



## ENCUESTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EMPRESAS 2015

### I. OBJETIVOS

La Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en Empresas (EFPEE) es una investigación por muestreo dirigida a las empresas. Su objetivo principal es el conocimiento del número de empresas que realizan actividades formativas destinadas a sus trabajadores, los participantes en dichas actividades y los recursos dedicados a las mismas, así como las características principales, tanto de la propia formación como de las empresas que la proporcionan y los trabajadores que la reciben. Adicionalmente, la encuesta proporciona información sobre las empresas que no han impartido formación, tanto en lo referente a las características de esas empresas como a las razones por las que no lo han hecho.

La metodología de la encuesta se ha elaborado siguiendo las directrices de EUROSTAT<sup>1</sup> con la participación de los estados miembros, debiendo ser aplicada de forma homogénea en todos los países.

Esta encuesta está incluida en el Programa Anual 2016 del Plan Estadístico Nacional 2013-2016 entre las estadísticas para fines estatales y está cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

### II. DIRECTORIO, MARCO Y UNIDAD A INVESTIGAR

El directorio utilizado en la encuesta es el "Fichero de Empresas Inscritas en la Seguridad Social". El marco lo constituyen las unidades de este directorio que pertenecen al ámbito investigado por la encuesta y la unidad a investigar es la empresa, definida como unidad organizativa de producción de bienes y servicios que disfruta de una cierta autonomía de decisión. Desde un punto de vista práctico, y en su caso más general, el concepto de empresa se corresponde con el de unidad jurídica o legal, es decir, con toda persona física o jurídica cuya actividad está reconocida por la Ley, y que viene identificada por su correspondiente Número de Identificación Fiscal (NIF).

El Fichero de Empresas se obtiene como una explotación específica de los ficheros de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social en el último día de cada uno de los doce meses del año de referencia. Se incluyen todas las entidades por cuya cuenta trabajan personas incluidas en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social (excluido el Sistema Especial de Empleados de Hogar), el Régimen Especial del Mar y el Régimen Especial de la Minería del Carbón<sup>2</sup>. Contiene información referente a la actividad económica que desarrolla la empresa, número de trabajadores, forma legal de la empresa, nombre y dirección, etc.

El ámbito de la encuesta está definido como a continuación se indica:

**Ámbito geográfico:** Incluye todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla.

**Ámbito poblacional:** Lo integran las empresas con cinco o más asalariados en media durante los meses que la empresa ha tenido trabajadores en alta laboral en el año de referencia.

**Ámbito sectorial:** Se investigan todas las actividades excepto las siguientes secciones de actividad, según la CNAE-2009: Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca, Administración Pública y Defensa, Seguridad Social Obligatoria, Educación, Actividades sanitarias y de Servicios Sociales, Actividades de los Hogares y Actividades de Organizaciones y Organismos extraterritoriales.

<sup>1</sup> Regulation (EU) n° 1552/2005 of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on statistics relating to vocational training in enterprises.

<sup>2</sup> En este contexto, la unidad empresa queda constituida por la agrupación de todas las cuentas de cotización de la Seguridad Social que tienen un mismo número de identificación fiscal (NIF).



### III. PERÍODO DE REFERENCIA

En general la información solicitada está referida al conjunto del año de referencia.

### IV. DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPALES CONCEPTOS Y VARIABLES

#### Actividades de formación y cualificación

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

La financiación puede ser explícita, pagando a una organización externa, o implícita, permitiendo, por ejemplo, que se desarrolle durante la jornada retribuida, cediendo locales o material, etc.

Puede estar dirigida a todos los trabajadores de la empresa o sólo a una parte de ellos; a trabajadores de todos los centros de trabajo o a trabajadores de sólo alguno de los centros de trabajo; puede estar dirigida exclusivamente a trabajadores de la empresa o participar también trabajadores de otras empresas.

Puede desarrollarse durante la jornada laboral o fuera de la misma; en locales de la empresa o en locales ajenos a la misma; puede ser impartida por personal de la empresa o por personal ajeno a ésta.

No se incluyen las actividades formativas destinadas a trabajadores becarios o con cualquier otro tipo de relación que no sea puramente laboral.

