

EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS EN EL MARCO DE LA INICIATIVA DE DEMANDA

Sistema de bonificaciones de acciones de formación en las empresas correspondiente a los **ejercicios 2010, 2011 y 2012**



La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la *Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados (Iniciativa de demanda 2010, 2011 y 2012)*, en el marco del RD. 395/2007, de 23 de marzo, realizada por **Instituto de Estudios de Economía, Evaluación y Empleo**, en el año 2014, para la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Edita y distribuye

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
C/ Torrelaguna 56. 28027 Madrid
www.fundaciontripartita.org

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

Diseño gráfico

Rex Media SL



ÍNDICE

MÓDULO I.	
Planteamiento metodológico de la evaluación	4
1. Formación de trabajadores ocupados como objeto de evaluación.....	5
2. Consideraciones metodológicas.....	8
2.1. Técnicas y estrategia de investigación.....	9
2.2. Condicionantes y limitaciones de esta evaluación	9
MÓDULO II	
Resultados de la evaluación	11
3. Análisis de ejecución y evaluación de la eficiencia	12
3.1 Ejecución física	12
3.1.1 Acceso.....	12
3.1.2 Alcance.....	18
3.1.3 Cobertura.....	22
3.2. Ejecución financiera.....	25
3.2.1 Financiación de acciones formativas.....	25
3.2.2 Financiación de Permisos Individuales de Formación.....	27
3.3. Evaluación de la eficiencia	27
3.3.1 Análisis de costes.....	27
3.3.2 Acceso e inversión en formación en un contexto de crisis	30
3.3.3 Las empresas con Crédito asignado mínimo de 420€.....	30
4. Evaluación de la eficacia e impactos.....	32
4.1. Evaluación de la eficacia	32
4.1.1 La formación en las empresas en un contexto de crisis	32
4.1.2 Adecuación a las necesidades de empresas y trabajadores	35
4.1.3 Procesos de ejecución y gestión de la formación de demanda.....	39
4.1.4 Eficacia en sentido estricto: productos, resultados y efectos.....	44
4.2. Evaluación de impactos.....	47
4.2.1 Impactos en la trayectoria profesional de los trabajadores.....	49
4.2.2 Impactos en la mejora de la competitividad de las empresas	52
MÓDULO III	
Conclusiones	56
Anexo: Matriz de Evaluación	65



EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS EN EL MARCO DE LA INICIATIVA DE DEMANDA

Sistema de bonificaciones de acciones de formación en las empresas correspondiente a los **ejercicios 2010, 2011 y 2012**

MÓDULO I

Planteamiento metodológico de la evaluación

1. Formación de trabajadores ocupados como objeto de evaluación
2. Consideraciones metodológicas
 - 2.1. Técnicas y estrategia de investigación
 - 2.2. Condicionantes y limitaciones de esta evaluación

1. Formación de trabajadores ocupados como objeto de evaluación

En una economía mundial globalizada y competitiva aparece el capital humano como elemento esencial para la competitividad. La formación se convierte en objetivo estratégico ante cualquier cambio de modelo productivo que trate de impulsar la productividad y competitividad; así como un factor clave para mejorar la empleabilidad de los trabajadores en una sociedad dinámica y generadora de conocimiento.

Desde la Unión Europea la formación permanente de empresas y trabajadores se considera el elemento vertebrador de las estrategias de empleo en la nueva economía del conocimiento. La Estrategia Europa 2020 establece un Marco Estratégico de Educación y Formación 2020 para el desarrollo de sistemas de educación y formación con una perspectiva de aprendizaje permanente en todos los niveles y contextos.

En 2007 el gobierno español integró en un único modelo de Formación Profesional para el Empleo la formación ocupacional y la formación continua para adaptarlas a las nuevas necesidades de la realidad económica, social y laboral. Se reconocía así la vinculación entre formación, empleo y política económica, marco en el que los agentes sociales se revelan clave para desarrollar estrategias compartidas para los sectores productivos.

En este escenario la Declaración del Diálogo Social firmada en 2004 por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT establece que se analizará la adaptación de los modelos de formación de trabajadores a las necesidades de formación de ámbito estatal, preservando los ámbitos de participación de las organizaciones sindicales y empresariales y posibilitando la participación en la gestión de las comunidades autónomas. Se trata de convertir el aprendizaje permanente en fundamento de la competitividad y el empleo y del desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

El Real Decreto 395/2007 que regula la Formación profesional para el empleo planteó un modelo sustentado en conjugar la realidad autonómica de España y la inserción de la formación en la negociación colectiva de carácter sectorial estatal. Así, este modelo se plantea desde el res-

peto a las competencias de gestión de las comunidades autónomas apuntalando la cooperación entre Administración central y autonomías.

Por otro lado, la reforma de 2007 establecía como otro de sus objetivos potenciar la calidad de la formación y su evaluación para que la formación respondiera a los cambios rápidos y constantes que se producen en el entorno productivo, permitiendo mantener actualizadas las competencias de los trabajadores y la capacidad de competir de las empresas, reduciendo el diferencial con la media europea de inversión en formación.

Se conforma pues a través del Real Decreto 395/2007 un Subsistema de Formación Profesional para el Empleo que persigue potenciar entre trabajadores, ocupados y desempleados, y empresas una formación que dé respuesta a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. Este subsistema tiene como población objetivo a trabajadores ocupados y desempleados y establece cinco fines esenciales que debe cumplir la Formación Profesional para el Empleo:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Para ello se establecen cuatro iniciativas de formación: la formación de oferta, la formación en alternancia con el empleo, la formación de demanda y las acciones de apoyo y acompañamiento. La formación de demanda se define como aquella que conforman las Acciones formativas de las empresas y los Permisos Individuales de Formación que se financian, total o parcialmente, con fondos públicos; diseñados ambos para responder a las necesidades específicas de formación de empresas y trabajadores.

Esta formación de demanda constituye el objeto de esta evaluación, concretamente su ejecución entre 2010 y 2012. Debe tenerse en cuenta que el éxito de esta formación y su incidencia en ámbitos como la mejora de la empleabilidad del trabajador o el incremento de la competitividad de la empresa, no dependen únicamente del subsistema propuesto desde la Administración como política indicativa, siendo fundamental el trabajo conjunto de los principales agentes implicados. Cuestiones como la planificación o evaluación de la formación se erigen en condicionantes clave, pues son herramientas que facilitan el logro de los objetivos, instaurando en las empresas sistemas de mejora continua que contribuyen a generar las condiciones para que la formación tenga efectos más directos.

Junto a la necesidad pues de considerar una perspectiva amplia y colaborativa como base de esta formación de demanda, es preciso atender a las particularidades del contexto, pues los tres años objeto de evaluación se encuadran en un escenario en el que ya se dejan sentir los efectos de la crisis, tanto aquellos que se presentaron durante 2008 como los que fueron emergiendo durante el año 2009 como confluencia tanto de la incidencia de la crisis financiera en la economía española como de los efectos de “la explosión de la burbuja inmobiliaria”. No cabe duda que este escenario de referencia marca particularidades que deben ser consideradas por las políticas públicas de empleo y formación para el empleo: el paso de un contexto en el que se generaba empleo a otro en el que se destruye a un ritmo vertiginoso, más que triplicando la tasa de paro nacional, con especial incidencia en el sector de la construcción y subsectores afines. Ver **Tabla 1**, en página siguiente.

CONCEPTOS CLAVE

De manera preliminar se presentan estos conceptos sobre la formación de demanda que permiten al lector manejarse con soltura en la interpretación de los datos y análisis

así como para valorar en su justa medida las conclusiones y recomendaciones.

■ **Acción formativa (A AFF)**. Se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

■ **Permiso Individual de Formación (PIF)**. Se entiende por Permiso Individual de Formación aquel por el que la empresa autoriza a un trabajador la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a los títulos y Certificados de Profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.

■ **Entidad organizadora**. Es la empresa integrante de una agrupación de empresas que participan en una acción formativa, que asume la gestión de los programas de formación de toda la agrupación. Puede asimismo adquirir dicho carácter el centro o entidad que, no siendo parte de la agrupación descrita y teniendo entre sus actividades la impartición de formación, se encargue de la ejecución de las acciones formativas de las empresas agrupadas.

■ **Crédito de bonificaciones**. Este crédito está representado por la cuantía de que dispone la empresa para financiar la formación a desarrollar para sus trabajadores, a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

■ **Porcentaje de bonificación**. Es el porcentaje que anualmente se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las empresas en función de su tamaño. Esto les permite calcular con carácter general el crédito de bonificaciones del que disponen.

■ **Bonificación media por trabajador**. Es la cuantía que anualmente se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para poder calcular el crédito de bonificaciones que se asigna a las empresas de nueva creación y a las que abran nuevos centros de trabajo.

■ **Tamaño de las empresas**. Se corresponde con la plantilla media de las empresas en el período comprendido entre el mes de diciembre de un ejercicio y el de noviembre del siguiente, de acuerdo con los datos que obren en la Te-

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DE LA EVALUACIÓN

rorería General de la Seguridad Social respecto de los trabajadores cotizantes.

■ **Costes de formación.** Son todos los gastos sufragados por la empresa para la formación de sus trabajadores.

■ **Coste máximo bonificable.** Es el que resulta de multipli-

car los módulos económicos establecidos en la normativa, por el número de horas de la acción formativa y por el número de trabajadores que la realiza.

■ **Cofinanciación privada (Aportación privada).** Diferencia entre el importe total correspondiente a costes de formación y el importe por el que se bonifica la empresa.

Tabla 1. Claves de la Formación de demanda

FINALIDAD
La formación de demanda, integrada por las acciones formativas de las empresas y los Permisos Individuales de Formación, tiene por finalidad responder a las necesidades específicas de formación detectadas por las empresas y sus trabajadores.
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMPETENTE
El Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
EMPRESAS BENEFICIARIAS
Podrán ser beneficiarias de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en el marco de la Iniciativa de demanda todas las empresas que tengan centros de trabajo en el territorio estatal, cualquiera que sea su tamaño y ubicación, desarrollen formación para sus trabajadores y coticen por formación profesional.
OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS BENEFICIARIAS
a) Identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas y Permisos Individuales de Formación, así como las bonificaciones que se apliquen, bajo la denominación o epígrafe de «formación profesional para el empleo».
b) Someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control que realicen las Administraciones públicas competentes y los demás órganos de control.
c) Custodiar la documentación acreditativa de la asistencia diaria de los participantes a las acciones formativas.
d) Garantizar la gratuidad de las iniciativas de formación a los participantes en las mismas.
e) Hallarse la empresa al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social en el momento de aplicarse las bonificaciones.
TRABAJADORES DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN DE DEMANDA
a) Los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones públicas. Se podrá requerir la acreditación de la no inclusión en el ámbito de aplicación de los referidos acuerdos mediante declaración firmada por el representante de la entidad pública correspondiente.
b) Los trabajadores en alguna de las siguientes situaciones: 1) Trabajadores fijos discontinuos en períodos de no ocupación; 2) Trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo; 3) Trabajadores acogidos a regulación de empleo en períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.
La participación de los trabajadores en las acciones formativas no podrá ser superior a 8 horas diarias.
FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN DE DEMANDA
Para su financiación, el subsistema de Formación Profesional para el Empleo cuenta, conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con los fondos provenientes de la cuota para formación profesional que aportan empresas y trabajadores (y que ingresan las empresas en la Seguridad Social), las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo y las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal. Asimismo, las comunidades autónomas pueden, en el ejercicio de sus competencias, destinar fondos propios para financiar la gestión de cualquier iniciativa de formación que se considere oportuna, mediante las fórmulas de financiación que determinen en el desarrollo de sus facultades propias de organización. Las empresas participan en la financiación de los costes de las acciones formativas en una cuantía mínima, salvo las empresas de menos de 10 trabajadores que están exentas de dicha obligación. Esta cofinanciación privada será aplicable a los Permisos Individuales de Formación.

FUENTE: ORDEN TAS/2307/2007, DE 27 DE JULIO DE 2007.

2. Consideraciones metodológicas

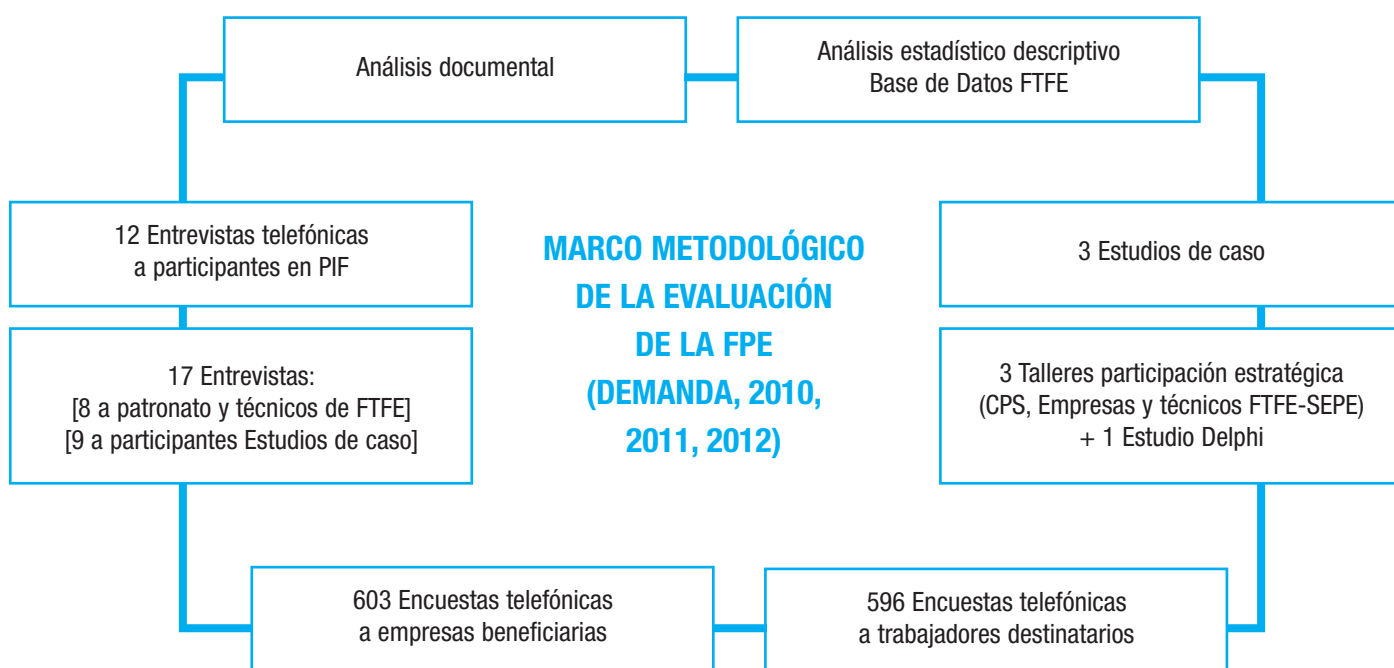
Esta evaluación partió de las necesidades de información trasladadas en el pliego técnico que la regula y que incorporaba la concreción del encargo en una estructura vertebrada de criterios de evaluación, preguntas asociadas e indicadores que las concretaban. Ésta matriz fue enriquecida por el equipo evaluador en su propuesta y posteriormente actualizada y negociada en un proceso interactivo con la Fundación Tripartita al inicio del trabajo. La matriz de evaluación anexa es el producto final que concreta el encargo de evaluación.

Para atender los requerimientos de esta evaluación se dispuso un diseño metodológico con un enfoque eminentemente participativo que combinaba el uso de diversas técnicas y herramientas con una estrategia de triangulación que facilitase la contrastación de la información recabada y que incrementase la capacidad de comprensión de los fenómenos estudiados, y por tanto su carácter explicativo y propositivo. Ver **Figura 1**.

Se han integrado en la evaluación empresas y trabajadores participantes en la formación; representantes del Patronato y gestores de la Fundación Tripartita; empresas de formación y organizadoras; Comisiones Paritarias Sectoriales y Representación legal de trabajadores.

Se establecieron dos procesos complementarios de recopilación de información. Un primer análisis documental centrado en referentes normativos y procedimentales de la Iniciativa, evaluaciones anteriores, estudios y otros documentos de interés. A éste le siguió, solapándose en parte, el tratamiento, depuración y análisis estadístico descriptivo de la información registral de las bases de datos de la Fundación Tripartita (participantes, empresas, acciones formativas y Permisos Individuales de Formación) que ha permitido disponer de la información cuantitativa necesaria para conocer exhaustivamente la ejecución física y financiera de la iniciativa, y que se dilató hasta el fin de la evaluación. En diciembre de 2013 dio comienzo el trabajo de campo con entrevis-

Figura 1. Marco metodológico: herramientas para la evaluación



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

tas semiestructuradas con representantes del Patronato de la Fundación Tripartita y personal de gestión. Estas entrevistas sirvieron de base para confeccionar los temas y dinámicas de los estudios de caso y los talleres de participación que se celebraron entre marzo y mayo de 2014, y para el diseño contextualizado de los cuestionarios de las encuestas a empresas y trabajadores.

2.1. Técnicas y estrategia de investigación

Entrevistas

A partir del primer análisis documental se identificaron una serie de agentes o entidades con una presencia estratégica en el diseño y la ejecución y gestión de esta formación en la Iniciativa de demanda. Se realizaron inicialmente entrevistas semiestructuradas con representantes del patronato, gerencia y equipo técnico gestor de la Fundación Tripartita con las que se pudo recabar información cualitativa esencial que permitió enfocar el trabajo de evaluación, profundizando en cuestiones clave y facilitando el diseño contextualizado de otras herramientas, esencialmente los cuestionarios de las encuestas previstas a empresas participantes y trabajadores formados que se realizaron en la fase final del trabajo de campo de esta evaluación. Aunque inicialmente no estaban previstas se realizaron también entrevistas con participantes en Permisos Individuales de Formación, a raíz del análisis de ejecución física y financiera efectuado que permitió constatar su crecimiento exponencial en los años evaluados.

Estudios de caso

En esta evaluación los casos estuvieron constituidos por empresas seleccionadas en virtud de su singularidad y unicidad, contemplando sus características diferenciales pero con el objetivo de comprender estos casos en profundidad y su funcionamiento y no llegar a comprender otros a partir de ellos. Así, se construyeron tres estudios de caso intrínsecos (Stake, 1998): empresa organizadora con agrupación inferior a 50 empresas; empresa organizadora con agrupación superior a 100 empresas y que es a su vez organizadora y proveedora de la formación; y, en tercer lugar, empresa no organizadora. Cada estudio de caso contemplaba la combinación de análisis documental y entrevistas con los agentes clave que influyen y determinan el recorrido de una acción formativa desde su diseño hasta

su transferencia al puesto de trabajo: responsable de recursos humanos de empresa participante; responsable de empresa que provee la formación; trabajador participante; y Representación legal de los trabajadores si existe.

Talleres de participación estratégica y Delphi

Estos talleres se encuadran en las técnicas cualitativas y se inspiran en los grupos de discusión y en técnicas Delphi, permitiendo recabar la percepción de una selección de agentes sobre temas clave y promoviendo su participación activa e igualitaria mediante una reflexión individual escrita como antesala de la reflexión colectiva que facilita su retroalimentación. Al profundizar con entrevistas en factores explicativos de las problemáticas, los talleres se concentraron en un diagnóstico rápido y global de situación. Se celebraron tres talleres que abordaron fortalezas y debilidades de la iniciativa con tres perfiles de agentes clave: (1) responsables de recursos humanos de empresas participantes; (2) técnicos de la Fundación Tripartita y del SEPE con labores de gestión, seguimiento y evaluación; y (3) representantes de Comisiones Paritarias Sectoriales. Las ideas recabadas se sistematizaron en un cuestionario que nuevamente permitió la retroalimentación y ponderar su grado de acuerdo con cada cuestión.

Encuestas telefónicas

Se han efectuado 1.197 encuestas telefónicas con participantes en acciones formativas entre 2010 y 2012, divididas en 601 a empresas y 596 a trabajadores. Los cuestionarios se estructuraron en tres bloques esenciales de la formación de demanda: caracterización; cobertura y alcance; y eficacia, eficiencia e impacto, priorizando las cuestiones relativas a percepciones sobre la eficacia e impactos de la formación de demanda, ya que era esta la vía esencial para obtener esta información en esta evaluación.

2.2. Condicionantes y limitaciones de esta evaluación

En todo ejercicio de evaluación hay factores que pueden condicionar el logro de los objetivos y la satisfacción de las expectativas y necesidades de información, presentando dificultades para aplicar el diseño metodológico previsto

bien por déficits en la disposición de información o bien por la propia evolución de contexto.

La evolución del contexto estuvo marcada por noticias sobre presuntos fraudes en la gestión de acciones formativas, lo cual afectó negativamente la participación, pues aumentaron las reticencias al percibir la evaluación como inspección, control y sanción centrada en rendir cuentas; anulando su vocación de aprendizaje para la mejora.

El devenir de la evaluación y su trabajo de campo estuvo marcado por el difícil acceso a las empresas participantes y, aún más, a sus trabajadores como destinatarios de las encuestas previstas. Esto fue debido a los deficientes datos de contacto que en muchos casos correspondían a las empresas organizadoras y no a participantes, requiriendo reiteradas depuraciones así como fundir diversas bases de datos. Todo ello se tradujo en bajos niveles de respuesta, necesidad de doblegar esfuerzos y recursos y, sobre todo, dilataron sobremanera los plazos inicialmente previstos.

El amplio horizonte temporal de esta evaluación (2010 a 2012) unido a que su trabajo de campo se llevó a cabo en el primer semestre de 2014 hizo que el recuerdo de los participantes fuese muy limitado junto a que aumentaba la probabilidad de que el trabajador ya no estuviese en la empresa. Tras los infructuosos intentos iniciales de contacto con participantes de 2010 y 2011, se reajustaron las muestras iniciales centrándola en 2012, que además de un año más cercano era el ejercicio que incorpora el Plan Anual de Evaluación del SEPE, sirviendo pues también a este fin.

Fueron también un condicionante los sistemas de información, no por escasa información sino por déficits en calidad, homogeneidad o nivel de desagregación. Junto a estos problemas específicos emerge otro: los sistemas de información no se encuentran orientados a la evaluación sino a la gestión. Las principales anomalías estuvieron asociadas a diferencias en una misma variable según el archivo utilizado, y carencias de una determinada variable dentro un archivo concreto encontrándose en otros. De forma más específica, los problemas encontrados se concentraron en la variable sector (CNAE y CPS), así como en el cómputo de entidades organizadoras, participantes o PIF.

Se han ofrecido alternativas a cada una de estas limitaciones de forma que la evaluación se orientó a satisfacer las preguntas formuladas con el mayor rigor posible.



EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS EN EL MARCO DE LA INICIATIVA DE DEMANDA

Sistema de bonificaciones de acciones de formación en las empresas correspondiente a los **ejercicios 2010, 2011 y 2012**

MÓDULO II

Resultados de la evaluación

3. Análisis de ejecución y evaluación de la eficiencia

3.1. Ejecución física

3.2. Ejecución financiera

3.3. Evaluación de la eficiencia

3. Análisis de ejecución y evaluación de la eficiencia

3.1. Ejecución física

Este análisis se centra en el examen del acceso, la cobertura y el alcance, criterios que exploran la evolución de la participación de las empresas que forman a sus trabajadores, de los trabajadores participantes y de las entidades organizadoras.

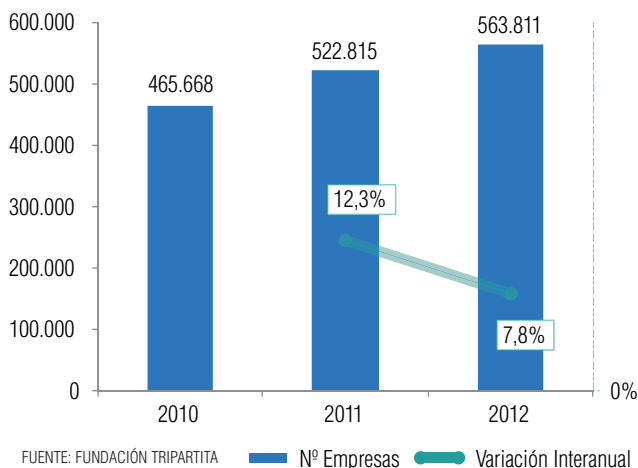
3.1.1 Acceso

El acceso a la iniciativa examina en qué medida ha participado la población destinataria de esta formación, tanto sus destinatarios finales –empresas y trabajadores ocupados– como otros destinatarios intermedios o prescriptores –entidades organizadoras–.

Las empresas participantes entre 2010 y 2012 continuaron aumentando, 563.811 en 2012, si bien se moderó su ritmo de crecimiento desde el 12,27% registrado en 2011 hasta el 7,84% de 2012; dando un crecimiento del 21,08% entre 2010 y 2012. Ver **Gráfico 1**.

Continúan destacando las pequeñas y medianas empresas, especialmente las que tienen menos de 5 trabajadores, que en 2012 eran ya el 64,6% del total (4 puntos por-

Gráfico 1. Empresas participantes: número y variación interanual [2010-2012]



centuales más que en 2010); habiendo crecido en el periodo analizado un 28,6% y concentrando el 82,5% del incremento total de empresas participantes entre 2010 y 2012. Entre las empresas de mayor tamaño se registra una leve contracción inferior al 1%: desde 2011 en empresas de más de 250 trabajadores y en 2012 en los dos tramos que le anteceden según número de empleados. Ver **Tabla 2**, en página siguiente.

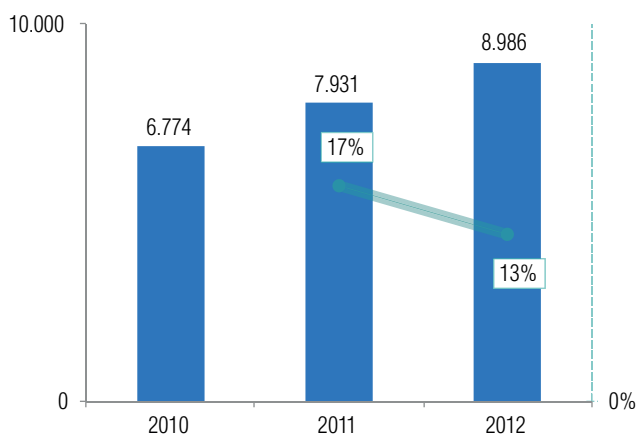
Más del 50% de estas empresas se concentran en Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid. Mientras que en Andalucía se registra una contracción en las otras tres comunidades crece, concentrando esta triada el 44% del incremento de empresas entre 2010 y 2012. No obstante, existen diferencias notables en este comportamiento por comunidades aunque la pauta fue el crecimiento de empresas.

La actividad de casi la mitad de empresas en 2010 y 2011 se circunscribió a 4 Comisiones Paritarias Sectoriales (132 existentes): Comercio (13,5% en 2011); Metal (10,6% en 2011); Construcción (9,3% en 2011); y Hostelería (9,4% en 2011). En 2012 estas actividades correspondieron a Establecimientos de bebidas (6,6%); Construcción de edificios residenciales (4,7%) y Restaurantes y puestos de comidas (4,5%).

Como resultado creció la tasa de fidelización de empresas entre 2010 y 2012 (62,4% en 2011 y 65,81% en 2012); acompañado de una leve disminución de la tasa de abandono aunque siguió alta (29%) y tuvo como contrapeso la mayor renovación de empresas (más del 34%), continuando así creciendo el número total de empresas en cada ejercicio.

Las entidades organizadoras juegan un rol clave en la iniciativa de demanda pues gestionan y, en su caso, imparten la formación de las empresas que acceden de manera agrupada junto a otras (alternativa mayoritaria en el sistema), pudiendo asistirles además en otras tareas complementarias como la obtención de su crédito. En 2012 participaron en la iniciativa 8.986 entidades organizadoras, un 13,3% más que en 2011 y un 32,7% más que en 2010. Esta

Gráfico 2. Entidades organizadoras: número y variación interanual [2010-2012]



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

evolución es coherente con la de las empresas participantes pues se concentró en la franja de menos de 9 trabajadores que es la que más uso hace de estas entidades para acceder a la iniciativa. Ver **Gráfico 2**.

Continúan predominando organizadoras de reducido tamaño pues las de menos de 5 trabajadores suponían el

57% en 2012 y fueron las que más crecieron desde 2010 (43,5%); y si se contemplan hasta 49 empleados se abarca al 88,3% del total en 2012. Como resultado, las organizadoras de menos de 9 trabajadores incrementan su participación en este periodo, mientras que las de más de 10 trabajadores la reducen. Ver **Tabla 3**.

Las organizadoras en 2012 se distribuyen por comunidades de forma similar a las empresas; registrando Andalucía y Galicia la menor proporción de organizadoras frente a Madrid y Cataluña que tuvieron su mayor presencia. Al margen del efecto sede de la entidad en estas comunidades se aprecia un cierto “efecto acomodo” de la oferta de organizadoras al volumen de empresas participantes. Esto se aprecia sobre todo en Extremadura, Baleares, Castilla y León y Castilla-La Mancha, que registrando los mayores crecimientos de organizadoras entre 2010 y 2012 (entre 45% y 70%) no equilibraron aun su proporción de organizadoras, salvo en el caso de Extremadura.

La tasa de fidelización de las organizadoras es superior a la de empresas participantes y ha ido creciendo desde 2010 (66,1% en 2011; y 67,8% en 2012); lo cual se ha reflejado en una tasa de abandono relativamente pequeña

Tabla 2. Empresas participantes en actividades de formación según tamaño [2010 a 2012]

Nº de trabajadores	AÑO 2010		AÑO 2011		AÑO 2012		TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL		
	Número	%	Número	%	Número	%	2011	2012	[2012/2010]
De 1 a 5	283.469	60,9	329.638	63,1	364.462	64,6	16,29%	10,56%	28,57%
De 6 a 9	60.979	13,1	67.299	12,9	71.181	12,6	10,36%	5,77%	16,73%
De 10 a 49	96.639	20,8	101.236	19,4	103.656	18,4	4,76%	2,39%	7,26%
De 50 a 99	13.030	2,8	13.142	2,5	13.048	2,3	0,86%	-0,72%	0,14%
De 100 a 249	7.233	1,6	7.292	1,4	7.259	1,3	0,82%	-0,45%	0,36%
Más de 250	4.318	0,9	4.208	0,8	4.205	0,7	-2,55%	-0,07%	-2,62%
Total	465.668	100	522.815	100	563.811	100	12,27%	7,84%	21,08%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Tabla 3. Entidades organizadoras según su tamaño [2010-2012]

Nº de trabajadores	AÑO 2010		AÑO 2011		AÑO 2012		TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL		
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	2011	2012	[2010-2012]
De 1 a 5	3.603	53,2	4.431	55,9	5.169	57,5	23,0%	16,7%	43,5%
De 6 a 9	741	10,9	876	11	1.001	11,1	18,2%	14,3%	35,1%
De 10 a 49	1.428	21,1	1.596	20,1	1.771	19,7	11,8%	11,0%	24,0%
De 50 a 99	337	5	372	4,7	381	4,2	10,4%	2,4%	13,1%
De 100 a 249	314	4,6	312	3,9	307	3,4	-0,6%	-1,6%	-2,2%
Más de 250	351	5,2	344	4,3	357	4	-2,0%	3,8%	1,7%
Total	6.774	100	7.931	100	8.986	100	17,1%	13,3%	32,7%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

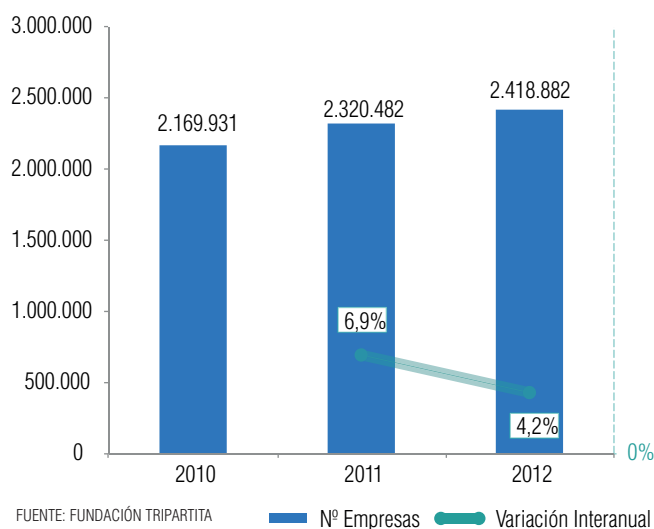
(en torno al 23%) y una elevada tasa de incorporación de nuevas organizadoras: 33,9% en 2011 y 32,2% en 2012.

