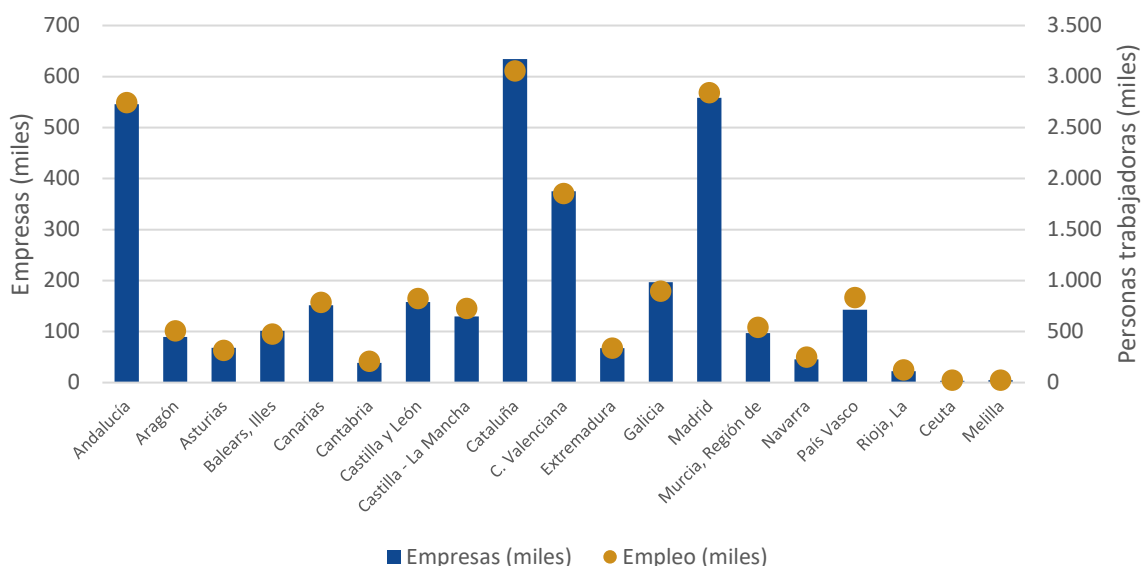
La activación de diferentes mecanismos para proteger a empresas y personas trabajadoras, como los ERTE, consiguió atenuar los efectos de esta crisis sin precedentes. Esta situación, que se prolongó en el tiempo durante varios meses, es la que impulsa la puesta en marcha de la iniciativa objeto de esta evaluación.

A continuación, se analiza brevemente el contexto socioeconómico de los años 2022 y 2023 en los que se desarrolló la Convocatoria, para intentar entender en qué medida ese contexto pudo afectar a la ejecución de esta.

3.2. TEJIDO EMPRESARIAL

En España se contabilizaba en 2022 un total de 3.430.663 empresas con 3.946.232 establecimientos activos, que ocupaban a unos 17,4 millones de personas. Esas empresas se concentraban fundamentalmente en las CC.AA. de Madrid, Cataluña y Andalucía, 50,7% del total.

Gráfico 1. Distribución de empresas y personas trabajadoras por CC.AA. 2022



Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE) y Encuesta de Población Activa (EPA)

El empleo se genera en España fundamentalmente en PYMES (59,5%), y en concreto, en las muy pequeñas (menos de 10 empleados), lo que supone el 25,3% del empleo. Una parte importante del tejido empresarial estaba formado por empresas sin empleados, que por lo tanto no podían optar a la Convocatoria, representando este colectivo el 56,6% del tejido empresarial del año.

Tabla 2. Tejido empresarial 2022. Número empresas y % de empresas y % de empleo generado por tamaño de empresa

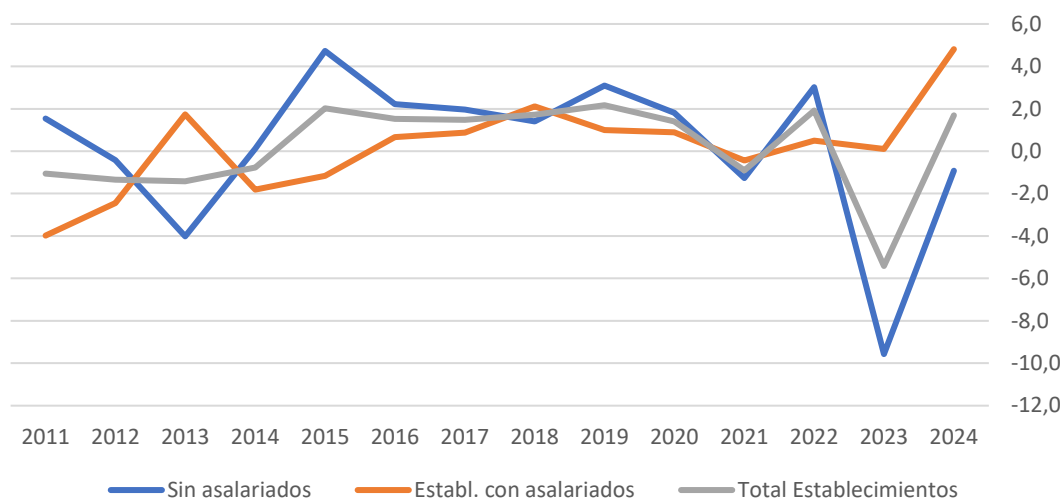
EMPRESAS POR TAMAÑO	EMPRESAS	% EMPRESAS	% EMPLEO
Microempresas (1-9 asalariados)	1.340.792	90,1	25,3
Pequeñas (10-49 asalariados)	122.838	8,3	19,0
Medianas (50-249 asalariados)	19.994	1,3	15,2
Grandes empresas (250 o más asalariados)	4.720	0,3	40,4
Total PYMEs	1.488.344	100,0	100,0

Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE)

Aunque el número de empresas activas en España ha caído ligeramente en los últimos años (-4,4%, pasando de 3.404.428 de 2020 a las 3.255.276 de 2024), al no recuperarse parte del tejido empresarial tras el cierre provocado por la crisis de la COVID-19, se constata, sin embargo, que las empresas con asalariados han crecido en esos años un 4,7% (1.492.418 en 2020 a 1.562.797 en 2024).

Si se analiza el número de establecimientos a más largo plazo, se observa una mayor variabilidad en los establecimientos con asalariados que los que no tienen asalariados. Las tasas de crecimiento anual de los establecimientos reflejan el fuerte dinamismo empresarial de España, observándose que los establecimientos con asalariados registran tasas de crecimiento casi siempre positivas mientras que en los no asalariados la variabilidad es mucho mayor. Los establecimientos empresariales sin asalariados registran una fuerte caída en 2023, una vez que finalizan las ayudas COVID-19.

Gráfico 2. Tasa de crecimiento anual de los establecimientos empresariales 2010/24. %



Fuente: DIRCE

3.3. MERCADO DE TRABAJO

Población activa

La población activa en 2022 ascendía a 23,6 millones de personas, un 58,5% de la población potencialmente activa (16 años y más). La ocupación, por su parte, se situaba en el 87%, lo que arrojaba una tasa de paro del 13%.

Tabla 3. Población activa, ocupación y paro 2022. Media anual. Miles de personas y %

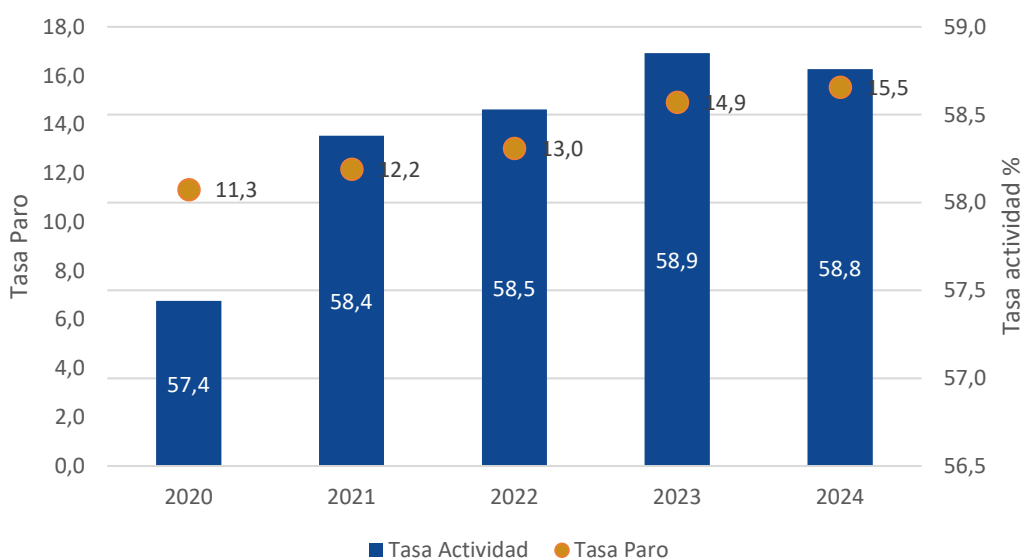
	ACTIVOS	OCUPADOS	PARADOS
Nº Personas	23.627	20.548	3.079
Tasa (%)	58,5	87,0	13,0

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

En los años siguientes al inicio de la Convocatoria, la tasa de actividad creció ligeramente hasta el 58,8% en 2024, mientras que la tasa de paro se elevó hasta el 15,5% en dicho año. Los mecanismos de protección establecidos (ERTE y ayudas para personas autónomas) permitieron mantener los porcentajes de la población ocupada y atenuar el incremento de personas en paro que la crisis de la COVID-19 hubiera provocado en la economía española de no aplicarse dichos instrumentos.

Tras la crisis de la COVID-19, se produce una cierta recuperación de la actividad (excepto en algunos sectores donde las restricciones se prolongaron algo más), iniciándose un periodo con fuertes presiones inflacionistas provocadas como consecuencia de la repercusión de los conflictos internacionales en los precios de la energía y las materias primas. España sufrió una inflación elevada, con picos de variación interanual superiores al 10% a mediados de 2022 (nivel no visto en décadas).

Gráfico 3. Evolución de las tasas de actividad y paro registrado. %



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

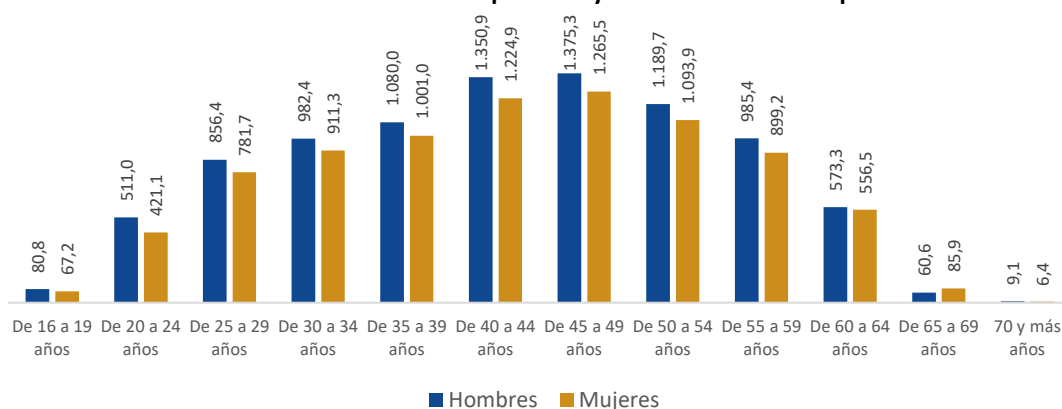
Las medidas adoptadas (bonificaciones a carburantes, electricidad y transporte público) contribuyeron a contener la inflación en 2023, aliviando algo la pérdida de poder adquisitivo de los hogares. No obstante, el encarecimiento de insumos en 2022 lastró márgenes empresariales, especialmente en el sector primario y logístico, incidiendo en la desaceleración de 2023.

La rápida recuperación de la actividad de las empresas, como se verá más adelante, es uno de los motivos que más ha influido en el desarrollo de la Convocatoria, ya que una iniciativa pensada para un momento de inactividad de las empresas y con las personas trabajadoras en ERTE, pierde vigencia en cuanto las empresas recuperan su actividad productiva normal (o casi normal), situándose en ese momento como prioridad la recuperación de la producción, de las ventas y la tesorería, perdiendo interés la formación de las personas trabajadoras, una vez que estas empiezan a volver al trabajo.

Características de las personas ocupadas y asalariadas

De los 20,5 millones de ocupados registrados en 2022, 17,4 millones de personas eran asalariadas, siendo el 52,1% hombres. En todas las cohortes de edad, los hombres superan a las mujeres, excepto entre los 65 y 69 años.

Gráfico 4. Personas asalariadas por sexo y edad 2022. Miles de personas



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

Las comunidades autónomas que tienen un mayor número de asalariados son Cataluña, Madrid y Andalucía, sumando 8,6 millones de personas asalariadas, el 49,8% del total. Si se tienen en cuenta los grandes sectores de actividad, en todos los territorios es el sector servicios el que más asalariados concentra. En comunidades como Canarias, Baleares, Madrid o las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla los porcentajes de asalariados en el sector servicio superan el 80%, mientras que en otros territorios como La Rioja, Murcia y Navarra no alcanzan el 70%.

Tabla 4. Personas asalariadas por grandes sectores de actividad y Comunidad Autónoma, 2022. Miles de personas. %

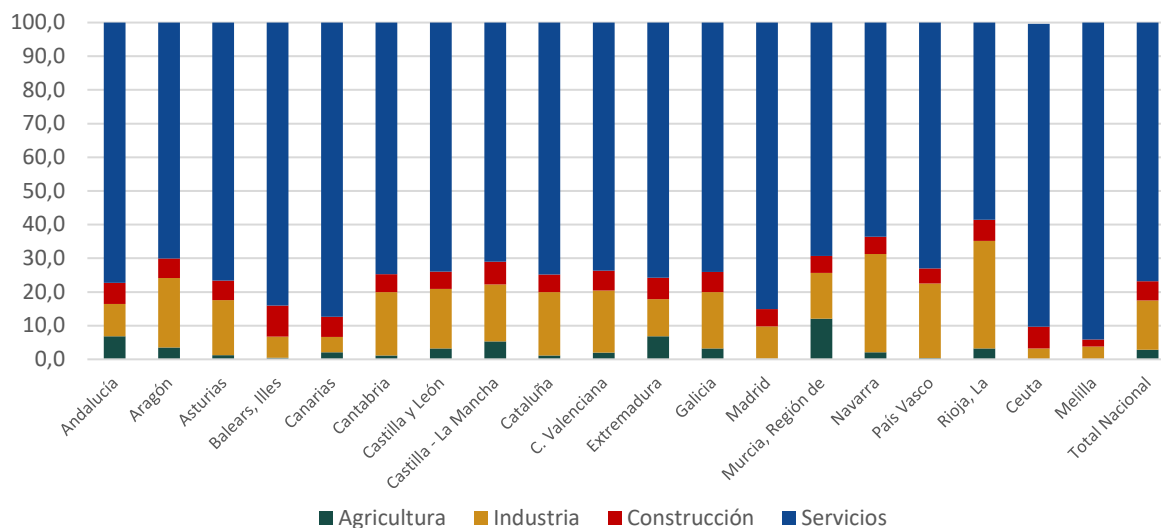
CC.AA. /Sector	Total		Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
	Miles pers.	% CCAA	Miles pers.	% Agric.	Miles pers.	% Ind.	Miles pers.	% Const.	Miles pers.	% Serv.
Andalucía	2.743,80	15,8	186,6	6,8	263,4	9,6	172,8	6,3	2.121,00	77,3
Aragón	507,2	2,9	17,9	3,5	104,5	20,6	29,6	5,8	355,2	70,0
Asturias	314,5	1,8	3,9	1,2	51,3	16,3	18,2	5,8	241,1	76,7
Baleares, Illes	476,3	2,7	2,1	0,4	29,8	6,3	44,3	9,3	400,2	84,0
Canarias	786,3	4,5	16,2	2,1	36,3	4,6	47	6,0	686,8	87,3
Cantabria	208,7	1,2	2,4	1,1	39,2	18,8	11,1	5,3	156	74,7
Castilla y León	822,7	4,7	26,7	3,2	145	17,6	42,5	5,2	608,4	74,0
Castilla - La Mancha	726,1	4,2	38,3	5,3	123,5	17,0	48,6	6,7	515,7	71,0
Cataluña	3.055,80	17,6	34	1,1	574,6	18,8	161,3	5,3	2.285,90	74,8

CC.AA. /Sector	Total		Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
	Miles pers.	% CCAA	Miles pers.	% Agric.	Miles pers.	% Ind.	Miles pers.	% Const.	Miles pers.	% Serv.
C. Valenciana	1.854,70	10,7	36,1	1,9	342,3	18,5	110,5	6,0	1.365,90	73,6
Extremadura	337,9	1,9	23,2	6,9	37,3	11,0	21,3	6,3	256	75,8
Galicia	896,5	5,2	28,7	3,2	149,8	16,7	54	6,0	664,1	74,1
Madrid	2.843,20	16,4	6,6	0,2	271	9,5	145,6	5,1	2.420,00	85,1
Murcia	540,9	3,1	65,4	12,1	73,4	13,6	27	5,0	375,1	69,3
Navarra	250,7	1,4	5,2	2,1	73,3	29,2	12,8	5,1	159,4	63,6
País Vasco	832,6	4,8	3,4	0,4	184,3	22,1	37	4,4	607,8	73,0
Rioja, La	123,2	0,7	4	3,2	39,3	31,9	7,7	6,3	72,2	58,6
Ceuta	24,7	0,1	0,8	3,2	1,6	6,5	22,2	89,9
Melilla	23,8	0,1	0,9	3,8	0,5	2,1	22,5	94,5
Total Nacional	17.369,40	100,0	500,6	2,9	2.539,90	14,6	993,3	5,7	13.335,60	76,8

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

El sector servicios es el que concentra la mayor parte de los asalariados (76,8%), alcanzando valores por encima del 85% en Baleares, Canarias y Madrid. En cambio, los valores más bajos, en este sector, los registran las Comunidades de La Rioja, Navarra y Murcia, que son las que presentan valores más altos en industria, las dos primeras (La Rioja y Navarra), y en agricultura en Murcia.

Gráfico 5. Distribución de los asalariados por grandes sectores de actividad y CC.AA. 2022. %



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

Profundizando en el comportamiento del empleo asalariado en los cuatro grandes sectores de actividad, se observa que éste se concentraba fundamentalmente en el subsector del comercio (13,5%) y la industria manufacturera (13,2%), seguidos de cerca por las actividades sanitarias (10,2%) y la educación (8,1%).

Tabla 5. Personas asalariados por sectores de actividad 2022. Miles de personas y %

Sectores de actividad	2022	%	Inc. 2024/2022
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	500,6	2,9	-5,1
B Industrias extractivas	27,0	0,2	16,3
C Industria manufacturera	2.286,5	13,2	4,3
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	92,6	0,5	9,9
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	133,8	0,8	7,8
F Construcción	993,3	5,7	12,3
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.347,0	13,5	4,3
H Transporte y almacenamiento	939,9	5,4	9,0
I Hostelería	1.343,5	7,7	14,3
J Información y comunicaciones	660,7	3,8	11,0
K Actividades financieras y de seguros	429,7	2,5	-5,7
L Actividades inmobiliarias	91,6	0,5	-2,5
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	750,5	4,3	14,4
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	970,2	5,6	6,2
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.412,6	8,1	0,6
P Educación	1.402,8	8,1	3,4
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.772,7	10,2	8,3
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	339,5	2,0	6,7
S Otros servicios	316,6	1,8	2,9
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	558,3	3,2	4,5
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	..	0,0	
Total	17.369,4	100,0	6,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

Atendiendo a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas a dos dígitos, algunas de las actividades vinculadas al sector público son las que concentran mayor número de empleos, hasta tal punto que de los cuatro sectores que más empleo asalariado generan, tres tienen una estrecha vinculación con lo público, como son administración pública, defensa y seguridad social obligatoria (1.413.000 empleos), educación (1.403.000 empleos) y actividades sanitarias (1.159.000 empleos).

Gráfico 6. Empleo por sector de actividad. Miles de personas

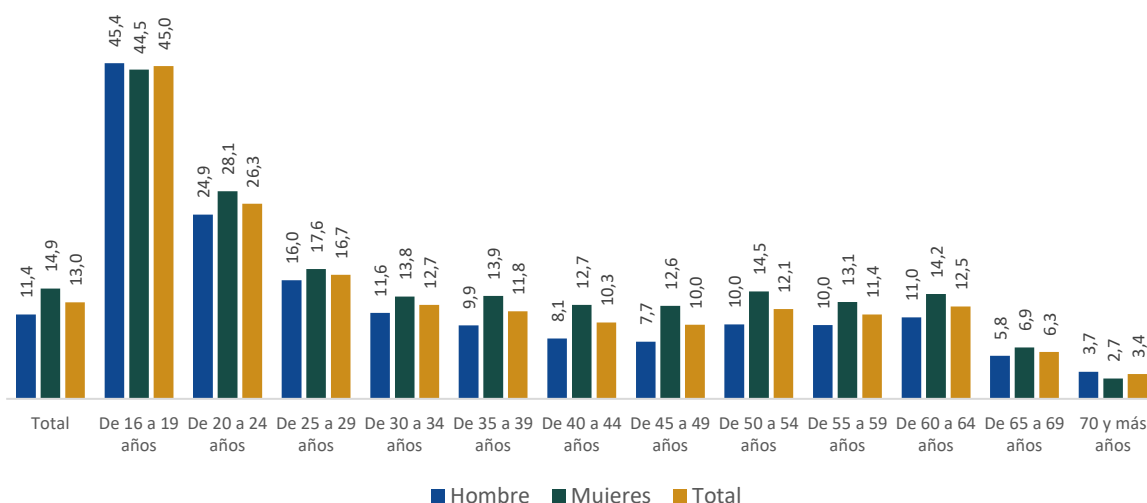


Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

Características de la población desempleada

El paro en 2022 afectaba más a las mujeres (14,9%) que a los hombres (11,5%), y especialmente a las personas más jóvenes (45% entre los 16 y 19 años, y un 26,3% entre los 20 y 24 años).

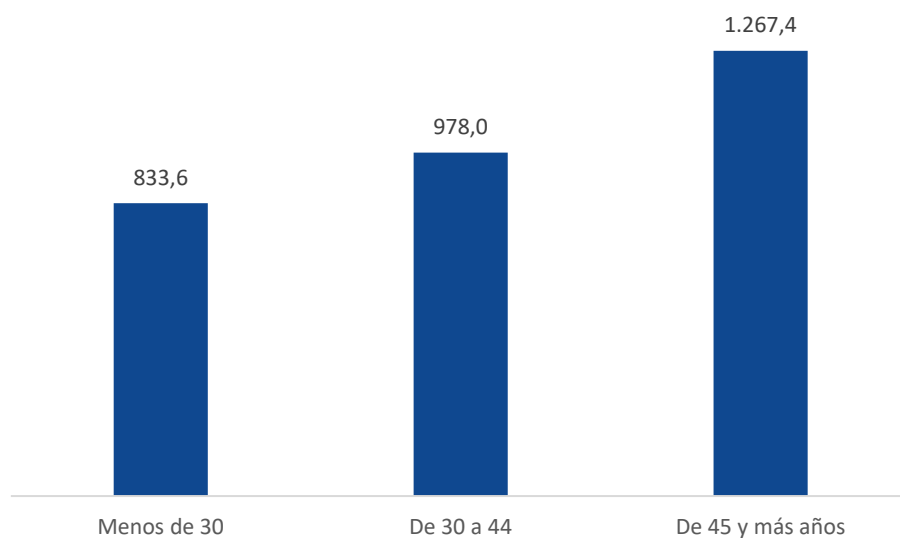
Gráfico 7. Tasas de paro por edad y sexo. 2022. %



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

Por otra parte, son los trabajadores/as de 45 y más años los que concentran mayor porcentaje de paro, y los que mayores dificultades encuentran para salir del desempleo, representando en 2022 un 41,2% del total de personas paradas.

Gráfico 8. Personas paradas por grupos de edad. 2022. Miles de personas



Fuente: Encuesta Población Activa.

Por sectores de actividad, el paro reflejó, en gran medida, la estructura productiva del país concentrándose el mayor número de personas desempleadas en actividades vinculadas al sector servicios: servicio público (administración, educación, etc.), al comercio y a la hostelería.

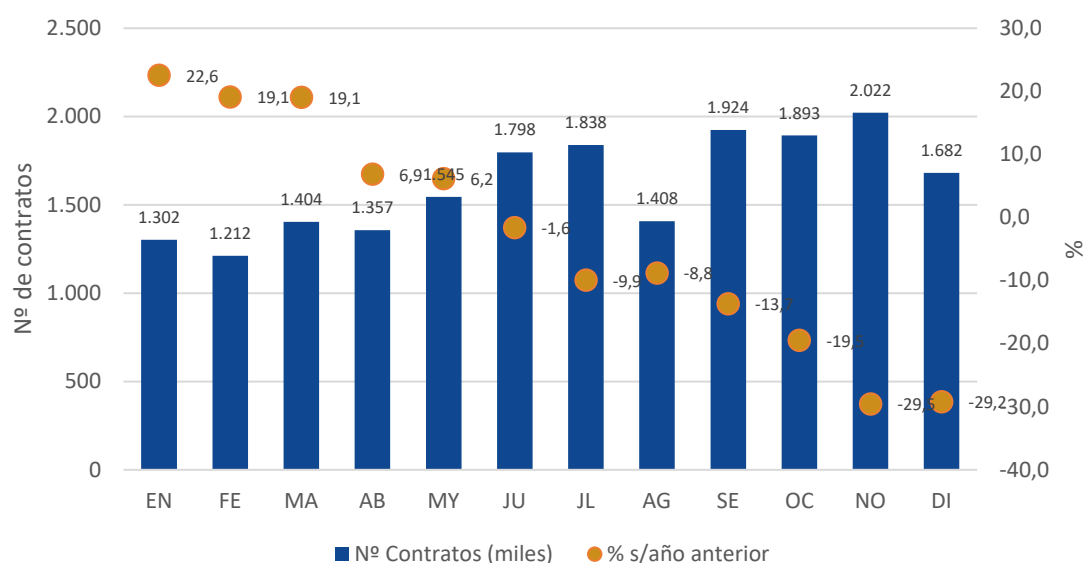
Gráfico 9. Distribución de personas paradas por sectores de actividad, 2022. Miles de personas



Fuente: Encuesta Población Activa.

En 2022 se registraron más de 18,3 millones de contratos que se concentran mayoritariamente en el segundo semestre (excepto agosto), aunque presentaron una tasa de variación, respecto del mismo mes del año anterior, negativa. Es decir, que, aunque los contratos se concentran en la segunda mitad del año, lo hacen en menor medida que el año anterior.

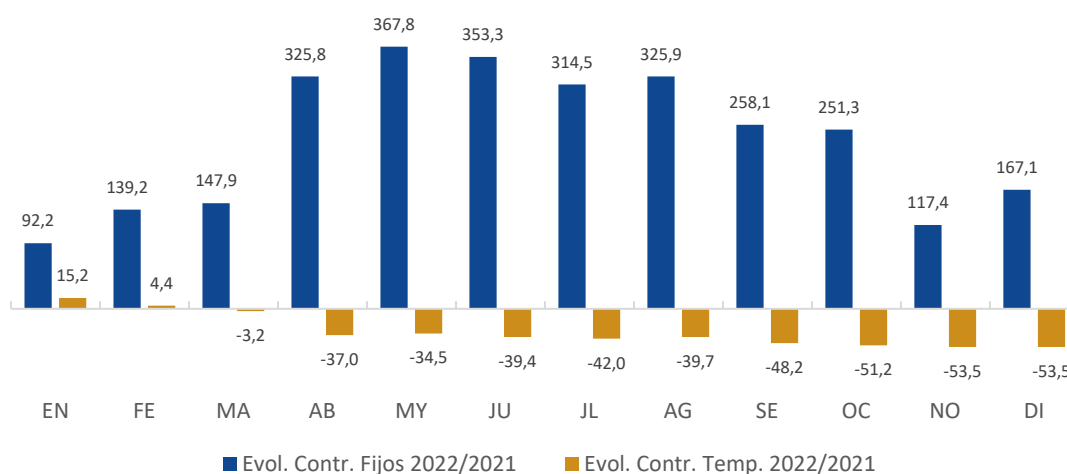
Gráfico 10. Contratos registrados por meses en 2022 y % de variación respecto del mismo mes del año anterior. Número de contratos y %



Fuente: Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

La reforma laboral² supuso un cambio estructural importante que influyó notablemente en la estabilización del empleo. La nueva normativa limitó la temporalidad y fomentó los contratos indefinidos, lo cual tuvo un impacto muy pronunciado en la reducción de los contratos temporales.

Gráfico 11. Tasa de evolución mensual de la contratación según tipo (fijo o temporal) periodo 2021-2022. % mes 2022/mes 2021



Fuente: Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

² Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. [HTTPS://WWW.BOE.ES/BUSCAR/ACT.PHP?ID=BOE-A-2021-21788](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788)

Entre abril y septiembre de 2022 se multiplicó por cuatro la contratación fija, pasando de los 994 mil contratos en 2021 a los 4,2 millones en 2022 en esos mismos meses. En paralelo se redujo la contratación temporal, que registró valores negativos a partir de ese momento.

3.4. PERSONAS TRABAJADORAS EN ERTE

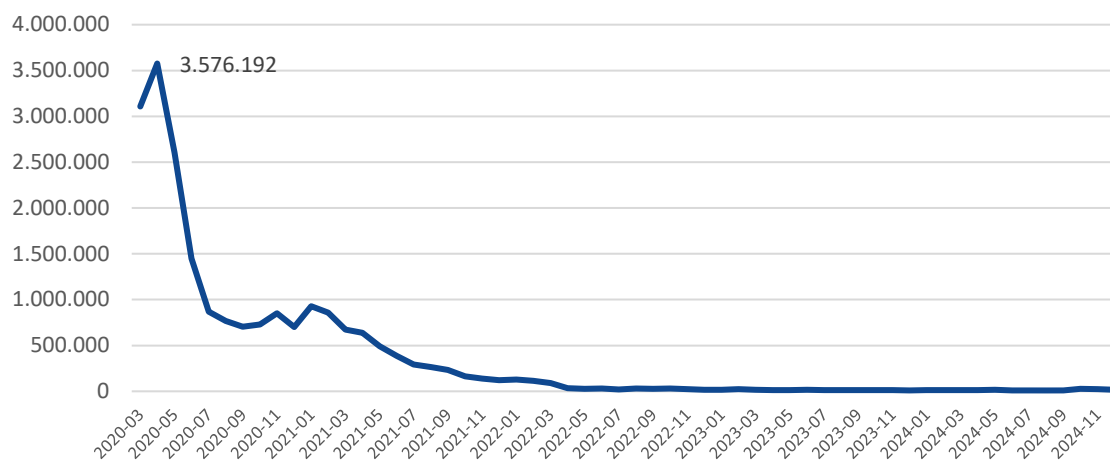
Las medidas de restricción de la movilidad implantadas para luchar contra la pandemia de COVID-19 provocaron una crisis de empleo sin precedentes, aunque gracias a las medidas de protección del empleo como los ERTE y las ayudas a autónomos, los efectos de la crisis sobre las personas trabajadoras fueron menos dolorosos que en crisis anteriores.

El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores contiene dos medidas para flexibilidad y la estabilización del empleo los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) y el Instrumento de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (RED).

SÍNTESIS NORMATIVA ERTE
Causas para un ERTE
<ul style="list-style-type: none">– ETOP: Razones económicas (caída de ingresos), técnicas (cambios en la producción), organizativas o de producción (descenso temporal de demanda).– Fuerza Mayor: Impedimentos o limitaciones por decisiones de autoridad (ej. COVID-19).
Tipos de ERTE
<ul style="list-style-type: none">– Suspensión de contrato: El trabajador no trabaja y cobra prestación por desempleo.– Reducción de jornada: De un 10% a un 70%, con salario proporcional y prestación parcial por desempleo.
Obligaciones y beneficios para la empresa
<ul style="list-style-type: none">– Compromiso de mantenimiento de empleo: Clave para acceder a exoneraciones en cotizaciones (20-90%).– Devolución de exoneraciones: Si se despide por causas económicas durante el ERTE.– Formación obligatoria: En algunos ERTE, como los sectoriales del mecanismo RED.– Prohibiciones: No se pueden hacer horas extra ni contratar externos mientras dure el ERTE.
Derechos de los trabajadores
<ul style="list-style-type: none">– Prestación por desempleo: 70% de la base reguladora (reducción al 50% a partir del día 181), con topes.– Contrato vigente: No hay despido, solo suspensión temporal.– Cotizaciones a la Seguridad Social: Se mantienen, protegiendo futuros derechos.

Los datos de personas en ERTE registrados en los últimos años que se recogen en el gráfico adjunto explican, con claridad, la gravedad de la situación alcanzada, que llega a afectar a un total de 3.576.192 personas trabajadoras en abril de 2020, momento a partir del cual comienza a descender hasta situarse a mediados de 2022 en unos valores medios de unas 20.000 personas trabajadoras en ERTE (julio 2022).

Gráfico 12. Evolución personas trabajadoras en ERTE. Nº de personas



Fuente: Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

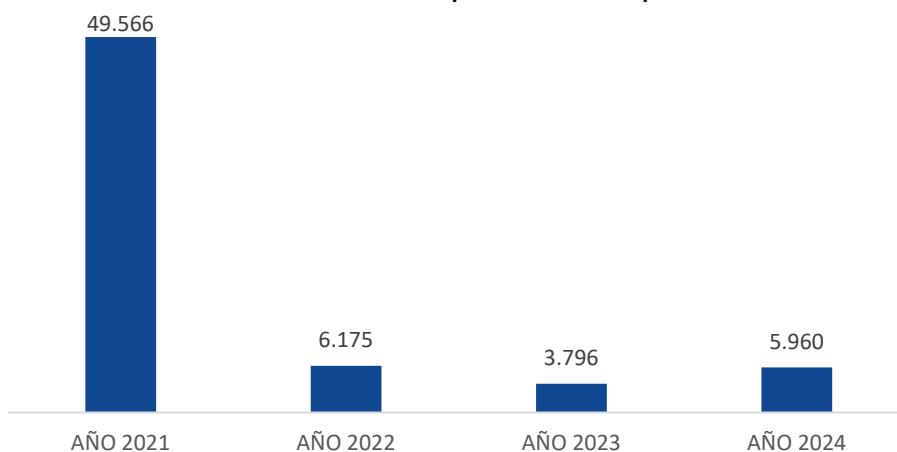
Esta situación justificaba ampliamente la decisión de poner en marcha una iniciativa que impulsara la formación de las personas trabajadoras en ERTE, como la que recoge la Convocatoria que se evalúa. En diciembre de 2021 se publica la Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal por la que se aprueba, por el procedimiento de trámite anticipado, la Convocatoria abierta de subvenciones para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, destinados a la recualificación de personas trabajadoras que hayan estado o estén incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), para los ejercicios presupuestarios 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

La puesta en marcha de esta iniciativa se produce cuando ya la mayoría de las personas trabajadoras en ERTE habían vuelto a sus puestos de trabajo y cuando la actividad comenzaba a normalizarse, excepto en algunos sectores (fabricación de vehículos, metalurgia. etc.), circunstancia que claramente ha condicionado el desarrollo de la Convocatoria.

Aunque las personas trabajadoras afectadas por ERTE llegaron a casi 3,6 millones en abril de 2020, para entender el contexto en el que se pone en marcha esta iniciativa se centra el análisis en el año 2022 y siguientes, que es cuando la Convocatoria se ejecuta, aunque pudieran resultar beneficiarios todas aquellas personas que hubieran estado o estuviesen en ERTE en esos años.

Las empresas afectadas por ERTE en 2021 eran 49.566, descendiendo hasta las 6.175 empresas en 2022 y a las 3.796 en 2023. En 2024 el número de empresas afectadas por ERTE ascienden hasta las 5.960 por efecto fundamentalmente de los fenómenos ambientales acaecidos en la Comunidad Valenciana en ese año.

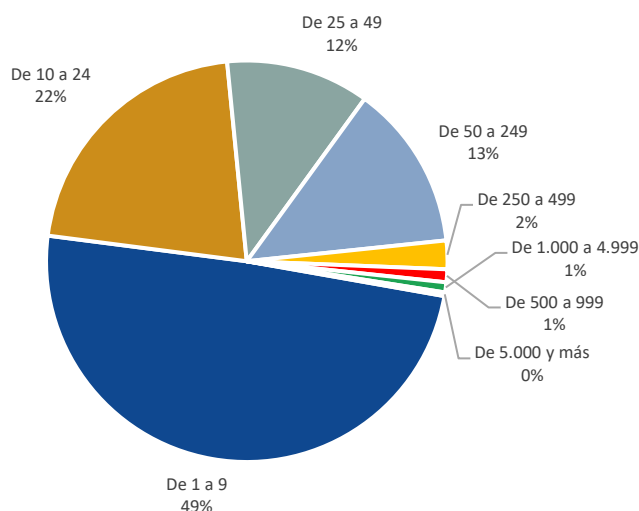
Gráfico 13. Evolución empresas afectadas por ERTE



Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

En el año 2022, las empresas afectadas por procesos de regulación temporal de empleo se distribuyen según número de trabajadores tal como se recoge en la gráfica adjunta, donde el 49% tiene menos de 10 empleados y el 25% entre 10 y 24 empleos, es decir, casi el 75% de las empresas afectadas por ERTE tienen menos de 25 personas empleadas.

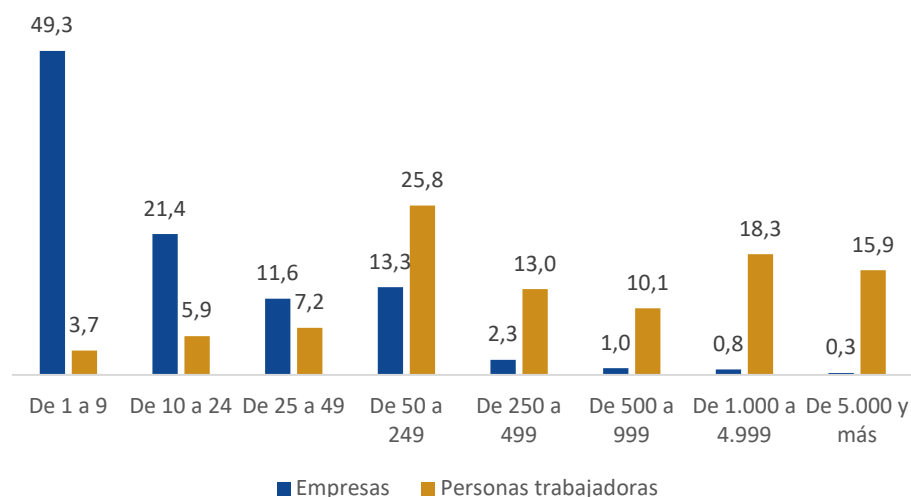
Gráfico 14. Número de empresas afectadas por ERTE en 2022, según tamaño de empresa por empleos



Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

La distribución de las personas en ERTE, según el tamaño de la empresa, se concentra fundamentalmente en las empresas de mayor tamaño. Las empresas con más de 50 personas trabajadoras concentran el 83,1% de las personas en ERTE, correspondiendo a las de menor tamaño, menos del 17% de las personas trabajadoras en ERTE.

Gráfico 15. Distribución de empresas y personas trabajadoras según tamaño de la empresa medido en empleos. %



Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

En 2022, se registra una gradual normalización de la actividad económica, con una media de 47.632 personas en ERTE al mes (que oscilan entre las 126.746 de enero y 17.648 de diciembre). En 2023 las personas trabajadoras en ERTE son de media 14 mil al mes, al igual que en 2024. En 2025 se produce un nuevo incremento de personas en ERTE, aunque más localizado y asociado a crisis provocadas por fenómenos ambientales extremos. En 2022, un 42,7% son ERTEs parciales, mientras que en 2023 esa cifra cae al 29,2%.

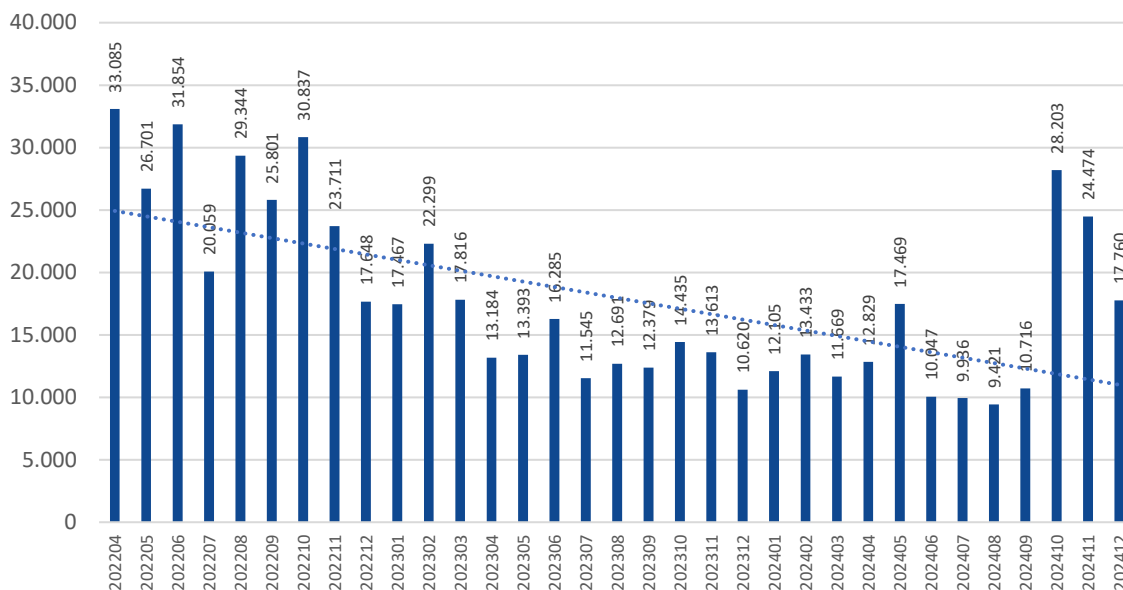
Tabla 6. Promedio mensual de personas en ERTE según tipo. Número de personas y %

Año	Personas de media en ERTE	Personas de media en ERTE total		Personas de media en ERTE parcial	
	Nº de personas	Nº personas	% s/Total	Nº personas	% s/Total
2022	47.632	27.275	57,3	20.358	42,7
2023	14.644	10.374	70,8	4.270	29,2
2024	14.839	11.493	77,5	3.345	22,5
2025	21.586	18.451	85,5	3.136	14,5

Fuente: Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

La evolución mensual de las personas en ERTE entre abril de 2022 y diciembre de 2024, cuando el efecto COVID-19 era ya residual, se presenta en la gráfica adjunta, donde se aprecia una tendencia claramente decreciente hasta octubre de 2024, momento en el que se produce un importante incremento de personas en ERTE que continua en los meses siguientes como consecuencia de la crisis provocada por la DANA en la Comunidad Valenciana y otras zonas aledañas.

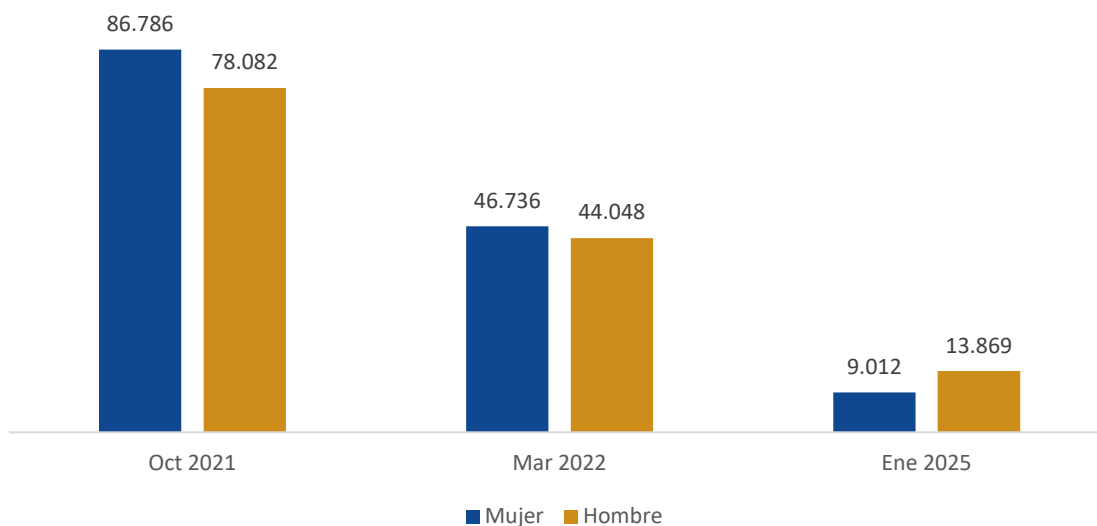
Gráfico 16. Personas trabajadoras en ERTE entre abril 2022 y diciembre 2024. Número



Fuente: Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Las personas en ERTE en octubre de 2021 eran 164.868, de las cuales un 52,6% eran mujeres. Esta presencia mayoritaria de mujeres en ERTE se mantiene hasta marzo de 2022, invirtiéndose en enero de 2025 la proporción de hombres y mujeres en ERTE.

