

# Radiografía de la formación continua en España: elemento clave para el crecimiento, la competitividad y el empleo

## In-depth study of continuous training in Spain: key element for growth, competitiveness and employment

JUAN ANTONIO ALUJAS RUIZ\*

### 1. INTRODUCCIÓN

Europa ha evolucionado hacia una sociedad y una economía basadas en el conocimiento. Ahora más que nunca, el acceso a la información y a los conocimientos actualizados, junto con la motivación y la cualificación profesionales, devienen la clave para reforzar la competitividad y para mejorar la capacidad de inserción profesional y adaptabilidad de los trabajadores.

En el mercado de trabajo estos cambios tienen una gran incidencia; se calcula que en el ámbito europeo desaparecen anualmente un 10% del total de puestos de trabajo, los cuáles son sustituidos por otros nuevos en empresas con nuevos procesos productivos y organizativos que requieren nuevas cualificaciones (Comisión Europea, 2008).

En el pasado la profesión o el oficio tenían un carácter estático. La persona, en el caso de un oficio tradicional, superaba un largo proceso de aprendizaje que le permitía desarrollar una profesión determinada. A lo largo de su vida laboral podía ir realizando su trabajo, las tareas propias de su puesto, porque había aprendido el oficio y tenía una experiencia que le convertía en un buen profesional. Pero podía llegar a la jubilación sin haber superado otro proceso formativo que el inicial, o con pequeñas adaptaciones durante su carrera profesional. En líneas generales, la vida de la persona tenía unas etapas muy claramente diferenciadas: la etapa educativa/formativa, la laboral y una tercera etapa en la que el trabajador disfrutaba de una merecida jubilación y, en algunos casos, otra etapa intercalada de reciclaje.

En la actualidad las profesiones evolucionan y están en constante cambio, al igual que los intereses y necesidades de los trabajadores en relación con sus puestos de trabajo (Pineda y Sarramona, 2006). Los conceptos de formación y reciclaje son absolutamente indisolubles de la etapa laboral, por lo que ya no

\* Departamento de Política Económica y Estructura Económica Mundial. Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Barcelona.



podemos hablar de unos períodos claramente diferenciados entre formación y trabajo. Ello implica entender la vida como un proceso de formación permanente, integrada en el tiempo de trabajo, superando las etapas clásicas de la educación formal (Cabrera et al., 2005). Por tanto, hay una simultaneidad, un encajamiento entre la etapa formativa y la de desarrollo profesional del individuo.

En este sentido, los sistemas de formación y educación se han de renovar según las necesidades crecientes y de futuro de adaptación permanente de los conocimientos y del saber. La puesta en marcha de sistemas de formación más flexibles y abiertos, junto con la capacidad de adaptación de los individuos, serán cada vez más necesarios, tanto para las empresas (mejor utilización de las innovaciones tecnológicas) como para los trabajadores, una proporción significativa de los cuáles cambiará en varias ocasiones de actividad profesional durante su vida laboral.

Por este motivo, un modelo estático ya no tiene sentido y son la educación y la formación permanentes las que pueden dirigir este cambio. La educación y la formación, al mismo tiempo que mantienen su misión fundamental de promover el desarrollo personal, tendrán sin duda un papel determinante para el crecimiento, el aumento de la competitividad y el establecimiento de un nivel de empleo socialmente aceptable.

La estrategia europea de empleo, fundamentada en la Estrategia de Crecimiento Europa 2020, considera a la formación a lo largo de la vida como un elemento clave para conseguir un crecimiento inteligente e integrador en la UE (Comisión Europea, 2010). Las directrices para las políticas de empleo contemplan la inversión en formación continua a través del fomento de los programas de formación permanente tanto para los trabajadores como para los desempleados, garantizando así que todos los adultos puedan acceder a una nueva formación o conseguir un nivel superior de cualificación.

Con el objetivo de estudiar la evolución de la formación continua en España, la estructura que presenta este trabajo es la siguiente. En el segundo apartado se repasa el marco general de la formación continua haciendo hincapié en los cambios acaecidos en la última década y que han configurado el modelo actual, en especial al papel asignado a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. En el tercer apartado, a partir de la base de datos de la mencionada Fundación, de la Encuesta de Población Activa y de las Empresas inscritas en la Seguridad Social se analizan los resultados tanto a nivel de los participantes como de las empresas y se relacionan con su presencia en el mercado de trabajo. El análisis de los datos referentes a los participantes se desagrega por género, edad, nivel de estudios, categoría profesional, tamaño de la empresa, sector de actividad, modalidad de impartición y tipo de acción. En el caso de las empresas se desagrega por tamaño y sector de actividad. Finalmente, en el último apartado se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones.

## 2. MARCO GENERAL DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA

La formación continua en España inicia un proceso de consolidación a partir del I Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) firmado en 1992, que dio lugar a la creación de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) y a la puesta en marcha de las iniciativas de formación que serán el origen de la formación realizada por los trabajadores y las empresas en el sistema actual. Con anterioridad a dicho Acuerdo, la formación continua era una realidad marginal en el tejido empresarial español, ya que existía sólo en las multinacionales y en las grandes empresas (Pineda y Sarramona, 2006). El II ANFC, del año 1996, extiende la formación a nuevos colectivos de trabajadores y facilita el acceso de las empresas a los planes de formación. El III ANFC, firmado en 2000, consagra los principios de universalización de ayudas, caja

única, articulación en torno a la negociación colectiva y gestión tripartita Administración-Interlocutores Sociales, de la que surge la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. El III Acuerdo se vio modificado por la nueva regulación de la formación continua promulgada por el Real Decreto 1046/2003 y que será el embrión del actual subsistema de formación profesional para el empleo.