La actividad más común en 2010 de las organizadoras según Comisiones Paritarias Sectoriales a las que se adscriben fueron: Enseñanza privada (38,1%), Empresas de consultoría y Estudios de mercados y opinión pública (13,7%) y Oficinas y despachos (13%); repitiendo estas posiciones en el ranking en 2011. En 2012 el 25,4% de organizadoras catalogó su actividad como "Otra educación no comprendida en otras partes"¹ según la CNAE.

Los trabajadores participantes en acciones de formación bajo esta iniciativa en 2012 fueron 2.418.882, creciendo un 11,47% sobre el año 2010. El análisis de su evolución permite apreciar que fue 2009 el año que recibió los mayores efectos de la crisis en las empresas, lo cual se tradujo a esta iniciativa en número de participantes ya en 2010. Los crecimientos de 2011 y 2012 permitieron recuperar la tendencia previa a la crisis. Ver **Gráfico 3**.

Sólo tres comunidades reúnen más de la mitad de participantes en 2012: Madrid (20,3%), Cataluña (18,5%) y Andalucía (13,7%); y añadiendo la Comunidad Valenciana se abarca el 61,9%. Aunque este ranking no ha cambiado entre 2010 y 2012, destacan Madrid, Andalucía, y Castilla y León:

Gráfico 3. Participantes en actividades formativas: número y tasa de variación interanual [2010 a 2012]



mientras los participantes crecen en Madrid el 18,6%; en Andalucía sólo aumentan el 4,9% y en Castilla y León se reducen un -0,5%, haciendo que estas dos últimas registren la mayor reducción de su participación proporcional y Madrid el mayor crecimiento (1,2 puntos porcentuales).

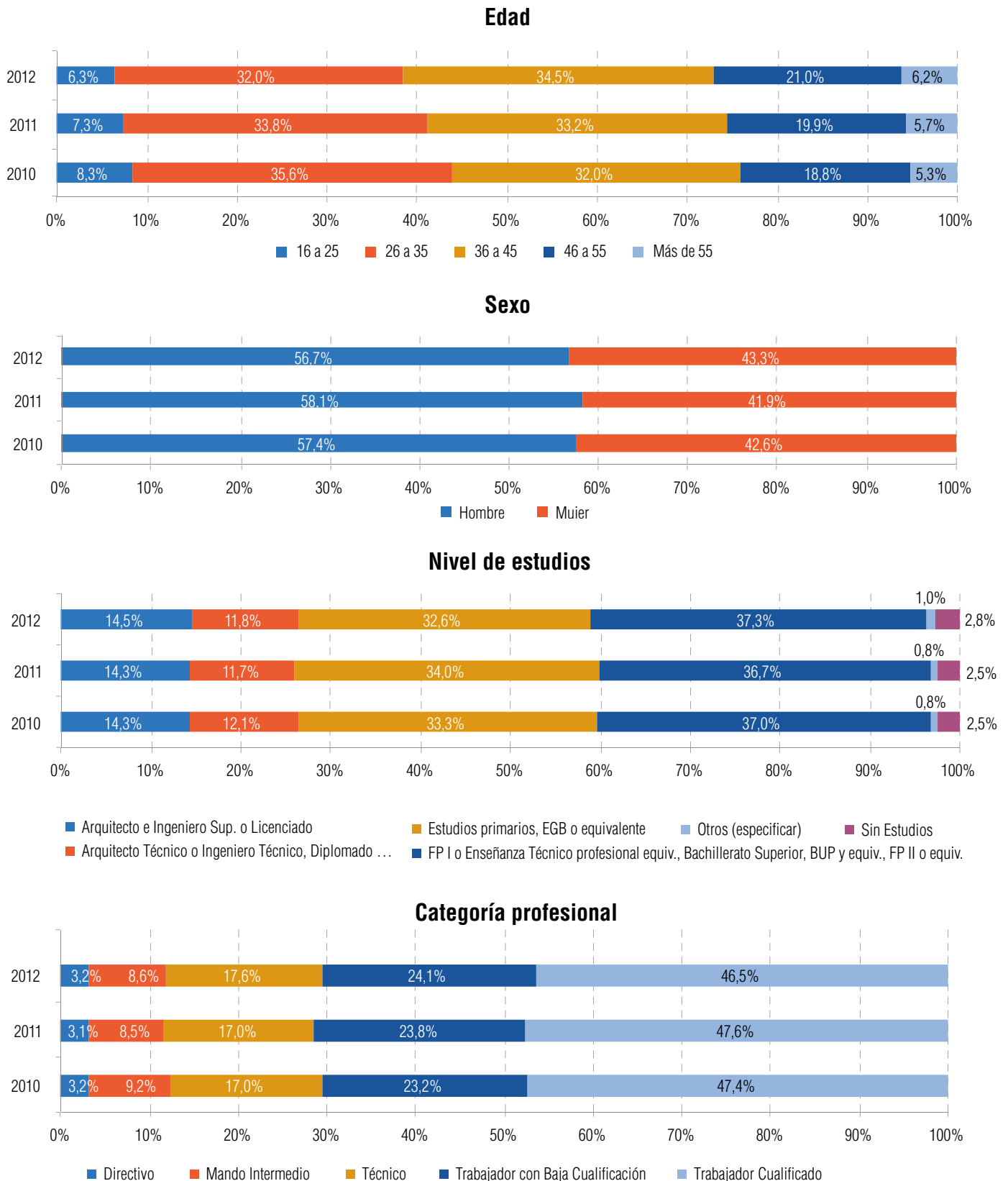
El perfil del participante en acciones formativas entre 2010 y 2012 corresponde a un hombre (56,7% en 2012), entre 36 y 55 años (55,5% en 2012)². Su nivel educativo se situó en las dos categorías intermedias (70%), si bien los mayores incrementos en el periodo fueron de trabajadores sin estudios (24,2%) y de la categoría "otros" (36,8%). Su perfil laboral se ubica en las categorías profesionales Técnicos y Trabajadores con baja cualificación (con un 15% las que más aumentaron); y pertenece al grupo de cotización Oficiales de primera y segunda y Auxiliares administrativos (35%). Atendiendo al sector, casi el 40% está en 2010 y 2011 en las 4 Comisiones Paritarias Sectoriales principales: Metal (12,4% en 2011), Comercio (12,1% en 2011), Construcción (9,3% en 2011) y Hostelería (7,7% en 2011). Y en 2012 destacaron las actividades económicas (CNAE09) Otra intermediación monetaria (4,4%), Comercio al por menor en establecimientos no especializados (3,9%) y Construcción de edificios residenciales (2,6%). Ver **Gráfico 4**, en página siguiente.

El balance del alcance de la iniciativa muestra que entre 2010 y 2012 se incrementaron un 21% las empresas participantes, un 11,5% los trabajadores formados y un 32,7% las organizadoras. Su explicación se justifica porque la mayoría de empresas que se incorporan tienen menos de 9 empleados que hacen mayor uso de organizadoras para su acceso; y dado que las que tienen más trabajadores tienen poco margen de crecimiento pues su cobertura es superior al 95%. Junto a ello, deben haber influido los ajustes de plantillas y jornadas derivados del contexto de crisis pues éstos inciden directamente en el crédito asignado para bonificación. Asimismo, aunque la situación por comunidades es muy diversa, la pauta mayoritaria estaría marcada por una proporción de empresas mayor que la de organizadoras y ésta mayor que la de trabajadores. Las excepciones más destacadas son Madrid y Cataluña y, a mucha distancia, País Vasco.

Los Permisos Individuales de Formación ofrecen a los trabajadores con más de un año de antigüedad la oportuni-

1. Esta clase comprende: educación a la que no puede asignarse un nivel determinado; servicios de tutoría académica; centros de enseñanza que imparten clases de recuperación; cursos de repaso para exámenes profesionales; enseñanza de la lengua y expresión oral; clases de informática; formación religiosa. También comprende: formación para socorristas; clases técnicas de supervivencia; clases de oratoria; y clases de técnicas de lectura rápida.
 2. 4,7 puntos porcentuales más desde 2010 en detrimento de los más jóvenes que reducen 5,6 puntos hasta el 38,3% de 2012.

Gráfico 4. Distribución de participantes según edad, sexo, nivel de estudios y categoría profesional. 2012

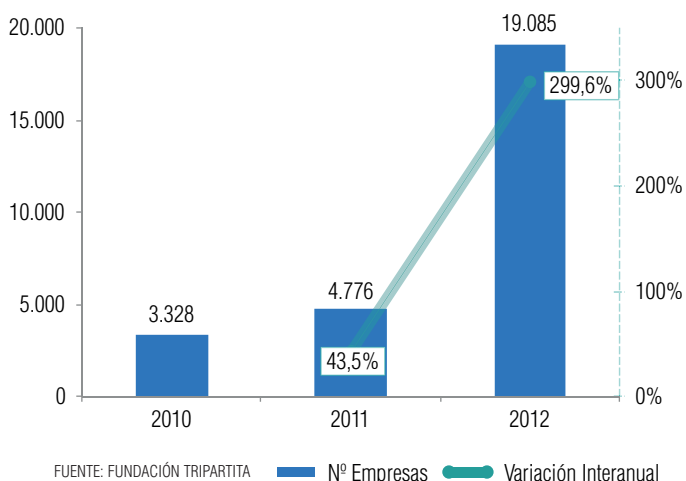


FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

dad de obtener una titulación, certificado o acreditación oficialmente reconocida, previo permiso de la empresa que es bonificada por los costes salariales de la proporción de jornada que queda liberada para ello. En 2012 se concedieron 19.085 PIF, multiplicando por 5,7 los 3.328 otorgados en 2010; creciendo un 43,5% en 2011 y un 299,6% en 2012. La explicación de este crecimiento anómalo se encuentra en el tipo de formación que en estos años se solicitó, tramitó y bonificó bajo esta alternativa. Son los certificados de aptitud profesional (CAP) y especialmente los relativos a transporte de viajeros, los que han generado en gran medida su crecimiento exponencial. Esta situación ha cambiado drásticamente con la Reforma Laboral de 2012 y la Sentencia del Tribunal Supremo de 2013 pues han cambiado el criterio que permitía solicitarlos para este fin. Ver **Gráfico 5**.

La sentencia establece que cuando se exige una formación que incide directamente sobre la actividad del trabajador constituye un deber del empresario para garantizar que el trabajador pueda desempeñar su ocupación. Por otro lado, la reforma laboral introdujo cambios que definen la formación profesional como un derecho del trabajador y una obligación de la empresa cuando está dirigida a la adaptación a modificaciones operadas en el puesto de trabajo. En consecuencia, los citados CAP para la conducción de vehículos de transporte de viajeros no pueden solicitarse como PIF cuando incidan directamente en la actividad que desempeña el trabajador en su puesto. No obstante, si podrán contemplarse como acciones formativas susceptibles de ser bonificadas. Ver **Gráfico 6**, en página siguiente.

Gráfico 5. Participantes en PIF: Nº y tasa de variación interanual [2010 a 2012]



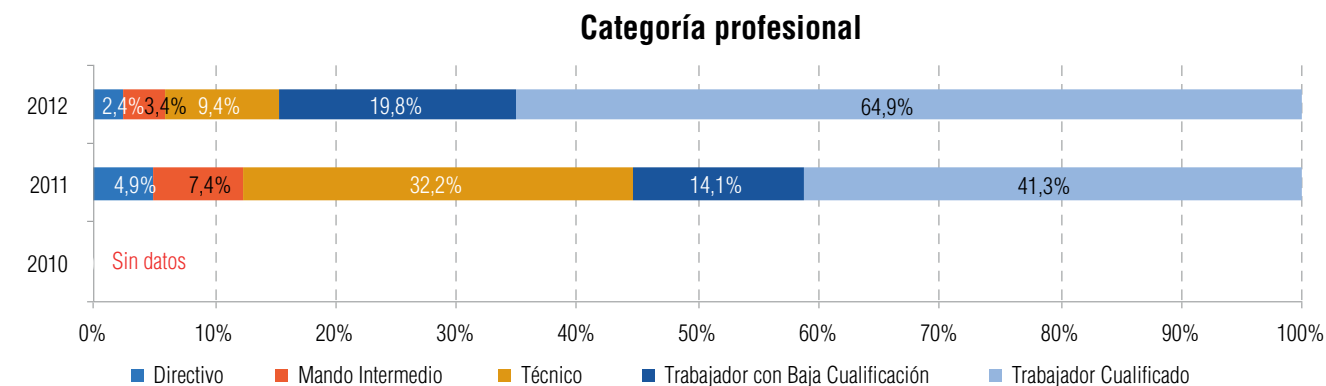
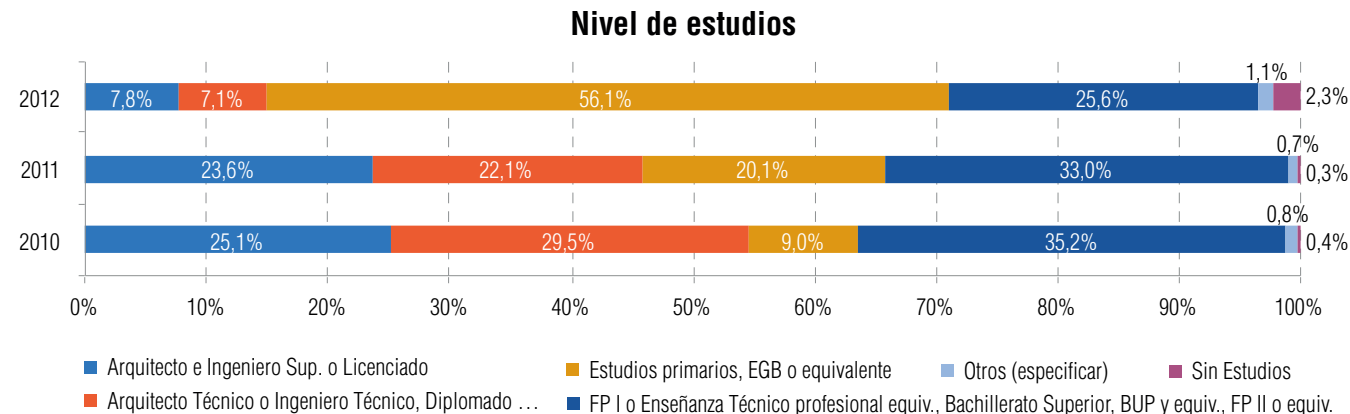
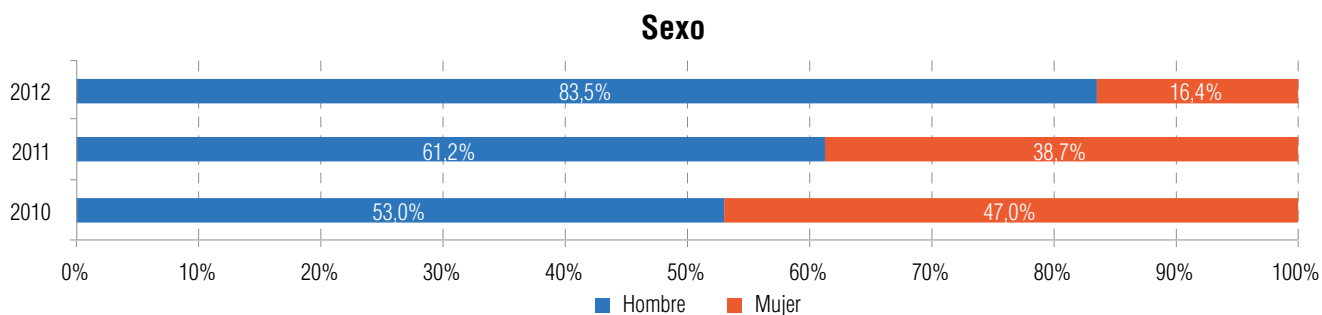
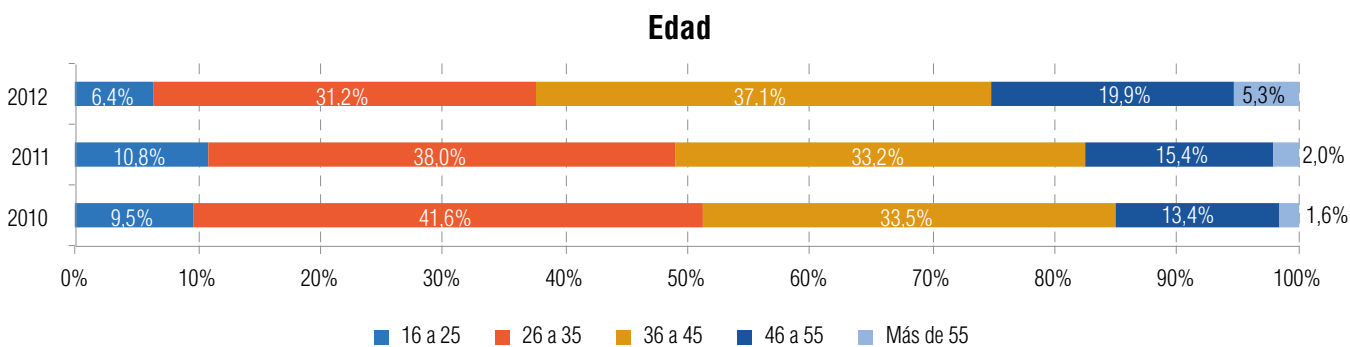
Por comunidades este crecimiento exponencial de los PIF entre 2010 y 2012 ha sido muy heterogéneo y ha alterado sustancialmente el ranking de comunidades según número de PIF concedidos y su participación en el total. Destaca sobremanera el caso de Andalucía con 382 PIF en 2010 (11,5% del total nacional) y 6.765 en 2012 (35,4% del total nacional). En el extremo opuesto se ubican Madrid y Cataluña, que pasaron de ocupar las dos primeras posiciones del ranking, reunían el 55,5% de los PIF en 2010, y pese a tener importantes crecimientos acumulaban en 2012 menos del 19% de los PIF.

El perfil del beneficiario de estos permisos muestra una sustitución de trabajadores menores de 35 años por aquellos de más de 36 años (62% en 2012) y destacan sobremanera los hombres (84% en 2012), en línea con su uso para los CAP del transporte, sector tradicionalmente muy masculinizado. También sufre un cambio drástico entre este perfil según nivel de estudios, perdiendo notable protagonismo los participantes con mayor nivel educativo que copaban estos permisos en 2010 en favor de aquellos con educación básica o el nivel inmediatamente superior (56,1% en 2012 nivel educativo básico cuando en 2010 eran el 9%).

En lo que respecta a la categoría profesional, también hay un cambio notable: las categorías superiores (directivos, mandos intermedios y técnicos) pierden protagonismo en 2012 y especialmente Técnicos, categoría profesional que junto a Trabajadores cualificados reunía a más del 70% de participantes. Ganan protagonismo en los PIF durante 2012 los Trabajadores con baja cualificación y, sobre todo los Trabajadores cualificados, reuniendo ambos a más del 85% de sus beneficiarios. Este perfil laboral muestra un descenso en los grupos de cotización con mayor nivel junto a un incremento notable en los de menor nivel (Oficiales de primera y segunda y Trabajadores mayores de 18 años no cualificados junto a, en menor medida, Trabajadores menores de 18 años). Por tanto, el 45,8% de los grupos de cotización de quienes participaron en PIF en 2010 corresponden a Ingenieros y Licenciados, junto a Ingenieros técnicos y ayudantes.

En síntesis, el retrato del participante tipo en PIF entre 2010 y 2012 fue mayoritariamente el de un hombre (83,5%) que aumentó su edad media, tenía más de 36 años; poseía estudios primarios, EGB o equivalente; pertenecía a la categoría profesional Trabajador cualificado y se ubicaba en el grupo de cotización de Oficial de primera y segunda (54%).

Gráfico 6. Distribución de participantes con PIF según edad, sexo, nivel de estudios y categoría profesional. 2012



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

La tasa de multiparticipación interanual de participantes en PIF, es decir, la proporción de trabajadores que participen en más de una acción formativa por más de un año, fue en 2011 del 32% del total nacional; reduciéndose su participación en 2012 en 11 puntos porcentuales. Esto muestra un descenso significativo en el número de personas que participaron en más de una acción con PIF de manera simultánea y por más de un año. Esta situación se repite en todas las comunidades autónomas siendo el perfil de multiparticipante con PIF en 2012 el de un hombre, andaluz, de 36 a 45 años, con estudios primarios, EGB o equivalente, con categoría profesional de trabajador cualificado y adscrito al grupo de cotización "oficial de primera y segunda".

La tasa de incorporación de nuevos participantes con PIF tenía una media nacional del 36% en 2011 que se duplica en 2012 (70%), mostrándose esta situación en todas las comunidades autónomas. Este notable incremento fue especialmente acusado en Murcia (incremento del 85%), Asturias y Castilla-La Mancha (incremento del 82%), y Ceuta y Melilla, con una tasa de nuevos participantes en 2012 cercana al 90%. Asimismo, el perfil del nuevo participante con PIF es muy similar al perfil del multiparticipante.

3.1.2 Alcance

El alcance de la iniciativa muestra el estado administrativo en que se puede encontrar una empresa o entidad organizadora desde que se registra en el sistema a través de la plataforma web correspondiente (empresa registrada); comunica el inicio o finalización de una determinada acción formativa o Permiso Individual de Formación (formación notificada/finalizada); o comunica en el sistema el crédito que va a disponer respecto del crédito asignado (empresa con crédito dispuesto).

El alcance de la iniciativa de demanda entre las empresas participantes muestra que son las empresas con crédito dispuesto bonificado las que representan el mayor porcentaje: 66,7% en 2010 y 68% en 2012. Junto a ello, el 18% de las empresas participantes permaneció en la fase de registro, el 4% con grupo notificado, algo más del 9% fueron empresas con crédito dispuesto pero aun sin bonificar y, en última instancia, tuvieron un porcentaje residual en estos años las empresas con grupo finalizado. Ver **Tabla 4**.

La participación en acciones formativas aumenta más de un 22% entre las empresas registradas, empresas con grupo notificado y finalizado, y empresas con crédito dispuesto bonificado; mientras que se reduce un 1,5% en las empresas con crédito dispuesto. Se aprecia una relación directa entre empresas con crédito dispuesto bonificado y tamaño de las mismas. En el estrato de 1 a 5 trabajadores las empresas con crédito dispuesto bonificado suponen más del 66% mientras que en la categoría de más de 250 trabajadores llegan casi al 83%. El elemento que a priori diferencia a estas empresas en su acceso y gestión a esta iniciativa es su participación directa o indirecta, es decir, su apoyo o no en entidades organizadoras, asesorías y gestorías durante el procedimiento administrativo necesario para efectuar la bonificación de la formación. Ver **Tabla 5**, en la página siguiente.

El estado de las empresas en cuanto a su participación en la iniciativa es similar entre comunidades autónomas, mostrando una distribución prácticamente idéntica al promedio del conjunto del Estado. No obstante, se presentan excepciones como la proporción de empresas que se encuentran en la fase de registro en algunas comunidades/ciudades autónomas (Melilla 8,7% frente a Ceuta con un 24,1%, Canarias con el 22,2% y Castilla-La Mancha con un

Tabla 4. Número total de empresas y porcentaje, según estado. Tasa de Variación Interanual. 2010-2012

Estado	EMPRESAS			DISTRIBUCIÓN %			TASA DE VARIACIÓN		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2011	2012	[2010-2012]
E. registradas	85.127	90.639	104.254	18,3%	17,3%	18,5%	6,5%	15,0%	22,5%
E. con grupo notificado	19.604	23.241	24.104	4,2%	4,4%	4,3%	18,6%	3,7%	23,0%
E. con grupo finalizado	107	115	131	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%	13,9%	22,4%
E. con crédito dispuesto	50.317	51.352	49.544	10,8%	9,8%	8,8%	2,1%	-3,5%	-1,5%
E. con crédito dispuesto bonificado	310.513	357.488	385.777	66,7%	68,4%	68,4%	15,1%	7,9%	24,2%
Total	465.668	522.815	563.811	100%	100%	100%	12,3%	7,8%	21,1%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Tabla 5. Distribución porcentual de empresas según tamaño de empresa y estado. Año 2012

Tamaño	Registradas	Con grupo notificado	Con grupo finalizado	Con crédito dispuesto	Con crédito dispuesto bonificado	Total
De 1 a 5	19,8%	4,6%	0,0%	9,4%	66,2%	100,0%
De 6 a 9	18,2%	4,1%	0,0%	9,3%	68,5%	100,0%
De 10 a 49	16,4%	3,7%	0,0%	7,4%	72,5%	100,0%
De 50 a 99	9,4%	3,0%	0,0%	5,3%	82,3%	100,0%
De 100 a 249	6,7%	2,0%	0,0%	3,6%	87,6%	100,0%
Más de 250	11,3%	3,8%	0,0%	2,0%	82,8%	100,0%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

22,1%); o las que se dan entre aquellas que se encuentran en fase de crédito dispuesto bonificado (Canarias con un 62,4% frente a Melilla con un 82,5%).

Por sectores tampoco se observan particularidades según el estado de las empresas, manteniéndose la concentración de empresas en las Comisiones Paritarias Sectoriales de Comercio, Metal, Construcción y Hostelería durante 2010 y 2011; así como las principales actividades en 2012 según la CNAE09 en Establecimientos de bebidas, Construcción de edificios residenciales y Restaurantes y puestos de comidas.

Según tipo de acceso a la formación de demanda, entre las empresas con grupo notificado y con crédito dispuesto (bonificado o no) el porcentaje que en el año 2012 accede de forma individual no llega al 1%; mientras que este porcentaje sube al 3,5% entre las empresas registradas y al 4,6% entre aquellas con grupo notificado.

El alcance de la iniciativa entre las entidades organizadoras muestra que entre 2010 y 2012 redujeron la dimensión promedio de sus plantillas más del 25%: en 2010 tenían una plantilla media de 111 empleados, 95 en 2011 y 83 en 2012. Al mismo tiempo se ha reducido el tamaño medio de las empresas que agrupan estas organizadoras (pasando de 17 a 15 empleados entre 2010 y 2012) y se ha incrementado el número medio de empresas que participan en una agrupación, es decir el tamaño medio de la agrupación bajo una entidad organizadora (pasando de 4 a 6 entre 2010 y 2012).

Considerando la distribución de estas entidades organizadoras según se trate de “puras” (sólo organizan formación) o “resto de organizadoras” (entidades que forman parte de la agrupación o agrupaciones y se forman), se observa un patrón de comportamiento similar a nivel de su situación o estado dentro del proceso administrativo. Así, entre 2010 y

2012 las organizadoras puras crecen un 36,8% y el resto de organizadoras un 37,2%.

El alcance de la iniciativa también puede estudiarse sobre las acciones formativas. Entre 2010-2012 se iniciaron 1.113.098 acciones formativas de las que finalizaron el 79,1%. Mientras que en 2012 se inició el 41,5% más de acciones formativas que en 2010, el porcentaje de finalizadas se incrementó en un 37,6%; marcando la pauta de un incremento de la tasa de abandono en esos años. Estas acciones se tradujeron en 54.456.367 horas de formación ofrecidas entre 2010 y 2012, de las cuales el 78,7% se finalizaron. Mientras que el total de horas finalizadas se incrementó en un 38%, el número de horas impartidas totales lo hizo en más de un 44%.

Si entre las acciones formativas destaca la modalidad presencial en el cómputo de horas destaca levemente la formación a distancia que concentra el 54,7% del total de horas de formación finalizadas entre 2010 y 2012. Considerando el número de horas de formación a distancia y teleformación son estas dos modalidades las que más incrementaron entre 2010 y 2012, con tasas de incremento del 48,5% y 42,9%, respectivamente.

En cuanto al carácter genérico o específico de las horas de formación destaca la formación más general con seis de cada diez horas. Han sido además las horas destinadas a este tipo de formación las que registraron un mayor crecimiento entre 2010 y 2012: las horas de formación genérica finalizada aumentaron un 46,8% desde 2010 mientras que en el caso de las específicas ese incremento no llegó al 27%.

Según el nivel de la formación los resultados de horas finalizadas muestran una preeminencia del nivel medio-superior, aunque entre 2010 y 2012 se aprecia que las horas de nivel básico crecieron un 61,5% mientras que las de nivel

Tabla 6. Distribución de las horas de formación de AAFF finalizadas según: Modalidad, Tipo de acción, Nivel y Vinculación con Certificados de Profesionalidad (Años 2010, 2011 y 2012)

	Año 2010		Año 2011		Año 2012	
	Horas	%	Horas	%	Horas	%
Modalidad de impartición						
A distancia	6.007.753	51,5%	8.497.928	56,6%	8.923.698	55,2%
Mixta	759.885	6,5%	878.178	5,8%	991.380	6,1%
Presencial	3.204.483	27,5%	3.604.330	24,0%	3.850.208	23,8%
Teleformación	1.686.904	14,5%	2.042.074	13,6%	2.410.555	14,9%
Tipo de acción						
Específica	4.708.311	40,4%	5.512.075	36,7%	5.972.284	36,9%
Genérica	6.950.714	59,6%	9.510.435	63,3%	10.203.557	63,1%
Nivel						
Básico	5.046.437	43,3%	7.483.192	49,8%	8.148.348	50,4%
Medio/Superior	6.612.588	56,7%	7.539.318	50,2%	8.027.493	49,6%
Vinculación Certificado Profesionalidad						
No	11.627.382	99,7%	14.992.248	99,8%	16.129.660	99,7%
Sí	31.643	0,3%	30.262	0,2%	46.181	0,3%
Total						
Total horas	11.659.025	100%	15.022.510	100%	16.175.841	100%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

medio o superior se incrementaron un 21,4%. Y, en cuanto a las horas finalizadas vinculadas a Certificados de Profesionalidad los registros evidencian una presencia residual en cada año evaluado. Ver **Tabla 6**.