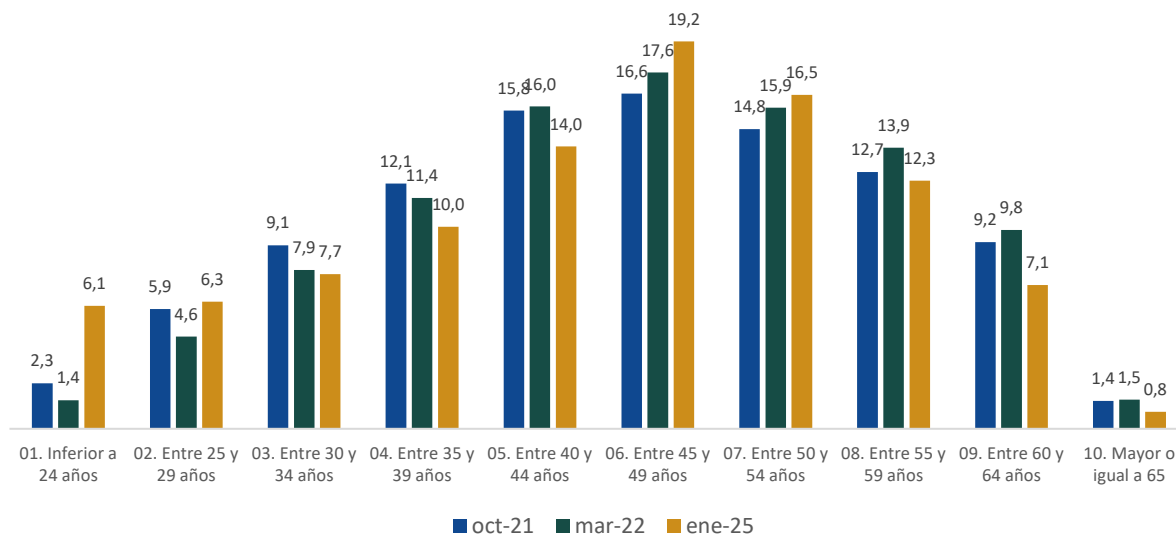
Gráfico 17. Personas en ERTE según sexo. Número de personas



Fuente: Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Por edades, se constata que la mayoría de las personas en ERTE de entre 40 y 54 años, representaban en octubre de 2021 un 47,2%, del total, llegando en marzo de 2022 y enero de 2025 a rozar el 50%. Tal y como se observa en la gráfica adjunta, las personas de entre 30 y 44 años son las que antes abandonan el ERTE, mientras que los mayores de esa edad (45-54 años) en ERTE siguen creciendo hasta los 55 años, momento a partir del cual comienzan a descender.

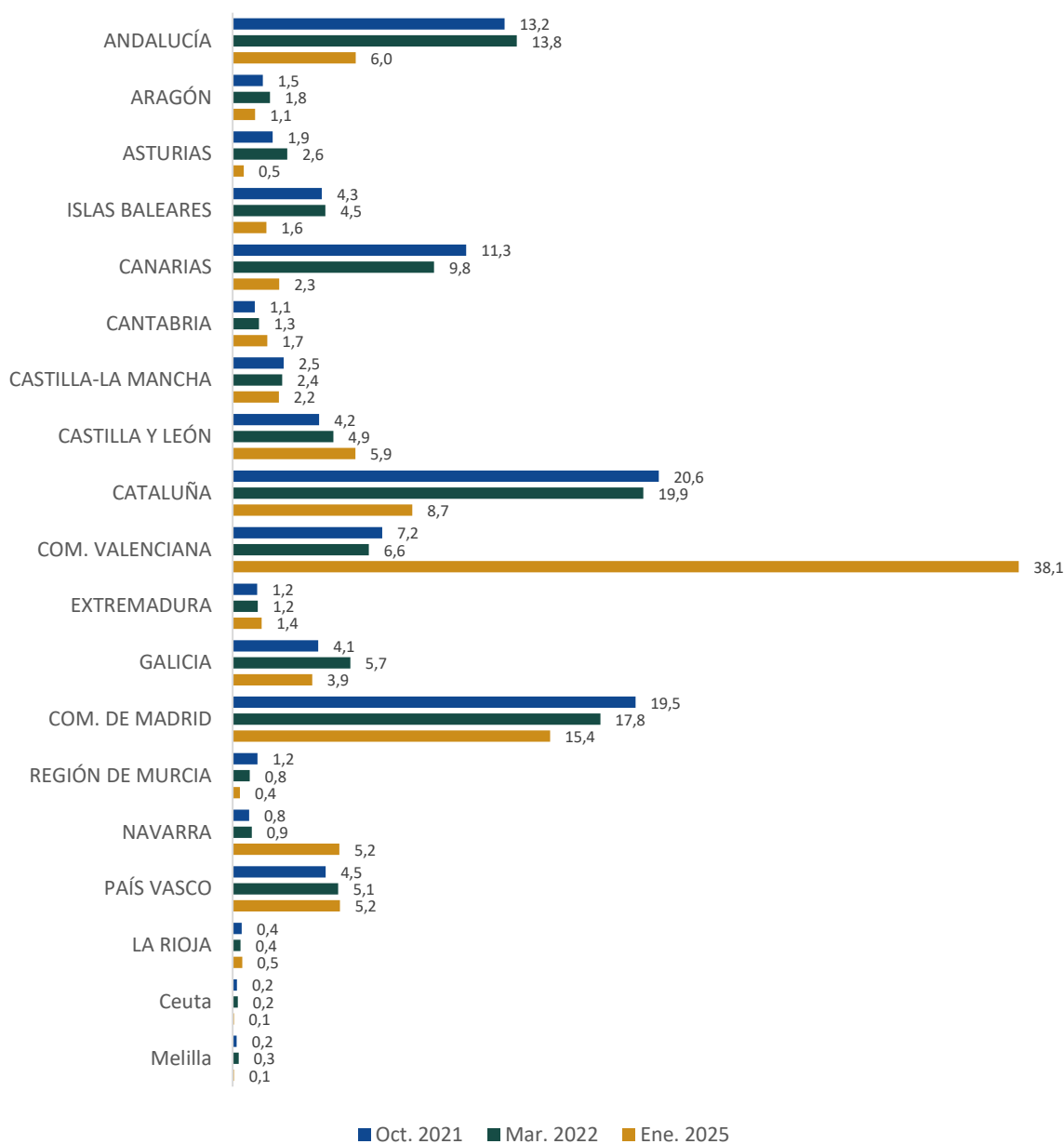
Gráfico 18. Distribución según tramos de edad de las personas en ERTE. %



Fuente: Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

La distribución territorial de las personas en ERTE es proporcional al tejido empresarial de los territorios, ya que la afección estaba provocada por una causa general (COVID-19), por lo que destacan también en esto las comunidades autónomas con más tejido empresarial: Cataluña, Comunidad de Madrid y Andalucía, que en conjunto concentran el 51,5% de las personas trabajadoras en ERTE en ese momento. El último dato, enero 2025, está claramente alterado por los efectos de la crisis provocada por la DANA en la Comunidad Valenciana.

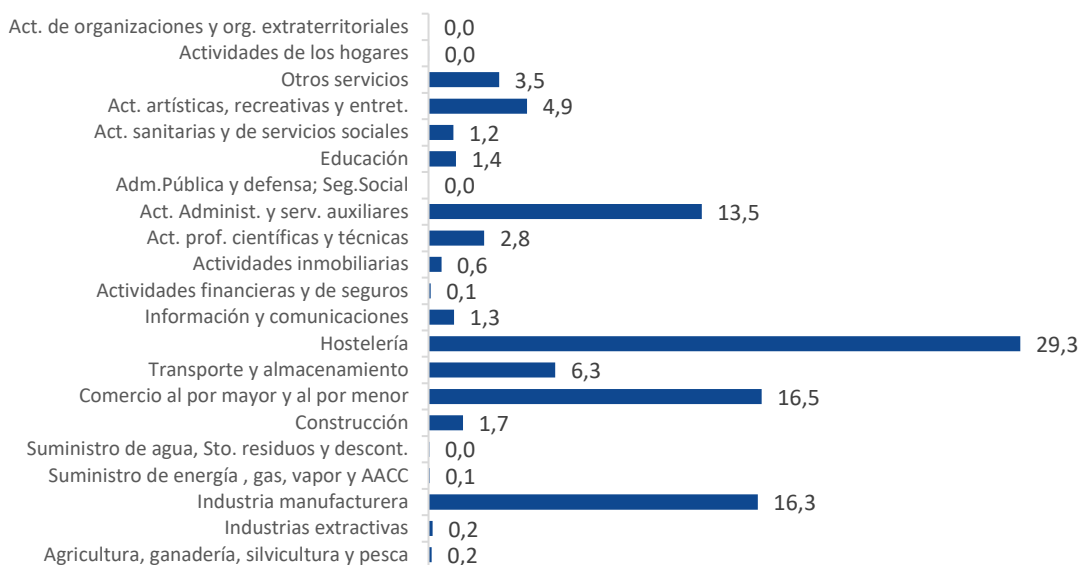
Gráfico 19. Distribución de las personas trabajadoras en ERTE por CC.AA. %



Fuente: Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

La distribución por sectores de actividad de las personas trabajadoras en ERTE pone de manifiesto claramente la concentración del efecto COVID-19/ERTE en sectores como la hostelería, el comercio, la industria manufacturera o los servicios auxiliares que, en conjunto, suponen el 75,6% de las personas en ERTE en marzo de 2022.

Gráfico 20. Personas trabajadoras en ERTE por sectores de actividad. %. Marzo 2022



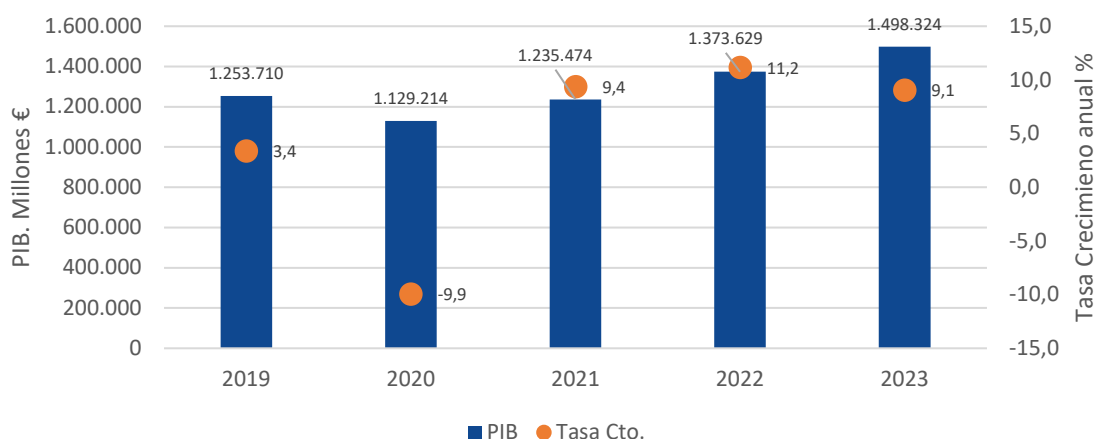
Fuente: Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

3.5. ACTIVIDAD PRODUCTIVA

El mecanismo de protección y flexibilidad que supuso el uso de los expedientes de regulación de empleo y las ayudas para la protección de los trabajadores autónomos atenuó el impacto de la crisis sobre la actividad económica.

En términos de PIB, España pasó de 1,25 billones de euros de PIB en 2019 a 1,13 en 2020, lo que supone una caída de casi el 10%, que recupera rápidamente al año siguiente con un crecimiento del PIB del mismo orden de magnitud.

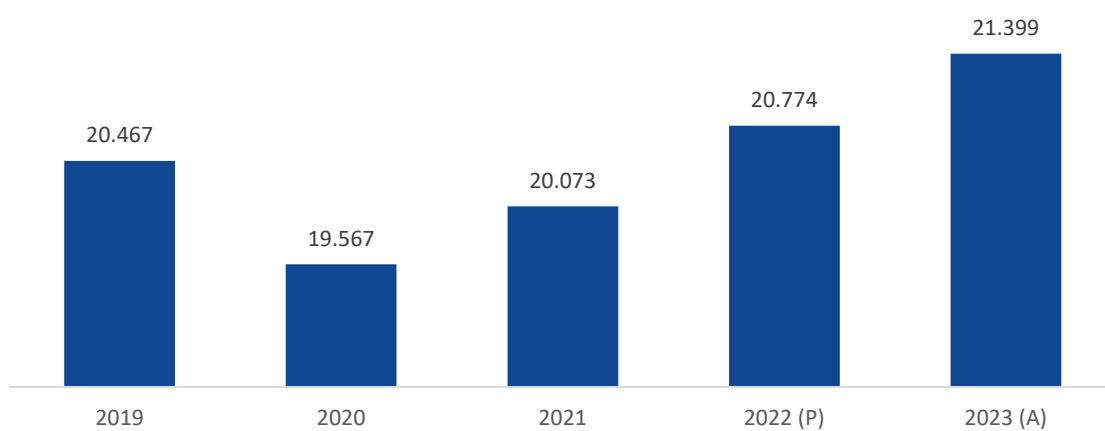
Gráfico 21. Evolución del PIB a precios de mercados. Millones de euros



Fuente: Contabilidad Nacional de España. INE. Revisión 2024

El efecto en el empleo total presenta una evolución similar, con una pérdida en 2020 de unos 900.000 puestos de trabajo que el mecanismo de ERTE no llegó a cubrir. La gráfica adjunta muestra cómo, ya a partir de ese momento, el empleo comienza a recuperarse alcanzando en 2022 las cifras de empleo previas a la pandemia.

Gráfico 22. Evolución empleo total. Miles de personas



Fuente: Contabilidad Nacional de España. INE. Revisión 2024. Nota: (P) Estimación provisional; (A) Estimación avance

MÓDULO II. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN



4. EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA: ALCANCE- EFICIENCIA

En este apartado se analiza la Convocatoria para obtener las realizaciones físicas alcanzadas en las principales magnitudes de la evaluación: acciones y especialidades formativas, empresas que forman a sus trabajadores en ERTE, entidades beneficiarias, personas trabajadoras, y recursos financieros. También se analizan los factores que han impulsado o frenado la eficiencia (modalidad de formación, acción formativa, programa de formación, localización del trabajador, sector de actividad de la empresa, etc.).

A continuación, se dan respuestas a las preguntas de evaluación contextualizando, en la medida de lo posible, los resultados a las condiciones socioeconómicas del momento en que se desarrollaron.

¿Cuál es el alcance de la Convocatoria en términos de empresas y entidades de formación (EF) beneficiarias de las ayudas?

En la Convocatoria han participado un total de 91 empresas y entidades, de las cuales 90 lo han hecho en el programa de entidades de formación y 2 en el programa de empresas (1 empresa ha participado en ambos programas).

Tabla 7. Alcance de la Convocatoria en términos de entidades y empresas beneficiarias. Número y %

PROGRAMA	TIPO DE ENTIDAD BENEFICIARIA ³	Nº EMPRESAS/ ENTIDADES	%
Empresas que forman a sus trabajadores en ERTE	Empresas	2	100%
	Total programa empresas	2	100%
Entidades de formación que forman a trabajadores en ERTE	Solicitantes. Agrupación de entidades	20	22,2%
	Solicitantes. Entidad de formación	30	33,3%
	Solo Beneficiarias. Participante en agrupación de entidades	40	44,4%
	Total programa entidades	90	100%
Total entidades Convocatoria		91	---

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

En el **programa de formación dirigido a empresas que forman a sus propios trabajadores** han participado solo 2 empresas, ya que una tercera renunció a participar en la iniciativa, a pesar de haberle sido concedida la ayuda. Las dos empresas participantes han dado formación a 50 participantes que se corresponden con 23 personas trabajadoras, al realizar algunas de éstas más de una acción formativa, en concreto 2,2 de media.

En el **programa de formación de entidades que forman a personas trabajadoras** han participado un total de 90 entidades, de las cuales 30 son entidades a las que les fue aprobado un programa que solicitaron individualmente, 20 son entidades que actuaron como solicitantes de programas aprobados en el marco de una agrupación de entidades, y 40 son solo beneficiarias en alguna de las anteriores 20 agrupaciones solicitantes. Estas 90 entidades han dado formación a un total de 26.247 participantes que se corresponden con 10.561 personas trabajadoras y una participación de media de 2,5 veces en la formación.

³ Una empresa/entidad participa en los dos programas.

La participación de estas empresas debía ser acreditada mediante compromiso de participación, lo que, según han expuesto las entidades de formación en el grupo de discusión, ha sido una de las mayores dificultades de la Convocatoria, y el principal motivo por el que ha tenido tan bajo nivel de ejecución, según reconocen los técnicos de Fundae y los representantes sindicales y empresariales en el Patronato de la Fundación, en las entrevistas grupales mantenidas con ambos colectivos. Por una parte, por la dificultad de identificar a las empresas en ERTE, al no disponer de información del SEPE, y por otra, por la exigencia de aportar el compromiso de participación de las empresas en una acción formativa futura en un momento de tanta incertidumbre para las empresas.

Por último, la dificultad de sustituir a las empresas que abandonaban el proceso hacía prácticamente imposible ejecutar una acción formativa al 100% de lo previsto, con el consiguiente perjuicio para la entidad formadora, ya que solo se permitía reemplazar un 20% de las personas trabajadoras y empresas, de las inicialmente adheridas al programa, según reconocen tanto las entidades de formación participantes en el grupo de discusión como los técnicos de Fundae como los representantes en el Patronato de la Fundación participantes en las entrevistas grupales.

¿Cuál es el alcance de la Convocatoria en términos de participantes y personas trabajadoras?

El alcance de la iniciativa ha sido de 26.297 participantes formados y 10.584 personas trabajadoras, al haber realizado muchas de ellas más de una acción formativa (2,5 acciones formativas de media por persona trabajadora).

Tabla 8. Alcance de la Convocatoria en términos de participantes y personas formadas según tipo de programa formativo

PROGRAMA	PARTICIPANTES EN SOLICITUD	PARTICIPANTES SUSCRITOS	PARTICIPANTES FORMADOS	PERSONAS FORMADAS	TASA DE SUSCRIPCIÓN PARTICIPANTES ⁴	TASA DE EJECUCIÓN ⁵
Empresas que forman a sus trabajadores en ERTE	192	105	50	23	54,7%	47,6%
Entidades de formación que forman a trabajadores en ERTE	112.478	71.537	26.247	10.561	63,6%	36,7%
Total Convocatoria	112.670	71.642	26.297	10.584	63,6%	36,7%

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Los programas formativos presentados a la Convocatoria contaban con 112.670 participantes, de los cuales 71.642 se comprometieron las empresas a formar una vez aprobada la solicitud (suscritos). La formación la finalizaron únicamente 26.297 participantes que se corresponden con 10.584 personas. Esto supone una tasa de suscripción de participantes del 63,6% y una tasa de ejecución del 36,7%.

Las personas trabajadoras ocupadas que se han formado en el programa de entidades de formación pertenecen a 3.067 empresas, que se han beneficiado de la mejora de capacitación de sus trabajadores y trabajadoras.

Estos datos ponen de manifiesto un moderado nivel de ejecución de la Convocatoria, consecuencia probablemente de la coincidencia temporal del lanzamiento de ésta con el momento de recuperación de la

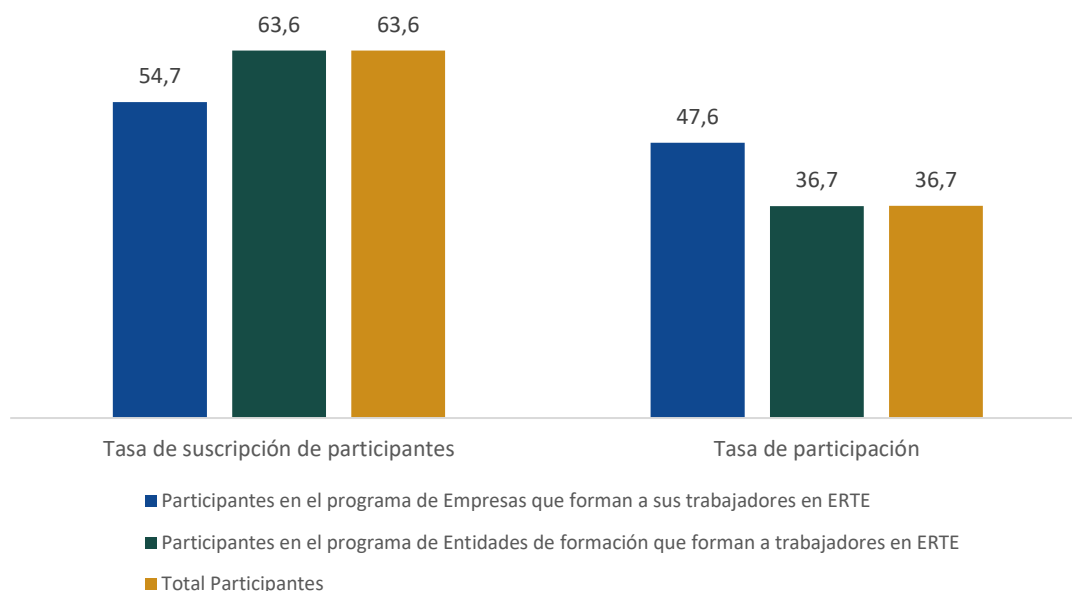
⁴ Tasa de suscripción de participantes = (participantes suscritos / participantes solicitados) x 100

⁵ Tasa de ejecución = (participantes finalizados / participantes suscritos) x 100

actividad para muchas empresas y la vuelta de los trabajadores y trabajadoras a sus puestos de trabajo, saliendo del ERTE, y con ello, perdiendo interés por una formación comprometida unos meses antes. El análisis del contexto socioeconómico en el que desarrollo la Convocatoria indica que el número de empresas con personas en ERTE había superado los 3,5 millones, aunque en el momento en el que se definió la Convocatoria rondaba las 165.000 personas en ERTE, lo que en principio se ajustaba bien al diseño realizado.

Según reconocen las entidades de formación participantes en el grupo de discusión, la Convocatoria se diseñó con sentido durante la pandemia, pero se ejecutó tarde, cuando las condiciones del mercado habían cambiado, muchas de las empresas ya no estaban en ERTE y el colectivo objetivo había desaparecido. En la misma línea opinan los técnicos de Fundae participantes en la entrevista grupal cuando dicen “La Convocatoria se lanzó demasiado tarde respecto al momento crítico de los ERTE; cuando se publicó, la mayoría de las personas afectadas ya se habían reincorporado o las empresas priorizaban la producción”.

Gráfico 23. Alcance de la Convocatoria en términos de participantes. %



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Las personas trabajadoras formadas están en su mayoría ocupadas (8.681 personas), correspondiendo un 18% a desempleadas. Los participantes pertenecen mayoritariamente al régimen general de la Seguridad Social (86,4% de los ocupados) y en mucha menor medida, al de fijo discontinuo en periodos de no ocupación (5,3%). Los hombres tienen una mayor proporción de contratos en el régimen general (91,7% los hombres y 83,4% las mujeres) mientras que como fijo discontinuo son las mujeres las que tienen un mayor peso relativo (1,2% los hombres y 7,7% las mujeres).

Las ocupaciones más habituales entre los participantes son trabajadores de restauración, servicios personales, protección y vendedores (37,8%), seguidas de los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (20,1%). En esta distribución está incidiendo, sin duda, el fuerte peso de la hostelería entre las personas en ERTE, que tal y como se muestra en el análisis de contexto realizado representaba el 29,3% de las personas en ERTE en ese momento.

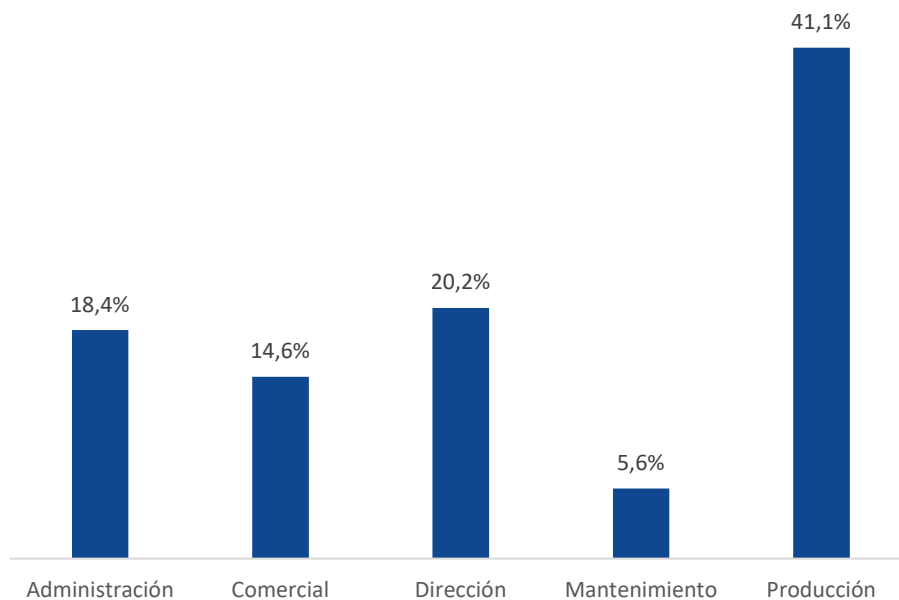
Gráfico 24. Distribución de las personas participantes según su ocupación. %



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Las áreas funcionales que más participantes registran son las de producción (41,1%), seguida de dirección (20,2%) y administración (18,4%).

Gráfico 25. Distribución de los participantes formados según área funcional. %



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

A continuación se exponen os datos de participación teniendo em cuenta situación laboral y tamaño de empresas

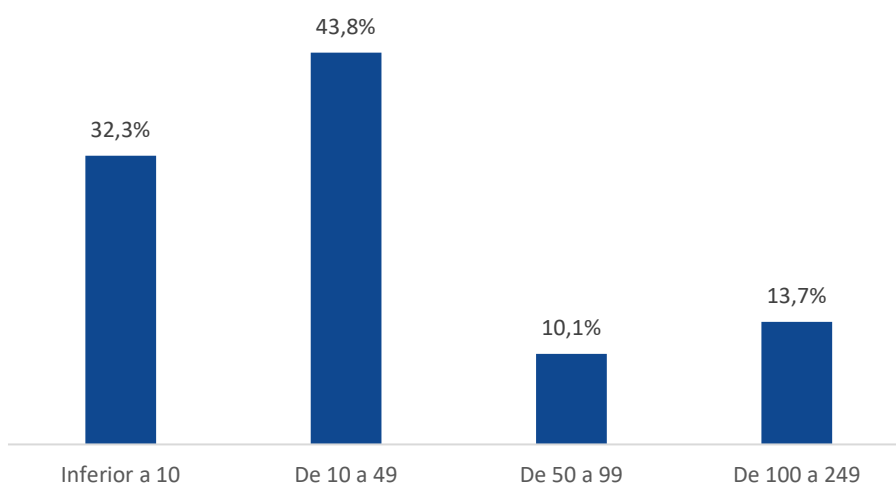
Tabla 9. Alcance de la Convocatoria en términos de participantes y personas según situación laboral

SITUACIÓN LABORAL	Nº PARTICIPANTES FORMADOS
Desempleados	4.168
Ocupados Entre 1 y 9 trabajadores	3.750
De 10 a 49 trabajadores	7.046
De 50 a 99 trabajadores	2.908
De 100 a 249 trabajadores	2.163
Más de 249 trabajadores	5.433
Sin datos	829
Total	26.297

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

En el alcance de la Convocatoria también influye, claramente, el tamaño de la empresa, siendo las de 10 a 49 trabajadores las que más participantes registran (43,8%) dentro del segmento de las Pymes, seguidas de las de menos de 10 trabajadores (32,3%).

Gráfico 26. Distribución del total de los participantes formados ocupados de Pymes según tamaño de la empresa. %



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

La distribución de los participantes ocupados formados de Pymes no se corresponde con la distribución porcentual de las personas trabajadoras en ERTE, según se recoge en el análisis del contexto socioeconómico, registrándose las mayores diferencias en las empresas de menos de 10 trabajadores que representan el 32,3%

de los participantes, pero solo el 8,7% de las personas en ERTE. Al contrario, pasa en las empresas con más de 50 trabajadores que suponen el 60,6% de las personas en ERTE, pero solo el 23,8% de los participantes.

¿Cuál es el alcance de la Convocatoria en términos de programas de formación?

La baja participación en términos de entidades y empresas, así como de participantes, tiene su reflejo en un bajo número de programas de formación solicitados y ejecutados, que abordan un número escaso de especialidades formativas y un número reducido de acciones formativas.

Los programas de formación son el instrumento que las entidades y empresas utilizan para solicitar a Fundae la ayuda necesaria para desarrollar sus actividades de formación en el marco de la Convocatoria. En este caso, se presentaron 109 programas de formación, de los que 98 fueron aprobados (un 89,9% de los solicitados), siendo finalmente suscritos 73 (67% de los solicitados). Es decir, un 33% de los programas solicitados no se ejecutaron, ya sea por la renuncia del solicitante o por la denegación de la ayuda al no cumplir con alguna de las condiciones exigidas en la Convocatoria.

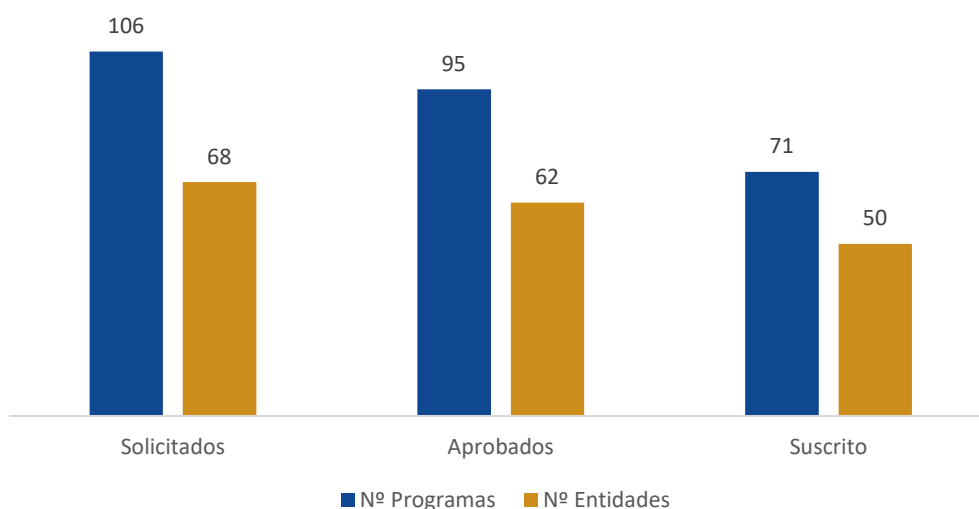
Tabla 10. Alcance en términos de programas de formación y entidades

	TOTAL	ENTIDADES DE FORMACIÓN		EMPRESAS	
	Programas	Nº de programas	Nº de entidades	Nº de programas	Nº de empresas
Programas Solicitados	109	106	68	3	3
Programas Aprobados	98	95	62	3	3
Programas Suscritos	73	71	50	2	2
Programas Renuncia a la Ayuda	25	24	21	1	1
Programas Denegados	8	8	7	1	0
Programas Archivados y NAT	3	3	3	1	0

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

De los 109 programas de formación presentados, 3 se presentaron a la modalidad de empresas que forman a sus trabajadores y 106 a la de entidades de formación. De los primeros, solo dos programas fueron aprobados y suscritos, siendo el tercero desistido de su ejecución por la empresa solicitante.

Gráfico 27. Alcance de la Convocatoria en términos de programas y entidades, en los programas de entidades de formación, según fases de gestión. Número



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

En el programa de entidades de formación se presentaron 106 programas correspondientes a 68 entidades. De estos, se aprobaron 95 programas (de 62 entidades), de donde resulta una tasa de aprobación de programas del 89,6% (91,2% en entidades). De los programas aprobados fueron finalmente suscritos 71 (de 50 entidades), de donde resulta una tasa de ejecución de programas del 74,7% (80,6% de entidades). Por último, hay que señalar que 21 entidades renunciaron a ejecutar sus programas por diferentes motivos, en muchos casos, según han comentado en el grupo de discusión de entidades de formación, por la dificultad de encontrar empresas y participantes del mismo perfil con lo que poder sustituir las bajas que se producían entre los inicialmente comprometidos.

¿Cuál es el alcance de la Convocatoria en términos de especialidades ejecutadas?

En la Convocatoria se han ejecutado acciones de formación de **107 especialidades formativas**, de las cuales 103 especialidades se han ejecutado a través de programas de entidades de formación que forman a trabajadores en ERTE (17% de las especialidades contempladas en el anexo III de la Convocatoria) y 4 especialidades han sido ejecutadas en el ámbito de programas que desarrollan las empresas para formar a sus trabajadores en ERTE (ninguna contemplada en el anexo III de la Convocatoria).

Las especialidades con mayor número de participantes son “Seguridad informática y firma digital” (IFCM026PO), con 2.346 participantes (8,9% del total), y “Sostenibilidad Ambiental” (SEAG008PO), con 1.651 participantes (6,3% del total). Otras tres especialidades han tenido más de 1.000 participantes: “Factores de organización en pequeño establecimiento comercial” (COMT085PO), con 1.350 participantes, “Consultoría ambiental” (SEAG009PO), con 1.297 participantes y “Mantenimiento básico de limpieza en instalaciones” (SEAG040PO) con 1.018 participantes. Estas cinco especialidades, con mayor número de participantes formados, agrupan el 29,1% del total de participantes formados a través de entidades de formación y son las que han tenido un mayor índice de repetición entre expedientes.

Tabla 11. Principales especialidades formativas ejecutadas según volumen de participantes formados y número de acciones formativas por especialidad. Número y %

Código	Denominación Especialidad Formativa	Participantes		Acciones Formativas	
		Nº	%	Nº	%
IFCM026PO	SEGURIDAD INFORMÁTICA Y FIRMA DIGITAL.	2.346	8,9	31	5,5
SEAG008PO	SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	1.651	6,3	28	4,9
COMT085PO	FACTORES DE ORGANIZACIÓN EN PEQUEÑO ESTABLECIMIENTO COMERCIAL	1.350	5,1	18	3,2
SEAG009PO	CONSULTORÍA AMBIENTAL	1.297	4,9	22	3,9
SEAG040PO	MANTENIMIENTO BÁSICO DE LIMPIEZA EN INSTALACIONES	1.018	3,9	21	3,7
IFCT083PO	PROGRAMACIÓN DE DISPOSITIVOS MÓVILES	863	3,3	15	2,7
ADGD099PO	ESTRATEGIAS DE DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO	756	2,9	13	2,3
ADGD183PO	MOTIVACIÓN HUMANA EN LOS GRUPOS DE TRABAJO	732	2,8	14	2,5
IFCT079PO	PROCESAMIENTO DE DATOS CON JAVA	728	2,8	10	1,8
SEAD230PO	RIESGO QUÍMICO: GESTIÓN Y PREVENCIÓN	649	2,5	9	1,6
SSCE17	COMPETENCIAS DIGITALES DOCENTES	543	2,1	14	2,5
ADGD14	VENTA ONLINE EN LA EMPRESA: RRSS Y HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN	527	2	13	2,3
ADGD095PO	ESCANDALLOS	497	1,9	10	1,8
ARGG029PO	MODELADO ORGÁNICO E IMPRESIÓN 3D CON ZBRUSH	494	1,9	8	1,4
ADGD249PO	SISTEMA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL: ISO 14001	470	1,8	18	3,2
COMT102PO	ORGANIZACIÓN Y REALIZACIÓN DE VENTAS TÉCNICAS	466	1,8	11	1,9
IFCT048PO	APLICACIONES CON ANDROID Y HTML 5	456	1,7	7	1,2
ADGG079PO	TRADOS, PROGRAMA DE TRADUCCIÓN	434	1,7	2	0,4
SSCE22	TUTORIZACIÓN EN TELEFORMACIÓN	430	1,6	13	2,3
INAF023PO	ELABORACIÓN DE MASAS, CREMAS Y BASES EN PASTELERÍA	403	1,5	11	1,9
IFCT101PO	PLANIFICACIÓN DE LA SEGURIDAD INFORMÁTICA EN LA EMPRESA	389	1,5	12	2,1
COMT059PO	PLANIFICACIÓN DE LA INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS	375	1,4	6	1,1
ADGD144PO	HABILIDADES COMUNICATIVAS ANTE CONDUCTAS AGRESIVAS EN ATENCIÓN A MENORES	371	1,4	5	0,9
INAF007PO	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE BOLLERÍA	368	1,4	9	1,6
IFCT011PO	PROGRAMACIÓN EN .NET	358	1,4	6	1,1
HOTR006PO	APLICACIÓN DE FUNDAMENTOS BÁSICOS EN COCINA	339	1,3	8	1,4
SSCG013PO	AUTISMO	336	1,3	4	0,7
SSCG034PO	LA VIOLENCIA EN LA ADOLESCENCIA Y JUVENTUD	331	1,3	6	1,1
ADGG086PO	METODOLOGÍA Y GESTIÓN DE PROYECTOS DE INGENIERÍAS SOFTWARE PARA LA WEB	325	1,2	5	0,9
IFCT103	CIBERSEGURIDAD: PREVENCIÓN, ANÁLISIS Y RESPUESTA A INCIDENTES DE SEGURIDAD	315	1,2	5	0,9

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Uno de los puntos débiles de la Convocatoria según señalan las Entidades de Formación participantes en los grupos de discusión y el equipo técnico de Fundae, es la limitación que supone conformar programas de formación a partir de un catálogo de especialidades cerrado y limitado a temáticas digitales y verdes, que además en algunas áreas estaba desactualizado (última revisión 2018) y no incluía temáticas emergentes (IA, competencias digitales avanzadas, etc.).

La transversalidad que requieren muchas acciones formativas en la actualidad complica la definición de los programas de formación, al necesitar incorporar materias de especialidades formativas de diferentes áreas formativas. En el grupo de discusión con entidades se señalaba la dificultad de diseñar un itinerario formativo vinculando contenidos de especialidades de diferentes áreas temáticas. En la misma línea, reconocían que en los casos que esa integración se conseguía, los resultados de la formación eran más positivos y satisfactorios, aunque en el caso de las entidades participantes en el grupo solo se dio en contadas ocasiones (coordinadores de comedores, atención a alumnado con necesidades especiales).

Esta situación mejora cuando las especialidades formativas son definidas en su contenido por la comisión paritaria sectorial correspondiente, circunstancia que en esta ocasión no se produjo, según señalaron representantes en el Patronato entrevistados, lo que provocó una oferta en cierta medida no del todo alineada con las demandas del sector. En este sentido, hay que señalar que la participación de las comisiones paritarias sectoriales en la conformación de las especialidades es muy importante siempre que el diseño o actualización de nuevas especialidades se realice con agilidad, ya que de lo contrario tampoco se consigue el objetivo de vincular la formación a las necesidades actuales del mercado.

Las especialidades del ámbito digital o ambiental que más demanda han tenido como módulo complementario han sido las cuatro que se presentan en la tabla adjunta y que en conjunto las han elegido el 25,2% de las personas participantes.

Tabla 12. Principales especialidades formativas complementarias del ámbito digital y/o ambiental según volumen de participantes formados y número de acciones formativas por especialidad

CÓDIGO DE ESPECIALIDAD	NOMBRE DE LA ESPECIALIDAD FORMATIVA COMPLEMENTARIA	Nº DE ACCIONES FORMATIVAS	PARTICIPANTES FORMADOS
ENAC019PO	Herramienta de optimización y gestión de recursos energéticos (Energy Expert)	78	3.550
FCOA07	Sensibilización en materia de sostenibilidad	31	1.616
IFCT135PO	Ciberseguridad para usuarios	20	922
COMM094PO	Captación de clientes a través de email marketing, uso de mailchimp	14	548

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

El programa de empresas, por su parte, ha ejecutado 4 especialidades formativas diseñadas por las propias empresas en otras tantas acciones formativas (Herramientas digitales en el aula, Formación de formadores en e-learning y Orientación sociolaboral avanzado en uno de los programas y Administración office 365 para CRM Salesforce, Estrategia en RR.SS y aumento de productividad, Automatización del marketing y CRM, Almacenamiento de datos y herramientas business intelligence y CRM-business management en el otro programa formativo aprobado). Los programas formativos diseñados debían cumplir con los requisitos que exige el registro SEPE de la especialidad formativa para su inscripción. Estas acciones formativas no requieren de complementación específica al incluir en su programa contenidos digitales y/o ambientales.

¿Cuál es el alcance en términos de acciones formativas?

Los programas de formación solicitados en la Convocatoria contenían un total de 1.705 acciones formativas, de las cuales fueron suscritas 1.064 (62,4%), siendo finalmente realizadas 566 acciones formativas, lo que supone una tasa de ejecución de acciones del 53,2%. El alcance de la Convocatoria en términos de acciones formativas pone de manifiesto, nuevamente, las limitaciones enfrentadas por las empresas y entidades.

Tabla 13. Alcance de las Convocatoria en términos de acciones formativas. Número de acciones y %

Programa	ACCIONES FORMATIVAS			TASA DE SUSCRIPCIÓN DE ACCIONES	TASA DE EJECUCIÓN DE ACCIONES
	Solicitadas	Suscritas	Realizadas	Acciones suscritas / Acciones Solicitadas	Acciones ejecutadas/ Acciones Suscritas
Empresas que forman a sus trabajadores en ERTE	11	8	4	72,7%	50,0%
Entidades de formación que forman a trabajadores en ERTE	1.694	1.056	562	62,3%	53,2%
Total Convocatoria	1.705	1.064	566	62,4%	53,2%

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Casi la mitad de las acciones formativas (232) correspondientes a 55 especialidades formativas requerían complementarse con un módulo de especialización digital y/o medioambiental, en estos módulos se han formado 9.790 participantes. En las acciones formativas que no requerían módulo complementario adicional, por incluir en sus contenidos materias del ámbito digital y/o sostenible (334), se han formado 16.507 participantes, es decir, el 63% del total de la Convocatoria.

Tabla 14. Alcance de la Convocatoria según las acciones formativas requieran o no módulos digitales y/o ambiental. Acciones formativas, participantes formados y especialidades formativas y módulos complementarios. Número

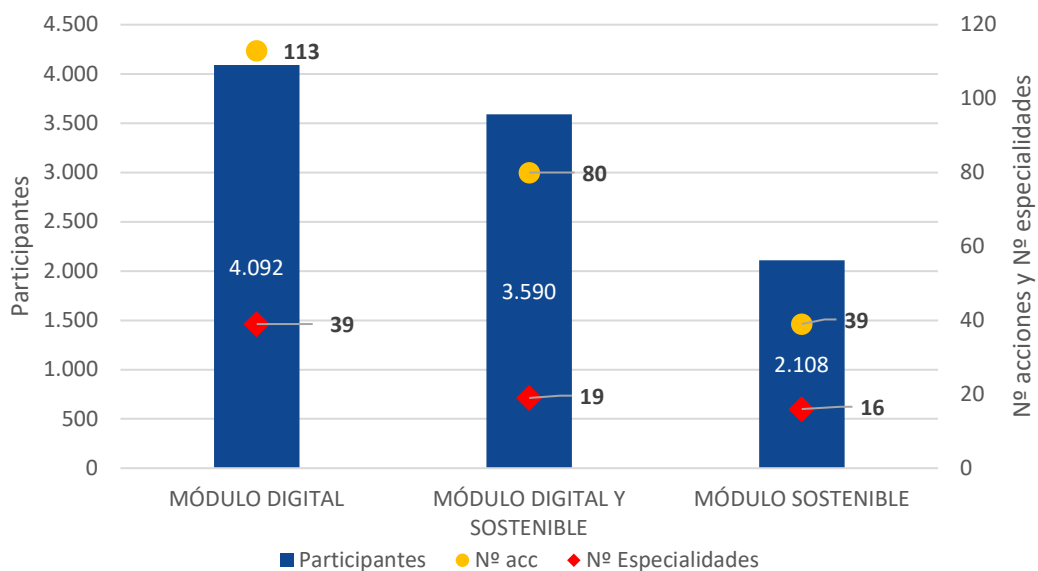
MÓDULO COMPLEMENTARIO	Nº ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS	PARTICIPANTES FORMADOS	Nº ESPECIALIDADES FORMATIVAS	Nº MÓDULOS COMPLEMENTARIOS
No requieren	334	16.507	52	0
Sí requieren	232	9.790	55	24
Total Convocatoria	566	26.297	107	24

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Las acciones formativas que requieren de un módulo complementario han utilizado en su mayoría, uno del ámbito digital (113 acciones) o digital y sostenible (80 acciones), siendo poco frecuente que únicamente hayan sido complementadas con un módulo del ámbito sostenible (39 acciones formativas). De los 9.790 participantes que complementan su formación con módulos específicos digitales o sostenibles, un 42% los hace exclusivamente digital y un 36,7% hace uno combinado con digital-sostenible y un 21,3% solo de sostenibilidad.

Las entidades de formación participantes en el grupo de discusión señalaban el inconveniente que ha supuesto para algunas personas que han realizado más de una acción formativa haber tenido que repetir, en ocasiones, un módulo complementario digital que ya habían desarrollado en otra acción formativa.

Gráfico 28. Acciones formativas, participantes y especialidades según tipo de formación complementaria recibida



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Se han realizado 2,85 millones de horas de formación, la inmensa mayoría en el programa de entidades. Este número de horas es significativamente inferior al de horas suscritas (6,56 millones) y, mucho más, al de horas solicitadas (9,65 millones). La media de número de horas realizadas en las acciones formativas de la Convocatoria es de 108 por persona trabajadora en el programa de entidades, que asciende a 124 horas en el programa de empresas que forman a sus trabajadores y trabajadoras en ERTE.

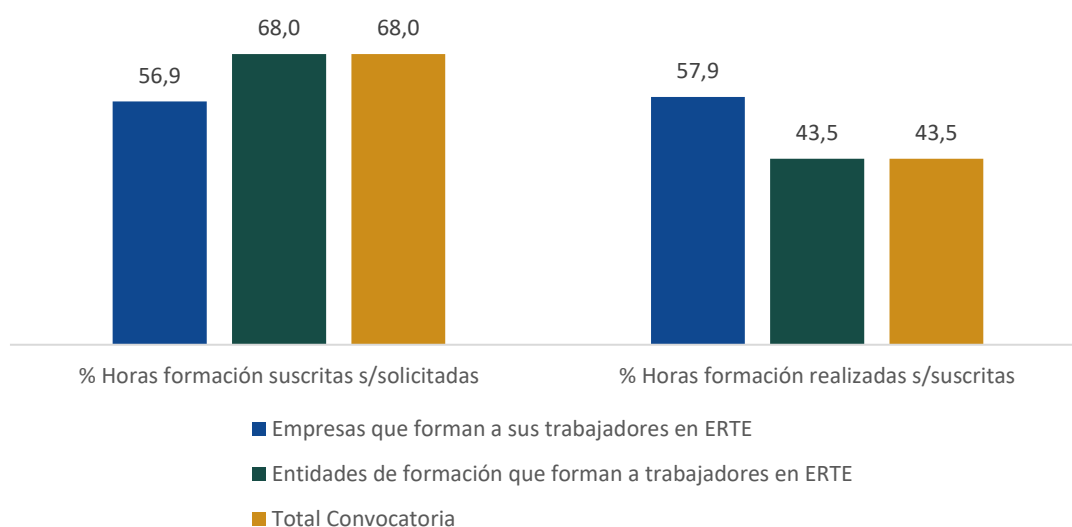
Tabla 15. Alcance de la Convocatoria en horas de formación
Alcance de la Convocatoria en horas de formación

Programa	HORAS FORMACIÓN			MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN REALIZADAS POR	
	Solicitadas	Suscritas	Realizadas	Acción formativa realizada	Participante formado
Empresas que forman a sus trabajadores en ERTE	18.845	10.725	6.215	1.554	124
Entidades de formación que forman a trabajadores en ERTE	9.629.980	6.548.181	2.846.158	5.064	108
Total Convocatoria	9.648.825	6.558.906	2.852.373	5.039	108

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Estos datos se traducen en una **tasa de realización de horas de formación** sobre las suscritas del 43,5% y una tasa de suscripción de horas de formación respecto de las solicitadas del 68%.