La formación profesional para el empleo es sin duda uno de los principales instrumentos de las políticas activas de mercado de trabajo. Los antecedentes que nos ayudan a entender la configuración del modelo actual son: (MTAS, 2007 y Fundación Tripartita, 2013)

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional que establece un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para avanzar en un enfoque de aprendizaje permanente y en la integración de las distintas ofertas de Formación Profesional (reglada, ocupacional y continua), propiciando el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas, tanto a través de procesos formativos (formales y no formales) como de la experiencia laboral.

Las sentencias del Tribunal Constitucional (STC 95/2002, de 25 de Abril y STC 190/2002, de 17 de Octubre) que delimitan claramente los ámbitos de actuación de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de formación continua, ubicándola dentro del ámbito laboral.

El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua supone la primera reforma del sistema al amparo de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y ajustada a las dos sentencias del Tribunal Constitucional mencionadas anteriormente. Cabe destacar la puesta en marcha la iniciativa de Formación de Demanda o bonificada para acciones formativas en las empresas.

La Ley de Empleo (Ley 56/2003, de 16 de diciembre) sitúa la formación en el centro de las políticas del ámbito laboral que mejor pueden contribuir a la consecución de los objetivos en materia de empleo.

El Acuerdo Nacional de Formación Profesional para el Empleo, firmado el 7 de febrero de 2006 por el Gobierno y los interlocutores sociales, ha tenido su concreción normativa en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Se establecen así las bases para el despliegue de un nuevo modelo de gestión vinculado al empleo, que tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados, una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Este nuevo modelo rompe con la división existente hasta entonces entre formación ocupacional y continua, integrando ambas modalidades en un sistema único que favorezca el acceso a la formación de toda la población activa. Esto no implica que la integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua suponga su uniformidad o la pérdida de las especificidades y objetivos que justifican la existencia de ofertas diferenciadas y adaptadas a las distintas necesidades de formación. Se trata de implantar un modelo dinámico, flexible y estable para afrontar desde la perspectiva de la formación los desafíos de nuestra economía, enmarcados en la Estrategia Europea de Empleo.

El nuevo sistema de formación profesional para el empleo que deriva del Real Decreto 395/2007, modificado por el Real Decreto-Ley 3/2012 de reforma del mercado laboral, tiene como fines el fomento de la formación a lo largo de la vida tanto de ocupados como de desempleados y en la mejora de su capacitación profesional y promoción personal, ofrecer una formación más adaptada a las necesidades del mercado de trabajo, mejorar la competitividad de las empresas, así como la empleabilidad de

los trabajadores con mayor dificultad de inserción laboral, y promover la acreditación de las competencias profesionales. En este sentido, el principal efecto que pretende la reforma laboral de 2012 es el incremento en la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas y para ello, se incluye de forma expresa el derecho de los trabajadores “a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo”, concretándose en un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta 3 años.

La financiación de las acciones formativas se realiza a través de las aportaciones de empresas y trabajadores en sus cuotas de formación profesional, a las que se añade una parte del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal y la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

El conjunto del subsistema de formación profesional es objeto de un plan anual de evaluación que ha de ser sometido a Informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, órgano consultivo en materia de formación profesional para el empleo, en el que participan la Administración Central, las Administraciones Autonómicas y los interlocutores sociales. Además, es necesario garantizar la coordinación entre las acciones que puedan hacerse en el ámbito autonómico y las realizadas en el ámbito estatal, mediante los mecanismos que establezca la mencionada Comisión, con la finalidad de asegurar la complementariedad de las acciones y evitar duplicidades.

El subsistema de formación para el empleo está integrado por las siguientes iniciativas de formación establecidas en el Real Decreto 395/2007, detalladas en MTAS (2007) y que siguen siendo de aplicación en la actualidad:

1) La Formación de Demanda comprende las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financia-

dos total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.

Las acciones formativas de las empresas han de estar relacionadas con la actividad empresarial y pueden ser generales (transferibles a otras empresas) o específicas (casi intransferibles). En el caso del permiso individual de formación, la empresa autoriza al trabajador a realizar una acción formativa incluida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El desarrollo normativo del Real Decreto 395/2007 incorpora medidas que mejoran el sistema de bonificaciones, con el objetivo de extender y generalizar el acceso de todo tipo de empresas. Se articula la actualización de unas cuantías idóneas de las bonificaciones y se reducen determinados requisitos burocráticos y técnicos, lo que permite una mayor flexibilidad de las comunicaciones y el automatismo en su aplicación.

2) La Formación de Oferta tiene como objetivo ofrecer una programación amplia de acciones formativas, accesible a lo largo de todo el año, ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores.

Comprende:

- a) Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.
- b) Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, que podrán ser:
  - Sectoriales: se componen de acciones formativas dirigidas a satisfacer necesidades específicas de formación de los trabajadores de un sector productivo concreto;

- Intersectoriales: diseñados como acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales en diversos sectores de actividad;
- Economía social: están dirigidas a trabajadores de la economía social, como las sociedades anónimas laborales y cooperativas;
- Autónomos: diseñados y dirigidos a la formación específica de interés para los trabajadores autónomos.

Con el desarrollo de estas acciones y planes formativos se persigue la capacitación de los trabajadores para el ejercicio cualificado de las profesiones y favorecer el acceso al empleo o su movilidad a sectores en los que se crea empleo, mejorando así la competitividad de las empresas. En la formación de oferta, es el trabajador quien, sin mediación de la empresa en la que presta sus servicios, decide qué formación es de su interés personal o profesional, y la concierta de manera totalmente subvencionada.

En el ámbito autonómico, la distribución de la oferta de formación dirigida a trabajadores desempleados y ocupados se determina en función del número de trabajadores que estén en cada situación o a otras circunstancias objetivas.

3) Formación en alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, que permiten al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo. Los programas de referencia son el de Escuelas Taller y Casas de Oficio y el de Talleres de Empleo.

4) Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que son aquellas que permiten

mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo. Se dirigen a la realización de estudios de carácter general y sectorial, así como al desarrollo de un sistema integrado de información y orientación profesional que asegure el asesoramiento a los posibles beneficiarios en relación con las oportunidades de formación y de empleo. En concreto se pretende la mejora de la ordenación de la formación teniendo como referente el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales y la promoción de los procedimientos de acceso a la formación de las pequeñas y medianas empresas y de los trabajadores con mayores dificultades de integración laboral.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo es el organismo clave en la gestión del actual modelo de formación profesional para el empleo. Fue creada en el año 2001, dando continuidad a la labor iniciada por su predecesora en materia de formación para el empleo, la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), aunque ambas convivieron hasta 2004.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo es una fundación sin ánimo de lucro, de naturaleza privada, perteneciente al sector público estatal apoyando técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Está integrada por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, los sindicatos CCOO, UGT y CIG y la Administración Pública representada por el SEPE. El objeto de la Fundación Tripartita es promover y extender la Formación para el Empleo, facilitando la adaptación de nuestras empresas y trabajadores a las exigencias del entorno productivo y contribuyendo a su reconocimiento individual y social.

Sus funciones están definidas en el artículo 34 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y son las siguientes (Fundación Tripartita, 2013):



- Colaborar y asistir técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en sus actividades de gestión de las iniciativas de formación.
- Apoyar al SEPE en el diseño e implantación de medios telemáticos para que las empresas y entidades organizadoras realicen las comunicaciones de inicio y finalización de la formación.
- Elaboración de propuestas de resoluciones normativas relativas al subsistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Contribuir al impulso y difusión de la Formación Profesional para el Empleo entre las empresas y los trabajadores.
- Prestar apoyo técnico a las Administraciones Públicas y a las organizaciones empresariales y sindicales presentes en la Comisión Estatal de Formación y en el Patronato de la Fundación y a las Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales.
- Dar asistencia y asesoramiento a las pymes para facilitar su acceso a la Formación Profesional para el Empleo.
- Colaborar con el SEPE en la mejora de la calidad de la Formación Profesional para el Empleo.
- Colaborar con el SEPE en la elaboración de estadísticas sobre formación.
- Colaborar, también, en la creación y mantenimiento del Registro estatal de centros de formación.
- Participar en foros nacionales e internacionales relacionados con la Formación Profesional para el Empleo.

La principales iniciativas de formación estatal que gestiona la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo son la

formación de demanda o formación bonificada<sup>1</sup>, la formación de oferta estatal o formación subvencionada y las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, dirigidas principalmente al desarrollo de instrumentos y herramientas que contribuyan a la mejora de la Formación Profesional para el Empleo;

### 3. RESULTADOS

El análisis de los resultados es de carácter cuantitativo y se centra en el grueso de la formación continua, es decir, en las acciones formativas organizadas por las empresas. Los datos comprenden el período 2004-2013 del que se dispone de una serie homogénea coincidiendo con la nueva regulación del subsistema de formación profesional continua aprobada en agosto de 2003 y el inicio de la gestión por parte de la Fundación Tripartita. La fuente de datos son las "Acciones de formación continua en las empresas" suministrada por la mencionada Fundación, que analiza los participantes formados, es decir, los trabajadores que efectivamente finalizan una acción formativa<sup>2</sup>. Dichos participantes aumentaron un 440% en el período analizado, registrando los hombres una subida del 409%, siendo el aumento mayor en el caso de las mujeres, un 487% entre 2004 y 2013, aunque en términos absolutos aún están muy por debajo de participantes masculinos (gráfico 1).

El incremento presupuestario en formación para ocupados, especialmente hasta 2010, ligado a un nuevo sistema de bonificación de la formación iniciado en 2004 y la mayor concienciación de la necesidad de formar a sus trabajadores por parte de las empresas, para

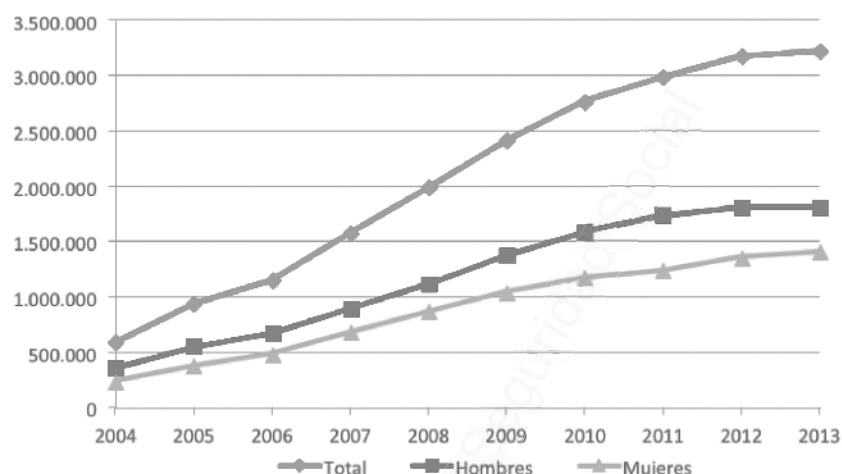
<sup>1</sup> El porcentaje de bonificación de la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional varía en función del tamaño de la empresa, siendo por ejemplo del 100% a las microempresas (1 a 9 trabajadores) y del 50% a las grandes empresas (más de 250 trabajadores).

<sup>2</sup> Puede haber participantes registrados que por alguna causa no finalizan la acción formativa, aunque no son objeto de estudio por parte de la fuente de datos. Su porcentaje oscila entre el 3% y el 5%.

adaptarse a los cambios y ser más competitivas, podrían explicar el aumento en el número de empresas que realizan acciones for-

mativas (como se detalla más adelante) y en consecuencia en el número de participantes formados.