Junto al cómputo total de horas de formación cabe analizar la duración promedio de las acciones formativas finalizadas y su evolución entre 2010 y 2012. Así, destaca en primer lugar que todas las acciones formativas, independientemente de sus modalidades de impartición, redujeron sus horas medias de duración, mostrando una tendencia hacia acciones formativas más cortas. Asimismo, se evidencia un incremento de la duración media de acciones genéricas (en detrimento de las específicas) y de nivel básico (en detrimento del nivel medio o superior); con una duración media por acción formativa finalizada de 48,67 horas. Desde la perspectiva de las modalidades de impartición, se evidencia una preeminencia de las acciones formativas presenciales, aunque estas concentran un porcentaje pequeño de horas, observándose como contrapartida un porcentaje más reducido de acciones formativas a distancia, aunque con una carga horaria bastante más significativa. Esto se traduce en acciones presenciales de corta duración y acciones a distancia de más larga duración.

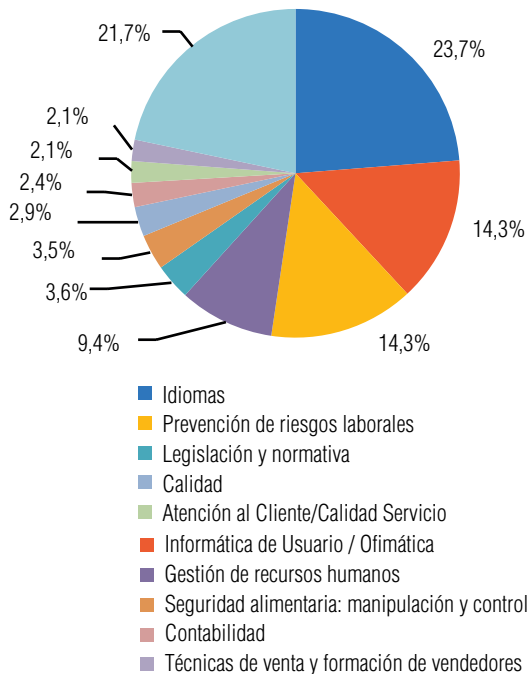
Considerando el tipo de acción según su especificidad, las generales concentran la mayor parte de las acciones

formativas y de las horas. Asimismo, son las acciones de nivel medio o superior las que concentran la mayor parte de las acciones formativas, con una menor participación de las acciones de nivel básico pero de más larga duración (en horas). Y, según su vínculo con Certificados de Profesionalidad, se observa que éstas sólo concentran el 0,2% de las acciones y el 0,3% de las horas totales finalizadas.

Según su contenido en 2012 se concentraron las acciones formativas realizadas en materias como "idiomas" (23,7%), "informática de usuario/ofimática" (14,3%) y "prevención de riesgos laborales" (14,3%). El 47% restante se divide en materias como "gestión de recursos humanos", "legislación y normativa", "calidad", etc. Esta distribución pone de relieve la prevalencia de los contenidos genéricos, mostrándose que las acciones formativas que más se incrementaron entre 2010 y 2012 fueron las centradas en "prevención de riesgos laborales" (77,5%), "calidad" (47,4%) e "idiomas" (41,2%). Ver **Gráfico 7**, en página siguiente.

El alcance de la iniciativa sobre los Permisos Individuales de Formación muestra que en 2012 finalizaron 15.586 PIF, multiplicando por más de 5 los 2.707 realizados en 2010, finalizando en torno a un 82% de los PIF iniciados entre 2010 y 2012.

Gráfico 7. Distribución de los contenidos formativos según volumen de acciones finalizadas (Año 2012)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

En 2012 fueron 7.978 empresas las que concedieron estos permisos, multiplicando por más de 8 las 990 empresas con PIF solicitados en 2010. Entre las empresas con PIF finalizados en el periodo 2010-2012 se incrementó notablemente la participación de las que tienen entre 1 y 5 empleados (del 13,1% al 41%); aumentando también la de empresas de 6 a 9 empleados y de 10 a 49 aunque de forma menos significativa. Lo opuesto ocurre en las empresas de más de 50 trabajadores que reducen su participación en los PIF finalizados en estos tres años; destacando las de más de 250 trabajadores que pasan de concentrar el 28,6% en 2010 al 5,3% en 2012. Ver **Tabla 7**. La formación ofrecida vía PIF es esencialmente pre-

esencial (94%); siendo residuales las modalidades de impartición a distancia (5%) y la teleformación (1%).

En la distribución de PIF por comunidades autónomas se pueden apreciar tres grupos según hayan experimentado un aumento muy notable de sus tasas de variación entre 2010 y 2012, hayan reducido su participación o hayan mantenido cierta estabilidad. En el grupo mayoritario con un aumento muy notable se encuentran Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, y Navarra. En el grupo caracterizado por un descenso aparecen Canarias, Cataluña y Valencia. Y en el grupo con una variación poco significativa se encuentran Illes Balears, Cantabria, Madrid, Murcia y País Vasco (asociado a altos niveles de partida).

El perfil del participante en Permisos Individuales de Formación finalizados entre 2010 y 2012 tiene sexo masculino, pues los hombres registraron un incremento muy notable pasando de representar el 51% en 2010 al 85% en 2012; a pesar de que la participación de las mujeres registró una tasa de variación que rondó el 77% (860% la de hombres). Este participante tipo en PIF tiene una edad comprendida entre los 26 y 55 años (90% en 2012), pues es poco significativo el porcentaje entre 16 y 25 años y mayores de 55 años, a pesar de que son precisamente los mayores de 55 años el grupo con el incremento más destacado, casi 20 veces superior a la de 2010. Y su perfil sociodemográfico se completa con su nivel de estudios, que se corresponde en 2012 con el de una persona con estudios completos, EGB o equivalente; grupo que multiplicó por 40 su participación en PIF finalizados en 2010.

El perfil laboral del participante en PIF finalizado en este periodo se caracteriza por tener categoría profesional de Trabajador con baja cualificación o Trabajador cualificado, pues ambas concentran el 85% en 2012 y son las categorías con mayores incrementos. Y, su grupo de coti-

Tabla 7. Distribución porcentual de empresas con Permisos Individuales de Formación según tamaño de empresa. (Año 2010, 2011 y 2012)

Tamaño	Año 2010		Año 2011		Año 2012	
	Empresas	%	Empresas	%	Empresas	%
De 1 a 5	130	13,1%	348	21,3%	3.267	41,0%
De 6 a 9	49	4,9%	153	9,4%	1.138	14,3%
De 10 a 49	234	23,6%	451	27,6%	2.434	30,5%
De 50 a 99	139	14,0%	159	9,7%	401	5,0%
De 100 a 249	155	15,7%	185	11,3%	316	4,0%
Más de 250	283	28,6%	336	20,6%	422	5,3%
Total	990	100%	1.632	100%	7.978	100%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Tabla 8. Distribución porcentual de los PIF finalizados según nivel de estudios del trabajador, categoría profesional y grupo de cotización. (Años 2010, 2011 y 2012)

	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Nivel de estudios			
Arquitecto e Ingeniero Superior o Licenciado	25,5%	25,0%	7,7%
Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico, Diplomado de otras escuelas universitarias o equivalente	30,9%	22,9%	6,9%
Estudios primarios, EGB o equivalente	8,0%	18,3%	56,9%
FP I o Enseñanza Técnico profesional equivalente, Bachillerato Superior, BUP y equivalente, FP II o equivalente	34,7%	33,0%	24,9%
Otros (especificar)	0,7%	0,6%	1,2%
Sin Estudios	0,2%	0,3%	2,5%
Categoría profesional			
Directivo		4,5%	2,2%
Mando Intermedio		7,5%	3,2%
Técnico		33,8%	9,5%
Trabajador con Baja Cualificación		13,8%	19,9%
Trabajador Cualificado		40,3%	65,1%
Grupo de cotización			
1 - Ingenieros y Licenciados	20,6%	20,8%	6,3%
10 - Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	2,1%	3,6%	7,5%
11 - Trabajadores menores de dieciocho años	0,0%	0,0%	0,1%
2 - Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	27,6%	19,5%	6,1%
3 - Jefes administrativos y de taller	4,8%	3,7%	3,4%
4 - Ayudantes no titulados	6,2%	4,5%	2,0%
5 - Oficiales administrativos	9,5%	8,2%	4,4%
6 - Subalternos	8,0%	5,4%	2,2%
7 - Auxiliares administrativos	7,8%	7,0%	4,1%
8 - Oficiales de primera y segunda	9,9%	22,7%	56,9%
9 - Oficiales de tercera y especialistas	3,5%	4,6%	6,9%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

zación más característico fue el de Oficiales de primera y segunda, pues además de la mayor participación fueron también los que más crecieron en el periodo. También fue significativa la evolución de los Trabajadores mayores de 18 años no cualificados, los Trabajadores menores de 18 años y los Oficiales de tercera y especialistas. Ver **Tabla 8**.

Según sector son cuatro Comisiones Paritarias Sectoriales las que concentraron casi el 40% de PIF en 2010 y 2011: Metal (13% en 2010 y 13,8% en 2011), Enseñanza privada (10,8% en 2010 y 5,7% en 2011), Construcción (6,9% en 2010 y 7,9% en 2011) y Sanidad (6,6% en 2010 y 4,7% en 2011). Y en 2012 fueron tres los sectores principales³: Transporte de mercancías por carretera (18,4%), Mantenimiento y reparación de vehículos de motor (4,8%) y Construcción de edificios residenciales (4,7%).

3. Según CNAE09 explotada a cuatro dígitos.

Los Permisos Individuales de Formación finalizados se tradujeron en 1.051.734 horas en el año 2012, lo cual supuso un total 4,63 veces mayor al registrado en 2010. La tasa de crecimiento del número de PIF se incrementó a un mayor ritmo que la de su número de horas, poniendo de relieve su tendencia hacia PIF de menos horas. Atendiendo a los contenidos formativos de los PIF finalizados el análisis muestra que si bien la formación reglada mostraba su primacía en 2010 ésta cae notablemente en 2012 (del 94,6% al 21,4%); y la categoría denominada "otras acreditaciones" adquiere un enorme protagonismo: pasando del 5,4% en 2010 al 76,2% en 2012.

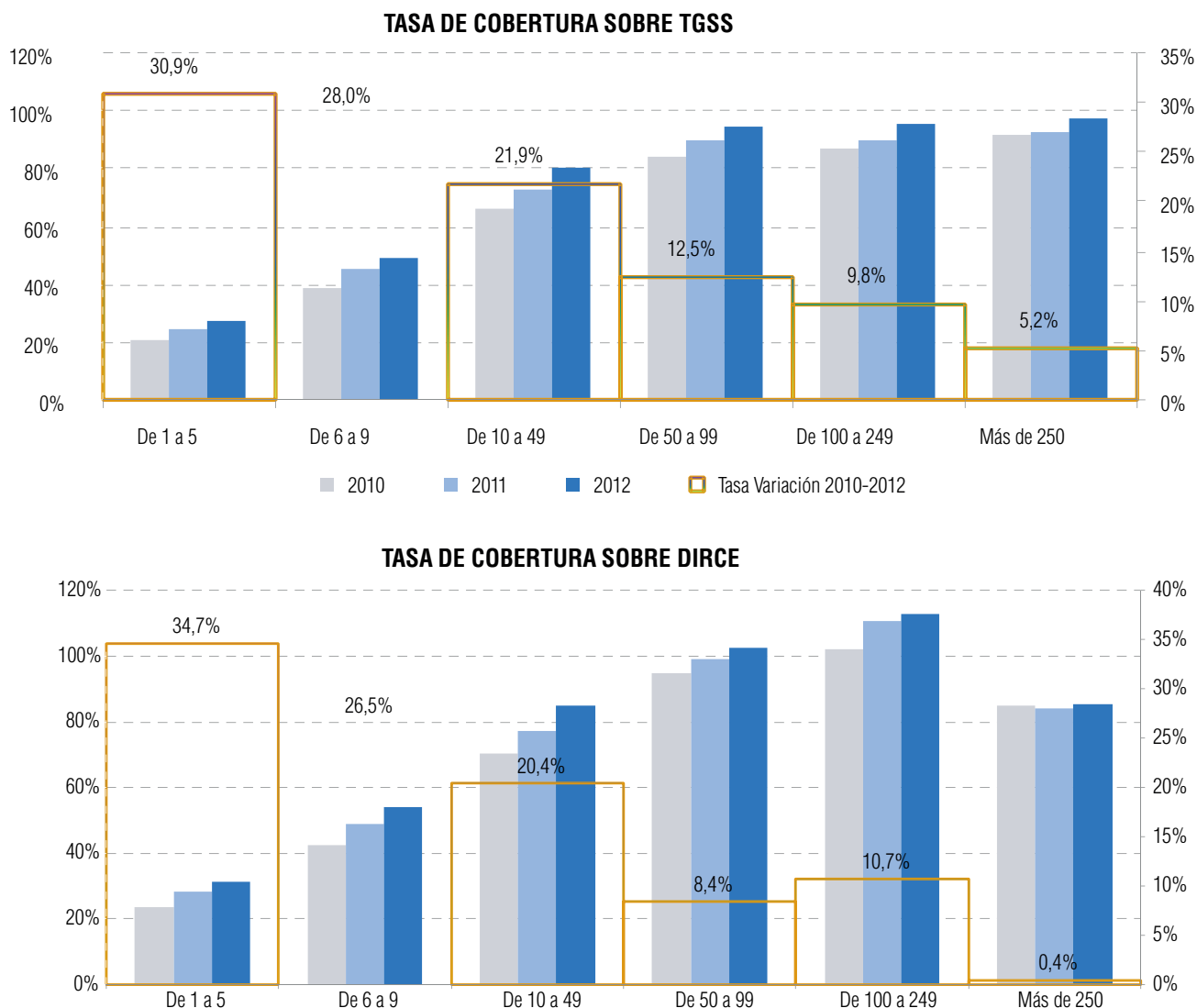
3.1.3 Cobertura

La cobertura sobre el tejido empresarial de la iniciativa de demanda examina el número de empresas participantes

en acciones formativas sobre el universo de empresas en España utilizando como fuentes la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE. Según la TGSS en 2012 participaron en la iniciativa el 33,1% de las empresas registradas, 6,7 puntos porcentuales más que en 2010. Mientras que la tasa de cobertura entre las empresas de 1 a 5 empleados fue en promedio del 24%, 9 de cada 10 empresas de más de 50 empleados participaron en esta formación. A pesar de esta baja cobertura su ritmo de crecimiento fue superior en las empresas más pequeñas (30,9% entre 2010 y 2012) aunque su importancia en la estructura empresarial española hace poco significativa aun esta cobertura.

Tomando como fuente el DIRCE (su número de empresas registradas es algo superior a la TGSS), la tasa de cobertura marca una pauta similar si bien se observa una subrepresentación en el DIRCE de empresas de mayor dimensión, especialmente entre las de 100 a 249 empleados que aparecen con una tasa de cobertura muy superior. A escala territorial la cobertura oscila entre el 46,1% de Castilla y León hasta el 19,9% de la ciudad autónoma de Ceuta. En líneas generales, las comunidades que tenían tasas de cobertura más bajas entre 2010 y 2012 fueron las que protagonizaron los mayores crecimientos mostrando una tendencia a la equiparación. Ver **Gráfico 8**.

Gráfico 8. Tasa de cobertura de empresas participantes sobre las registradas en Tesorería (TGSS) y DIRCE según tamaño (2010 a 2012)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

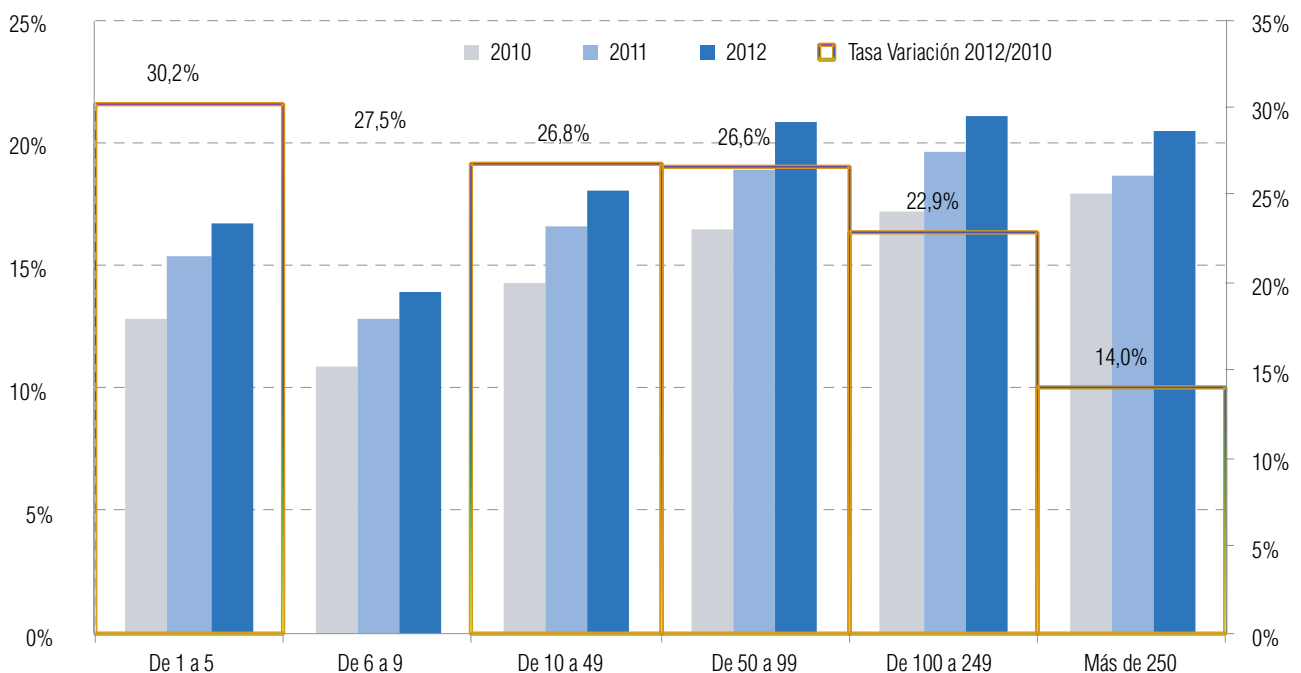
La tasa de cobertura de participantes formados en la iniciativa de demanda entre 2010 y 2012 sobre los trabajadores de empresas registradas en la TGSS, se sitúa en el 16,4%, con un incremento de 2,6 puntos porcentuales en el periodo. No sólo es mucho más baja esta tasa de cobertura de trabajadores que la de empresas, sino que también es más moderado su crecimiento. Igualmente los participantes de empresas de menos de 9 empleados poseen la menor tasa de cobertura; y especialmente los de empresas de entre 6 y 9 empleados. Esta tasa se duplica en el caso de empresas de más de 50 empleados. Los trabajadores de las empresas más pequeñas son los que mostraron un crecimiento más acelerado de su tasa de cobertura, con un incremento del 30,2% entre 2010 y 2012. Ver **Gráfico 9**.

Esta tasa de cobertura de trabajadores según la TGSS presenta una alta variabilidad por comunidades autónomas, desde el 23,7% de Castilla y León y 20,8% de Madrid en 2012 hasta los registros de las ciudades autónomas, Castilla-La Mancha y Extremadura con tasas inferiores al 13%, siendo la menor de Castilla-La Mancha (9%). Esta concentración territorial está relacionada con la distribución por comunidades de los trabajadores asalariados del sector

privado según la EPA en 2009 y en 2012. Estas proporciones en 2012 muestran la sobrerrepresentación de Madrid y Cataluña en la Iniciativa de demanda y la infrarrepresentación de la Comunidad Valenciana, Canarias y Andalucía.

El 19,5% de trabajadores y el 15,8% de trabajadoras de empresas registradas en la TGSS participaron en 2012. Por grupos de edad la cobertura se reduce al aumentar el grupo etario y presenta sus valores más altos entre los de 26 a 35 años (17,5% en promedio) y los más bajos entre los mayores de 55 años. Entre 2010 y 2012 se redujo la participación de los más jóvenes (16 a 35 años) desde el 43,9% al 38,3%; en favor del resto de trabajadores de más de 35 años, especialmente de aquellos entre 36 y 55 años que incrementaron su participación 4,7 puntos porcentuales hasta alcanzar en 2012 el 55,5%. El grupo de mayores de 55 años fue en el que más creció la cobertura en el periodo (26%). Esta evolución está asociada a la representación de estos grupos de edad en el mercado de trabajo como se puso de relieve en 2009 y vuelve a corroborarse en 2012 según la EPA (IV Trimestre): sobrerrepresentación de los participantes del tramo de edad de 25 a 44 años, y subrepresentación de los de más de 44 años⁴.

Gráfico 9. Tasa de cobertura formativa de participantes sobre universo fichero Tesorería de la Seguridad Social (TGSS) según tamaño [2010 a 2012]



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

4. EPA IV Trimestre de 2012. Es aproximación ya que existen diferencias en los tramos de edad.

El perfil laboral y profesional de los trabajadores participantes según su proporción dentro de cada grupo de cotización muestra las mayores tasas de cobertura en Jefes administrativos y de taller (27%), Ayudantes no titulados (25%), Oficiales administrativos (21%) y Oficiales de primera y segunda (21%). Asimismo, destaca el grupo Trabajadores menores de dieciocho años que con una tasa de cobertura muy similar a la media (19%) muestra una tasa de variación en el periodo muy superior a la del resto de grupos: 55% frente a una media del 19%. Debe tenerse en cuenta que el crecimiento de la tasa la cobertura en este grupo está asociada no sólo a la evolución de la iniciativa sino también a la reducción de trabajadores en los registros de la TGSS dado que fueron los más jóvenes quienes más sufrieron los efectos de la crisis durante los años estudiados.

La multiparticipación es una situación que afecta a uno de cada cuatro trabajadores participantes y creció 1,7 puntos porcentuales entre 2010 y 2012. En 2012 el perfil del multiparticipante es un trabajador de Madrid (29,1%), Aragón o Navarra (29,1% y 28,9%, respectivamente), de 36 a 45 años (26,5%), de sexo masculino (25,8%), Arquitecto e Ingeniero Superior o Licenciado (35,6%) o Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico, Diplomado de otras escuelas universitarias o equivalente (26,9%); con categoría profesional de Mando intermedio (38%) o Directivo (37,1%) y con grupo de cotización Jefes administrativos y de taller o Ingenieros y Licenciados o Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados (37,1%, 36,1%, 34%, respectivamente).

La tasa de cobertura de los Permisos Individuales de Formación considerando los trabajadores participantes (TGSS) es inferior al 1% aunque tuvo un crecimiento exponencial: en 2012 fue cinco veces mayor que en 2010. A pesar de estos registros la tasa de los PIF es residual al ser éstos poco significativos en proporción al universo de trabajadores (TGSS). En todo caso, las empresas de 1 a 5 trabajadores ostentan una mayor proporción de PIF, seguidas de las de 6 a 9 y las de 10 a 49; siendo el grupo de menos de 9 trabajadores las que más incrementaron la tasa de cobertura de PIF entre 2010 y 2012.

En el análisis por comunidades autónomas destaca más que las tasas de cobertura, que son muy bajas, las significativas tasas de variación de los niveles de cobertura entre 2010 y 2012, entre las que destacan las registradas en Ceuta, Murcia y Extremadura. Esta misma situación se produce atendiendo a la cobertura de los PIF por grupos de

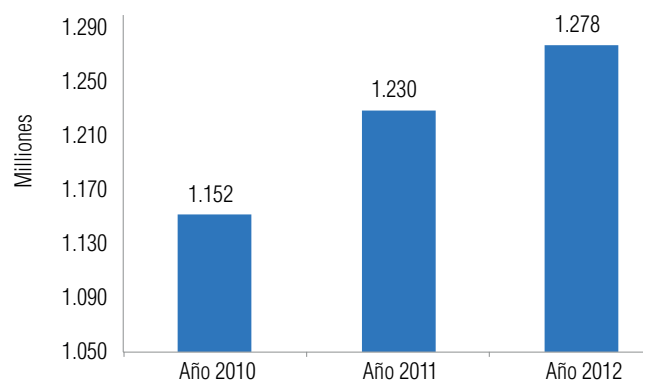
edad y grupos de cotización; en la que destacan el grupo de Mayores de 55 años, Trabajadores menores de dieciocho años y Oficiales de primera y segunda; que entre 2010 y 2012 incrementaron su cobertura en materia de PIF de manera exponencial. Y considerando la variable sexo, se observa que la tasa de cobertura de varones participantes en PIF triplica la de mujeres, siendo además más significativa la tasa de crecimiento de esta cobertura entre varones que entre mujeres entre 2010 y 2012.

3.2. Ejecución financiera

3.2.1 Financiación de acciones formativas

El presupuesto agregado anual⁵ dedicado a la financiación de acciones formativas ha crecido de manera constante entre 2010 y 2012. En 2012 su importe fue de 1.227.790.741 euros, con un incremento del 10,9% respecto a 2010. En este periodo se mantuvo estable la proporción que ocupan en este importe la aportación privada (56% en 2010 y 55% en 2012) y el crédito dispuesto (44% en 2010 y 45% en 2012). En ninguno de los tres años analizados el crédito asignado fue usado en su totalidad, siendo su ratio de utilización del 64% en 2010, 66,1% en 2011 y 66,5% en 2012. Este incremento supone un mayor aprovechamiento de las bonificaciones por parte de las empresas participantes en acciones formativas de la Iniciativa de demanda. Ver **Gráfico 10**.

Gráfico 10. Presupuesto anual para la financiación de acciones formativas AAFF en millones de euros. (Años 2010, 2011 y 2012)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

5. Este presupuesto agregado anual se obtiene agregando el valor del crédito dispuesto para acciones formativas y la aportación privada de las empresas.

A nivel de comunidades son Madrid, Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana las que concentran la mayor parte del crédito asignado (65%) y del crédito dispuesto (66%); mientras que la aportación privada con la que se cofinancian estas acciones formativas estuvo concentrada en un 62% en dos comunidades: Madrid (41,6%) y Cataluña (20,3%). En cinco comunidades la aportación privada en 2012 superó al crédito asignado (Madrid 65%, País Vasco 62%, Navarra 61%, Castilla-La Mancha 57% y Aragón 51%); y en otras tres el ratio de utilización del crédito dispuesto sobre el asignado superó el 70% (Extremadura 73%, Madrid 71% y Melilla 70%). Ver **Tabla 9**.

Según la proporción de aportación privada en el total y el ratio de utilización del crédito es posible caracterizar el comportamiento de las comunidades autónomas. Un primer grupo en las que la aportación privada es mayor del 50% y el ratio de utilización del crédito superior al 60% (Aragón, Cataluña, Madrid, Navarra y el País Vasco). Y, un segundo grupo que reúne al resto de comunidades que manteniendo el ratio de utilización por encima del 60% presentan una aportación privada por debajo del 50% del presupuesto de formación de demanda.

En este segundo grupo sólo La Rioja mantiene un ratio ligeramente inferior (57%), con una aportación privada en 2012 del 47%.

Atendiendo al crédito asignado, dispuesto y disponible se registra una mayor participación de empresas de más de 250 empleados, seguida de las de 10 a 49 y las de 1 a 5. Esta distribución cambia en el caso de la aportación privada, pues más del 60% proviene de empresas de más de 250 empleados y aquellas de menos de 10 trabajadores prácticamente no aportan recursos propios. Esta situación es coherente si se atiende a la normativa pues éstas últimas están exentas de cofinanciar la formación.

El crédito dispuesto por participante de acciones formativas fue 212 euros en 2010, 216 en 2011 y 217 en 2012; con una variación estable del 2%. Por sectores, casi un 40% del crédito asignado, dispuesto y disponible en 2010 y 2011 pertenece a empresas de las Comisiones Paritarias Sectoriales de Metal, Comercio, Construcción y Hostelería. Estas CPS, sustituyendo Hostelería por Banca, son las más representativas también en la distribución de la aportación privada. Y en 2012 las empresas cuya actividad (CNAE09)

Tabla 9. Distribución porcentual del crédito asignado, dispuesto y aportación privada, por CCAA. (Año 2012). Tasa de variación 2010-2012

CCAA	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL AÑO 2012			TASA DE VARIACIÓN 2010-2012		
	Crédito asignado	Crédito dispuesto	Aportación privada	Crédito Asignado	Crédito dispuesto	Aportación privada
Andalucía	12,0%	12,3%	5,7%	3,42%	3,82%	3,60%
Aragón	2,6%	2,4%	2,1%	11,15%	15,05%	19,05%
Asturias	2,1%	2,1%	1,4%	9,12%	16,22%	1,19%
Baleares	1,9%	2,0%	1,3%	9,38%	16,00%	1,81%
Canarias	2,7%	2,5%	1,5%	6,31%	9,28%	4,12%
Cantabria	1,1%	1,1%	0,8%	6,29%	9,98%	11,71%
Castilla y León	4,1%	4,3%	2,7%	10,35%	14,41%	15,28%
Castilla-La Mancha	2,8%	2,8%	1,7%	9,20%	13,96%	29,68%
Cataluña	19,6%	18,4%	20,3%	6,15%	14,20%	14,94%
Ceuta	0,1%	0,1%	0,0%	48,02%	50,08%	64,64%
Valencia	8,6%	8,7%	6,8%	8,62%	14,38%	5,58%
Extremadura	1,3%	1,4%	0,5%	0,47%	2,73%	-18,96%
Galicia	5,1%	5,2%	2,7%	10,32%	12,44%	-6,53%
Madrid	25,2%	26,8%	41,6%	8,68%	13,09%	7,43%
Melilla	0,1%	0,1%	0,0%	53,30%	67,77%	158,67%
Murcia	2,2%	2,3%	1,2%	10,20%	19,45%	28,30%
Navarra	1,7%	1,4%	1,9%	11,35%	12,19%	6,53%
País Vasco	6,1%	5,6%	7,4%	21,35%	20,67%	19,98%
La Rioja	0,6%	0,5%	0,4%	13,03%	14,05%	8,68%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

se califica como Otra intermediación monetaria ostentan la mayor representatividad en el crédito asignado, dispuesto y disponible, y en la aportación privada.

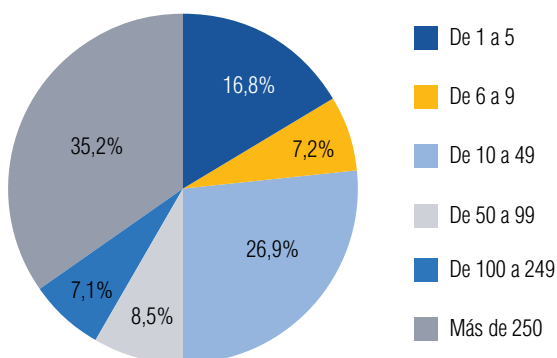
3.2.2 Financiación de permisos individuales de formación

El presupuesto total⁶ destinado a financiar estos permisos ha ido en ascenso entre 2010 y 2012, registrando un notable incremento en 2012 (121,9%) y en el periodo en su conjunto (211%); junto a un incremento del ratio de utilización del crédito (dispuesto/asignado) que en 2012 llega casi al 97%.