Gráfico 29. Alcance de la Convocatoria en horas de formación

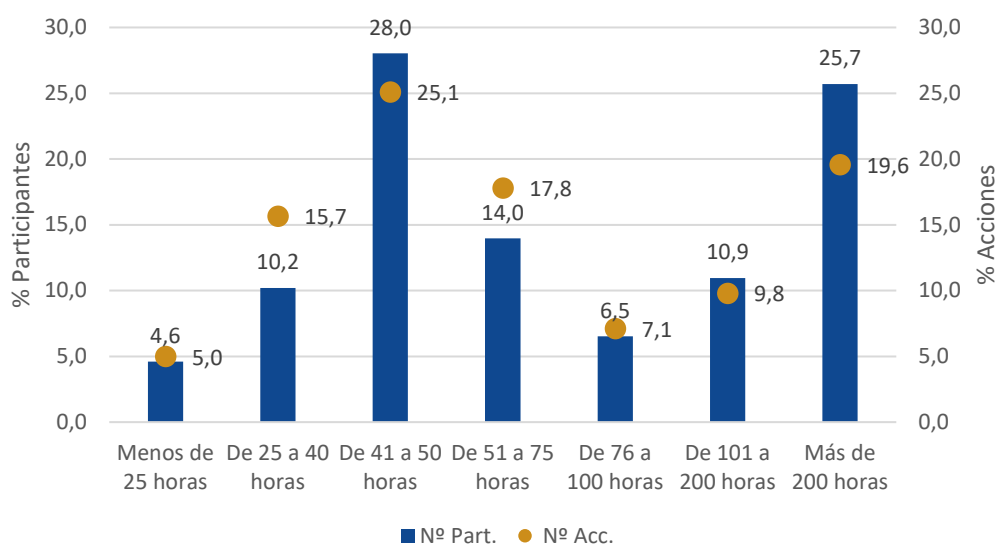


Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Las acciones formativas se ofertan en su mayoría en modalidad indistinta (88,3% de acciones y 90,3% de participantes), ejecutándose finalmente la inmensa mayoría (99% de las acciones y 98,6% de los participantes) por la modalidad de teleformación, y correspondiendo menos de un 1% a los participantes de la modalidad presencial (0,8%) o mixta (0,6%). Las acciones del programa de empresas se han desarrollado una en modalidad presencial (8 participantes) en el segundo plazo o ventana de presentación y otra en teleformación (42 participantes) presentada en el primer plazo o ventana de presentación.

En cuanto a la duración de las acciones formativas del Programa Entidades de Formación que forman a trabajadores en ERTE, la mayoría tienen entre 41 y 50 horas de duración total, aunque hay que destacar que un 19,6% de las acciones tienen más de 200 horas. Los participantes se distribuyen también siguiendo ese patrón, ya que, un 28% de ellos realizan acciones de unas 41-50 horas de duración y más de un 25% de los participantes realizan acciones con más de 200 horas de duración.

Gráfico 30. Distribución de las acciones formativas y de los participantes según duración de la acción formativa



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025. Nota: solo Programa Entidades de Formación

Las acciones formativas del Programa Empresa que forma a sus trabajadores tienen una de 80 horas (presencial), mientras que la otra empresa ha desarrollado 3 acciones formativas de 115, 120 y 160 horas todas ellas en modalidad de teleformación.

¿Cuál ha sido el grado de ejecución presupuestaria?

La ejecución presupuestaria de la Convocatoria ha sido muy baja, de los 119 millones de euros previstos, solo se han ejecutado 11,29 millones de euros (9,5% del total). En ambos programas la ejecución ha sido muy baja, especialmente en el programa de empresas, donde solo se ha ejecutado el 0,1% del presupuesto disponible (12,6% en el programa de entidades).

Tabla 16. Datos de ejecución presupuestaria por tipo de programa. Euros y %

TIPO DE PROGRAMA FORMATIVO	PRESUPUESTO POR TIPO DE PROGRAMA	FINANCIACIÓN SUSCRITA	FINANCIACIÓN CERTIFICADA	TASA DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA POR TIPO DE PROGRAMA
Programa Empresas	29.750.000	67.249	27.596	0,1%
Programa Entidades	89.250.000	33.832.135	11.260.665	12,6%
TOTAL CONVOCATORIA	119.000.000	33.899.384	11.288.261	9,5%

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

El bajo nivel de ejecución presupuestaria está directamente asociado a la baja ejecución física de acciones formativas, que según la opinión generalizada en el proceso de participación (entidades, empresas, técnicos Fundae, etc.) responde a diferentes criterios, fundamentalmente, por la inoportunidad temporal de su puesta en marcha cuando las empresas ya comenzaban a recuperar su actividad, restándole interés a la formación. También se vio afectado el nivel de ejecución, según señalan los técnicos de Fundae entrevistados grupalmente, por la existencia de otras vías de financiación como la formación programada por las empresas, la plataforma digitalízate, etc., que por tener menores requerimientos o por ofrecer acciones formativas más adaptadas a las necesidades de las empresas, respondían más adecuadamente a las necesidades de las empresas y los trabajadores.

¿Cuál ha sido la financiación media de las acciones y participantes?

La financiación media en la Convocatoria ha sido de 526 € por participante y acción formativa, registrándose un valor medio ligeramente más alto en el programa de empresas que forman a sus trabajadores (657 €/participante y acción formativa) que en el programa de entidades que forman a personas trabajadoras en ERTE (526 €). El coste medio por hora de formación ha sido, también ligeramente mayor en las acciones formativas del Programa de empresas que forman a sus trabajadores (5€/hora/participante) que en el Programa de entidades que forman a personas en ERTE (4,5 €/hora/participante).

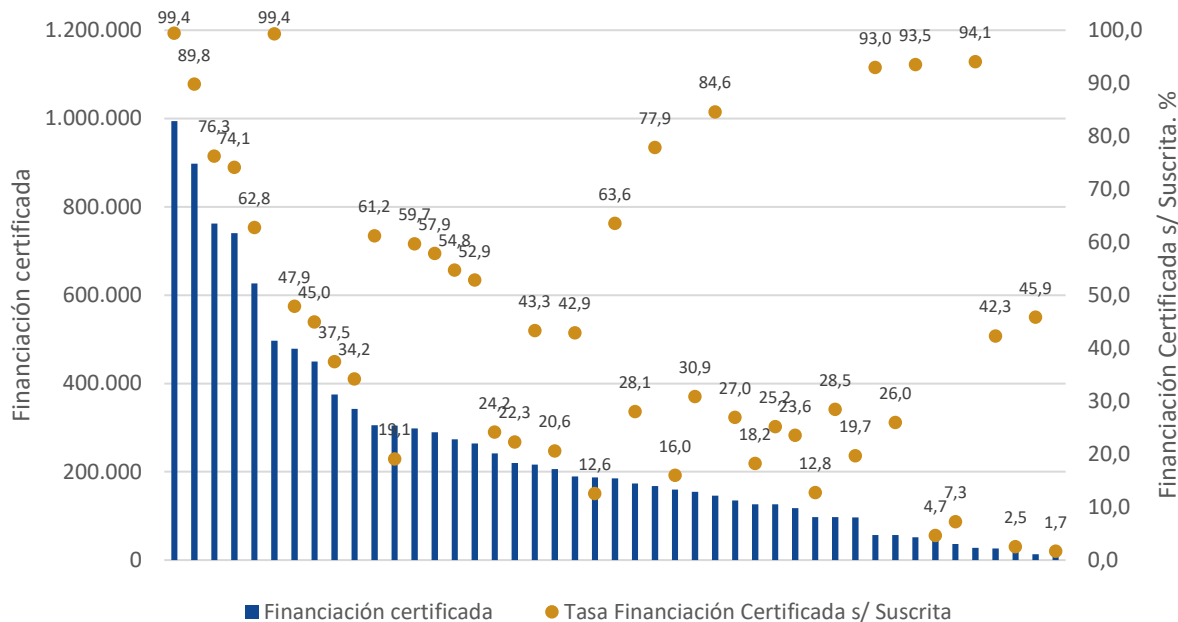
Tabla 17. Financiación media por empresa/entidad, media por participante y media por hora de formación certificada

Programa	INDICADORES CERTIFICADOS			FINANCIACIÓN CERTIFICADA			
	Nº Entidad y Empresas	Nº Participantes	Nº de Horas	Total euros	Euros por Entidad /Empresa ⁶	Euros por Participante ⁷	Euros por participante y hora ⁸
Empresas que forman a sus trabajadores	2	42	5.575	27.596	13.798	657	5,0
Entidades de formación que forman a trabajadores	90	21.418	2.418.141	11.260.665	125.119	526	4,7
Total Convocatoria	91	21.460	2.424.141	11.288.261	124.047	526	4,7

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

En conjunto, el importe de financiación que recibieron las empresas que forman a sus trabajadores es de 13.798€ de media por empresa, mientras que las entidades que han participado en la Convocatoria han recibido una media de 125.119 € por entidad. La financiación por participante certificado oscila entre 243 € y 1.031 €.

Gráfico 31. Financiación certificada y financiación media certificada por participante certificado



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

La financiación certificada presenta una distribución variable entre las entidades, recibiendo 5 entidades, más de 600 mil euros de ayuda certificada (40% del total) y otras 3 entidades entre 449-500 mil euros cada una, para distribuirse el resto de forma más equilibrada entre el resto de las entidades.

La financiación media certificada por participantes certificado presenta una distribución bastante uniforme, aunque con algunas singularidades. Siete de las ocho entidades que más financiación recibieron son también las

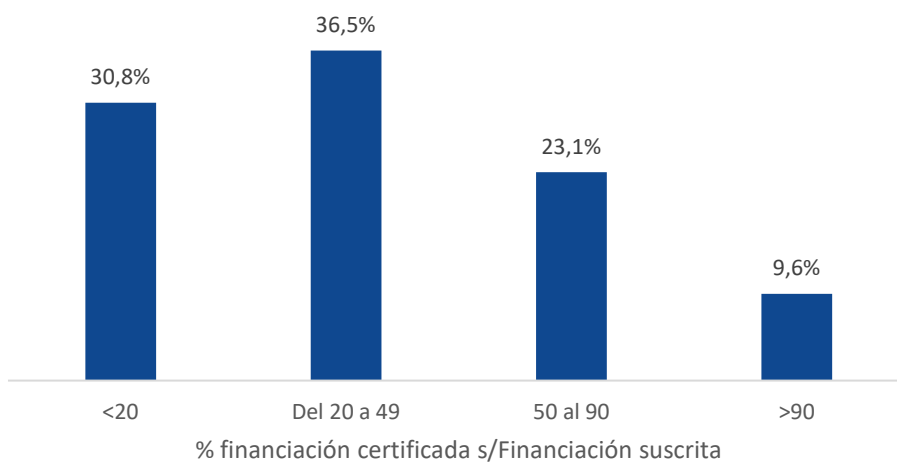
⁶ Cociente entre financiación certificada y número de entidades/empresas

⁷ Cociente entre financiación certificada y número de personas participantes certificadas

⁸ Cociente entre financiación certificada y número de horas de formación certificadas

que lograron una financiación por participante certificado más alta (entre los 875 y los 1.005 euros), mientras que el resto, salvo excepciones puntuales, recibieron entre 240 y 650 euros por participantes.

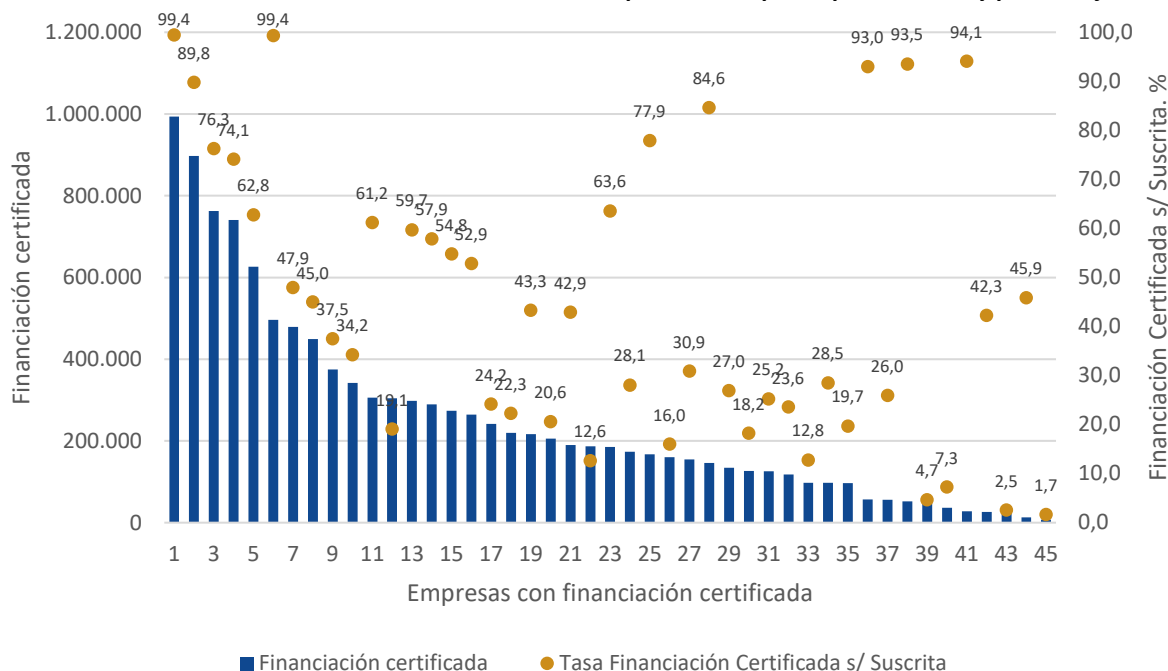
Gráfico 32. Distribución de las entidades de formación según la financiación media certificada s/financiación suscrita. Porcentaje



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Las entidades de formación han certificado de media un tercio de la financiación suscrita, aunque hay una gran variabilidad en esta ratio, alcanzando cinco entidades porcentajes por encima del 90% de financiación certificada sobre la suscrita, otras 12 entidades reciben entre el 50 y el 90% de su financiación suscrita, mientras que 16 han ejecutado menos del 20% de financiación suscrita.

Gráfico 33. Distribución de la financiación certificada por entidad participante. Euros y porcentaje



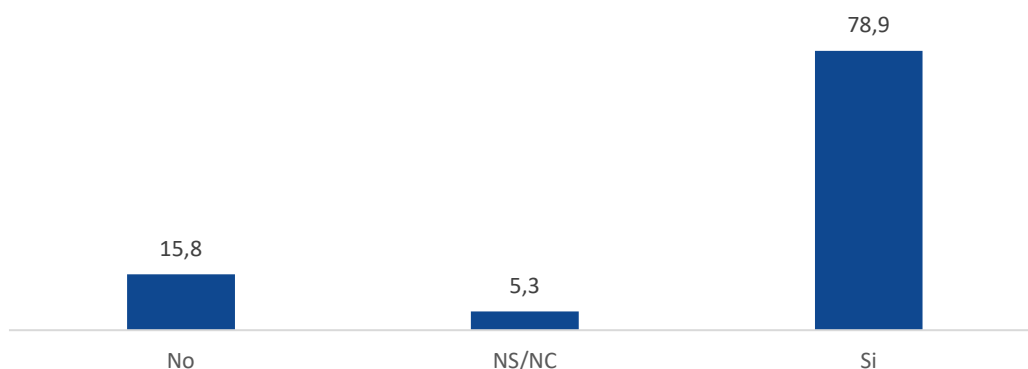
Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

¿Son adecuados los anticipos de la ayuda?

La baja ejecución financiera de la Convocatoria guarda relación también con las distintas dificultades financieras identificadas por las entidades de formación tanto en las encuestas telefónicas realizadas como en los grupos de discusión desarrollados en el marco de esta evaluación.

En la encuesta a entidades, un 78,9% considera adecuados los anticipos actuales, mientras que un 15,8% los considera insuficientes (5,3% no se posiciona, NS/NC). No obstante, entre las entidades que consideran “adecuados” los anticipos, muchas critican su importe y gestión.

Gráfico 34. Valoración de la adecuación de los anticipos por las entidades de formación. %



Fuente: Encuesta a entidades beneficiarias. Realizada mayo- junio de 2025. Error muestral 4,3% NC 95%

En la misma línea, las entidades participantes en el grupo de discusión consideran muy difícil para ellas adelantar una parte importante de los gastos con recursos propios, reclamando **elevar el anticipo** para poder ejecutar los cursos sin tensiones de tesorería.

¿Cuál es la eficiencia de la Convocatoria?

La aplicación de los fondos asignados a la Convocatoria ha sido muy baja, como antes se ha expuesto, se han ejecutado 9,5 € de cada 100 € disponibles.

El coste de las acciones ejecutadas ha sido en promedio de casi 20.000 €, con una gran diferencia entre los programas de empresas y los programas de entidades (6.899 € y 20.037 € respectivamente), en tanto que el coste por hora de formación ha sido de media 4,0 €, ligeramente mayor en los programas de empresas.

Tabla 18. Coste medio por acción formativa y por hora de formación

	AYUDA CERTIFICADA	ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS	HORAS DE FORMACIÓN REALIZADAS	COSTE MEDIO POR ACCIÓN FORMATIVA	COSTE MEDIO POR HORA DE FORMACIÓN
Empresas que forman a sus trabajadores en ERTE	27.596	4	6.215	6.899	4,4
Entidades de formación que forman a trabajadores en ERTE	11.260.665	562	2.846.158	20.037	4,0
Total Convocatoria	11.288.261	566	2.852.373	19.944	4,0

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

¿Cuáles son los factores que más influyen en la eficiencia de la Convocatoria? y ¿Cómo podría mejorarse la eficiencia en futuras Convocatorias de ayuda?

La baja participación de empresas y personas trabajadoras en los diferentes programas de la Convocatoria supone una pérdida de eficiencia al no poder aplicar los programas y acciones formativas a un número mayor de participantes y generar economía de escala.

Las mayores ineficiencias para las entidades se han producido por la caída de empresas y personas trabajadoras inicialmente comprometidas con los programas formativos, lo que ha supuesto para las entidades un enorme coste de gestión en buscar sustitutos, o en su caso, perder ingresos por participantes ante el abandono de estos y la imposibilidad de sustitución por otros con las mismas condiciones que se presentaron en la solicitud.

La Convocatoria tenía unos requerimientos administrativos importantes (compromiso de participación de las empresas) y unas exigencias en cuanto a tipo de formación a realizar (referidas a los módulos digitales y sostenibles) que, en muchos casos, suponían un coste y una dificultad añadida a la hora de captar empresas y participantes. Incluso cuando se eliminó la exigencia de compromiso previo para las empresas participantes⁹, las dificultades para captar empresas y sustituirlas en caso de abandono fueron importantes e hicieron que muchos programas no se ejecutaran al 100% con el consiguiente coste para las entidades.

En el caso de las empresas que forman a sus trabajadores, además de las propias complicaciones administrativas de la Convocatoria derivadas de la exigencia de los fondos que la financiaban, se unían la dificultad para definir el programa de formación e inscribir las especialidades formativas en el Registro de Especialidades, lo que complicaba mucho el proceso, especialmente, en unos momentos en los que la recuperación de la actividad tras el abandono de los ERTE era prioritaria para las empresas.

La comunicación y cooperación con los servicios públicos de empleo tampoco fueron las adecuadas para conseguir una participación suficiente para incrementar la eficiencia de la Convocatoria. Trasladar a las entidades de formación la relación de empresas en ERTE hubiera facilitado el poder contactar con más empresas y haber podido gestionar la Convocatoria con mayor eficiencia.

⁹ Resolución, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 22 de diciembre de 2021, por la que se aprueba, por el procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria abierta de subvenciones para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, destinados a la recualificación de personas trabajadoras que hayan estado o estén incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), para los ejercicios presupuestarios 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

5. EFICACIA

En el presente epígrafe, así como en los que siguientes (6. Satisfacción y 7. Impacto), gran parte de las constataciones que se presentan se han obtenido de la encuesta a las personas participantes en la formación (ocupadas y desempleadas). En el proceso de explotación de estas encuestas se ha tenido en cuenta la desagregación de las respuestas atendiendo a género y grupos de edad, si bien solo se han señalado aspectos relativos a estas características cuando estas se han considerado significativas, y siempre que el error muestral del segmento analizado fuera inferior al 10%. En la agregación de las respuestas de personas ocupadas y desempleadas se ha ponderado el resultado según el peso de ambos colectivos en el universo poblacional.

¿Qué difusión se realizó de la Convocatoria?

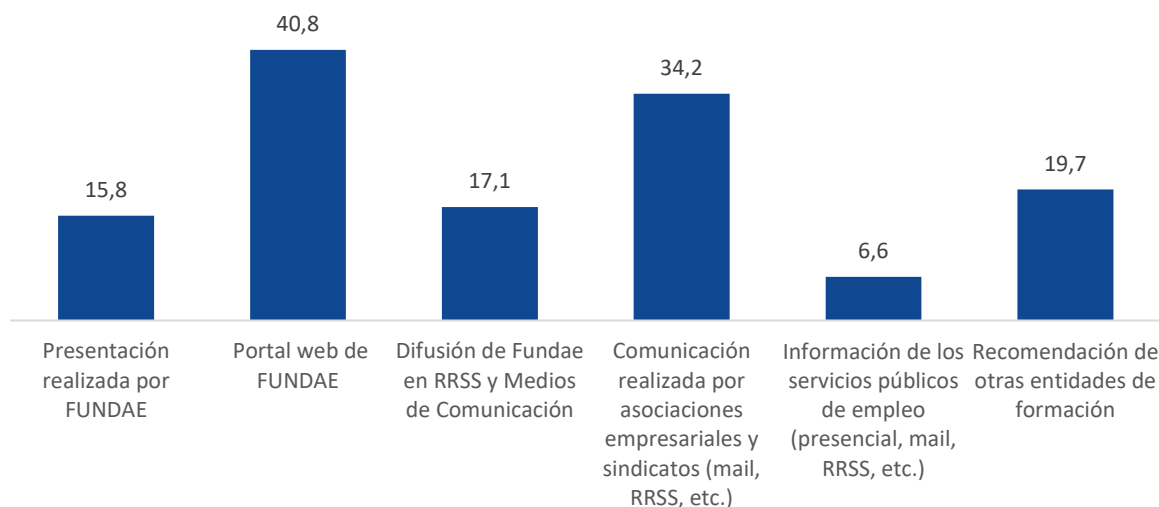
La Convocatoria se difundió a través de los canales habituales que utiliza Fundae, como son envíos a entidades de su base de datos, presentaciones públicas en diferentes eventos, información en SEPE y otras entidades (sindicatos, asociaciones empresariales, etc.) y mediante la apertura de un espacio específico en la web de Fundae.

La opinión de muchas de las personas que han participado en el proceso evaluativo es que la difusión fue satisfactoria para las entidades de formación y empresas habituadas a participar en los programas de Fundae, sin embargo, no fue suficiente para llegar a las empresas en ERTE, donde hubiera sido conveniente contar con la colaboración de SEPE para llegar a la población objetivo, facilitando información o contactando los potenciales beneficiarios (empresas y personas trabajadoras que hayan estado o estén en ERTE). Una mayor colaboración, en este sentido, hubiera facilitado el proceso de difusión y, sobre todo, hubiera facilitado a las entidades de formación la localización de las empresas y personas trabajadoras que cumplieran las condiciones exigidas en la Convocatoria.

¿Cómo obtuvieron la información sobre la Convocatoria las empresas y entidades de formación?

Las entidades de formación han conocido la Convocatoria principalmente a través de tres canales: el portal web de Fundae (40,8%), la comunicación realizada por asociaciones empresariales y sindicatos (34,2%) y la recomendación de otras entidades de formación (19,7%). Además, algunas entidades han señalado otras vías relevantes, como el asesoramiento de consultoras especializadas, las plataformas oficiales de contratación pública o bases de datos de subvenciones, y el seguimiento habitual de boletines oficiales o sistemas de alertas internas de las propias entidades.

Gráfico 35. Fuentes de información a través de las cuales las empresas y entidades de formación conocieron la Convocatoria de Fundae. %



Fuente: Encuesta a entidades beneficiarias. Realizada mayo - junio de 2025. Error muestral 4,3% NC 95%

Las entrevistas mantenidas con los representantes de las empresas que forman a sus propios trabajadores ponen de manifiesto un patrón similar en cuanto a las fuentes de información por las que se enteraron de la Convocatoria, siendo clave la web de Fundae y la difusión realizada por ésta (incluso presencial) y por los servicios de empleo.

A través de los grupos de discusión, las entidades manifestaron, de igual forma, que la principal vía de conocimiento de la Convocatoria fue a través de Fundae, que actuó como difusor casi exclusivo, complementado en algunos casos por redes de las asociaciones sectoriales. Sin embargo, echaron en falta una estrategia de comunicación más amplia y proactiva que facilitara el acceso temprano a la información, especialmente en lo relativo a la identificación de empresas en ERTE, ya que las entidades no contaron con bases de datos oficiales que les permitieran planificar su participación de forma adecuada.

¿Tuvieron ayuda las empresas y entidades para presentar la solicitud?

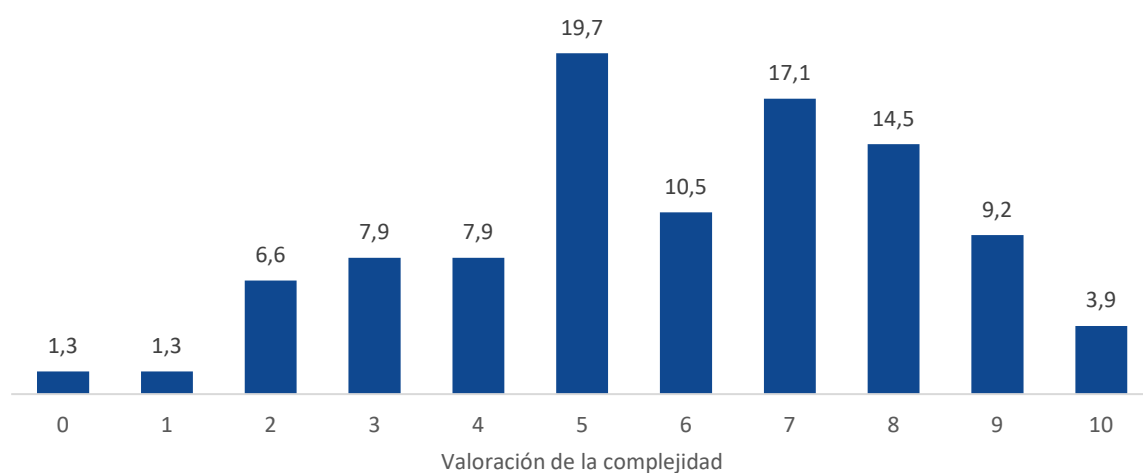
Algunas entidades de formación contaron con ayuda externa, principalmente de consultoras especializadas, para preparar la documentación necesaria y cumplir con los requisitos exigidos en la Convocatoria. Esta asistencia ha resultado especialmente relevante para las entidades con menor experiencia en programas estatales o con menos recursos administrativos propios.

Asimismo, han trasladado en el marco de la evaluación que la asistencia de Fundae fue muy valorada, ya que resolvió dudas y ofreció acompañamiento durante el proceso de solicitud. No obstante, las entidades coincidieron en que la información sobre la documentación necesaria y los requisitos administrativos no siempre estuvo clara desde el inicio, lo que derivó en modificaciones, consultas reiteradas y en una sensación de incertidumbre que condicionó la preparación de las propuestas.

¿Cómo de complejo ha sido solicitar la ayuda?

La mayoría de las entidades de formación consideran que el proceso de solicitud de la Convocatoria ha resultado moderadamente complejo. En una escala de 0 (nada compleja) a 10 (muy compleja), la puntuación media otorgada por las entidades es de 5,9. Algo más de una cuarta parte de las entidades valora la dificultad en niveles altos (entre 8 y 10), mientras que solo una minoría la considera baja (9,2% entre 0 y 2).

Gráfico 36. Distribución de la percepción de complejidad, para las entidades de formación, en la presentación de la solicitud (escala de 0 a 10). %



Fuente: Encuesta a entidades beneficiarias. Realizada mayo - junio de 2025. Error muestral 4,3% NC 95%

En el caso de las empresas que forman a sus propios trabajadores, la respuesta de las dos empresas que han ejecutado este programa, según la encuesta telefónica realizada, mantienen valores dispares, situándose cada

una de ellas en los extremos del rango, lo que pone de manifiesto que, al menos para una parte de ellas, el hecho de presentar la solicitud ha presentado una elevada complejidad.

Estos resultados coinciden con lo comentado en los grupos de discusión de las entidades de formación, donde se señalaron problemas como exceso de documentación, rigidez en los requisitos y plazos ajustados, factores que han supuesto un obstáculo, sobre todo para las entidades más pequeñas o con menos experiencia.

La obligación inicial de presentar un listado cerrado de empresas supuso una barrera de entrada, y la carga documental solicitada se percibió como desproporcionada, con requerimientos adicionales que en ocasiones se comunicaban de manera tardía. Esta burocracia generó una carga de trabajo considerable y dificultó la gestión de la solicitud.

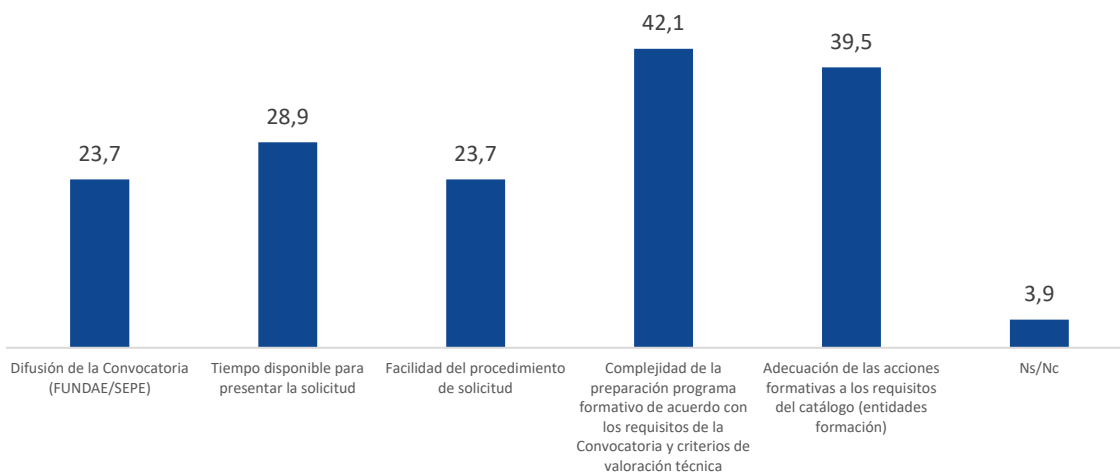
¿Qué elementos han podido condicionar (caracterizar) el acceso al programa a las empresas que forman a sus trabajadores/as y a las entidades de formación?

La participación en el programa se vio notablemente influida por el contexto temporal en el que se desarrolló la Convocatoria, coincidente con el proceso de reincorporación laboral de numerosas empresas que habían mantenido a su plantilla en situación de ERTE. En este escenario, las organizaciones priorizaron la reactivación de su actividad productiva, la recuperación operativa y la estabilización de sus niveles de ventas, relegando las acciones formativas destinadas a sus trabajadores a un plano secundario. Esta circunstancia fue señalada de manera reiterada tanto por las entidades encuestadas como por los participantes en los grupos de discusión, y fue igualmente puesta de manifiesto en las reuniones celebradas con el personal técnico de Fundae y con los representantes del Patronato de la Fundación.

La financiación de la Convocatoria con fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) añadió capas de complejidad a la participación de las empresas y entidades en la Convocatoria, al exigírsele algunos requerimientos que a otras convocatorias (Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses -DACI-, mayor rigor en las justificaciones al ser ante la UE, probabilidad de auditorías futuras, etc.) lo que generó cierta incertidumbre en las empresas y entidades, según indicaron los representantes en el Patronato de Fundae.

Según se deduce de las encuestas, el acceso de las entidades de formación a la Convocatoria depende principalmente de la complejidad para preparar el programa formativo según los requisitos técnicos (42,1 %), de la adecuación de las acciones formativas al catálogo oficial (39,5 %) y del tiempo disponible para presentar la solicitud (28,9 %). Estos factores evidencian que, aunque existen oportunidades, persisten dificultades técnicas y administrativas que limitan el acceso, especialmente para las entidades más pequeñas o con menor experiencia, como se ha comentado anteriormente.

Gráfico 37. Factores que condicionan el acceso de las entidades a la Convocatoria. %



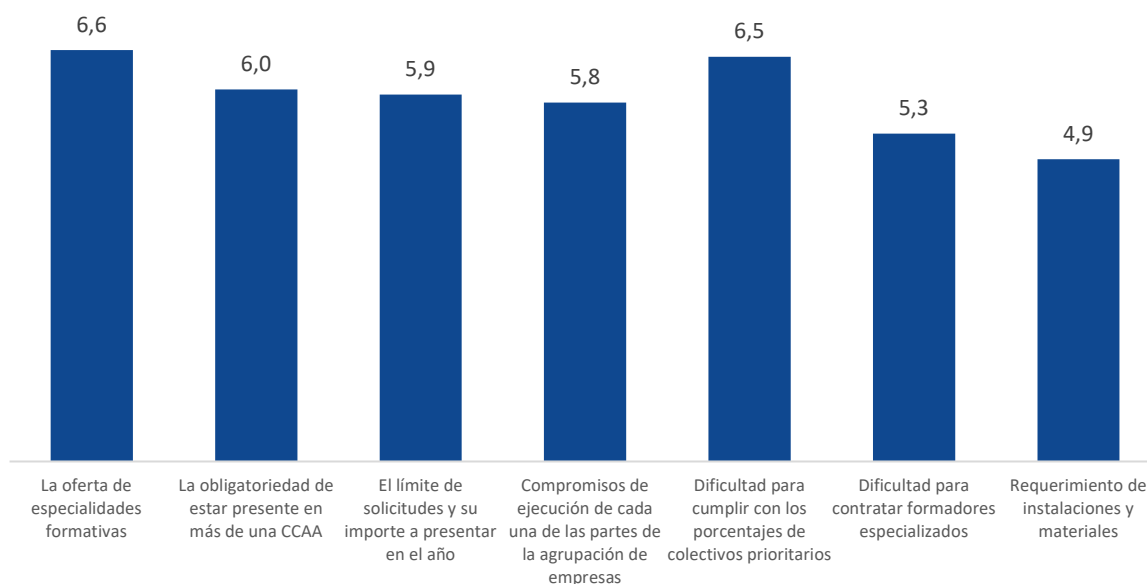
Fuente: Encuesta a entidades beneficiarias. Realizada mayo - junio de 2025. Error muestral 4,3% NC 95%

En los grupos de discusión, las entidades han señalado que el proceso exige una elevada carga documental, trámites complejos y tiempos ajustados, lo que ha supuesto un freno para muchas en los siguientes plazos. Además, han puesto de manifiesto la falta de flexibilidad para incorporar nuevas empresas o participantes durante la ejecución, al menos durante la primer plazo de la Convocatoria.

Una vez acceden a la Convocatoria, las entidades beneficiarias señalan en las encuestas telefónicas realizadas que los aspectos que más han condicionado su participación en la Convocatoria son la oferta de especialidades formativas (6,6 sobre 10) que en ocasiones no se adapta adecuadamente a las necesidades de las entidades y la dificultad para cumplir con los porcentajes exigidos de colectivos prioritarios (6,5). Este último condicionante ha sido muy relevante para una de las dos empresas que forman a sus trabajadores, mientras que para la otra ha sido insignificante.

También destaca la obligatoriedad de estar presente en más de una comunidad autónoma (6,0), que supone un reto para entidades de menor implantación territorial. Las empresas que forman a sus propios trabajadores, en concreto, destacan la dificultad para contratar personas formadoras especializadas y la de cumplir con los porcentajes de colectivos prioritarios.

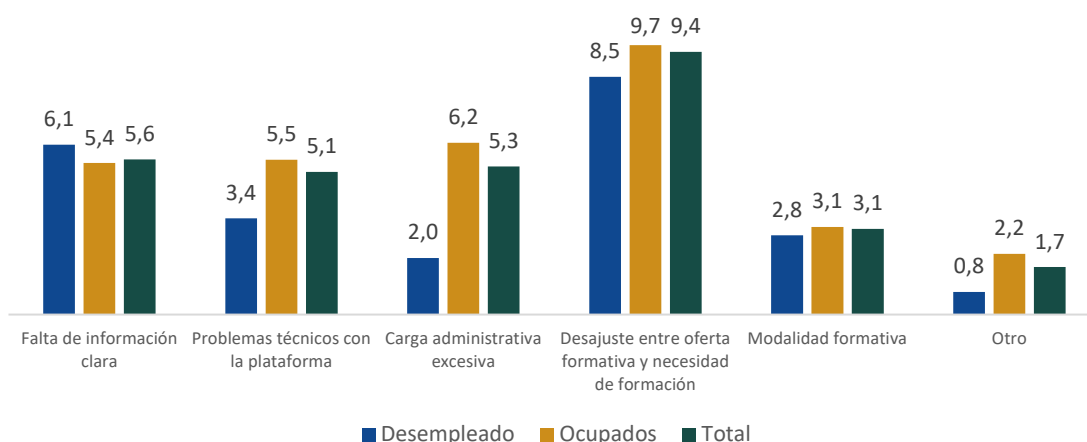
Gráfico 38. Elementos condicionantes de la participación según las entidades formadoras (escala de 0 a 10)



Fuente: Encuesta a entidades beneficiarias. Realizada mayo - junio de 2025. Error muestral 4,3% NC 95%

Por su parte, las personas formadas, tanto ocupadas como desempleadas, han referido en su mayoría (70,4% de las desempleadas y 67,4% de las ocupadas), que no tuvieron dificultades o limitaciones para solicitar la formación. Del resto, destacan las que señalan cierto desajuste entre la oferta formativa y las necesidades de formación, limitación que hacen extensiva a otras Convocatorias de Fundae, señalando que el catálogo no se actualiza con la rapidez a la que avanza la tecnología (y las necesidades de formación), especialmente en materias como la Inteligencia Artificial, el Big data, etc.

Gráfico 39. Dificultades o limitaciones para solicitar la formación señaladas por las personas trabajadoras. %



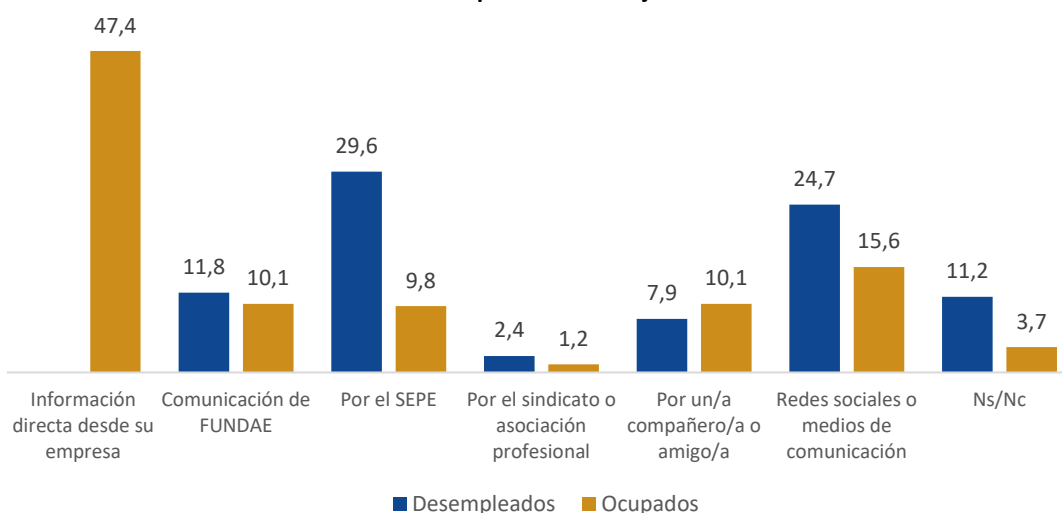
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral total: 2,5%; desempleados: 3,9% y ocupados: 2,7%. NC: 95%

¿Cuáles son las vías de acceso de las personas trabajadoras a la formación?

En el caso de las personas ocupadas, casi la mitad de ellas accedieron a la formación a través de la información facilitada por su propia empresa (el 47,4%), mientras que otras tuvieron conocimiento de esta formación a través de redes sociales o medios de comunicación (15,6%), por la propia comunicación de Fundae (10,1%) o por compañeros/as o amigos/as (10,3%).

Las personas desempleadas, por su parte, accedieron a esta formación, principalmente, gracias a la comunicación del SEPE (29,6%) y a la información en redes sociales o medios de comunicación (24,7%).

Gráfico 40. Vías de acceso de las personas trabajadoras a la formación. %



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral desempleados: 3,9% y ocupados: 2,7%. NC: 95%

Las entidades de formación, en coherencia con lo anterior, han puesto de manifiesto que las vías principales de acceso de los trabajadores a la Convocatoria fueron las propias empresas que se presentaron en la solicitud inicial, lo que restringió considerablemente el universo de posibles participantes. Esta limitación obligó a las entidades a realizar un esfuerzo intenso de captación y motivación de trabajadores, con resultados irregulares. En paralelo, varias entidades recurrieron a sus propias bases de datos para incorporar personas desempleadas,

que resultaron más fáciles de captar, aunque con limitaciones en cuanto a su peso relativo en el total de participantes.

¿Cuál ha sido el papel de las becas para favorecer el acceso a la formación?

Solo el 10,1% de las personas desempleadas tenían conocimiento de la existencia de becas de alojamiento, manutención y transporte. A través de la encuesta a este colectivo se ha constatado que a estas personas que sí conocían la existencia de becas, les fue concedida al 16,7% de ellas.

Para el 60% de las personas desempleadas que recibieron beca, ésta fue relevante para decidirse a realizar la formación, mientras que para un 20% la influencia de la beca en la decisión fue media y para el 20% restante la beca no influyó en su decisión.

Por tanto, hubo un claro problema de información en esta materia, la información no ha llegado a la mayoría de los potenciales beneficiarios, pero, además, la ratio de concesión de becas ha sido también muy baja, lo que resulta aún más grave cuando se constata la importancia que las personas, que reciben la beca, le otorgan a dicha ayuda en la decisión de realizar la formación.

¿Cuál es la cobertura poblacional de los trabajadores formados?

Para cuantificar la cobertura de la Convocatoria se ha tomado como referencia la cifra de personas en ERTE a 31 de octubre de 2021 (164.868 personas), al ser la fecha en la que se diseñó la Convocatoria, a pesar de que podían beneficiarse de ellas personas que ya no estuviesen en ERTE. La cobertura de la Convocatoria ha sido del 6,4%, cifra muy baja, producto del escaso número de programas de formación llevados a cabo por las casusas antes expuestas.

Aunque no se dispone del número de personas que han estado alguna vez en ERTE en esos años, si se conoce que el momento de mayor volumen de personas en ERTE fue en abril de 2020, cuando se registraban casi 3,6 millones de personas en situación de ERTE. Si la cobertura se calculara sobre esa cifra máxima, las tasas caerían prácticamente a cero, careciendo de sentido cualquier tipo de análisis con esa referencia (cobertura total, por sexo, edad, etc.).

¿Cuál ha sido el acceso en términos de colectivos prioritarios¹⁰?

En la Convocatoria han participado casi el doble de mujeres (6.854) que hombres (3.730), registrando las mujeres una mayor tasa de cobertura (7,9%) que los hombres (4,8%), calculada ésta como el cociente entre personas formadas según sexo y personas trabajadoras en ERTE según sexo, en la fecha de referencia (31 de octubre de 2021).

¹⁰ Colectivos prioritarios en la Convocatoria son: mujeres, jóvenes menores de 30 años, personas mayores de 45 años, personas con discapacidad, personas trabajadoras con bajo nivel de cualificación, parados de larga duración, trabajadores con contrato a tiempo parcial y trabajadores con contrato temporal.

Tabla 19. Acceso y cobertura de la Convocatoria de las personas formadas según género

GENERO	PARTICIPANTES FORMADOS		PERSONAS FORMADAS		TOTAL TRABAJADORES EN ERTE ¹¹	TASA DE COBERTURA ¹²
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombre	9.305	35,4%	3.730	35,2%	78.082	4,8
Mujer	16.992	64,6%	6.854	64,8%	86.786	7,9
Total	26.297	100,0%	10.584	100,0%	164.868	6,4

Fuente: Fundae Oferta (datos mayo 2025) y Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Las tasas de cobertura presentan diferencias moderadas según la edad de las personas participantes, más bajas en promedio a medida que aumenta la edad, desde el 11,2% para las personas de 30 o menos años al 4,9% para las personas de 45 o más años.

Tabla 20. Acceso y cobertura de la Convocatoria de las personas formadas por grupos de edad

Edad	PARTICIPANTES FORMADOS		PERSONAS FORMADAS		TRABAJADORES/AS EN ERTE	
	Nº	%	Nº	%	Nº	Tasa de Cobertura ¹²
<= 30 años	3.660	13,9%	1.512	14,3	13.510	11,2
De 31 a 44 años	11.277	42,9%	4.618	43,6	61.001	7,7
De 45 años y más	11.360	43,2%	4.454	42,1	90.357	4,9
Total general	26.297	100,0%	10.584	100,0	164.868	6,4

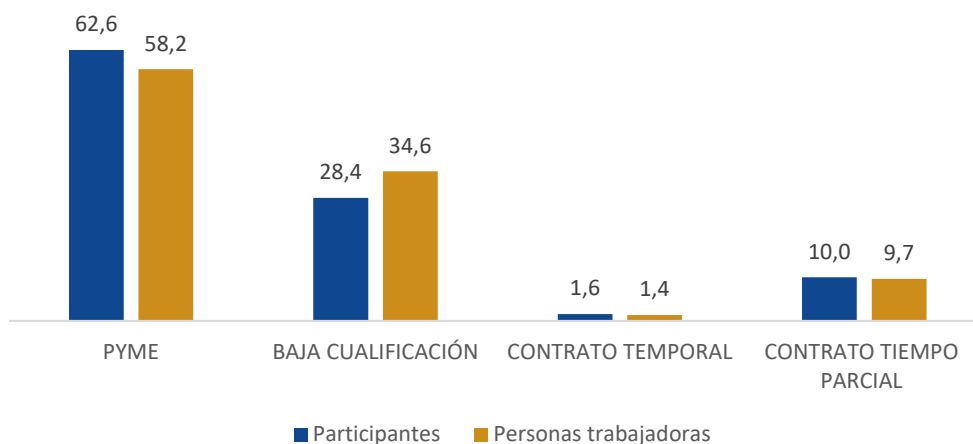
Fuente: Fundae Oferta (datos mayo 2025) y Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Las tasas de cobertura de colectivos prioritarios en la Convocatoria como las personas que trabajan en PYMES, las personas con baja cualificación, las que tienen contratos temporales o las personas con contratos a tiempo parcial no han podido calcularse porque no se dispone del número de personas en ERTE en cada uno de ellos. Por tanto, la evidencia al respecto es el número de personas formadas en cada uno de ellos: 6.155 personas trabajadoras de PYMES, 3.148 personas con baja cualificación, 145 personas con contratos temporales y 1.031 personas con contratos a tiempo parcial.

