

Evaluación de Becas: EMPRESAS

Evaluación ex post de impacto y resultado
Informe de resultados

Madrid, septiembre de 2024

Índice de contenidos

1 | Lógica de la intervención

2 | Resultados descriptivos

3 | Técnicas de análisis de datos

4 | Segmentación de agentes

5 | Reducción de la dimensión

6 | Estructura de efectos

7 | Brecha de género

8 | Impacto del programa de Becas para todas las empresas

9 | Comparación del impacto del programa de Becas según género

10 | Probabilidad de contratación

11 | Análisis de comentarios

12 | Principales resultados

1 | Lógica de la intervención

Lógica de la intervención

Población de empresas



Preguntas de la evaluación

Población de empresas

- ✓ ¿Qué perfiles de empresa requieren un becario o una becaria de ICEX?
- ✓ ¿Cuál es el motivo por que solicitan un becario o una becaria de ICEX?
- ✓ ¿Cuáles son las expectativas cuando solicitan un becario o una becaria de ICEX? ¿En qué medida se cumplen estas expectativas?
- ✓ ¿Cuál es el impacto de haber tenido un becario o becaria en la empresa? ¿Ha habido transferencia de conocimiento? ¿En qué se ha materializado dicha transferencia?
- ✓ ¿Han contratado posteriormente al becario o a la becaria?

Diseño cuasiexperimental

Población de empresas

Grupo	Asignación	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Tratamiento 2012	NRAND	O1	X	O2										O3
Tratamiento 2013	NRAND		O1	X	O2									O3
Tratamiento 2014	NRAND			O1	X	O2								O3
Tratamiento 2015	NRAND				O1	X	O2							O3
Tratamiento 2016	NRAND					O1	X	O2						O3
Tratamiento 2017	NRAND						O1	X	O2					O3
Tratamiento 2018	NRAND							O1	X	O2				O3
Tratamiento 2019	NRAND								O1	X	O2			O3
Tratamiento 2020	NRAND									O1	X	O2		O3
Tratamiento 2021	NRAND										O1	X	O2	O3

X: aplicación de tratamiento: incorporación de becario o becaria

O: observación de variables

O1: expectativas antes de solicitar la incorporación de becario o becaria

O2: logros tras haber incorporado un becario o becaria

O3: impactos y resultados a día de hoy y valor añadido del programa

2 | Resultados descriptivos

Extracto del informe descriptivo

Universo:

Base de Datos de empresas que han acogido algún becario ICEX entre 2012 y 2021: 715 empresas.

Tamaño de la muestra:

223 empresas (respuestas completas).

Ponderación de la muestra:

Para garantizar que la distribución de empresas de la muestra es estadísticamente comparable con la del universo se ha procedido a aplicar una ponderación de la muestra por las siguientes variables: DVA_TAMANYO_EMPRESA, DESFASE Y RANGO_EMPLEADOS.

Tasa de respuesta:

31% sobre envíos.

Metodología:

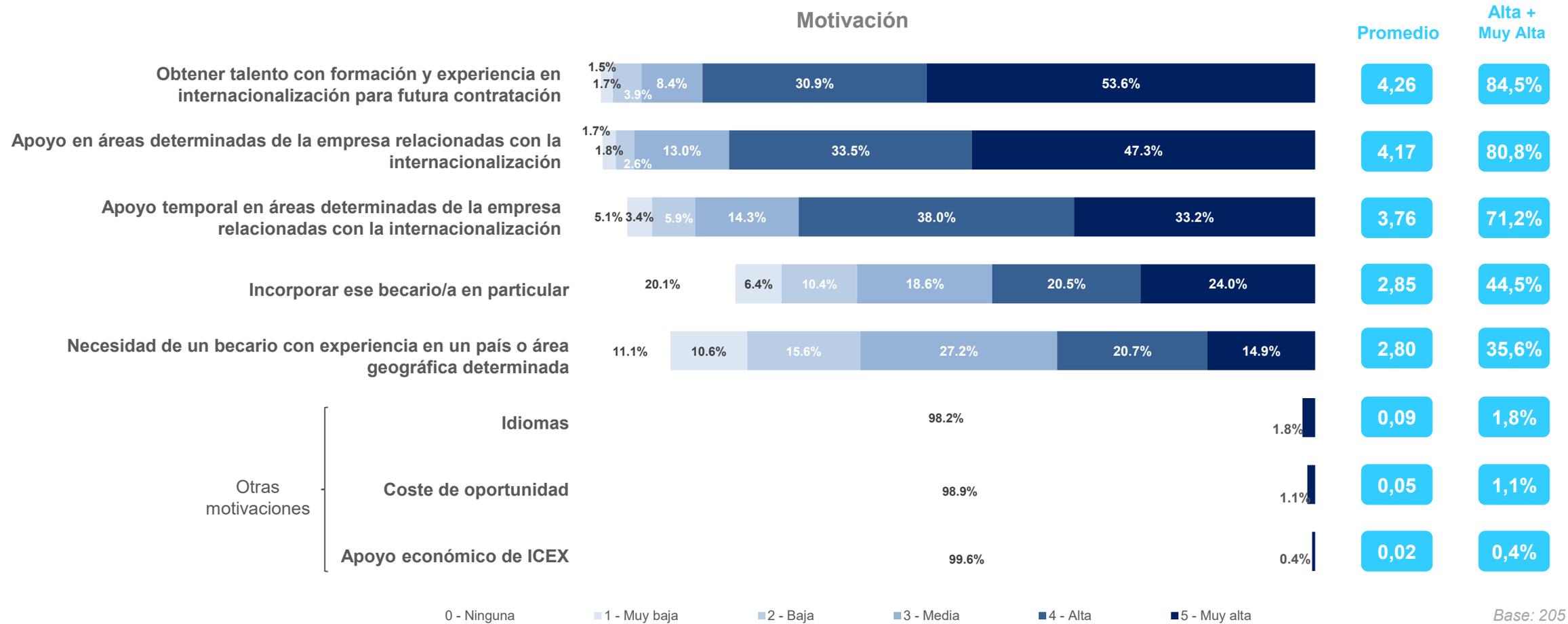
Fase 1: Encuesta on-line enviada por email a Base de Datos.

Fase 2: Campaña de telemarketing.

Trabajo de campo:

Realizado en marzo-julio de 2023.

El **84%** de las empresas valora con una importancia alta o muy alta **obtener talento con formación y experiencia en internacionalización** para una futura contratación como **motivo principal** a la hora de **solicitar un becario/a ICEX**.
 A **8 de cada 10** también les motiva **obtener apoyo en áreas determinadas** de la empresa relacionadas con la internacionalización.

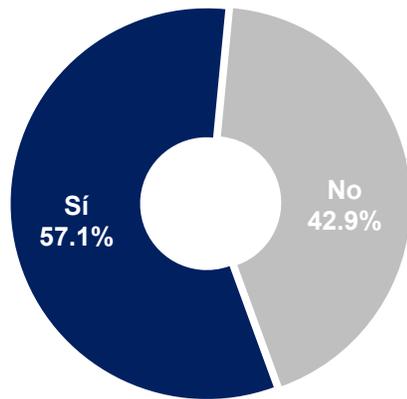


Base: 205

Valore qué importancia tuvieron cada uno de los siguientes motivos a la hora de solicitar el becario/a ICEX

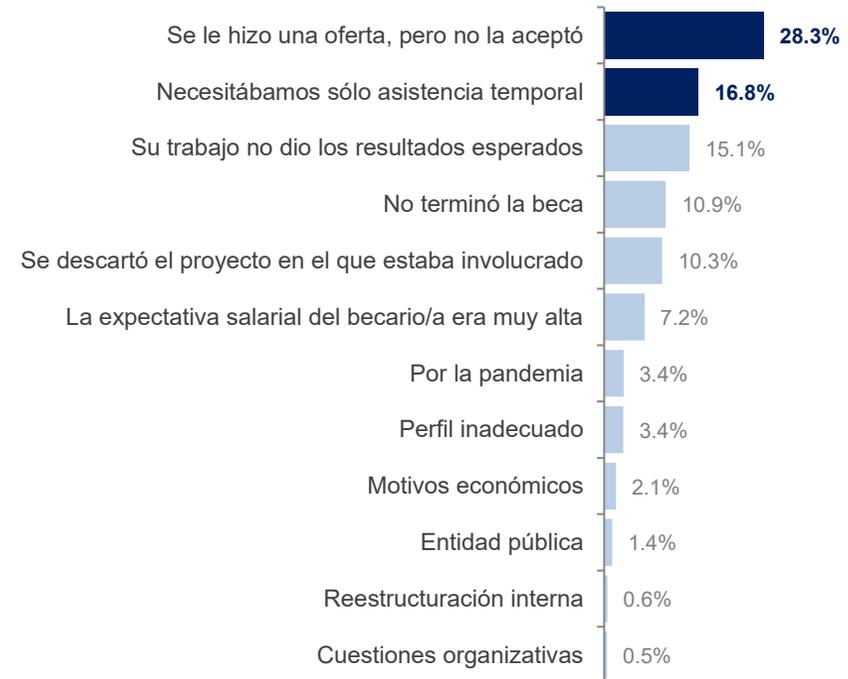
Un **43%** de las empresas encuestadas **no contrató al becario/a ICEX una vez finalizó el período de beca**. En el **28,9%** de estos casos fue el propio **becario/a quien no aceptó la oferta propuesta**. Además, un **17%** declara que **la asistencia** que necesitaban era únicamente **temporal**.

Contratación becario ICEX



Base: 205

Motivos de no contratación



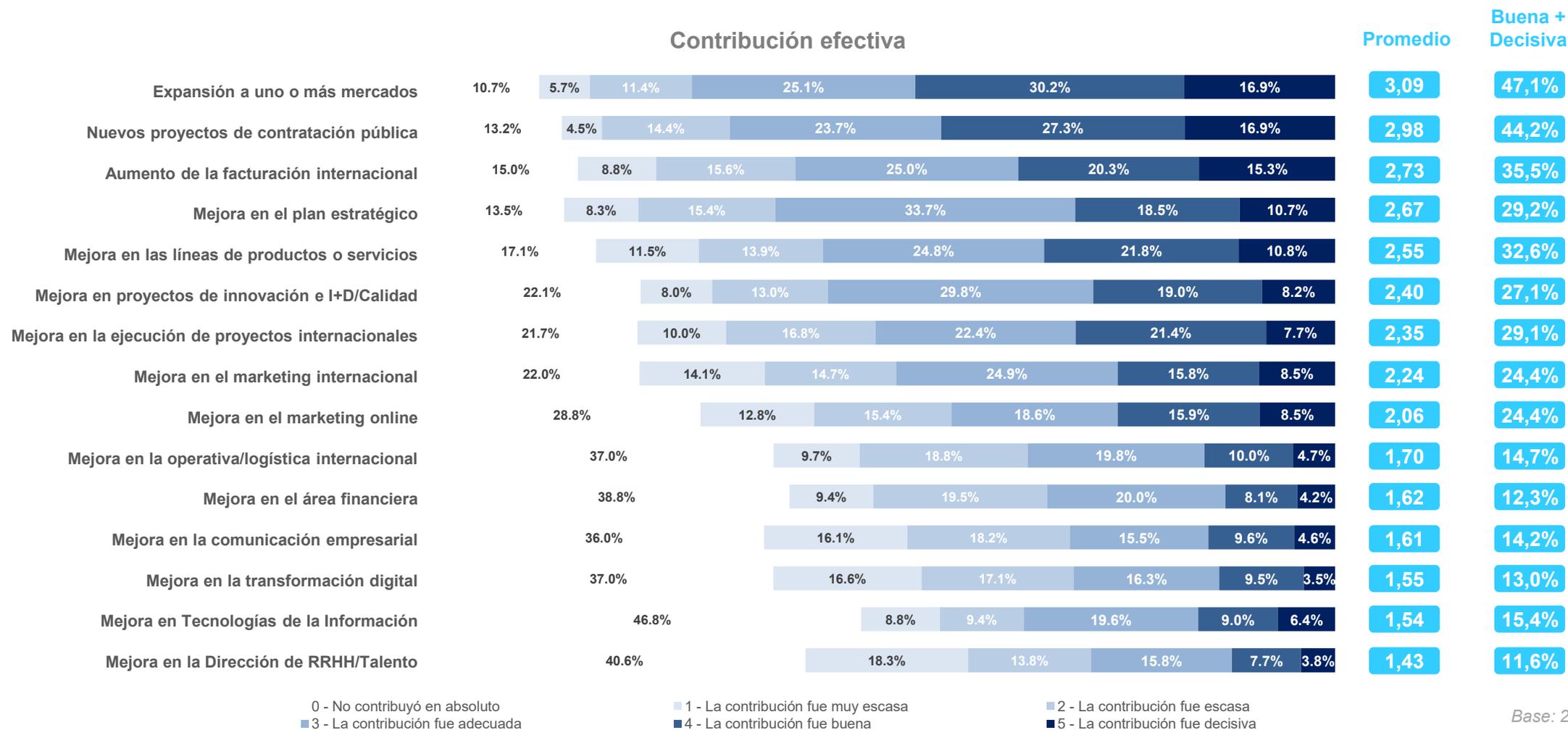
Base: 88

¿Después de finalizar el período de beca, se contrató al becario o becaria de forma permanente?