Este incremento del ratio de utilización del crédito asignado para la realización de PIF se produce también en las comunidades autónomas, mostrándose algunos casos en los que el ratio de crédito dispuesto sobre el asignado inicialmente supera incluso el 100% (Islas Baleares, Cantabria y Navarra en 2010 e Islas Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura y Navarra en el año 2012).

En la evolución del montante que recibe en promedio cada Permiso Individual de Formación por comunidades se observan grandes diferencias (por ejemplo Cantabria con 2.792 euros por PIF y Murcia con 378 euros de crédito asignado por PIF); así como un descenso de los montos en prácticamente todas las comunidades, con un descenso medio del 37% en el crédito dispuesto por PIF para el periodo 2010-

Gráfico 11. Distribución porcentual del crédito asignado para PIF según tamaño de empresa 2012



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

2012. Este descenso está relacionado con que mientras que entre 2010 y 2012 el número de PIF se multiplicó por más de 5, el crédito dispuesto lo hizo por algo menos de 3, lo cual se tradujo en más PIF con cuantías más pequeñas.

En la financiación de estos permisos destaca una participación mucho mayor de las empresas de mayor tamaño, especialmente las de más de 250 trabajadores que entre 2010 y 2012 concentran casi el 50% del crédito asignado y del crédito dispuesto; siendo a su vez éstas las únicas que en estos tres años presentan crédito disponible (es decir, no dispuesto), algo prácticamente inexistente en las de menos de 249 empleados. Ver **Gráfico 11**.

3.3. Evaluación de la eficiencia

3.3.1 Análisis de costes

En el año 2012 el coste total de formación ascendió a 734.886.607 euros, un 10,1% más que en 2010, correspondiendo un 58,3% a formación presencial, un 24,1% a formación a distancia, un 9,1% a formación mixta y el 8,5% restante a teleformación. No obstante, fue precisamente la teleformación la modalidad que más incrementó su coste en el periodo (18,1%), seguida de la formación a distancia (14,3%). Ver **Gráfico 12**, en página siguiente.

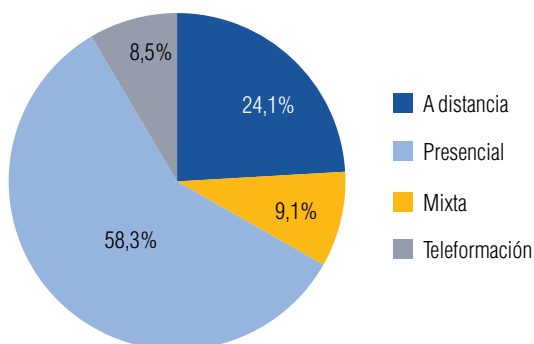
En los costes de formación según familias profesionales de las acciones formativas resaltan nueve áreas (de un total de 25 analizadas) que concentran el 90% de costes. Entre ellos, en 2012 destacaron los de Administración y gestión (24,2%), Formación complementaria (15,8%) y Seguridad y medio ambiente (13,6%). Tampoco en este caso, las más representativas tienen mayor crecimiento, resaltando entre 2010 y 2012 por su crecimiento en costes de formación las familias de Transporte y mantenimiento de vehículos (45,1%) y de Servicios socioculturales y a la comunidad (28%).

Por otra parte, según tipo de costes es clara la preeminencia de los costes de impartición (92%) sobre los costes de organización de admitidos (8%), con variaciones muy poco significativas en ambos casos durante los tres años analizados.

El coste medio de cada acción formativa en el año 2012 ascendió a 2.180 euros, un 20,1% menos que en 2010, co-

6. Este presupuesto agregado anual es suma del coste total de todos los PIF concedidos.

Gráfico 12. Distribución de los costes de la formación según modalidad de impartición 2012



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

respondiendo los más elevados a la modalidades de formación mixta (2.943 euros) y presencial (2.646 euros) y destacando que se redujeron en todas las modalidades. El caso más llamativo es la formación a distancia que además del coste medio por acción más bajo es la que más se redujo entre 2010 y 2012 (26%). En lo que respecta a la familia profesional, la variabilidad de los costes medios por acción formativa es muy amplia, con 3.954 de media en el caso de la relativa a Transporte y mantenimiento de vehículos (extremo superior) y 865 euros de media en el caso de las Actividades físicas y deportivas (extremo inferior). Resalta además que prácticamente todos los costes medios se vieron reducidos en 2012 respecto a 2010, siendo la única excepción significativa la Sanidad, caso en que el coste medio por acción formativa se incrementó en un 37% en los tres años analizados. Ver **Tabla 10**.

El coste medio por hora de acción formativa tiene un comportamiento similar, rondaba los 45 euros en 2012, un 21,1% menos que en 2010. Ese valor varía desde los 110 euros/hora para la formación presencial a los 20 euros/hora

para la modalidad a distancia. También en todos los casos el valor promedio por hora se redujo entre 2010 y 2012 y en las familias profesionales se registra una alta variabilidad entre los extremos, desde los 13 euros/hora de la acción formativa en Actividades físicas y deportivas a los 96 euros/hora en Transporte y mantenimiento de vehículos.

La tasa de consumo del crédito dispuesto sobre el asignado ha pasado del 64,2% en 2010 al 67% en 2012. Este incremento indica un mayor aprovechamiento de los recursos disponibles para formación por parte de las empresas, aunque su distancia del 100% muestra un amplio margen de mejora. Ostentan las tasas de consumo del crédito dispuesto sobre el asignado más elevadas las empresas de 1 a 5 empleados y las de más de 250 empleados que superan el 70%, estando el resto en torno al 60%. No obstante, en todos los casos las tasas de 2012 han sido superiores a las de 2010. A nivel sectorial destaca la alta variabilidad: mientras que en Actividades hospitalarias o Construcción de edificios residenciales no llega al 60%, muestran tasas superiores al 80% sectores como Telecomunicaciones por cable, Fabricación de vehículos de motor, Comercio al por menor en establecimientos no especializados, Actividades de seguridad privada u Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados. Ver **Gráfico 13**, en página siguiente.

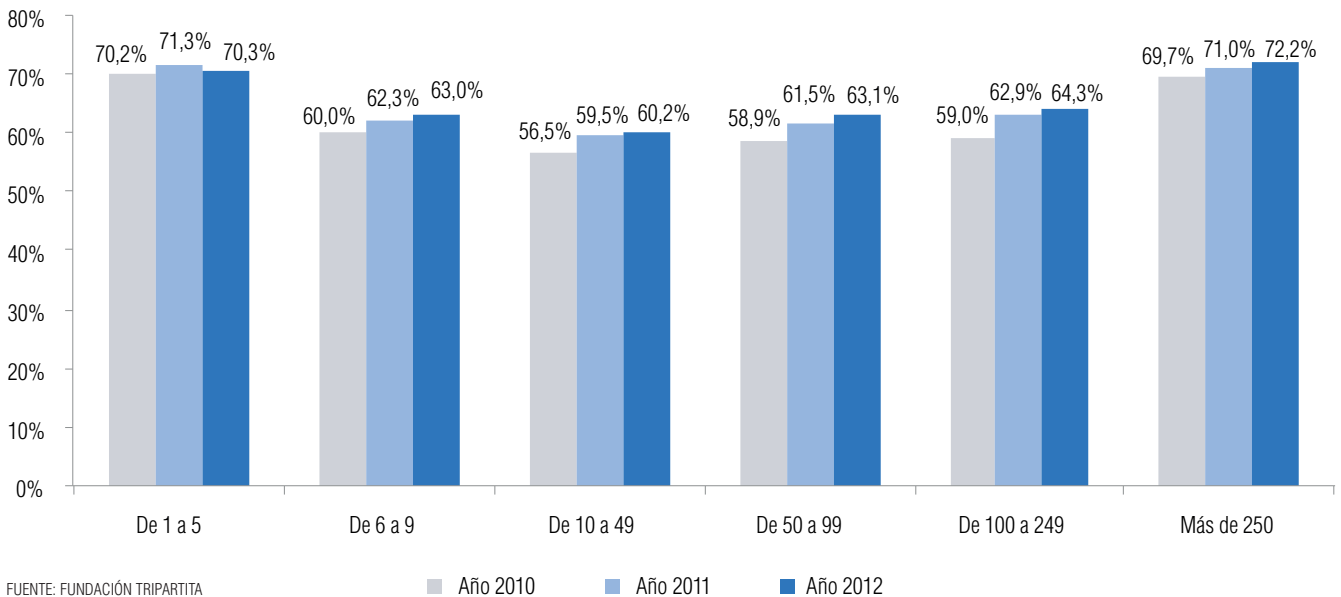
La tasa de consumo nulo de crédito asignado se incrementó en 2012, alcanzando al 22,5% de las empresas. Esta tasa es mayor cuanto más pequeña es la empresa: en las empresas de 1 a 5 empleados la tasa llega al 24,2%, cae al 5% en las de más de 250 trabajadores. Sectorialmente, las áreas que muestran una tasa de consumo nulo del crédito asignado más elevada son algunas actividades de educación (Otra educación n.c.o.p.), la Construcción de edificios residenciales, otras actividades de construcción especializada y la Fabricación de carpintería metálica, en todas superior al 25%.

Tabla 10. Coste medio por acción formativa según modalidad de impartición. Tasa de variación 2010-2012. (Años 2010, 2011 y 2012)

Modalidad de impartición	COSTE MEDIO POR AAFF			TVI 2012-2010
	Año 2010	Año 2011	Año 2012	
A distancia	2.091 €	1.635 €	1.547 €	-26,0%
Mixta	3.693 €	3.291 €	2.943 €	-20,3%
Presencial	3.110 €	2.911 €	2.646 €	-14,9%
Teleformación	2.034 €	1.737 €	1.642 €	-19,3%
Total	2.728 €	2.372 €	2.180 €	-20,1%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Gráfico 13. Tasa de consumo de crédito dispuesto sobre el asignado, según tamaño de la empresa en número de trabajadores. (Años 2010 a 2012)



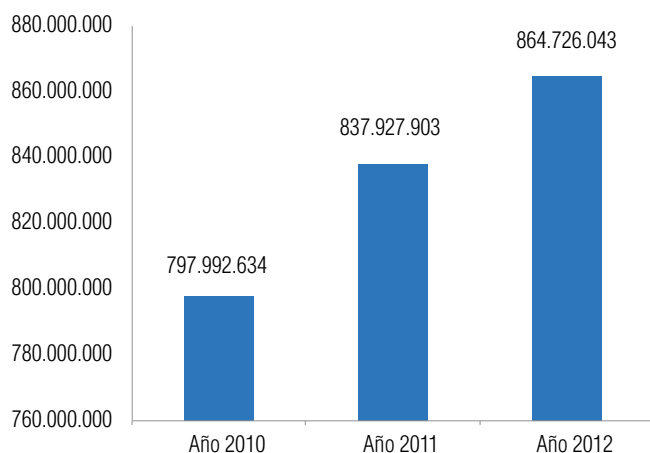
Otros indicadores interesantes son la tasa de consumo de crédito conciliado (revisado y aprobado de forma definitiva) sobre el dispuesto y el presupuestado; observándose que mientras la tasa de consumo de crédito conciliado sobre el dispuesto decae (91,9% en 2010 y 89% en 2012), la tasa de crédito conciliado sobre el presupuestado se mantuvo relativamente estable (en torno al 60%). Según tamaño de empresa, la tasa de consumo del crédito conciliado sobre el dispuesto se incrementa con la cantidad de empleados (pasando la tasa de 2012 del 82,2% para las empresas de 1 a 5 trabajadores al 90,5% en el caso de las unidades de negocio de más de 250 empleados), aunque la tasa de consumo del crédito conciliado sobre el presupuestado es más elevada en el caso de las empresas de 1 a 5 trabajadores y de más de 50, y presenta valores más bajos en las empresas de entre 6 y 49 trabajadores. Sectorialmente, resaltan siete en los que la tasa de consumo del crédito conciliado sobre el dispuesto es superior al 95% y otros siete en los que la misma tasa sobre el crédito presupuestado es superior al 70%.

El importe del crédito asignado para acciones formativas ha crecido un 8,4% entre 2010 y 2012. Más de un tercio de este crédito se destina a empresas de más de 250 empleados; y, mientras la participación de estas empresas ha disminuido en los tres años, la de las empresas de 1 a 5 empleados creció desde el 15% de 2010 al 18,6% de

2012. Según la clasificación nacional de actividades económicas, sólo 5 sectores (de 25 analizados) concentran más del 40% del crédito asignado para acciones formativas: la categoría Otra intermediación monetaria, la Construcción de edificios residenciales, el Transporte de mercancías por carretera, los Establecimientos de bebidas, los Restaurantes y puestos de comidas y el Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco. Ver **Gráfico 14**, en página siguiente.

El crédito dispuesto para acciones formativas fue de 575.027.875 euros, un 13% más que en 2010; mostrando un comportamiento según tamaño de la empresa y sector bastante similar al del crédito asignado para acciones formativas. La aportación privada también muestra una evolución positiva, incluso mayor a la del crédito asignado para acciones formativas. Concretamente, mientras en 2012 el valor del crédito asignado a las acciones formativas fue un 8,4% superior al de 2010, en aportación privada ese incremento fue del 9,5%. Esto deja entrever que el compromiso sostenido de las empresas con la formación. Según tamaño de la empresa, la mayor participación en la aportación privada corresponde a las de más de 250 trabajadores (67% en 2012) y la menor a las de 1 a 5 y de 6 a 9 empleados, con el 2% y 1%, respectivamente. Y, sectorialmente son cinco actividades las que prácticamente reúnen el 50%

Gráfico 14. Crédito asignado para acciones formativas. Años 2010, 2011 y 2012 (euros)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

de la aportación privada: la categoría Otra intermediación monetaria (19%), las Telecomunicaciones por cable (7%), el Transporte aéreo de pasajeros (7%), el Comercio al por menor en establecimientos no especializados (6%), la Fabricación de vehículos de motor (6%) y la Construcción de edificios residenciales (5%).

El último indicador de eficiencia analizado es el crédito asignado y dispuesto para Permisos Individuales de Formación. Destaca el notable incremento de ambos entre 2010 y 2012: 145% y 161%, respectivamente; así como las altas tasas de consumo del crédito dispuesto sobre el asignado (90,5% en 2010 y 96,5% en 2012). Entre 2010 y 2012 estas tasas son más bajas en las empresas de más de 250 trabajadores (promedio del 86%), estando en el resto cercanas al 100%. Y por sectores de actividad destacan con tasas iguales o superiores al 100%: Telecomunicaciones por cable, Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico; Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal; Actividades hospitalarias, la Educación secundaria general, el Mantenimiento y reparación de vehículos de motor, el Transporte de mercancías por carretera, y la Educación primaria. Ver **Gráfico 15**, en página siguiente.

3.3.2 Acceso e inversión en formación en un contexto de crisis

La utilización del crédito dispuesto se incrementó en promedio un 14,3% entre 2010 y 2012, mostrando un mayor aprovechamiento por parte de las empresas; y con una mejor

evolución cuanto más pequeña es la empresa, lo cual puede estar asociado a una menor eficiencia relativa de partida. Concretamente, en las de 1 a 5 trabajadores la tasa de variación 2010-2012 fue del 32% y en las de más de 250 empleados cae al 4,8%. Ver **Gráfico 16**, en página siguiente.

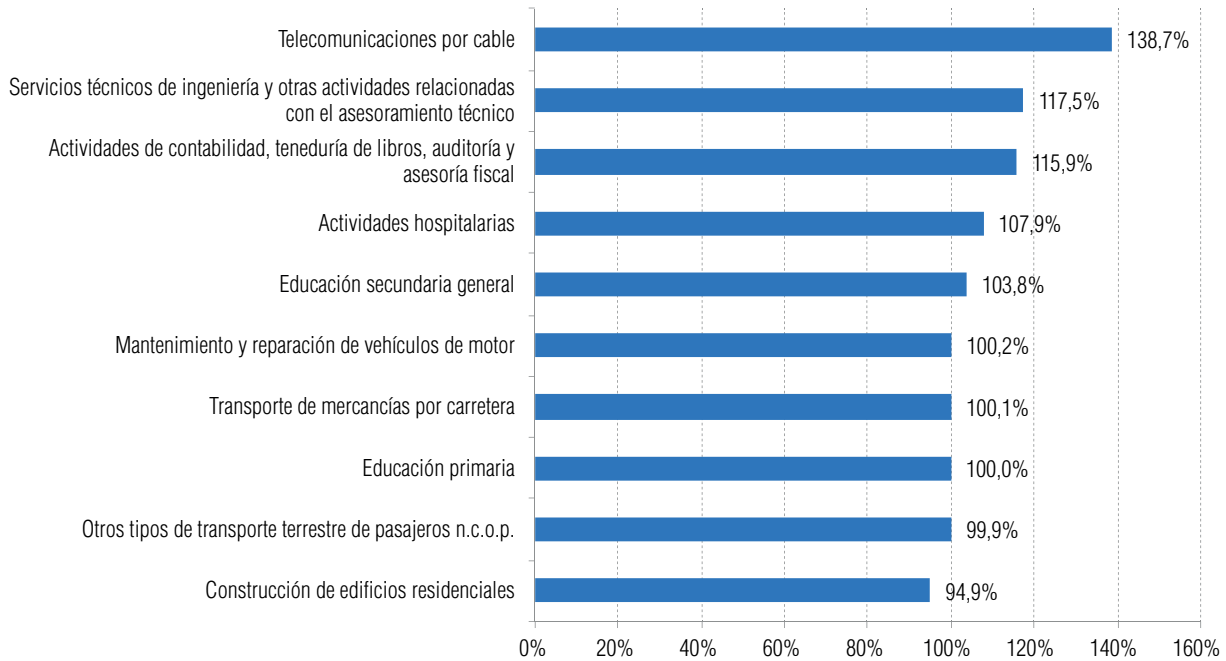
El análisis por Comisiones Paritarias Sectoriales registra tasas de variación del crédito dispuesto por encima o por debajo del valor promedio (14,3%) o tasas negativas. En estos grupos destacan algunas como Hostelería, Oficinas y despachos, y Transportes de mercancías por carretera entre las que varían por encima del promedio; Metal, Comercio, Construcción y Empresas de consultoría y estudios de mercados y opinión pública entre las que varían igual o menos que el promedio; y entre las que registran variación negativa estuvieron Cajas de Ahorros, Grandes almacenes y Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Se registra una disminución del coste medio de las acciones formativas (promedio del 20%) según modalidades de impartición y por familia profesional. La mayor reducción se da en la formación a distancia (26%) y en las familias profesionales centradas en las Artes gráficas (29%), la Imagen y sonido (28%) y la Seguridad y medio ambiente (30%). También desciende un 21,1%, el coste medio por hora en acciones formativas entre 2010-2012 replicado por tamaño de empresa y por familia profesional. Menor coste medio por acción y por hora y más aprovechamiento del crédito dispuesto en un contexto de crisis apunta a que el ajuste se realiza vía coste de las acciones y no reduciendo su realización. Las empresas se muestran más eficientes y se incrementa un 9,5% la aportación privada, más en empresas de 1 a 5 (25,1%) y de 10 a 49 trabajadores (23%).

3.3.3 Las empresas con crédito asignado mínimo de 420€

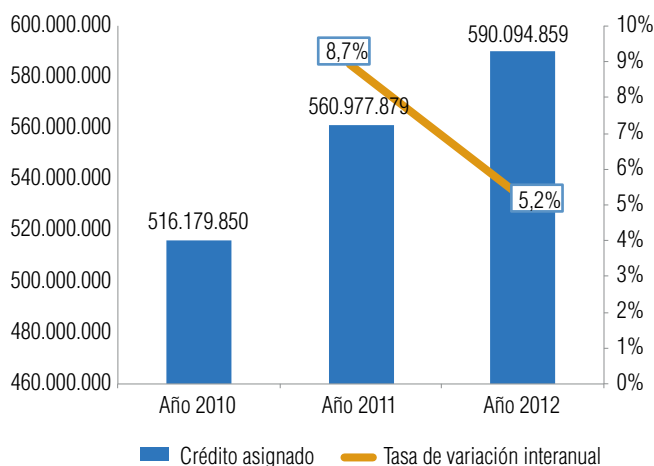
El crédito asignado para acciones formativas permite dividir las empresas según reciban el mínimo de 420 € o más. Las empresas con crédito asignado de 420 euros son las que más crecen en número y en presupuesto y en 2012 son más del 61% de las participantes y más del 16 % del crédito asignado para acciones formativas (144.462.360 €). Si bien entre 2010 y 2012 crecen en número y presupuesto todos los tramos de empresas las que tiene asignado hasta 420 € son cada vez más numerosas (del 57,6% al 61,2%) y tienen más representación en el crédito asignado (del 14,1% al 16,7%).

Gráfico 15. Ratio de crédito dispuesto sobre el asignado para PIF según sector⁷. (Año 2012)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Gráfico 16. Variación anual del crédito dispuesto para la realización de formación de demanda. (Años 2010, 2011 y 2012) (euros)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Las empresas que disponen hasta 420 € tienen mayor ratio de disposición del crédito asignado: suelen disponer más del 70 % y el resto ronda el 65%. Se puede interpretar que

estas empresas son más eficientes o que al no tener que cofinanciar (98% con menos de 10 empleados) afrontan la formación sin la necesidad de recursos adicionales más preocupadas por utilizar la cantidad asignada. Y en el resto de empresas la aportación privada obligatoria puede estar condicionando su ratio de disposición, máxime considerando el contexto de restricciones a la financiación empresarial.

El 25% de empresas que disponen de hasta 420 € hacen uso nulo del crédito asignado para acciones formativas al finalizar el año, mientras que este perfil entre las de más de 420 € no llega al 20% en 2012. La explicación más plausible es la dependencia de entidades organizadoras, asesorías y gestorías tanto para participar en formación, como para realizar todos los trámites necesarios para la gestión de la bonificación.

El porcentaje de aportación privada respecto del crédito dispuesto apenas supera el 10% en las empresas con crédito asignado de hasta 420 € mientras que en el resto aunque la aportación privada no supera al crédito asignado, su aportación siempre supone más del 100% de la cantidad efectivamente dispuesta del crédito asignado. Estas empresas cofinancian más de un 50% del presupuesto total de su formación de demanda.

⁷ Se muestran los 10 sectores con la ratio entre crédito dispuesto y asignado más elevada en el año 2012. Sectores según clasificación CNAE09 de 4 dígitos. (n.c.o.p. No comprendido en otras partes).

4. Evaluación de la eficacia e impactos

Una primera cuestión en toda evaluación cuando se aborda la determinación de sus resultados e impactos es delimitar conceptualmente a qué nos estamos refiriendo dado que es habitual utilizar estos términos para referirse a cosas muy diversas. Tanto el marco normativo de la formación para el empleo en general y de la formación de demanda en particular como las prescripciones técnicas que regularon el encargo de esta evaluación identifican una serie de efectos esperados de la formación. Ver **Figura 2**.

contexto de crisis como el actual cabría esperar que la formación asociada tanto a procesos estratégicos de cambio como la circunscrita a la mejora de la calidad de los procesos operativos constituya un instrumento clave en las estrategias empresariales. Para conocer cómo ha evolucionado este rol de la formación en las empresas se han analizado algunos indicadores extraídos de la mayoría de las encuestas: evolución de las plantillas; evolución de las necesidades de personal; evolución del presupuesto de formación; y peso de la formación de demanda en el total.

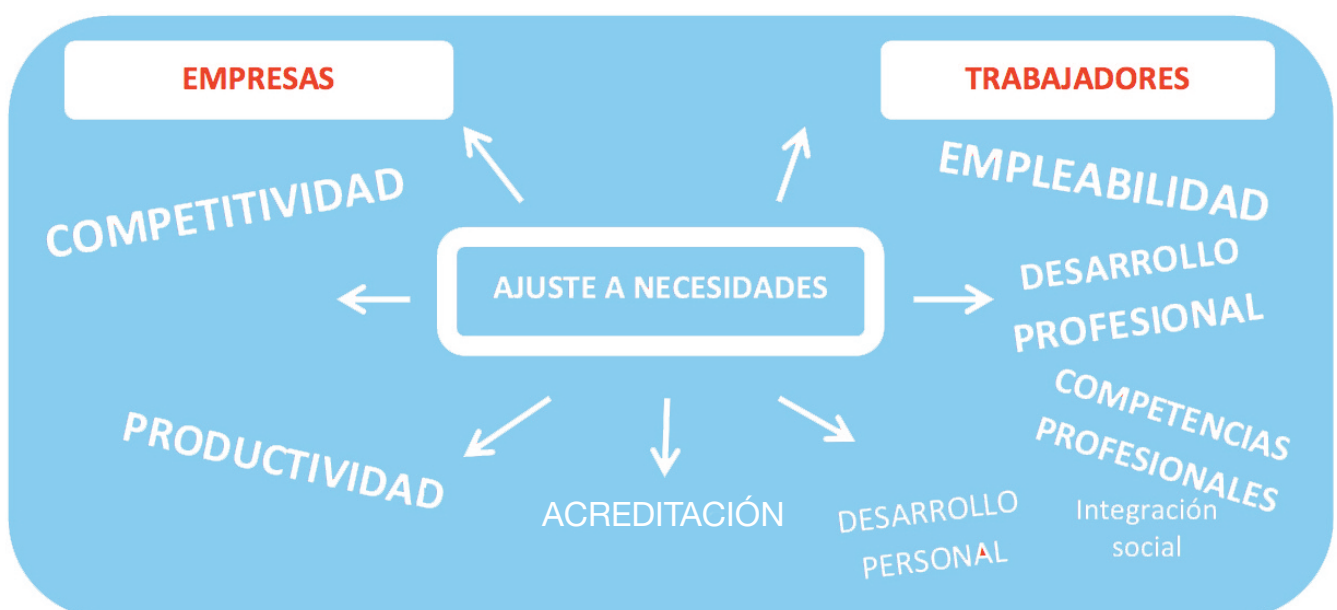
4.1. Evaluación de la eficacia

4.1.1 La formación en las empresas en un contexto de crisis

Una de las cuestiones que se examinan en esta evaluación es en qué medida el contexto de crisis económica ha incidido, o no, moldeando la función que juega la formación de demanda en las empresas y en sus estrategias para la supervivencia, la consolidación o el crecimiento. En un

Antes de entrar en el análisis de estos indicadores es preciso apuntar que la percepción global recabada entre los agentes consultados es que continua siendo la formación un elemento esencial para el desarrollo empresarial y un factor estratégico para incrementar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores. No obstante, cuando se analiza específicamente el rol que juega la formación de demanda esta respuesta suele tener matices asociados a percepciones sobre su falta de calidad y la insuficiente especificidad de gran parte de ésta formación.

Figura 2. Finalidades y objetivos explícitos de la formación de demanda



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE REAL DECRETO 395/2007 Y ORDEN TAS/2307/2007

a) Evolución de plantillas y necesidades de personal

Según los responsables de formación encuestados más de la mitad de las empresas participantes en formación de demanda entre 2010-2012 no han registrado variaciones significativas en su plantilla. Sólo un 7,5% de las encuestadas manifiesta que incrementó sus plantillas (menos de un 25% mayoritariamente) frente a más del 35% que indicaron haber sufrido una reducción de plantilla (en su mayoría entre el 25% y el 50%). Si bien esto no permite asegurar que exista una relación directa entre mantenimiento de puestos de trabajo y formación de demanda lo que si pone de relieve es que más del 60% de las empresas participantes en la iniciativa consiguieron mantener estables sus plantillas.

Las necesidades específicas de personal que tienen las empresas y las dificultades que puedan encontrar para cubrir las determinarán lógicamente sus necesidades formativas. En este sentido los responsables de formación de las empresas participantes encuestados han puesto de relieve que no tienen problemas en el mercado laboral actual para encontrar perfiles de baja cualificación y tampoco trabajadores con alta cualificación, sino más bien tienen dificultades para mantener en plantilla aquellos que desean. En este contexto, la participación de estas empresas en acciones de formación de demanda indica una clara percepción positiva sobre los efectos en sus trabajadores.

b) Evolución del presupuesto de formación en las empresas

Un buen indicador sobre la importancia que se otorga en las empresas a la función que cumple la formación y la percepción de sus impactos positivos en los resultados empresariales es la evolución del presupuesto destinado a formación. Este indicador arroja que más del 75% de las empresas participantes en formación de demanda en el periodo 2010-2012 mantuvieron su presupuesto destinado a formación. Este elevado porcentaje contrasta con el 8,3% que incrementó dicha partida y el 16,3% que la redujo, si bien se observa que los aumentos fueron de menor intensidad que las disminuciones. Ver **Gráfico 17**.

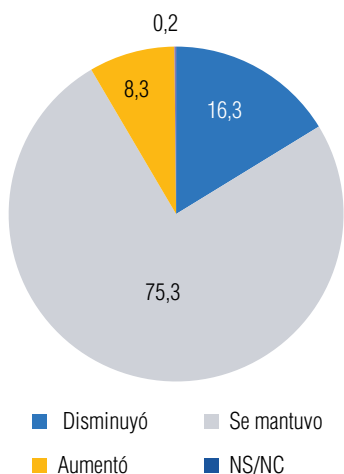
Una situación como la descrita, enmarcada en un periodo de crisis definido en muchos casos por recortes presupuestarios de las empresas en muchas de sus partidas, indica su sensibilización sobre las bondades derivadas de la participación en acciones formativas. Así, queda de manifiesto que mayoritariamente las empresas participantes mantienen el esfuerzo presupuestario en materia de formación.

c) Proporción de formación de demanda en la formación global

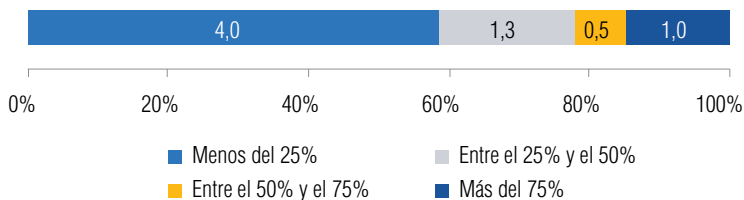
En cuanto a la dimensión que ocupa la formación de demanda en las empresas participantes el 59% de los res-

Gráfico 17. Evolución del presupuesto destinado a formación en las empresas

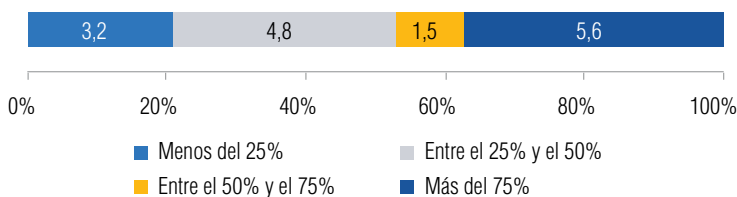
En los últimos años el presupuesto de formación de la empresa ...