¹¹ Personas formadas / Personas en ERTE. Se ha tomado como referencia para calcular la cobertura de la Convocatoria, la cifra de trabajadores en ERTE de 31 de octubre de 2021, al ser la fecha en la que se diseñó la Convocatoria.

¹² Tasa de cobertura = (personas formadas / personas en ERTE) x 100.

Gráfico 41. Participantes y personas formadas en los colectivos prioritarios. %



Fuente: Fundae Oferta (datos mayo 2025)

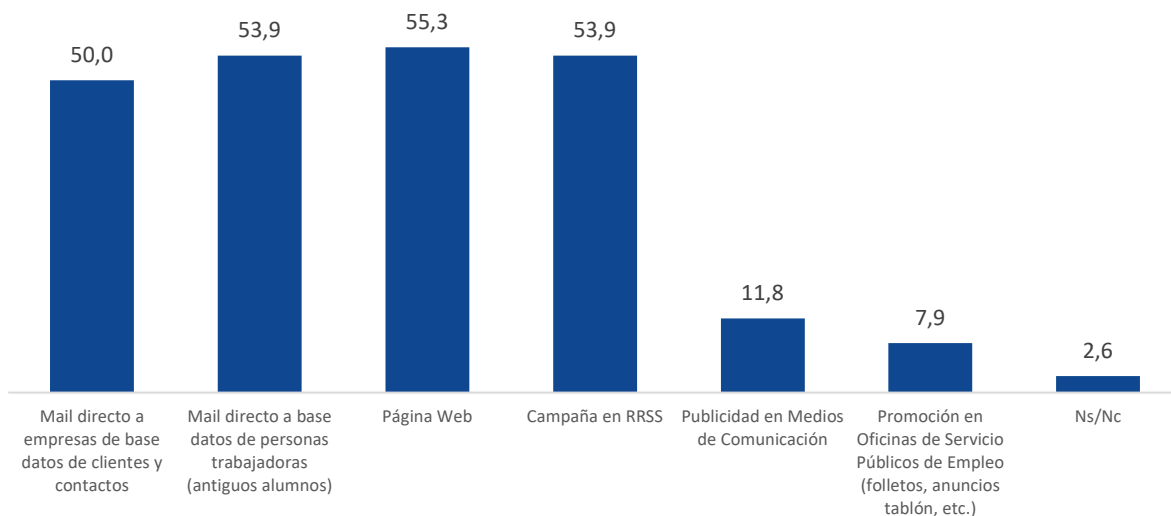
Estos datos presentan una ligera diferencia con la estructura de personas trabajadoras en ERTE en PYME, ya que, aunque son mayoría, según se recoge en el capítulo de contexto socioeconómico las personas en ERTE en PYME son casi el 95% en 2022, cuando los participantes en la Convocatoria que pertenecen a una PYME son solo el 62,6%. Sobre el resto de los colectivos prioritarios no es posible contextualizar el comportamiento de la Convocatoria ya que no se dispone de información sobre dichos atributos en las personas trabajadoras en ERTE.

Según las entidades formadoras, el acceso de colectivos prioritarios se vio limitado por la rigidez de la Convocatoria. La necesidad de ajustarse a la población en ERTE prevaleció sobre otros criterios de inclusión, resultando la incorporación de los colectivos prioritarios (mujeres, menores de 30 años, mayores de 45 años, etc.) reflejo de la propia población en ERTE, salvo en el caso de las personas con discapacidad, que, en general, si fueron captadas en procesos específicos a través de asociaciones de personas con discapacidad. En consecuencia, la Convocatoria presentó una baja capacidad de contribuir de manera efectiva a la equidad en el acceso a la formación, salvo en el caso señalado.

¿Qué acciones de difusión han realizado las entidades beneficiarias para captar participantes?

Para captar participantes en la Convocatoria, las entidades beneficiarias han recurrido principalmente al envío de correos electrónicos a empresas de las que disponían de información en sus bases de datos (50,0 %) y personas que habían participado en acciones formativas (53,9 %), así como a la publicación de información en sus páginas web (55,3 %) y a la difusión en redes sociales (53,9 %).

Gráfico 42. Acciones de difusión realizadas por las entidades de formación. %



Fuente: Encuesta a entidades beneficiarias. Realizada mayo - junio de 2025. Error muestral 4,3% NC 95%

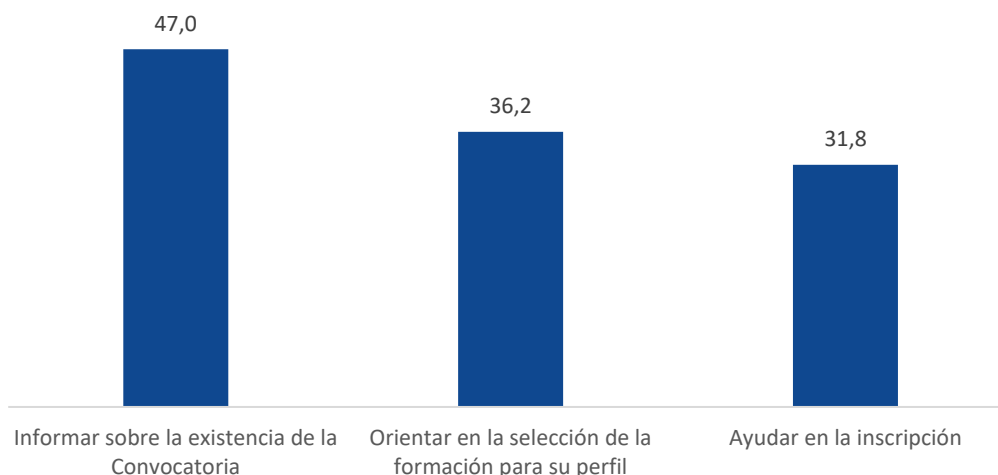
El 51,3% de las entidades de formación afirman haber realizado acciones específicas de difusión para captar a personas de los colectivos prioritarios definidos en la Convocatoria, como mujeres, personas con discapacidad, jóvenes menores de 30 años o mayores de 45 años. De la misma forma, el 21,1% de las entidades aplicaron criterios de selección de participantes por territorios y el 23,7% aplicó algún criterio por sectores económicos.

En los grupos de discusión se ha puesto de manifiesto que, a pesar de estas acciones de difusión, la captación de participantes ha sido uno de los principales retos. Las entidades atribuyen estas dificultades, sobre todo, a la rigidez de la Convocatoria, ya que en el momento de la ejecución de los programas muchas personas ya habían abandonado la situación de ERTE, lo que redujo drásticamente el conjunto de personas interesadas en la formación.

¿Qué papel han desarrollado las empresas en el acceso a la formación de las personas trabajadoras?

El papel de las empresas en el acceso a la formación de las personas trabajadoras se ha centrado fundamentalmente en la información sobre la existencia de la Convocatoria (47%), la orientación en la selección de la formación (36,2%) y la ayuda en la inscripción (31,8%).

Gráfico 43. Valoración del papel de las empresas en el acceso a la formación de las personas ocupadas trabajadoras. %



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (ocupadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral personas ocupadas: 2,7%. NC: 95%

Según las encuestas telefónicas realizadas a las empresas cuyos trabajadores se formaron en entidades de formación, el papel de éstas fue en general activo, aunque la prioridad no era la recolocación inmediata sino preservar el vínculo entre las personas trabajadoras y la empresa, mantener la motivación y reforzar competencias útiles para el retorno a la normalidad productiva. Según se concluye en el grupo focal de entidades, la formación tuvo un papel relevante para mantener el contacto con la organización, reforzar la cultura corporativa y actualizar competencias técnicas y transversales. Las encuestas telefónicas con los representantes de las empresas que forman a sus trabajadores también tomaron un papel activo al considerar la iniciativa como una oportunidad de mejorar la formación de sus trabajadores y de mantener el vínculo con la plantilla.

Aunque no todas las empresas muestran los mismos patrones, los grupos focales con entidades de formación ponen de manifiesto que las diferencias se explican fundamentalmente por el grado de implicación de las empresas en el diseño y seguimiento de las acciones. En las empresas donde existió coordinación con la entidad formadora y se eligieron contenidos ajustados al sector la satisfacción y la transferencia al puesto fueron altas. En cambio, cuando la empresa se limitó a remitir la información o delegó completamente la gestión, la percepción de utilidad fue más limitada y el impacto organizativo escaso.

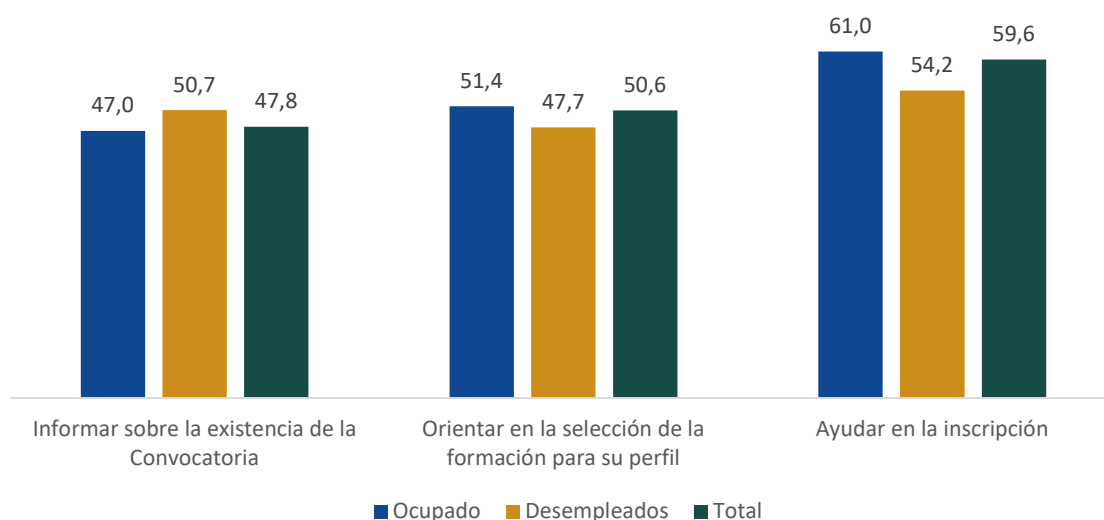
¿Qué papel han desarrollado las entidades de formación en el acceso a la formación de las personas trabajadoras?

Las encuestas a personas trabajadoras revelan que el papel de las entidades beneficiarias fue moderado en el acceso a la formación. El 59,6% del total de las personas trabajadoras encuestadas han indicado que tuvieron ayuda por parte de las entidades para realizar la inscripción, el 50,6% fueron orientadas en la selección de la formación y el 47,8% tuvo información sobre la Convocatoria.

Se han constatado diferencias en estos aspectos según la persona estuviese ocupada o desempleada en el momento en que realizaron la formación, siendo mayor el protagonismo de las entidades de formación para las personas ocupadas en la inscripción y en la orientación (6,8 y 3,7 puntos porcentuales de diferencia en promedio respectivamente), y menor en la información sobre la Convocatoria (3,7 puntos porcentuales de diferencia).

Para el colectivo de personas trabajadoras que se encontraban en situación de desempleo, el papel de las entidades formadoras fue también moderado en la fase de acceso a la formación. El 54,2% obtuvo ayuda para la inscripción por parte de las entidades formadoras, el 50,7% obtuvo información sobre la Convocatoria y el 47,7% afirma que fue una entidad formadora la que les orientó en la selección de la formación.

Gráfico 44. Papel de las entidades en el acceso a la formación de las personas trabajadoras. %

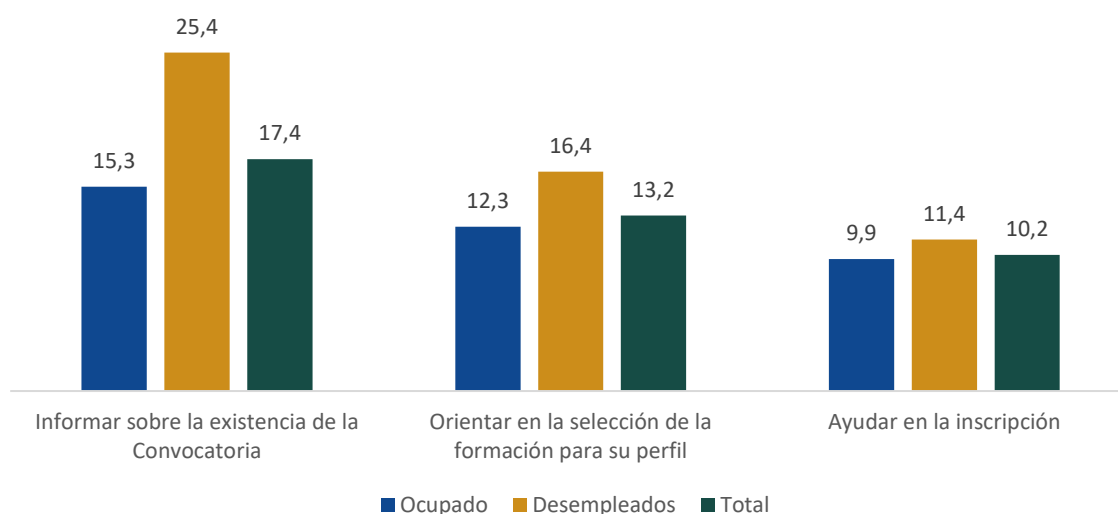


Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral total: 2,5%; desempleadas: 3,9% y ocupadas: 2,7%. NC: 95%

¿Qué papel han desarrollado los servicios públicos de empleo en el acceso a la formación de las personas trabajadoras?

El papel de los servicios públicos de empleo en el acceso a la formación fue poco relevante, centrándose fundamentalmente en informar sobre la existencia de la Convocatoria (17,4%). Sí fue algo más importante su papel en relación con las personas desempleadas, de las cuales el 25,4% manifestaron que recibieron información de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), frente al 15,3% de las personas ocupadas.

Gráfico 45. Papel de los servicios públicos de empleo en el acceso a la formación de las personas trabajadoras



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral total: 2,5%; desempleadas: 3,9% y ocupadas: 2,7%. NC: 95%

¿Cuántas personas trabajadoras se han formado en cada tipo de especialidad?

Las personas participantes en la Convocatoria se han formado principalmente en acciones formativas pertenecientes a cuatro familias profesionales que representan, cada una, más del 10% del total de participantes y acciones, y que concentran el 72,7% del total de participantes (19.107 participantes) y el 67,3% de acciones (381 acciones): Informática y Comunicaciones, Administración y Gestión, Seguridad y Medio ambiente, y Comercio y Marketing.

En otras 11 familias profesionales también se han formado personas en el marco de la Convocatoria, aunque con cifras muy bajas por lo general, y de ellas hay 5 con menos de 100 personas formadas.

Tabla 21. Familias profesionales con más acciones formativas y participantes

FAMILIA PROFESIONAL	PARTICIPANTES		ACCIONES FORMATIVAS	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%
IFC-Informática y Comunicaciones	6.306	24,0	115	20,3
ADG-Administración y Gestión	5.037	19,2	107	18,9
SEA-Seguridad y Medio Ambiente	4.737	18,0	85	15,0
COM-Comercio y Marketing	3.027	11,5	74	13,1
SSC-Servicios Socioculturales y a la Comunidad	2.469	9,4	67	11,8
INA-Industrias Alimentarias	1.963	7,5	48	8,5
HOT-Hostelería y Turismo	729	2,8	17	3,0
ARG-Artes Gráficas	690	2,6	12	2,1

FAMILIA PROFESIONAL	PARTICIPANTES		ACCIONES FORMATIVAS	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%
ENA-Energía y Agua	577	2,2	16	2,8
IMS-Imagen y Sonido	445	1,7	13	2,3
ELE-Electricidad y Electrónica	94	0,4	3	0,5
TMV-Transporte y Mantenimiento de Vehículos	92	0,3	3	0,5
EOC-Edificación y Obra Civil	85	0,3	2	0,4
FCO-Formación Complementaria	32	0,1	3	0,5
IMA-Instalación y Mantenimiento	14	0,1	1	0,2
Total Convocatoria	26.297	100,0	566	100,0

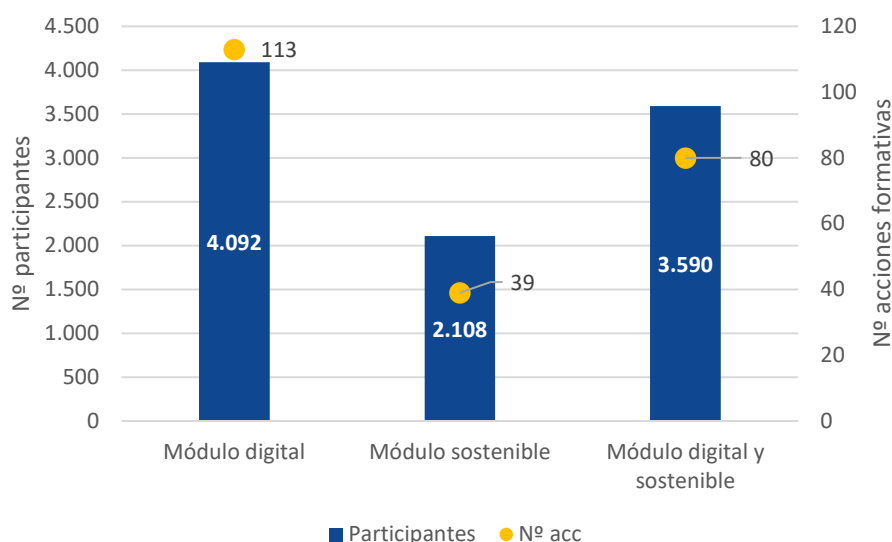
Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Las empresas que forman a sus propios trabajadores han desarrollado 4 acciones formativas, tres de las cuales pertenecen a la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, en la que han participado 42 participantes, y otra acción formativa a la de Informática y Comunicaciones, que contó solo con 8 participantes.

¿Cuántas personas trabajadoras se han formado en módulos específicos de competencias digitales y/o de sostenibilidad?

Las personas trabajadoras que realizan formación en los programas de la Convocatoria lo hacen mayoritariamente en acciones de formación que no requieren módulo complementario del ámbito digital y/o sostenibilidad, ya que la propia acción formativa incorpora esa temática: 334 acciones formativas con 16.507 participantes. Por el contrario, 232 acciones formativas han requerido de la inclusión de un módulo específico de formación digital y/o sostenibilidad, que han realizado 9.790 participantes.

Gráfico 46. Participantes y acciones formativas según tipo de módulo

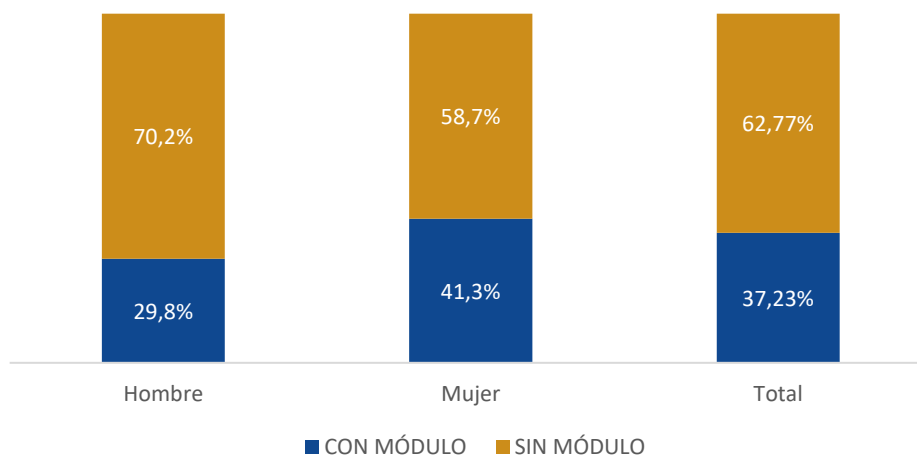


Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Las cuatro acciones desarrolladas en el programa de empresas no han requerido módulo complementario en materia digital y/o ambiental, al incorporar las acciones formativas definidas contenidos en dichas materias.

Este comportamiento presenta diferencias por sexo, las mujeres han participado más en acciones formativas que requieren módulo digital y/o ambiental (41,3% frente al 29,8% de los hombres).

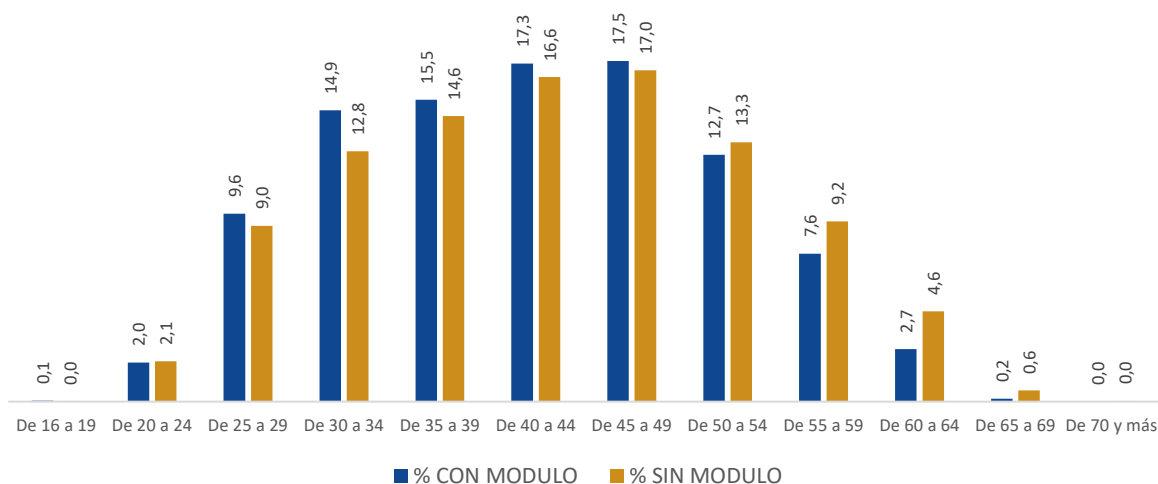
Gráfico 47. Participantes según sexo y requerimiento de módulo complementario en la acción formativa



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Según la edad de las personas participantes también se aprecian diferencias en la realización de la acción formativa, siendo las personas de entre 25 y 49 años las que, en términos relativos, realizan más acciones con módulo complementario digital y/o sostenibilidad, mientras que a partir de esa edad (50 años) se invierte la tendencia.

Gráfico 48. Participantes según grupos de edad y requerimiento de módulo complementario en la acción formativa. %



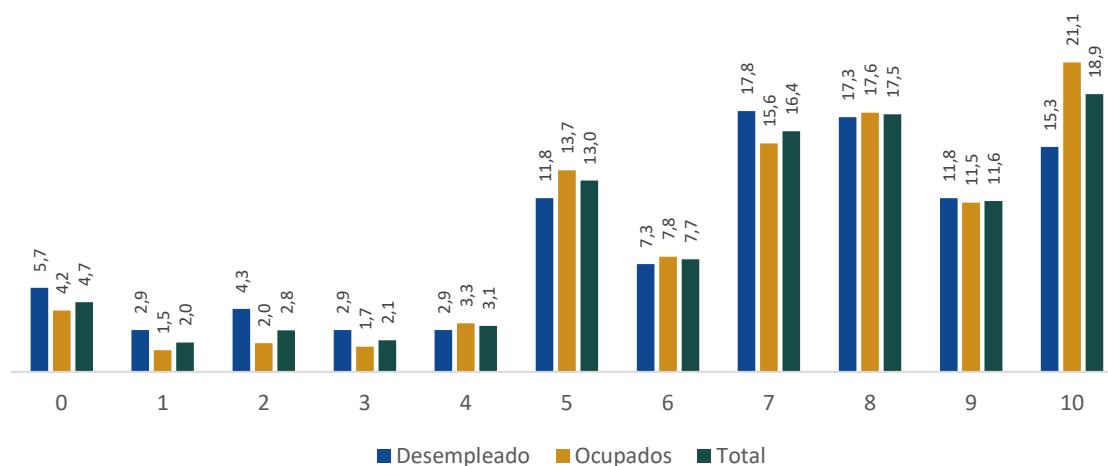
Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

¿Se han logrado los resultados perseguidos con la Convocatoria?

En general, las personas participantes en la Convocatoria han valorado de forma positiva el alcance de sus objetivos, otorgándolas de media casi un notable (6,9 puntos sobre 10). Si bien las personas ocupadas lo han hecho de forma más positiva que las desempleadas: 7,1 y 6,6 sobre 10 en promedio.

El 21,1% de las personas ocupadas han puesto de manifiesto que los resultados esperados se han alcanzado por completo, mientras que esta misma valoración la han realizado el 15,3% de las personas desempleadas.

Gráfico 49. Valoración del alcance de los resultados esperados por parte de los trabajadores (escala de 0 a 10). %



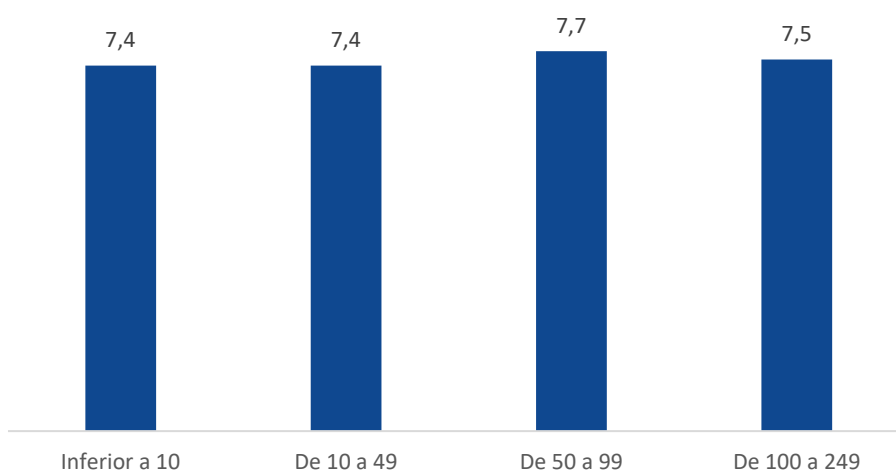
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral personas desempleadas: 3,9%, personas ocupadas: 2,7%. Y Total: 2,5%. NC: 95%

En todo caso, en ambos grupos más del 80% de las personas han otorgado 5 o más puntos al logro de los resultados esperados, siendo lo más frecuente 7 o más puntos. Un 21,1% de los ocupados y un 15,3% de los desempleados valoran con la máxima puntuación (10) la consecución de sus resultados.

¿Hay diferencias en el éxito de los resultados según el tamaño de las empresas?

No se pueden concluir diferencias en el éxito de los resultados según el tamaño de empresa debido a que los errores muestrales superan el 10%, no obstante se presentan los resultados de la explotación que deberán interpretarse teniendo en cuenta la limitación señalada.

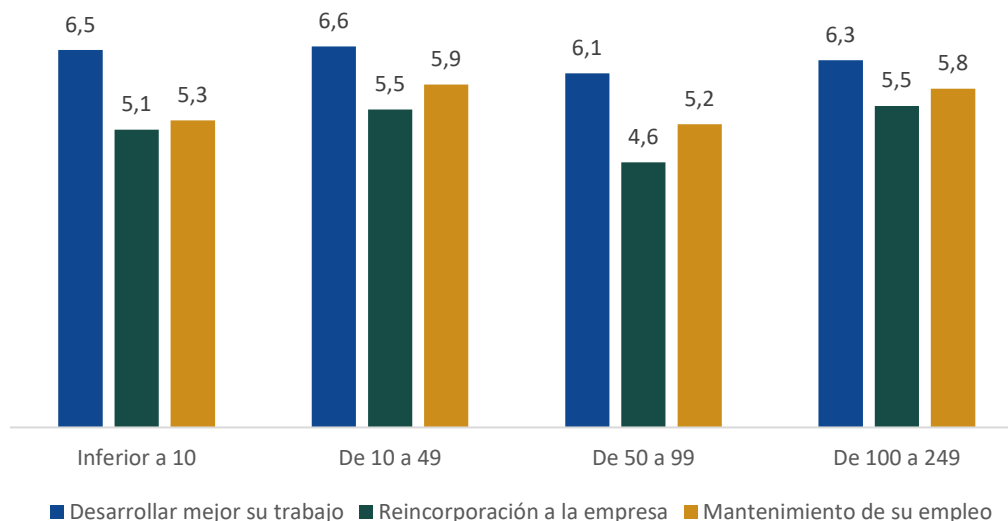
Gráfico 50. Valoración de la satisfacción con los resultados de la formación según el tamaño de la empresa. Escala 0 a 10



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (ocupadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Nota: el error muestral oscila entre el 6,9 y el 13,1%. NC:95%

Tampoco pueden extraerse conclusiones solventes con relación a los factores de éxito de la formación según tamaño de la empresa, al superar el error muestral el 10%.

Gráfico 51. Valoración de otros factores de éxito. Escala 0 a 10



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (ocupadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral oscila entre el 6,9 y el 13,1%. NC:95%

¿Cómo podría mejorarse la eficacia en futuras Convocatorias de ayuda, especialmente en los programa de empresas?

Las **entidades formadoras** coinciden en que, para mejorar la eficacia de futuras Convocatorias, es necesario introducir cambios que aporten mayor flexibilidad y simplificación al proceso. Consideran fundamental permitir la incorporación de nuevas empresas y trabajadores durante la ejecución, evitando así la rigidez de trabajar con listados cerrados desde la solicitud inicial, lo cual ha supuesto un obstáculo importante en la presente Convocatoria (modificado ya en el segundo plazo).

También destacan la necesidad de ampliar y actualizar el catálogo de especialidades formativas, incluyendo contenidos más adaptados a las demandas actuales del mercado, como la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes.

Reclaman además simplificar los trámites administrativos y reducir la carga documental, agilizando la tramitación de alegaciones y liquidaciones finales, que en muchos casos se han prolongado en exceso.

Asimismo, subrayan la importancia de adecuar los plazos de resolución y ejecución para evitar que los potenciales participantes abandonen el proceso, como ha ocurrido en esta Convocatoria con trabajadores que salieron del ERTE antes de comenzar la formación.

Finalmente, las entidades consideran clave mejorar la difusión de las Convocatorias, con mensajes más claros, plazos más amplios y un mayor apoyo técnico, así como concederles más autonomía para diseñar su oferta formativa, incluyendo especialidades fuera del catálogo oficial cuando así lo demanden las necesidades detectadas en las empresas.

La triangulación de fuentes realizada respecto a las empresas que forman a sus propios trabajadores permite concluir que para mejorar la eficacia en futuras convocatorias sería importante permitir ajustes de contenidos dentro de las especialidades aprobadas, manteniendo los estándares de calidad, para evitar o facilitar el diseño del programa formativo. Esto garantizaría una formación más práctica, aplicable y alineada con los planes de desarrollo profesional y la productividad de las organizaciones.

Así mismo plantean la combinación de modalidades presencial y online, adaptada la duración y tutorización a la realidad productiva de cada empresa. Para ello es fundamental también contar con calendarios de ejecución y pagos más predecibles. Estas empresas reclaman avanzar hacia un modelo más ágil, flexible y menos burocrático, que simplifique los procedimientos y permita incorporar participantes durante la ejecución.

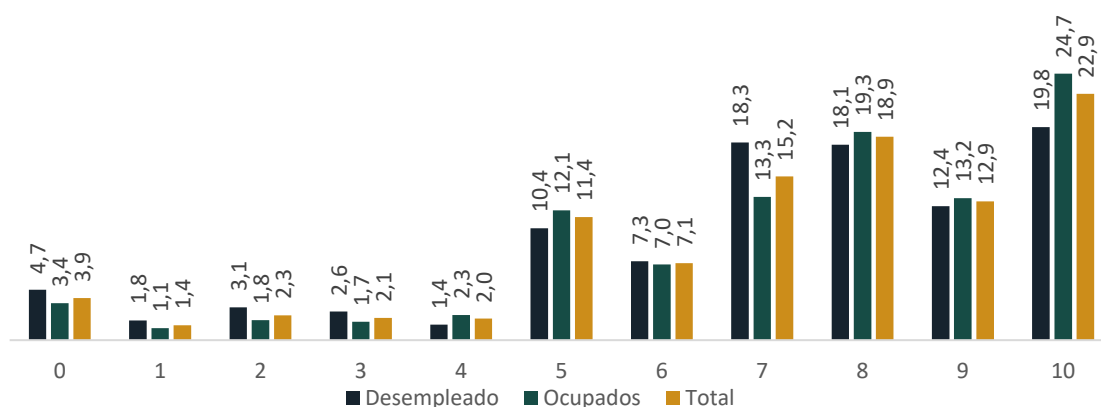
6. SATISFACCIÓN (CALIDAD-ADECUACIÓN)

¿Están las personas trabajadoras satisfechas con la formación recibida?

La satisfacción general de las personas trabajadoras con la formación recibida es de 7,3 sobre 10, algo más en las personas ocupadas que en las desempleadas (7,4 y 7,0 respectivamente). En ambos casos las personas que han valorado su satisfacción con 5 o más puntos sobre 10, han supuesto más del 80% del total (el 89,5% de las personas ocupadas y el 86,4% de las personas desempleadas).

En el caso de las personas ocupadas, casi el 25% ha expresado una satisfacción total con la formación recibida, mientras que en el caso de las personas desempleadas la satisfacción total la manifiestan casi el 20%. Una vez más, son las personas desempleadas las que hacen una valoración más negativa de la formación recibida, declarando, en este caso, estar completamente insatisfechos con la formación un 4,7% de los desempleados.

Gráfico 52. Satisfacción general con la formación recibida. %

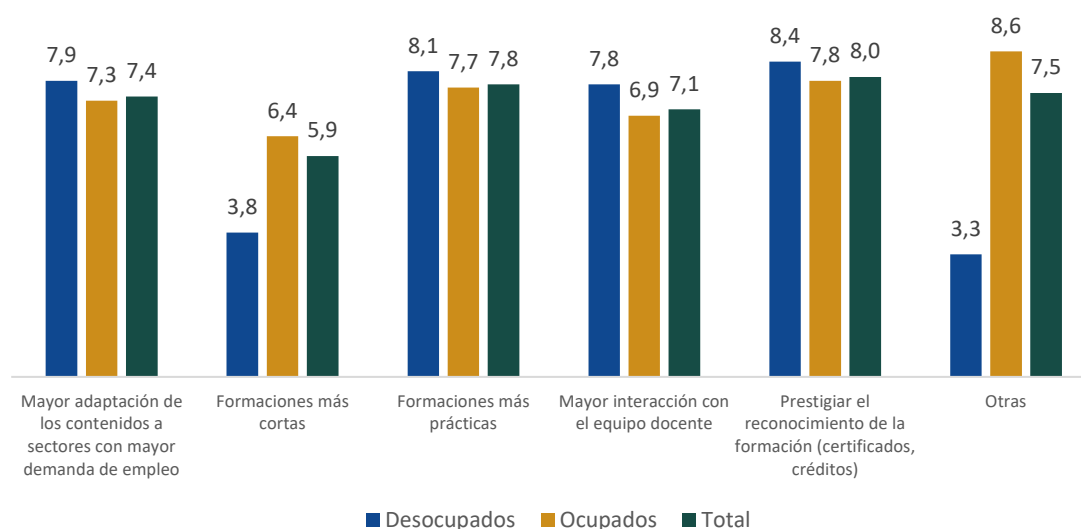


Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral personas desempleadas: 3,9% y personas ocupadas: 2,7%. NC: 95%

¿Cómo mejoraría la satisfacción de las personas trabajadoras con la formación?

La satisfacción registrada por las personas trabajadoras, según los resultados de la encuesta, mejoraría si tuvieran más prestigio los títulos obtenidos con la formación, si se hicieran formaciones más prácticas o si se adaptaran más los contenidos de la formación a las necesidades formativas de los sectores con mayor demanda de empleo. En este punto, cabe también señalar que se detecta la queja de algunas personas al no haber recibido el diploma acreditativo de la formación realizada, transcurridos unos meses desde la finalización de la acción formativa.

Gráfico 53. Factores que mejorarían la satisfacción de los trabajadores. Valor promedio (escala de 0 a 10)



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral total: 2,5%; desempleadas: 3,9% y ocupadas: 2,7%. NC: 95%

Tanto las entrevistas realizadas con personas trabajadoras como los grupos de discusión desarrollado con dichas personas permitieron constatar que la experiencia fue muy satisfactoria por lo general: buena organización, tutores atentos y contenidos comprensibles, aunque de utilidad limitada. Los itinerarios y acciones formativas diseñadas con un enfoque más práctico fueron valorados de manera positiva, ya que respondían mejor a las necesidades reales de los participantes.

Los cursos online resultaron accesibles y útiles, algo menos para las personas con escasas competencias digitales. Se valoró especialmente el apoyo docente y la flexibilidad de la modalidad online. No obstante, se mencionan como limitaciones la imposibilidad de acceder a cursos de otros sectores o áreas de interés, la falta de acreditación oficial o reconocimiento formal de los certificados o la obligatoriedad de cursar módulos complementarios ya realizados en competencias digitales y sostenibilidad.

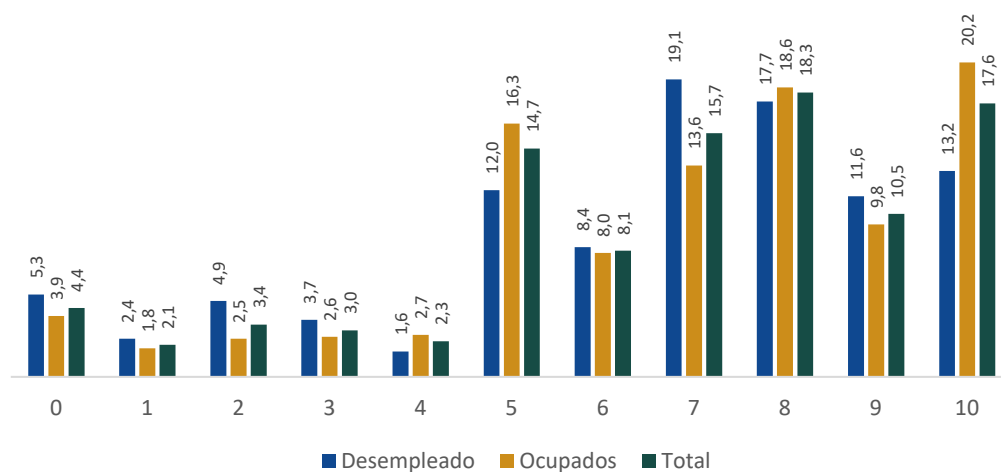
Por otra parte, las personas trabajadoras encuestadas han manifestado que la formación les permitió mantenerse activos y mejorar sus conocimientos, lo que les facilitó cumplir con sus expectativas personales. Sin embargo, las expectativas profesionales no siempre se vieron cumplidas, ya que la formación no se tradujo en un reconocimiento claro en el mercado laboral ni en mejoras concretas en la situación de empleo.

¿Ha respondido la formación recibida a las necesidades formativas de las personas trabajadoras?

La valoración media del ajuste entre las necesidades de formación de las personas trabajadoras y la formación recibida es de 6,8 sobre 10, siendo más elevada entre las personas ocupadas que entre las personas desempleadas (6,9 y 6,5 respectivamente).

La formación se ajustó por completo a las necesidades del 20,2% de las personas ocupadas y del 13,2% de las personas desempleadas, mientras que se ajustó poco o muy poco (menos de 5 puntos) para el 13,5% de las personas ocupadas y el 17,9% de las desempleadas.

Gráfico 54. Valoración del ajuste entre las necesidades de formación de las personas trabajadoras y la formación recibida (escala de 0 a 10). %



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral total: 2,5%; desempleadas: 3,9% y ocupadas: 2,7%. NC: 95%

Durante el proceso de participación se ha podido constatar que la utilidad de la formación fue percibida de manera desigual por los participantes. Una parte de las personas entrevistadas señaló que los cursos aportaron conocimientos nuevos o reforzaron competencias vinculadas a su trabajo, especialmente cuando los contenidos estaban bien estructurados y actualizados. Sin embargo, otros consideraron que los cursos eran demasiado básicos, poco relevantes o con materiales de calidad mejorable, lo que redujo su aplicabilidad práctica.

En el grupo de discusión se destacó la calidad del profesorado y la utilidad de refrescar o actualizar conocimientos en áreas donde había cambios normativos o tecnológicos importantes, como sostenibilidad o digitalización. Sin embargo, se señalaron algunas carencias: cursos demasiado básicos para perfiles con experiencia o cursos con contenido y materiales poco actualizados, situaciones que reducen la pertinencia de la formación respecto a las necesidades actuales del mercado laboral.

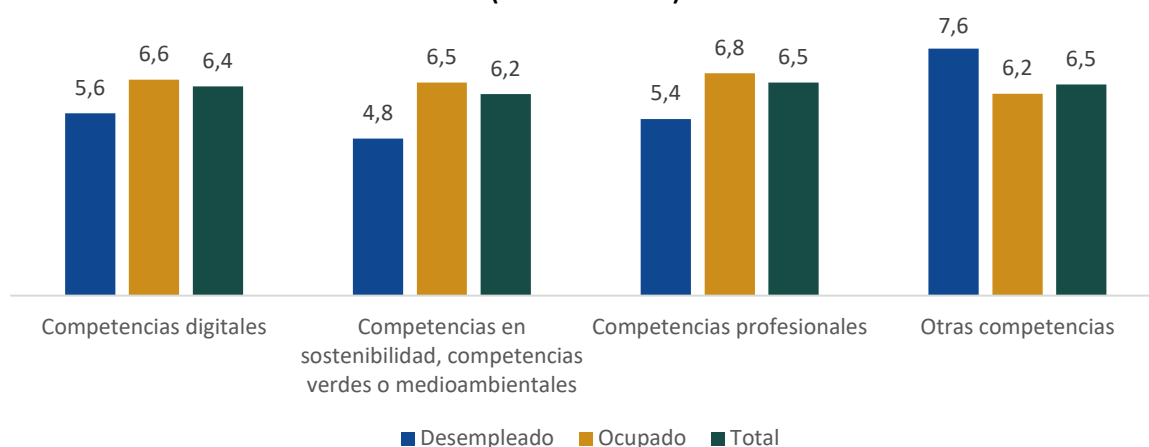
¿En qué medida la formación ha mejorado las competencias profesionales, digitales o de sostenibilidad de las personas trabajadoras?

Uno de los elementos relevantes de la Convocatoria era procurar la mejora de las competencias de las personas en transformación digital, eficiencia energética y sostenibilidad. En conjunto, las personas trabajadoras participantes valoran con un 6,4 sobre 10 la mejora de sus competencias digitales y con un 6,2 sobre 10 las competencias medioambientales y sobre sostenibilidad. La valoración más alta la otorgan a la mejora de las competencias profesionales y de otras competencias que se sitúan en un 6,5 sobre 10 en ambos casos

Teniendo en cuenta la situación laboral de las personas trabajadoras la valoración varía ligeramente, situándose todas por encima del seis en las personas trabajadoras ocupadas, registrando la mejor valoración en las competencias profesionales (6,8 sobre 10) y algo menos en las digitales y de sostenibilidad (6,6 y 6,5, respectivamente).

Las personas desempleadas formadas valoran con un 7,6 la mejora de “otras competencias”, pero en el resto de las categorías la valoración es modesta en promedio, oscilando entre 4,8 en competencias en sostenibilidad y 5,6 en competencias digitales.

Gráfico 55. Valoración media de la mejora de sus competencias por parte de las personas trabajadoras (escala de 0 a 10)



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral total: 2,5%; desempleadas: 3,9% y ocupadas: 2,7%. NC: 95%

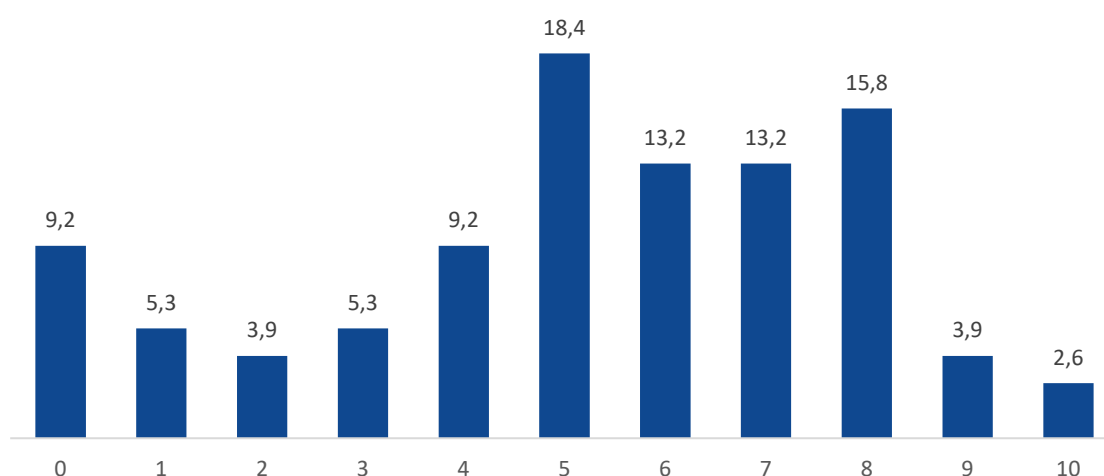
¿Están satisfechas las entidades beneficiarias con los resultados obtenidos?