¿Por qué no se contrató después al becario/a?

Contribución a los resultados

El **47%** de las empresas considera que la incorporación del **becario/a** ha contribuido a **incrementar** de modo efectivo los resultados respecto a la **expansión a uno o más mercados**, y un **44%** a **nuevos proyectos de contratación pública**.



0 - No contribuyó en absoluto
 1 - La contribución fue muy escasa
 2 - La contribución fue escasa
 3 - La contribución fue adecuada
 4 - La contribución fue buena
 5 - La contribución fue decisiva

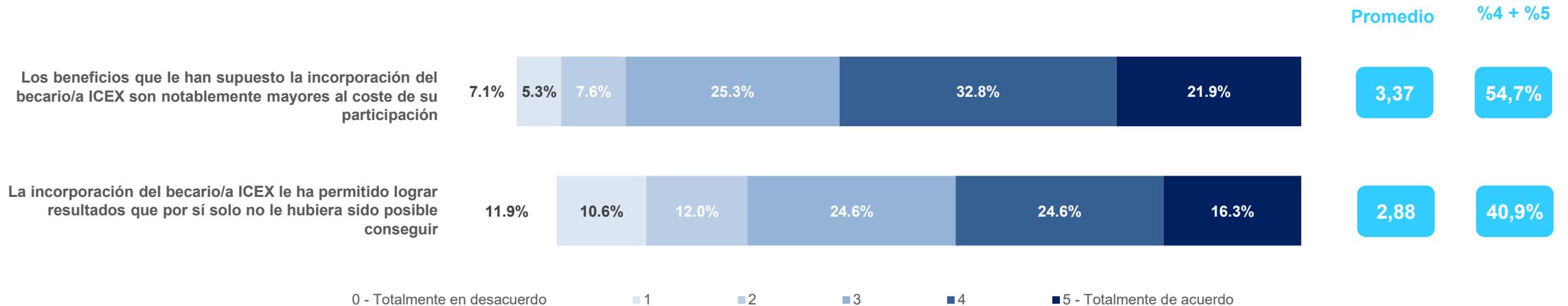
Base: 205

Valore según la siguiente escala en qué medida la incorporación del becario/a ICEX contribuyó durante su período de beca a incrementar de modo efectivo los resultados en alguna de estas áreas.

Para **más de la mitad** de las empresas encuestadas, **los beneficios obtenidos** con la incorporación del becario o becaria **han sido notablemente mayores al coste** de su participación.

Además, **cuatro de cada diez** destacan que les **ha permitido lograr resultados que por sí solos no hubiera sido posible** alcanzar.

Beneficios y Logros



Valore, en función de los resultados e impactos declarados, si los beneficios que le han supuesto la incorporación del becario/a ICEX son notablemente mayores al coste de su participación. Donde 0 indicaría que los beneficios han sido iguales al coste asociado y 5 indicaría que los beneficios han sido muy superiores a los costes.

Indique el grado de acuerdo con la siguiente afirmación: "la incorporación del becario/a ICEX le ha permitido lograr resultados que por sí solo no le hubiera sido posible conseguir". Un 0 indicaría totalmente en desacuerdo y un 5 indicaría totalmente de acuerdo.

Base: 205

La **información efectiva** en apoyos públicos a la exportación y/o licitaciones, la **exposición a nuevas ideas empresariales** ya presentes en el mercado global, y la **eliminación de riesgo en el reclutamiento de talento especializado** con experiencia internacional, son los **apoyos públicos más importantes** para las empresas.

Importancia apoyos públicos



Base: 205

Señale en función de las necesidades específicas de su empresa y sus preferencias, cómo ordenaría por su importancia relativa de 1 (menos importante) a 8 (más importante), los siguientes apoyos públicos destinados a facilitar la incorporación de talento especializado en las empresas.

3 | Técnicas de análisis de datos

Análisis de conglomerados

- ✓ **Concepto:** Encontrar aquellas agrupaciones de observaciones que ocurren de forma natural en el propio conjunto de datos, de forma que las observaciones que forman parte de un grupo sean muy similares entre sí en las variables observadas relevantes, mientras que dos observaciones pertenecientes a grupos distintos no sean similares en las mismas variables relevantes.
- ✓ **Método:** Clusterización jerárquica mediante el método de Ward. Para determinar el número óptimo de clústeres se han utilizado los criterios de la pseudo-T, de la pseudo-F y el criterio cúbico de clusterización.
- ✓ **Poblaciones** Se han realizado clusterizaciones de las empresas participantes en el programa, de los becarios que han participado en el programa y de las Oficinas Económicas y Comerciales de España en el exterior.

Análisis factorial

- ✓ **Concepto:** Agrupar las distintas variables que representan los diferentes aspectos del programa de Becas (motivación para participar en el programa, expectativas y logros, habilidades adquiridas, impactos y resultados obtenidos) para reducir la dimensión de los datos y obtener variables no correlacionadas entre sí.
- ✓ **Método:** Análisis factorial por componentes principales. Se ha utilizado rotación oblicua Quartimin. Se han realizado modelos factoriales separados por cada uno de los bloques: *motivación para participar en el programa, expectativas y logros, habilidades adquiridas, impactos y resultados obtenidos*.
- ✓ **Resultados:** En los resultados se ofrece la varianza explicada, siempre y cuando el modelo factorial mostrado sea apto, tomando como criterio la medida de adecuación de la muestra (MSA).

Modelización por ecuaciones estructurales

- ✓ **Objetivo:** Mostrar la estructura de efectos en cascada en los diferentes bloques del cuestionario de la evaluación de becas.
- ✓ **Método:** Se han ajustado modelos de ecuaciones estructurales de los factores extraídos en el análisis factorial sobre el total de la población, por género del becario y por tiempo transcurrido.
- ✓ **Resultados:** Obtenemos una guía para especificar las interacciones entre los diferentes bloques en el cálculo de la atribución de efectos al apoyo.

Incidencia en impacto y resultado

- ✓ **Objetivo:** estudiar si eventualmente puede haber diferencias de efectos según las siguientes variables de segmentación:
 - ✓ *Género*
 - ✓ *Tipo de becario*
 - ✓ *Tipo de entidad*
 - ✓ *Tipo de Ofecome*
 - ✓ *Tiempo de efectos*
 - ✓ *Desfase*

Incidencia en impacto y resultado

- ✓ **Método:** Análisis de diferencias múltiples de medias. Se han utilizado cuatro métodos diferentes para dar robustez al resultado.
 - ✓ *Test de comparaciones múltiples de Gabriel*
 - ✓ *Test de dos colas de Dunnett*
 - ✓ *Test del rango múltiple de Duncan*
 - ✓ *Test del módulo estudentizado máximo mediante el método GT2 de Hochberg*

Los resultados se muestran de forma comparativa según el siguiente código de color:

<i>El programa de Becas de ICEX incide en este aspecto de forma notable</i>	<i>El porcentaje es mayor que el esperable</i>
<i>El programa de Becas de ICEX incide este aspecto de forma adecuada</i>	<i>El porcentaje es igual al esperable</i>
<i>El programa de Becas de ICEX no incide en este aspecto</i>	<i>El porcentaje es menor que el esperable</i>

Estimación del impacto

- ✓ **Objetivo:** Analizar en qué aspectos en concreto se reconoce **valor** en el apoyo público.
- ✓ **Método:** Regresión logística, que mide la evidencia de que un aumento en una variable en concreto se traduzca en una inequívoca propensión a puntuar 4 o 5 en las variables Adicionalidad o Beneficio. Se ha realizado un primer ajuste sobre los factores latentes y un segundo ajuste sobre las variables originales que componen los factores latentes que han resultado significativos y representativos en el primer ajuste.
- ✓ **Interpretación:** Se muestran aquellos aspectos donde hay influencia evidente en sentido positivo y negativo, según el siguiente código de color:

	Atribución positiva con un 95% de confianza.
	Atribución positiva con un 90% de confianza.
	Atribución positiva con un 80% de confianza.
	Atribución negativa con un 80% de confianza.
	Atribución negativa con un 90% de confianza.
	Atribución negativa con un 95% de confianza.

Análisis de motivación

Objetivo: Analizar la relación existente entre los siguientes motivos a la hora de solicitar un becario de ICEX entre los siguientes:

- ✓ Apoyo en áreas determinadas de la empresa relacionadas con la internacionalización.
- ✓ Apoyo temporal en áreas determinadas de la empresa relacionadas con la internacionalización.
- ✓ Obtener talento con formación y experiencia en internacionalización para futura contratación.
- ✓ Incorporar ese becario/a en particular
- ✓ Necesidad de un becario con experiencia en un país o área geográfica determinada

Método: Análisis de preferencias multidimensional por maximización de la varianza total mediante la segunda transformada monótona por mínimos cuadrados.

Análisis de preferencias

Objetivo: Analizar la relación existente entre las preferencias en el apoyo a la formación de jóvenes en materia de internacionalización. En el cuestionario se preguntaba que ordenaran de mayor a menor las siguientes preferencias:

- ✓ Apoyo económico en la retribución del personal en prácticas
- ✓ Acceso efectivo a información relevante de difícil obtención para la empresa en un país determinado
- ✓ Acceso efectivo a red de contactos, clientes o socios en un país determinado
- ✓ Información efectiva en apoyos públicos a la exportación y/o licitaciones
- ✓ Asistencia temporal cualificada en el sector exterior
- ✓ Exposición a nuevas ideas empresariales ya presentes en el mercado global
- ✓ Acceso a talento con capacidades analíticas
- ✓ Eliminación de riesgo en el reclutamiento de talento especializado con experiencia internacional

Método: Análisis de preferencias multidimensional por maximización de la varianza total mediante la segunda transformada monótona por mínimos cuadrados.

4 | Segmentación de agentes

Análisis de conglomerados

Segmentación de empresas

Población de empresas

Tipo 1 Pequeñas con experiencia

Pequeñas empresas en proceso de expansión con más de 11 años de experiencia internacional, la mitad de las cuales disponen de cierta estructura comercial y productiva en el exterior y canales de venta online. Concienciadas con el I+D+i, pero no con las certificaciones ni con la gestión de la igualdad.

Tipo 2 Pequeñas y micro que inician online

Empresas pequeñas y micro en proceso de expansión con más de 6 años de experiencia internacional, que disponen de cierta estructura comercial aunque no necesariamente productiva en el exterior, una elevada cuota de exportación y empiezan a hacer uso de los canales de venta online. Concienciadas con el I+D+i y la certificación de calidad y la gestión medioambiental, empiezan a tomar conciencia de la importancia de la responsabilidad social y la gestión de la igualdad.

Tipo 3 Micro con cierta estructura

(36 empresas) Microempresas en proceso de expansión con más de 6 años de experiencia internacional, cuyas ventas se concentran en pocos países, donde disponen de cierta estructura comercial aunque no necesariamente productiva. Concienciadas con el I+D+i, carecen de certificaciones y de sistemas de gestión de la igualdad.

Tipo 4 Grandes con cierta estructura

Grandes empresas en proceso de expansión con más de 11 años de experiencia internacional y ventas muy diversificadas que disponen de cierta estructura comercial aunque no necesariamente productiva. Concienciadas con el I+D+i y con la certificación de calidad y medioambiental, pero no con la responsabilidad social ni con la gestión de la igualdad.

Segmentación de empresas

Población de empresas

Tipo 5 Grandes con estructura productiva

Grandes empresas en proceso de expansión con más de 20 años de experiencia internacional y ventas muy diversificadas que disponen de amplia estructura tanto comercial como productiva en el exterior y empiezan a utilizar los canales de venta online. No necesariamente concienciadas con el I+D+i, no suelen disponer de certificaciones ni de sistemas de gestión de la igualdad.