**GRÁFICO 1. PARTICIPANTES FORMADOS EN ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS**



Fuente: Indicadores de formación, Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Si analizamos la distribución de los participantes formados por sexo, se observa un ligero aumento del peso de las mujeres, que pasa del 40,1% en 2004 al 43,6% en 2013, y en consecuencia, una caída en la proporción de los hombres formados (cuadro 1). No obstante, la participación de las mujeres está por debajo de su peso en el conjunto de los asalariados donde si han registrado un notable aumento, al pasar del 38,6% al 46,7% en el período analizado (cuadro 2). Por tanto, se puede afirmar que la formación continua beneficia más a los hombres que a las mujeres.

Por edades, los participantes de entre 26 y 45 años son el grupo más numeroso, aunque su peso se ha reducido ligeramente entre 2004 y 2013 pasando de casi el 70% al 66,4%. Cabe destacar el aumento de la proporción de mayores de 45 años y la reducción a la mitad del peso de los más jóvenes (cuadro 1). Si comparamos con la distribución por edades

en la población asalariada se constata que el peso de los mayores de 45 años es menor en el caso de los participantes formados que en los asalariados<sup>3</sup>. En el segmento de 26 a 45 años ocurre todo lo contrario. En cambio, en los menores de 25 años la evolución es muy similar, registrando un peso casi idéntico asalariados y participantes formados en 2013 (cuadro 2). En este caso se puede decir que la formación continua beneficia más a los trabajadores que tienen entre 26 y 45 años.

El análisis por nivel de estudios nos muestra que la proporción más elevada de participantes formados se registra entre los que

<sup>3</sup> La relación entre el porcentaje de mayores de 45 años, pero también de mujeres, entre los participantes formados y su peso en la población asalariada sigue mostrando las limitaciones de la formación continua para corregir desequilibrios ocupacionales tal y como se indicaba en CES (2005).

tienen un nivel de FP/Bachillerato y se ha mantenido estable entre 2004 y 2013. Por el contrario, el peso de los titulados universitarios disminuye del 33,5% al 30%. La proporción de los que tienen un nivel de EGB/ESO aumenta del 26,6% al 30,5% en el período analizado.

Por categoría profesional, la proporción más elevada se registra en los trabajadores cualificados que concentran el 43,6% de los participantes formados en 2013 y que ha aumentado más de 3,5 puntos desde 2004. También aumenta ligeramente el peso de los trabajadores no cualificados que representan el 21,6% en 2013. En cambio disminuye el peso de los participantes formados en las categorías de directivos, técnicos y mandos intermedios, aunque si los sumamos su proporción alcanza casi el 35% (cuadro 1). Estos datos nos muestran que la formación está segada hacia los trabajadores con mayor cualificación profesional.

El análisis de los participantes formados según el tamaño de la empresa nos muestra en primer lugar el notable aumento del peso en las microempresas (1 a 9 trabajadores) que pasa del 3,9% en 2004 al 15,2% en 2013. Las pequeñas y medianas empresas (10 a 249 trabajadores) también incrementan su participación. Por contra, la proporción de participantes en las grandes empresas (más de 250 trabajadores) disminuye hasta registrar el 47,5% en 2013 (cuadro 1). Si comparamos esta distribución con la de los asalariados del sector privado se observa que el peso de los trabajadores en las microempresas se ha mantenido estable en período analizado, mientras disminuye la proporción en las pequeñas y medianas y aumenta en las grandes. En consecuencia, podemos decir que se ha equilibrado bastante la distribución de los participantes formados en relación a la de los asalariados. No obstante, en los primeros el peso en las microempresas es menor mientras que la proporción en las grandes empresas aún sigue siendo más elevada (cuadro 2).

Si analizamos la formación por sectores de actividad se puede observar cómo el sector servicios, que incluye a comercio, hostelería y otros servicios (transportes, comunicaciones, intermediación financiera, actividades administrativas, educación sanidad...) es el que concentra un mayor número de los participantes formados en acciones de formación continua en las empresas, alcanzando el 73% en 2013. Cabe destacar el aumento del peso tanto de comercio como de hostelería a partir del inicio de la crisis económica. La proporción en el sector industrial disminuye en todo el período analizado, pasando de 24,1% al 19,2%, mientras que en el caso de la construcción su peso aumenta con la crisis pero ha disminuido en los dos últimos años (cuadro 1). La comparación con la distribución de los asalariados del sector privado por sector económico evidencia en líneas generales un notable grado de ajuste entre los participantes en formación continua y los asalariados y que aumenta entre 2004 y 2013, especialmente en otros servicios. El ajuste es casi perfecto en los sectores de la industria, la construcción y el comercio. Por el contrario, las mayores diferencias se registran en la agricultura y en la hostelería, con un peso de los participantes formados inferior a su participación en el conjunto de los asalariados del sector privado (cuadro 2).

Por modalidad de impartición, la formación presencial continúa siendo mayoritaria, aunque su proporción ha caído del 75,8% en 2004 al 58% en 2013. En cambio, la formación a distancia y la teleformación han duplicado su peso en el período analizado. La formación mixta también crece pero a un nivel mucho menor (cuadro 1).

Finalmente, si analizamos el tipo de acción, la formación genérica es predominante pero con un peso creciente de la formación específica. En concreto, entre 2004 y 2013 la primera pasa del 66,9% al 56,9% mientras que la segunda sube del 33,1% al 43,1% (cuadro 1). Dicha evolución se puede considerar un indicador de la mayor importancia que se otorga a la formación en la estrategia de competitividad de las empresas.