La satisfacción de las entidades de formación con su participación en la Convocatoria ha sido moderada, valorándola en promedio con 5,2 puntos sobre 10.

Un tercio de las entidades ha mostrado un bajo nivel de satisfacción, puntuando entre 0 y 4, principalmente por las dificultades administrativas, la complejidad de los requisitos y la baja participación conseguida. Por otro lado, casi un tercio de las entidades se ha situado en valores intermedios, sin posicionarse claramente ni satisfechas ni insatisfechas, en tanto que un 35,5% ha expresado un mayor grado de satisfacción, con puntuaciones entre 7 y 10.

A pesar de los datos anteriores de satisfacción, destacaron la buena disposición de Fundae en la atención al usuario, aunque consideraron que los resultados obtenidos no compensaron el esfuerzo y los costes asumidos. La insuficiencia de los módulos económicos frente a los costes reales y los retrasos en los pagos fueron factores clave en esta percepción, llevando incluso a alguna entidad a concluir que la Convocatoria generó más pérdidas que beneficios.

Gráfico 56. Nivel de satisfacción de las entidades beneficiarias (escala de 0 a 10)



Fuente: Encuesta a entidades beneficiarias. Realizada en mayo-junio de 2025. Error muestral: 4,3%. NC: 95%

Las dos empresas beneficiarias del programa de empresas que forman a sus propios trabajadores presentan valoraciones desiguales en cuanto a satisfacción, 5 y 9 puntos respectivamente sobre 10, según la encuesta realizada.

¿Es adecuada la oferta de especialidades formativas de la Convocatoria?

La oferta de especialidades formativas de la Convocatoria en ocasiones puede ser un corsé importante, sobre todo para las empresas pequeñas, que tienen sus propias necesidades, muy específicas, y que requieren de acciones propias. Según se desprende de la entrevista grupal con gestores y técnicos de Fundae, al tener que ajustarse al catálogo no siempre encuentran lo que necesitan y diseñar una especialidad propia es complicado para ellas. Para solventar esa cierta rigidez que impone la normativa se incluyó la posibilidad de que las propias empresas definieran los programas de formación, “pero el hándicap era que se tenían que elaborar su propio programa y previamente tenían que aprobar la especialidad formativa e introducirla. Y no es algo sencillo elaborar una especialidad formativa. De hecho, con posterioridad en Fundae se ha publicado, desde la unidad de ordenación, una guía para orientar cómo se tiene que hacer el proceso”, aunque más dirigida a centros y entidades de formación que a las propias empresas.

En definitiva, se ha evidenciado en la entrevista grupal con los técnicos de Fundae y en el grupo de discusión con entidades de formación que, en algunos casos, las especialidades formativas no responden adecuadamente a las necesidades de formación que exige el mercado en la actualidad y las soluciones propuestas no estaban al alcance de todas las empresas, al requerir equipos capacitados para el desarrollo de las mismas.

También hay que señalar que es importante que las asociaciones sectoriales participen en el diseño y desarrollo de las especialidades, como es habitual, aunque el proceso de actualización no siempre es el adecuado, lo que le resta idoneidad a la oferta.

¿Qué dificultades o limitaciones han encontrado las entidades beneficiarias para cumplir con sus compromisos?

La principal dificultad señalada por las entidades beneficiarias para poder cumplir con sus compromisos ha sido la captación de participantes, mencionada por un 81,6% de ellas, mencionada también en el grupo de discusión. Además, un 55,3 % ha tenido problemas para retener a las personas participantes y lograr que finalicen la formación, lo que evidencia obstáculos para mantener la continuidad en los cursos, especialmente cuando los trabajadores han salido del ERTE o han cambiado su situación laboral.

Los participantes en los grupos de discusión con entidades de formación mencionaron problemas similares, destacando la solicitud de “múltiples anexos, justificaciones duplicadas, documentación exigida a última hora y demoras en la revisión”, o la lentitud de las liquidaciones y el bajo importe de los anticipos, lo que les genera graves tensiones de tesorería. Algunas entidades afirmaron que participar “les costó dinero” (9,2% de los encuestados manifiesta escasa rentabilidad de la formación) y que no repetirían en futuras convocatorias con ese modelo. El 18,4% de los encuestados señalan los problemas en la comunicación de requisitos (ej. documentos exigidos a última hora, cambios en instrucciones de seguimiento). También señalan que los módulos económicos eran insuficientes (5,3%), especialmente en teleformación con tutorías activas.

Gráfico 57. Dificultades de las entidades beneficiarias para cumplir con sus compromisos



Fuente: Encuesta a entidades beneficiarias. Realizada mayo - junio de 2025. Error muestral 4,3% NC 95%

Algunas de las personas trabajadoras entrevistadas han señalado especialmente como limitaciones la falta de actualización de algunos contenidos, la escasa diferenciación de niveles que hacía que parte de la formación resultara demasiado básica; la rigidez de la oferta formativa (restringida a sectores relacionados con la ocupación previa), lo que impidió en algunos casos incluir en acciones formativas especialidades de diferentes áreas formativas; y la ausencia de un reconocimiento suficiente de los certificados obtenidos (señalado también en el grupo de discusión de personas trabajadoras).

¿Cuál es el grado de satisfacción con la cuantía de la beca que recibe?

El 60% de los participantes que han recibido una beca señalan que la cuantía de esta ha sido adecuada o suficiente, en cuanto consideran que fue decisiva para participar en la Convocatoria. En las entrevistas y grupo de discusión de personas trabajadoras, se ha señalado que unas becas de mayor importe hubieran sido más adecuadas, comentarios que, por otra parte, son habituales en este tipo de procesos.

Una cuestión importante es el hecho de que una gran mayoría de los potenciales candidatos (90%) a la obtención de becas no fueran concededores de ese derecho, lo que sin duda es un elemento que limita el acceso.

¿Qué dificultades o limitaciones han encontrado las personas trabajadoras para desarrollar la formación?

La principal limitación para el desarrollo de la formación fue el desfase temporal existente entre la solicitud de esta y la fecha de celebración de la formación. En muchos casos, según señalan las personas trabajadoras participantes en el grupo de discusión, la formación se inició una vez que las personas ya no estaban en ERTE, por lo que el tiempo disponible para el desarrollo de la formación era menor y, sobre todo, habían cambiado las prioridades y motivación de muchas personas.

Otras limitaciones o dificultades señaladas por algunos de las personas trabajadoras entrevistadas es la excesiva carga teórica y el poco componente práctico de la formación. También comentan que los cursos eran demasiado extensos (más de 40 h) y con textos largos y repetitivos, lo que los hacía menos dinámicos.

En las entrevistas se menciona también la existencia dificultades técnicas iniciales en el acceso a la plataforma online, aunque estas se resolvieron con el acompañamiento de las personas tutoras.

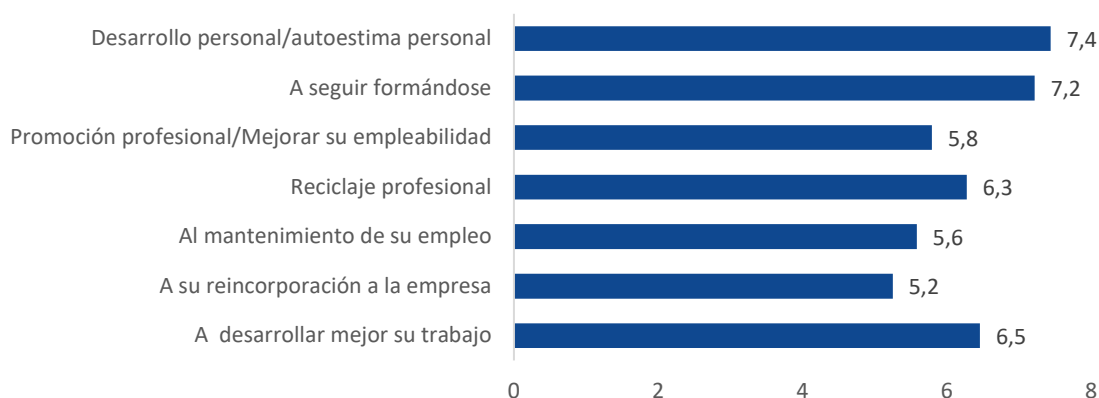
En una de las empresas que formó a sus propios trabajadores, en la entrevista realizada, se mencionó que la modalidad formativa elegida (presencial intensiva) también complicó en parte el desarrollo de la formación, especialmente cuando se recuperó la actividad normal de la empresa.

¿Ha sido útil la formación recibida? ¿La ha aplicado en su trabajo?

La mayor parte de las personas que han recibido formación en el marco de la Convocatoria han valorado de forma positiva la utilidad de esta, especialmente como motor para seguir formándose, así como para su desarrollo personal y autoestima (tanto en el colectivo de personas ocupadas como entre las personas desempleadas).

Las personas ocupadas han valorado de forma muy positiva la formación en su desarrollo personal y autoestima, así como su actitud para seguir formándose (7,4 y 7,2 puntos sobre 10). También han considerado que ha sido útil para desarrollar mejor su trabajo, así como para su reciclaje profesional (6,5 y 6,3 respectivamente).

Gráfico 58. Valoración media de la utilidad de la formación recibida por parte de los trabajadores ocupados (escala de 0 a 10)



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (ocupadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral personas ocupadas: 2,7%. NC: 95%

Por su parte, las personas desempleadas consideran que la formación recibida ha sido especialmente útil como impulso para seguir formándose (7,1), así como para su reciclaje profesional o su desarrollo y autoestima personal (6,4 y 6,1 respectivamente). En este caso, la utilidad de la formación para facilitar la movilidad territorial debido a la empleabilidad ha obtenido una baja puntuación (4,4 puntos).

Gráfico 59. Valoración media de la utilidad de la formación recibida por parte de los trabajadores desempleados (escala de 0 a 10)

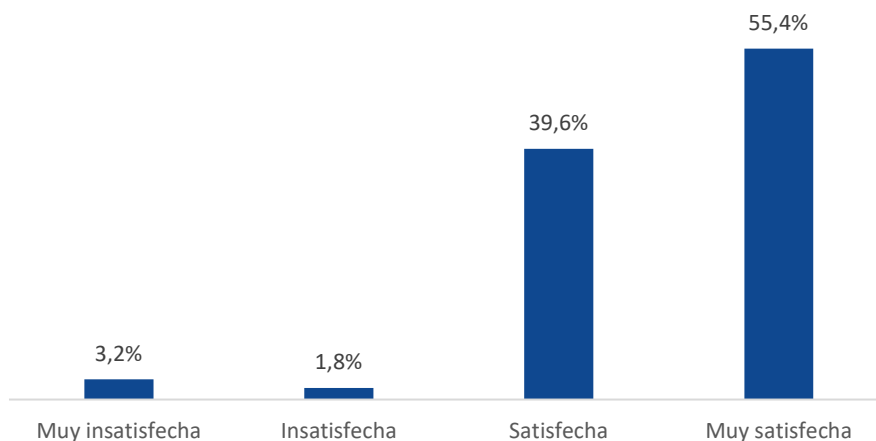


Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (desempleadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral personas desempleadas: 3,9%. NC: 95%

¿Existen diferencias en la satisfacción de los trabajadores según modalidad, programa, acción formativa, etc.?

Las personas trabajadoras manifiestan un alto nivel de satisfacción con la formación recibida, según se desprende de los cuestionarios de satisfacción que las entidades pasan a los participantes una vez finalizada la formación.

Gráfico 60. Satisfacción de los participantes según encuestas realizadas al finalizar la formación



Fuente: Fundae satisfacción. Mayo 2025

La mejor valoración de la satisfacción de la modalidad de impartición de la formación, según las encuestas que realizan las entidades a los participantes, la registran la modalidad presencial y mixta (3,9 sobre 4 en ambas), mientras que teleformación se sitúa en el 3,4 sobre 4. En el programa de empresas que forman a sus trabajadores la satisfacción con la modalidad de impartición es también muy alta, situándose en un 3,9 en una escala 0 a 4.

La encuesta realizada en el proceso de evaluación con escala 0 a 10, indica que la satisfacción de las personas trabajadoras con la acción formativa desarrollada es de media notable (7,3 sobre 10). El 27,7% de las acciones formativas es valorado por las personas encuestadas con un 8 sobre 10 mientras que solo el 8,5% de las acciones formativas es valorada con menos de 5 sobre 10.

7. IMPACTO

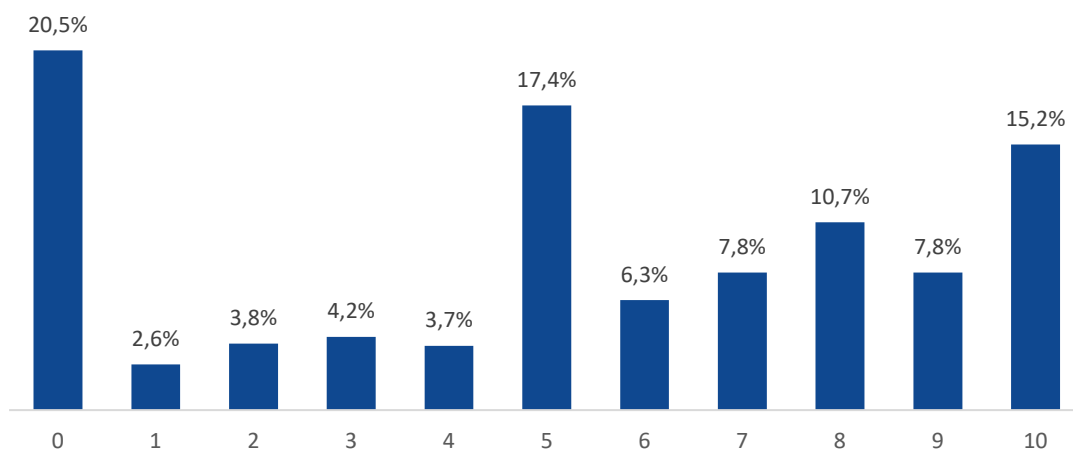
En este capítulo se intenta medir los efectos que la Convocatoria ha tenido sobre los trabajadores atendiendo a su empleabilidad (desempleados formados contratados) e inserción laboral (reincorporación a la empresa), según su perfil laboral (ocupado y desempleado), características personales (edad y sexo), etc. También se incluye en este capítulo un análisis de impacto de género y un análisis de la incidencia territorial y sectorial de la Convocatoria. En este último caso (incidencia sectorial), no se ha podido incluir referencias a los impactos generados por la Convocatoria al no disponer de error muestral suficiente para su análisis solvente.

7.1. IMPACTO DIRECTO

¿Ha facilitado la formación recibida la reincorporación a su empresa?

La influencia de la formación en la reincorporación de las personas trabajadoras ocupadas a sus puestos de trabajo tras la situación de ERTE presenta fuertes diferencias. Por un lado, existe un grupo que representa el 20,5% de las personas ocupadas que afirman que la formación no tuvo ninguna influencia en la reincorporación al puesto de trabajo, que si se une a los que valoran por debajo de 5 suponen el 35% del total. En el extremo contrario están los que atribuyen por completo a la realización de la formación la posibilidad de haberse reincorporado a su puesto de trabajo (un 15,2% lo valoran con un 10 sobre 10), que si se añade a los que valoran por encima de 5 esa influencia suponen el 47,8% del total de los encuestados ocupados. En una posición neutral se sitúan un 17,4% de los encuestados para los que la influencia fue de 5 sobre 10.

Gráfico 61. Valoración de la influencia de la formación en la reincorporación al puesto de trabajo de las personas ocupadas (escala de 0 a 10). %



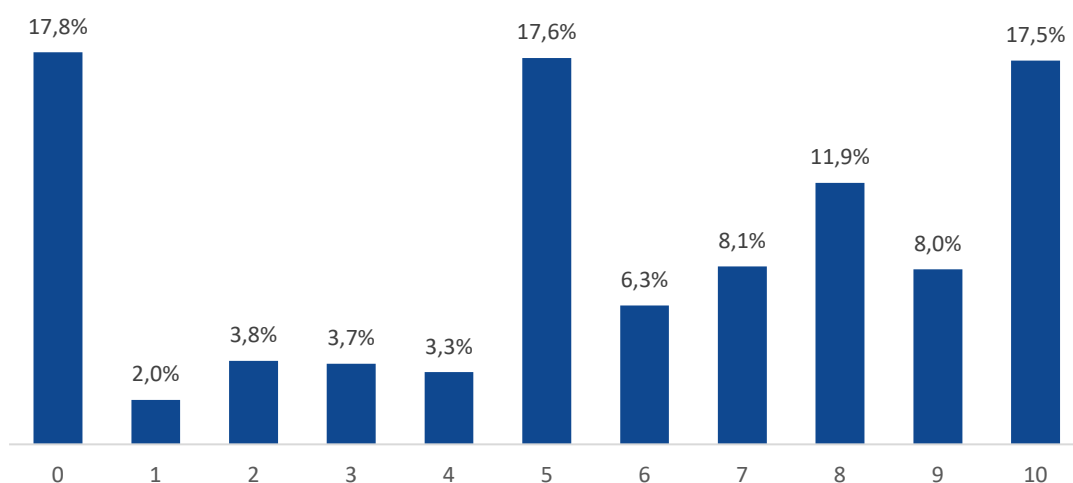
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (ocupadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral personas ocupadas: 2,7%. NC: 95%

En la explicación de estos resultados influyen varios aspectos que se han identificado tanto en las encuestas realizadas a trabajadores como en el grupo de discusión desarrollado. Por una parte, el hecho de que un grupo importante de trabajadores ya estaban reincorporados a su puesto de trabajo, por lo que el impacto fue nulo. Por otra, los argumentos van desde que los que señalan que “lo realizó porque le dijeron que tenía que hacerlo, pero no está relacionado con nada de lo que hace”, en otros casos porque “no aprendió nada” o los que señalan que “lo hicieron para adquirir puntos para oposiciones”. Otras personas encuestadas y participantes en el grupo de discusión, sin embargo, manifiestan que la formación les fue fundamental para volver al puesto de trabajo que tienen en la actualidad (“No hubiera accedido a empezar a trabajar cubriendo bajas en un nuevo empleo”) o que al menos le ha servido para aumentar sus conocimientos (“me ha servido a título personal la formación”).

¿Ha contribuido la formación realizada al mantenimiento del empleo?

En el caso de la influencia de la formación en el mantenimiento del empleo, las personas ocupadas se han manifestado de forma similar a la influencia de esta en la reincorporación. Existe un 17,8% que consideran que la formación no influyó en absoluto en el mantenimiento de su empleo (valor 0), proporción muy similar a la de personas que consideran una muy alta influencia de la formación en haber mantenido su empleo (valor 10, con un 17,5%), o que ha tenido una influencia moderada (valor 5, con un 17,6%). Los que consideran que tiene poca influencia (puntuación <5) son un 30,6%, mientras que para los que consideran que sí ha tenido influencia en algún grado (puntuación >5) el porcentaje se eleva a casi un 52%.

Gráfico 62. Valoración de la influencia de la formación en el mantenimiento de su empleo de los trabajadores ocupados (escala de 0 a 10). %



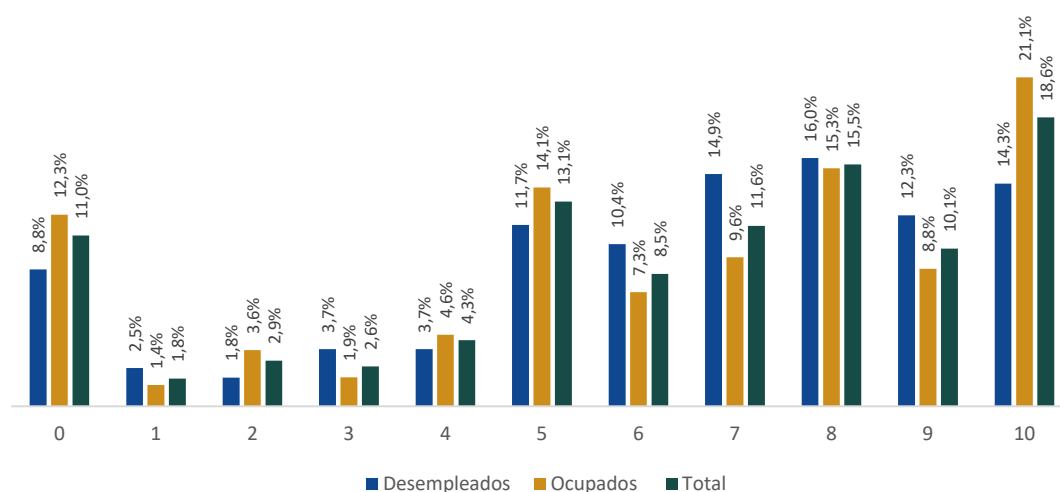
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (ocupadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral personas ocupadas: 2,7%. NC: 95%

¿Ha contribuido la formación realizada a su reciclaje profesional?

Con relación a la contribución de la formación en el reciclaje profesional de las personas participantes, las valoraciones son claramente positivas, aunque un grupo de personas, que representa en torno al 10%, tiene una valoración muy negativa, probablemente debido a una mala identificación de la necesidad formativa o a un desajuste entre el contenido de la formación recibida y el requerido en el mercado laboral, según se desprende de las encuestas realizadas a personas trabajadoras.

Del resto, es muy destacable que un 21,1% de las personas ocupadas manifiesten que la formación ha tenido una gran influencia en su reciclaje profesional (valor de 10), y que esta proporción ascienda al 76,2% si se consideran las valoraciones con influencia media-alta (5 o más puntos sobre 10). Por el contrario, una parte importante de este colectivo (el 12,3%) ha indicado que la formación no ha influido nada en su reciclaje profesional (valor de 0).

Gráfico 63. Valoración de la influencia de la formación en el reciclaje profesional de las personas trabajadoras (escala de 0 a 10). %

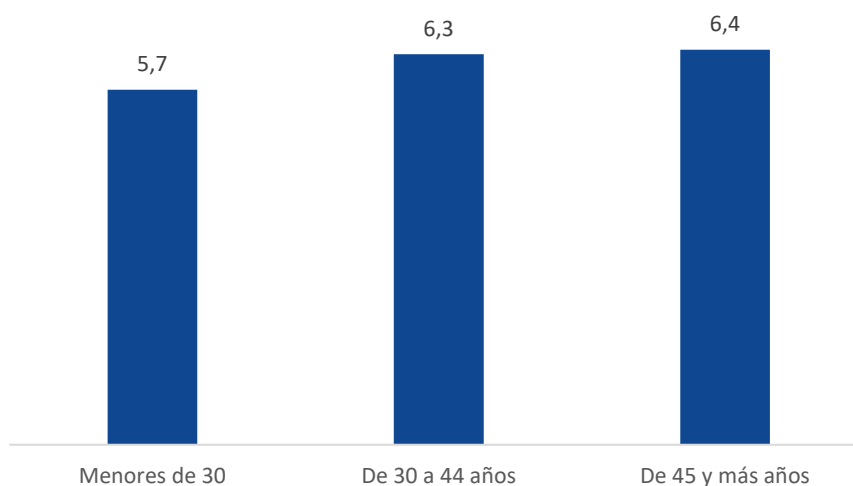


Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral desempleados: 3,9%, ocupados: 2,7%, total: 2,5%. NC: 95%

En el caso de las personas desempleadas, un 14,3% ha atribuido una influencia total de la formación a su reciclaje profesional (6,8 puntos porcentuales por debajo de las personas ocupadas). Sin embargo, el conjunto de personas desempleadas que han atribuido una influencia media-alta representa el 79,6%, ligeramente superior al grupo de personas ocupadas. Por otro lado, y en coherencia con lo anterior, un 8,8% de las personas desempleadas creen que la formación no ha influido nada en su reciclaje profesional.

No se aprecian diferencias significativas por género o grupo de edad sobre la influencia de la formación en el reciclaje profesional, aunque las mujeres realizan una valoración ligeramente más positiva (mujer 6,3 frente a hombre 6,2). Por grupos de edad, la valoración más baja la realizan las personas trabajadoras de menos de 30 años (5,7 sobre 10), mejorando ligeramente en las cohortes superiores, aunque el elevado error muestral de esta explotación aconseja no extraer conclusiones sobre las diferencias.

Gráfico 64. Valoración de la influencia de la formación en el reciclaje profesional de las personas trabajadoras por grupos de edad (escala de 0 a 10)



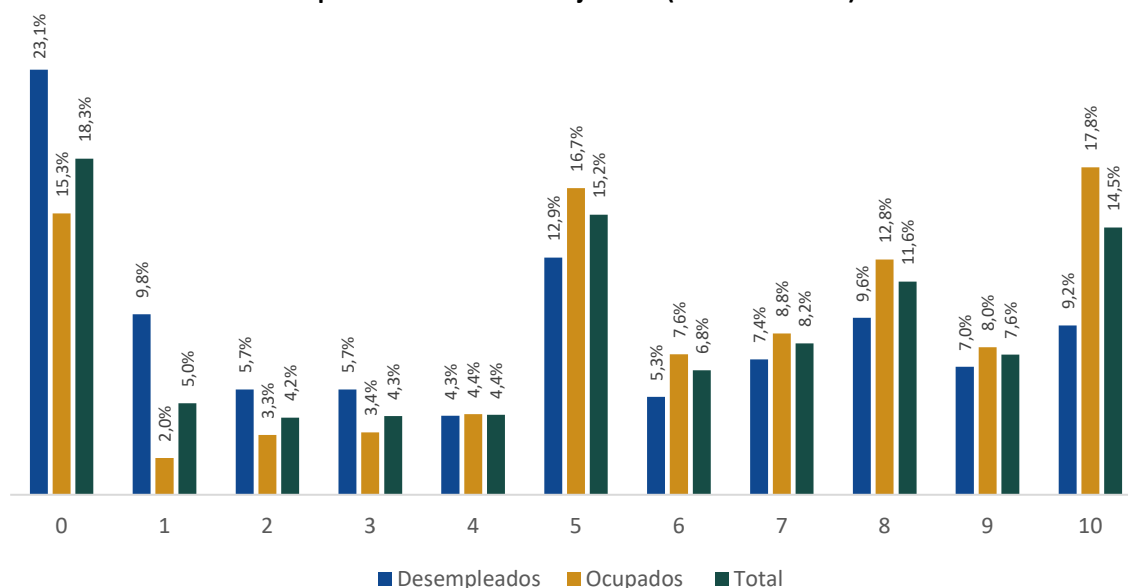
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral <30: 9,5%; 30-40: 4,0%; >45: 3,4%

¿Ha contribuido la formación a la promoción profesional/mejora de la empleabilidad?

Las personas participantes han valorado con un 5,1 sobre 10 la influencia de la formación en su promoción profesional y en la mejora de la empleabilidad, siendo más positiva la valoración de las personas ocupadas que la valoración de las personas desempleadas (5,8 y 4,4 sobre 10, respectivamente).

Las diferencias en la valoración son muy acusadas, ya que, por ejemplo, un 15,3% de los ocupados manifestó que no tuvo influencia en la promoción profesional, y un 23,1% de las personas desempleadas indican que no influyó en nada en la mejora de su empleabilidad. En el lado contrario, señalan la máxima influencia 17,8% de las personas ocupadas (desarrollo profesional) y 9,2% de las personas desempleadas (empleabilidad).

Gráfico 65. Valoración de la influencia de la formación en la promoción profesional y en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores (escala de 0 a 10). %



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral desempleados: 3,9%, ocupados: 2,7% y total: 2,5%. NC: 95%

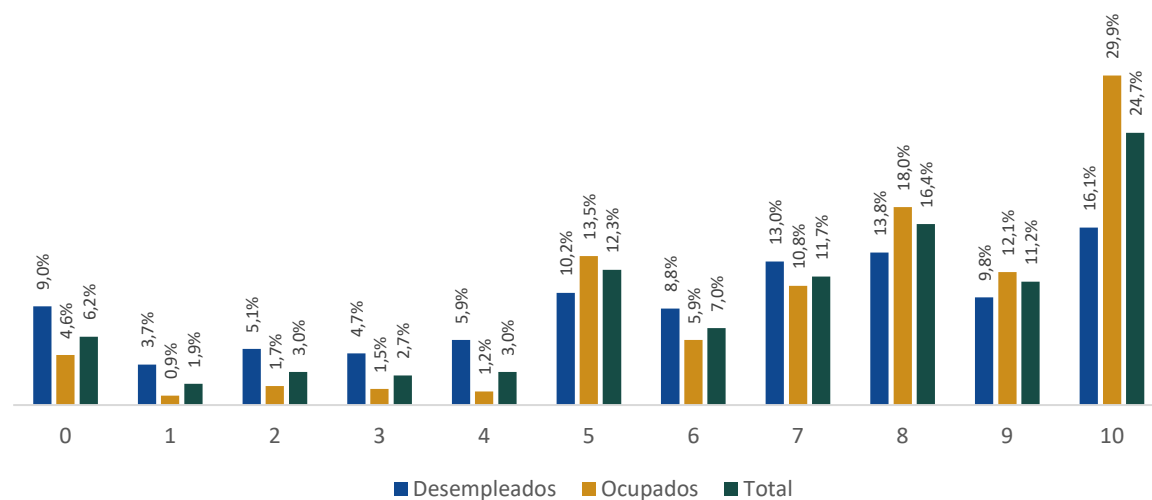
¿Ha contribuido la formación en el desarrollo personal de las personas trabajadoras y en su autoestima?

La formación realizada en el marco de la Convocatoria ha tenido una fuerte influencia en su desarrollo personal y en la autoestima de las personas trabajadoras, más para las personas ocupadas que para las personas desempleadas.

Un 29,9% de las personas ocupadas manifiestan que la influencia de la formación sobre este factor ha sido total, en tanto que son de esta opinión el 16,1% de las personas desempleadas. Además, solo un 4,6% de las personas ocupadas no atribuye a la formación recibida ninguna influencia sobre su desarrollo personal y autoestima, frente al 9,0% de las personas desempleadas.

En las entrevistas se ha constatado que a muchas personas la formación les ayudó a mantener la actividad intelectual y sentirse preparadas ante posibles cambios futuros en el mercado laboral.

Gráfico 66. Valoración de la influencia de la formación en el desarrollo personal y en la autoestima de las personas trabajadoras (escala de 0 a 10). %



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral desempleados: 3,9% y ocupados: 2,7%. NC: 95%

Este impacto es similar en ambos sexos (las mujeres dan una valoración media de 7,0 y los hombres de 6,7), también lo es por grupos de edad, siendo los menores de 30 años los que valoran menos la influencia (6,1 sobre 10) sobre su desarrollo y autoestima personal, frente a los de 30 a 45 años (6,7 sobre 10) y los mayores de 45 años (7,2 sobre 10). El análisis por grupos de edad debe interpretarse teniendo en cuenta que el error muestral en este caso oscila entre el 3,4% y 9,5%, para un nivel de confianza del 95%.

¿Mantuvo el empleo 1 mes después de la formación? ¿y 6 meses después de la formación?

Tras realizar la formación, el 95,0% de las personas ocupadas mantuvieron su empleo al mes de la formación y el 93,4% lo mantuvieron a los 6 meses de la formación.

Existen diversos factores que pueden explicar el mantenimiento o no del empleo, por lo que no puede atribuirse única y exclusivamente a la formación. En las entrevistas y grupos de discusión se ha constatado que muchas de las personas estaban reincorporadas a sus puestos de trabajo cuando realizaron la formación, lo que pudo haber reducido la utilidad de la Convocatoria en este sentido, aunque, sin duda, es una evidencia que un elevado porcentaje de personas mantuvieron el empleo al mes y a los seis meses de realizar la formación.

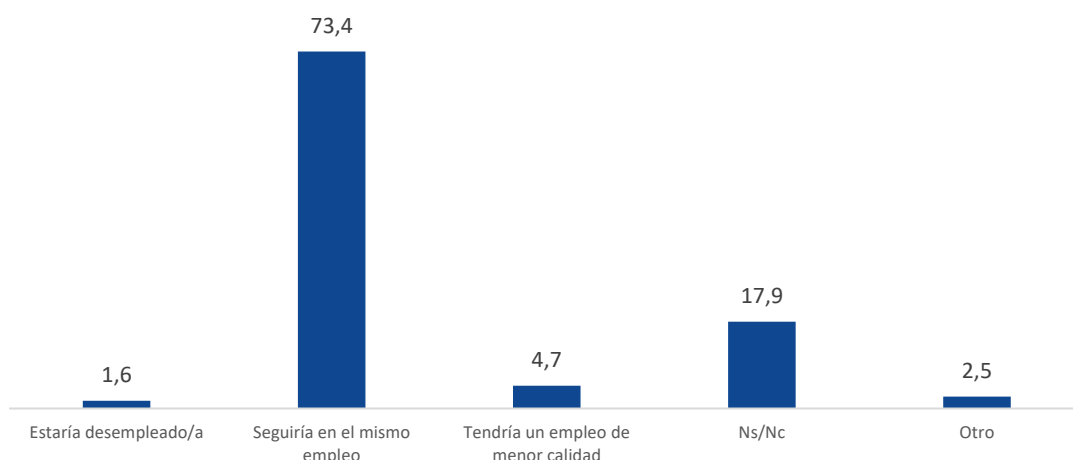
Algo similar puede concluirse de la respuesta de los participantes encuestados cuando de media valoran de forma casi neutra (5,6 sobre 10) la contribución de la formación al mantenimiento de su empleo. Esta valoración, es muy similar para hombres y mujeres, y presenta pocas diferencias por grupos de edad, siendo las personas de 30 a 34 las que valoran más positivamente (6,3 sobre 10) la contribución de la formación en la reincorporación al puesto de trabajo. En este caso de segmentación por grupos de edad hay que tener en cuenta el elevado error muestral de esta explotación (entre 3,4% y 9,5%).

¿Cómo cree que sería su situación laboral de no haber realizado la formación?

Las personas que han sido formadas en el marco de la Convocatoria consideran, por lo general, que su situación laboral sería la misma en el caso de no haber realizado la formación, valoración que no presenta diferencias significativas entre personas ocupadas y desempleadas.

Casi tres cuartas partes de las personas ocupadas creen que si no hubiesen realizado la formación también habrían conservado su empleo y un 17,9% no es capaz de discernir cuál habría sido su situación laboral.

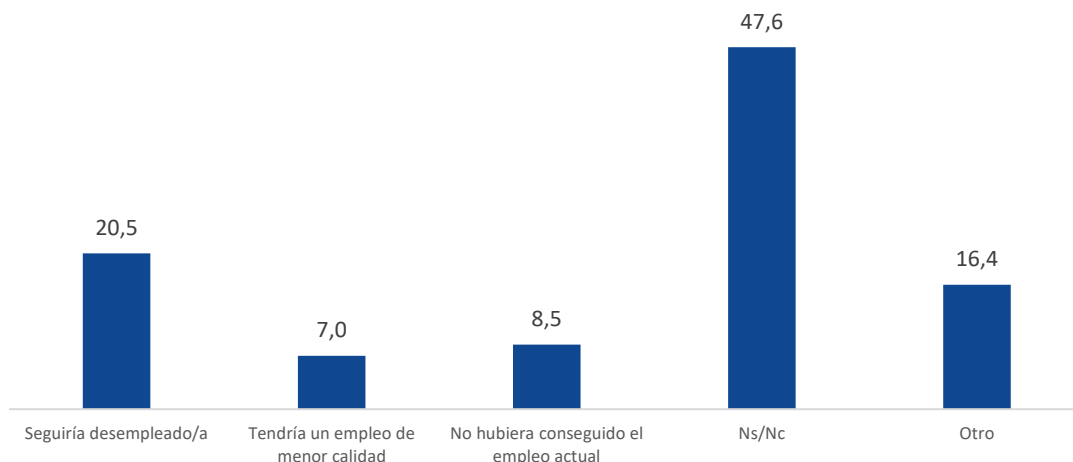
Gráfico 67. Aproximación a la situación laboral de los trabajadores ocupados si no hubiesen realizado la formación. %



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (ocupadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral personas ocupadas: 2,7%. NC: 95%

En el caso de las personas desempleadas, casi la mitad (47,6%) no sabe cuál sería su situación de no haber realizado la formación, mientras que un 20,5% creen que seguirían desempleadas. En este punto, hay que destacar también que un 8,5% de los desempleados señalan que no hubieran conseguido el empleo que tienen en la actualidad sin la formación.

Gráfico 68. Aproximación a la situación laboral de los trabajadores desempleados si no hubiesen realizado la formación. %

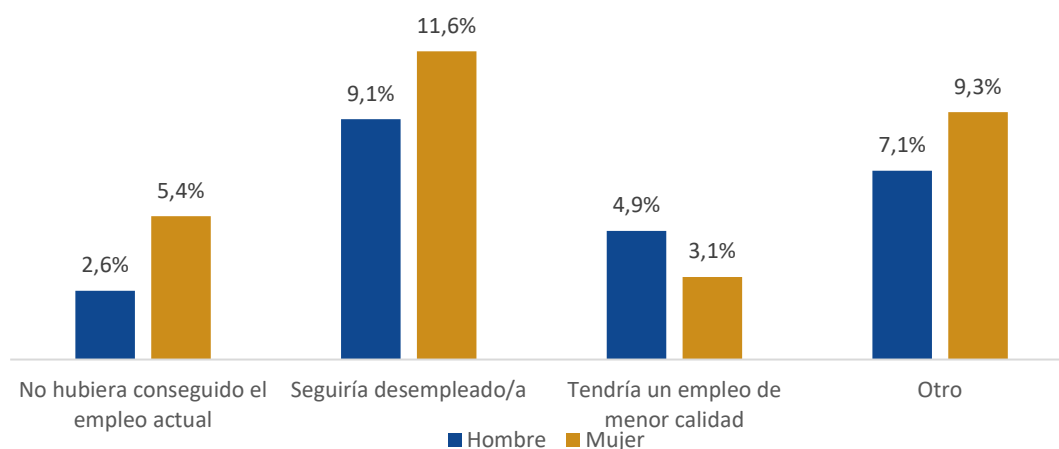


Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (desempleadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral personas desempleadas: 3,9%. NC: 95%

Las personas que responden con “otro” en una gran mayoría quieren decir que no tuvieron cambio en su situación laboral, aunque entre un 20 y un 25% de ellos indicaron que lo hicieron para mejorar su posición en bolsas de contratación o para obtener puntos para oposiciones. Otro porcentaje significativo (entre un 10 y un 15%) señalan que lo hicieron en términos de mejorar el nivel de competencia o como complemento a su formación.

La opinión manifestada por los participantes en estas cuestiones no presenta diferencias significativas según género, en el caso de las personas ocupadas. Sin embargo, entre las desempleadas sí se perciben diferencias significativas en cuanto a la percepción sobre la situación laboral futura si no hubiera realizado la formación.

Gráfico 69. Aproximación a la situación laboral de los trabajadores desempleados si no hubiesen realizado la formación, según género. Porcentaje

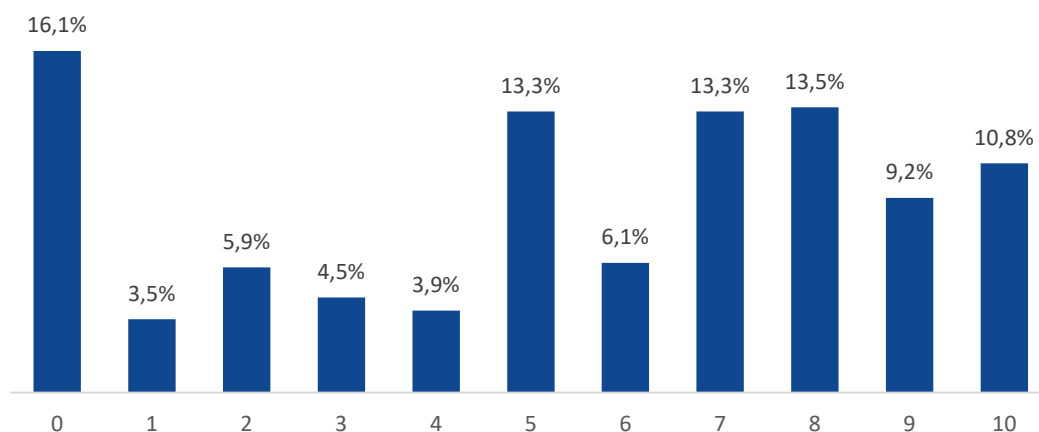


Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (desempleadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral mujer: 3,1% y hombre: 4,4%. NC: 95%

¿Ha favorecido la formación el emprendimiento?

En general, las personas desempleadas manifiestan que la formación no les ha influido en su iniciativa para emprender, valorando con 5,4 sobre 10 esta pregunta. El 16,1% de las personas desempleadas ha indicado que la formación no ha motivado su emprendimiento en absoluto, mientras que un 10,8% de personas manifiestan que la formación motivó muchísimo su emprendimiento.

Gráfico 70. Valoración de la influencia de la formación en la activación del emprendimiento de los trabajadores desempleados (escala de 0 a 10). Porcentaje



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (desempleadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral persona desempleada: 3,9%. NC: 95%

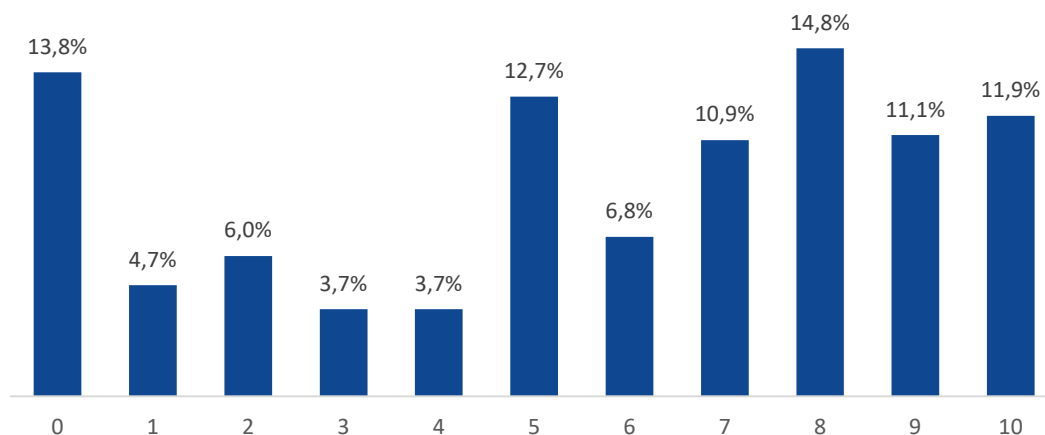
Las mujeres desempleadas manifiestan una ligera mayor percepción de impulso a su emprendimiento tras la formación recibida (5,6 frente a 4,9 en los hombres). Por grupos de edad, la respuesta a esta pregunta presenta escasas diferencias, apreciándose ligeramente un descenso en la valoración a partir de los 50 años.

¿Ha activado la formación su proceso de búsqueda de empleo?

En cuanto a la activación de la búsqueda de empleo en las personas desempleadas, la formación no ha tenido una influencia especialmente significativa (5,6 sobre 10), aunque ha sido algo superior a su efecto en el emprendimiento (5,4 sobre 10).

Un 13,8% de las personas desempleadas han indicado que la formación no ha tenido ningún efecto sobre esta cuestión, casi 2 puntos porcentuales por encima de aquellos que afirman que la formación ha influido por completo. En su conjunto, un 37,8% de las personas desempleadas han indicado que la formación ha tenido una gran influencia en la activación de la búsqueda de empleo (más de 8 puntos).

Gráfico 71. Valoración de la influencia de la formación en la activación de la búsqueda de empleo de los trabajadores desempleados (escala de 0 a 10). Porcentaje



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (desempleadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral persona desempleada: 3,9%. NC: 95%

¿Ha servido la formación para acceder a un empleo a corto plazo (1 mes tras finalizar la formación)? ¿Y a los 6 meses?

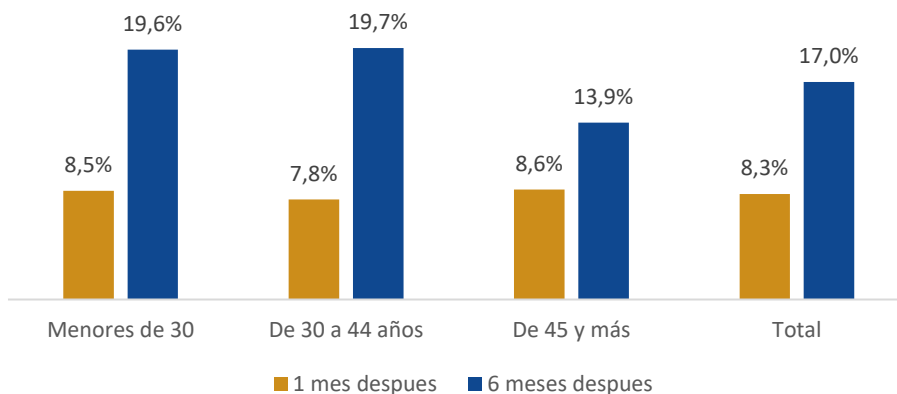
De las personas que se encontraban en situación de desempleo cuando participaron en la Convocatoria, el 8,3% accedieron a un empleo 1 mes después de realizar la formación, en tanto que a los 6 meses eran el 17% las que habían encontrado empleo.

La formación ha tenido un impacto positivo para esas personas, aunque, tal y como se señalaba en la pregunta relacionada con el mantenimiento del empleo en las personas ocupadas, la relación entre la realización de la formación y el acceso al empleo no es directa, sino que existen numerosos factores que influyen en la consecución de un empleo.

En el acceso al empleo tras la formación no se perciben diferencias por género al mes de la formación, aunque sí a los seis meses cuando el 19,1% de las mujeres sí habían accedido a un empleo, frente al 12,2% de los hombres.

Por grupos de edad, no se aprecian diferencias significativas en el acceso al empleo al mes de recibir la formación, aunque sí a los seis meses cuando los mayores de 45 sitúan el impacto en el acceso al empleo casi seis puntos porcentuales por debajo del resto de grupos.