Tipo 6 Grandes con estructura productiva y certificación

Grandes empresas en proceso de expansión con más de 20 años de experiencia internacional y ventas muy diversificadas que disponen de amplia estructura tanto comercial como productiva en el exterior y empiezan a utilizar los canales de venta online. Concienciadas tanto con el I+D+i como con las certificaciones y la gestión de la igualdad.

Tipo 7 Medianas con cierta estructura

Empresas medianas en proceso de expansión con una experiencia internacional de 6 a 20 años y ventas muy diversificadas que disponen de cierta estructura comercial pero no necesariamente productiva en el exterior. Concienciadas tanto con el I+D+i como con la certificación de la calidad y en menor medida con la certificación medioambiental, están bastante poco concienciadas con la responsabilidad social y la gestión de la igualdad.

Segmentación de organismos y otras entidades

Población de empresas

Tipo 8 Gobierno

Organismos públicos y de la Administración.

Tipo 9 Instituciones

Asociaciones empresariales del ámbito privado.

Segmentación de becarios

Tipo 0 Becarios sin idiomas y mayoritariamente sin experiencia previa.

Tipo 1 Becarios sin experiencia previa, que hablan entre 1 y 3 idiomas extranjeros, alguno de ellos con nivel avanzado o nativo. Hay una proporción mayor de mujeres que la esperada.

Tipo 2 Becarios con experiencia previa, que hablan entre 2 y 5 idiomas extranjeros, alguno de ellos con nivel avanzado.

Tipo 3 Becarios que hablan entre 1 y 2 idiomas extranjeros, alguno de ellos con nivel medio. Hay una proporción menor de mujeres que la esperada.

Dado que, para entrar en el programa, los becarios deben mostrar competencia en idiomas extranjeros, el tipo 0 obedece en realidad a errores en el sistema de registro.

Segmentación de Ofecome

Utilizamos la segmentación de Ofecome realizada dentro del marco de la evaluación ex post de impacto y resultado de los Servicios Personalizados de ICEX. Para realizar esta segmentación, se utilizó un método de clusterización a partir de las características individuales de cada Ofecome y de la dificultad de acceso a la información comercial en los países a los que da servicio.

Ofecome 1 Oficinas pequeñas que atienden un alto número de países con niveles de desarrollo económico y tecnológico bajos.

Ofecome 2 Oficinas pequeñas que atienden países con dificultades de acceso a la información y baja calidad institucional.

Ofecome 3 Oficinas en países grandes y de actividad descentralizada y facilidad de acceso a la información empresarial.

Ofecome 4 Oficinas pequeñas que atienden más de un país pequeño con nivel de desarrollo intermedio.

Ofecome 5 Oficinas que atienden países grandes con nivel de desarrollo social, institucional y político muy alto.

Ofecome 6 Oficinas que atienden pocos países de actividad descentralizada y con nivel de desarrollo social, institucional y político alto.

5 | Reducción de la dimensión

Análisis factorial

Reducción de dimensión

Población de empresas

Bloque de motivación Importancia de los motivos para solicitar un becario o becaria. Hay tres factores generales:

- ✓ F_IMPORTANCIA_APOYO_AREAS: apoyo en determinadas áreas.
- ✓ F_IMPORTANCIA_BECARIO_ESPECIFICO: se requería un becario o becaria en concreto o experiencia en una región en concreto.
- ✓ F_IMPORTANCIA_TALENTO: se requería experiencia en internacionalización.

Bloque de expectativas Expectativas a la hora de solicitar un becario o becaria. Hay tres factores generales:

- ✓ F_E_TALENTO_INTERNACIONAL: talento especializado en el área internacional para futura contratación.
- ✓ F_E_FINANCIERO_DIGITALIZACION: asistencia en el área financiero y refuerzo del área de digitalización.
- ✓ F_E_GESTION_OPERATIVA: favorecer la gestión operativa y obtener conocimiento de un área en concreto.

Bloque de logros Logros tras haber incorporado un becario o becaria. Hay dos factores generales:

- ✓ F_L_AREA_INTERNACIONAL: talento especializado en el área internacional para futura contratación, favorecer la gestión operativa y obtener conocimiento de un área en concreto.
- ✓ F_L_FINANCIERO_DIGITALIZACION: asistencia en el área financiero y refuerzo del área de digitalización.

Reducción de dimensión

Población de empresas

Bloque de diferencia entre logros y expectativas Diferencia entre el logro y la expectativa por haber incorporado un becario o becaria. Hay dos factores generales:

- ✓ F_Dif_AREA_INTERNACIONAL: talento especializado en el área internacional para futura contratación y favorecer la gestión operativa de un área en concreto.
- ✓ F_Dif_CONOCIMIENTO_DIGITALIZACION: asistencia en el área financiero y refuerzo del área de digitalización y obtener conocimiento de un área en concreto.

Bloque de habilidades Habilidades adquiridas por el becario o becaria. Hay tres factores generales:

- ✓ F_HABILIDADES_OPERATIVA: habilidades referidas a la operativa interna de la empresa.
- ✓ F_HABILIDADES_NEGOCIO: habilidades referidas a la planificación e investigación de mercados.
- ✓ F_HABILIDADES_PUBLICA: habilidades referidas a la contratación pública.

Reducción de dimensión

Población de empresas

Bloque de contribución Contribución del becario o becaria en diferentes aspectos. Hay dos factores generales:

- ✓ F_CONTRIBUYE_COMERCIAL: contribuye en efectos de índole comercial.
- ✓ F_CONTRIBUYE_OPERATIVA: contribuye en efectos de índole operativa interna de la empresa.

Bloque de impacto y resultado Impacto de la labor del becario o becaria en diferentes aspectos. Hay dos factores generales:

- ✓ F_IR_COMERCIAL: impacto en aspectos de índole comercial.
- ✓ F_IR ESTRATEGIA: impacto en aspectos de índole estratégica.

Bloque de preferencias Preferencias en programas para la incorporación de talento. Hay cuatro factores generales:

- ✓ F_P_InfVSTalento: obtención de información relevante y acceso a clientes frente al acceso a talento.
- ✓ F_P_ApoyoVSNuevasIdeas: apoyo económico frente a la obtención de nuevas ideas.
- ✓ F_P_ApoyosVSTalento: información efectiva relativa a apoyos frente al acceso a talento analítico.
- ✓ F_P_AsistenciaVSRiesgo asistencia cualificada temporal frente a cubrir el riesgo en la contratación de talento.

Análisis factorial

Bloque de impactos y resultados

Variable	Todos los becarios	
	Factor 1	Factor 2
Introducción de mejoras	0.45173	0.41887
Mayor confianza	0.76371	0.11321
Gasto I+D+i	-0.05115	0.92075
Gasto en transformación digital	-0.02955	0.9189
Nuevas ideas	0.41478	0.49929
Estrategia marketing	0.52739	0.3157
Intangibles	-0.06106	0.91386
Entrada en nuevos mercados	0.85529	0.01633
Contratación pública	0.2388	0.32749
Proyectos internacionales	0.89872	-0.07875
Cartera de clientes	0.93143	-0.12588
Efecto en facturación	0.96185	-0.11704
Efecto en personal	0.47027	0.41599
Efecto en pérdidas y ganancias	0.80959	0.12069

Población: **Todas las empresas**

Variables observadas: **Impactos y resultados en las empresas**

Técnica: **Análisis factorial por componentes principales según la matriz de correlaciones**

Medida de adecuación de la muestra de Kaiser (MSA): **0.91864**

Método de prerrotación: **Varimax**

Método de rotación oblicua: **Quartimin**

Porcentaje de varianza explicada: **92.07%**

Media cuadrática de los residuos fuera de la diagonal: **0.05240**

Correlación entre factores

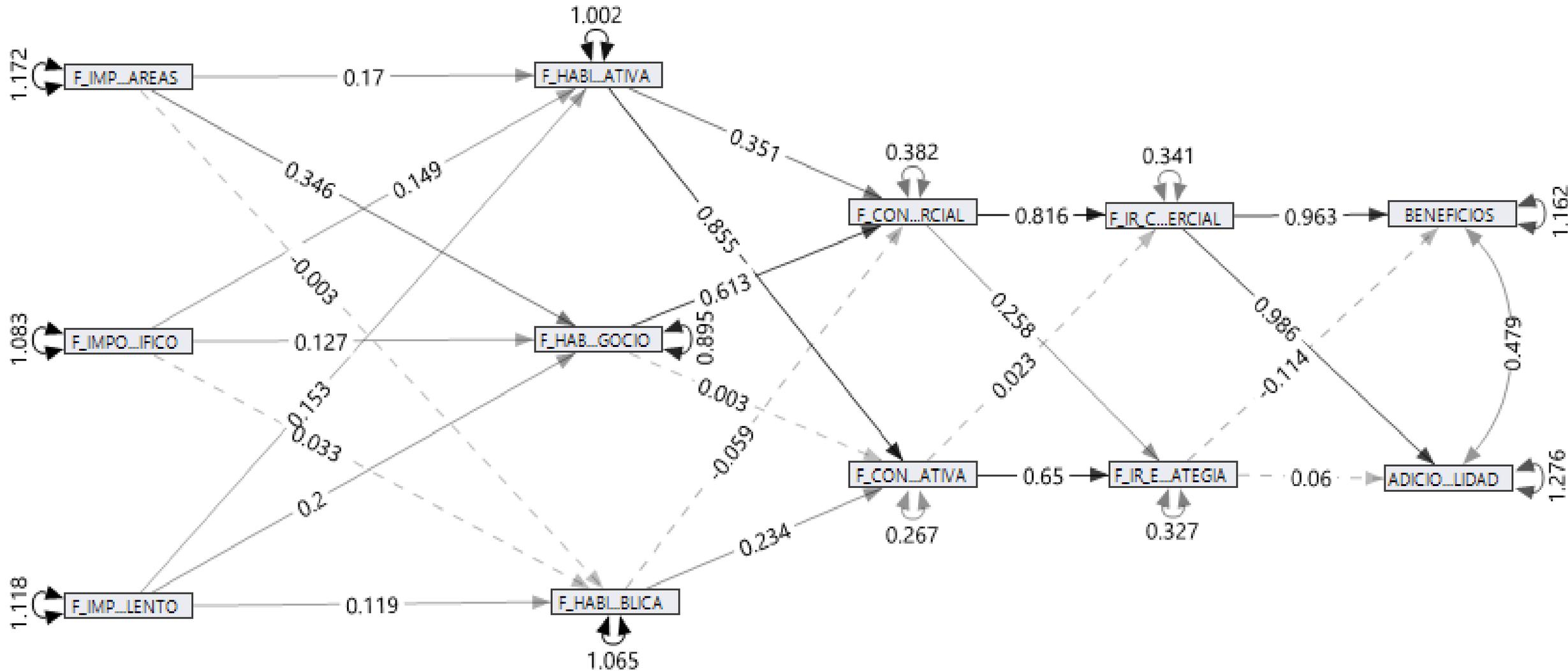
	Factor 1	Factor 2
Factor 1	1.00000	0.54676
Factor 2	0.54676	1.00000