CUADRO 1. DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES FORMADOS

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Género</b>										
Hombres	59,9	59,4	58,1	57,0	56,3	56,9	57,6	58,4	57,2	56,4
Mujeres	40,1	40,6	41,9	43,0	43,7	43,1	42,4	41,6	42,8	43,6
<b>EDAD</b>										
16-25 años	11,3	10,4	10,6	10,6	10,2	8,7	7,6	6,7	5,7	5,0
26-45 años	68,9	69,8	69,7	69,2	69,3	68,9	68,5	67,8	67,2	66,4
>45 años	19,8	19,5	19,6	20,1	20,5	22,4	23,9	25,4	27	28,7
<b>Nivel estudios</b>										
Sin Estudios	1,1	1,6	1,7	2,7	2,7	2,7	2,1	2,1	2,2	2,7
Primarios/EGB/ESO	26,6	25,8	26,6	27,2	28,4	31,2	30,1	30,8	29,4	30,5
FP/Bachillerato	35,9	35,5	35,6	36,3	36,5	36,0	37,0	36,7	37,6	36,1
T. Medio	15,0	15,4	14,4	15,0	14,3	13,3	13,3	12,8	12,9	13,1
T. Superior	18,8	19,2	18,0	18,1	17,3	16,7	16,5	16,6	16,4	16,9
<b>Categoría prof.</b>										
Directivo	4,4	4,4	4,1	4,0	3,9	3,7	3,6	3,6	3,7	3,8
Mando Intermedio	12,8	11,8	11,3	11,7	10,7	10,5	10,9	10,2	10,1	10,5
Técnico	22,5	22,3	20,8	21,5	20,4	18,9	18,7	18,7	19,4	20,5
Trabajador Cualificado	40,0	38,7	41,4	41,1	42,9	45,4	46,0	45,9	45,2	43,6
Trabajador Baja Cualif.	20,3	22,8	22,4	21,8	22,1	21,5	20,9	21,5	21,5	21,6
<b>Tamaño empresa</b>										
Microempresa	3,9	4,8	6,2	6,8	8,4	11,1	13,9	15,2	15,0	15,2
Pequena y mediana	27,2	34,0	34,4	33,5	34,0	34,7	35,5	37,0	36,3	37,3
Gran empresa	68,9	61,2	59,4	59,7	57,6	54,2	50,6	47,8	48,7	47,5
<b>Sector actividad</b>										
Agricultura	0,3	0,5	0,5	0,7	0,8	0,8	0,4	0,5	0,6	1,5
Industria	24,1	25,5	23,6	23,5	22,9	18,6	18,0	18,5	18,7	19,2
Construcción	4,3	5,6	6,7	7,7	9,0	10,6	11,0	11,0	8,0	6,3
Comercio	16,5	13,4	14,5	14,3	14,5	17,0	18,6	18,3	18,4	17,9
Hostelería	6,3	6,9	6,3	6,1	6,6	6,6	6,5	7,0	7,0	7,4
Otros servicios	48,4	48,1	48,3	47,7	46,2	46,5	45,6	44,8	47,2	47,7
<b>Modalidad</b>										
Presencial	75,8	72,1	64,8	66	63,3	60,3	59,8	60,5	58,9	58,0
A distancia	9,8	11,0	14,4	13,7	14,6	16,4	17,0	18,9	18,2	18,4
Mixta	9,7	13,4	16,1	15,4	16,3	15,6	14,4	12,1	13,0	12,7
Teleformación	4,7	3,4	4,7	4,9	5,8	7,7	8,9	8,5	9,9	10,9
<b>Tipo de acción</b>										
Genérica	66,9	65,6	65,6	63,2	60,3	57,8	56,4	55,9	56,0	56,9
Específica	33,1	34,4	34,4	36,8	39,7	42,2	43,6	44,1	44,0	43,1

Fuente: Indicadores de formación, Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y elaboración propia.



SUMARIO

**CUADRO 2. DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Género</b>										
Hombres	61,4	60,3	59,5	58,7	57,6	55,8	55,3	54,8	54,0	53,3
Mujeres	38,6	39,7	40,5	41,3	42,4	44,2	44,7	45,2	46,0	46,7
<b>Edad</b>										
16-25 años	13,5	13,6	13,3	12,6	11,5	9,3	8,2	7,2	6,2	5,8
26-45 años	61,6	61,2	61,3	61,3	61,2	62,0	62,0	61,8	61,7	60,8
>45 años	24,9	25,1	25,4	26,1	27,2	28,9	29,9	31,1	32,0	33,5
<b>Tamaño empresa</b>										
Microempresa	22,0	22,2	21,8	21,5	21,4	21,2	21,0	21,1	21,4	21,4
Pequeña y mediana	41,8	41,8	41,7	41,2	39,3	38,3	38,0	37,3	36,8	36,4
Gran empresa	36,2	36,0	35,5	37,3	39,3	40,5	41,0	41,6	41,8	42,2
<b>Sector actividad</b>										
Agricultura	3,8	3,7	3,7	3,5	3	3,3	3,4	3,3	3,5	3,8
Industria	23,6	22,5	21,6	20,4	20,6	19,3	18,9	18,8	18,8	18,6
Construcción	15	14,7	15,1	15,7	14,5	11,6	10,3	8,8	7,4	6,3
Comercio	16,7	16,1	16	16,1	16,9	17,2	17,3	17,9	17,9	18
Hostelería	7,3	7,9	8,2	8,1	8,1	8,6	8,7	9,1	9,3	9,4
Otros servicios	33,6	35,1	35,4	36,2	36,9	40	41,4	42,1	43,1	43,9

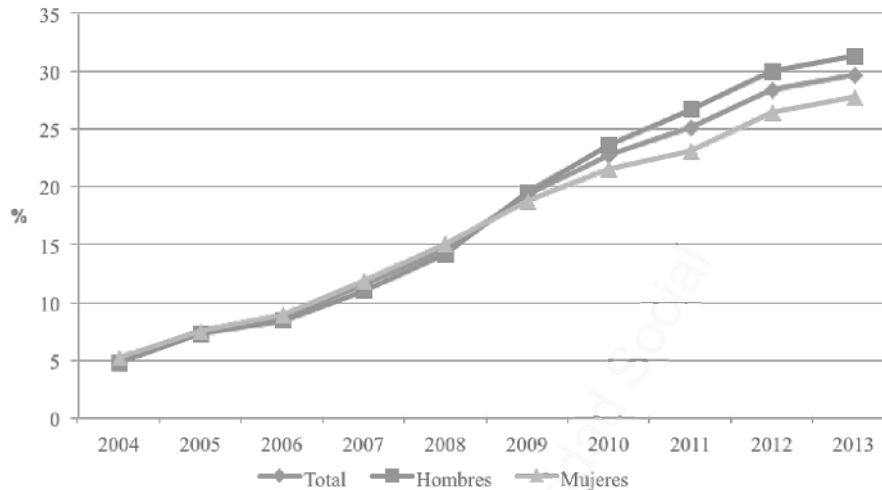
Fuente: Encuesta de Población Activa, Empresas inscritas en la Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