Gráfico 72. Impacto de la formación en el acceso al empleo de las personas desempleadas por grupos de edad. %



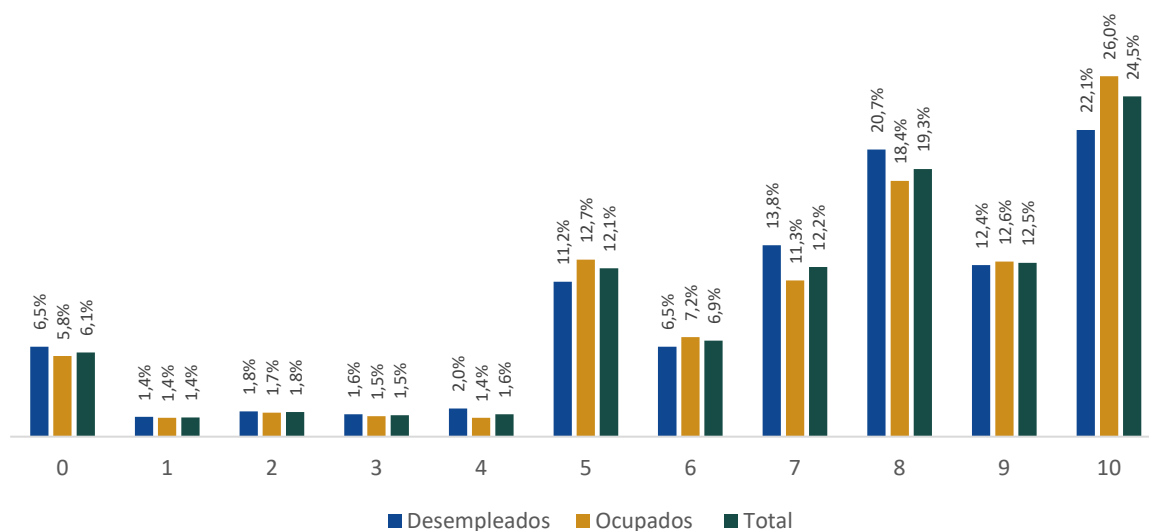
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral <30: 3,4%; 30-40: 4,0%; >45: 9,5%

¿Ha motivado la formación recibida para seguir formándose?

La formación realizada en el marco de la Convocatoria ha tenido una notable influencia en la motivación de los participantes para seguir formándose, que lo valora con un 7,2 sobre 10. El 86,6% de las personas desempleadas considera que ha influido en gran medida, siendo este porcentaje de un 88,2% en el caso de las personas ocupadas.

Las personas que han atribuido una influencia absoluta de la formación sobre esta cuestión representan el 26,0% de las personas ocupadas y el 22,1% de las personas desempleadas, cuyas valoraciones contrastan con las de aquellas personas que han atribuido una nula influencia de la formación recibida a que hayan seguido formándose (5,8% de las personas ocupadas y 6,5% de las desempleadas). En general un 75,5 de las personas encuestadas desempleadas manifiestan que la formación le ha motivado positivamente (valoran por encima de 5) a seguir formándose, mientras que en los ocupados la valoración positiva (> 5) llega al 75,5% de los encuestados

Gráfico 73. Valoración de la influencia de la formación para seguir formándose de las personas trabajadoras (escala de 0 a 10). %



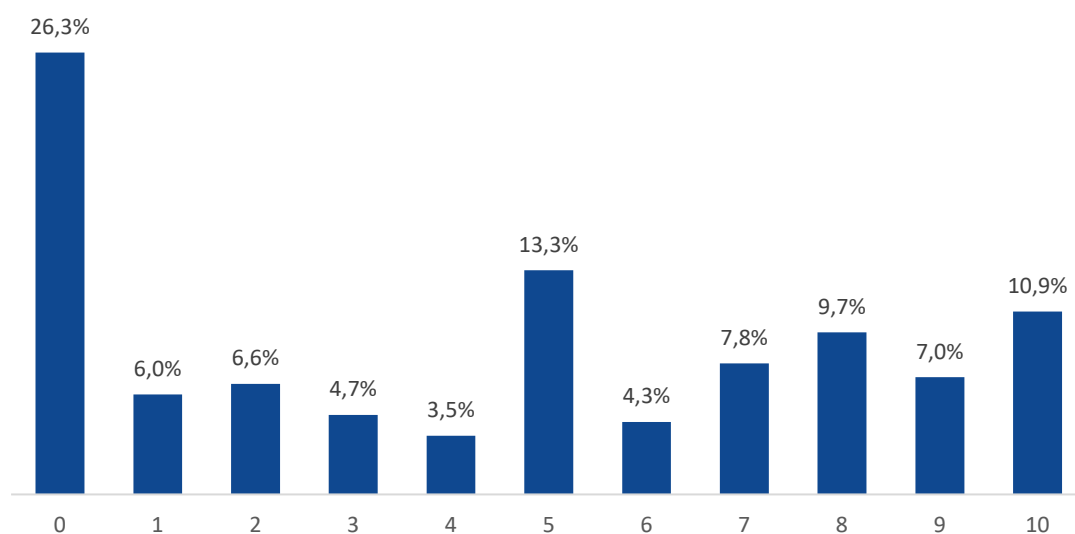
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral desempleados: 3,9% y ocupados: 2,7%. NC: 95%

¿Ha tenido la formación un efecto sobre su movilidad territorial en el marco de la búsqueda de empleo?

La formación ha tenido una influencia muy limitada en la movilidad territorial por empleabilidad de las personas desempleadas. El 26,3% de las personas desempleadas encuestadas han indicado que haber realizado la formación no ha favorecido nada su movilidad, frente a un 10,9% que ha atribuido una influencia total en la movilidad territorial.

El 53% de las personas desempleadas han atribuido una influencia de 5 o más sobre 10, a la realización de la formación sobre la movilidad territorial por empleabilidad.

Gráfico 74. Valoración de la influencia de la formación en la movilidad territorial por empleabilidad de las personas desempleadas (escala de 0 a 10). %



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (desempleadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral personas desempleadas: 3,9%. NC: 95%

¿Cómo podrían mejorarse los impactos directos de futuras Convocatorias?

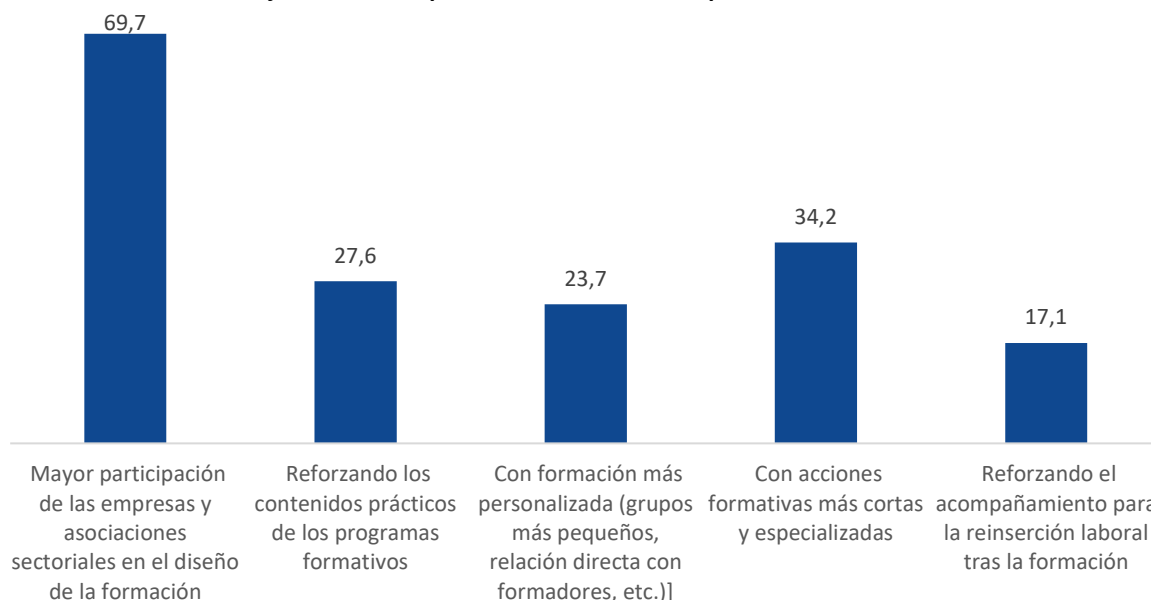
Para mejorar el impacto directo de la formación en la reinserción y el mantenimiento del empleo, las entidades de formación señalan, en la encuesta telefónica realizada, como factor más relevante la necesidad de una mayor participación de las empresas y asociaciones sectoriales en el diseño de la formación (69,7%). Consideran que implicar más a las empresas permitiría ajustar mejor los contenidos a las necesidades reales del mercado laboral y facilitar la inserción efectiva de los trabajadores. En la entrevista grupal con los representantes de empresarios y sindicatos en el patronato de Fundae se señala que, aunque la participación de las Comisiones Paritarias Sectoriales en la definición de las especialidades del catálogo es frecuente, en ocasiones no se produce. Igualmente señalan que, a veces, se produce cierta dilación entre la identificación de la necesidad de cambio y la adecuación del catálogo, lo que puede explicar la reclamación de las entidades.

También destaca la importancia de desarrollar acciones formativas más cortas y especializadas (34,2%), que permitan una rápida adquisición de competencias específicas y se adapten mejor a las exigencias cambiantes de los sectores productivos. Además, un 27,6% subraya la necesidad de reforzar los contenidos prácticos de los programas formativos, ya que la formación puramente teórica no siempre garantiza la empleabilidad ni responde a las expectativas de las empresas.

En los grupos de discusión se han reforzado estas ideas, señalando las entidades que la duración excesiva de algunos cursos y la rigidez de los contenidos dificultan la atracción y retención de participantes, especialmente en el contexto de los ERTE. Han insistido en que uno de los principales problemas ha sido que la Convocatoria se lanzó demasiado tarde, cuando la mayoría de los trabajadores ya se habían reincorporado a sus puestos de trabajo.

Asimismo, han destacado la necesidad de actualizar el catálogo de especialidades formativas para incluir nuevos contenidos tecnológicos y de contar con procesos más flexibles que permitan adaptar la formación a las necesidades concretas de cada empresa.

Gráfico 75. Mejoras en los impactos directos referidas por las entidades formadoras. %



Fuente: Encuesta a entidades beneficiarias. Realizada mayo - junio de 2025. Error muestral 4,3% NC 95%

Por su parte, las personas participantes han manifestado, a través de las entrevistas y grupo de discusión, que el impacto se vería reforzado si la formación hubiese incluido contenidos más actualizados y vinculados a sectores emergentes, si se adaptaran los niveles de dificultad a los distintos perfiles de participantes y si se dotará de valor o reconocimiento a los certificados obtenidos. Asimismo, sugirieron aumentar la orientación práctica y sectorial de la formación para que tenga un efecto más claro en la empleabilidad.

7.2. IMPACTO DE GÉNERO

Alcance de la Convocatoria por género

En la Convocatoria han participado casi el doble de mujeres (6.854) que de hombres (3.730), representando las mujeres el 64,8% del total de personas y el 64,6% de los participantes.

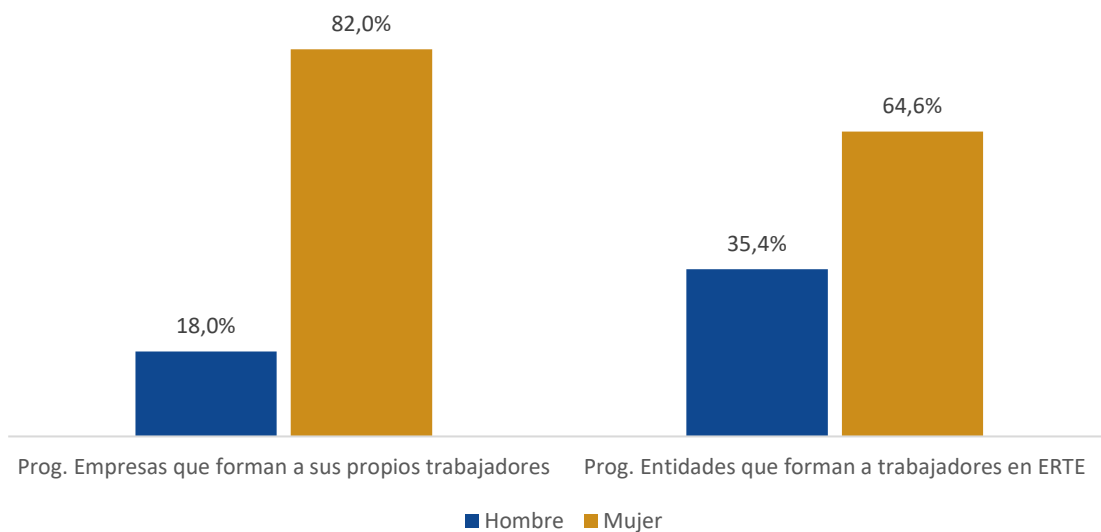
Tabla 22. Alcance de la Convocatoria por participantes y personas formadas según género

GENERO	PARTICIPANTES FORMADOS		PERSONAS FORMADAS	
	N.º	%	N.º	%
Hombre	9.305	35,4%	3.730	35,2%
Mujer	16.992	64,6%	6.854	64,8%
Total	26.297	100,0%	10.584	100,0%

Fuente: Fundae Oferta (datos mayo 2025) y Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Las mujeres son abrumadora mayoría en el Programa de empresas que forman a sus trabajadores, donde representan el 82% de los participantes, frente al 64,6% que registra el Programa de entidades que forman a trabajadores en ERTE. Es decir, las empresas que forman a sus propios trabajadores presentan como participantes mayoritariamente a mujeres (17,4 puntos porcentuales más) que en el programa de Entidades.

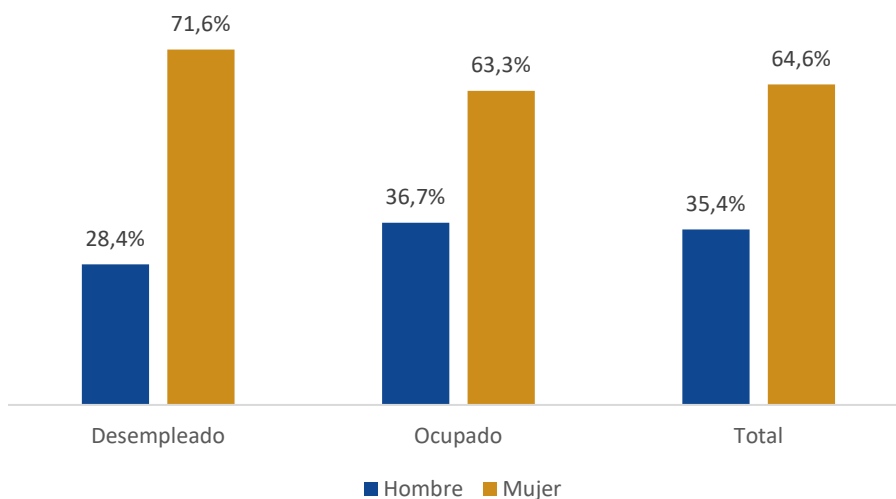
Gráfico 76. Alcance de la Convocatoria según tipo de programa y género



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

En términos de número de participaciones tanto mujeres como hombres registran un mismo nivel de participación media, 2,5 acciones formativas por personas. Sin embargo, si se analiza la participación según la situación laboral de las personas, se observa que es más intensa la participación de las mujeres desempleadas (71,6%) que la de las ocupadas (63,3%).

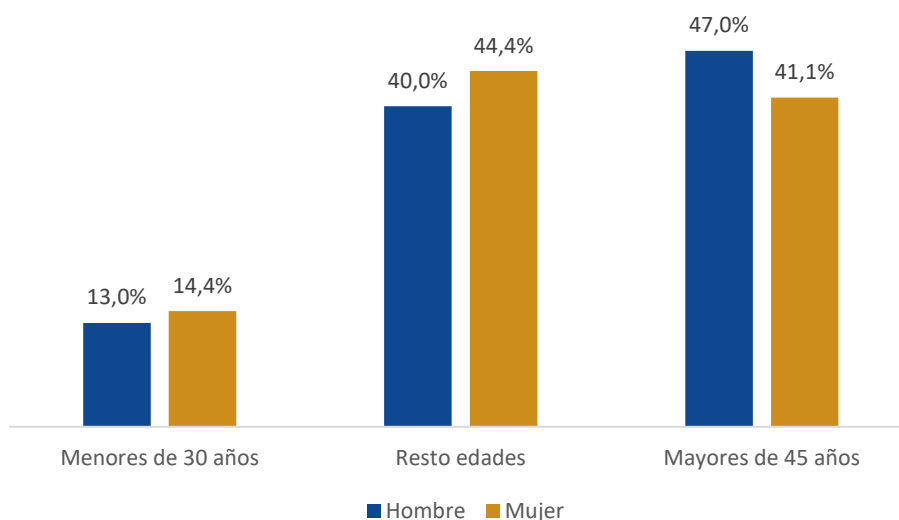
Gráfico 77. Participantes por género y situación laboral. %



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

La distribución por grupos de edad de los participantes no tiene diferencias significativas por género, destacando únicamente la mayor concentración de las mujeres en los grupos de menor edad.

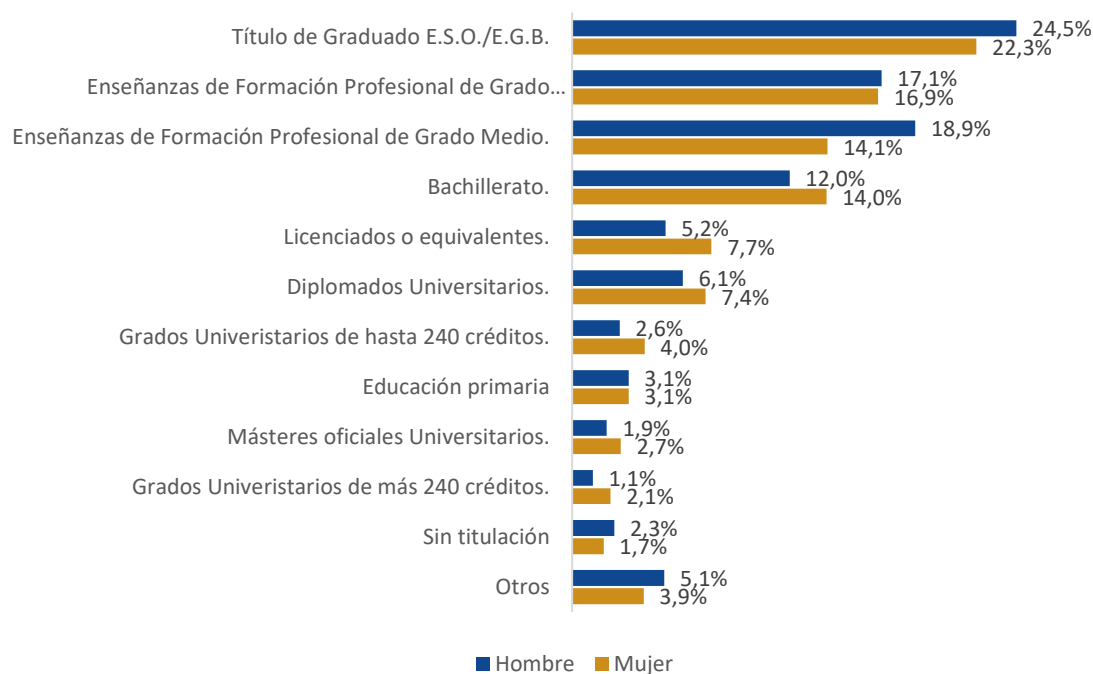
Gráfico 78. Participantes según género y grupo de edad. %



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Los participantes tienen una formación básica a nivel de Graduado en ESO/EGB, donde los hombres tienen mayor participación que las mujeres, al igual que en las enseñanzas de formación profesional (superior y medio). Sin embargo, los participantes con más nivel de formación (Bachillerato, Licenciado, Diplomado, Grados universitarios), son mayoritariamente mujeres.

Gráfico 79. Participantes en la Convocatoria según género y nivel de estudios finalizados

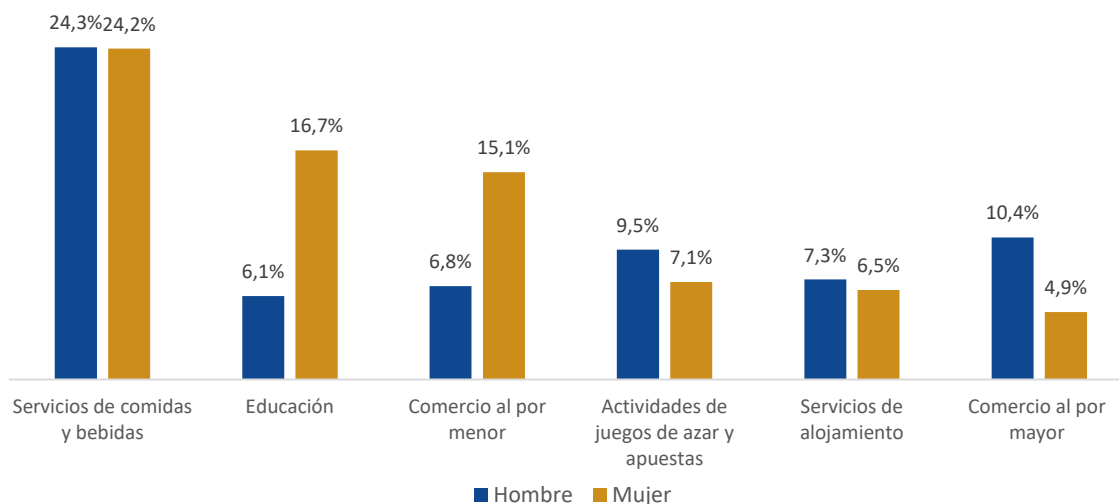


Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Alcance de la Convocatoria por género según sector de actividad y ocupación

Las mujeres que participan en la Convocatoria pertenecen fundamentalmente al sector de los servicios de bebidas y comidas (24,2%), al de la educación (16,7%) y al comercio al por menor (15,1%). Las participantes de estos dos últimos sectores casi triplican en términos relativos a la participación de los hombres, que solo mantienen una proporción similar a las mujeres en los servicios de comidas y bebidas.

Gráfico 80. Principales sectores de actividad al que pertenecen los participantes de la Convocatoria por género. %



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

En línea con la distribución sectorial de los participantes está la de ocupaciones, donde las mujeres son mayoritarias en los servicios de restauración, servicios personales, protección y vendedoras, mientras que los hombres son mayoría entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

Gráfico 81. Participantes según género y ocupación

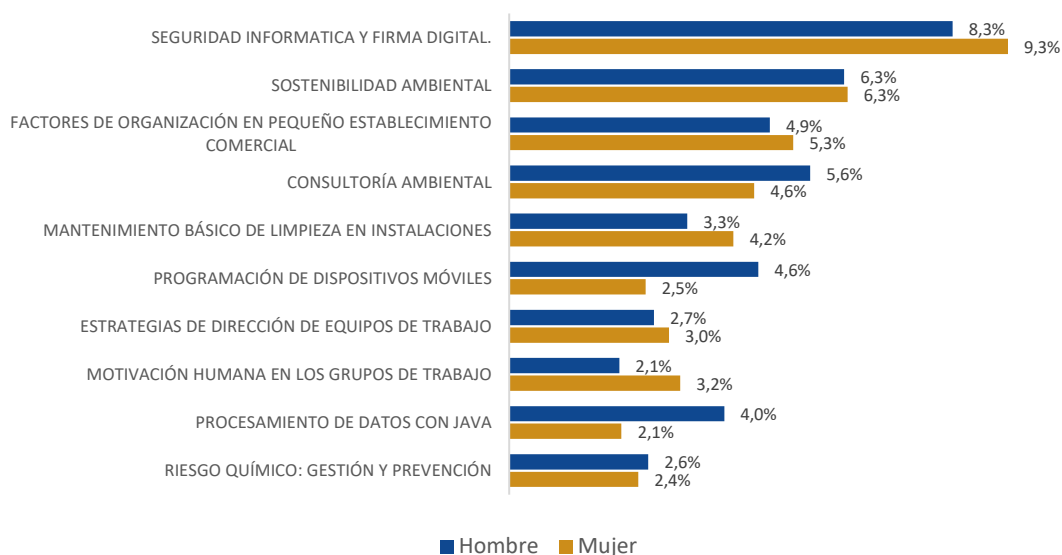


Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Acciones formativas y familias profesionales por género

Las acciones formativas más demandadas por las personas participantes en la Convocatoria no presentan grandes diferencias por género, distribuyéndose de forma proporcional entre ambos. Las acciones formativas más solicitadas por las mujeres son la Seguridad informática y firma digital, la Sostenibilidad ambiental y Factores de organización en pequeño establecimiento, que coinciden con los hombres, aunque estos las realizan en menor proporción que las mujeres. Se trata de formaciones básicas y generalistas, apareciendo algunas diferencias más significativas en otras más especializadas como la “Programación de dispositivos móviles” (4,6% hombres y 2,5% mujeres) o “Procesamiento de datos con Java” (4% hombre y 2,1% mujeres). No obstante, en estas diferencias influye el hecho de que se trata de acciones del ámbito tecnológico en el que la participación es mayoritariamente masculina, sin embargo, en otras acciones de cierta especialización como las de “Estrategias de dirección de equipos” (2,7% hombre y 3,0% mujeres) o “Motivación humana en los grupos de trabajo” (2,1% hombres y 3,2% mujeres) la presencia de mujeres es superior que las de los hombres.

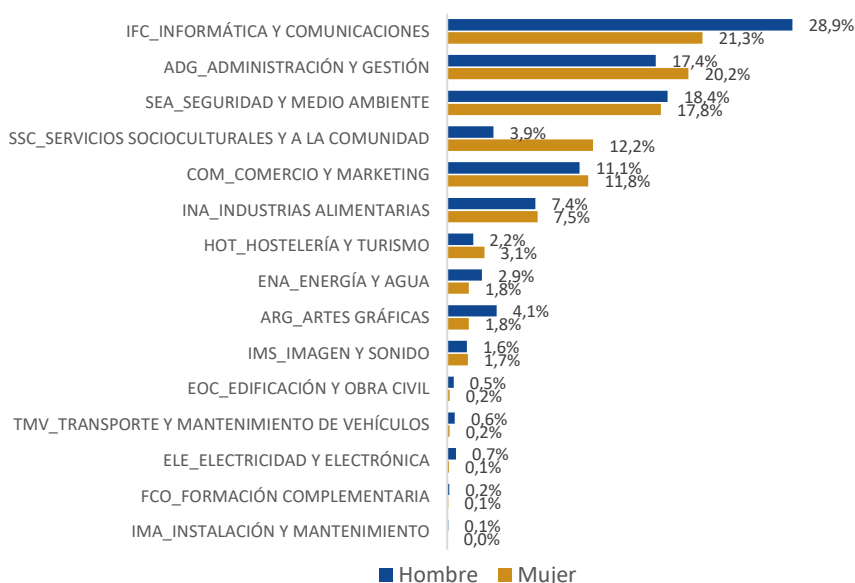
Gráfico 82. Participantes por acciones formativas según género. %



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Algunas diferencias más se aprecian a nivel de familia profesional, donde se observan claramente las diferencias tradicionales de género, con preferencia de los hombres por las familias profesionales vinculadas a la informática y comunicaciones, y de las mujeres por socioculturales y de servicio a la comunidad, o las de administración y gestión.

Gráfico 83. Participantes por familiar profesional según género. %

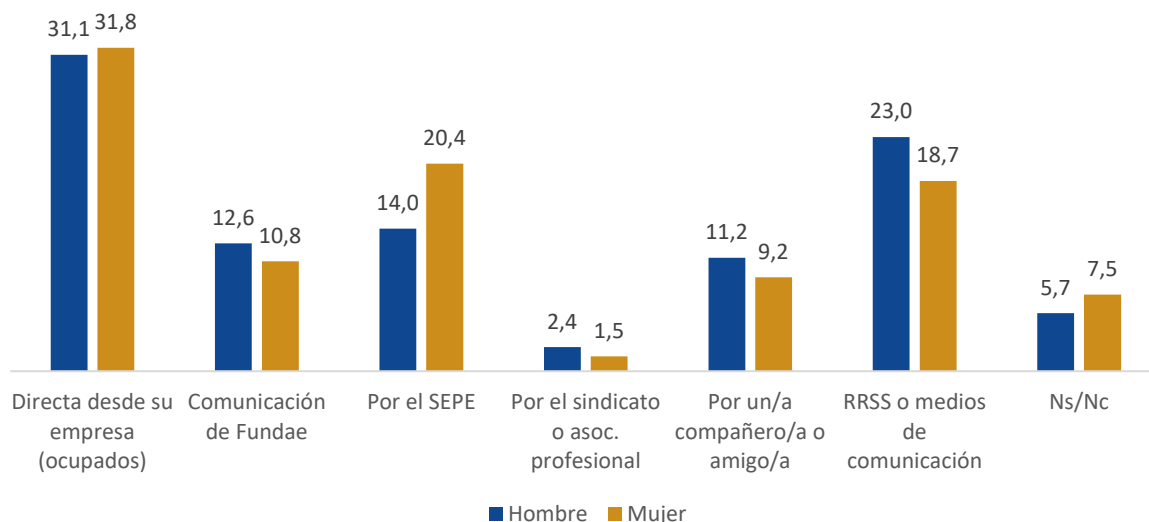


Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

¿Cómo se enteró de la existencia de la Convocatoria?

Los hombres y las mujeres se enteraron de la Convocatoria por las mismas fuentes y canales de comunicación. En ambos géneros cuando estaban ocupados fue la empresa la que les informo principalmente, destacando además el SEPE, en el caso de las mujeres, y las redes sociales y medios de comunicación en los hombres.

Gráfico 84. ¿Cómo se enteró de la existencia de la Convocatoria?. %

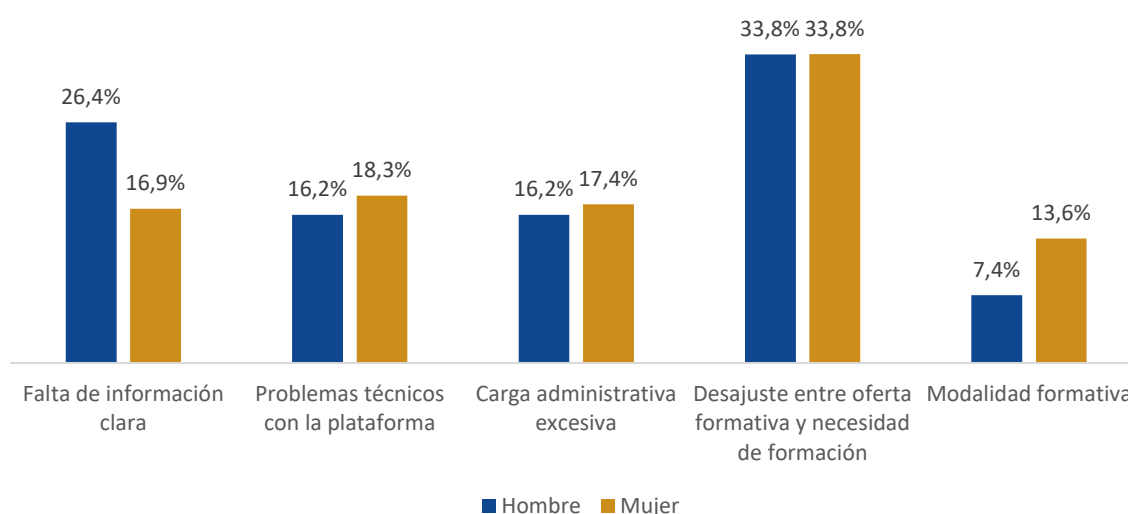


Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral hombres: 4,4% y mujeres 3,1%. NC: 95%

Dificultades o limitaciones encontradas al solicitar la formación

El 68,1% de las mujeres y el 60,6% de los hombres manifiestan que no han tenido dificultades o limitaciones para solicitar la formación, del resto que manifiesta alguna limitación, cabe destacar como causa el “Desajuste entre oferta y necesidad formativas (33,8% en ambos géneros). Las mujeres manifiestan fundamentalmente problemas técnicos con la plataforma (18,3% mujeres frente al 16,2% hombres) y la modalidad formativa (13,6% mujeres y 7,4% hombres).

Gráfico 85. Dificultades o limitaciones encontradas al solicitar la formación. % (excluidos los que no encuentran limitación)



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral hombres: 4,4% y mujeres 3,1%. NC: 95%

Cobertura de la Convocatoria respecto de las personas en ERTE según género

La tasa de cobertura de las mujeres formadas en la Convocatoria respecto de las mujeres en ERTE ha sido muy superior a la de los hombres, en concreto, algo más de 3 puntos porcentuales; calculada la tasa de cobertura como el cociente entre personas formadas según género y personas trabajadoras en ERTE según género, en la fecha de referencia (31 de octubre de 2021).

Tabla 23. Acceso y cobertura de la Convocatoria de las personas formadas según género

GÉNERO	PERSONAS FORMADAS	TOTAL TRABAJADORES EN ERTE ¹³	TASA DE COBERTURA ¹⁴
Hombre	3.730	78.082	4,8
Mujer	6.854	86.786	7,9
Total	10.584	164.868	6,4

Fuente: Fundae Oferta (datos mayo 2025) y Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

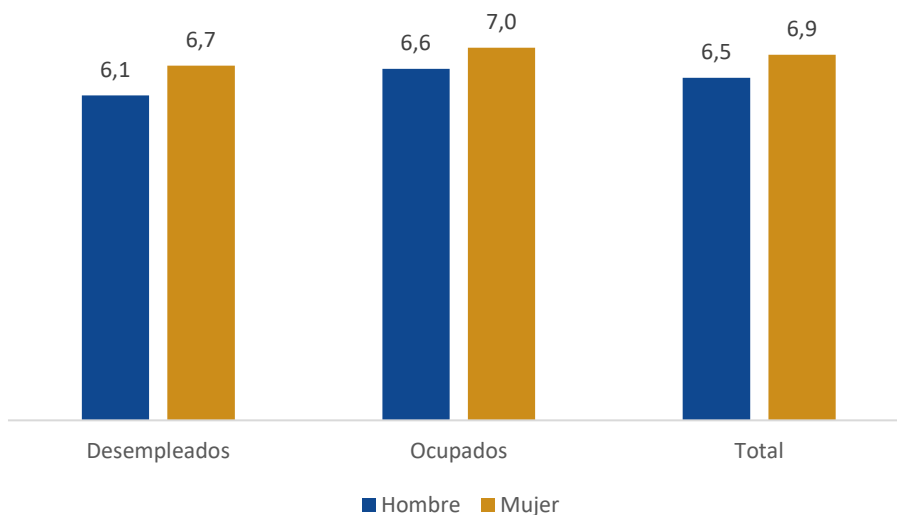
¹³ Personas formadas / Personas en ERTE. Se ha tomado como referencia para calcular la cobertura de la Convocatoria, la cifra de trabajadores en ERTE de 31 de octubre de 2021, al ser la fecha en la que se diseñó la Convocatoria.

¹⁴ Tasa de cobertura = (personas formadas / personas en ERTE) x 100

¿Responde la formación recibida a las necesidades de los participantes?

Las mujeres encuestadas manifiestan que la formación realizada ha respondido a sus necesidades, valorando con un 6,9 sobre 10 dicha cuestión, que en el caso de las mujeres ocupadas se eleva hasta el notable.

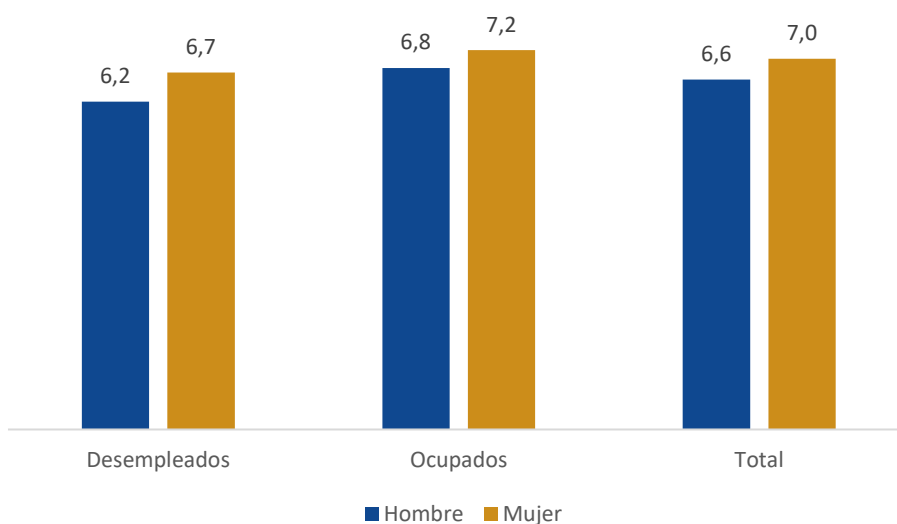
Gráfico 86. ¿En qué medida la formación realizada ha respondido a sus necesidades formativas por género?



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral oscila entre el 2,5% y el 7,2%. NC: 95%

Una puntuación similar se otorga a la pregunta de si ha logrado los resultados esperados con la formación recibida, valorando las mujeres con un 7 sobre 10 la formación en ese sentido (7,2 las ocupadas y 6,7 las desempleadas), mientras que los hombres se quedan en un 6,6 sobre 10.

Gráfico 87. ¿En qué medida ha logrado los resultados esperados por género?

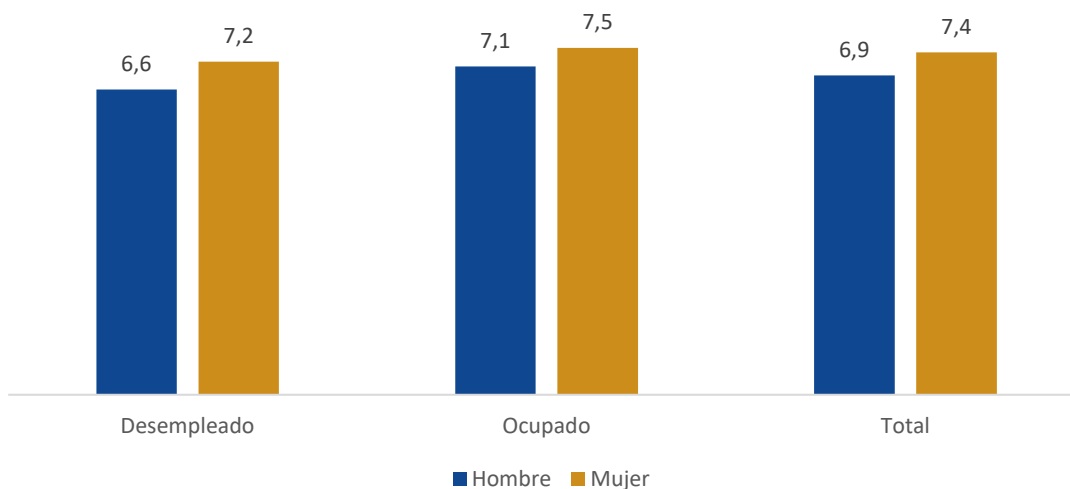


Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral oscila entre el 2,5% y el 7,2%. NC: 95%

Nivel de satisfacción con la formación según género

Las mujeres tienen una satisfacción respecto a la formación recibida en la Convocatoria ligeramente superior que los hombres, independientemente de su situación laboral, 0,6 puntos más las desempleadas y 0,4 puntos sobre 10 las ocupadas. En conjunto, las mujeres manifiestan un nivel de satisfacción de 7,4 sobre 10 frente a los hombres que se quedan en el 6,9 sobre 10.

Gráfico 88. Satisfacción media de los trabajadores con la formación recibida por género (escala de 0 a 10).

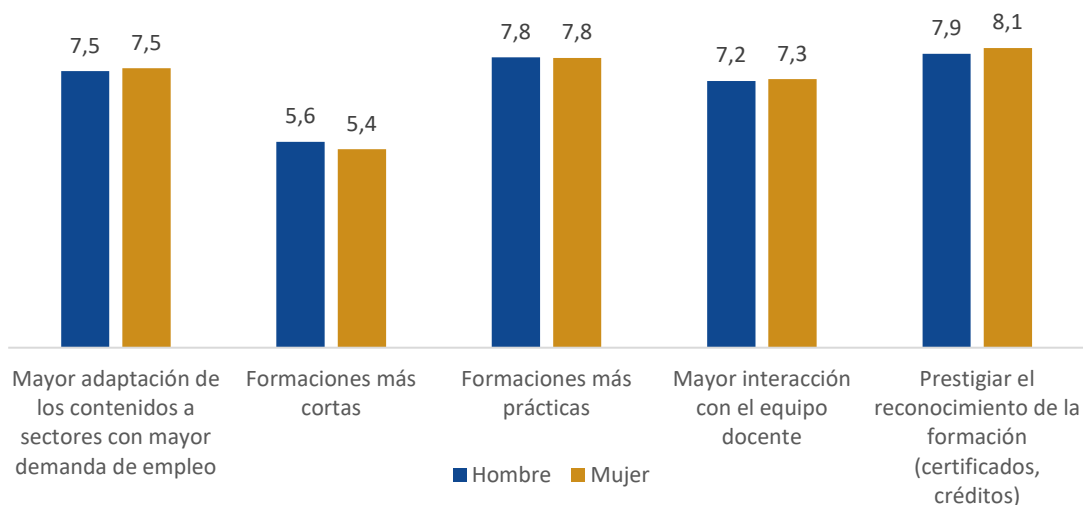


Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral oscila entre el 2,5% y el 7,2%. NC: 95%

¿Cómo mejoraría la satisfacción de las personas trabajadoras según género?

Los factores que condicionan la satisfacción con la formación recibida no varían prácticamente entre géneros, declarando las mujeres que su satisfacción mejoraría si se prestigiara el reconocimiento de la formación y si esta fuera más práctica. En ambos casos, apenas hay diferencias respecto de la opinión de los hombres.

Gráfico 89. Factores que mejorarían la satisfacción con la formación según género



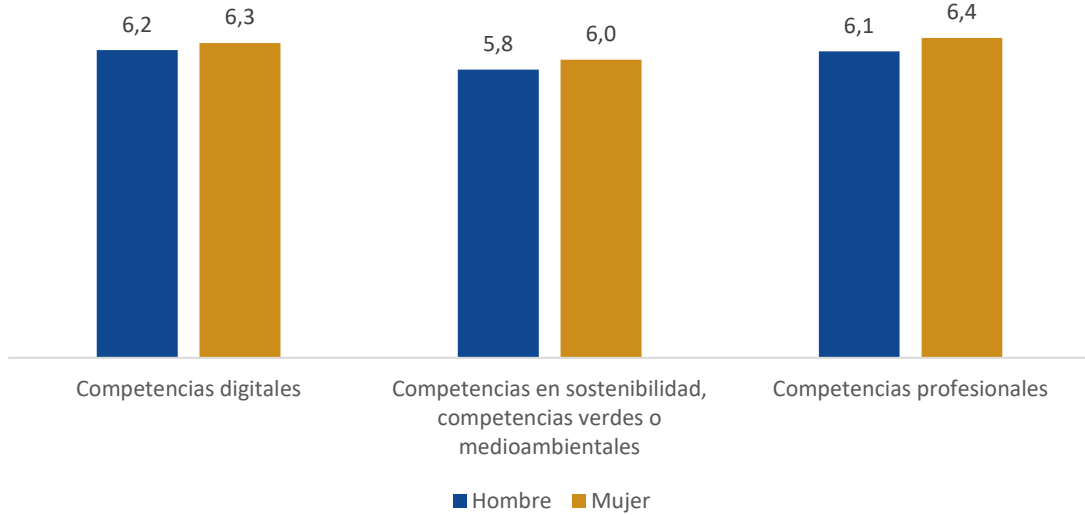
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral hombres: 4,4% y mujeres 3,1%. NC: 95%

Otros factores condicionantes de la satisfacción que argumentan las mujeres encuestadas son la calidad de los contenidos (“temario antiguo” “Contenidos más críticos” “contenido básico y no aportaba ningún conocimiento nuevo”, “Material resumen para consulta”, etc.) con las prácticas de la formación (“más concretas”, “Incluir prácticas laborales”, etc.) y con la gestión de los títulos (“deberían enviarlos directamente”, “que sean válidos para oposiciones”, etc.).

¿En qué medida la formación ha contribuido a mejorar sus competencias digitales, de sostenibilidad o profesionales?

Las mujeres encuestadas manifiestan una mejor valoración de la contribución de la formación en la mejora de sus competencias profesionales (6,4 sobre 10), digitales (6,3) y de sostenibilidad o empleo verde (6,0). En todos los casos, puntúan entre una y tres décimas por encima de los hombres respecto de las competencias adquiridas.

Gráfico 90. ¿En qué medida la formación ha contribuido a mejorar sus competencias digitales, de sostenibilidad o profesionales?

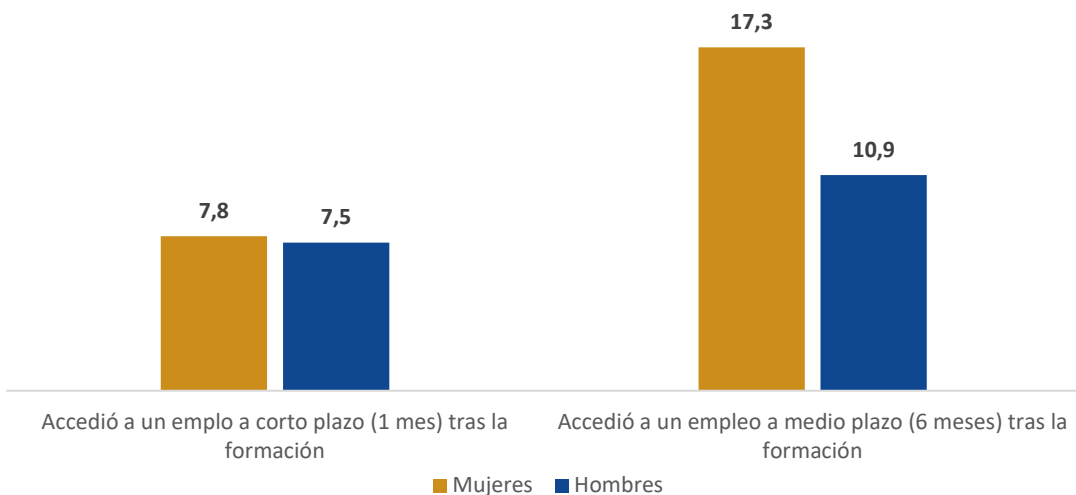


Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral hombres: 4,4% y mujeres 3,1%. NC: 95%

¿Cuáles han sido los impactos del programa de formación según género?

En el acceso al empleo de las personas desempleadas no existen diferencias de género al mes de la realización de la formación, pero sí en el acceso al empleo a los 6 meses de finalización de la formación, momento en el que la proporción de mujeres con empleo supera de media en algo más de 6 puntos a los hombres.