% Aumento del presupuesto en formación



% Disminución del presupuesto en formación



FUENTE: ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN EN EMPRESAS PARTICIPANTES

ponsables de formación encuestados indicaron que sus empresas hacen exclusivamente formación bonificada y un 13% que esta formación bonificada ocupa el 75% del total de formación que realizan. Estas proporciones ponen de relieve la importancia de la iniciativa en estas empresas en las que si no existiese o bien no harían formación o bien reducirían la que podrían acometer.

Para completar la información sobre el rol que ocupa esta formación bonificada hay que conocer en qué medida ésta se ajustó a las necesidades de las empresas y no al revés, siendo un buen indicador el porcentaje de empresas que pudo bonificarse la formación que necesitaba. Más del 70% de los responsables de formación encuestados afirman que lograron bonificarse la formación que necesitan, frente a poco más del 28% que no lo consiguió bien porque no obtuviesen la bonificación por motivos administrativos o bien por haber realizado una acción bonificada que realmente no necesitan y acometieron por otros motivos como agotar el crédito asignado, no existir oferta para la que realmente necesita o no poder realizarla como acción bonificada, entre otros.

En resumen, más del 70% solo realiza formación que es bonificada, en un 75% mantiene su esfuerzo presupuestario en formación y también sobre un 70% logra bonificarse la formación que realmente necesitan, poniendo de relieve un importante ajuste global de la iniciativa hacia las demandas formativas de las empresas y trabajadores. Ver **Gráfico 18**.

d) Particularidades y sinergias de la formación de demanda

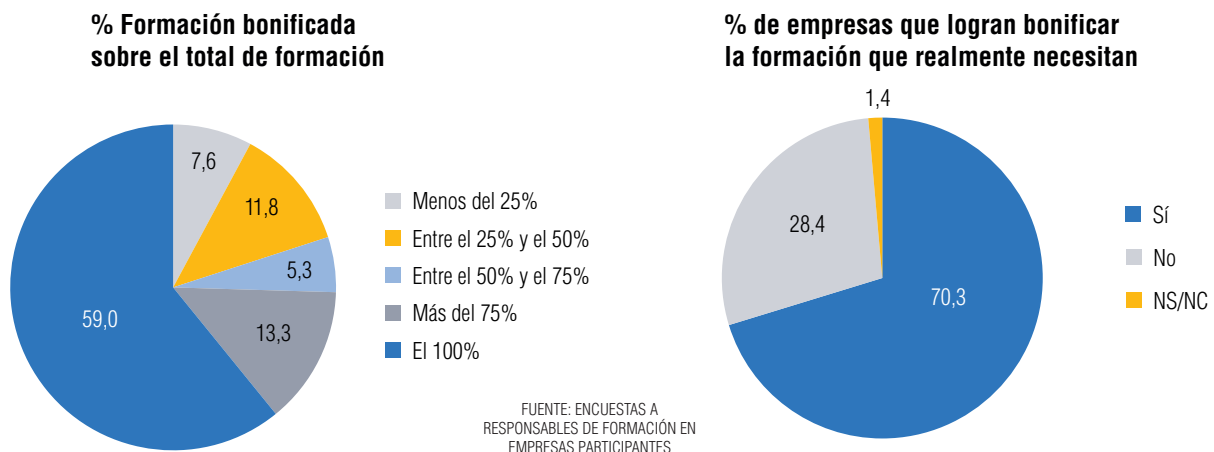
Las entrevistas realizadas pusieron de relieve que tanto para las empresas como para los trabajadores la formación de demanda presenta similitudes con otro tipo de formación sobre todo en programas y contenidos. Esto queda ilustrado por acciones desarrolladas bajo la iniciativa de demanda que se pueden realizar como formación de oferta o cursos que integran a trabajadores de empresas que participan bonificándose la formación y a otros que acceden de forma independiente asumiendo el coste total.

Para los trabajadores, la formación de demanda cumple un doble rol ya que les sirve para cubrir necesidades formativas que aparecen en la empresa y les posibilita el acceso a certificados que les permiten desempeñar su actividad profesional.

Respecto a diferencias con otro tipo de formación la mayoría de entrevistados señalaron, por un lado una menor calidad de la formación de demanda y, por otro lado un mayor ajuste a las necesidades de la empresa, haciendo referencia a que además de cubrir necesidades formativas se adapta mejor que otra formación a horarios y necesidades financieras de la empresa. Esto fue recalcado por los trabajadores que señalaron que es una formación que pueden compaginar con el desempeño de su trabajo.

Y como sinergia con otro tipo de formación se indicó que la de demanda sirve como plataforma de acceso a una formación más específica del mismo ámbito.

Gráfico 18. Proporción de formación bonificada en las empresas



4.1.2 Adecuación a las necesidades de empresas y trabajadores

Las necesidades formativas de empresas y trabajadores constituyen la clave de bóveda de la formación de demanda, pues son el punto de partida que justifica su existencia, deben sustentar las acciones formativas acometidas y son pues un parámetro esencial para evaluar sus éxitos y fracasos. Un 93,3% de trabajadores encuestados y un 76,8% de responsables de empresas están de acuerdo o muy de acuerdo con que la formación se ajustó a sus necesidades. Asimismo, un 23% de los responsables de las empresas se mostró poco o nada de acuerdo con que la formación se ajustase a sus necesidades, expresando así su descontento una de cada cinco empresas.

Para conocer con mayor detalle el grado de ajuste de la formación de demanda a las necesidades de empresas y trabajadores es preciso examinar con carácter previo en qué medida la iniciativa se orienta a su población destinataria, es decir, en qué grado el tejido empresarial conoce la iniciativa; si puede acceder a ella y cuáles son las motivaciones que los inducen a participar y, ya como participante, si encuentra las facilidades necesarias para disfrutar de la oferta formativa idónea que satisfaga sus necesidades y expectativas, decir que tipo de formación realiza y si equivale a la que necesita. Ver **Gráfico 19**.

a) El conocimiento sobre la iniciativa como condicionante de la participación

No hay datos que permitan apreciar el conocimiento que tienen las empresas en general sobre esta iniciativa tenien-

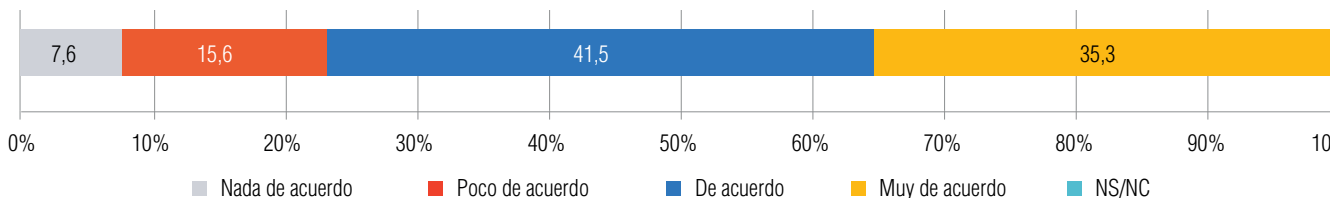
do que recurrir a su estudio entre las que ya son participantes y a lo sumo inferir este conocimiento a partir de la cobertura poblacional de la iniciativa. En 2012 la formación de demanda tuvo una cobertura del 33% del total de empresas (TGSS) -39% según el DIRCE-, quedando algo más de dos tercios del tejido empresarial ajeno a esta iniciativa, especialmente las micropymes pues entre ellas la iniciativa tiene menor cobertura (una de cada 5 empresas de menos de 5 empleados fue participante, frente a casi la totalidad de las de 100 a 249 empleados).

El hecho de que el acceso mayoritario a la iniciativa sea a través de entidades organizadoras que actúan como prescriptoras hace más relevante conocer cuánta y cuál es la información de que disponen empresas y trabajadores sobre la iniciativa de demanda. En las encuestas realizadas uno de cada dos trabajadores manifiesta conocer la Fundación Tripartita y su papel en esta formación, resultando especialmente llamativo que el 70% indique su desconocimiento sobre los Permisos Individuales de Formación o los Certificados de Profesionalidad pues son precisamente instrumentos a su servicio, sobre los que además presta especial interés la iniciativa. El que sean las acciones formativas el formato por excelencia de esta formación (frente a los PIF) y especialmente las no vinculadas a estos Certificados (más del 97%) hacen calibrar como modestos los logros en la promoción y extensión de estas alternativas entre los trabajadores.

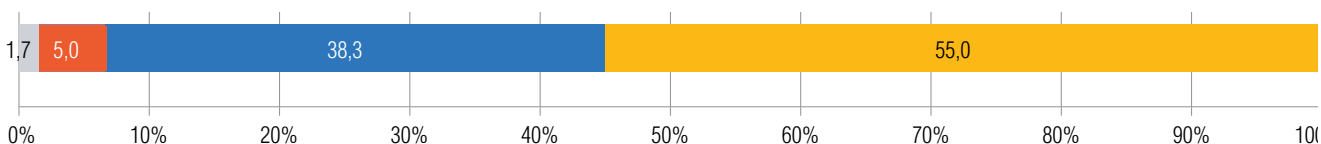
En el caso de las empresas, su conocimiento de estos aspectos es más bajo aún en el caso de los PIF (15,2%) y los Certificados de Profesionalidad (22,2%), pero más elevado sobre la Fundación Tripartita y su Servicio de atención y orientación al cliente. También en las entrevistas realizadas

Gráfico 19. Percepción de ajuste a las necesidades de empresas y trabajadores

PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS. La formación se ajustó a las necesidades de la empresa



PERCEPCIÓN DE TRABAJADORES. La formación se ajustó a las necesidades de la empresa



FUENTE: ENCUESTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES QUE REALIZARON FORMACIÓN BONIFICADA

las empresas participantes, pymes y micropymes en su mayoría, manifiestan conocer la formación de demanda y la Fundación Tripartita, aunque a tenor de sus respuestas esto resulta cuestionable aun estando dentro de la iniciativa. La interpretación de este fenómeno fue objeto de reflexión en los talleres de participación con agentes clave, en los que se apuntó que esto suele ocurrir porque estas empresas acceden a la información a través de las organizadoras que las agrupan, y éstas trasladan la información de forma sesgada, no en sentido peyorativo, sino en tanto en cuanto está basada o responde a sus propios intereses empresariales. Ver **Gráfico 20**.

En el caso de los trabajadores la percepción es que su grado de conocimiento de esta formación y su procedimiento ha ido creciendo en los últimos años debido a que, por un lado con la situación de crisis y desempleo valora más su formación cubriendo ésta sus necesidades y, por

otro, porque se ha ido erigiendo en pieza clave para organizadoras y formadoras en sus estrategias de acceso a potenciales empresas participantes. Cada vez más aquellas utilizan al trabajador como vehículo para trasladar a su empresa la necesidad de realizar un determinado curso y las claves de funcionamiento del sistema por las que le resultará atractivo (“bonificado”, pérdida de crédito disponible, etc.), obteniendo así el trabajador un conocimiento también sesgado. Ver **Gráfico 21**.

Tanto el limitado conocimiento consciente que manifestaron las empresas encuestadas como el “desconocimiento inconsciente” mostrado en las entrevistas invitan a interpretar que estas empresas se hayan inmersas en un proceso externalizado de la formación en el que juega un rol clave la entidad organizadora a través de la que se accede a la iniciativa, existiendo un escaso o limitado control por parte de la empresa participante.

Gráfico 20. Grado de conocimiento de la iniciativa entre empresas participantes

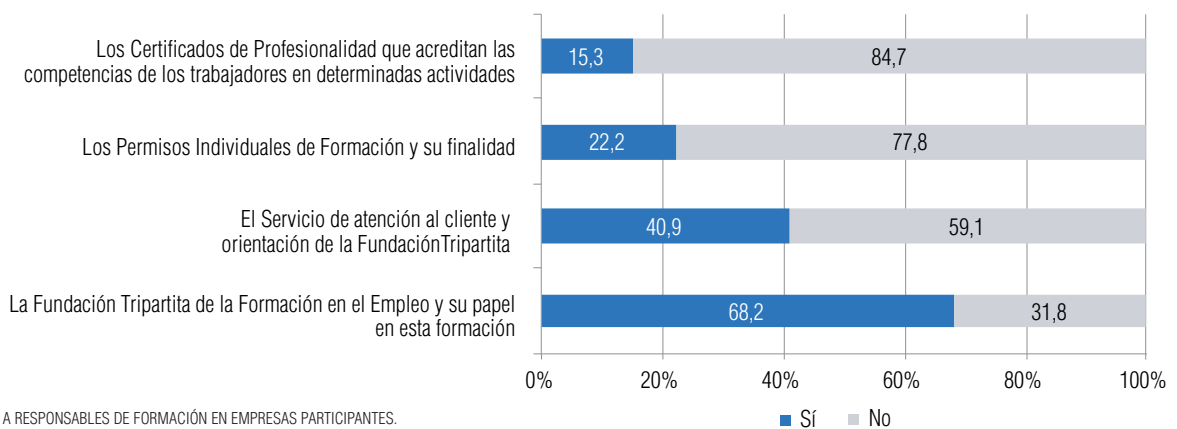
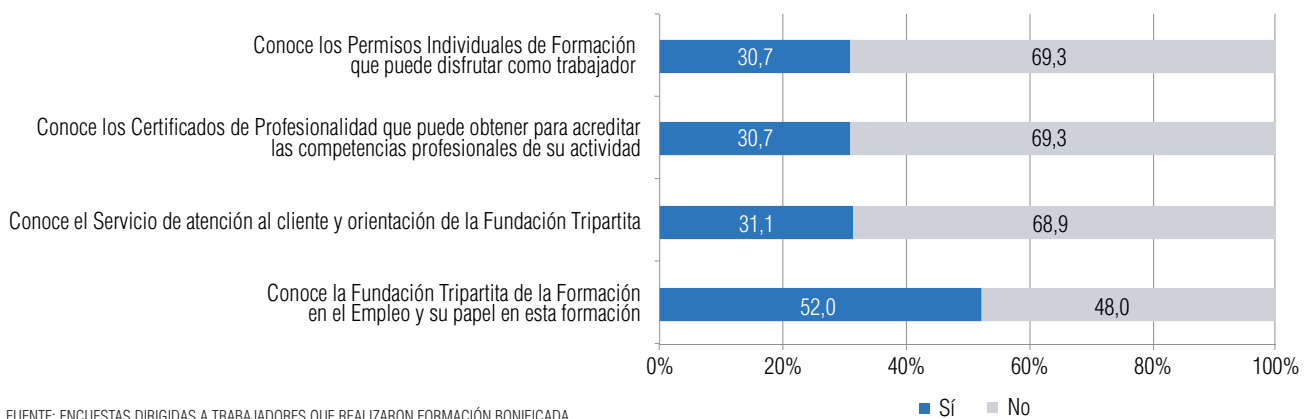


Gráfico 21. Grado de conocimiento de la iniciativa entre trabajadores participantes



b) La iniciativa a participar y las motivaciones que determinan el acceso

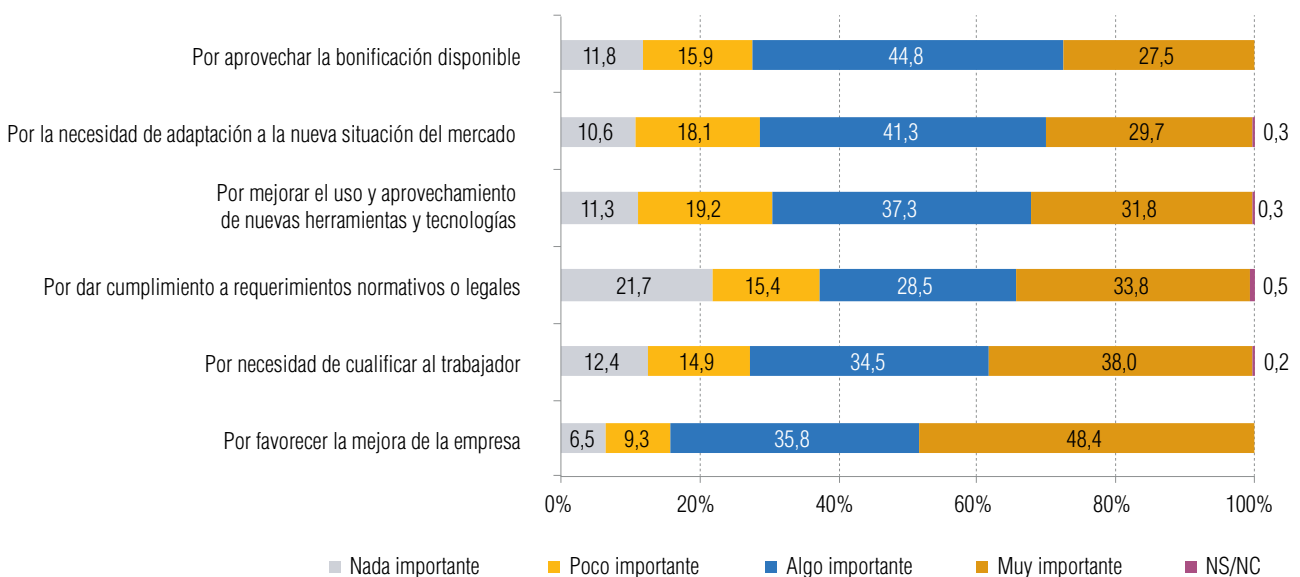
Tanto los trabajadores como los responsables de formación encuestados consideran que son las empresas las que tienen más peso en la iniciativa para promover esta formación. La formación que se realizó promovida por trabajadores y empresas al mismo tiempo estaría en segundo lugar, y en tercero aquella que se realizó a iniciativa exclusivamente de los trabajadores. Estos datos muestran que la formación de demanda se realiza principalmente a iniciativa de las empresas y, por tanto, se amolda en sus propuestas, contenidos o temáticas a sus necesidades. Resulta destacable el amplio porcentaje que ocupa la formación cuya iniciativa se percibe negociada dado que se vislumbra como el escenario idóneo en el que optimizar el ajuste de la formación que se realiza a las necesidades de empresas y trabajadores.

Entre el 75% y el 80% de los trabajadores valoran de forma muy similar –importante o muy importante– los factores determinantes de la participación efectiva en esta formación: la modalidad de la formación (presencial/a distancia/teleformación), los horarios, y la posibilidad de que la empresa pueda bonificarse la acción formativa. Estando estos factores asociados a propiciar la menor incidencia posible de la formación en la actividad ordinaria de la empresa y teniendo en cuenta el consen-

so sobre que son las empresas quienes tienen la iniciativa mayoritaria en esta formación puede decirse que esta formación está orientada desde su conceptualización a satisfacer los requerimientos y necesidades de las empresas.

Entre las motivaciones principales que determinaron la participación en la iniciativa de demanda destaca que entre el 80% y el 90% de los trabajadores valoraron como importantes o muy importantes el interés para la empresa y el interés personal en la temática; valorando también entre un 55% y 60% de los trabajadores otros aspectos entre sus motivaciones como progresar en la empresa, la utilidad ante un cambio de trabajo o la obtención de un Certificado de Profesionalidad. En el caso de los responsables de formación de las empresas, las motivaciones principales para realizar esta formación fueron favorecer la mejora en la empresa, calificada como importante o muy importante por el 84,2%, así como la necesidad de cualificar al trabajador que recibió la misma calificación por parte del 72,5% de los encuestados. Los otros motivos por los que fueron consultados y también valoraron como importantes o muy importantes sobre el 70% de los encuestados fueron la necesidad de adaptación a la nueva situación del mercado, aprovechar la bonificación disponible, mejorar el uso y aprovechamiento de herramientas y tecnologías, o el cumplimiento de requerimientos normativos o legales. Ver **Gráfico 22**.

Gráfico 22. Motivaciones para la participación de las empresas



FUENTE: ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN EN EMPRESAS PARTICIPANTES

c) Las necesidades formativas a través del tipo de formación que se realiza

Uno de los principales rasgos definitorios de la iniciativa de demanda es que no hay un marco de referencia que defina cuáles son en cada ejercicio las necesidades formativas de las empresas sino que precisamente el sistema se articula de forma tal que sean las propias empresas en cada momento del ejercicio las que puedan determinar sus necesidades. Así, por definición esta iniciativa debiera resultar adecuada a las necesidades de empresas y trabajadores. No obstante, hay factores que pueden interferir su aplicación práctica, distorsionando el grado de ajuste, asociados a la configuración de la oferta formativa y al marco de posibilidades que ofrece la iniciativa.

Para conocer el tipo de formación que se hace y su ajuste a las necesidades se pidió a responsables de empresas y trabajadores que la calificasen según diferentes parámetros. Ambos grupos valoran más la formación como oportunidad que como obligación o necesidad; y la consideran importante o muy importante el 96% de trabajadores y el 81% de los responsables de formación de empresas. Asimismo, un 18% de los responsables de formación encuestados calificaron la formación realizada como poco o nada importante, pudiendo interpretarse que en estos casos la iniciativa fue del trabajador y su motivación pudo ser personal o bien correspondería a formación excesivamente genérica que la empresa realizó para optimizar su disposición del crédito.

Más de la mitad de trabajadores y casi 6 de cada 10 empresas consideran que la formación realizada era más específica que general. Estas percepciones son contradictorias con los datos registrales de la Fundación Tripartita según horas impartidas: 36,9% específicas y 63,1% generales. Esta discrepancia se asocia a diferentes percepciones/criterios sobre que es una acción formativa específica⁸; algo que depende en gran medida del sector en el que se ubique, pero también de particularidades propias de la actividad empresarial y, hasta de su orientación comercial. No obstante, los agentes consultados coinciden en señalar entre los principales problemas de la iniciativa la alta proporción de formación general. Ver **Gráfico 23**.

Aunque la iniciativa permite esta formación general⁹ y su finalidad es responder a las necesidades específicas de las empresas, se percibe que su proporción desvirtúa la finalidad no tanto por desproporcionada respecto a la específica (que también) sino porque no se percibe que responda a necesidades específicas latentes en las empresas sino a necesidades inducidas desde las organizadoras que las agrupan.

Esta es una de las principales distorsiones de la iniciativa y la interpretación que se realiza es que gran parte de la formación de demanda que ofrecen las organizadoras a las pymes es transversal, por ser más acorde a los fines económicos y comerciales de aquellas y no por ser la necesidad de dichas empresas. Si además se tiene en cuenta

Gráfico 23. Las necesidades de las empresas según la importancia percibida del tipo de formación realizada



Percepción trabajadores participantes

Percepción empresas participantes

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES QUE REALIZARON FORMACIÓN BONIFICADA. ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN EN EMPRESAS PARTICIPANTES

8. En el artículo 12 del RD. 395/2007 se indica que la formación general es la que incluye una enseñanza que no es única o principalmente aplicable en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria, sino que proporciona cualificaciones en su mayor parte transferibles a otras empresas o a otros ámbitos laborales.

9. En el artículo 12 del RD. 395/2007 se indica que esta formación “deberá guardar relación con la actividad empresarial y podrá ser general o específica”.

ta que muchos agentes perciben que las organizadoras tampoco ofrecen a las pymes de manera generalizada servicios adicionales a la propia formación, se entiende el discurso imperante entre los agentes y expertos consultados: “la Formación de demanda se está convirtiendo en Formación de oferta” al fundamentarse más en las necesidades de las entidades organizadoras que vertebran la oferta que en las de las empresas que configuran la demanda. Las pymes consultadas corroboran que realizan en general aquella formación que les ofrecen, indicando que no es tanto porque no conozcan sus necesidades sino porque es la que tienen accesible.

Entre las empresas de mayor dimensión aparece otro problema asociado también a la naturaleza general o específica de la formación aunque en esta ocasión no es inducido por agentes externos, pues acceden mayoritariamente de manera individual, sino que estaría provocado por la configuración y los requerimientos del marco normativo y procedimental de la formación de demanda y las exigencias de su plataforma de gestión. De esta manera entre las grandes empresas el problema que se percibe es que mucha de su formación específica no se adapta a la normativa y por ello no la comunican para bonificarla. Este comportamiento es el que sirve para justificar que estas empresas aprovechan de manera más eficiente la iniciativa de demanda, dado que comunican aquella formación específica que se ajusta a la iniciativa y, posteriormente, toda la formación general que precisan hasta cubrir su crédito asignado, dejando otra formación que no cubra la iniciativa para asumirla fuera de la misma, por una cuestión también de seguridad al evitar sanciones o solicitudes de devolución. Esto genera la sobrerrepresentación de la formación general al disponer de la mayoría de recursos. Ver **Gráfico 24**.

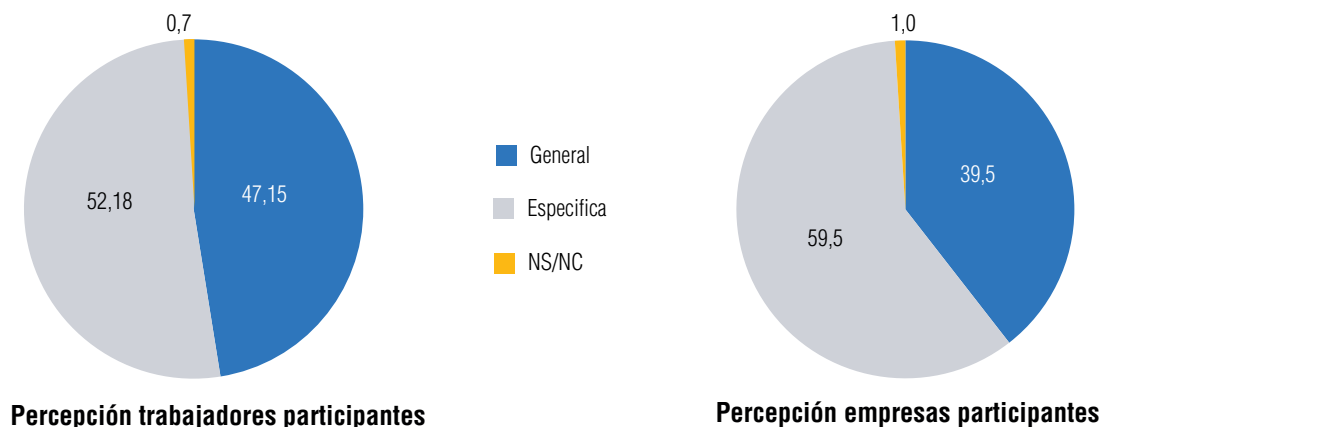
Un problema asociado al carácter general o específico de la formación es su calidad. Las empresas no perciben que la formación de demanda sea de calidad y suelen asociarlo con las empresas formadoras y el coste que pueden bonificar, pues mayoritariamente disponen del crédito mínimo de 420 euros que no precisa cofinanciación y en pocas ocasiones pueden incrementarlo con aportación privada no obligatoria, menos aún en el contexto de crisis. Desde las empresas participantes y organizadoras que no proveen formación, se ha recabado que la causa es que las empresas de formación priman su rentabilidad sobre la calidad concentrando su oferta en formación general y rígida a nivel de contenido pero muy flexible en su realización (modalidad teleformación o a distancia). Sin embargo, para determinadas organizadoras que proveen formación y las propias empresas formadoras, el motivo no es de margen empresarial sino de bajo presupuesto para acceder a una formación de calidad, dado que obvian la aportación privada voluntaria. Entre los trabajadores encuestados que indicaron haber participado en una formación que no era la que realmente necesitaban, los motivos que adujeron fueron la baja calidad junto al carácter general de la formación que necesitaban.

4.1.3 Procesos de ejecución y gestión de la formación de demanda

a) Organización y configuración interna de la formación en las empresas

La seña identificativa de la iniciativa de demanda es su orientación a satisfacer necesidades específicas de formación de empresas y trabajadores, ofreciendo el marco normativo y procedimental que facilite su bonificación.

Gráfico 24. Las necesidades de las empresas según la especificidad percibida del tipo de formación realizada



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES QUE REALIZARON FORMACIÓN BONIFICADA. ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN EN EMPRESAS PARTICIPANTES

Resulta pues determinante definir quién y cómo establece estas necesidades en cada momento. A partir de la encuesta realizada entre responsables de formación se puede caracterizar el perfil tipo de la empresa participante como el de una empresa que no tiene departamento específico de formación (86,6%); tampoco dispone de plan de formación (70,6%) en el que se expliciten sus objetivos; y en la que sólo se realiza formación de demanda: el 59% solo hace formación bonificada y en el 13,3% ocupa más del 75% del total de su formación. Esta situación es coherente con que participan mayoritariamente pymes y micropymes.

Estos mismos resultados se obtuvieron en los estudios de caso por las características inherentes a las empresas seleccionadas: no se encontró ningún plan de formación o estrategia a medio o largo plazo. Este tipo de empresa no suele tener departamentos de formación sino que la externalizan en asesorías y gestorías generalistas en las que ya depositan otras funciones empresariales de tipo laboral, fiscal y contable, esencialmente. Asimismo, su escenario más habitual es que haya unas necesidades de formación claramente identificadas y cuyo volumen no precisa de su articulación bajo un plan que tampoco es prioritario (“*casi no podemos permitirnos hacer formación*” decía alguna empresa entrevistada) dado que además tampoco es un requisito de la iniciativa. Estas empresas manifestaron que sus necesidades surgen a medida que desarrollan su actividad mercantil y muchas veces la formación de demanda viene a cubrir necesidades de una formación más genérica, sin desembolsos adicionales o mínimos.

Se establecieron cuatro etapas para la ejecución de la formación bonificada: detección de necesidades formativas; búsqueda y selección de la oferta formativa; gestión de la formación; justificación y bonificación. Asimismo se contempló que estas etapas podrían asumirse de forma interna en la empresa, de forma externa contratando los servicios de asesorías y gestorías, o de forma mixta combinando ambas alternativas.

La encuesta a responsables de formación muestra que la detección de necesidades se efectúa casi indistintamente de forma interna (44,1%) o externa (49,2%), siendo residual el porcentaje que indicaron el uso mixto (5,1%), que en todo caso determinaría que el 54,4% de empresas cuenta con asistencia técnica externa para este fin. Entre las empresas que externalizan la gestión de esta fase del

proceso debe tenerse en cuenta que más del 60% acceden de forma agrupada y efectúan tanto el acceso a la iniciativa como la detección de necesidades a través de la entidad organizadora de la formación.