Para completar el análisis de los participantes formados en acciones de formación continua en las empresas resulta interesante analizar la tasa de cobertura o tasa formativa de los asalariados del sector privado<sup>4</sup>. El 29,6% de los asalariados del sector privado participaron durante 2013 en formación organizada por las empresas. Cabe destacar el incremento continuo de dicha tasa entre 2004 y

2013 (partiendo de un nivel de apenas el 5%) y especialmente intenso hasta 2010. La diferencia entre las tasas de cobertura masculina y femenina es muy pequeña hasta 2009, pero favorable a las mujeres. En los últimos años se ha ampliado la diferencia hasta los 3,5 puntos, aunque a favor de los hombres. En 2013 las tasas de cobertura masculina y femenina son del 31,3% y del 27,7% respectivamente (gráfico 2).

<sup>4</sup> Dicha tasa se define como el porcentaje de participantes que realizaron formación organizada por las empresas respecto al total de asalariados del sector privado según la EPA.

**GRÁFICO 2. TASA DE COBERTURA DE LOS PARTICIPANTES FORMADOS**



Fuente: Indicadores de formación, Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

El análisis de los resultados de la formación continua no sería completo si no se consideran las características de las empresas formadoras. El número de empresas que realizan acciones formativas ha aumentado de forma espectacular entre 2004 y 2013, pasando de 33.181 a 478.621 según la fuente de datos “Acciones de formación continua en las empresas” de la Fundación Tripartita. Pero lo que más nos interesa es analizar su distribución tanto por tamaño como por sector de actividad. En el primer caso, se puede afirmar que la formación se encuentra muy concentrada en las microempresas, que representan en 2013 el 77% de las empresas formadoras y con una evolución ascendente desde el inicio del período analizado. La pequeña y mediana empresa muestra la tendencia contraria, con una caída de su proporción desde el 49,6% en 2004 hasta el 22% en 2013. Finalmente, cabe señalar que la gran empresa es la que registra una menor proporción de las empresas que realizan formación y que además pierde peso, cayendo desde el 5,9% en 2004 hasta el 0,8% en 2103 (cuadro 3).

En el caso del sector de actividad, las empresas de servicios (comercio, hostelería y otros servicios) concentran más del 75% de las empresas formadoras en 2013 y con una evolución ascendente debido al notable aumento de la proporción de las empresas de comercio y hostelería, que es más intenso a partir de 2008. El peso de las empresas industriales disminuye a menos de la mitad durante el período analizado debido a que su número aumenta menos que el del resto de sectores. El porcentaje de empresas del sector de la construcción que realizan acciones formativas es casi el mismo en 2013 que en 2004, aunque aumenta hasta el inicio de la crisis para caer posteriormente. Las empresas del sector de la agricultura son las que registran un menor peso en las empresas formadoras, aunque aumenta a partir de 2011 (cuadro 3).

Si comparamos la distribución de las empresas formadoras con la del total de empresas se observa en el caso del tamaño, que las microempresas que realizan formación se encuentran infrarrepresentadas respecto a su

peso en el total de empresas, aunque entre 2004 y 2013 se ha reducido de forma ostensible la diferencia. Por el contrario, la pequeña y mediana empresa está sobrerrepresentada, pero mucho menos que al inicio del período analizado (22% frente al 12% en 2013). La gran empresa es la que mejor se ajusta, siendo casi igual su peso en las empresas formadoras que el total de empresas. En conjunto se puede afirmar que el ajuste entre la distribución de las empresas formadoras y la distribución del total de empresas ha mejorado sustancialmente entre 2004 y 2013 (cuadros 3 y 4).

En el caso del sector de actividad, la comparación de la distribución de las empresas que realizan formación con la del total de

empresas revela un notable parecido, debido a que las diferencias se han reducido entre 2004 y 2013 en la mayoría de sectores y que por tanto ha mejorado el grado de ajuste. En la hostelería y en el comercio es donde la distribución es casi idéntica (con un peso en 2013 de alrededor del 13% y del 26% respectivamente) entre las empresas formadoras y el total de empresas. En la industria y la construcción las diferencias en la distribución en 2013 son relativamente pequeñas. Por contra, en el sector de la agricultura y en otros servicios las diferencias han aumentado, estando el primero sobrerrepresentado (4% frente al 0,8%) y el segundo infrarrepresentado (35,4% frente al 40%) en relación a su presencia en el tejido productivo en 2013 (cuadros 3 y 4).

**CUADRO 3. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS QUE REALIZAN FORMACIÓN**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Tamaño</b>										
Microempresa	44,8	47,8	51,3	54,7	60,7	67,7	73,3	75,3	76,3	77,2
Pequeña y mediana	49,6	48,3	45,6	42,9	37,5	31,0	25,7	23,9	22,9	22,0
Gran empresa	5,6	3,9	3,1	2,4	1,8	1,3	1,0	0,9	0,8	0,8
<b>Sector actividad</b>										
Agricultura	1,2	1,1	1,0	1,1	1,1	1,2	0,6	0,8	1,8	4,0
Industria	27,4	26,4	23,8	23,1	22,2	14,3	12,8	12,2	11,8	11,3
Construcción	10,9	14,0	15,8	16,6	16,9	16,3	16,4	16,0	13,0	10,5
Comercio	18,1	15,9	17,1	17,2	18,3	23,1	25,1	24,8	25,8	25,5
Hostelería	8,4	7,5	7,7	7,5	8,4	10,6	11,6	12,0	12,8	13,3
Otros servicios	34,2	35,0	34,6	34,5	33,2	34,6	33,5	34,3	34,8	35,4

Fuente: Indicadores de formación, Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y elaboración propia.