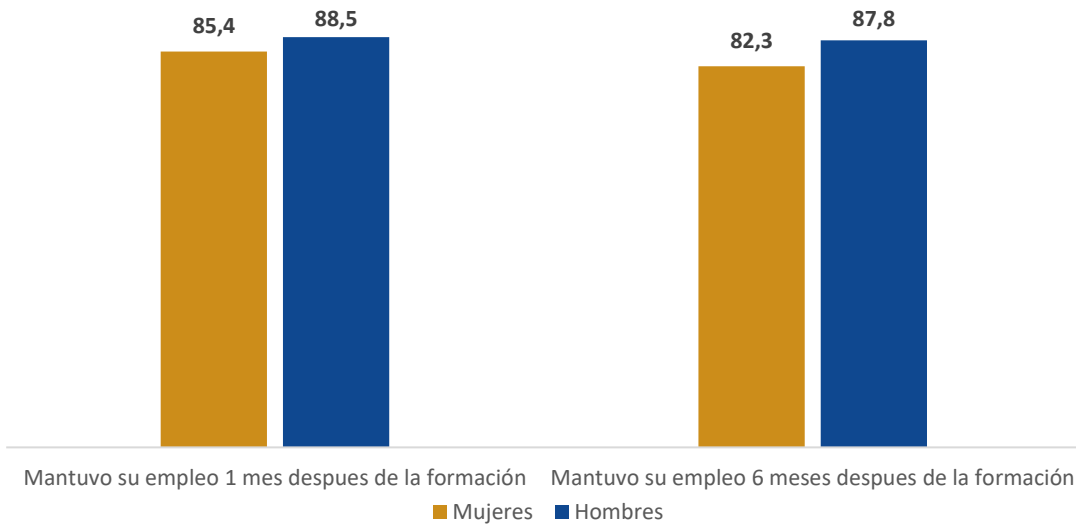
Gráfico 91. Impacto de la formación en el acceso al empleo de las personas trabajadoras desempleadas según género. Porcentaje



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (desempleadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral desempleados hombres: 7,2% y desempleados mujeres 4,7%. NC: 95%

En términos de mantenimiento del empleo, no existen diferencias significativas entre la situación de los hombres y las mujeres, aunque tanto al mes de finalizar la formación como a los 6 meses de finalizarla, las mujeres tienen niveles más bajos (3,1 y 5,5 puntos porcentuales respectivamente).

Gráfico 92. Impacto de la formación en el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras ocupadas según género. Porcentaje



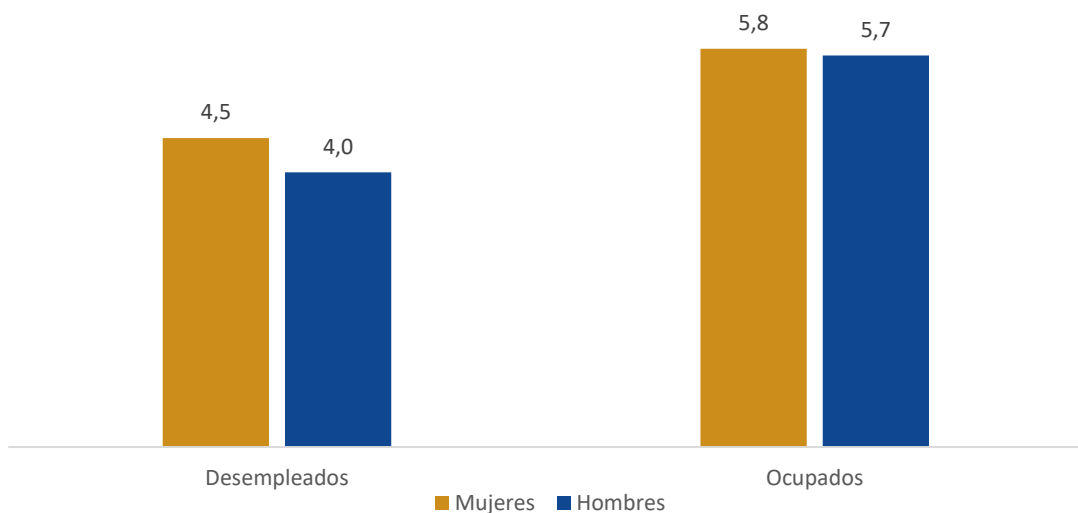
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras (ocupadas). Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral personas ocupados hombre: 5,5% y personas ocupadas mujeres 4,5%. NC: 95%

¿Ha mejorado la empleabilidad de las mujeres?

En general, las mujeres han valorado de forma más positiva la mejora de su empleabilidad que los hombres, tanto en el colectivo de personas ocupadas como en el de personas desempleadas, aunque la diferencia es más marcada en este último. Mientras que, de media, las mujeres desempleadas creen que su empleabilidad ha mejorado gracias a la formación en 4,5 puntos sobre 10, los hombres valoran con 4 puntos esta mejora.

En el caso de las personas ocupadas, tanto mujeres como hombres valoran la influencia de la formación en su empleabilidad con casi 6 puntos en la misma escala de referencia (5,8 en el caso de las mujeres y 5,7 en el caso de los hombres).

Gráfico 93. Valoración media de la influencia de la formación en la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras según género (escala de 0 a 10).



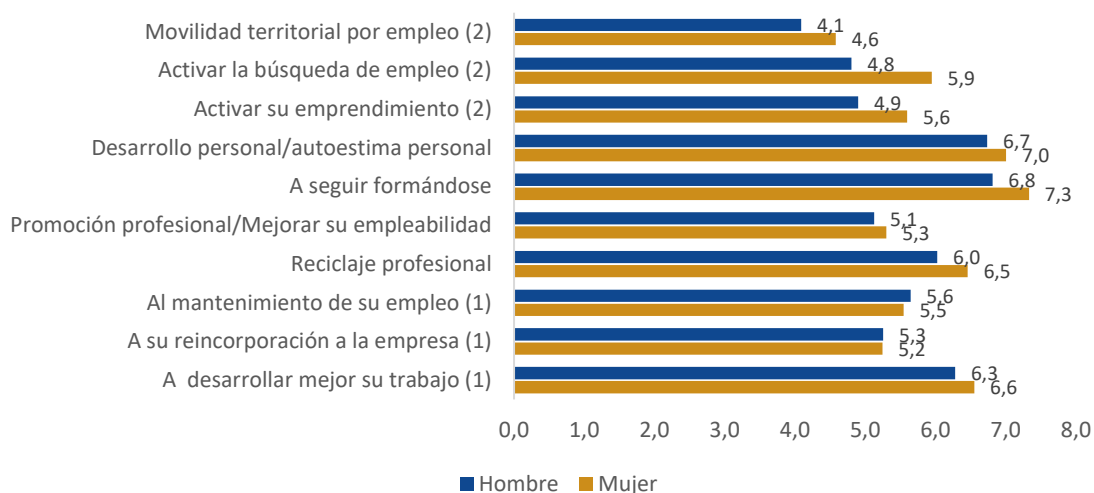
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral hombres: 4,4% y mujeres 3,1%. NC: 95%

¿En qué medida la formación realizada ha influido en diferentes aspectos relacionadas con la empleabilidad?

La formación ha tenido un efecto positivo sobre todo como estímulo para seguir formándose, especialmente entre las mujeres (7,3 sobre 10), aunque también como una mejora en su desarrollo personal y autoestima (7,0 sobre 10).

En aspectos clave de la formación como son Desarrollar mejor su trabajo (6,6) o Reciclarse profesional (6,5) la formación registra valores cercanos al notable que caen, sin embargo, en otros igualmente claves como son la contribución para reincorporarse a la empresa (5,2) o el mantenimiento del puesto del empleo (5,5). Menor efecto aún ha tenido la formación en factores relacionados con el impulso a la movilidad territorial.

Gráfico 94. ¿En qué medida la formación realizada ha influido en la mejora de los siguientes aspectos de las personas formadas?



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Realizada en mayo-junio-julio de 2025. Error muestral hombres: 4,4% y mujeres 3,1%. NC: 95%
Nota: (1) preguntas solo para personas ocupadas, (2) preguntas solo para personas desempleadas

En todos los aspectos planteados en esta pregunta, las mujeres manifiestan una mejor percepción que los hombres sobre la formación recibida y su utilidad.

La formación ha tenido un efecto especialmente positivo en las mujeres en aspectos como motivación para seguir formándose, autoestima y desarrollo personal, alcanzando valoraciones de entre 7,0 y 7,3 puntos sobre 10.

En definitiva, el análisis de género de la Convocatoria confirma una participación ampliamente mayoritaria de mujeres (64,6 %), con una tasa de cobertura y niveles de satisfacción superiores a los de los hombres. La presencia femenina destaca especialmente en las empresas que forman a sus propios trabajadores (82 %).

Las mujeres presentan un perfil más joven y con mayor nivel educativo que los hombres, aunque enfrentan mayores dificultades técnicas y de modalidad formativa. Su participación se concentra en sectores de servicios, educación y comercio, mientras que los hombres predominan en ámbitos técnicos e industriales, manteniendo la segregación ocupacional por género.

Los resultados muestran una valoración más positiva de la formación entre las mujeres, que califican su satisfacción general en 7,4 puntos frente a 6,9 de los hombres. También valoran en mayor medida la mejora de su empleabilidad.

Se observa un impacto más favorable en la inserción laboral femenina a los seis meses de la formación, aunque la estabilidad en el empleo sigue siendo menor. En conjunto, los datos reflejan que la formación constituye para las mujeres una herramienta eficaz para su desarrollo profesional y personal, si bien persisten brechas estructurales que requieren políticas activas de equidad, orientación e inclusión tecnológica.

7.3. INCIDENCIA SECTORIAL

El análisis de la incidencia sectorial se ha realizado a partir las explotaciones de la base de datos de participantes de la Convocatoria de Fundae, que disponían de información sobre el sector de actividad al que se vinculaba la empresa de la persona participante. La información procedente del fichero de encuestas a personas trabajadoras participantes no puede explotarse a nivel de sector de actividad ya que para muchos sectores el error muestral¹⁵ es muy elevado para un Nivel de Confianza del 95%.

A continuación, se responden a aquellas cuestiones evaluativas que pueden ser analizadas en función del sectores de actividad al que pertenece la empresa del participante y que ofrecen resultados de interés para la evaluación.

¿Cómo ha sido la incidencia de la Convocatoria en los distintos sectores productivos de la economía?

La incidencia de la Convocatoria en los distintos grupos de actividad, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009), pone de manifiesto que han sido los sectores más afectados por las restricciones de la COVID como la Hostelería (I) y el Comercio (G) los que han registrado también el mayor número de participantes (52,6%).

Tabla 24. Distribución por sectores de las personas participantes y personas formadas en la Convocatoria. Número y %

	Grupos de Actividad CNAE	Nº Participantes	Nº Personas formadas	% Personas Formadas
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	15	8	0,1%
C	Industria manufacturera	1.004	448	5,4%
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2	2	0,0%
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	34	14	0,2%
F	Construcción	363	139	1,7%
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	4.484	1.853	22,3%
H	Transporte y almacenamiento	1.086	614	7,4%
I	Hostelería	6.676	2.487	30,0%

¹⁵ A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca: 34,7%; D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado: 69,3%; E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación: 26,2%; J Información y comunicaciones: 10,2%; K Actividades financieras y de seguros: 22,5%; L Actividades inmobiliarias: 20,9%; O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria: 29,6%; T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio: 49%.

	Grupos de Actividad CNAE	Nº Participantes	Nº Personas formadas	% Personas Formadas
J	Información y comunicaciones	255	93	1,1%
K	Actividades financieras y de seguros	35	19	0,2%
L	Actividades inmobiliarias	62	22	0,3%
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	699	312	3,8%
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	837	378	4,6%
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	14	11	0,1%
P	Educación	2.763	946	11,4%
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	428	139	1,7%
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2.329	653	7,9%
S	Otros servicios	442	203	2,4%
T	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	8	4	0,0%
Total		21.536	8.298	100,0%

Fuente: Base de datos Fundae. Mayo 2025

A nivel de división de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (CNAE-2009), la Convocatoria ha impactado en un amplio número de actividades, aunque seis de ellas (Servicios de comidas y bebidas, Educación, Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas, Actividades de juegos de azar y apuestas, Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas, y Servicios de Alojamiento) son las que concentran la mayor parte de las personas participantes (70,8%), personas formadas (66,5%) y empresas (63,9%). Estos datos hacen referencia solo a las personas ocupadas formadas, que son las que mantienen vínculo con la empresa y por tanto puede asociárseles un sector de actividad.

Tabla 25. Sectores de actividad con mayor número de participantes, personas formadas y empresas en las que trabajan

COD	SECTOR DE ACTIVIDAD	Nº DE PARTICIPANTES	Nº PERSONAS FORMADAS	Nº DE EMPRESAS
56	Servicios de comidas y bebidas	5.209	1.880	686
85	Educación	2.763	946	188
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	2.604	1.085	522
92	Actividades de juegos de azar y apuestas	1.721	433	34
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.491	598	228
55	Servicios de alojamiento	1.467	609	181
51	Transporte aéreo	637	459	4
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	559	201	64
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	389	170	78
86	Actividades sanitarias	342	95	46
96	Otros servicios personales	339	150	68
49	Transporte terrestre y por tubería	337	110	37
78	Actividades relacionadas con el empleo	319	92	15

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Sin embargo, el análisis de la cobertura sobre el total de personas trabajadoras en ERTE en la fecha de referencia considerada para esta evaluación (31/10/2021) muestra una distribución algo diferente. Los sectores con mayor cobertura de personas trabajadoras en ERTE formadas son la Educación (36,4% de las personas en ERTE en la fecha de referencia) y los servicios de Administración Pública y Defensa, Seguridad Social (33,3%), ambos vinculados al sector público.

La mayor tradición en formación y la vinculación de esta en ocasiones con valoraciones positivas para el acceso a bolsas de empleo en determinados organismo, pueden explicar la mayor tasa de cobertura alcanzada en estos sectores. Este argumento se ha utilizado con frecuencia por las personas trabajadoras encuestadas así como por algunas entrevistadas, llegando a reclamar incluso que este tipo de cursos tengan un mayor reconocimiento para el acceso o mejora de posición en las bolsas de empleo público.

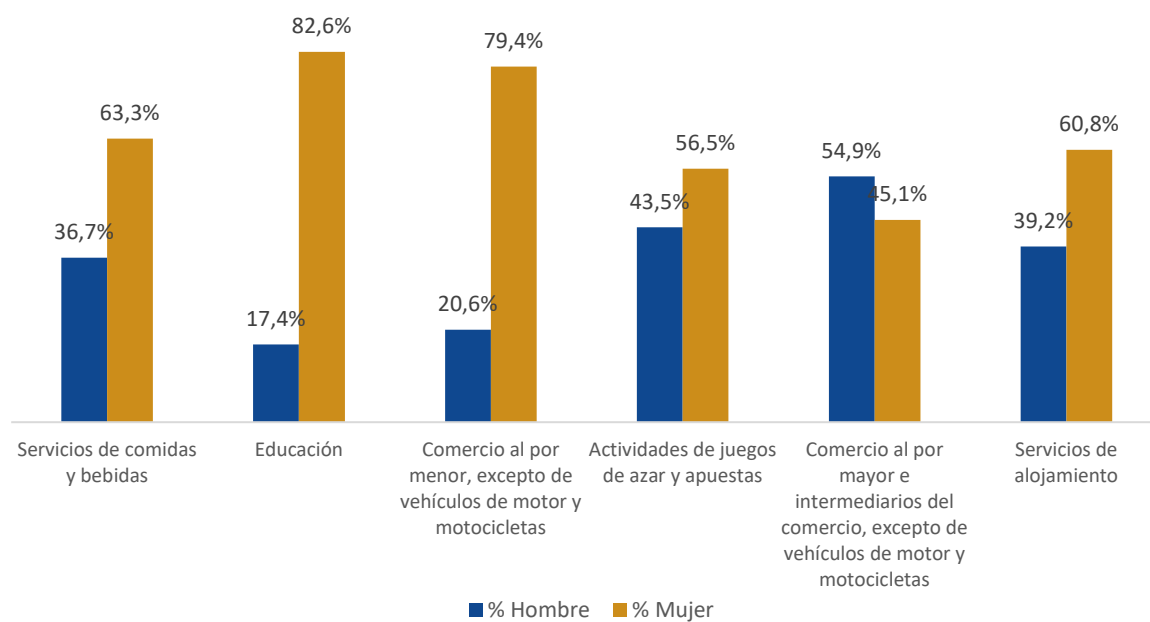
Gráfico 95. Cobertura de las personas formadas por sector de actividad respecto de las personas en ERTE



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

La distribución por género de las personas formadas en cada sector de actividad presenta sensibles diferencias en varias de las actividades que más participantes han registrado. De los seis sectores antes señalados solo el del comercio al por mayor el número de hombres formados ha sido superior al de mujeres, mientras que en los otros cinco son mayoría las mujeres, llegando en algunos casos a alcanzar diferencias importantes, como en educación (65,2 p.p.) o en comercio al por menor (58,8 p.p.).

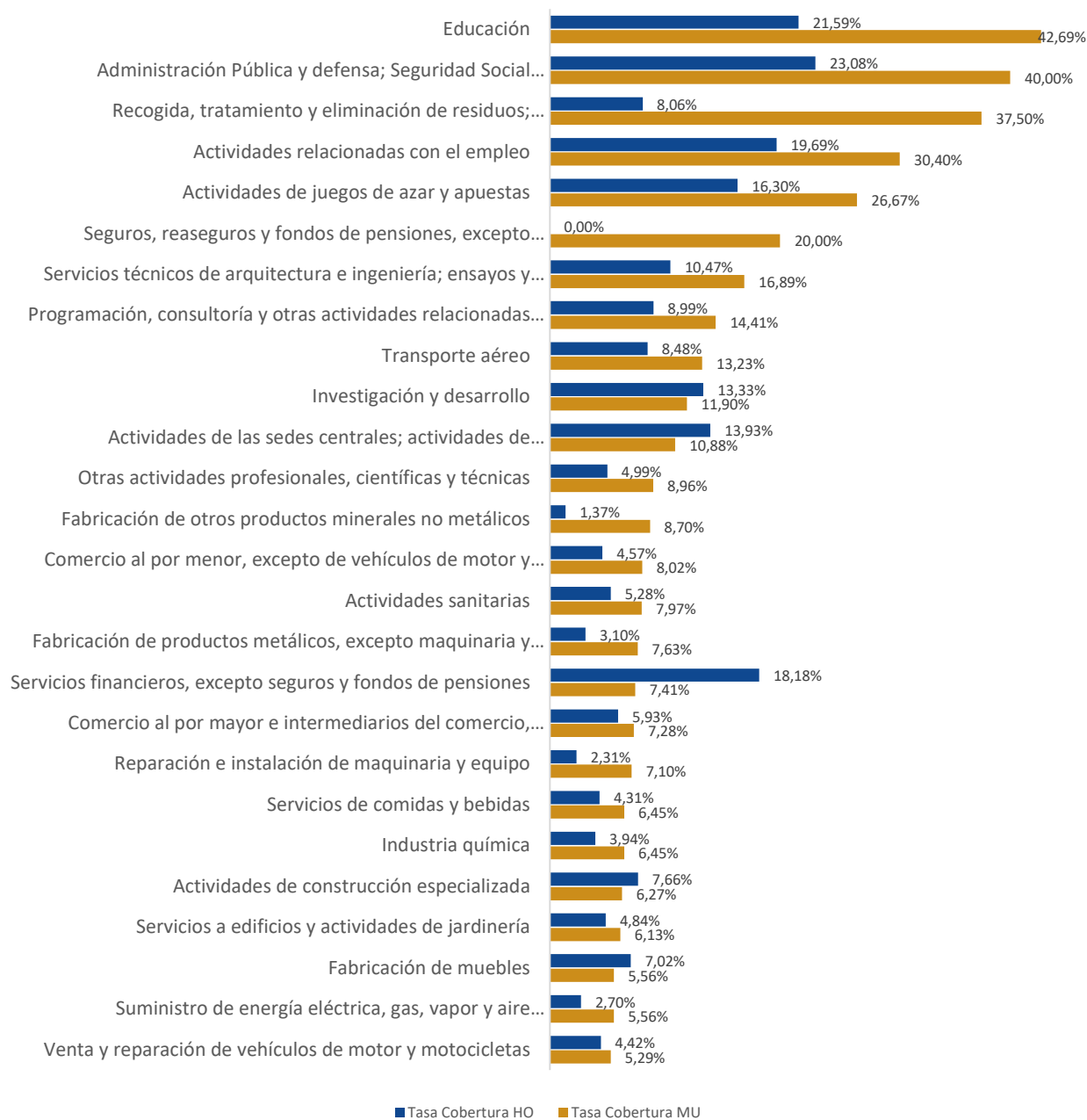
Gráfico 96. Distribución por género de los participantes formados en cada sector de actividad. %



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

La cobertura por sector y género presenta diferencias significativas en algunos sectores, identificándose claramente sesgos de género en algunos de ellos. En la gráfica adjunta se muestra las tasas de cobertura de ambos géneros para aquellos sectores con mayor participación de mujeres, donde se identifican los sectores donde se aprecian más diferencias de cobertura respecto de las personas trabajadoras en ERTE.

Gráfico 97. Tasas de cobertura por sector de actividad y género, de los sectores con mayor participación de mujeres. %



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

7.4. INCIDENCIA TERRITORIAL

El análisis de la incidencia territorial se ha realizado a partir de dos fuentes, básicamente, las explotaciones de la base de datos de participantes de Fundae y el fichero de encuestas a personas trabajadoras participantes en la Convocatoria. En este último caso, para garantizar un error muestral aceptables para un Nivel de Confianza del 95%, únicamente se han analizado de forma individualizada aquellas CC.AA. con mayor número de participantes (Andalucía, Canarias y Madrid) que representan el 61,1% y presentan errores muestrales aceptables (ver anexo). El resto de CC.AA. se han agrupado en un único territorio que representa el 38,9% restante de participantes, lo que permite obtener un error muestral del 4,4%.

A continuación se responden a aquellas cuestiones evaluativas que pueden ser analizadas por territorio y que ofrecen resultados de interés para la evaluación.

¿Cuál es la distribución territorial de las personas trabajadoras formadas y de las participantes?

La distribución territorial de las personas y participantes en la Convocatoria, así como de las empresas a las que pertenecen se concentra claramente en Andalucía, donde recaen el 37,1% de las personas participantes y el 38,6% de las personas formadas. A distancia Canarias con 3.326 participantes y 1.200 personas, y la Comunidad de Madrid con 3.002 participantes y 1.447 personas. Por otra parte, cuatro comunidades (Cantabria, La Rioja, Navarra y la ciudad autónoma de Melilla) han aportado menos de 100 personas trabajadoras a la Convocatoria.

Tabla 26. Distribución de las personas formadas y los participantes por Comunidad Autónoma

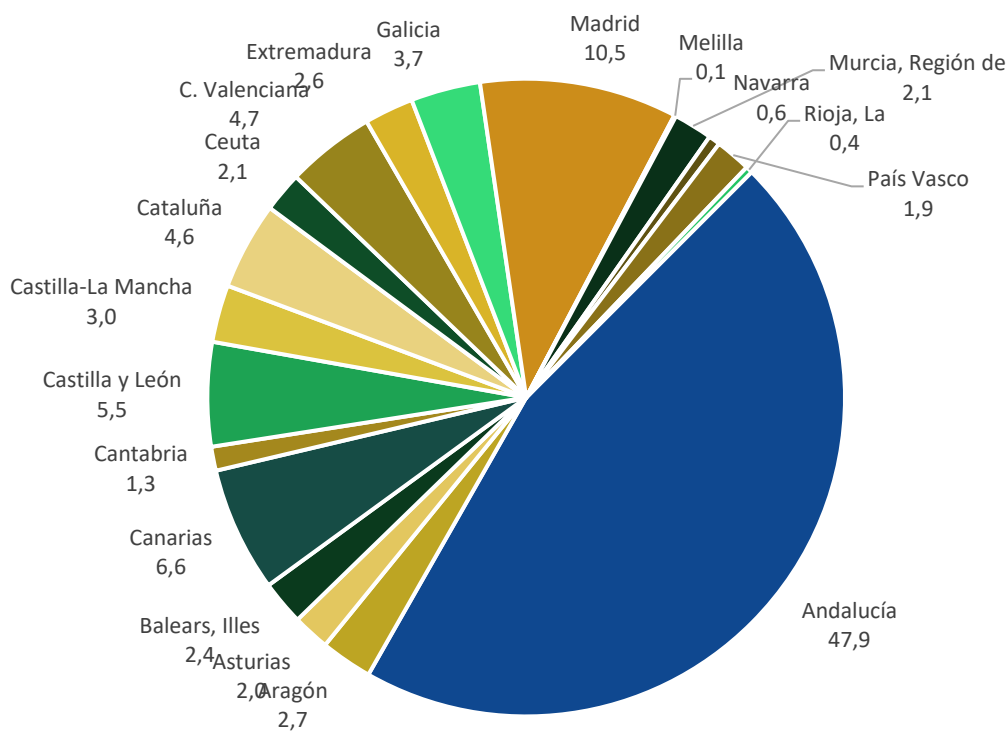
CC.AA.	Participantes Formados		Personas formadas	
	Nº	%	Nº	%
Andalucía	9.768	37,1	4.082	38,6
Aragón	913	3,5	320	3,0
Asturias	222	0,8	111	1,0
Balears, Illes	824	3,1	501	4,7
Canarias	3.326	12,6	1.200	11,3
Cantabria	126	0,5	78	0,7
Castilla y León	2.600	9,9	778	7,4
Castilla-La Mancha	553	2,1	238	2,2
Cataluña	713	2,7	318	3,0
Ceuta	231	0,9	112	1,1
C. Valenciana	1.317	5,0	623	5,9
Extremadura	331	1,3	130	1,2
Galicia	1.421	5,4	474	4,5
Madrid	3.002	11,4	1.447	13,7
Melilla	14	0,1	4	0,0
Murcia, Región de	434	1,7	125	1,2
Navarra	58	0,2	33	0,3
País Vasco	360	1,4	133	1,3
Rioja, La	84	0,3	45	0,4
Total Nacional	26.297	100,0	10.584	100,0

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

El programa de empresas que forman a sus propios trabajadores se ha desarrollado en tres comunidades autónomas: Madrid (35 participantes), País Vasco (8 participantes) y Andalucía (7 participantes) que en conjunto suponen 50 participantes que se corresponden con 23 personas trabajadoras (Madrid 12 personas, País Vasco 8 personas y Andalucía 3 personas).

Las personas trabajadoras se emplean en un total de 3.058 empresas que se localizan fundamentalmente en Andalucía (47,9%), situándose a bastante distancia de las siguientes comunidades (Madrid 10,5% y Canarias 5,6%).

Gráfico 98. Distribución de las empresas a las que pertenecen los participantes por Comunidad Autónoma. %



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Participantes según situación laboral por Comunidad Autónoma. Número y %

Andalucía concentra el 51,9% de los participantes desempleados y el 34,4% de los ocupados, este diferencial tan grande entre participantes según situación laboral, no se produce en ninguna otra comunidad autónoma, reflejo probablemente de la propia composición del mercado de trabajo de esta comunidad.

Canarias, por su parte, se configura como la segunda comunidad autónoma en número de participantes y registra una participación similar en ambas situaciones laborales (12,6% desempleados y 12,7% ocupados). La Comunidad de Madrid, sin embargo, que aporta el 11,4% de los participantes, presenta una participación relativa mucho menor en participantes desempleados (6,6%) que en ocupados (12,3%),

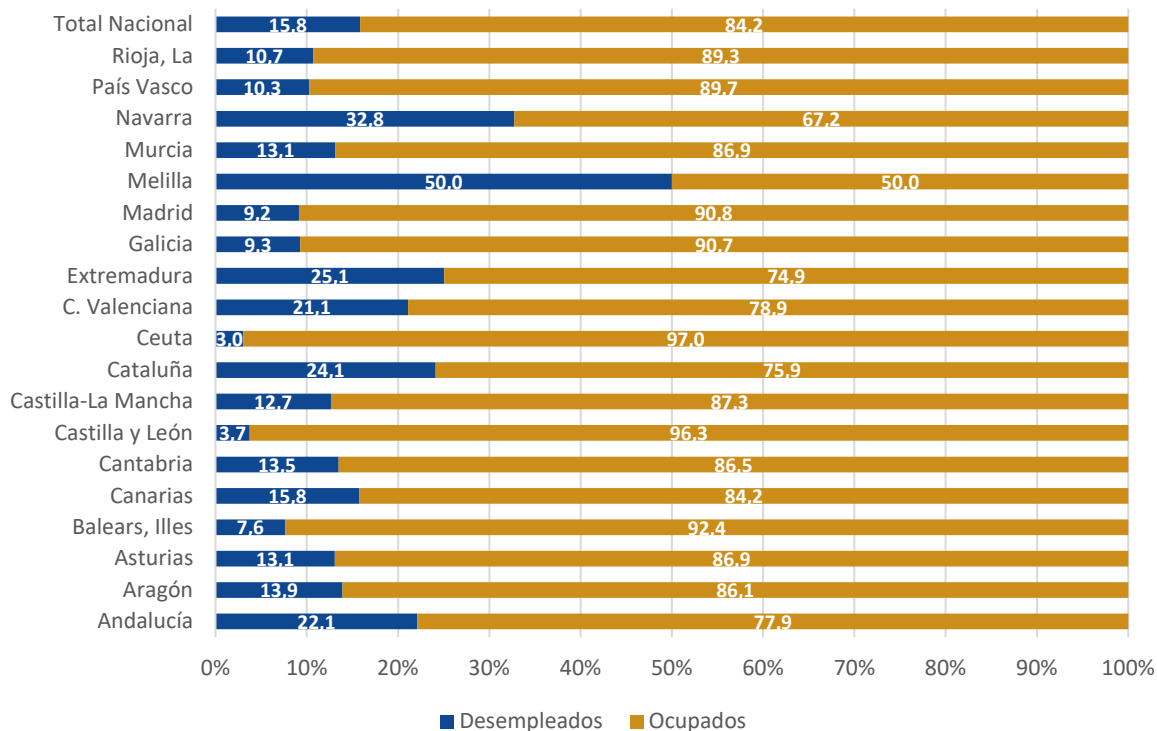
Tabla 27. Participantes por según situación laboral por Comunidad Autónoma

CC.AA.	Desempleados		Ocupados		Total	
	Nº Participantes	%	Nº Participantes	%	Nº Participantes	%
Andalucía	2.162	51,90%	7.606	34,37%	9.768	37,14%
Aragón	127	3,05%	786	3,55%	913	3,47%
Asturias	29	0,70%	193	0,87%	222	0,84%
Balears, Illes	63	1,51%	761	3,44%	824	3,13%
Canarias	525	12,60%	2.801	12,66%	3.326	12,65%
Cantabria	17	0,41%	109	0,49%	126	0,48%
Castilla y León	97	2,33%	2.503	11,31%	2.600	9,89%
Castilla-La Mancha	70	1,68%	483	2,18%	553	2,10%
Cataluña	172	4,13%	541	2,44%	713	2,71%
Ceuta	7	0,17%	224	1,01%	231	0,88%
C. Valenciana	278	6,67%	1.039	4,69%	1.317	5,01%
Extremadura	83	1,99%	248	1,12%	331	1,26%
Galicia	132	3,17%	1.289	5,82%	1.421	5,40%
Madrid	275	6,60%	2.727	12,32%	3.002	11,42%
Melilla	7	0,17%	7	0,03%	14	0,05%
Murcia	57	1,37%	377	1,70%	434	1,65%
Navarra	19	0,46%	39	0,18%	58	0,22%
País Vasco	37	0,89%	323	1,46%	360	1,37%
Rioja, La	9	0,22%	75	0,34%	84	0,32%
Total Nacional	4.166	100,00%	22.131	100,00%	26.297	100,00%

Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Al igual que ocurre en otras variables analizadas, el importante número de participantes de Andalucía condiciona cualquier análisis combinado de variables, por lo que se analiza la distribución interna por comunidad autónoma según situación laboral, donde destacan por su desigual distribución Castilla y León y la C.A. de Ceuta, donde son muy escasos los participantes desempleados. En el lado contrario estarían la C.A. de Melilla y la C.F. de Navarra, donde los desempleados representan el 50% y el 32,8% respectivamente.

Gráfico 99. Distribución interna de los participantes por CC.AA. según situación laboral

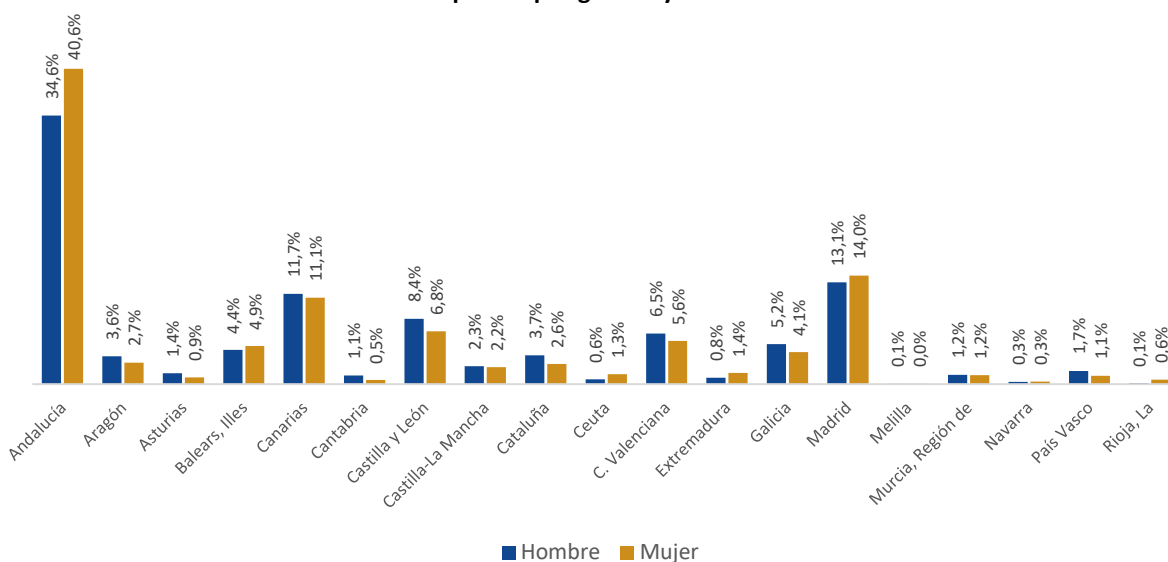


Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Distribución de los participantes formados por sector de Comunidad Autónoma según género

Los participantes de Andalucía presentan una distribución mayoritaria de mujeres (40,6%) frente a hombres (34,6%), mientras que el resto de CC.AA. distribuyen de forma más equilibrada sus participantes entre géneros.

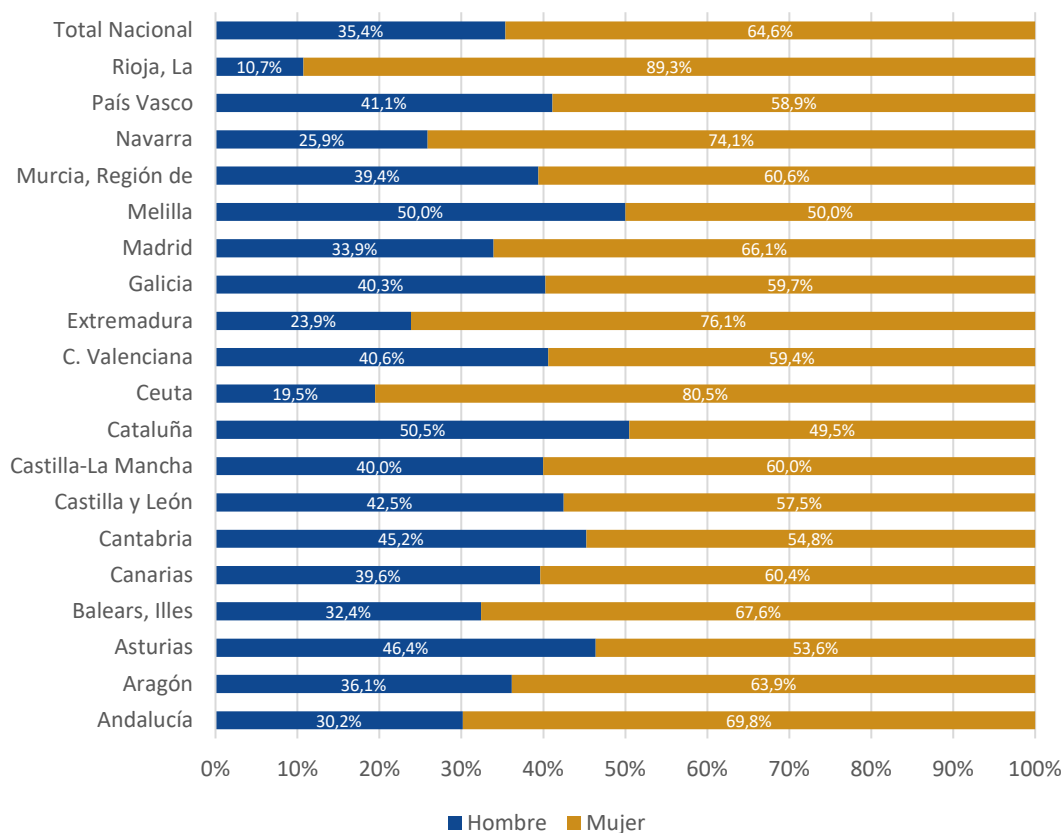
Gráfico 100. Participantes por género y Comunidad Autónoma



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Aunque el enorme peso de los participantes de Andalucía condiciona el conjunto de la distribución por géneros, cada comunidad presenta una distribución interna por género diferente, donde La Rioja y Ceuta presentan las distribuciones más desequilibradas.

Gráfico 101. Distribución interna de los participantes según género. %



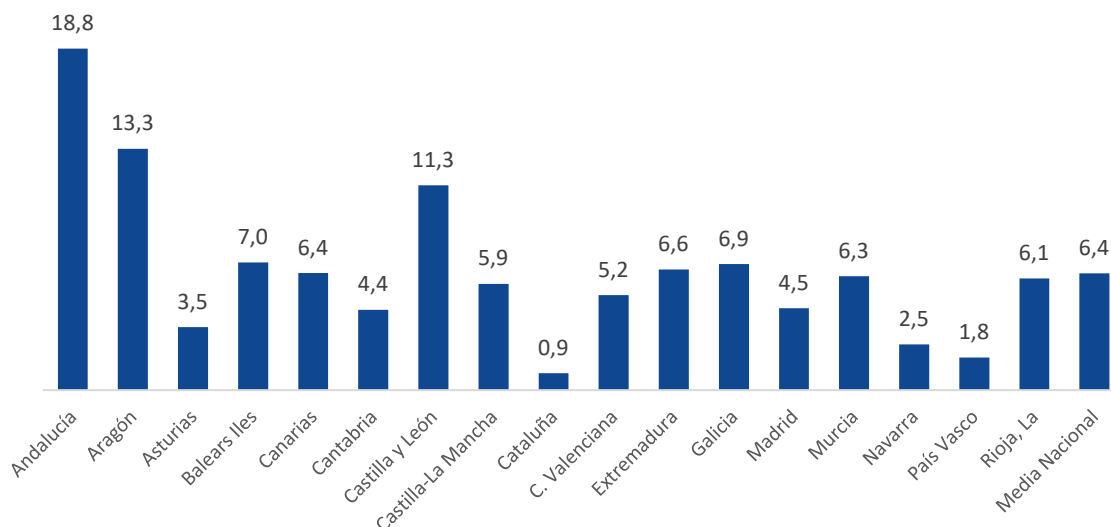
Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

¿Cómo ha sido la cobertura territorial de los programas de formación respecto de las personas trabajadoras en ERTE?

Las diferencias en la cobertura territorial de la Convocatoria son muy elevadas, medida en términos de personas trabajadoras en ERTE formadas en la Convocatoria en cada comunidad autónoma respecto del conjunto de personas en ERTE en cada una de ellas en la fecha de referencia (31 de octubre de 2021), ya que oscila entre el 18,8% de Andalucía y el 0,9% de Cataluña, para una media del 6,4%.

Además de Andalucía, en Aragón y Castilla y León la cobertura supera el 10%, cifras muy superiores a las alcanzadas en Navarra, País Vasco o, como se ha indicado, Cataluña.

Gráfico 102. Cobertura territorial de la Convocatoria. Personas formadas/Personas en ERTE por CC.AA.



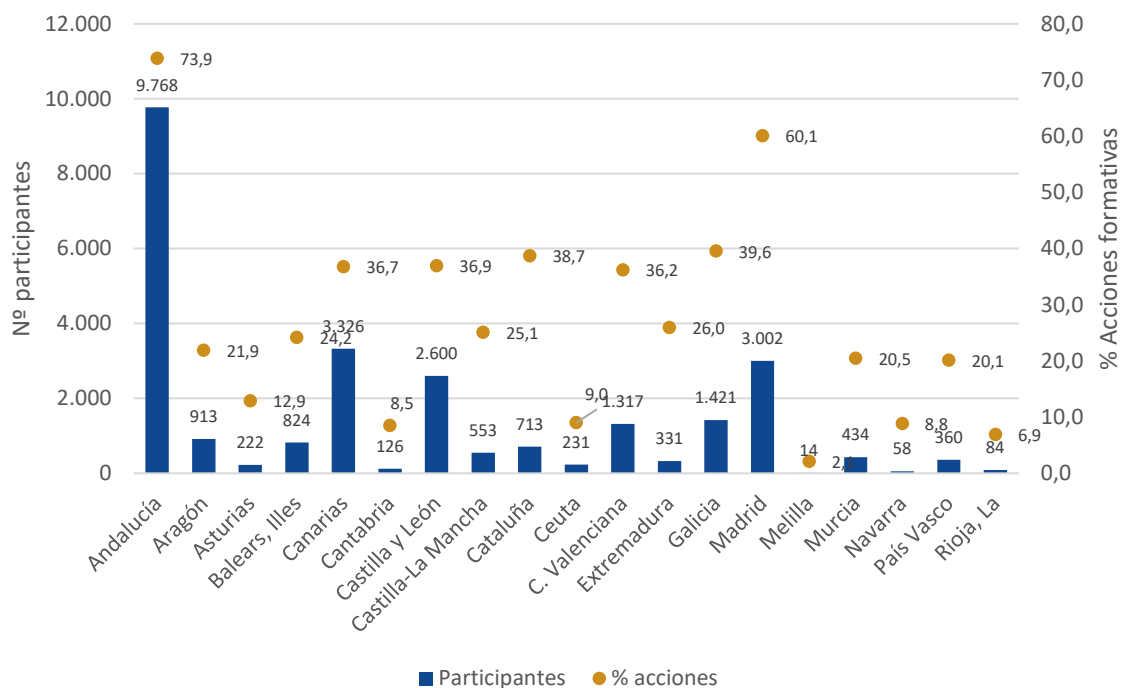
Fuente: Fundae oferta (Datos mayo 2025) y Estadística de Afiliados en ERTE de la Tesorería General de la Seguridad Social.

¿Hay diferencias en la distribución de acciones de formación según territorios?

En Andalucía se han impartido 418 acciones formativas (73,9%) con 9.768 participantes. La siguiente comunidad en la que más acciones formativas se han impartido es Madrid con 340 acciones formativas (60,1%) y 3.002 participantes.

En el extremo opuesto están Melilla (2,1% de las acciones), La Rioja (6,9%), Navarra (8,8%), Cantabria (8,5%) y Ceuta (9%), todas ellas por debajo del 10% de las acciones formativas.

Gráfico 103. Distribución de las acciones formativas y los participantes por Comunidad Autónoma



Fuente: Fundae Oferta. Datos mayo 2025

Las acciones formativas más frecuentes en Andalucía han sido las de Seguridad informática y firma digital (1.418 participantes en 27 acciones formativas), Mantenimiento básico de limpieza en instalaciones (729 participantes

en 18 acciones formativas), Factores de organización en pequeño establecimiento comercial (674 participantes en 11 acciones formativas) y Riesgo químico: gestión y prevención (558 participantes en 9 acciones formativas).

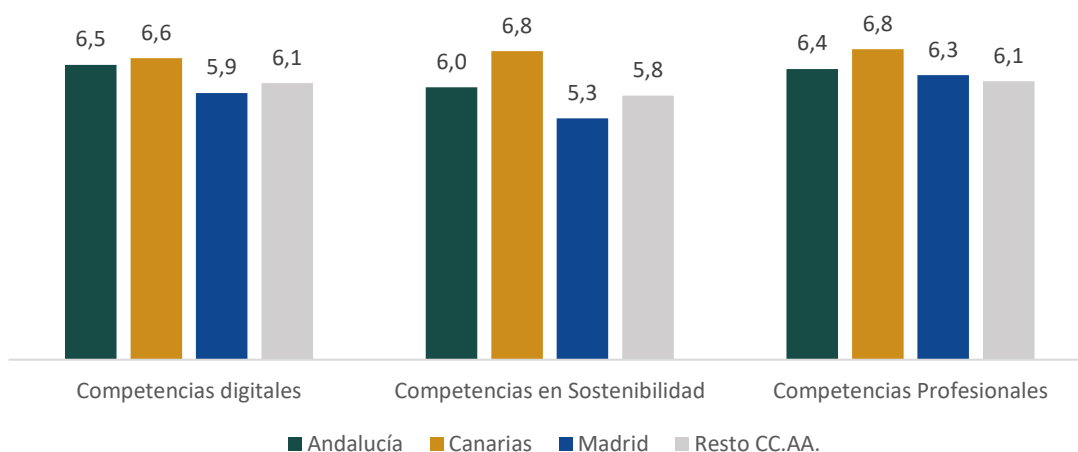
En Madrid, la acción más frecuente es la misma que en Andalucía (Seguridad informática y firma digital), aunque con muchos menos participantes (194 participantes). Otras acciones formativas demandadas han sido Sostenibilidad Ambiental (153 participantes) y Venta Online en la empresa (129 participantes).

¿En qué medida la formación ha contribuido a mejorar sus competencias digitales, de sostenibilidad o profesionales según la CC.AA. del participante?

Aunque no es posible realizar un análisis por CC.AA. de los datos de la encuesta a trabajadoras al presentar algunas CC.AA. errores muestrales muy elevados, se han analizado las Comunidades con mayor número de participantes (y respuestas) que ofrecen errores muestrales más bajos, agrupándose el resto de comunidades autónomas. con baja participación en un solo territorio.