6 | Estructura de efectos

Modelización por ecuaciones estructurales

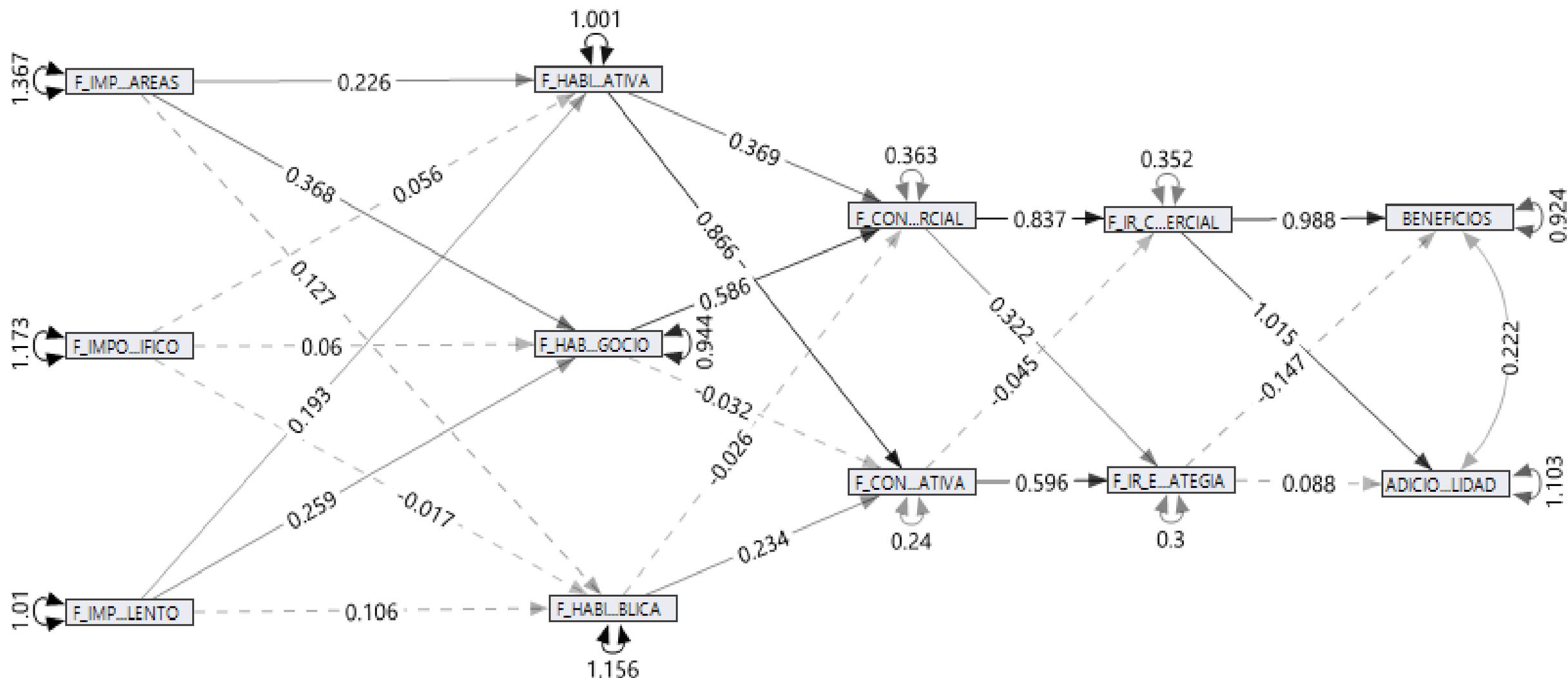
Modelo de ecuaciones estructurales

Población de empresas



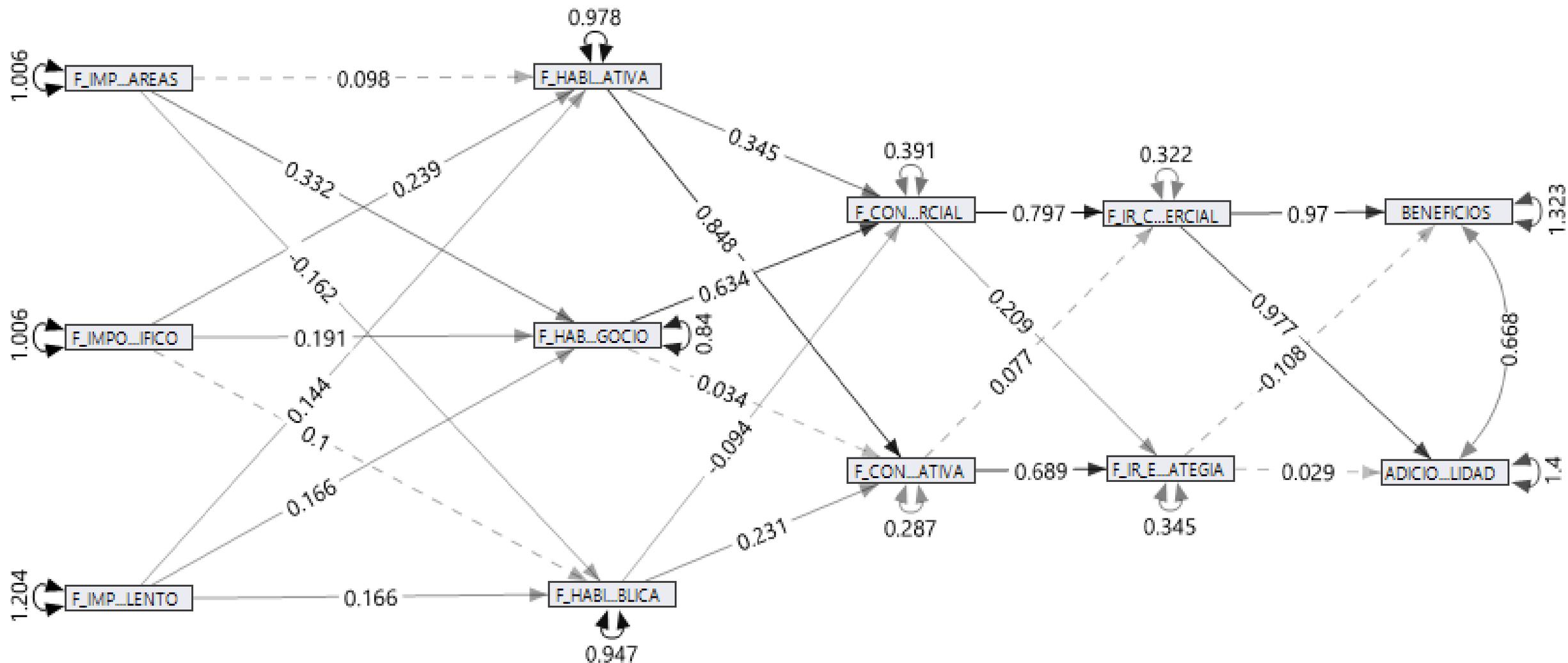
Modelo de ecuaciones estructurales

Población de empresas, becarias mujeres



Modelo de ecuaciones estructurales

Población de empresas, becarios varones



Estructura de efectos (modelo de ecuaciones estructurales)

Población de empresas (todas las empresas)

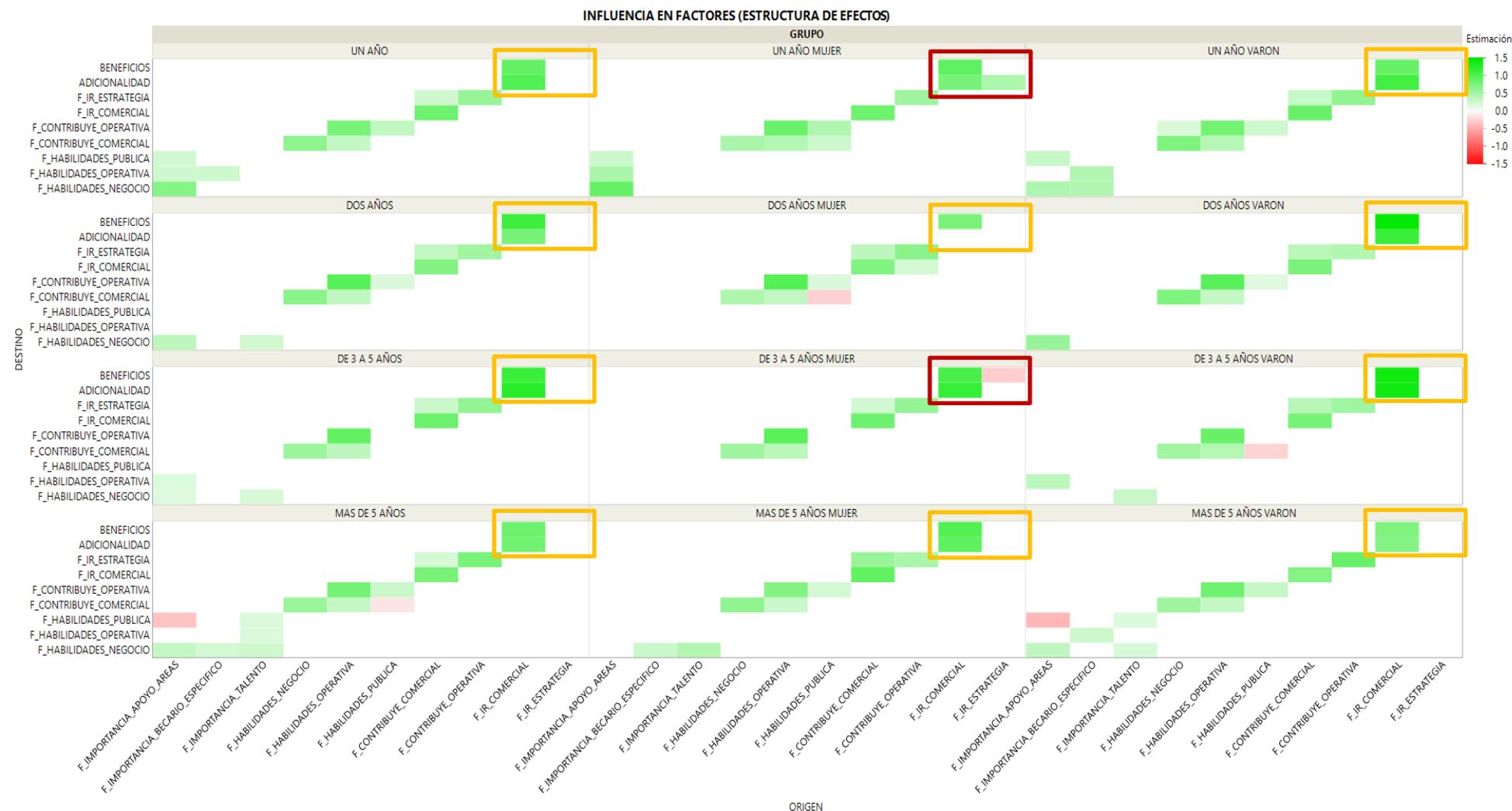


En general, hay una relación entre la impronta de índole comercial y el reconocimiento de valor añadido (recuadros amarillos).

Se observa una ligera relación en la importancia de incorporar un becario en concreto y la adquisición de habilidades operativas y de negocios solo en los becarios varones (recuadros rojos).

Estructura de efectos (modelo de ecuaciones estructurales)

Población de empresas (por tiempo desde finalización de la beca)



La relación entre la impronta de índole comercial y el reconocimiento de valor añadido (recuadros amarillos) no depende del tiempo transcurrido para becarios varones.

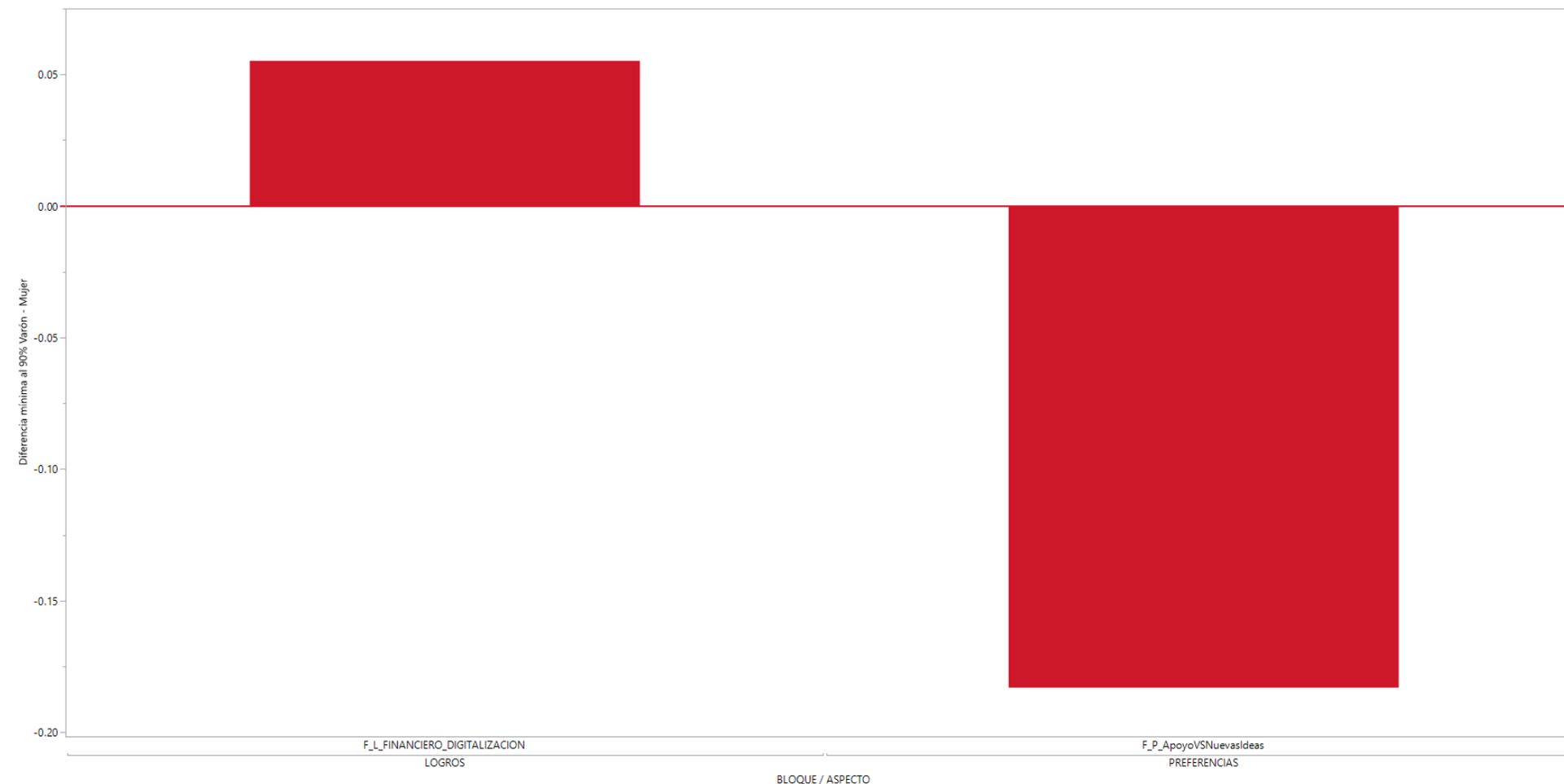
Para becarias mujeres, aparece una relación entre la impronta de índole estratégica y la adicionalidad un año tras haber tenido a la becaria así como una relación negativa entre la impronta de índole estratégica y los beneficios de 3 a 5 años después (recuadros rojos).