**CUADRO 4. DISTRIBUCIÓN DEL TOTAL DE EMPRESAS**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Tamaño</b>										
Microempresa	85,4	85,3	85,2	85,3	86,2	86,6	86,7	87,0	87,5	87,6
Pequeña y mediana	14,3	14,4	14,5	14,4	13,4	13,0	12,9	12,6	12,1	12,0
Gran empresa	0,3	0,3	0,3	0,3	0,35	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
<b>Sector actividad</b>										
Agricultura	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8
Industria	11,4	10,8	10,4	10,4	10,4	10,1	9,9	9,8	9,6	9,3
Construcción	16,2	17,0	17,4	17,5	15,2	13,3	12,3	11,1	10,5	9,5
Comercio	26,5	26,0	25,4	24,9	25,5	25,3	25,5	25,9	26,4	26,1
Hostelería	10,3	10,5	10,5	10,6	11,2	11,9	12,2	12,6	12,8	13,0
Otros servicios	35,1	35,1	35,7	36,0	37,1	38,7	39,3	39,9	39,9	40,0

Fuente: Empresas inscritas en la Seguridad Social, Anuario de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

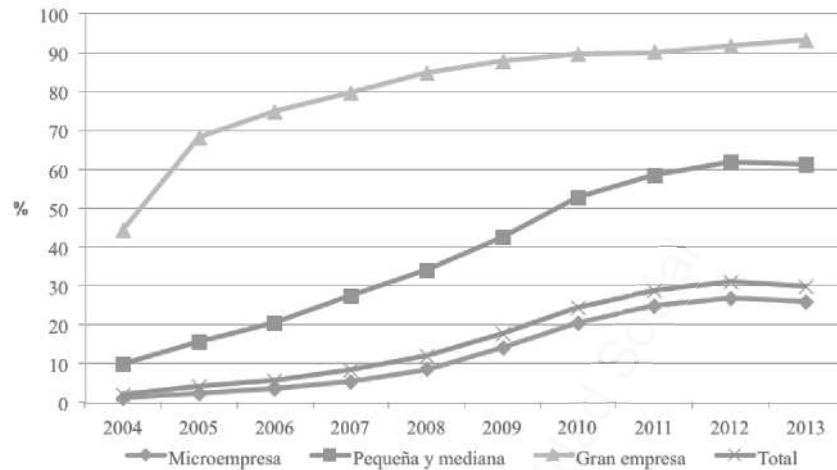
Finalmente, el análisis de las empresas que realizan acciones formativas se completa con la evolución de la tasa de cobertura o tasa de empresas formadoras<sup>5</sup>. Dicha tasa varía según el tamaño de la empresa y es más elevada en el caso de las grandes empresas, donde alcanza el 93% en 2013 más que duplicando su valor, que era del 44% al inicio del período analizado. El mayor aumento en la tasa de cobertura se registra en las microempresas, pasando de solo el 1,3% en 2004 al 26% en 2013. En las pequeñas y medianas empresas se incrementa de forma notable la tasa de cobertura hasta alcanzar en 2013 el 61%. En todos los casos los aumentos más in-

tenso tienen lugar hasta 2010 (gráfico 3). El porcentaje de empresas formadoras respecto al total de empresas ha pasado del 2,2% en 2004 al 30% en 2013, aunque disminuye levemente en relación al año anterior<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> La tasa de cobertura de las empresas formadoras es el porcentaje de empresas que realizan formación para sus trabajadores respecto al total de empresas cotizantes por FP inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social.

<sup>6</sup> La causa es el cambio normativo (Ley 28/2011) que supone la desaparición del Régimen Especial Agrario (REASS) y su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que implica un aumento del número de empresas que cotizan por formación.

GRÁFICO 3. TASA DE COBERTURA FORMATIVA DE LAS EMPRESAS



Fuente: Indicadores de formación, Acciones de Formación Continua en las Empresas, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

#### 4. CONCLUSIONES

La formación continua es en la actualidad una herramienta clave para gestionar de forma más eficaz el conocimiento, implicando tanto a los trabajadores como a las empresas y que contribuye a generar el valor añadido necesario para competir en una economía globalizada.

La nueva regulación de la formación continua promulgada por el Real Decreto 1046/2003 es el punto de partida del actual subsistema de formación profesional para el empleo. El Real Decreto 395/2007 desarrolla el subsistema de Formación Profesional para el Empleo y establece un modelo que rompe con la división entre formación ocupacional y continua, integrando ambas modalidades en un sistema único cuyo objetivo es favorecer el acceso a la formación de toda la población activa.

Las iniciativas de formación se dividen en cuatro tipos: formación de demanda, que comprende las acciones formativas de las empresas

y los permisos individuales de formación, formación de oferta, dirigida tanto a desempleados como a ocupados, formación en alternancia con el empleo y por último las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo es el organismo clave en la gestión de las diversas iniciativas con excepción de los programas de empleo-formación.

El análisis de los resultados de las acciones de acciones formativas organizadas por las empresas para el período 2004-2013 nos muestra un aumento del 440% de los participantes formados. Si analizamos su distribución se observa que la participación de las mujeres está por debajo de su peso en los asalariados del sector privado. Por tanto, se puede afirmar que la formación continua beneficia más a los hombres que a las mujeres. Por edades, el colectivo más beneficiado son los trabajadores que tienen entre 26 y 45 años, mientras que los participantes formados mayores de 45 años están infrarrepresentados en relación a su peso en los asalariados. Por nivel

de estudios, la proporción más elevada de participantes formados se registra en los que tienen un nivel de FP/Bachillerato. Por categoría profesional, los datos nos muestran que la formación está segada hacia los trabajadores con mayor cualificación profesional.