#### Trabajadores

La media de trabajadores en la empresa se ha calculado sumando los trabajadores por cuenta ajena en alta laboral de todas las cuentas de cotización a la Seguridad Social de la empresa, excluyendo las de becarios, el último día laborable de cada uno de los meses del año de referencia en los que la empresa ha estado activa y dividiendo entre ese número de meses.

#### Horas trabajadas

Se refiere al total de horas realmente trabajadas y pagadas por el total de trabajadores, excluidos becarios y trabajadores con contratos en prácticas o contratos de formación y aprendizaje, durante todo el año de referencia.

Comprende las horas trabajadas durante los períodos normales de trabajo, las horas extraordinarias, el tiempo transcurrido en el puesto de trabajo y durante el cual no se realiza ningún trabajo pero que es remunerado, el tiempo correspondiente a breves períodos de descanso y el teletrabajo. Queda excluido el tiempo no trabajado debido a vacaciones, días festivos, permisos remunerados, puentes no recuperables, ausencias por enfermedad, tiempo de comida y desplazamientos, desde el domicilio al lugar de trabajo y viceversa, y el tiempo no trabajado por suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (antiguos ERTE), conflictividad laboral, actividades de representación sindical y absentismo no justificado.

#### Coste laboral

Se refiere al coste laboral por el total de trabajadores, excluidos becarios y trabajadores con contratos en prácticas o contratos de formación y aprendizaje, durante todo el año de referencia.

El coste laboral total incluye:

- Sueldos y salarios directos, incluyendo las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador (pagos ordinarios y extraordinarios, pagos en especie, pagos por horas extraordinarias).
- Cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del empresario, por todas las contingencias.
- Cotizaciones voluntarias (cotizaciones a entidades privadas de seguro para complementar determinadas prestaciones sociales).
- Prestaciones sociales directas (pago de Incapacidad Temporal a cargo del empresario, complementos a prestaciones de la Seguridad Social, indemnizaciones por accidentes, etc.).
- Gastos en servicios de bienestar (servicios de comedor, recreo, cultura, asociaciones deportivas, asistencia sanitaria).



- Gastos en transporte (gasto de transporte gratuito o subvencionado proporcionado a los trabajadores entre su domicilio y el lugar de trabajo).
- Gastos brutos de formación para el empleo.
- Indemnizaciones por despido (total pagado en concepto de indemnización, incluidos los salarios de tramitación de los trabajadores afectados).
- Otros gastos que se deriven del empleo de la mano de obra y corran a cuenta del empresario (ropa de trabajo, útiles, indemnización por traslado, etc.).

Del total a consignar debe excluirse las ayudas recibidas, ya sean subvenciones, exenciones fiscales para los casos de creación de empleo, como las reducciones de las cuotas de la Seguridad Social y las subvenciones directas asociadas a determinadas modalidades de contratación.

### **Cursos de formación en las empresas**

Son cursos cuyo propósito exclusivo es proporcionar una formación profesional a los trabajadores de la empresa. Pueden ser impartidos en locales de la empresa o ajenos a la misma, por personal de la propia empresa o por personal externo a ésta.

Generalmente, los cursos se imparten en un espacio físico distinto al del lugar de trabajo (aulas de formación dentro de la empresa, centros de formación, etc.) y presentan un alto grado de organización en cuanto a horarios y contenido, pero también se consideran cursos los realizados a distancia, mediante teleformación (on-line) o una combinación.

Se distinguen dos tipos de cursos:

- aquéllos diseñados y gestionados por personal de la propia empresa.
- aquéllos diseñados y gestionados por organizaciones que no forman parte de la empresa.

### **Otros tipos de formación en las empresas**

Se distinguen cinco grupos principales:

- Formación, instrucción o experiencia planificada en el puesto de trabajo, utilizando los medios habituales de trabajo. En este tipo de formación no están incluidos los cursos por Internet u on-line.
- Aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios, traslados o visitas de estudios. Es el aprendizaje planificado a través de rotación de puestos de trabajo en la propia empresa, o de intercambios, traslados o visitas de estudios a otras empresas, siempre que estén programados con el objetivo exclusivo de capacitar a los trabajadores.
- Participación en conferencias, seminarios, grupos de trabajo, talleres o ferias de muestras. La participación en tales eventos es considerada como formación en la empresa únicamente si está previamente planificada y con la finalidad de aprendizaje o formación del empleado.
- Aprendizaje planificado a través de participación en círculos de calidad o aprendizaje. Los círculos de aprendizaje son grupos de trabajadores que se reúnen periódicamente con el principal objetivo de aprender más sobre las necesidades de la organización, los procedimientos y los lugares de trabajo. Los círculos de calidad son grupos de trabajo con el objetivo de resolver problemas sobre la producción y el lugar de trabajo a través del debate.
- Aprendizaje autodirigido. Tiene lugar cuando un individuo se involucra en una iniciativa de autoaprendizaje planificado en el cual él mismo gestiona su tiempo de formación y el lugar en la que ésta tiene lugar; por ejemplo, a través de métodos a distancia, mediante la utilización de cintas de audio/vídeo, métodos por ordenador, Internet, etc.

### **Competencias o habilidades**

Se han agrupado todas las posibles competencias en los siguientes grupos:

- Competencias de dirección: dirección, organización y planificación de las tareas del personal a su cargo.
- Competencias de trabajo en equipo: técnicas para realizar un trabajo coordinado con otras personas con un objetivo común.
- Competencias de atención al público/trato a clientes: gestión de la relación con clientes y público, técnicas de venta, marketing, etc.



- Competencias administrativas de oficina: facturación, contabilidad, gestión del tiempo, etc.
- Competencias de resolución de problemas: localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones.
- Competencias en lenguas extranjeras: lectura, escritura, comprensión y expresión oral en lenguas extranjeras.
- Competencias de cálculo y/o lingüísticas: operaciones aritméticas, cálculos utilizando decimales, porcentajes o fracciones, lectura y escritura de documentos cortos, etc.
- Competencias de comunicación oral o escrita: realización de discursos o presentaciones, lectura y comprensión de informes, manuales, artículos, etc.
- Competencias generales de tecnologías de la información: ofimática a nivel de usuario, uso de programas informáticos específicos para la realización de trabajos complejos, uso de Internet, etc.
- Competencias profesionales de tecnologías de la información: programación, administración y mantenimiento de sistemas, creación de páginas web etc.
- Competencias técnicas, prácticas y otras específicas del puesto de trabajo: manejo de maquinaria, medicina, ingeniería, etc.

Una actividad formativa puede formar en una o varias de las competencias antes enumeradas.

#### **Número de participantes en los cursos.**

Se refiere al número de trabajadores que han participado en uno o más cursos de formación en la empresa en algún momento del año de referencia. Cada trabajador debe ser contabilizado una sola vez, independientemente del número de cursos a los que haya asistido.

#### **Número de horas dedicadas por los trabajadores a los cursos de formación.**

Se trata del número total de horas que todos los participantes dedicaron a cursos de formación durante el período de referencia. Es decir, si los cursos se desarrollaron durante varios años, sólo se consideran las horas que corresponden al año de referencia. El número de horas consignadas deberá cubrir sólo el tiempo efectivo de formación, excluyéndose los períodos de trabajo intercalados entre los períodos de formación y el tiempo de comida, descanso, desplazamiento, etc.

#### **Proveedor de la formación.**

Se entiende por proveedor de formación a la institución organizadora, distinta a la propia empresa, que se encarga del diseño, organización o impartición del curso, y que normalmente (aunque no necesariamente) recibirá una retribución por parte de la misma. Pueden ser instituciones educativas, tales como centros de enseñanza secundaria, universidades y otros centros de educación superior, otras instituciones públicas de formación, empresas privadas de formación, entidades privadas cuya actividad principal no es la formación pero la imparten como servicio adicional (proveedores de materiales y equipos, empresas y asociadas, etc.), asociaciones empresariales o cámaras de comercio y sindicatos y demás asociaciones de trabajadores.

#### **Coste de los cursos.**

Representa el gasto de la empresa asociado a la impartición de cursos diseñados y gestionados por personal de la propia empresa o provisión de cursos diseñados y gestionados por otras organizaciones. Los costes directos incluyen los pagos realizados a organizaciones externas por impartir los cursos, el coste laboral de los formadores internos, el coste por desplazamiento para asistir a los cursos, el coste de los locales para formación, equipos, etc. Los costes de realización son los costes directos más el coste por horas no trabajadas por la asistencia a los cursos.