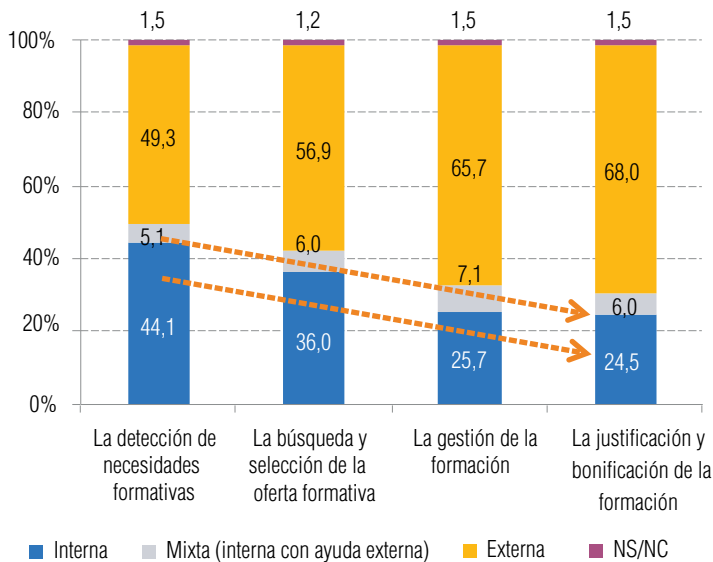
Respecto de la búsqueda y selección de la oferta formativa con la que satisfacer las necesidades detectadas, el porcentaje de empresas que efectúan este proceso internamente se reduce hasta el 36% del total, mientras que son más del 56% las que lo realizan externamente. Vuelven a aparecer las organizadoras como el agente clave en esta externalización, representando más del 60%. Esta situación tiene más sentido si se tiene en cuenta que las organizadoras son en muchos casos proveedoras de formación¹⁰. Hay que indicar, que el otro agente clave en la externalización, tanto del proceso de detección de necesidades, como de la búsqueda y selección de la oferta formativa, son asesorías (36,2%) y gestorías (34,1%).

Las dos etapas finales están íntimamente relacionadas, la gestión de la formación y su justificación y bonificación. Ambas presentan las cifras más elevadas de externalización, ya que son más del 65% de las empresas encuestadas las que declaran efectuar las dos tareas a través de colaboradores externos. Sin embargo, existen diferencias representativas según el agente con el que la externalizan. Mientras que en la gestión de la formación las empresas optan por seguir externalizando este proceso a través de organizadoras (67,5%), en su justificación y bonificación las organizadoras representan un 40% y aparecen las gestorías y asesorías de las empresas participantes como el agente colaborador por antonomasia. Estos porcentajes evidencian un perfil de empresa que tiene externalizadas sus funciones fiscales, laborales y contables en gestorías que añaden la formación de demanda y su bonificación como un trámite más a su asesoramiento laboral. Esta situación pone de relieve algo esencial en la iniciativa: a medida que avanza el proceso de bonificación éste queda más alejado del dominio de la propia empresa, justificando el discurso recabado en el trabajo de campo de esta evaluación sobre que las empresas especialmente pymes y micropymes tienen muy escaso control sobre el proceso de bonificación. Ver **Gráfico 25**, en página siguiente.

Profundizando en la importancia que desde las empresas participantes se otorga a los diversos agentes que participan en la iniciativa aparecen las organizadoras como el

¹⁰ En el año 2012, más del 40% de las empresas organizadoras de formación de demanda se encontraban inscritas dentro de algún epígrafe CNAE09 relacionado con la formación.

Gráfico 25. El proceso de formación de demanda en las empresas: fases y organización



FUENTE: ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN EN EMPRESAS PARTICIPANTES

agente cuyo rol califican como importante o muy importante para optimizar la formación, pues así lo indica más del 75% de los responsables de formación encuestados, siendo casi el 40% los que directamente la califican de muy importante. En el caso de las asesorías y gestorías la consideran importante más del 50% de las empresas encuestadas. Cuando se pregunta por la Representación legal de los trabajadores estos porcentajes se invierten y más 62% de los responsables de formación consideran que su intervención no es necesaria para una gestión más eficiente de la formación, llegando a considerar un 55% que la participación de la RLT no es nada importante,

pese a acumular esta cuestión el mayor porcentaje de no respuesta (NS/NC).

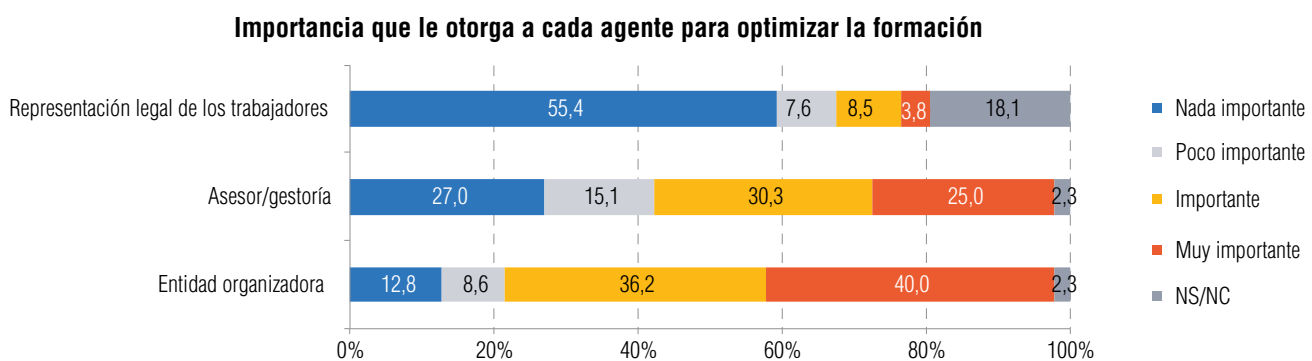
Finalmente, cabe apuntar que los agentes consultados consideran que tanto el proceso de gestión como los procedimientos a seguir para participar en la formación de demanda, no condicionan ni positiva ni negativamente su participación. En este sentido, algunos entrevistados que trabajan diariamente en la gestión y asesoramiento de empresas no consideran que el sistema que define la formación de demanda sea complejo o excluyente. Sin embargo, se ha detectado en varias entrevistas que determinadas empresas han dejado de participar por haber sufrido malas experiencias que achacan, de forma errónea, a los procesos y procedimientos de gestión establecidos. Así, hay empresas que han tenido problemas con la bonificación de una determinada acción formativa por una mala gestión de la organizadora o una información deficiente, lo que termina generando una visión negativa del sistema. Ver **Gráfico 26**.

b) El rol de los agentes en la iniciativa y su incidencia en la formación

Llegados a este punto en el que los encuestados valoraron la importancia que otorgan a diferentes agentes es importante ampliar la reflexión sobre su rol, especialmente de las entidades organizadoras y de la Representación legal de los trabajadores.

En la iniciativa de demanda se regula que las empresas podrán organizar y gestionar la formación de sus trabajadores, además de por sí mismas, contratando su ejecución con centros o entidades especializadas que deberán asu-

Gráfico 26. Agentes clave para optimizar la formación de demanda



FUENTE: ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN EN EMPRESAS PARTICIPANTES

mir, al menos, la coordinación de las acciones formativas. En este sentido se especifica que “podrá tener la condición de entidad organizadora cualquier empresa que forme parte de una agrupación, o bien un centro o entidad que tenga entre sus actividades la impartición de formación, detallándose algunas de sus responsabilidades y obligaciones”. Existe un reconocimiento generalizado entre los agentes sobre su importancia en la extensión de la iniciativa entre las empresas, especialmente sobre su labor para que pymes y micropymes conozcan esta formación bonificada y accedan a ella. Junto a esta opinión existe la percepción de que ha ido emergiendo un perfil de organizadora que cumpliendo la normativa no están especializadas o no desempeñan el asesoramiento y acompañamiento esperados; pervirtiendo su función e incluso llegando a expulsar a empresas por malas experiencias (empresas que recibieron una formación excesivamente general sin valor añadido o recibieron información deficiente que derivó en que no pudieron hacer efectivas sus bonificaciones).

Este importante papel que se les otorga a las entidades organizadoras junto a las malas prácticas detectadas son los argumentos que justifican la necesidad de revisar el rol que juegan, como una de las palancas de cambio para la mejora de la formación de demanda. Así lo afirmaron unánimemente los agentes consultados, que consideraron impostergable actualizar y delimitar las funciones de las entidades organizadoras, de forma que se establezcan requerimientos acordes con el importante papel que deben desempeñar, salvaguardando la calidad y especificidad de la formación y contribuyendo a incrementar su profesionalización. Entre las propuestas más recurrentes está la disposición de un registro oficial y normalizado de organizadoras o las que se orientan a que realicen formación específica (agrupando a empresas de un mismo sector).

Sobre el rol de la Representación legal de los trabajadores (RLT) el Real Decreto 395/2007 establece que las empresas para mantener su derecho a la bonificación deberán someter las acciones formativas, incluidas las de los Permisos Individuales de Formación, a la información de la RLT. En el patronato de la Fundación Tripartita existen discrepancias sobre la necesidad de revisar su rol. Quienes reclaman un papel más activo lo justifican en la mejora de la detección de necesidades. Se apunta que la ausencia de RLT en las pymes ha contribuido a que en muchas de ellas se realice la formación que les ofertan y no tanto la que necesitan. Quienes no consideran necesario revisar este rol perciben que la potestad actual es excesiva y genera distorsiones al introducir aspectos ajenos a la propia formación de deman-

da. Para evitar estas situaciones se apunta que sobre todo en empresas de mayor tamaño se puede dar la paradoja de hacer formación específica sin bonificar y bonificar la transversal con el crédito no agotado o, en el peor de los casos, terminan por no realizar formación bonificada. Las propuestas de revisión del rol de las RLT son aumentar su protagonismo en el diseño y en la detección de necesidades en el marco de un plan de formación.

El rol de las Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS) se regula en el artículo 35 del RD. 395/2007 y se ciñe a la mediación de discrepancias entre la RLT y la empresa junto a otras relacionadas con la puesta en valor de su conocimiento del sector. En este caso se abordó en menor medida su renovación aunque también se apeló a una participación que aporte más valor añadido y tenga una incidencia directa en la promoción de formación más específica evitando en lo posible la formación transversal, salvo cuando sea estrictamente aconsejable por las necesidades del sector.

c) Costes de la formación y crédito asignado: participación, ajustes y logros

Las empresas, pymes y micropymes, no tienen en general una percepción negativa del coste económico de la formación de demanda porque no lo asumen como tal, dado que aunque desembolsen el pago inicial éste queda compensado por su bonificación posterior. Si a esto se une que, según se ha recabado en el trabajo de campo de esta evaluación, se dan casos de pago diferido por parte de la empresa participante hasta después de la bonificación, la sensación de que no supone un coste se hace aún más patente. No obstante, esta percepción contrasta con la también recabada que la concibe como un tipo de formación precisamente financiada por las propias empresas.

En el ajuste de los costes a las necesidades/capacidades de las empresas la percepción recabada en las entrevistas y avalada por la encuesta realizada, es que la práctica más común entre las participantes es hacer la formación que está bonificada, es decir, se hacen cursos por importe del crédito asignado. Y si se atiende al crédito asignado en el caso de las empresas de menos de 9 trabajadores, el factor que determinaría su uso pleno sería la propia participación en la iniciativa, porque parafraseando a uno de los entrevistados “420 € dan para lo que dan”.

No obstante, debe tenerse en cuenta que aunque esta situación pueda marcar la pauta de comportamiento generalizada, en el contexto actual de crisis existe la percepción de

que medianas y grandes empresas están teniendo dificultades para ejecutar todo el crédito asignado, lo cual se asocia entre otras cuestiones a los condicionantes existentes para asumir determinados niveles de aportación privada. El caso de las grandes empresas se dan situaciones tales como que algunas disponen de un presupuesto en formación mayor que el crédito asignado, por lo que terminan realizando formación transversal con el crédito no agotado.

En definitiva aunque la formación que se realiza entre las empresas participantes se ajusta en gran medida al crédito asignado, puede afirmarse que el coste de la formación de demanda que asumen las empresas no condiciona negativamente su participación pero sí que puede afectar a su calidad. Asociado a esto existe la percepción que el coste efectivo de la formación que se realiza se encuentra determinado por el crédito que las empresas tienen disponible para su uso. En este sentido, es en el que se ha apuntado la oportunidad o conveniencia de actualizar y ajustar los importes asignados a los módulos económicos máximos, especialmente, en el caso de la formación adscrita a la obtención de Certificados de Profesionalidad; tratando de evitar así mermas en su calidad. Ver **Gráfico 27**.

d) El seguimiento, control y evaluación

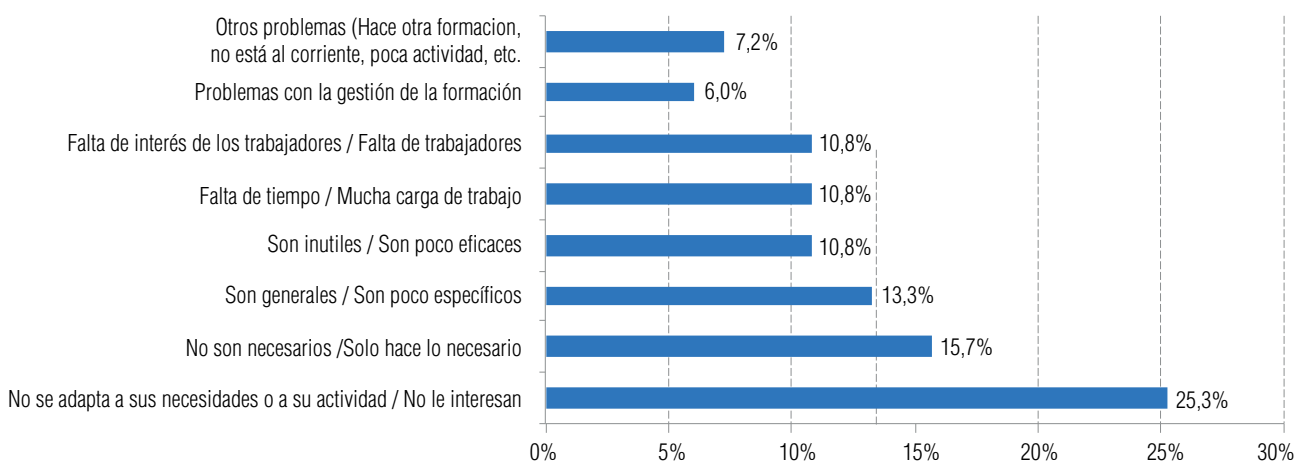
En el proceso de formación acaparan la atención de los agentes el acceso de empresas y trabajadores y su impartición y bonificación; quedando su seguimiento y evaluación en un segundo plano; y asociando normalmente seguimiento a control, y evaluación a cuestionario

de calidad. Los expertos participantes en el estudio Delphi tuvieron un amplio acuerdo en señalar que la iniciativa necesita disponer de más mecanismos y protocolos de seguimiento de la formación. Esta percepción, estuvo asociada a noticias publicadas en prensa sobre casos de presunto fraude en el uso de la formación que por un lado hacen que al solicitar más mecanismos de seguimiento una parte de los agentes haga referencia esencialmente a control. Por otro, justifica que unos agentes señalaran que los mecanismos de la iniciativa están orientados a evitar un uso fraudulento de los fondos (verificación y control) y no a detectar ámbitos de mejora (seguimiento); cuestión en la que mostraron desacuerdo otros agentes al confundir orientación con cantidad o eficacia (es decir, si son suficientes o si logran controlar el fraude satisfactoriamente).

Es en este sentido en el que debe situarse otra cuestión que tuvo gran consenso entre los expertos consultados: los sistemas de información están orientados a la gestión. Junto a ello se puso de relieve los problemas añadidos que genera la falta de integración de estos sistemas del Servicio Estatal Público de Empleo, de la Fundación Tripartita y de la Seguridad Social como agentes clave en el proceso de formación y bonificación.

En el ámbito específico de la evaluación, se apuntó que no constituye un proceso estratégico ni prioritario en la iniciativa ni para el SEPE ni para la Fundación Tripartita, algo en lo que coincidieron más del 60% de expertos. Indicaron que hay poca evaluación de resultados y ninguna de impactos; y sólo cuentan con un cuestionario de satisfacción

Gráfico 27. Motivos por los que no se agota el crédito asignado



FUENTE: ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN EN EMPRESAS PARTICIPANTES

que siendo positivo debiera ser actualizado. En todo caso, señalaron que se presta más atención a evaluar la satisfacción que el impacto en empleabilidad, competitividad y empleo, comenzando por la difícil accesibilidad a los trabajadores formados; algo que se apuntó no han podido corregir las evaluaciones realizadas hasta la fecha.

Acerca de la centralidad que juega o no la evaluación en el sistema, si bien es conocida la existencia de procedimientos de evaluación y control, se comparte la percepción de que, o bien estos procesos no se realizan de forma correcta y no se obtiene un análisis de calidad del sistema, o bien no se efectúan las correcciones que de ellos se derivan pues aprecian elementos de mejora que no se corrigen. Ver **Gráfico 28**.

4.1.4 Eficacia en sentido estricto: productos, resultados y efectos

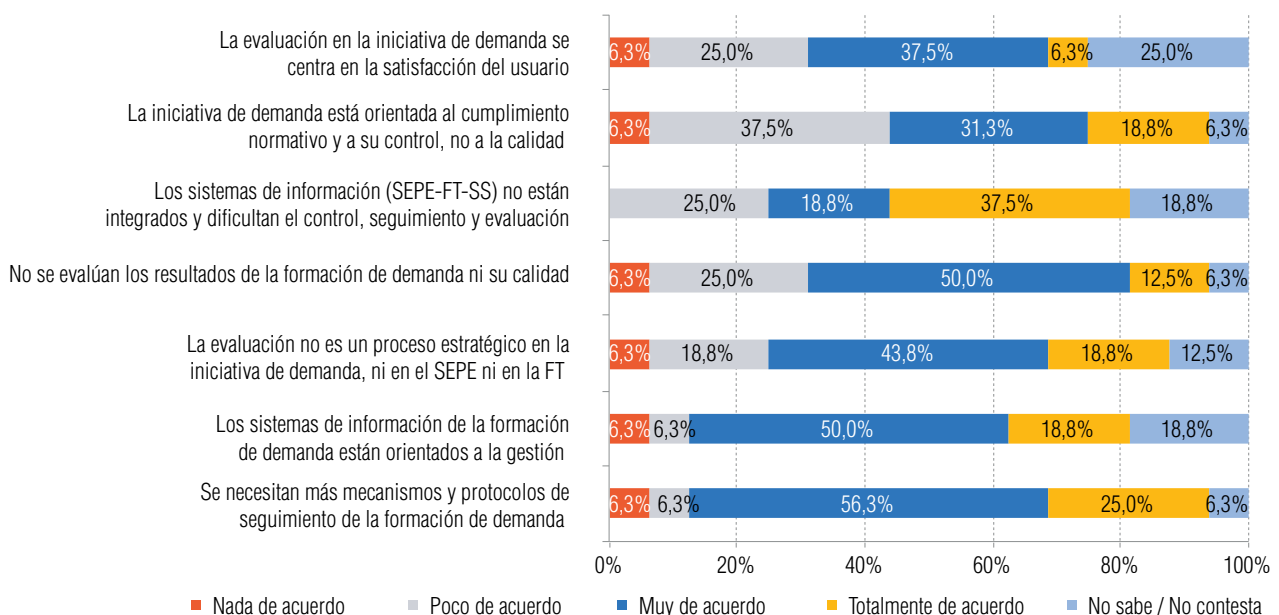
Llegados a este punto procede acometer lo que podría denominarse eficacia en sentido estricto, es decir, el logro de los objetivos previstos, y si se desencadenaron los cambios y efectos esperados. Este examen, basado sobre todo en las encuestas, examina tres ámbitos de la eficacia: satisfacción y utilidad percibida; capacidad de transferencia al puesto de trabajo del aprendizaje; y percepción de efectos directos que se derivaron de la aplicación de dichos aprendizajes en el puesto de trabajo.

a) Satisfacción con la formación

Los trabajadores encuestados muestran un grado de satisfacción razonable o muy razonable con la formación. Entre el 80% y el 90% está de acuerdo o muy de acuerdo con una serie de parámetros que determinan la bondad de sus resultados: utilidad, certificación, aprendizaje, orientación práctica, contenidos teóricos y capacidad y experiencia del profesorado. Más del 90% valora que tuvo los contenidos teóricos necesarios para fundamentar su aprendizaje sin que perdiese la orientación práctica suficiente, permitiéndoles adquirir un nivel de aprendizaje pertinente que se ajustó a las necesidades de su puesto. Cabe destacar que el 96% se mostró de acuerdo o muy de acuerdo con la suficiente experiencia y dominio de la temática del profesorado. El 82,8% de trabajadores encuestados manifestó estar de acuerdo o muy de acuerdo con que esta formación de demanda fue útil para mejorar su desempeño. Y la buena valoración registrada por la obtención de Certificados de Profesionalidad están claramente asociados al desconocimiento que mostraron sobre este recurso pues los porcentajes indican que los identificaron con certificados de asistencia/aprovechamiento.

Entre los responsables de formación encuestados más del 75% se mostró satisfecho o muy satisfecho con una formación que se ajustó a las necesidades de la empresa, que resultó útil y fue aplicada en la empresa. El mayor grado de acuerdo se produjo en respuesta a su satisfacción con la

Gráfico 28. Percepciones sobre seguimiento y evaluación. Estudio Delphi



FUENTE: CUESTIONARIO ADMINISTRADO ENTRE EXPERTOS PARTICIPANTES EN LOS TALLERES DE PARTICIPACIÓN ESTRATÉGICA

calidad de la formación, estando el 80% satisfecho o muy satisfecho. Es precisamente la calidad donde la triangulación de fuentes de esta evaluación muestra mayores discrepancias. Mientras que las encuestas reflejan una muy buena percepción global sobre la calidad, en los estudios de caso y entrevistas fue el eje sobre el que pivotó gran parte de la crítica sobre la formación de demanda. En su interpretación se considera que ha incidido en gran medida la identificación existente en gran parte de los agentes entre calidad y especificidad, siendo que valoraron aquello genérico o transversal –muy presente- como de poca calidad. El otro factor que emergió como íntimamente asociado a calidad fue el coste de la formación, en tanto que asumen de forma generalizada que la calidad de esta formación es consecuencia del presupuesto que disponen para este tipo de formación dado que mayores niveles exigirían una aportación privada adicional al crédito asignado que no pueden afrontar según indicaron mayoritariamente pymes y micropymes. Ver **Gráfico 29**.

b) Transferencia y aplicación en el puesto de trabajo

Relacionado con el ajuste a las necesidades de la empresa hay que examinar la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo. Los resultados muestran una valoración opuesta entre trabajadores y empresas. Más del 80% de trabajadores manifiesta que se produjo esta transferencia mientras que el 90% de responsables de formación indicaron que no se produjo. Debe tenerse en cuenta que ambos juzgaban acciones diferentes y no tenían por qué permanecer a la misma empresa. Podría ocurrir que los trabajadores manejen información sobre aspectos concretos del puesto de trabajo que no valora la empresa; y que los resultados esperados de la formación sean muy distintos para trabajadores y empresas. No alcanzar unos determinados objetivos previstos por la empresa puede llevar a estos responsables de formación de las empresas a considerar que no se llegó a producir esta transferencia. Ver **Gráfico 30**.

Gráfico 29. Satisfacción de las empresas con el proceso de formación

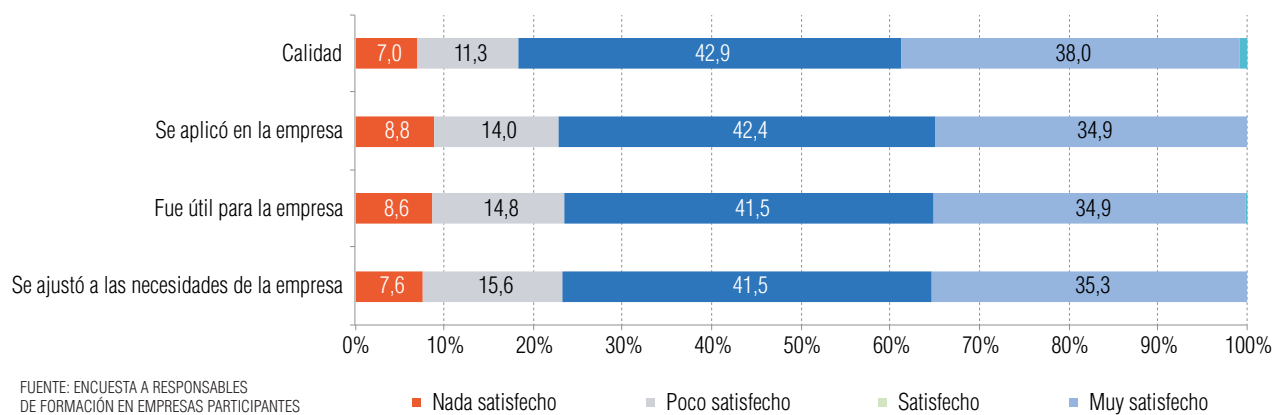
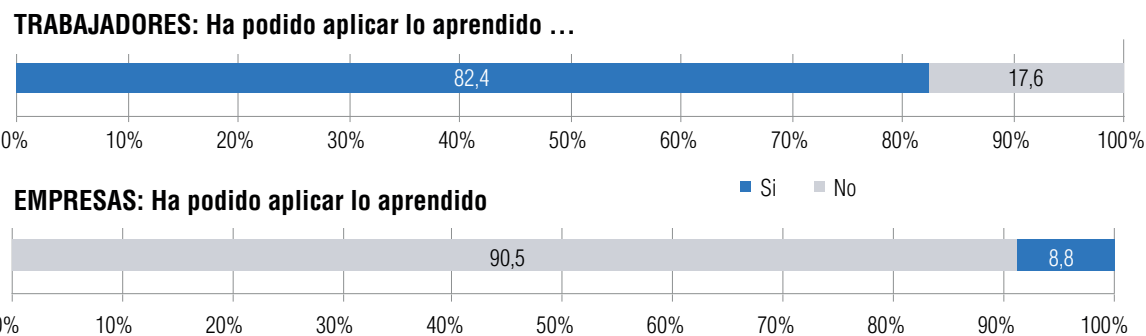


Gráfico 30. Grado de transferencia y aplicación de aprendizajes según empresas y trabajadores



FUENTE: ENCUESTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES QUE REALIZARON FORMACIÓN BONIFICADA. ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN EN EMPRESAS PARTICIPANTES

Se plantearon a los encuestados que valorasen motivos que afectan a la aplicación al puesto de trabajo de la formación. El 83% de responsables de formación valoró como poco o nada importante para motivar la falta de transferencia, la existencia de un cambio de prioridades o la necesidad de acometer una alta inversión; mientras que para el 73,5% también valoró como poco o nada importante que requiriese demasiado tiempo. Es decir ninguno de los motivos propuestos a partir de experiencias anteriores fue considerado clave como condicionante de la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo. Sin embargo, indicaron otros que a su parecer influyen de forma negativa, relacionados con la calidad y el tipo de formación. En este sentido, se puede concluir que según las empresas hay un porcentaje elevado de casos en los que no se produce transferencia de conocimientos al puesto de trabajo porque la formación realizada es excesivamente generalista, demasiado básica y de baja calidad.

c) Efectos directos de la formación en el puesto de trabajo

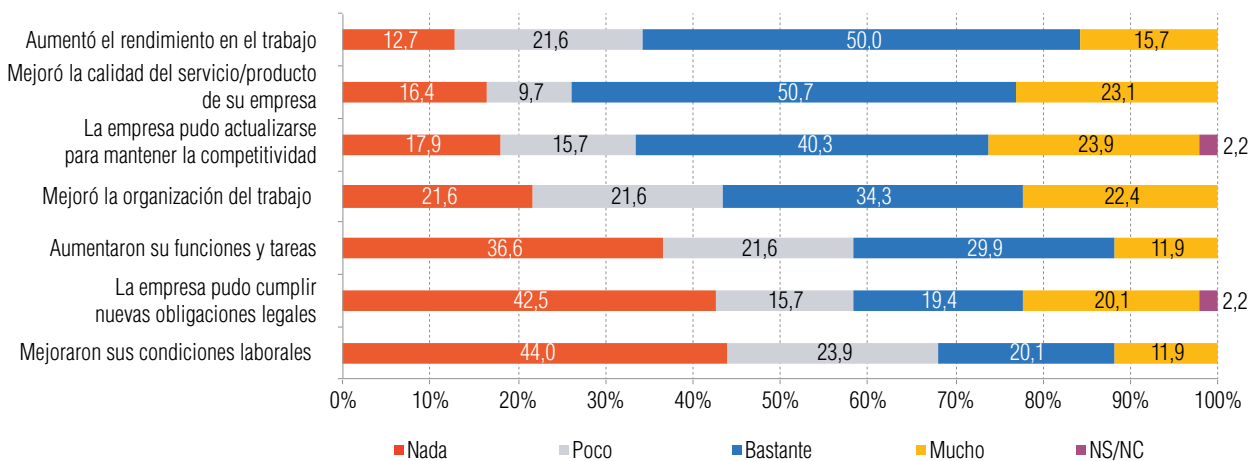
Un aspecto esencial para evaluar la eficacia de la formación de demanda es conocer si con la participación en ella se producen cambios en el trabajo y en la empresa, en caso afirmativo cuáles y en qué grado. Los resultados de las encuestas muestran que el 86% de responsables de formación considera que la formación no ha supuesto la aparición de cambios en la empresa bajando al 78% los trabajadores que opinan tampoco ha supuesto cambios en

el trabajo que realizaban. Es probable que la empresa no contemple aspectos del puesto de trabajo que sí contempla el empleado, si bien el responsable de formación dispone de una visión global y puede enjuiciar en base al logro o no de los objetivos de la empresa. En perspectiva, estos resultados muestran un incremento en la valoración de la formación como elemento generador de cambios en el desempeño por parte de los trabajadores, pasando del 9,5%¹¹ al 22% entre 2009 y 2012.

Centrando el análisis en el 22% de trabajadores que declara que la formación ha supuesto cambios en el trabajo que realizaban, se encuentra que los cuatro aspectos más valorados son: aumento del rendimiento en el trabajo, mejora de la calidad del servicio/producto de la empresa, que la empresa pudo actualizarse para mantener su nivel de competitividad y la mejora en la organización del trabajo.

El 65% de quienes percibieron cambios a partir de la formación considera que se produjo bastante o mucho aumento en su rendimiento laboral; porcentaje que asciende al 73,8% en el caso de la mejora derivada de la calidad del producto/servicio. Si los trabajadores estimaron que la formación influyó bastante en estos aspectos, esta situación tuvo proporcionalmente menor reflejo en las funciones y tareas y mucho menos en una mejora de sus condiciones laborales. Entre el 60% y el 70% indicaron que poco o nada influyó en la mejora de condiciones laborales o de sus funciones y tareas. Ver **Gráfico 31**.

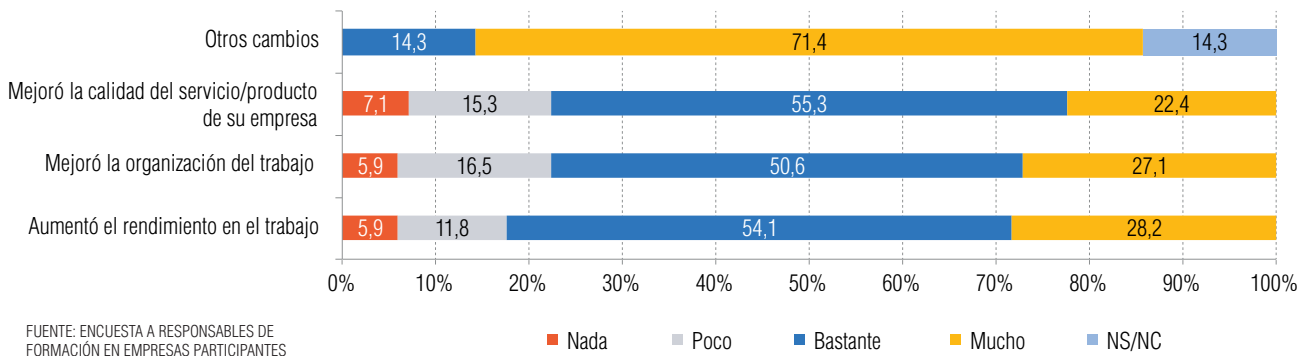
Gráfico 31. Valoración de resultados del proceso de formación según trabajadores



FUENTE: ENCUESTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES QUE REALIZARON FORMACIÓN BONIFICADA.