A partir del análisis por tamaño de la empresa, se puede afirmar que se ha equilibrado bastante la distribución de los participantes formados en relación a la de los asalariados, aunque en los primeros el peso en las microempresas es menor mientras que la proporción en las grandes empresas aún sigue siendo más elevada. Por otro lado, la comparación por sector económico revela en líneas generales un notable grado de ajuste entre los participantes en formación continua y los asalariados, que aumenta entre 2004 y 2013, especialmente en el sector de otros servicios.

Los datos sobre la tasa de cobertura nos muestran que el 29,6% de los asalariados del sector privado participaron durante 2013 en formación organizada por las empresas, siendo mayor el porcentaje de hombres que el de mujeres. Cabe destacar el incremento continuo de ambas tasas entre 2004 y 2013, especialmente intenso hasta 2010.

En relación al análisis de las características de las empresas formadoras, se puede afirmar que por tamaño las diferencias entre la distribución de las empresas formadoras y la distribución del total de empresas se han reducido sustancialmente entre 2004 y 2013. No obstante, las microempresas que realizan formación se encuentran infrarrepresentadas respecto a su peso en el total de empresas, mientras que la pequeña y mediana empresa está sobrerrepresentada. La gran empresa registra un peso casi igual en las empresas formadoras que en el total de empresas.

Por sector de actividad, la comparación de la distribución de las empresas que realizan formación con la del total de empresas evidencia un notable parecido, debido a que las diferencias

se han reducido entre 2004 y 2013 en la mayoría de sectores. Los sectores de hostelería y comercio registran el mejor ajuste y por el contrario, agricultura y otros servicios muestran las mayores diferencias.

Los datos sobre la tasa de empresas formadoras nos muestran que el 30% de las empresas en 2013 realiza acciones formativas y que varía según el tamaño de la empresa, registrándose la tasa más elevada en las grandes empresas. El mayor aumento en la tasa de cobertura se registra en las microempresas, aunque apenas alcanza un nivel del 25%.

En definitiva, los colectivos prioritarios (mujeres, mayores de 45 años y trabajadores con baja cualificación) no son precisamente los más beneficiados a tenor de los datos analizados, por lo que requieren estrategias que aseguren su participación en acciones de formación continua para garantizar su permanencia y mejorar su posición en el mercado laboral. Por otro lado, señalar que en nuestra opinión el principal problema de la formación continua es el bajo grado de participación de las microempresas, aun considerando su positiva evolución en el período analizado. En este sentido, serían necesarias medidas que potencien más su acceso a la formación (sensibilización y difusión, apoyo técnico en la gestión, mecanismos para compartir recursos) ya que la formación es condición necesaria para su competitividad y su supervivencia en un mercado global.

Finalmente, destacar que la línea iniciada en el presente artículo se podría completar con posteriores investigaciones basadas en una metodología cualitativa. Por una parte, en la realización de entrevistas a los sindicatos, organizaciones empresariales y profesionales de la formación para recoger sus valoraciones sobre el funcionamiento del actual modelo de formación continua. Por otra, en la aplicación de un cuestionario a una muestra de empresas representativa tanto por tamaño como por sector de actividad, con el objeto de conocer qué pretenden conseguir o mejorar con la formación y cómo evalúan, si es el caso, los resultados.

## BIBLIOGRAFÍA

- CABRERA, F.; MILLAN, M.D.; NAVÍO, A.; ROMANS, M.; RUBIO, M. J.; VILADOT, G. (2005): "Tendencias de la formación en las organizaciones", *Revista de Investigación Educativa*, vol. 23 núm. 2, pp. 333-361.
- COMISIÓN EUROPEA (2008): Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos: Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral. COM (2008) 868 final. Bruselas.
- COMISIÓN EUROPEA (2010): Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. COM (2010) 2020 final. Bruselas.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2005): Desequilibrios ocupacionales y políticas activas de empleo. Colección Informes 1/2005. Madrid.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA (varios años): Estadísticas. Indicadores de formación. Acciones de formación continua en las empresas. Madrid.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA (2013): Memoria de Actividades 2012. Madrid.
- INE (varios años): Encuesta de Población Activa. Madrid.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (varios años): Empresas Inscritas en la Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2007): "Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo". BOE (núm. 87, de 11 de abril de 2007). Madrid.
- PINEDA, P.; SARRAMONA, J. (2006): "El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios", *Revista de Educación* núm. 341, pp. 705-736.



**RESUMEN** El objetivo de este trabajo es estudiar la evolución de la formación continua en España durante la última década y ver qué cambios se han producido y su repercusión sobre los trabajadores y empresas participantes en las acciones formativas. Por un lado, se realiza un repaso del marco general en el que se desarrolla la formación continua, haciendo hincapié en los elementos que han contribuido a definir el actual modelo de formación profesional para el empleo. A continuación, se analizan los resultados tanto en términos del perfil sociolaboral de los participantes como de las características de las empresas. La comparación con la estructura del mercado de trabajo nos permite establecer a quién beneficia más la formación continua y qué tipo de empresa está más representada.

**Palabras clave:** formación continua, trabajadores, empresas, tasa de cobertura.

**ABSTRACT** The purpose of this paper is to study the evolution of continuous training in Spain during the last decade and see what changes have occurred and its impact on workers and companies involved in the training activities. Firstly, we carry out an overview of the general framework in which lifelong learning is developed, emphasizing the elements that have helped to define the current model of professional training for employment. Then, the results are analysed both in terms of social and labour profile of the participants as well as the characteristics of firms. The comparison with the structure of the labour market allows us to describe the main beneficiaries of continuous training and what kind of company is most represented.

**Keywords:** continuous training, workers, companies, coverage rate.