7 | Brecha de género

Extracto del informe descriptivo sobre brecha de género

Diferencias por género

Población de empresas



Cuando una empresa prefiere apoyo económico, hay mayor probabilidad de incorporar una becaria.

Población: **Todas las empresas**

Variables observadas: **Factores latentes de todos los bloques de información**

Técnica: **Test de la t**

Confianza: **90%**

Potencia: **99%**

Solo se muestran resultados significativos

8 | Impacto para todas las empresas

Análisis de comparaciones múltiples de medias

Técnica de estimación de impacto

Estimación del impacto

Todas las empresas

Tipos de Ofecome	Ofecome 1	Oficinas pequeñas que atienden un alto número de países con niveles de desarrollo económico y tecnológico bajos.
	Ofecome 2	Oficinas pequeñas que atienden países con dificultades de acceso a la información y baja calidad institucional.
	Ofecome 3	Oficinas en países grandes y de actividad descentralizada y facilidad de acceso a la información empresarial.
	Ofecome 4	Oficinas pequeñas que atienden más de un país pequeño con nivel de desarrollo intermedio.
	Ofecome 5	Oficinas que atienden países grandes con nivel de desarrollo social, institucional y político muy alto.
	Ofecome 6	Oficinas que atienden pocos países de actividad descentralizada y con nivel de desarrollo social, institucional y político alto.

Población: Todas las empresas
Técnica: Regresión logística
Nivel de confianza: 80% (claro), 90% (medio) y 99% (oscuro)
Variables explicativas:
Variables de logros
Variable objetivo:
ADICIONALIDAD de la política pública

	TODAS LAS EMPRESAS	Género		Tipo de becario				Tipo de entidad						Tipo de Ofecome						Tiempo de efectos				Desfase										
		M (mujer)	V (varón)	Sin experiencia, sin idiomas	Sin experiencia, 1-3 idiomas nivel avanzado	Con experiencia, 2-5 idiomas nivel avanzado	1-2 idiomas nivel medio	Pequeñas con experiencia	Pequeñas y micro que inician online	Micro con cierta estructura	Grandes con cierta estructura	Grandes con estructura productiva	Grandes con estructura productiva y certificación	Medianas con cierta estructura	Gobierno	Instituciones	Ofecome 1	Ofecome 2	Ofecome 3	Ofecome 4	Ofecome 5	Ofecome 6	Todavía no	Primeros meses	Primer año	Segundo año	Un año	Dos años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años				
Logros	Factor Área internacional	X	X			X												X						X							X			
	Factor Financiero digitalización				X	X			X										X									X			X			
	Asistencia en áreas internacional		X																															
	Financiera																			X														
	Talento		X																X					X										
	Conocimiento de área																																	
	Gestión internacional						X																										X	
	Gestión proyectos						X		X																									
	Gestión operativa																							X										
	Idi y digitalización					X																								X				
Mejora internacional		X	X			X														X														
Estrategia internacional	X	X				X																	X											
Diferencia entre logro y expectativa	Factor Área internacional															X	X																	
	Factor Conocimiento Digitalización									X										X	X				X									
	Asistencia en áreas internacional																																	
	Financiera																			X														
	Talento																																	
	Conocimiento de área																									X								
	Gestión internacional																																	
	Gestión proyectos																																	
	Gestión operativa																																	
	Idi y digitalización																			X														
Mejora internacional																																		
Estrategia internacional																																		

Las empresas reconocen adicionalidad en la mejora de la gestión internacional de la empresa que ha supuesto contar con un becario varón, en particular en disponer de talento especializado en la internacionalización para su futura contratación y en el apoyo al desarrollo y mejora del plan estratégico internacional, aunque no en el apoyo a los procesos de cambio y mejora de la gestión empresarial internacional. En el largo plazo, reconocen adicionalidad también en favorecer la gestión en áreas de la empresa relacionadas con la actividad internacional.

Estimación del impacto

Todas las empresas

Tipos de Ofecome	
Ofecome 1	Oficinas pequeñas que atienden un alto número de países con niveles de desarrollo económico y tecnológico bajos.
Ofecome 2	Oficinas pequeñas que atienden países con dificultades de acceso a la información y baja calidad institucional.
Ofecome 3	Oficinas en países grandes y de actividad descentralizada y facilidad de acceso a la información empresarial.
Ofecome 4	Oficinas pequeñas que atienden más de un país pequeño con nivel de desarrollo intermedio.
Ofecome 5	Oficinas que atienden países grandes con nivel de desarrollo social, institucional y político muy alto.
Ofecome 6	Oficinas que atienden pocos países de actividad descentralizada y con nivel de desarrollo social, institucional y político alto.

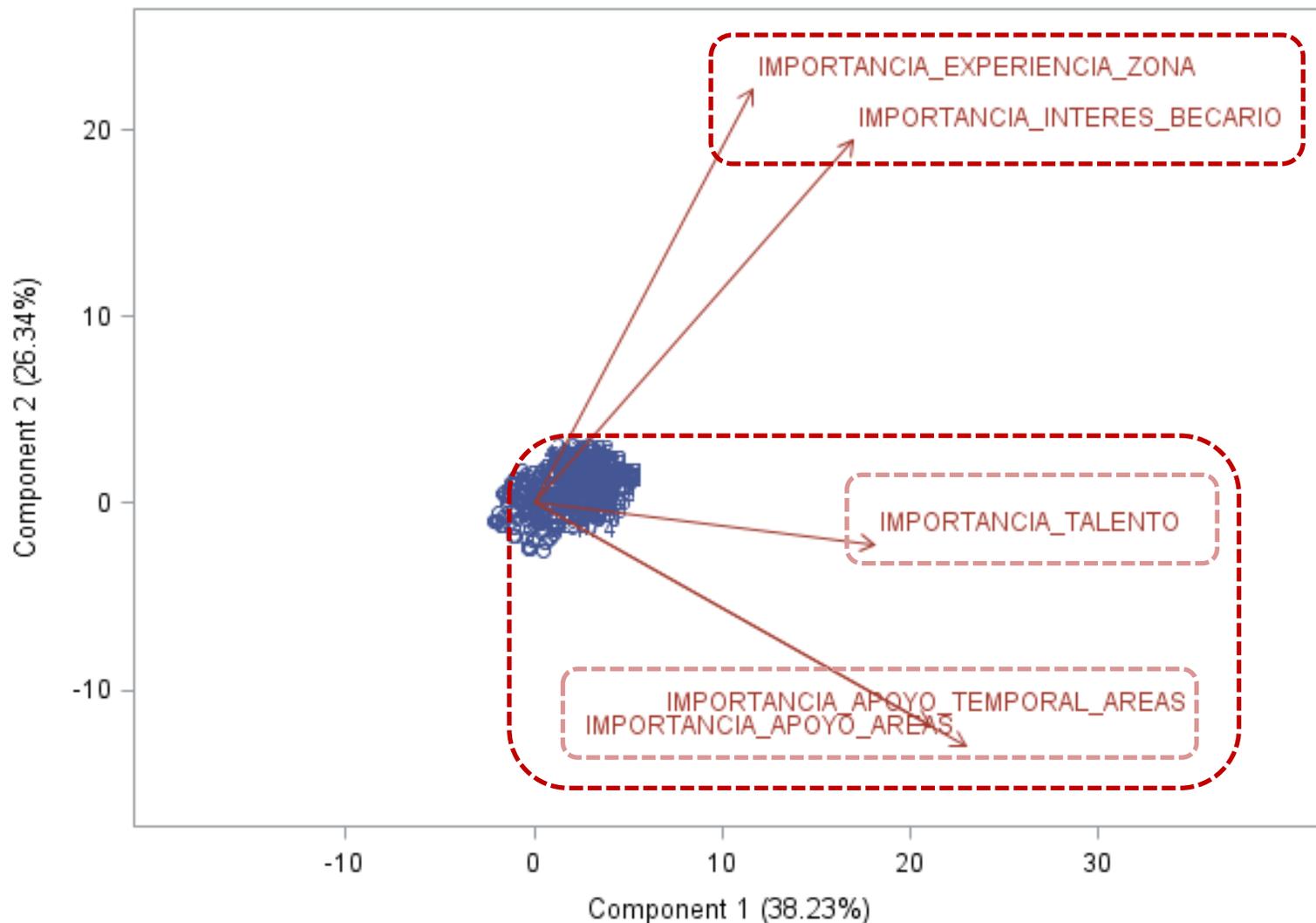
Población: Todas las empresas
Técnica: Regresión logística
Nivel de confianza: 80% (claro), 90% (medio) y 99% (oscuro)
Variables explicativas:
Variables de impacto y contratación:
Variable objetivo:
ADICIONALIDAD de la política pública

	TODAS LAS EMPRESAS	Género		Tipo de becario				Tipo de entidad						Tipo de Ofecome						Tiempo de efectos				Desfase							
		M (mujer)	V (varón)	Sin experiencia, sin idiomas	Sin experiencia, 1-3 idiomas nivel avanzado	Con experiencia, 2-5 idiomas nivel avanzado	1-2 idiomas nivel medio	Pequeñas con experiencia	Pequeñas y micro que inician online	Micro con cierta estructura	Grandes con cierta estructura	Grandes con estructura productiva	Grandes con estructura productiva y certificación	Medianas con cierta estructura	Gobierno	Instituciones	Ofecome 1	Ofecome 2	Ofecome 3	Ofecome 4	Ofecome 5	Ofecome 6	Todavía no	Primeros meses	Primer año	Segundo año	Un año	Dos años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años	
Impactos	Factor Comercial	X	X	X		X	X		X		X					X			X	X				X	X	X	X	X	X	X	X
	Factor Estrategia	X					X		X							X								X							X
	Introducción de mejoras	X		X		X	X																	X					X	X	
	Mayor confianza		X																					X				X			
	Gasto Idi													X																	X
	Gasto en transformación digital	X						X																	X						
	Nuevas ideas																X								X						
	Estrategia marketing																										X				
	Intangibles																														X
	Entrada en nuevos mercados			X		X	X																								X
	Contratación pública							X							X																
	Proyectos internacionales		X	X																X										X	
	Cartera de clientes																				X								X		
	Efecto en facturación		X			X															X				X				X		
Efecto en personal		X																												X	
Efecto en pérdidas y ganancias	X		X		X	X		X		X											X		X		X		X		X	X	
Contratación	Contrata becario	X	X	X		X			X								X	X	X				X							X	

Las empresas reconocen adicionalidad en el corto plazo en la mejora en la estrategia de marketing y comunicación, en un efecto positivo en la cuenta de pérdidas y ganancias y en una mayor confianza para explotar el mercado internacional; en el medio plazo en la introducción de mejoras en los productos, servicios, procesos o modos de gestión, en la participación en proyectos internacionales y en un efecto positivo en la facturación; y en el largo plazo en la decisión de incrementar el gasto en transformación digital. No reconocen sin embargo esta adicionalidad en el largo plazo si no han conseguido contratar al becario o becaria.