11. Evaluación conjunta de las iniciativas de planes de oferta y acciones de formación en las empresas. Convocatorias 2007-2008 y 2009. Ejercicio 2009.

Gráfico 32. Valoración de resultados del proceso de formación según empresas



El 14% de los responsables de formación que juzgaron que la formación realizada había generado cambios en la empresa, también fueron preguntados por el grado en el que se dieron estos cambios (nada, poco, bastante, mucho). La valoración de los resultados de la formación por parte de los trabajadores coincide en algunos aspectos con la de los responsables de formación, dándose acuerdos en la valoración de dos cambios cruciales: el aumento del rendimiento en el trabajo y en la mejora de la calidad del servicio/producto de la empresa. El 82% de los encuestados que percibieron cambios indicó que aumentó bastante o mucho el rendimiento en el trabajo de los participantes. Ver **Gráfico 32**.

Las principales diferencias entre trabajadores y responsables de formación se centran en los cambios en la organización del trabajo. El 94% de las empresas considera que hubo mejoras en la organización del trabajo (el 77% opina que cambió bastante o mucho); mientras que baja al 78% en opinión de los trabajadores (el 57% opina que cambió bastante o mucho). El principal motivo de esta diferencia se encuentra asociado a la diferente visión de la empresa en su conjunto. No cabe duda que es el responsable de formación el que posee una mejor perspectiva de la estructura empresarial, del organigrama completo de la empresa y de su orientación al logro de los objetivos.

4.2. Evaluación de impactos

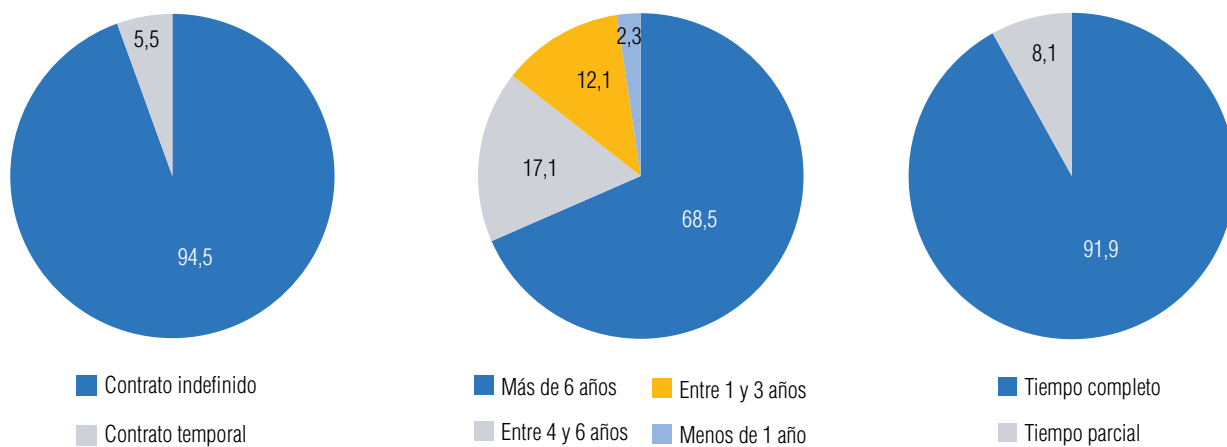
La evaluación de impactos de la formación bonificada en las empresas tiene un foco de análisis en su capacidad de incidencia sobre la empleabilidad de los trabajadores y sobre su trayectoria profesional. No cabe duda que el perfil

del trabajador participante en formación constituye un factor determinante de la capacidad de incidencia de la iniciativa de demanda. La encuesta realizada muestra que el perfil del participante en formación bonificada viene definido por la estabilidad laboral pues más del 90% de los trabajadores encuestados posee contrato indefinido, trabaja a tiempo completo y el 85% tiene más de 4 años de antigüedad en la empresa (y más de 6 el 68,5%).

Frente a la percepción de que la formación de demanda constituye la vía idónea para la capacitación inicial y básica de nuevos trabajadores, la encuesta pone de relieve justamente lo contrario. La formación de demanda se utiliza en las empresas para la actualización y reciclaje de los trabajadores clave de la empresa: aquellos que poseen mayor estabilidad laboral y mayor antigüedad, algo que ya se formulaba como hipótesis en evaluaciones anteriores y que hasta ahora no había podido contrastarse. Esto es coherente con la edad media del trabajador participante que ha pasado de los 38 años en 2010 y 2011 a los 39 en 2012. Ver **Gráfico 33**, en página siguiente.

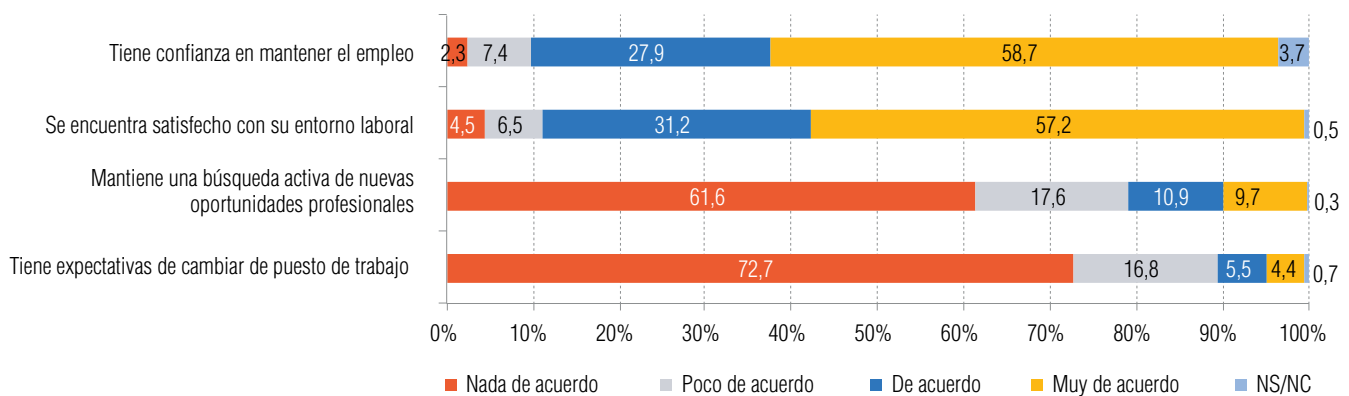
En cuanto a la influencia de la formación en las perspectivas de futuro, más del 85% de los participantes encuestados tienen confianza en mantener su empleo y además se encuentran satisfechos con su entorno laboral. Esta percepción de los trabajadores guarda coherencia con otras dos conclusiones derivadas del análisis. Por una parte, cerca del 80% de encuestados manifiesta que no mantienen una búsqueda activa de empleo, subiendo al 90% si se cuestionan sus expectativas de cambio de puesto de trabajo. En una coyuntura del mercado laboral como la que existe actualmente y durante los años analizados, marcada por elevadas tasas de desempleo, es un comportamiento lógico por parte de los trabajadores no contemplar

Gráfico 33. Perfil actual del participante en formación de demanda según contrato y antigüedad



FUENTE: ENCUESTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES QUE REALIZARON FORMACIÓN BONIFICADA

Gráfico 34. Confianza y expectativas laborales de los trabajadores formados



FUENTE: ENCUESTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES QUE REALIZARON FORMACIÓN BONIFICADA

la posibilidad de efectuar una búsqueda activa de un nuevo empleo, si se confía en mantener el puesto de trabajo y además se está satisfecho con el entorno laboral. Por otra parte, tanto la situación laboral actual descrita por parte de los trabajadores encuestados, como la percepción acerca de sus expectativas futuras, son las propias de un perfil de trabajador como el descrito en la caracterización inicial, trabajadores con una clara estabilidad en el empleo (indefinidos a jornada completa, con más de 4 años de antigüedad en la empresa y una edad media cercana a los 40 años). Ver **Gráfico 34**.

Si bien en el apartado denominado eficacia en sentido estricto se abordaba la pregunta formulada a los encuestados sobre si la formación había supuesto la aparición de algún tipo de cambio en el trabajo/empresa, es decir, si se

dio o no y en caso afirmativo, cuáles y en qué grado; a partir de aquí, en la dimensión de los impactos, se aborda la capacidad de la formación de demanda para inducir cambios positivos en la esfera individual del trabajador, su trayectoria profesional, su empleabilidad y sus condiciones; y en la esfera empresarial, en las diversas dimensiones de la competitividad. Estas cuestiones responden esencialmente a la pregunta que se formuló a todos los encuestados: *en qué medida consideran que la formación recibida es una contribución positiva para obtener una serie de resultados*, con independencia de que éstos se hayan dado o no. Este planteamiento de evaluación de impactos es coherente con las anteriores evaluaciones de esta formación de demanda y permite así la comparación y el estudio de la evolución de las percepciones de los encuestados y de sus ponderaciones.

4.2.1 Impactos en la trayectoria profesional de los trabajadores

a) La mejora de la empleabilidad

La mejora de la empleabilidad de los trabajadores es un objetivo estratégico de la formación, concebida en general como “una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado laboral que revela los recursos del trabajador y su capacidad de utilizarlos en el desarrollo de un trabajo” (Diez, 2011). Esta concepción descansa en una responsabilidad individual, pues es el individuo el que desarrollando sus capacidades en su trayectoria laboral, entre ellas su aprendizaje en la formación y su adaptabilidad a las nuevas exigencias de un mercado de trabajo cada vez más complejo y competitivo, aumentará sus probabilidades de obtener un empleo, mantener el que posee y desempeñarlo con éxito.

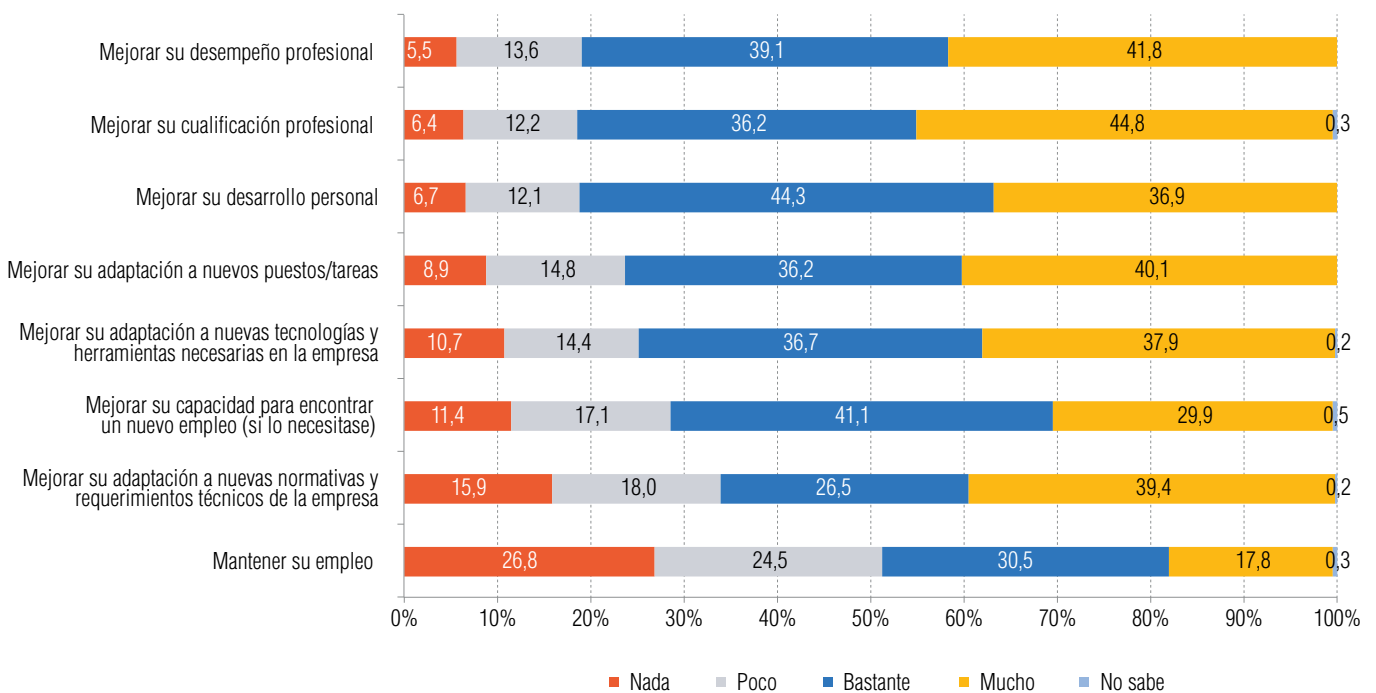
En la iniciativa de demanda lograr mejorar la empleabilidad de los trabajadores se espera que tenga además efectos positivos en la empresa mejorando su competitividad. Entre el 70% y 80% de trabajadores participantes en

cuestados indica que la formación bonificada contribuye a incrementar su empleabilidad en la práctica totalidad de dimensiones contempladas como potenciales ámbitos de incidencia. Ver **Gráfico 35**.

Estos trabajadores destacan la mejora inducida en tres dimensiones: cualificación profesional, desempeño profesional, y desarrollo personal; más del 80% indica que la formación influye bastante o mucho en ellos (40% en cada una de estas categorías). Son estos los efectos más inmediatos de la formación, la cualificación como producto que se entrega al trabajador; indefectiblemente ligado a su desarrollo personal, y el buen uso que se hace de esta cualificación es lo que permite mejorar el desempeño profesional, íntimamente ligado a rendimiento y productividad.

Otra dimensión de la empleabilidad es la capacidad de adaptación a un entorno laboral cambiante que se concretó en tres ámbitos: nuevos puestos/tareas, nuevas tecnologías/herramientas y nuevas normativas/requerimientos técnicos. Entre el 65% y el 75% de trabajadores encuestados indicó que contribuye bastante o mucho a estos fines, en proporciones muy similares. Es paradójico que el 34% indicase

Gráfico 35. Impactos percibidos por los trabajadores en la empleabilidad



FUENTE: ENCUESTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES QUE REALIZARON FORMACIÓN BONIFICADA

que se ve poco o nada afectada la adaptación a normativas/requerimientos técnicos, pues se asocia a formación obligatoria, percibida como muy importante en la iniciativa, y responde a la idea clásica de reciclaje profesional.

El acceso y el mantenimiento en el empleo más que dimensión es finalidad de la empleabilidad, máxime en el marco de una política de empleo en la que se ubica esta formación. Fueron estos ámbitos en los que se valoró la menor contribución de la formación, pues un 30% de trabajadores encuestados consideró que la formación ayuda poco o nada a incrementar sus posibilidades de mantener el empleo mostrando que está condicionado por aspectos ajenos al trabajador y a la propia empresa (financiación, demanda agregada, etc.); mientras que el 70% opinó que contribuye bastante o mucho. Estos registros suponen una evolución positiva sobre la evaluación realizada en 2009 en la que el 59,4% de trabajadores indicó que contribuye poco o nada a mantener su empleo. En ello debe haber influido la prolongación de la crisis y el crecimiento de las tasas de paro, añadiendo valor a todo lo que pueda ayudar a su sostenimiento.

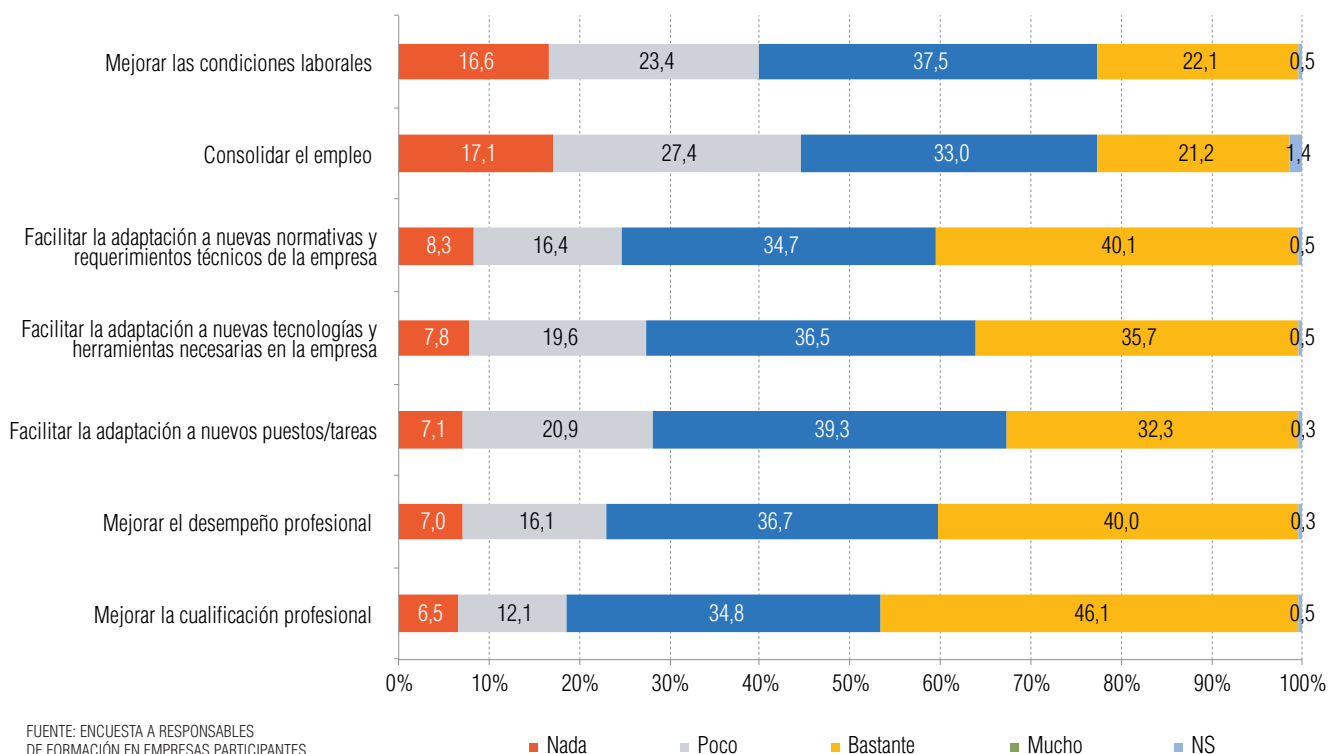
Puede concluirse pues que esto reafirma el discurso sobre que *la formación no crea empleo pero si ayuda a mante-*

nerlo y que se encuentre más extendido si cabe con la crisis económica actual. Esto queda avalado también por las estrategias empresariales detectadas que concentraron esta formación entre sus trabajadores más estables y con más antigüedad. Pese a ello, se ha puesto de relieve que el trabajador contempla otros ámbitos sobre los que la formación bonificada obtiene una incidencia más positiva, como su adaptabilidad a los cambios y su desempeño profesional en general.

Una valoración similar de estos componentes de la empleabilidad lo hacen las empresas, pues el 81% considera que mejora bastante o mucho la cualificación profesional y el desempeño profesional; señalando también esta mejora sobre el desarrollo personal. Las capacidades desarrolladas para su adaptabilidad ocupan la segunda posición pues más del 70% opinan que contribuye bastante o mucho a este fin. Y, aparece la capacidad para consolidar el empleo como factor con menor impacto positivo también para las empresas (según el 44% afecta nada o muy poco).

Junto a este impacto, es la mejora de las condiciones laborales el ámbito sobre el que incide menos la formación, como ya pusieron de relieve estudios y evaluaciones previas. Ver **Gráfico 36**.

Gráfico 36. Impactos percibidos por las empresas en la empleabilidad



Comparando las valoraciones de trabajadores y empresas se pone de manifiesto que la formación de demanda incide de forma positiva en la empleabilidad, especialmente en la cualificación de los trabajadores y su desempeño profesional. Sin embargo, la capacidad de mantener el empleo es donde se percibe menor incidencia de la formación aun obteniendo resultados muy significativos.

b) La mejora de las condiciones laborales

Para los trabajadores un aspecto fundamental es la posibilidad de reflejar el incremento de empleabilidad/cualificación en mejora de sus condiciones laborales. Los trabajadores encuestados valoraron cuatro componentes que determinan sus condiciones de trabajo: categoría profesional, salario, tipo de contrato y horario. Sus opiniones muestran que no se produce una transferencia de la mejora de su empleabilidad a sus condiciones laborales. Más de un 80% afirmó que la formación apenas incide en una mejora salarial, del tipo de contrato o de su horario de trabajo; porcentaje que baja al 72% en el caso de la mejora en su categoría profesional, la cual sería factible esperar sobre todo en formación asociada a determinados carnets o certificados que hayan permitido al 28% de trabajadores manifestar que dicha formación se acabe materializando en un ascenso.

Los resultados muestran que la formación de demanda no es una alternativa que esté asociada a -o de la que quepa esperar- una mejora de las condiciones laborales salvo en determinados casos que se ubican entre el 10%-20% de trabajadores. En esta horquilla cabe interpretar que confluyen otros fenómenos o instrumentos que coadyuvan a la

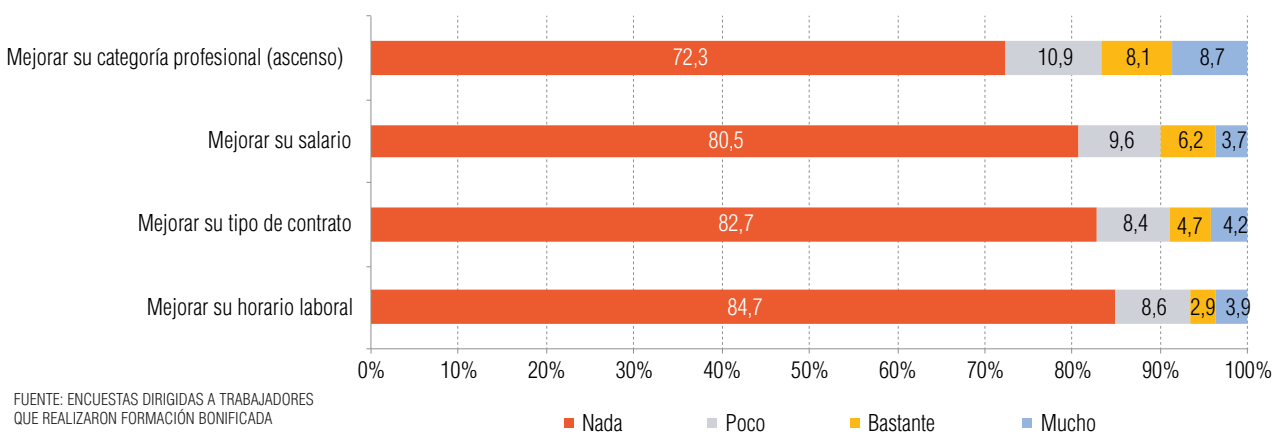
obtención de dichas mejoras, al margen de la formación (trayectoria, cualificación acumulada, antigüedad, etc.); siendo que, en estas circunstancias, se podría afirmar que la formación bonificada fue uno de los mecanismos que facilitaron los cambios. Ver **Gráfico 37**.

Para completar la evaluación del impacto de la formación bonificada sobre las condiciones laborales de los trabajadores es importante conocer si con independencia de estas acciones formativas se produjo alguna variación en dichas condiciones laborales. La encuesta a trabajadores muestra que su situación laboral tras la formación, o se mantiene igual o mejora levemente. Así, más de un 90% de encuestados indicaron que el tipo de contrato, la categoría profesional y otras condiciones laborales se mantuvieron tras la formación, mejorando estas para algo más del 6% de encuestados.

Respecto del salario, mientras que más del 13% de encuestados indica su mejora, un 10,4% declara su reducción y el 76,2% que se mantuvo estable, lo cual resulta más meritorio en un contexto marcado por la reducción salarial.

El porcentaje más elevado de participantes que indicaron una mejora de su situación laboral (17,8%) lo hicieron en el aspecto relativo a sus funciones y tareas en la empresa, es decir, la mayor incidencia se asocia a la asunción de nuevas funciones y tareas. Considerando el contexto de la economía española 2010-2012 sería plausible interpretar que los trabajadores que mantienen su empleo añaden a las que ya tienen las funciones y tareas nuevas que surgen o se derivan de procesos de reestructuración de personal

Gráfico 37. Impactos percibidos por los trabajadores en las condiciones laborales



o despidos. Esta situación tendría sólo en ocasiones una incidencia en la mejora salarial (13,4% de los casos frente a un 17,8% de aumento en funciones y tareas), siendo poco probable que se traduzca en mejoras de categoría profesional, tipo de contrato o la mejora de otras condiciones laborales.

En definitiva, si la estabilidad laboral del participante mostraba que las empresas trataban de capitalizar a su personal clave ofreciéndole además la formación como un reconocimiento, la información sobre funciones, tareas, salarios y tipos de contrato pone de relieve que son los trabajadores que permanecen los que asumen el ajuste. Ver **Gráfico 38**.

4.2.2 Impactos en la mejora de la competitividad de las empresas

Al nacer esta formación en la empresa se espera que sirva para aumentar la competitividad. Aunque la competitividad es un concepto económico y empresarial que está lejos de tener única y unívoca definición se ha tomado una concepción amplia asociada a factores internos y externos a la empresa que confluyen en sus resultados.

El 45% de trabajadores consultados y el 33,2% de representantes de empresas consideran que esta competitividad se ve poco o nada afectada por la formación. Casi el 90% de empresas considera que tiene una incidencia po-

sitiva (poco, bastante o mucho) sobre la competitividad, frente al 70% de trabajadores. Uno de cada tres trabajadores y una de cada diez empresas indican que no impacta en la competitividad. Ver **Gráfico 39**, en página siguiente.

Para los trabajadores la mayor influencia se da en *el uso y aprovechamiento de herramientas y tecnologías, productividad, satisfacción de los clientes y organización del trabajo*. Valoran así que la formación ayuda a realizar mejor uso de las herramientas y tecnologías que deben aplicar en su puesto de trabajo adaptándose a sus cambios e innovaciones y a disponer de mejor organización del trabajo. Estas mejoras permiten hacer mejor y más fácil el trabajo, haciéndolo más productivo y teniendo la percepción de una mayor satisfacción de los clientes. Ver **Gráfico 40**, en página siguiente.

Por el contrario, entre el 50% y 60% de trabajadores considera que la formación bonificada poco o nada mejora la posibilidad de generar redes profesionales y contactos o la mejora del clima laboral. Se espera que un trabajador formado esté más motivado y esto se traduzca en un mejor clima de trabajo y que a través del contacto con trabajadores de otras empresas y con un profesorado experto amplíen sus redes profesionales y su desempeño. Estos resultados podrían explicarse a partir de la premienencia de formación no presencial en la que se hace más difícil generar las sinergias que se derivan de la interactividad de participantes y del grupo en formación,

Gráfico 38. Evolución percibida por los trabajadores sobre sus condiciones laborales desde que realizaron la formación hasta su actual situación laboral

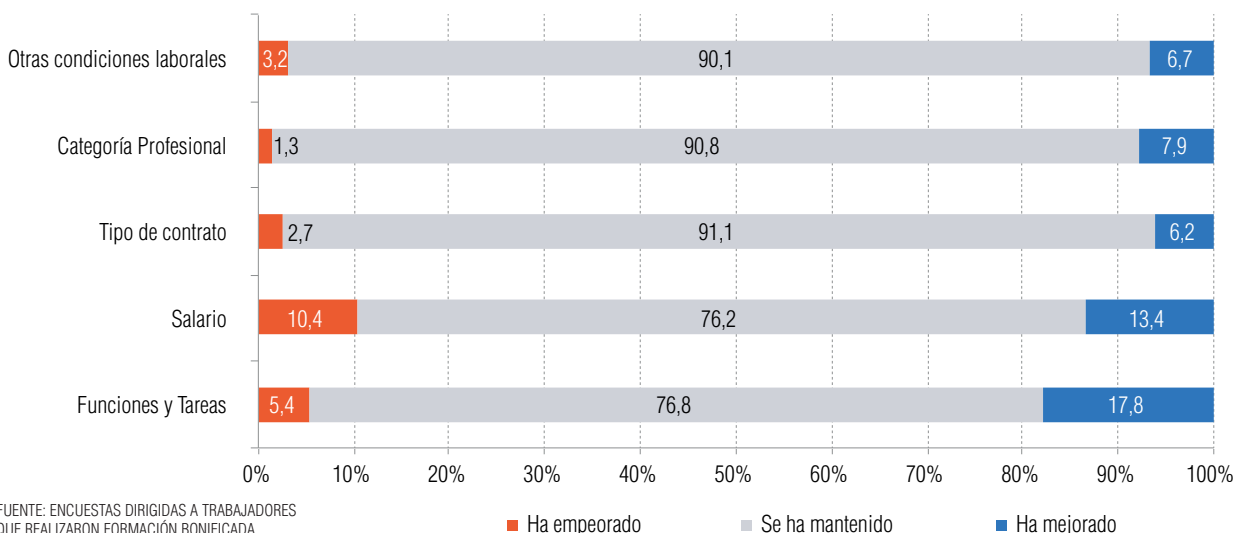
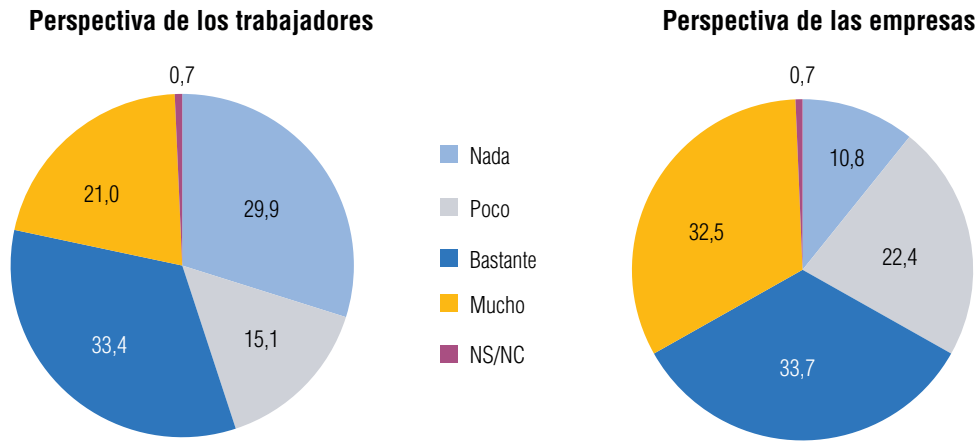
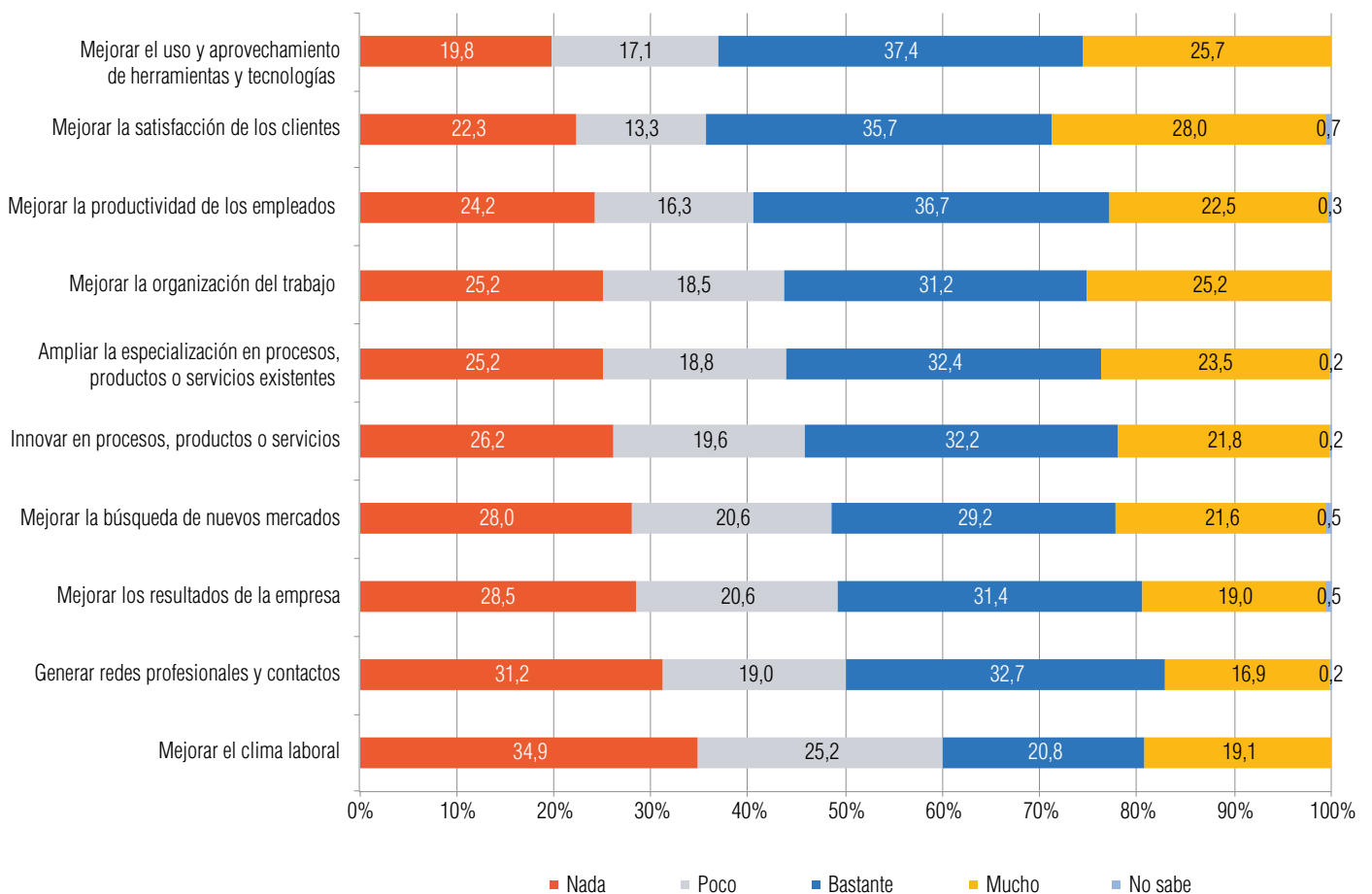


Gráfico 39. Impacto de la formación bonificada sobre la competitividad



FUENTE: ENCUESTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES Y EMPRESAS PARTICIPANTES EN FORMACIÓN BONIFICADA

Gráfico 40. Impactos percibidos por los trabajadores en la competitividad



FUENTE: ENCUESTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES QUE REALIZARON FORMACIÓN BONIFICADA

instrumentos pedagógicos de primera magnitud para facilitar el cambio y el aprendizaje. Las empresas perciben una mayor influencia de esta formación en su competitividad. Ver **Gráfico 41**.