## **V. CARACTERÍSTICAS DE CLASIFICACIÓN**

La información sobre las principales variables estimadas se ofrece generalmente desagregada según las características que a continuación se señalan.

**Actividad económica.** La actividad económica de cada empresa se codifica sobre la base de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (Real Decreto 475/2007, BOE 28 de abril). En los supuestos de empresas que realizan varias actividades económicas, se considera exclusivamente la realizada por el mayor número de trabajadores.



Los resultados se ofrecen agrupados por secciones de actividad económica tal y como figura en el siguiente cuadro:

<b>ACTIVIDADES ECONÓMICAS</b>	<b>CÓDIGOS CNAE-09</b>
Industrias extractivas	05, 06, 07, 08, 09
Industrias de alimentos, bebidas y tabaco	10, 11, 12
Industria textil, confección, cuero y calzado	13,14,15
Industria del papel. Artes gráficas y reproducción soportes grabados	17, 18
Refinerías. Indus. química. Fabric. productos farmacéuticos, caucho y plásticos y productos minerales no metálicos	19, 20, 21, 22, 23
Metalurgia y fabricación de productos metálicos	24,25
Fabric. productos informáticos, electrónicos y ópticos, material y equipo eléctrico y maquinaria. Reparación e instalación maquinaria y equipo	26, 27, 28, 33
Fabric. de automóviles y otro material de transporte	29, 30
Indus. madera, corcho, muebles. Otras manufactureras	16, 31, 32
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor, aire. Suministro agua, saneamiento, gestión residuos	35, 36, 37, 38, 39
Construcción	41, 42, 43
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	45
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	46
Comercio al por menor	47
Transporte y almacenamiento	49, 50, 51, 52, 53
Hostelería	55, 56
Información y comunicaciones	58, 59, 60, 61, 62, 63
Actividades financieras, de seguros e inmobiliarias	64, 65, 66, 68
Actividades profesionales, científicas y técnicas	69, 70, 71, 72, 73, 74, 75
Actividades administrativas y servicios auxiliares	77, 78, 79, 80, 81, 82
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios	90, 91, 92, 93, 94, 95, 96

**Tamaño de la empresa.** Los resultados se clasifican según los siguientes tramos de número de trabajadores de la empresa:

De 5 a 9 trabajadores

De 10 a 49

De 50 a 249

De 250 a 499

Más de 499



## VI. DISEÑO MUESTRAL

### Tipo de muestreo

Se aplica muestreo estratificado, siendo las unidades muestrales las empresas pertenecientes al ámbito de la Encuesta que figuran en el Fichero de empresas inscritas a la Seguridad Social, anteriormente mencionado.

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

- Según actividad económica: se han agrupado las secciones de actividad tal y como se ha expuesto anteriormente.
- Según tamaño de la empresa: de 5 a 9 trabajadores, de 10 a 49 trabajadores, de 50 a 249 trabajadores, de 250 a 499 y más de 499 trabajadores.

La investigación es exhaustiva para las empresas de más de 499 trabajadores. En el resto de estratos, se ha llevado a cabo un muestreo con probabilidades iguales.

### Tamaño de la muestra y afijación

El tamaño de muestra en el ámbito nacional es de aproximadamente 11.500 empresas. Se estudian exhaustivamente todas las empresas de más de 499 trabajadores dada su importancia.

En los estratos donde la investigación no es exhaustiva la muestra se ha distribuido en base a los siguientes criterios:

- Se asegura un error de muestreo relativo máximo del 20% para la variable proporción de empresas formadoras sobre el total en cada estrato.
- Se asegura un error de muestreo relativo máximo del 5% para la variable trabajadores en cada estrato.
- Se ha tenido en cuenta una posible tasa de respuesta de las empresas, no superior al 85%, en cada estrato.
- En el estrato de empresas con 250 a 499 trabajadores, sin llegar a investigarse todas las unidades, se ha aumentado sensiblemente el tamaño muestral resultante de la asignación inicial.

El tamaño muestral se obtiene a partir de:

$$n_h = \frac{N_h S_h \cdot \sum_h N_h S_h}{\varepsilon^2 + \sum_h N_h S_h^2} \cdot \frac{1}{n_{rh}}$$

donde:

$N_h$  = número total de empresas del marco en el estrato  $h$ .