Motivaciones

Todas las empresas



Grupo 1

- ✓ Necesidad de un becario con experiencia en un país o área geográfica determinada.
- ✓ Incorporar ese becario/a en particular.

Grupo 2

- ✓ Obtener talento con formación y experiencia en internacionalización para futura contratación.

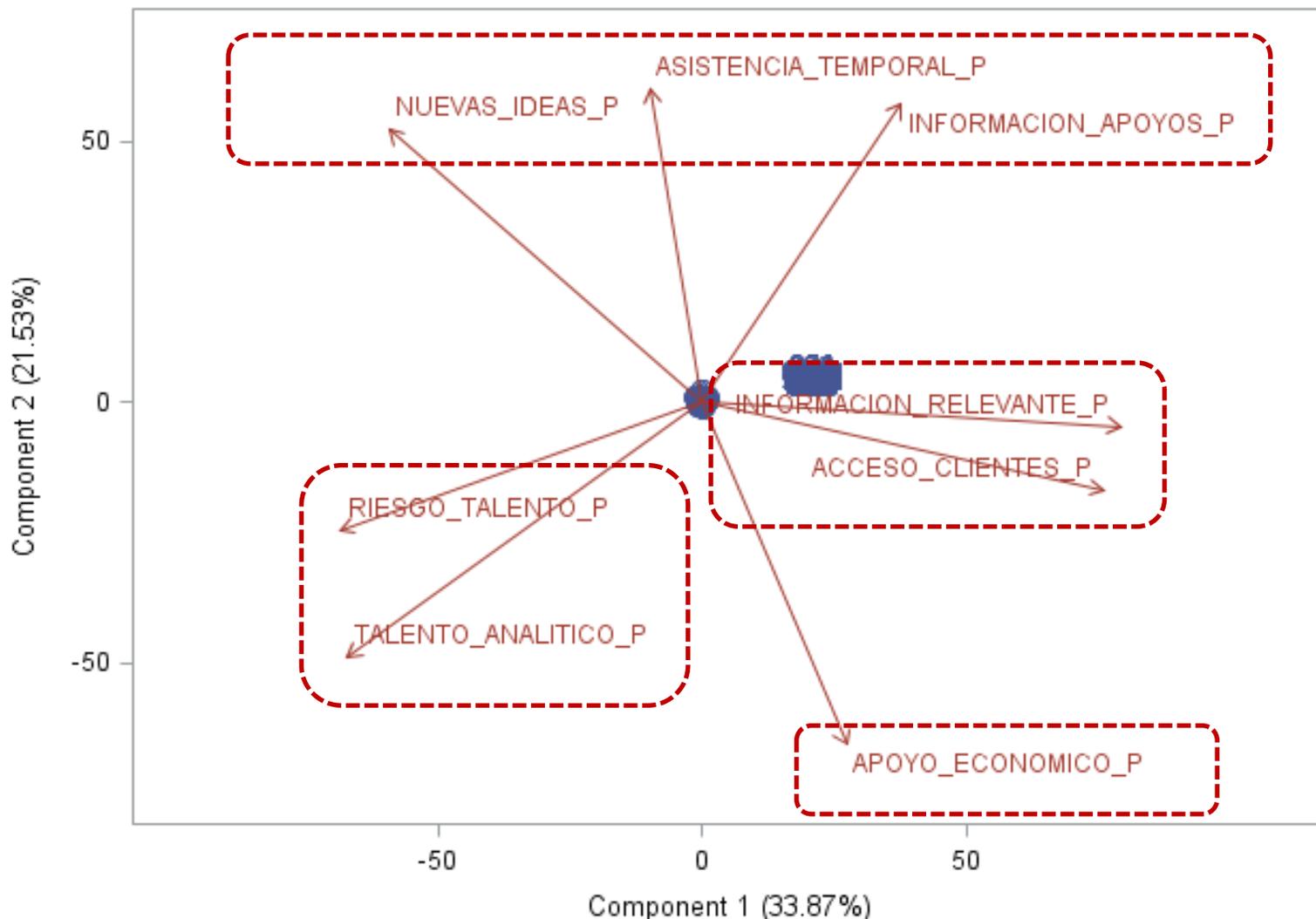
Grupo 3

- ✓ Apoyo en áreas determinadas de la empresa relacionadas con la internacionalización.
- ✓ Apoyo temporal en áreas determinadas de la empresa relacionadas con la internacionalización.

El grupo 2 y el grupo 3 tienen cierta relación.

Preferencias

Todas las empresas



Hay dos ejes independientes que enfrentan grupos de preferencias.

Eje 1. Enfrenta los siguientes grupos de preferencias:

✓ Grupo 1

✓ Apoyo económico en la retribución del personal en prácticas

✓ Grupo 2

✓ Información efectiva en apoyos públicos a la exportación y/o licitaciones

✓ Asistencia temporal cualificada en el sector exterior

✓ Exposición a nuevas ideas empresariales ya presentes en el mercado global

Eje 2. Enfrenta los siguientes grupos de preferencias:

✓ Grupo 3

✓ Acceso efectivo a información relevante de difícil obtención para la empresa en un país determinado

✓ Acceso efectivo a red de contactos, clientes o socios en un país determinado

✓ Grupo 4

✓ Acceso a talento con capacidades analíticas

✓ Eliminación de riesgo en el reclutamiento de talento especializado con experiencia internacional

9 | Comparación del impacto según género

Estimación del impacto

Todas las empresas

Población: **Todas las empresas**
 Técnica: **Regresión logística**
 Nivel de confianza: **80% (claro), 90% (medio) y 99% (oscuro)**
 Variables explicativas:
Variables de impacto y contratación
 Variable objetivo:
ADICIONALIDAD de la política pública

		Género			Becaria mujer								Becario varón							
		TODAS LAS EMPRESAS	M (mujer)	V (varón)	Tiempo de efectos				Desfase				Tiempo de efectos				Desfase			
					Todavía no	Primeros meses	Primer año	Segundo año	Un año	Dos años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años	Todavía no	Primeros meses	Primer año	Segundo año	Un año	Dos años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años
Impactos	Factor Comercial	X	X	X	/	X	X	/	/	/	/	X	X	/	/	/	/	X	/	
	Factor Estrategia	X	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	X	/	/	/	/	/	/	
	Introducción de mejoras	X	/	X	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Mayor confianza	/	X	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	X	/	
	Gasto Idi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Gasto en transformación digital	X	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Nuevas ideas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Estrategia marketing	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Intangibles	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Entrada en nuevos mercados	/	/	X	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Contratación pública	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	X	/	/	/	/	/	
	Proyectos internacionales	/	X	X	/	/	/	/	/	/	/	/	X	X	/	/	/	/	/	
	Cartera de clientes	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Efecto en facturación	/	X	/	/	X	/	/	/	/	/	/	X	/	/	/	/	/	/	
Efecto en personal	/	X	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Efecto en pérdidas y ganancias	X	/	X	/	/	X	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	X	/		
Contratación	Contrata becarío	X	/	X	/	/	/	/	/	/	/	/	/	X	/	/	/	/	X	

10 | Probabilidad de contratación

Probabilidad de contratación

Población de empresas

- ✓ **Objetivo:** Caracterizar los factores que más influyen en la probabilidad de que una empresa contrate al becario o becaria.
- ✓ **Método:** Regresión logística mediante un diseño anidado que busca diferencias en la probabilidad de que una empresa contrate en función del tipo de becario, del tiempo transcurrido y de la importancia que concede la empresa a obtener talento con formación y experiencia en internacionalización para futura contratación. Un diseño anidado muestra la influencia de cada factor tras haber descartado las diferencias debidas a cada uno de los factores anteriores. Esta especificación se ha determinado en función del análisis exploratorio de todos los factores en la probabilidad de conversión. Los modelos construidos nos permiten estimar la magnitud denominada ratio de verosimilitud, que viene definida por la expresión:

$$\text{Razón de verosimilitud} = \frac{P(\text{Contratar} = 1 | \text{Factor} = \text{Valor 1})}{P(\text{Contratar} = 1 | \text{Factor} = \text{Valor 2})}$$

- ✓ **Resultados:** Se ofrecen las pruebas del ratio de verosimilitud y un gráfico que muestra cómo varía la probabilidad de contratar en función de los cruces de dos cualesquiera de estos factores. En estos gráficos se puede observar dónde existe interacción entre los factores y dónde no existe.

Probabilidad de contratación

Población de empresas

Pruebas de la razón de verosimilitud de los efectos

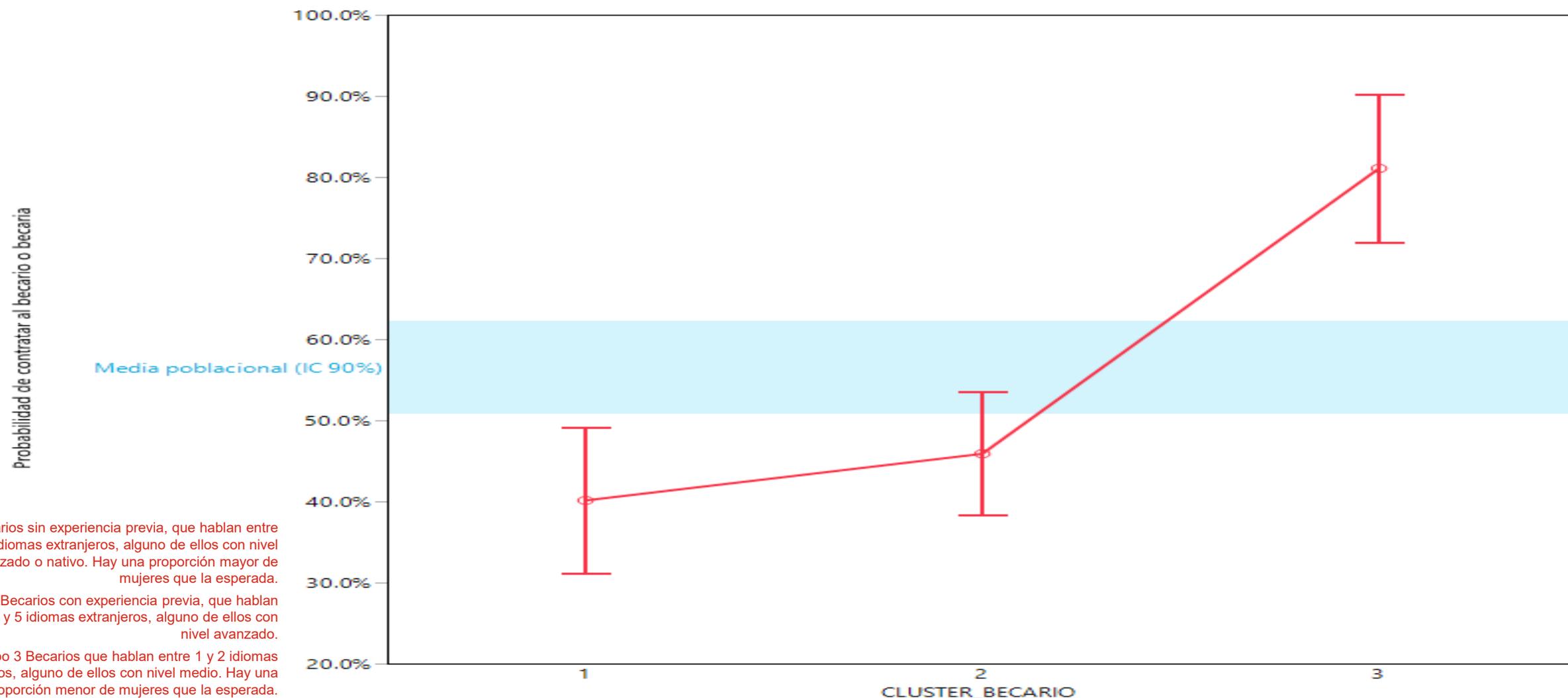
Fuente	N parámetros	Grados de libertad	Ji cuadrado	p-valor
<i>Cluster_becario</i>	2	2	10.68744586	0.0048
<i>Desfase[Cluster_becario]</i>	9	9	14.98520798	0.0913
<i>F_Importancia_talento[Desfase]</i>	4	4	29.83079291	<.0001
<i>F_P_ATemporalVSRiesgoTalento[Desfase]</i>	4	4	11.15446162	0.0249

La contratación del becario o becaria depende de todos los factores. Esta dependencia no es lineal. Además, en función del tipo de becario y del tiempo transcurrido, la forma de esta dependencia difiere de forma sustancial.