Los resultados agregados de las encuestas a esta organización territorial permiten constatar que la componente territorial no introduce diferencias significativas en los participantes en cuanto a satisfacción con los conocimientos adquiridos. No obstante, puede señalarse que son los participantes de Canarias los que manifiestan una mayor satisfacción con la formación recibida, mientras que los de Madrid son los que dan menor puntuación a esta cuestión.

Gráfico 104. Valoración de las competencias adquiridas por CC.AA.

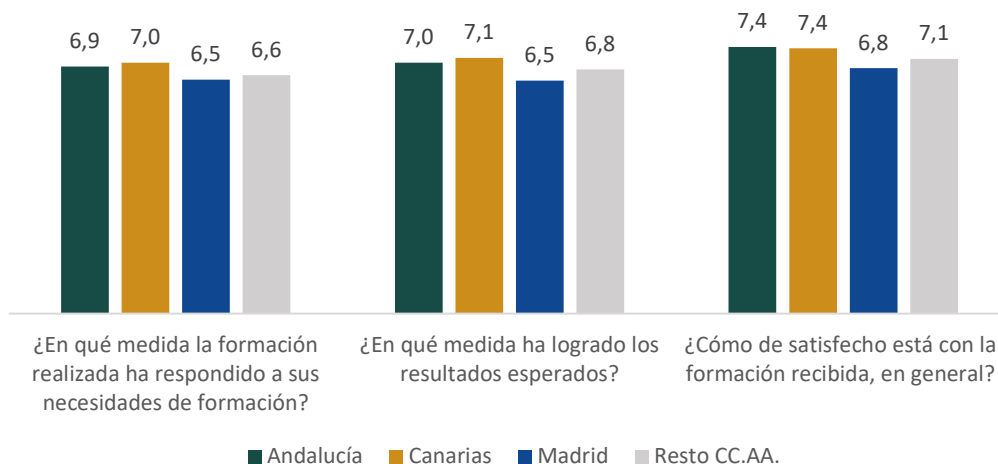


Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Error muestral: Andalucía: 4,3%; Canarias: 8,7%; Madrid: 7,0% y Resto CCAA: 4,4%. NC: 95%

¿Cómo de satisfecho está con la formación recibida, con los resultados alcanzados y en qué medida la formación se ajustaba a sus necesidades formativas?

En punto se analizan tres cuestiones que mantienen cierta relación entre sí, lo que explica en parte que las puntuaciones obtenidas sean similares. Por un lado, la adecuación de la formación a las necesidades de las personas participantes registra una valoración del conjunto del territorio buena, cercana al notable (6,8). Por territorios destacan las buenas valoraciones realizadas en Andalucía (6,9) y Canarias (7), frente a las algo menores de Madrid (6,5) y del resto de CC.AA. (6,6).

Gráfico 105. Nivel de satisfacción de las personas participantes con la formación recibida por CC.AA. %



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Error muestral: Andalucía: 4,3%; Canarias: 8,7%; Madrid: 7,0% y Resto CC.AA.: 4,4%. NC: 95%

En cuanto al logro de los resultados esperados la media nacional asciende a 6,9 puntos, consolidando la percepción positiva de la formación recibida. Las valoraciones de los territorios, aunque muy similares, permiten identificar ligeras diferencias, destacando nuevamente Andalucía (7,0) y Canarias (7,1) por su mejor valoración, frente a Madrid (6,5) y el resto de CC.AA. (6,8) presentan valoraciones algo más bajas.

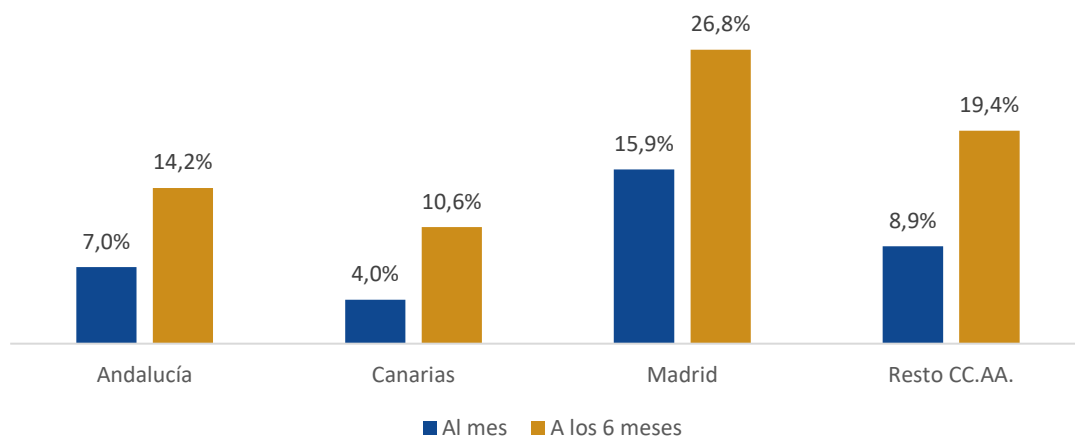
En lo relativo a la satisfacción general con la formación recibida, la media nacional se sitúa en 7,3 puntos, otorgándole la mayoría de los territorios valoraciones entorno al notable.

Contribución de la formación recibida para acceder a un empleo a corto (1 mes) y/o medio plazo (6 meses)

La contribución de la formación recibida para acceder a un empleo a corto plazo (1 mes) es baja en general (17% a nivel nacional), de los territorios analizados, solo Madrid (15,9%) presenta un valor cercano a la media, situándose los dos territorios con mayor número de participantes, Andalucía y Canarias, en un escaso 7% y 4% respectivamente.

A medio plazo (6 meses) vuelve a ser Madrid (26,8%) la que registra valoraciones más altas en cuanto a la utilidad para acceder a un empleo, mientras que Andalucía se sitúa en el 14,2% y Canarias en un escaso 10,6%.

Gráfico 106. ¿La formación recibida le ha servido para acceder a un empleo?

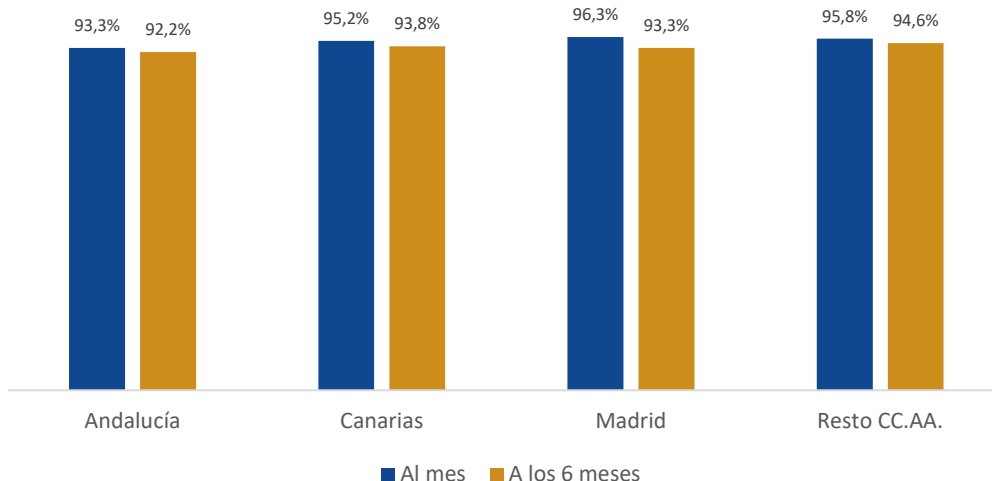


Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Error muestral: Andalucía: 4,3%; Canarias: 8,7%; Madrid: 7,0% y Resto CCAA: 4,4%. NC: 95%

¿Mantuvo su empleo a corto (1 mes) y a medio plazo (6 meses) después de recibir la formación?

Donde apenas se aprecian diferencias por territorios es en la contribución de la formación a mantener el empleo a corto plazo (1 mes) y a medio plazo (6 meses). En los diferentes territorios los participantes en la formación mantuvieron su empleo un mes después de la formación, oscilando entre el 93,3% de Andalucía y el 96,3% de Madrid. A los seis meses la situación es similar, declarando los participantes de Andalucía que mantuvieron el empleo un 92,2% de los encuestados, mientras que los del Resto de CC.AA. fueron los que más manifestaron que lo mantuvieron con un 94,6%.

Gráfico 107. ¿Mantuvo su empleo después de finalizar la formación, al mes, a los 6 meses?



Fuente: Encuesta a personas trabajadoras. Error muestral: Andalucía: 4,3%; Canarias: 8,7%; Madrid: 7,0% y Resto CCAA: 4,4%. NC: 95%

MÓDULO III. CONCLUSIONES



8. CONCLUSIONES

El capítulo de conclusiones intenta dar respuesta de forma sintética a las preguntas evaluativas, a partir de los hallazgos realizados en la evaluación, de donde se derivan interpretaciones o juicios finales a partir del análisis realizado. Es decir, resume las evidencias más relevantes y muestra cómo estas responden a los objetivos planteados. En las conclusiones no se aporta nueva información, sino que se conectan los resultados con su significado.

Las conclusiones que resultan del análisis de las preguntas de evaluación de los diferentes criterios se incluyen en el apartado de conclusiones evaluativas. A partir de estas conclusiones se elabora un grupo reducido de conclusiones sintéticas que resumen las anteriores con el propósito de facilitar la comunicación de las mismas a grupos de interés no familiarizados con la Convocatoria. Estas Conclusiones no buscan por tanto la descripción de los resultados, sino que intentan explicar por qué son importantes para la evaluación.

8.1. CONCLUSIONES EVALUATIVAS

EJECUCIÓN FÍSICO - FINANCIERA: ALCANCE – EFICIENCIA

- La participación de empresas fue limitada con 91 empresas inscritas en el programa de entidades de formación, con excepción de una de ellas que participó en el programa de empresas y otra que participó en ambos programas.
- La falta de apoyo / coordinación con el SEPE para la identificación de las empresas en ERTE y la selección de los participantes y la dificultad para sustituir empresas ante casos de abandono limitaron la ejecución total de las acciones previstas.
- Se formaron 26.297 participantes (10.584 personas trabajadoras), con una tasa de suscripción de participantes del 63,6% y una tasa de ejecución del 36,7%. La coincidencia temporal con la reactivación económica tras los ERTE redujo notablemente el interés y la disponibilidad de las empresas y de las personas trabajadoras.
- De 109 programas solicitados, se aprobó el 89,9% y se suscribieron finalmente el 67% (73 programas en total). En este sentido, la baja participación empresarial se tradujo en una menor ejecución de programas de formación.
- Se impartieron 107 especialidades, aquellas con mayor número de participantes fueron “Seguridad informática y firma digital” y “Sostenibilidad ambiental”. Un catálogo cerrado y limitado en cuanto a especialidades digitales y verdes restringió la adecuación de los contenidos.
- De 1.705 acciones previstas se realizaron el 53,2% (566), mediante las que se impartieron 2,85 millones de horas de formación frente a las 6,56 millones suscritas.
- La modalidad de teleformación concentró el 99% de las acciones ejecutadas.
- Solo se ejecutó el 9,5% del presupuesto total (11,29 millones de 119 millones €). El programa de empresas apenas alcanzó el 0,1% de ejecución. La inoportunidad temporal y la existencia de alternativas más flexibles limitaron la absorción de fondos.
- La aplicación de fondos fue muy baja (9,5 € por cada 100€ disponibles). El coste medio por acción fue de 20.000€, con un coste/hora de 4,0 €. La rigidez administrativa y la pérdida de participantes debido, en muchas ocasiones, a la reincorporación a su puesto habitual y a la dificultad para sustituirlos, redujeron la eficiencia y economía de escala.

EFICACIA

- La difusión fue la habitual y se ha considerado adecuada entre entidades, pero insuficiente para llegar a empresas en situación ERTE. Asimismo, la falta de coordinación con el SEPE limitó el alcance al público objetivo.
- En coherencia con lo anterior, el 40,8% de las empresas y entidades de formación conoció la Convocatoria por la web de Fundae, el 34,2% por asociaciones o sindicatos y el 19,7% por recomendación de otras entidades.
- Las entidades de formación reconocen el papel de Fundae en el acompañamiento para la solicitud. Sin embargo, coinciden en que la información disponible no estuvo clara desde el inicio, lo cual, derivó en modificaciones diversas a las solicitudes.
- La carga documental y los plazos ajustados fueron los principales obstáculos para solicitar la ayuda según han manifestado las entidades de formación. Estas han valorado de media con un 5,9 sobre 10 la complejidad del procedimiento.
- Los principales condicionantes del acceso al programa a las empresas y entidades formadoras fueron la adecuación del catálogo (39,5%) y la preparación del programa formativo según los requisitos técnicos (42,1%) y los requisitos derivados del carácter estatal de la Convocatoria.
- Las personas ocupadas accedieron a la formación principalmente gracias a la información facilitada por su empresa (el 47,4% de las personas ocupadas) y, en el caso de las personas desempleadas, por la información facilitada por el SEPE (el 29,6%).
- Solo el 10,1% de las personas desempleadas conocía la existencia de becas y el 16,7% de ellas las obtuvo. Para el 60% de las que obtuvo la beca, esta fue decisiva para realizar la formación, evidenciando un déficit informativo relevante.
- Las entidades beneficiarias recurrieron principalmente a canales propios para la difusión de la Convocatoria: correos a bases de datos (50%), páginas web (55,3%) y redes sociales (53,9%). Solo el 51,3% realizó acciones específicas para colectivos prioritarios, lo que muestra un enfoque de difusión limitado en inclusión y diversidad sectorial.
- Las empresas tuvieron un papel informativo y de apoyo: al 47% de las personas trabajadoras su empresa las informó sobre la Convocatoria, al 36,2% las orientó en la elección del curso y al 31,8% les ayudó en la inscripción. Su implicación fue relevante pero insuficiente para dinamizar la participación general.
- El 59,6% de las personas trabajadoras recibió ayuda de las entidades de formación para inscribirse y el 50,6% orientación formativa. El apoyo fue mayor entre personas ocupadas, con diferencias de hasta 6,8 puntos porcentuales respecto a desempleadas. El papel de las entidades fue moderado, pero esencial para facilitar el acceso y la gestión administrativa.
- La intervención de los servicios públicos de empleo fue reducida: solo el 17,4% de las personas conoció la Convocatoria a través de ellos. Su papel fue mayor entre desempleados (25,4%) que entre ocupados (15,3%).
- Las personas ocupadas valoraron la mejora de sus competencias con 6,8 puntos sobre 10 en el ámbito profesional, 6,6 en cuanto a digitalización y 6,5 en sostenibilidad. Las personas desempleadas puntuaron más alto en competencias generales (7,6) pero bajo en sostenibilidad (4,8). Los resultados muestran un impacto desigual, con margen de mejora en la adaptación al perfil del participante.
- El 72,7% de las personas formadas se concentró en cuatro familias profesionales: Informática y Comunicaciones, Administración y Gestión, Seguridad y Medio Ambiente, y Comercio y Marketing. Esta concentración refleja una especialización temática coherente con las áreas más demandadas, aunque limitada en diversificación sectorial.

- El 63% de las personas formadas (16.507 personas) realizó formaciones integradas en temáticas digitales o sostenibles, mientras que un 37% (9.790 personas) cursó módulos específicos complementarios. La estructura modular permitió una formación transversal en sostenibilidad y digitalización, aunque con margen para integrar contenidos más actualizados.
- Las personas participantes valoraron la formación con 6,9 puntos sobre 10. Para mejorar la consecución de los resultados, se considera necesaria mayor flexibilidad, la actualización del catálogo formativo y la simplificación administrativa. Las empresas reclaman modelos más ágiles y adaptados a su realidad productiva.

SATISFACCIÓN (CALIDAD – ADECUACIÓN)

- La satisfacción media de las personas trabajadoras con respecto a la formación es de 7,3 puntos sobre 10, algo mayor en personas ocupadas (7,4) que en desempleadas (7,0).
- A pesar de lo anterior, las personas formadas reclaman títulos con mayor reconocimiento, formación más práctica y adaptados a sectores con demanda de empleo. La falta de acreditación oficial y los contenidos repetitivos redujeron la percepción de utilidad.
- El ajuste entre necesidades y formación se valoró con 6,8 puntos sobre 10 (6,9 ocupados; 6,5 desempleados). La percepción de utilidad fue heterogénea, señalando una necesidad de mayor personalización y adecuación sectorial en los contenidos formativos.
- La mejora de competencias se valoró con 5,5 puntos sobre 10 en promedio, reflejando un efecto limitado, especialmente entre personas desempleadas. Los contenidos resultaron insuficientemente actualizados y poco diferenciados por nivel, reduciendo el impacto en la empleabilidad.
- Las entidades valoraron la Convocatoria con 5,2 puntos sobre 10, destacando la buena atención de Fundae pero señalando costes altos, pagos tardíos y baja rentabilidad, con algunas entidades reportando pérdidas.
- Las especialidades formativas no se ajustaron plenamente a las necesidades del mercado actual.
- El 81,6% de las entidades beneficiarias tuvo problemas para captar participantes en las acciones formativas y el 55,3% para mantenerlos. La dificultad para localizar a los participantes y el abandono ante la vuelta al trabajo o la falta de interés o calidad de la acción formativa generaron abandonos y menor continuidad formativa.
- El 60% de las personas beneficiarias de beca consideró que fue adecuada, pero el 90% de los potenciales candidatos desconocía su existencia. El déficit de información redujo significativamente el impacto positivo de esta ayuda.
- El desfase temporal entre solicitud y ejecución, junto con la excesiva carga teórica y extensión de los cursos (>40 h), redujo la motivación y participación efectiva de los trabajadores, especialmente tras la salida de situación de ERTE.
- La formación fue valorada positivamente por su efecto motivador y su contribución al desarrollo personal, aunque su impacto profesional fue más limitado por la falta de reconocimiento oficial y de actualización práctica. Así como por el propio contexto en el que tuvo lugar, donde muchas personas estaban ya reincorporándose a su actividad habitual.

IMPACTO

- Solo el 15,2% de las personas formadas atribuye completamente a la formación su reincorporación al trabajo, y el 17,4% considera que ayudó en parte a dicha reincorporación. La mayoría de las personas formadas ya estaban reincorporados, por lo que el efecto de la formación fue limitado.
- El 17,8% de las personas ocupadas consideró nula la influencia de la formación en conservar su empleo, frente a un 17,5% que percibió alta influencia. La valoración media (5,6 puntos sobre 10) sugiere un impacto moderado y condicionado por la reincorporación previa al puesto de trabajo.

- La influencia en la promoción profesional se valora en 5,1 puntos sobre 10 (5,8 las personas ocupadas y 4,4 las personas desempleadas). Un 17,8% percibió gran influencia, frente a un 16,9% que no vio ninguna. El reciclaje profesional fue valorado con un 6,3 sobre 10 (un 6,4 las personas desempleadas y 6,3 las ocupadas).
- La formación tuvo un fuerte impacto en el desarrollo personal: el 29,9% de las personas ocupadas y el 16,1% de las personas desempleadas le conceden la máxima puntuación (10 sobre 10) a esta cuestión. La motivación para seguir formándose alcanza una media de 7,2 puntos sobre 10, con más del 85% de participantes indicando una alta influencia.
- El 95,0% de las personas ocupadas mantuvieron su empleo al mes de la formación y el 93,4% lo mantuvieron a los 6 meses de la formación. Sin embargo, este hecho no puede atribuirse únicamente a la formación debido a que, tal y como se ha expuesto anteriormente, muchas personas ya se encontraban reincorporadas en su puesto de trabajo al iniciar la formación.
- La influencia de la formación en el emprendimiento fue baja (5,4 puntos sobre 10). Solo el 10,8% de las personas trabajadoras manifestó una motivación alta para emprender tras la formación, lo que evidencia escasa orientación hacia competencias emprendedoras.
- La formación impulsó moderadamente la búsqueda de empleo (5,6 puntos sobre 10), con un 37,8% de personas desempleadas que reportaron una alta influencia. Sin embargo, un 13,8% no percibió ningún efecto, revelando un impacto desigual según perfil y tipo de curso.
- El 8,3% de las personas desempleadas encontró empleo al mes de la formación y el 17% a los seis meses. El vínculo entre la formación y la inserción laboral es positivo, pero no determinante, influido por factores externos al programa.
- La motivación para seguir formándose alcanzó 7,2 puntos sobre 10; el 86,6% de desempleados y el 88,2% de ocupados reconocieron una influencia significativa. Un 26% de las personas ocupadas y un 22% de las personas desempleadas atribuyeron una influencia total, consolidando la formación como motor de aprendizaje continuo.
- La Convocatoria tuvo una incidencia baja en la movilidad territorial de las personas formadas.

IMPACTO DE GÉNERO

- Las mujeres duplicaron la participación masculina (6.854 mujeres frente a 3.730 hombres), con una también mayor tasa de cobertura (7,9% frente a 4,8%).
- Las mujeres representan el 71,6 % de las participantes desempleadas y el 63,3 % de las ocupadas. Aunque no se observan diferencias sustanciales por edad, las mujeres se concentran ligeramente en los grupos más jóvenes.
- Las mujeres participantes presentan un perfil más cualificado, con mayor presencia en bachillerato, grados universitarios y másteres, mientras los hombres predominan en formación profesional y niveles básicos.
- Las mujeres participantes se concentran en los sectores de servicios de comidas y bebidas (24,2 %), educación (16,7 %) y comercio minorista (15,1 %), mientras que los hombres lo hacen en ocupaciones técnicas, científicas e industriales, reproduciendo las pautas tradicionales de inserción en el mercado laboral.
- Las acciones formativas más demandadas, tanto por hombres como por mujeres, son de carácter generalista. Se aprecian diferencias por género a nivel de familia profesional, donde se reproducen los sesgos tradicionales de género con preferencia de los hombres por las acciones formativas vinculadas a la informática y comunicaciones, y de las mujeres por formaciones socioculturales y de servicio a la comunidad, o las de administración y gestión.

- Las mujeres manifiestan un mayor nivel de satisfacción general con la formación que los hombres (7,4 las mujeres frente al 6,9 de los hombres). También valoran más positivamente la adecuación de la formación a las necesidades formativas y el logro de los resultados esperados con la formación.
- Las mujeres destacan la importancia de realizar formaciones más prácticas y reconocidas oficialmente, así como la necesidad de reforzar la vinculación entre la formación y la empleabilidad.
- En el acceso al empleo a los seis meses de la formación., las mujeres superan a los hombres en más de 6 puntos porcentuales.
- En el mantenimiento del empleo, las diferencias son leves, aunque con ligera desventaja femenina.

INCIDENCIA SECTORIAL

- La incidencia de la Convocatoria por sectores de actividad pone de manifiesto que han sido los sectores más afectados por las restricciones de la COVID como la Hostelería (I) y el Comercio (G) los que han registrado también el mayor número de participantes (52,6%).
- Los sectores con mayor cobertura de personas trabajadoras en ERTE formadas son la Educación (36,4% de las personas en ERTE en la fecha de referencia) y los servicios de Administración Pública y Defensa, Seguridad Social (33,3%), donde a pesar de su vinculación al ámbito público, también se registraron personas en ERTE.

INCIDENCIA TERRITORIAL

- La distribución territorial de los participantes en la Convocatoria se concentra, mayoritariamente, en Andalucía (37,1%), seguido de Canarias (12,6%) y la Comunidad de Madrid (11,4%), que en conjunto representa más del 61% del total de participantes. Por otra parte, cuatro comunidades (Cantabria, La Rioja, Navarra y la ciudad autónoma de Melilla) han aportado menos de 100 personas trabajadoras a la Convocatoria.
- En Andalucía, se localizan el 47,9% de las empresas a las que pertenecen las empresas de los trabajadores formados. Andalucía, además, concentra el 51,9% de los participantes desempleados y el 34,37% de los ocupados, diferencia que no se produce en ninguna otra comunidad autónoma.

8.2. CONCLUSIONES SINTÉTICAS

Reducido alcance de la Convocatoria y resultados por debajo de las expectativas

El alcance de la Convocatoria fue muy inferior a lo previsto, especialmente en el programa de empresas que forman a sus trabajadores. La inadecuada comunicación, la competencia de otras convocatorias y el retraso en su lanzamiento explican, en gran medida, el reducido alcance de esta. La Convocatoria en su concepción es muy positiva y adecuada, pero en su ejecución resultó poco operativa y desincronizada de la realidad.

Baja tasa participación y ejecución

La Convocatoria registra unas tasas de participación y ejecución muy bajas. Un número significativo de programas formativos solicitados no llegaron a aprobarse y de estos otra parte importante no llegó a ejecutarse, lo que refleja un desajuste entre el diseño del programa y su capacidad de implementación real.

Lanzamiento en un momento inadecuado

La Convocatoria se puso en marcha cuando el contexto socioeconómico había cambiado y muchas empresas ya habían dejado atrás los ERTE. En ese momento, la prioridad de las organizaciones era recuperar su actividad, no invertir tiempo y recursos en formación, lo que redujo drásticamente el interés.

Exceso de burocracia y requisitos poco adaptados

El modelo de gestión fue percibido como excesivamente complejo, con cargas administrativas y requisitos de justificación que desincentivaron la participación, especialmente entre pymes. Factores como la obligación de

contar con sede en dos comunidades autónomas o el compromiso de participación de las empresas, desincentivaron a muchas entidades.

- **Difusión insuficiente y poco segmentada**

Las acciones de comunicación no lograron llegar de manera eficaz al colectivo objetivo. Se detectó la falta de campañas digitales segmentadas, así como una escasa coordinación con organismos clave para la identificación de trabajadores en ERTE. La información disponible resultó insuficiente para movilizar la demanda. La coordinación entre instituciones fue insuficiente, lo que afectó a la captación de los participantes en las acciones formativas.

- **Oferta formativa poco atractiva o alineada con necesidades reales**

La exigencia de incorporar componente digital y de eficiencia energética o sostenibilidad no siempre respondía a las necesidades inmediatas de las empresas. Además, los módulos obligatorios de al menos 10 horas eran percibidos como poco prácticos para el contexto actual de la formación, más gamificada y dosificada.

- **Restricciones por estatalidad**

Los condicionantes impuestos por el carácter estatal de la Convocatoria se perciben como una restricción de hecho a la participación de empresas de pequeño tamaño y con sede en una sola comunidad autónoma.

- **Falta de flexibilidad y tiempos excesivos**

El tiempo transcurrido entre la solicitud, aprobación y ejecución de los programas formativos hizo que las condiciones de las empresas cambiaran y que muchos trabajadores ya no estuvieran disponibles para la formación. La rigidez del diseño dificultó adaptar los programas a la realidad cambiante.

- **Desvinculación entre los Impactos y función real de la formación.**

No es pertinente atribuir a una formación, en muchos casos teórica y genérica, la capacidad de reincorporar o mantener al empleo a las personas que se encuentran en situación de ERTE. Aunque la Convocatoria no mejoró significativamente la empleabilidad de los participantes, sí mejoró su capacitación y generó satisfacción y motivación personal.

- **Ausencia de diagnóstico previo y participación de agentes sociales en el diseño.**

No hubo un diagnóstico certero sobre cómo intervenir, si en cuanto a la necesidad de hacerlo, pero no sobre cómo abordarla. La no participación de los agentes sectoriales en el diseño no contribuyó a una mejor definición de la Convocatoria.

ANEXO



ANEXO I: MATRIZ DE EVALUACIÓN

La matriz de evaluación adjunta integra, de forma lógica, los criterios de evaluación, las preguntas evaluativas, los indicadores que dan respuesta a dichas preguntas, y las fuentes de información y las técnicas utilizadas en el proceso.

CRITERIOS	CUESTIONES EVALUATIVAS	INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA DE ANÁLISIS
EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA	¿Cuál es el alcance de la Convocatoria en términos de empresas beneficiarias de las ayudas?	% empresas que utilizan la Convocatoria sobre total empresas en ERTE. Coste medio por empresa de la formación ERTE	Registros de beneficiarios Fundae Datos financieros del programa	A. descriptivo y estadístico A. Coste – Efectividad
	¿Cuál es el alcance de la Convocatoria en términos de entidades de formación beneficiarias de las ayudas?	Número de entidades de formación que participan en la Convocatoria. % de EF sobre el total presentadas Número de empresas que participan a través de entidad de formación Coste medio por empresa cuanto utilizan EF	Registros de beneficiarios Fundae	A. descriptivo y estadístico
	¿Cuántas empresas han participado en la Convocatoria?	Número total de empresas que participan en la Convocatoria por programa (directamente o a través de EF)	Registros de beneficiarios Fundae	A. descriptivo y estadístico
	¿Cuántas empresas son beneficiarias directas de la Convocatoria?	Nº de empresas beneficiarias directas de la Convocatoria	Registros de beneficiarios Fundae	A. descriptivo y estadístico
	¿Cuál es el alcance en términos de programas formativos, de formación? De Especialidades y Acciones formativas. Analizar según sus modalidad de impartición, duración, etc.	Número de acciones formativas impartidas según diferentes atributos (modalidad, duración, etc.) % de acciones formativas impartidas según diferentes atributos (modalidad, duración, etc.)	Registros de beneficiarios Fundae	A. descriptivo y estadístico
	¿Cuál es el alcance de la Convocatoria en términos de trabajadores/as, según programa, situación laboral, tipo de contrato, sector, tamaño de empresa y territorio?	Número de personas trabajadoras que han participado en la Convocatoria, según programa, situación laboral, tipo de contrato, sector, tamaño de empresa y territorio? Coste medio por empresa de la formación ERTE	Registros de beneficiarios Fundae Datos financieros del programa	A. descriptivo y estadístico A. Coste – Efectividad

CRITERIOS	CUESTIONES EVALUATIVAS	INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA DE ANÁLISIS
	¿Cuál ha sido el grado de ejecución presupuestaria?	Presupuesto ejecutado en la Convocatoria.	Datos financieros del programa	A. descriptivo y estadístico A. Coste – Efectividad
	¿Cuál es la eficiencia de la Convocatoria? ¿Cuál ha sido la financiación media de las acciones y participantes?	% de recursos financieros ejecutados sobre el presupuesto total disponible	Registros de beneficiarios Fundae Datos financieros del programa	A. descriptivo y estadístico A. Coste – Efectividad
	¿Cuáles son los factores que más influyen en la eficiencia de la Convocatoria? ¿Son adecuados los anticipos de la ayuda?	Coste medio de la formación por trabajador según acción formativa, programa formativo, modalidad, etc.	Entrevista a Fundae Registros de beneficiarios Fundae Datos financieros del programa	A. descriptivo y estadístico A. del discurso A. Coste – Efectividad
	¿Cómo podría mejorarse la eficiencia en futuras Convocatorias de ayuda?	Sugerencias de mejora identificadas	Entrevista a Fundae Encuesta a EF Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico; A. del discurso Triangulación de fuentes Grupo de discusión
EFICACIA	¿Qué difusión se realizó de la Convocatoria	Acciones de difusión realizadas	Entrevista Fundae	A. del discurso
	¿Cómo obtuvieron la información sobre la Convocatoria las empresas y entidades?.	Primer canal de acceso a la Convocatoria: Web FUNDAE, Empresa, Servicios Públicos de Empleo, Sindicato, etc.	Encuesta a EF Entrevista a empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Tuvieron ayuda las empresas y entidades para presentar la solicitud?	% empresas que reciben ayuda para presentar la solicitud	Entrevista a empresas beneficiarias	A. del discurso
	¿Cómo de complejo ha sido solicitar la ayuda?	% empresas que consideran complejo o muy complejo solicitar la ayuda	Encuesta a EF Entrevista a empresa beneficiaria	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Qué elementos han podido condicionar (caracteriza) el acceso al programa a las empresas que forman a sus trabajadores/as y a las Entidades de formación?	Factores determinan el acceso al programa a las Entidad de Formación y a las Empresa (conocimiento de la Convocatoria, dificultad de la solicitud, documentación requerida, requisitos exigidos.	Encuesta a EF Entrevista a empresas beneficiarias Entrevista a Fundae	A. descriptivo y estadístico A. del discurso y de la narrativa Triangulación de fuentes
	¿Cuáles son las vías de acceso de las personas trabajadoras a la formación?	Indicador de canal de acceso a la Convocatoria: Web FUNDAE, Empresa, Servicios Públicos de Empleo, Sindicato, etc.	Encuesta a personas trabajadoras Entrevista a empresas beneficiarias Entrevista triangular	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Cuál es la cobertura poblacional de los trabajadores formados	% trabajadores/as formados con la Convocatoria respecto del total Trabajadores/as en ERTE (se intentará	Registros de beneficiarios Fundae Estadísticas ERTE	A. descriptivo y estadístico

CRITERIOS	CUESTIONES EVALUATIVAS	INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA DE ANÁLISIS
		ajustar a aquellos que cumplían las condiciones para solicitar la ayuda)		
	¿Cuál ha sido el papel de las becas para favorecer el acceso a la formación?	Valoración (1 a 5) del papel de las Becas en el acceso a la formación de las personas trabajadoras	Encuesta a personas trabajadoras Entrevista triangular Entrevista a empresas beneficiarias	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Cuál ha sido el acceso en términos de colectivos prioritarios?	% trabajadores formados de Colectivos prioritarios sobre total trabajadores en ERTE de esos colectivos. General, en la empresa, en el sector	Entrevista a Fundae Registros de beneficiarios FUNDAE Estadísticas ERTE	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Qué acciones de difusión han realizado las entidades beneficiarias para captar participantes?	Acciones de difusión realizadas por las entidades	Encuesta telefónica a entidades de formación	A. descriptivo y estadístico
	¿Qué papel desarrollan las entidades beneficiarias (empresas y entidades de formación) en el acceso de los trabajadores?	Valoración de la influencia (1 a 5) de las EF en el acceso a la formación	Encuesta a personas trabajadoras Entrevista a Fundae Entrevista triangular	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Qué papel desarrollan los servicios públicos de empleo en el acceso a la formación?	Valoración del papel de los Servicios Público de Empleo en el acceso a la formación de las personas trabajadoras	Encuesta a personas trabajadoras Entrevista a Fundae Entrevista a empresa Entrevista triangular	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿En qué medida la Convocatoria ha contribuido a incrementar las competencias de los trabajadores formados?	Índice de mejor de competencia de la personas trabajadoras	Encuesta a personas trabajadoras Encuesta a EF Entrevista a Fundae Entrevista empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Cuántos trabajadores se han formado por cada tipo de especialidad?	Número de trabajadores formados en cada tipo de especialidad	Registros de beneficiarios Fundae	A. descriptivo y estadístico
	¿Cuántos trabajadores se han formado específicamente en módulos específicos de competencias digitales y/o de sostenibilidad?	Número de trabajadores formados en módulos específicos digitales y sostenibles (más allá de los obligatorios)	Registros de beneficiarios	A. descriptivo y estadístico
	¿Se han logrado los resultados perseguidos con la Convocatoria?	Grado de cumplimiento de los objetivos (escala de 1 a 5)	Encuesta a personas trabajadoras Encuesta a EF Entrevista a Fundae Entrevista a empresas Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso

CRITERIOS	CUESTIONES EVALUATIVAS	INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA DE ANÁLISIS
	¿Hay diferencias en el éxito de los resultados según el tamaño de las empresas?	Identificación de factores de éxito/fracaso según tamaño de la empresa	Encuesta a EF Encuesta a personas trabajadoras Entrevista a Fundae Entrevista a empresas beneficiarias Registro beneficiarios Fundae	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Cómo podría mejorarse la eficacia en futuras Convocatorias de ayuda, especialmente en el programa de empresas?	Sugerencias de mejora en la Convocatoria por programas	Entrevista a Fundae Encuesta a EF Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico; A. del discurso/A. de narrativas;
CALIDAD Y ADECUACIÓN (SATISFACCIÓN)	¿La formación realizada ha respondido a las necesidades formativas de las personas trabajadoras?	Índice de satisfacción de los trabajadores con la formación recibida	Encuesta a personas trabajadoras Entrevista a empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Los trabajadores están satisfechos con la formación recibida? Satisfacción según género. Factores que explican esa satisfacción?	Graduación de factores de satisfacción (escala 1 a 5)	Encuesta a personas trabajadoras Entrevista a empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Cuál es el nivel de satisfacción con la Convocatoria entre hombres y mujeres?	Índice de satisfacción según genero	BD Fundae Encuesta a personas trabajadoras	A. descriptivo y estadístico A. comparativo constante
	¿En qué medida la formación ha mejorado las competencias profesionales de trabajadores/as?	% de trabajadores que reportan mejora en su cualificación profesional y/o empleabilidad	Encuesta a personas trabajadoras Entrevista a empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Ha contribuido a la adquisición de competencias en el marco de la transformación digital o la eficiencia energética y sostenibilidad? (se ha adecuado a las prioridades de la Convocatoria)	% de participantes con habilidades adquiridas en transformación digital o en eficiencia energética y sostenibilidad?	Encuesta a personas trabajadoras Entrevista a empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso/A. de narrativas
	¿Están satisfechas las entidades beneficiarias con los resultados obtenidos?	Índice de satisfacción de las EF con los resultados obtenidos (escala 1 a 5)	Encuesta a EF Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso/A. de narrativas
	¿Es adecuada la oferta de especialidades formativas de la Convocatoria?	Valoración de la oferta de especialidades	Encuesta a EF Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso/A. de narrativas
	¿Qué dificultades o limitaciones han encontrado las entidades beneficiarias para cumplir con sus compromisos?	Valoración de factores que han dificultado o limitado los resultados: Identificación de la necesidad formativa; Motivación del trabajadores; Interés de las Empresas; etc.	Encuesta a EF Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso/A. de narrativas

CRITERIOS	CUESTIONES EVALUATIVAS	INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA DE ANÁLISIS
	¿Cuál es el grado de satisfacción con la cuantía de la beca que recibe?	Nivel de satisfacción con la cuantía de las becas	Encuesta a personas trabajadoras Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Qué dificultades o limitaciones han encontrado las personas trabajadoras para desarrollar la formación?	Tipos de dificultades reportadas	Encuesta a personas trabajadoras Entrevista a empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Le ha sido útil la formación recibida? ¿La ha aplicado en su trabajo?	Indicador de uso de la formación recibida	Encuesta a personas trabajadoras Entrevista empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Existen diferencias en la satisfacción de los trabajadores según Modalidad, Programa, Acción formativa, localización, etc.?	Diferencias en índice de satisfacción entre grupos	Encuesta a personas trabajadoras Grupo de discusión Registros beneficiarios Fundae	A. descriptivo y estadístico A. del discurso
	¿Cómo podría mejorarse la satisfacción de las personas trabajadoras?	Sugerencias de mejora identificadas	Encuesta a EF Encuesta personas trabajadoras Entrevista a Fundae Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso/A. de narrativas Triangulación de fuentes
IMPACTO DIRECTO	¿Ha facilitado la reincorporación a su empresa?,	% de trabajadores reincorporados o mantenidos en su empleo	Encuesta a personas trabajadoras ocupadas Entrevista a empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. estadístico y de contenido A. del discurso
	¿Ha contribuido al mantenimiento del empleo?	% de participantes que reportan beneficios en su desarrollo	Encuesta a personas trabajadoras ocupadas Entrevista a empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. estadístico y de contenido A. del discurso
	¿Ha contribuido a su reciclaje profesional?	% de participantes que se han reciclado profesionalmente	Encuesta a personas trabajadoras ocupadas Entrevista a empresas beneficiarias	A. estadístico y de contenido A. del discurso
	¿Ha contribuido a la promoción profesional?	% de participantes que han promocionado profesionalmente	Encuesta a personas trabajadoras ocupadas Entrevista a empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. estadístico y de contenido A. del discurso

CRITERIOS	CUESTIONES EVALUATIVAS	INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA DE ANÁLISIS
	¿Ha contribuido al desarrollo personal y autoestima?	% de participantes que han mejorado su desarrollo personal	Encuesta a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas Grupo de discusión	A. estadístico y de contenido A. del discurso
	¿Mantuvo el empleo 1 mes después de la formación?	% de participantes que mantenían el empleo 1 mes después de la formación	Encuesta a personas trabajadoras ocupadas	A. estadístico y de contenido
	¿Mantuvo el empleo 6 mes después de la formación?	% de participantes que mantenían el empleo 6 mes después de la formación	Encuesta a personas trabajadoras ocupadas	A. estadístico y de contenido

CRITERIOS	CUESTIONES EVALUATIVAS	INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA DE ANÁLISIS
IMPACTO DIRECTO	¿Cómo cree que sería su situación laboral de no haber realizado la formación?	% participantes según perfil de la personas trabajadora, características de la acción formativa y de la Entidad formadora	Encuesta a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas	A. contrafáctico interno
	¿La formación ha favorecido el emprendimiento?	% de desempleados que inician emprendimiento o activan búsqueda laboral	Encuesta a personas trabajadoras desempleadas	A. estadístico y de contenido
	¿Ha activado su proceso de búsqueda de empleo?	% de desempleados que han activado su proceso de búsqueda de empleo	Encuesta a personas trabajadoras desempleadas	A. estadístico y de contenido
	¿Le ha servido para acceder a un empleo a corto plazo (1 mes tras finalizar la formación)?	% de participantes que encontraron empleo 1 mes después de la formación	Encuesta a personas trabajadoras desempleadas	A. estadístico y de contenido
	¿Le ha servido para acceder a un empleo y a medio plazo (6 meses)?	% de participantes que encontraron empleo 6 mes después de la formación	Encuesta a personas trabajadoras desempleadas	A. estadístico y de contenido
	¿Le ha motivado para seguir formándose?	% de participantes que han decidido seguir formándose	Encuesta a personas trabajadoras desempleadas	A. estadístico y de contenido
	¿La formación ha tenido efecto sobre su movilidad territorial en el marco de la búsqueda de empleo?	% de participantes que estarían dispuesto a trabajar fuera de su lugar de residencia	Encuesta a personas trabajadoras desempleadas	A. estadístico y de contenido
	¿Cómo podría mejorarse los impactos directos de futuras Convocatorias?	Sugerencias de mejora por parte de beneficiarios y gestores	Encuesta EF Entrevista a Fundae Grupo de discusión Entrevista a empresas beneficiarias	A. descriptivo y estadístico A. del discurso/A. de narrativas Triangulación de fuentes
IMPACTO DE GÉNERO	¿Cuáles han sido el impacto de la Convocatoria por género?	% de participantes mujeres formadas reinsertados en su puesto de trabajo o que	BD Fundae Encuesta a personas trabajadoras	A. descriptivo y estadístico

CRITERIOS	CUESTIONES EVALUATIVAS	INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA DE ANÁLISIS
		han encontrado empleo s/total mujeres en ERTE		
	¿Ha mejorado la empleabilidad de las mujeres?	% de participantes mujeres que mejoran su empleabilidad con el programa	BD Fundae Encuesta a personas trabajadoras	A. descriptivo y estadístico
	¿Cuál es el nivel de satisfacción con la Convocatoria entre hombres y mujeres?	Índice de satisfacción según género	BD Fundae Encuesta a personas trabajadoras	A. descriptivo y estadístico
	¿Cuál es el nivel de satisfacción con la Convocatoria en colectivos vulnerables?	Índice de satisfacción según colectivos vulnerables	BD Fundae Encuesta a personas trabajadoras	A. descriptivo y estadístico
	¿Cómo se podría mejorar el impacto de género en futuras Convocatorias?	Sugerencias de mejora identificadas	Entrevista a Fundae Entrevista a EF Entrevista a empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico A. del discurso/A. de narrativas Triangulación de fuentes
IMPACTO SECTORIAL	¿Cómo ha sido la incidencia de la Convocatoria en los distintos sectores productivos de la economía?	Número de beneficiarios (trabajadores ocupados y empresas) por sector de actividad (CNAE).	BD Fundae Encuesta a personas trabajadoras	A. descriptivo y estadístico
	¿Cómo ha sido la reinserción en el mercado laboral por sectores de actividad?	Índice de reinserción laboral por sectores de actividad	BD Fundae Encuesta a personas trabajadoras desempleadas	A. descriptivo y estadístico
	Que otros impactos ha tenido la Convocatoria según sector de actividad	Índice de mejora del desarrollo personal, la empleabilidad, etc.	Encuesta a personas trabajadoras desempleadas	A. descriptivo y estadístico
	¿Se ha producido una reorientación sectorial de las personas trabajadoras gracias a la Convocatoria?	% de trabajadores que se forman en actividades de otros de sector distintos al suyo anterior	BD Fundae Encuesta a personas trabajadoras desempleadas	A. descriptivo y estadístico
	¿Hay diferencias en la satisfacción de las personas trabajadoras formadas con el programa según sector de actividad? Factores que lo explican, en su caso.	Índice de satisfacción de las personas trabajadoras formadas según sector de actividad	BD Fundae Encuesta a personas trabajadoras	A. descriptivo y estadístico

CRITERIOS	CUESTIONES EVALUATIVAS	INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA DE ANÁLISIS
	¿Cómo debería diseñarse una futura Convocatoria para que los programas de formación estuviesen más adaptados a las necesidades de los sectores productivos?	Sugerencias de mejora identificadas	Entrevista a Fundae Entrevista a EF Entrevista a empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico; A. del discurso/A. de narrativas;
IMPACTO TERRITORIAL	¿Cuál es la distribución territorial de las personas trabajadoras formadas, de las participantes y de las empresas beneficiarias?	Número de beneficiarios (empresas y trabajadores/as) por CCAA	BD Fundae	A. descriptivo y estadístico
	¿Cómo ha sido la cobertura territorial de los programas de formación incentivados respecto de las personas trabajadoras en ERTE?	Número de beneficiarios (empresas y trabajadores/as) sobre el total empresas y trabajadores afectados por ERTE por CC.AA	BD Fundae Estadísticas laborales	A. descriptivo y estadístico A. comparativo constante
	¿Cómo se adecúa la formación a las necesidades del mercado según territorio?	Índice de adecuación de la formación según territorio	Encuesta a personas trabajadoras	A. descriptivo y estadístico
	Hay diferencias en la distribución de acciones de formación según territorios.	Número de acciones de formación por CC.AA	BD Fundae	A. descriptivo y estadístico
	Hay diferencias en la satisfacción de las personas trabajadoras formadas/participantes con el programa según territorios.	Índice de satisfacción de las personas trabajadoras con la Convocatoria por CC.AA	Encuesta a personas trabajadoras	A. descriptivo y estadístico
	¿Cómo debería diseñarse una futura Convocatoria de ayudas para que tuviese una mayor incidencia territorial?	Sugerencias de mejora identificadas	Entrevista a Fundae Entrevista a EF Entrevista a empresas beneficiarias Grupo de discusión	A. descriptivo y estadístico; A. del discurso/A. de narrativas;



fundae.es