$S_h$  = varianza de la variable trabajadores ( $T_h$ ) y siendo  $\varepsilon^2 = (0,05 \cdot T)^2$

$S_h = \sqrt{P_h(1-P_h)}$ , donde  $P_h$  es la estimación de la proporción de empresas formadoras en el estrato  $h$  y siendo  $\varepsilon^2 = (0,2 \cdot \sum_h N_h P_h)^2$ .

$n_{rh}$  = tasa de respuesta esperada.

El reparto de empresas de la muestra por tramos de asalariados es el siguiente: 3.087 en empresas de 5-9 trabajadores, 3.592 en empresas de 10-49, 2.737 en empresas de 50-249, 783 en empresas de 250-499 y 1.335 en empresas con más de 499 trabajadores.

Por actividad económica, 3.783 empresas pertenecen al sector industrial, 1.355 a la construcción y 6.396 al sector servicios.



## Selección de la muestra

La selección de la muestra, tanto titular como reserva, se ha llevado a cabo según un muestreo sistemático con arranque aleatorio, ordenando previamente las empresas de la muestra según actividad económica, media de trabajadores, comunidad autónoma y provincia donde radica la cuenta de cotización principal de cada una de ellas.

## Estimadores

Para el cálculo de los valores poblacionales se han utilizado estimadores para muestreo estratificado, considerando los estratos citados anteriormente.

El factor de elevación para cada unidad  $j$  del estrato  $h$  correspondiente al diseño muestral de la encuesta es:

$$FE_{jh} = \frac{N_h}{n_h}$$

Dicho factor se ha corregido teniendo en cuenta la falta de respuesta multiplicándolo por la inversa de la tasa de respuesta en el estrato, obteniéndose el factor de elevación final:

$$FE_{jh}^e = \frac{N_h}{n_h^e}$$

donde  $n_h^e$  es el tamaño de muestra efectivo en el estrato  $h$ .

Obtenemos, por tanto, el siguiente estimador de una característica  $Y$  para el dominio  $m$ :

$$\hat{Y}_m = \sum_h \sum_j FE_{jh}^e \cdot y_{jh} \cdot z_{jh}$$

siendo:

$j$  empresa

$h$  estrato inicial

$z$  variable que toma los valores 1 si  $j \in m$  y 0 en caso contrario.

Puesto que con fecha de referencia 2015 se recoge en un solo cuestionario la información de la Encuesta Anual Laboral (EAL) y la de la Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en Empresas (EFPEE), para poder conciliar las exigencias respecto al diseño muestral de las dos, el estrato  $h$  inicial se define por el cruce de la actividad económica de la empresa (definido según la EFPEE), el tramo de tamaño (el mismo en EAL y EFPEE) y la comunidad autónoma (EAL).

Se han utilizado las variables de clasificación de actividad económica y tamaño de la empresa según los datos del marco del que se ha obtenido la muestra.

## VII. RECOGIDA DE DATOS

La recogida de datos se llevó a cabo entre los meses de abril y septiembre de 2016.

A las empresas seleccionadas en la muestra se les envía una carta informativa de la encuesta junto con el cuestionario sobre la base de los datos de localización que facilita el Fichero de empresas inscritas en la Seguridad Social. Posteriormente a dicho envío, un equipo de agentes entrevistadores especializados contacta telefónicamente con las empresas, con objeto de confirmar que la empresa ha recibido la información y que los datos de identificación contenidos en la misma son los de la empresa.

El cuestionario, una vez cumplimentado por las empresas, es remitido en su mayoría por Internet a partir del cuestionario web. Los datos de porcentajes de cuestionarios recogidos por los diferentes medios son:



Vía de recogida empleada	% sobre cuestionarios cumplimentados 2015
Cuestionario web	88,6
Correo postal / FAX	6,0
Correo electrónico	5,4

La cobertura alcanzada para el total de la muestra fue del 98,2%.

## VIII. DEPURACIÓN

Tanto en la aplicación de recogida por Internet como en la de grabación de los cuestionarios recibidos por otros canales se incorporan validaciones basadas en los valores de las variables del cuestionario y en información auxiliar procedente de fuentes administrativas complementarias.

Las validaciones pueden dar lugar a inconsistencias, que son valores o combinaciones de valores inadmisibles, que requieren una corrección, o bien a avisos, que son valores o combinaciones de valores improbables, que requieren una confirmación.