En los gráficos se muestra el intervalo de confianza al 90% de la probabilidad de contratación estimada para toda la muestra como una banda de color azul claro.

Probabilidad de contratación

Efecto debido solo al tipo de becario, eliminado efectos indirectos



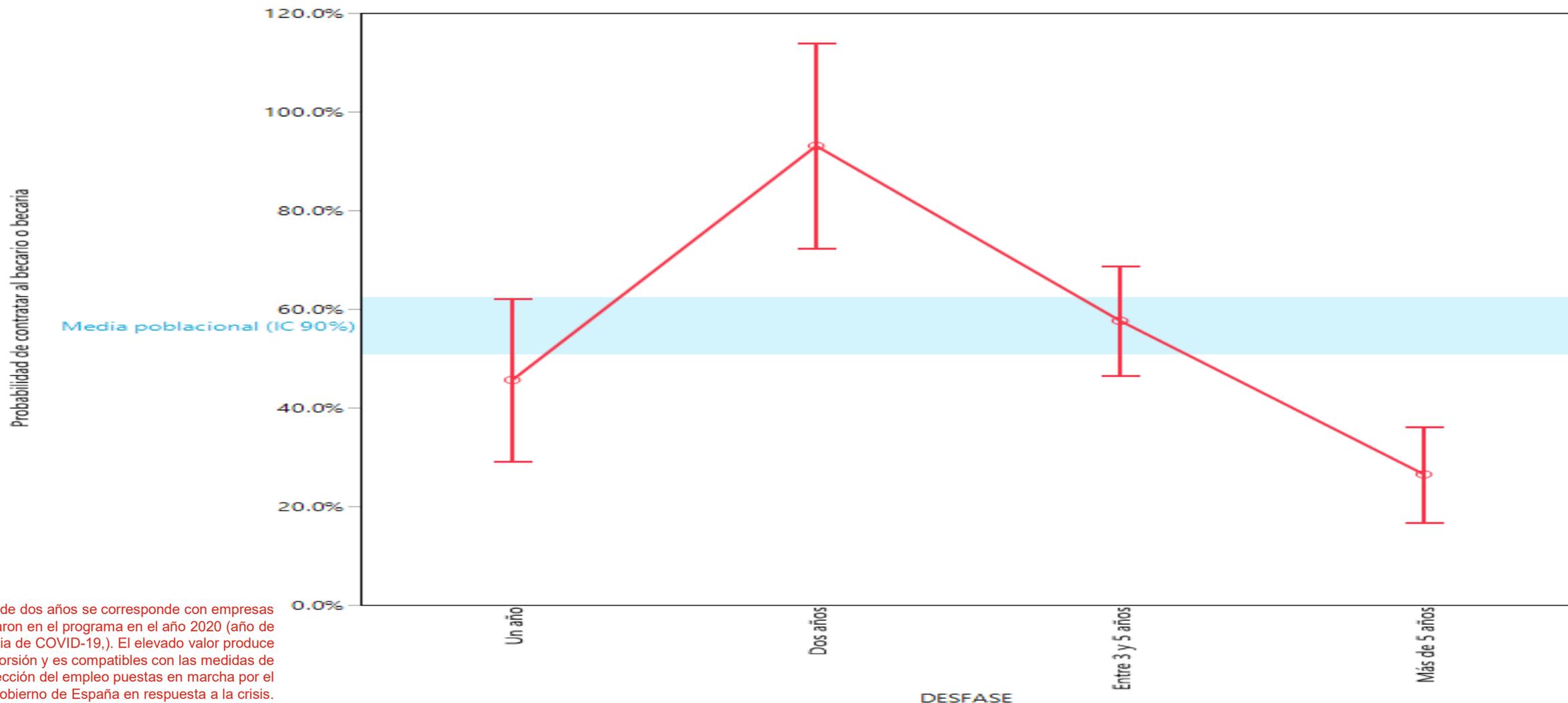
Tipo 1 Becarios sin experiencia previa, que hablan entre 1 y 3 idiomas extranjeros, alguno de ellos con nivel avanzado o nativo. Hay una proporción mayor de mujeres que la esperada.

Tipo 2 Becarios con experiencia previa, que hablan entre 2 y 5 idiomas extranjeros, alguno de ellos con nivel avanzado.

Tipo 3 Becarios que hablan entre 1 y 2 idiomas extranjeros, alguno de ellos con nivel medio. Hay una proporción menor de mujeres que la esperada.

Probabilidad de contratación

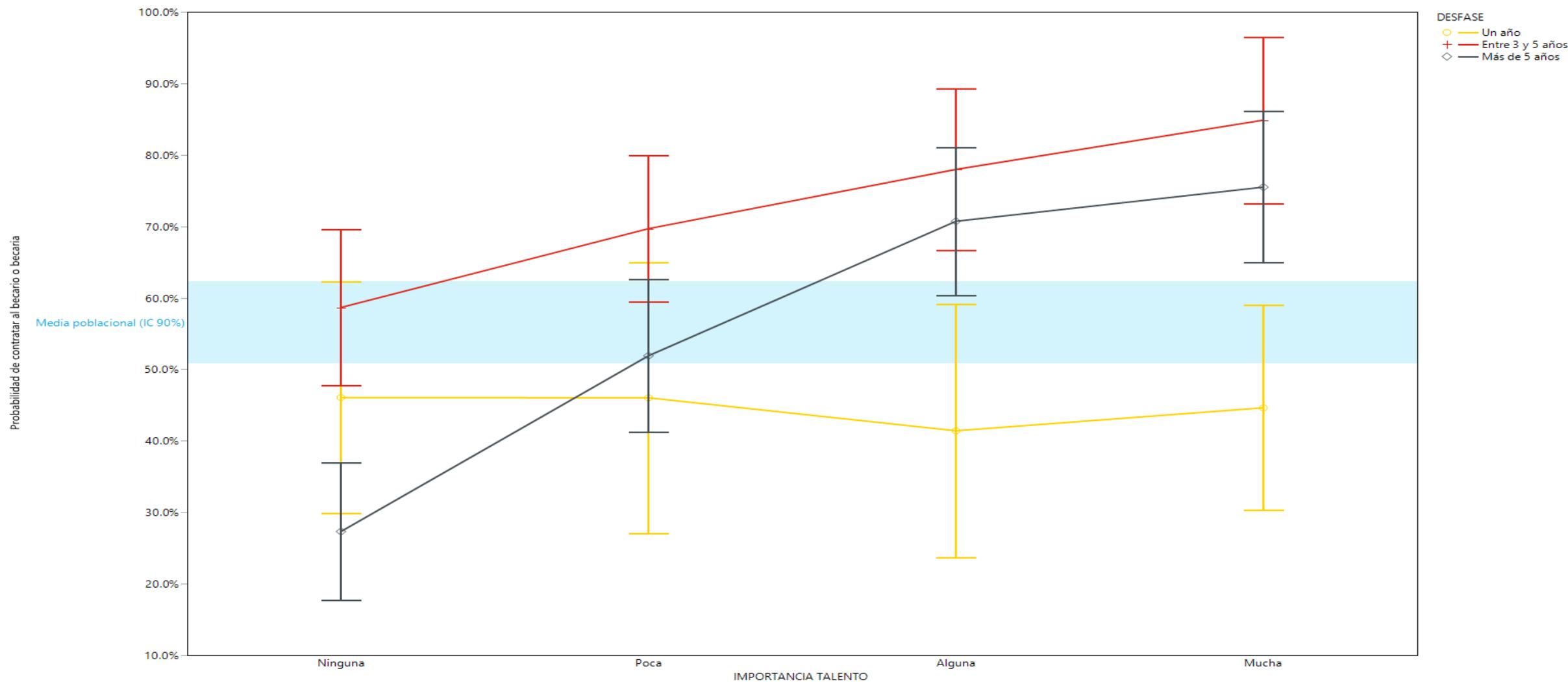
Efecto debido solo al tiempo transcurrido, eliminado efectos indirectos



El desfase de dos años se corresponde con empresas que participaron en el programa en el año 2020 (año de la pandemia de COVID-19,). El elevado valor produce una distorsión y es compatible con las medidas de protección del empleo puestas en marcha por el Gobierno de España en respuesta a la crisis.

Probabilidad de contratación

Efecto debido al cruce entre la importancia de obtener talento, eliminado efectos indirectos



Se han ocultado los resultados pertenecientes al desfase de dos años tras la beca.

11 | Análisis de comentarios

Minería de textos

Análisis de comentarios para la mejora de las becas

Población de empresas

Objetivo Ver las agrupaciones naturales entre los comentarios y diferentes características de las empresas que han participado en el programa.

Procedimiento Los comentarios a mantener, a potenciar y a suprimir se han **unificado** y reinterpretado en rúbricas que informen del curso de acción a tomar por ICEX.

Después hemos construido **mapas de calor** entre las clases latentes y las características relevantes según el siguiente código de color:

<i>Aspecto a potenciar</i>
<i>Aspecto a mantener</i>
<i>Aspecto a suprimir</i>

Hay algunos comentarios con muy baja frecuencia que hemos quitado del análisis: Estos son los siguientes: burocracia (a suprimir), encuesta larga (a suprimir), foro para empresas para resolver problemas (a potenciar), posibilidad de primas al becario (a potenciar) y tutorización por parte de ICEX (a suprimir).

Comentarios: relación de rúbricas

Población de empresas

Clase latente	Descripción
<i>Ampliar perfiles</i>	<i>Ofrecer una mayor variedad de perfiles de candidatos, con referencia específica a perfiles técnicos y de ingeniería.</i>
<i>Ampliar plazo de selección</i>	<i>Ampliar el plazo para realizar la selección de los becarios. Se menciona explícitamente que no coincida con el período de vacaciones navideñas.</i>
<i>Apoyo a la contratación de talento</i>	<i>Apoyo público a la contratación de talento especializado en comercio internacional.</i>
<i>Apoyo a la internacionalización</i>	<i>Apoyo a la internacionalización de la empresa, en particular de las pymes.</i>
<i>Apoyo económico</i>	<i>Apoyo económico y subvenciones para la empresa.</i>
<i>Calidad del becario</i>	<i>Calidad de los becarios ICEX.</i>
<i>Comunicación de ICEX</i>	<i>Comunicación del programa por parte de ICEX de forma que la empresa pueda planificar sus necesidades para la acogida de un becario o becaria ICEX.</i>
<i>Dotación económica</i>	<i>Incrementar la dotación económica, incluyendo una dotación extra para formación especializada al becario o becaria.</i>
<i>Expectativas del becario</i>	<i>Gestionar las expectativas del becario o becaria de cara a su incorporación a una empresa real.</i>
<i>Formación especializada</i>	<i>Formación especializada en ciertas áreas como digitalización, marketing digital, exportación de servicios.</i>
<i>Incentivar continuar en la empresa</i>	<i>Incentivar que el becario o becaria termine sus prácticas y continúe en la empresa.</i>
<i>Incentivar fase II en empresa pequeña</i>	<i>Incentivar que el becario o becaria considere prioritariamente realizar la fase II en pequeñas empresas.</i>
<i>Número de becarios</i>	<i>Aumentar la oferta en número de becarios.</i>
<i>Posibilidad de extender la fase II</i>	<i>Posibilidad de extender el período de la fase II más allá de su término.</i>
<i>Proceso de selección</i>	<i>Mejorar el proceso de selección, de forma que sea más ágil y completamente telemático. Se menciona la necesidad de que la empresa pueda ofertarse de forma anticipada a los candidatos incluso mientras están realizando la fase I así como la imposición de cuotas al número de becarios que una empresa puede solicitar para garantizar a las pymes la igualdad de oportunidades de contar con un becario o becaria.</i>
<i>Satisfacción</i>	<i>Satisfacción con el programa de Becas.</i>
<i>Trámites del becario</i>	<i>Apoyo en los trámites administrativos, en particular con los visados en el país de destino.</i>

Análisis de comentarios

Tipo de becario y género

Se pide mejorar el proceso de selección así como adecuar las expectativas de los becarios. Se pide incentivar la continuación en la empresa tras la fase II para los becarios con experiencia previa y 2-5 idiomas.

- Aspecto a potenciar
- Aspecto a mantener
- Aspecto a suprimir



Análisis de comentarios

Tipo de entidad

Se pide mejorar el proceso de selección. Las pymes piden potenciar la formación especializada en ciertas áreas como digitalización, marketing digital o exportación de servicios, y las pequeñas empresas, aumentar el número de becarios.

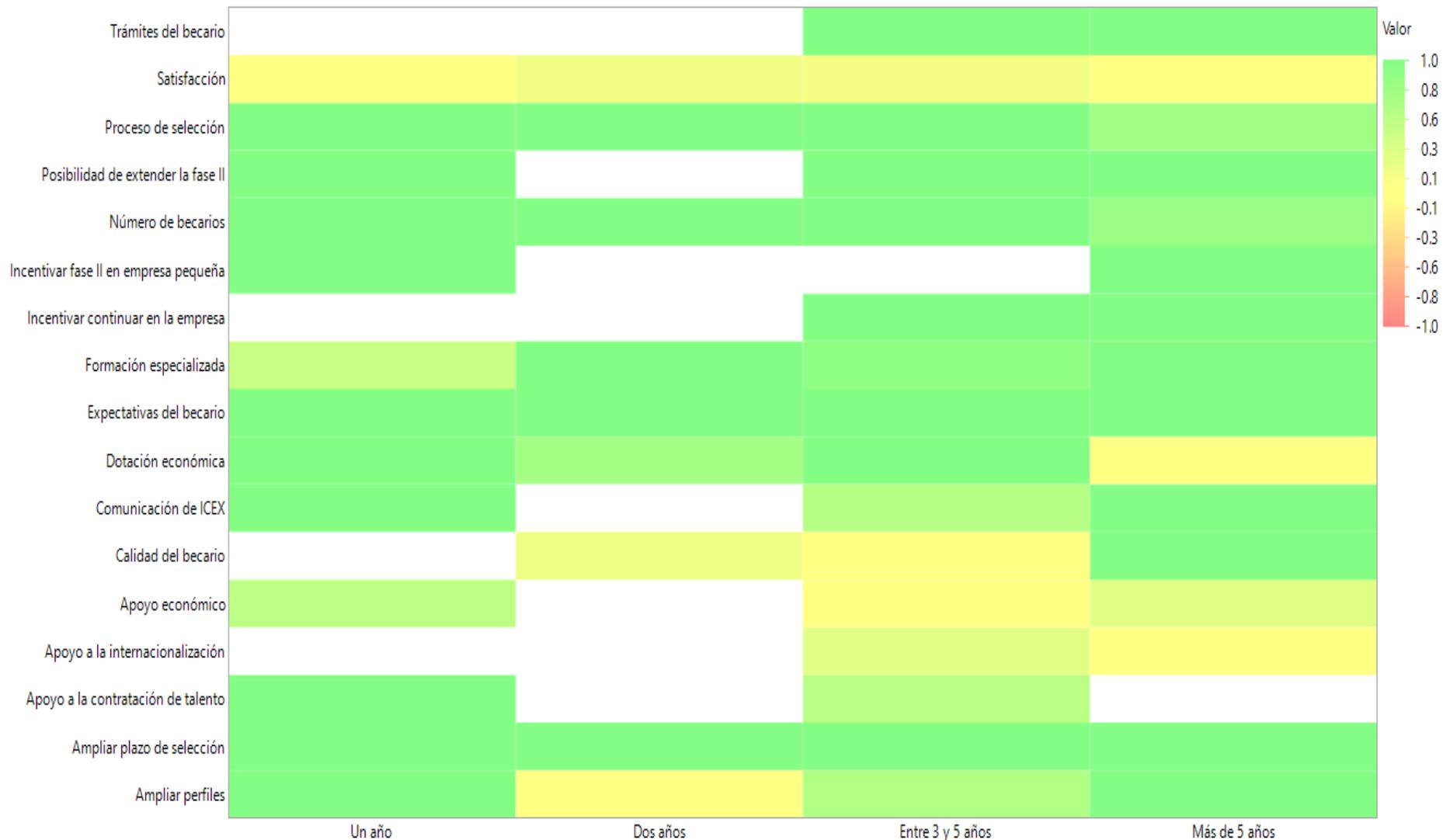


- Aspecto a potenciar
- Aspecto a mantener
- Aspecto a suprimir

Análisis de comentarios

Desfase

Piden incentivar que el becario o becaria se quede en la empresa quienes lo han tenido hace 3 años o más.



- Aspecto a potenciar
- Aspecto a mantener
- Aspecto a suprimir

12 | Principales resultados

Principales resultados (I)

1. El 84% de las empresas valora con una importancia alta o muy alta **obtener talento con formación y experiencia en internacionalización para una futura contratación** como motivo principal a la hora de solicitar un becario/a ICEX.
2. **A 7 de cada 10 también las motiva obtener apoyo temporal en áreas determinadas** de la empresa relacionadas con la internacionalización.
3. Existen agrupaciones claras entre estas motivaciones:
 - ✓ **Grupo 1** Necesidad de un becario con experiencia en un país o área geográfica determinada o de incorporar una persona en particular.
 - ✓ **Grupo 2** Obtener talento con formación y experiencia en internacionalización para futura contratación.
 - ✓ **Grupo 3** Apoyo, incluso temporal, en áreas determinadas de la empresa relacionadas con la internacionalización.
4. **Un 43% de las empresas encuestadas no contrató al becario/a ICEX** una vez finalizó el período de beca. En el 28,9% de estos casos fue el propio becario/a quien no aceptó la oferta propuesta. Además, **un 17% de ellas declara como razón que la asistencia que necesitaban era únicamente temporal.**

Principales resultados (II)

7. La información efectiva en apoyos públicos a la exportación y/o licitaciones, la exposición a nuevas ideas empresariales ya presentes en el mercado global, y la eliminación de riesgo en el reclutamiento de talento especializado con experiencia internacional, son los apoyos públicos más importantes para las empresas. Sin embargo, existen agrupaciones entre estas preferencias que se enfrentan entre sí en torno a dos ejes independientes:
- ✓ Eje 1. Enfrenta los siguientes grupos de preferencias:
 - ✓ Grupo 1. Apoyo económico en la retribución del personal en prácticas.
 - ✓ Grupo 2. Información efectiva en apoyos públicos a la exportación y/o licitaciones, asistencia temporal cualificada en el sector exterior y exposición a nuevas ideas empresariales ya presentes en el mercado global.
 - ✓ Eje 2. Enfrenta los siguientes grupos de preferencias:
 - ✓ Grupo 3. Acceso efectivo a información relevante de difícil obtención para la empresa en un país determinado y acceso efectivo a red de contactos, clientes o socios en un país determinado
 - ✓ Grupo 4. Acceso a talento con capacidades analíticas y eliminación de riesgo en el reclutamiento de talento especializado con experiencia internacional.

Principales resultados (II)

5. El 47% de las empresas considera que la incorporación del becario/a ha contribuido a incrementar los resultados respecto a la expansión a uno o más mercados, y un 44% a nuevos proyectos de contratación pública.
6. Para más de la mitad de las empresas, los beneficios obtenidos con la incorporación del becario o becaria han sido notablemente mayores al coste de su participación.
7. Cuatro de cada diez destacan que les ha permitido lograr resultados que por sí solos no hubiera sido posible alcanzar.
8. Existen claras relaciones estructurales entre los efectos observados:
 - ✓ En general, hay una relación entre la impronta de índole comercial y el reconocimiento de valor añadido.
 - ✓ Se observa una ligera relación en la importancia de incorporar un becario en concreto y la adquisición de habilidades operativas y de negocios solo en los becarios varones.
 - ✓ Para becarias mujeres, aparece una relación entre la impronta de índole estratégica y la adicionalidad un año tras haber tenido a la becaria así como una relación negativa entre la impronta de índole estratégica y los beneficios de 3 a 5 años después.

Principales resultados (III)

9. Atendiendo a la perspectiva de género, cuando una empresa prefiere apoyo económico, hay mayor probabilidad de incorporar una becaria.
10. La contratación del becario o becaria depende fundamentalmente del tipo de becario que ha tenido la empresa. Es más probable que se termine contratando a un becario o becaria con nivel medio en uno o dos idiomas. También es más probable que se contrate a un becario o becaria conforme el grado de motivación para ello al solicitar la participación en el programa era alta.

Principales resultados (IV)

11. Las empresas reconocen en general **adicionalidad** en la mejora de la gestión internacional de la empresa y en el apoyo al desarrollo y mejora del plan estratégico internacional.
- ✓ **En el corto plazo reconocen adicionalidad** en la mejora en la estrategia de marketing y comunicación, en un efecto positivo en la cuenta de pérdidas y ganancias y en una mayor confianza para explotar el mercado internacional.
 - ✓ **En el medio plazo**, en la introducción de mejoras en los productos, servicios, procesos o modos de gestión, en la participación en proyectos internacionales y en un efecto positivo en la facturación.
 - ✓ **En el largo plazo**, en la decisión de incrementar el gasto en transformación digital. No reconocen sin embargo esta adicionalidad en el largo plazo si no han conseguido contratar al becario o becaria.

Principales resultados (V)

12. Las empresas que han tenido una becaria mujer reconocen en general **adicionalidad** en el desarrollo y mejora del plan estratégico internacional si el logro es similar a la expectativa. Quienes han contado con una becaria con experiencia previa y 2-5 idiomas con nivel avanzado, también en la gestión de proyectos internacionales si la expectativa era acorde al logro y en el apoyo a los procesos de cambio y mejora de la gestión empresarial internacional si la expectativa era baja.
- ✓ **En el corto plazo reconocen adicionalidad** cuando la becaria ha contribuido a la expansión a nuevos mercados, a la mejora del plan estratégico y a la ejecución de proyectos internacionales, lo que ha conllevado un efecto positivo en la facturación.
 - ✓ **En el medio plazo**, en una mayor confianza para explotar el mercado internacional y en continuar participando en proyectos internacionales.
 - ✓ **En el largo plazo**, en la participación en proyectos de contratación pública.
 - ✓ Por otro lado, las empresas reconocen **beneficios** en la adquisición de nuevas ideas y la decisión de incrementar el gasto en transformación digital.

Principales resultados (VI)

13. Las empresas que han tenido un becario varón reconocen en general **adicionalidad** en el desarrollo y mejora del plan estratégico internacional, así como en la introducción de mejoras en los productos, servicios, procesos o modos de gestión. Quienes han contado con un becario con experiencia previa y 2-5 idiomas con nivel avanzado, también en la gestión de proyectos internacionales.
- ✓ **En el corto plazo reconocen adicionalidad** en favorecer la gestión operativa de un área determinada, lo que ha permitido la entrada en nuevos mercados y en un efecto positivo en la cuenta de pérdidas y ganancias.
 - ✓ **En el medio plazo**, en mayor confianza para explotar el mercado internacional.
 - ✓ Quienes han tenido un becario con nivel medio en 1 ó 2 idiomas la reconocen en la decisión de incrementar el gasto en transformación digital y en la adquisición de nuevas ideas.
 - ✓ Las empresas reconocen beneficios en el corto plazo en un efecto positivo en la plantilla, particularmente cuando han tenido un becario con experiencia previa y 2-5 idiomas con nivel avanzado.
 - ✓ No reconocen ni adicionalidad ni beneficios en el largo plazo si no han conseguido contratar al becario.

Principales resultados (VII)

14. Si bien hay evidencia de satisfacción general, se han identificado las siguientes **propuestas de mejora en el programa de Becas de ICEX**, según el análisis de los comentarios:
- ✓ De forma general, se pide **mejorar el proceso de selección**, ofrecer una **mayor variedad de perfiles** de candidatos, particularmente en perfiles técnicos y de ingeniería, **gestionar las expectativas** del becario o becaria de cara a su incorporación a una empresa real, **mejorar la dotación económica** y ofrecer **formación especializada en ciertas áreas como digitalización, marketing digital o exportación de servicios**.
 - ✓ Se pide incentivar la continuación en la empresa tras la fase II para los **becarios con experiencia previa y 2-5 idiomas**.
 - ✓ **Algunas pymes** piden potenciar la formación especializada en ciertas áreas como digitalización, marketing digital o exportación de servicios, y las **pequeñas empresas**, aumentar el número de becarios.
 - ✓ **Empresas que han notado efectos en los primeros meses** tras la finalización del programa piden poder extender la fase II. **Empresas que no han notado efectos todavía** piden más apoyo económico y subvenciones.



ICEX España
Exportación
e Inversiones

M e d i r p a r a c o n o c e r