Hay aspectos como la mejora del clima laboral que le otorgan poca importancia en su incidencia en la competitividad y resulta paradójica la diferente valoración del impacto en la productividad, entre el 12% de los responsables de formación que considera que no se ve afectada frente al 24% de trabajadores que asocian mejora de productividad y mejora de condiciones laborales. Casi el 50% de encuestados considera que la formación influye poco o nada en aspectos como la mejora en la búsqueda y acceso a nuevos mercados, el desarrollo y ampliación de la cartera de productos y/o servicios o la innovación en productos, procesos o servicios.

Finalmente, para contextualizar los impactos de esta formación se solicitó a los responsables de formación de todas las empresas encuestadas que valorasen la evolución de su productividad, situación económica y competitividad desde que participaron en la formación bonificada (2010-2012). Sobre el 80% indica que la productividad y competitividad se han mantenido o han empeorado, llegando al 90% en el caso de la situación económica (más del 25% indica que empeoró). Siendo importante el peso de empresas participantes que logró mantener estos registros, este escenario ilustra la necesidad de contextualizar la evaluación para determinar la idoneidad de los instrumentos de las políticas públicas, siendo el periodo evaluado paradigmático en la economía española en la evaluación de políticas de empleo que fueron diseñadas en otro contexto diametralmente opuesto al que se enfrentan sus resultados. Ver **Gráfico 42**, en página siguiente.

Gráfico 41. Impactos percibidos por las empresas en la competitividad

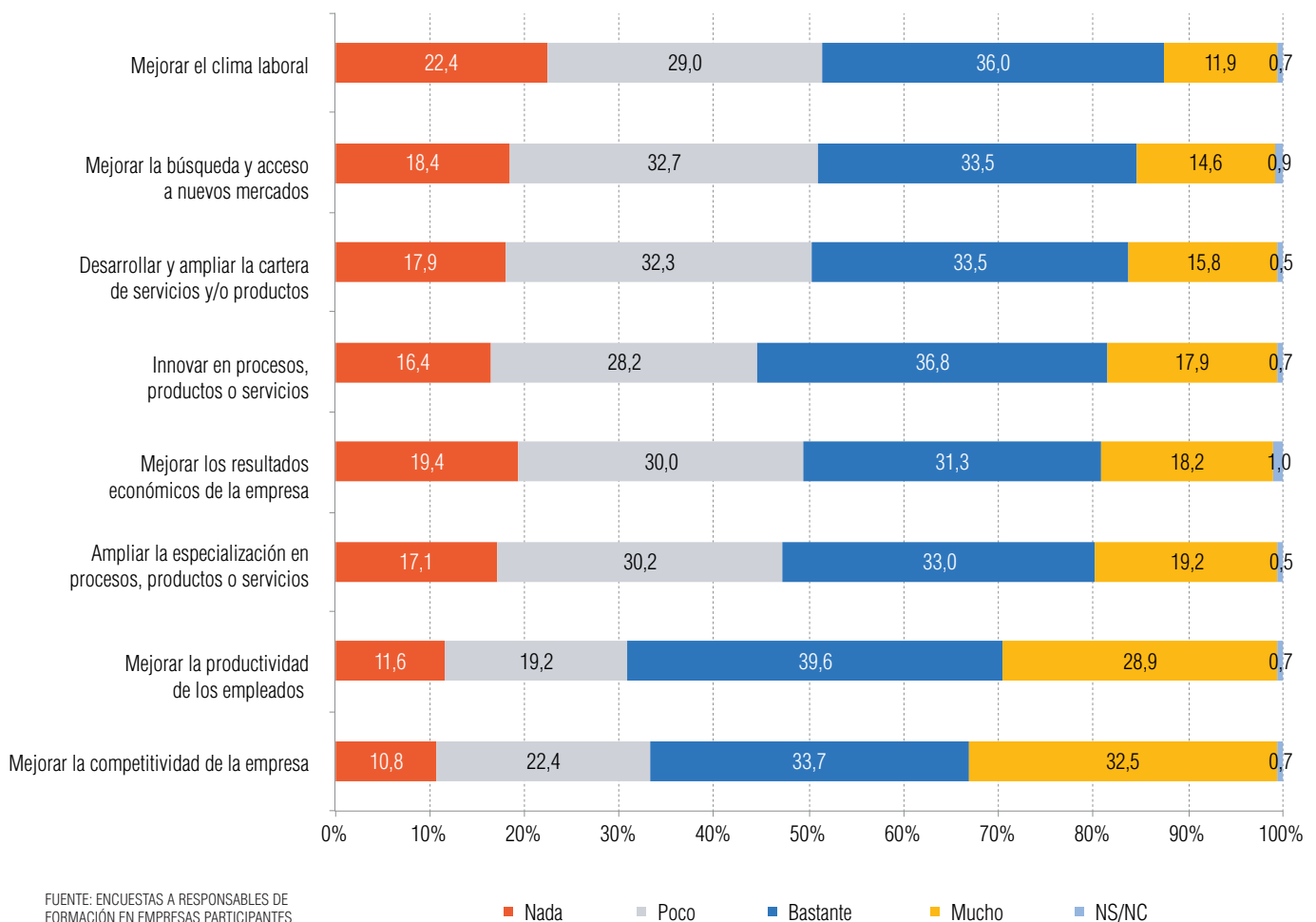
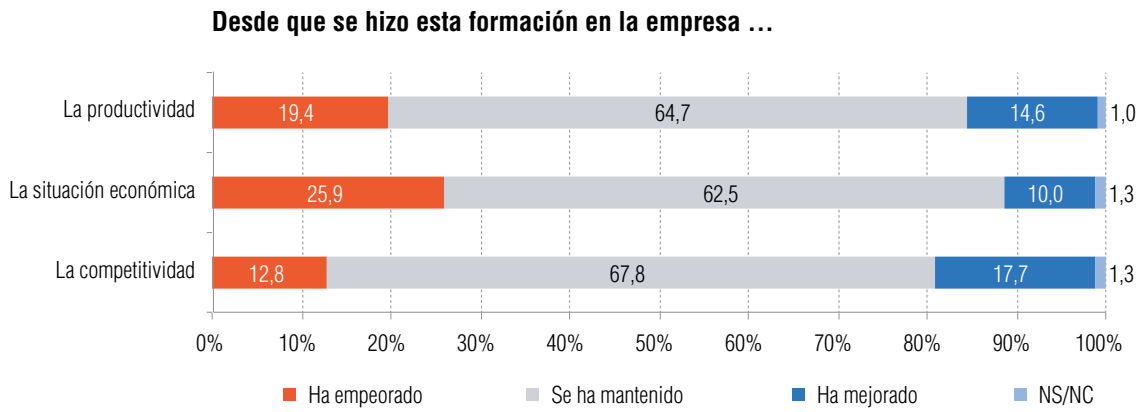


Gráfico 42. Evolución de la competitividad, productividad y situación económica desde que se hizo la formación



FUENTE: ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN EN EMPRESAS PARTICIPANTES



EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS EN EL MARCO DE LA INICIATIVA DE DEMANDA

Sistema de bonificaciones de acciones de formación en las empresas correspondiente a los **ejercicios 2010, 2011 y 2012**

MÓDULO III

Conclusiones

1. Existe un limitado conocimiento general de la iniciativa, sobre todo entre las pequeñas y medianas empresas, derivado de una difusión que si bien se percibe que ha mejorado significativamente aún es insuficiente y mejorable.

No existe información sobre el grado de conocimiento de la formación de demanda entre su población destinataria aunque a tenor de su grado de cobertura entre el universo de empresas y trabajadores (33% y 16% respectivamente en 2012), y de las tasas de fidelización, abandono y renovación anual de los participantes, se puede inferir que la baja participación de empresas, especialmente en el tramo de 1 a 9 empleados y la de trabajadores está asociada a su escaso y deficiente conocimiento de la iniciativa. Considerando además que la iniciativa es universal y que se configura a partir de las cuotas a la Seguridad Social ya ingresadas y también universales de las que se deduce la bonificación se hace patente este bajo conocimiento.

La mayor parte de empresas y trabajadores participantes tienen un conocimiento general de la formación bonificada y de que se articula a través de la Fundación Tripartita, pero más limitado en el caso del Servicio de atención al cliente y de los procedimientos de gestión y bonificación, y desconocen mayoritariamente los Certificados de Profesionalidad y los Permisos Individuales de Formación. Las pymes y micropymes que también manifiestan este conocimiento general muestran carencias o confusiones significativas (gratuidad, bonificado o bonificable, acceso individual o agrupado, etc.). En esta situación influye la limitada difusión de información, y aunque los agentes perciben que ha mejorado bastante en el periodo evaluado y por parte de la Fundación Tripartita, la califican de forma unánime como insuficiente. Además de limitada, la información que poseen es deficiente debido, entre otros factores, al acceso agrupado y a la externalización de la formación. Las entidades organizadoras generan sesgos en la transmisión de información que condicionan el conocimiento de la iniciativa entre empresas y trabajadores; mientras que la externalización generalizada de la formación en las empresas ha derivado en escaso control del proceso, sobre todo en las pymes y micropymes.

Este escaso conocimiento de las acciones formativas y de los PIF entre empresas y trabajadores, incide en el acceso y la participación y se refleja en el tipo de formación y en el logro de objetivos. Aunque se reconoce un notable esfuerzo de sensibilización sobre las bondades de la for-

mación permanente, la existencia de acciones de muy baja calidad –por contenidos generales o básicos, tutorización y nivel de exigencia escaso o nulo, sobre todo entre las no presenciales-, y las noticias sobre presuntos fraudes están afectando muy negativamente, apareciendo en algunas empresas cierto rechazo o recelos a participar en las acciones formativas que se les ofrecen, aunque no sea esto algo exclusivo de la iniciativa.

2. La iniciativa de demanda continúa su extensión entre empresas y trabajadores mejorando significativamente su alcance y cobertura entre 2010 y 2012.

La participación continuó aumentando entre 2010 y 2012: un 21% más de empresas; un 11,5% más de trabajadores en acciones formativas (2.418.882 en 2012); un 41,5% más de acciones formativas iniciadas; un 44% más de horas de formación; y una multiplicación por 5,7 veces de los PIF concedidos (19.085 en 2012). Así, ha mejorado cuantitativamente el alcance y extensión de la iniciativa, que en 2012 tuvo una cobertura del 33% de empresas registradas en la Tesorería General de la Seguridad Social (6,7 p.p. más que en 2010) y del 16% de sus trabajadores (2,6 p.p. más que en 2010), entre los que menos del 1% dispuso de un PIF. Esta extensión tuvo una tendencia a la equiparación territorial, al crecer más las comunidades con menos cobertura en 2010, aunque en 2012 continuaba su concentración en Andalucía, Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana (más del 50% de empresas y del 62% de trabajadores). En 2010 y 2011 casi el 40% de trabajadores se adscribe 4 Comisiones Paritarias Sectoriales (Metal, Comercio, Construcción, y Hostelería), y en 2012 las principales actividades (CNAE) fueron: Otra intermediación monetaria, Comercio al por menor en establecimientos no especializados y Construcción de edificios residenciales.

El perfil de empresa participante continúa representado por aquellas de menos de 5 trabajadores (64,6% en 2012) que mejoraron 4 puntos porcentuales su peso relativo al concentrar a 8 de cada 10 nuevas participantes desde 2010, pero mantienen su cobertura por debajo del 24%. Las de mayor tamaño tuvieron una contracción menor al 1% aunque mantienen su alta cobertura: 9 de cada 10 de más de 50 empleados en 2012 (TGSS).

El perfil de trabajador participante en acciones formativas ha evolucionado entre 2010 y 2012: aumenta su edad promedio, incrementan aquellos Sin estudios, Técnicos y Tra-

bajadores con baja cualificación, Oficiales de primera y segunda u Oficiales administrativos (35%). En los Permisos Individuales de Formación fue más llamativo aún por el efecto de los CAP relativos al transporte de viajeros en 2011 y sobre todo 2012: varones mayores de 40 años con bajos nivel de estudios y categoría profesional, alterando su tradicional perfil educativo de nivel superior.

El perfil de uso ha evolucionado hacia acciones formativas de menor duración: un promedio de 48,67 horas para las finalizadas; un incremento de las genéricas y de su duración media; un mayor crecimiento de las de nivel básico y de su duración (continúan siendo preminentes las de nivel medio-superior); y se registra una preminencia de la modalidad presencial en número de acciones y de la modalidad a distancia en número de horas, que junto a la modalidad de teleformación son las dos que más aumentaron entre 2010 y 2012. Y, según contenido de la formación, en 2012 continúa destacando la temática transversal: idiomas, informática y prevención de riesgos laborales concentran más del 53% y registran los mayores incrementos desde 2010 prevención de riesgos laborales (77,5%), calidad (47,4%) e idiomas (41,2%).

En definitiva, el balance de buenos registros cuantitativos en extensión de la formación bonificada pone de relieve la importancia de atender la nueva configuración de acciones formativas y PIF, atendiendo a una evolución en su perfil de uso, en duración, contenidos, modalidades y beneficiarios; que reclama una orientación a resultados de la iniciativa, que permita continuar su extensión entre las pymes mejorando su baja cobertura entre éstas.

3. La iniciativa de demanda se ajusta en gran medida a las necesidades de las empresas aunque existen distorsiones en la frontera de posibilidades de formación y en el mercado que configura la formación bonificada.

Una seña de identidad de esta iniciativa es que no predetermina en cada ejercicio las necesidades de las empresas sino que se articula para que éstas las determinen durante todo el año. Aunque por definición debiera satisfacer estas necesidades, en su aplicación aparecen interferencias que distorsionan el ajuste, asociadas a la configuración de la oferta formativa y al marco de posibilidades que ofrece la iniciativa por sus requerimientos técnicos y económicos dados los recursos de las empresas para formación. En este escenario, se configura un mercado sobre la

formación bonificada en el que emergen diferentes modalidades no formales de acceso, condicionadas por aspectos asociados a la oferta o a la demanda.

■ Empresas para las que la iniciativa se adapta a sus necesidades. Con independencia de su tamaño satisface sus necesidades con formación bonificada: la conoce, accede individual o agrupadamente; realiza la que necesita (con independencia de su formato, nivel o contenido); y la bonifica. Este grupo define a la mayoría de empresas fidelizadas (65,8% en 2012).

■ Empresas cuyas necesidades “tienen condicionantes externos”. En esta modalidad la formación que puede hacer está condicionada por factores ajenos a las necesidades:

- Empresas que “se adaptan a la iniciativa” haciendo formación más bonificable. Estos factores se asocian al marco de posibilidades que definen las normas y procedimientos de la iniciativa, fijando un perfil de formación “más bonificable” que el imaginario colectivo asocia con formación genérica, no presencial y nivel bajo. En esta modalidad destacan, no exclusivamente, grandes empresas que se adaptan a la iniciativa: “se comunica lo que se sabe cierto que se bonifica”. Cuando esta formación responde a necesidades latentes no es un problema pero genera un sesgo hacia este perfil. Este grupo lo representan empresas de 10 o más trabajadores (22,7% en 2012) con crédito asignado superior a 420 € y fidelizadas (74,2% en 2012), cuyo rasgo definitorio es que hacen también formación no bonificada (11,8% con menos del 50% de bonificada y 7,6% con menos del 25%).

- Empresas que “se adaptan a la oferta” haciendo formación “más accesible”. Estos factores se asocian a la oferta formativa que, con criterios de rentabilidad, se configura en su mayoría como “formación de catálogo” y residualmente como “formación a medida” (estándar vs. personalizable). La formación de catálogo es estándar y más rentable para las empresas formadoras si se orienta al mayor número posible de trabajadores y se ajusta al presupuesto promedio o modal que determinan los módulos económicos máximos y el crédito asignado, definido por los 420 € que, como mínimo, disponen las empresas de menos de 5 empleados. Así, la formación transversal y genérica, no presencial, con menor duración y coste cercano a 420 € caracteriza el catálogo que formadoras y organizadoras ofrecen, directa o indirectamente, a las empresas. Las empresas de menos de 5 empleados son mayoría en este modelo, pues su bajo volumen de formación y escasos

recursos propios no les permite modificar acciones del catálogo o diseñarlas a medida, eligiendo aquello que más se aproxime a sus necesidades, si lo encuentran. Es decir, realizan una formación que no responde, o sólo en parte, a necesidades específicas latentes en la empresa, sino a necesidades inducidas desde las organizadoras. Esta situación fundamenta un discurso: la formación de demanda se está convirtiendo en formación de oferta, al ajustarse más a necesidades de formadoras y organizadoras que vertebran la oferta que a las de las empresas participantes que configuran la demanda.

Las empresas fidelizadas son por antonomasia las que satisfacen sus necesidades sin problemas o aquellas que se amoldaron a la iniciativa porque consiguen bonificar parte de la formación que necesitan. No obstante, existen en estas modalidades empresas que por diversos motivos realizan formación que o no es importante para ellas o realmente no la necesitaban. Según las encuestas realizadas estarían entre el 28,4% que indicó que no logra bonificar la formación que necesita y el 17,5% que calificó la formación de demanda realizada como poco o nada importante. En esa horquilla se ubicaron quienes indicaron que la formación no fue útil (23,4%), no se ajustó a sus necesidades (22,2%) o no fue de calidad (18,3%). Este grupo reúne las dos modalidades de empresas cuyas necesidades encuentran condicionamientos externos, especialmente aquellas que “se adaptan” a la oferta haciendo formación “más accesible a la par que bonificable”.

4. La principal función que ha jugado la formación en las empresas ha sido permitir la actualización de sus trabajadores más estables y consolidados.

La mayoría de empresas participantes entre 2010 y 2012 lograron mantener sus plantillas y un importante grupo registró reducciones muy significativas o encontró dificultades para retenerlos. Muy pocas manifiestan problemas para encontrar trabajadores con alta cualificación y menos aún para puestos de baja cualificación. En este contexto, estas empresas mantuvieron su compromiso presupuestario con la formación, evidenciando su concienciación y utilidad percibida junto a una alta dependencia de la bonificada a tenor de su peso relativo sobre toda la formación realizada. Dadas estas circunstancias, las estrategias

empresariales priorizaron el uso de esta iniciativa para continuar cualificando a su personal más estable, con edad entre 35 y 40 años y antigüedad entre 4 y 6 años o más de 6. En la selección del participante confluyen pues, la decisión de empresas y trabajadores junto a otros factores socioeconómicos.

En este escenario están apareciendo situaciones a las que sin pretenderlo puede estar contribuyendo la formación de demanda. Por un lado, está desplazando a trabajadores más jóvenes y mayores de 45 años que tienen menos oportunidades para cubrir sus necesidades con esta iniciativa, aumentando aún más su vulnerabilidad. Estas desiguales oportunidades y estos contextos de exclusión de los trabajadores jóvenes se tornan más complejos cuando las cualificaciones a las que da acceso esta formación –especialmente si derivan en un certificado de aptitud necesario para el desempeño profesional- se convierten en determinadas actividades y sectores en requerimientos para el acceso al empleo que se erigen así en barreras de entrada cuyo coste, en el peor de los casos, debe sufragar el propio trabajador desempleado para su entrada.

5. Los Permisos Individuales de Formación entre 2010 y 2012 cambian su perfil de participante y de uso, por distorsiones en su utilización, que si bien han sido objeto de medidas correctoras, han desplazado su iniciativa del trabajador a la empresa.

El crecimiento exponencial de los PIF ha cambiado el perfil de participante y su perfil de uso, por su utilización para la obtener certificados (CAP), sobre todo en el transporte de viajeros. Esto es conocido por la Fundación Tripartita, ha sido objeto de Sentencia del Tribunal Supremo en 2013, y queda confirmado por los hallazgos de esta evaluación. El análisis de ejecución muestra que en 2012 se multiplicaron por 5,7 veces los PIF otorgados en 2010, creciendo un 43,5% en 2011 y un 299,6% en 2012¹². Si a ello se une que las encuestas realizadas entre trabajadores y entre responsables de formación de las empresas participantes en la iniciativa han puesto de manifiesto en ambos casos el bajo conocimiento que ambos grupos tenían sobre estos permisos y sus procedimientos, resulta claro el desajuste entre desconocimiento y crecimiento cuantitativo exponencial de estos permisos.

¹². 2010 (4.100 PIF; 3.328 trabajadores), 2011 (5.581 PIF; 4.776 trabajadores); 2012 (22.092 PIF; 19.085 trabajadores).

Este cambio cuantitativo ha ido acompañado de un cambio cualitativo muy importante en el perfil del participante, destacando sobremanera los hombres (84%), aumentando su edad por encima de los 36 años, y reduciendo su nivel educativo desde el más elevado (Arquitecto, Ingeniero Superior o Licenciado) al más básico (Estudios primarios, EGB o equivalente). También ha cambiado drásticamente el perfil de uso de los Permisos Individuales de Formación, pues se ha trasladado desde la Formación reglada preminente en 2010 (94,6%) a la formación definida por la categoría "Otras acreditaciones" que fue la característica en 2012 (76,2%).

Escaso conocimiento sobre el instrumento, gran aumento de participantes y los nuevos perfiles de uso y participantes respaldan la explicación de este fenómeno a partir de la tramitación de los certificados de aptitud profesional para el transporte de viajeros como Permisos Individuales de Formación en vez de como acciones formativas. Como telón de fondo de estos cambios cuyos efectos saltan a la vista se ha producido otro de mayor calado pues pervierte la finalidad con la que fueron creados estos permisos: la iniciativa para realizarlos se desplaza desde los trabajadores hacia las empresas participantes, porque los impulsan o bien porque respondan a propuestas de otras entidades organizadoras o proveedoras de formación para realizarlos o para tramitarlos como PIF como puso de relieve el trabajo de campo.

6. Las entidades organizadoras han cumplido un rol esencial y reconocido en la extensión de la iniciativa aunque se han erigido en agente clave que condiciona los resultados en base al establecimiento de objetivos propios.

Existe un reconocimiento entre los agentes sobre la importancia que han adquirido las organizadoras en la extensión de la iniciativa, sobre todo para que pymes y micropymes la conozcan y accedan a ella de manera agrupada, facilitándoles las tareas en este proceso. La encuesta a responsables de formación ha confirmado que más del 75% califica el rol de las organizadoras como importante o muy importante para optimizar la formación.

La encuesta confirma también que al avanzar el proceso desde la detección de necesidades hasta su bonificación, aumentan las empresas que externalizan la gestión de esta formación. En estas tareas destaca su apoyo en las organizadoras hasta llegar a la propia justificación y boni-

ficación en la que las protagonistas son las gestorías y asesorías. Esto se encuentra determinado por el perfil de pymes y micropymes que, por un lado, suele tener externalizada su gestión fiscal, laboral y contable en estas gestorías que añaden la formación de demanda y su bonificación a su asesoramiento; y, por otro, aparece uno de los problemas centrales: la empresa va perdiendo control sobre el proceso de bonificación.

En este contexto han surgido organizadoras que cumplen la normativa sin estar especializadas o no añaden valor a la coordinación, pervirtiendo su función original y mermando la calidad del sistema. Es una de las situaciones que justifica la existencia de las organizadoras la que a su vez contribuye a pervertir su función: la necesidad de apoyar a las pymes en su acceso a la iniciativa pues carecen de recursos para formación y tienen dificultades para gestionar la formación y su bonificación. La instauración del crédito asignado mínimo constituye un incentivo a esta formación en las micropymes y, a su vez, genera un nicho de mercado para ejercer como entidad organizadora. Apoyándose en la flexibilidad de este perfil por su somera regulación, han aparecido estas empresas no especializadas que se encontraban inscritas o se inscribían al efecto en algún epígrafe relacionado con la formación. Es un perfil que no ofrece servicios añadidos a la coordinación de la formación y promueve una oferta formativa de catálogos estandarizados determinados por sus umbrales de rentabilidad y no por necesidades formativas (acciones genéricas, de nivel bajo, no presenciales y coste cercano a 420 euros). Por otro lado, es este perfil el que en gran medida copa la oferta formativa general para esta iniciativa así como la formación que finalmente realiza sobre todo la pyme y micropyme que no puede destinar recursos propios para completar el crédito asignado y acceder a otra formación más específica o de más calidad. Los datos de la iniciativa muestran que las empresas que acceden a través de organizadora frente a las que tienen formación propia disponían en 2012 de 10 puntos porcentuales (p.p.) más de formación general (49%-59%) y de formación básica (37%-47%); 20 p.p. más de formación a distancia (7%-27%); y 30 p.p. menos de presencial.

Asimismo, otra distorsión importante aparece por la información sesgada que trasladan estas organizadoras a las potenciales empresas participantes, pues responde a sus intereses comerciales y que, en el peor de los casos, puede ser deficiente y más allá de confusiones puntuales, puede llegar al abandono si no pudieron bonificarla.

De esta forma, las organizadoras han pasado de ser una herramienta para conseguir una gestión más eficiente y un ahorro de coste que permitiese acceder a muchas empresas a una formación a la que de otra manera les sería muy difícil, a convertirse en un elemento esencial que determina y condiciona los resultados de la formación y de la iniciativa de demanda en base al establecimiento de objetivos propios.

7. La iniciativa de demanda se encuentra a caballo entre sus logros cuantitativos en materia de extensión de la formación bonificada y la insoslayable necesidad de corregir distorsiones cualitativas que pivotan en torno a su calidad y especificidad.

Tanto empresas como trabajadores participantes se muestran satisfechos con la formación recibida. En relación con la valoración de la calidad hay que tomar con cautela los resultados de la evaluación, pues se ha dado la circunstancia de confundir o identificar calidad con especificidad o nivel. Es decir, en muchos casos indican baja calidad de la formación para referirse a baja especificidad de la temática, que resulta excesivamente genérica, o a su nivel básico en detrimento de aquellos medios-superiores. En cuanto a la modalidad de impartición se podría decir que agentes y participantes establecen una acción formativa “estrella” que sería específica, presencial y de nivel superior, a la que se asocia “por definición” el concepto de calidad, quedando otros componentes definitorios de ésta relegados a un segundo plano (orientación práctica, seguimiento personalizado, o usabilidad de plataformas, entre otros). No obstante, cabe apuntar que no debiera existir un formato idóneo a priori pues son las necesidades formativas y el contexto de empresa y trabajador los que deben delimitarlo.

Implícitamente, existe también una orientación estratégica más que operativa en el perfil de acción estrella de calidad. Mientras el corte operativo estaría marcado por formación para la recualificación y la adaptación permanente ligada a la mejora continua de los procesos y procedimientos ante un contexto de cambio; emerge otro concepto de formación estratégica más asociado a su papel de facilitador o impulsor de procesos de innovación, diversificación productiva y de negocio, o acceso a nuevos mercados. En un contexto de crisis cabría esperar que ambos perfiles tengan cabida en las estrategias empresariales tanto para la supervivencia como para el cambio y el crecimiento, la reinención o la reorientación de la actividad.

Al margen de estas confusiones o identificaciones (calidad-especificidad-nivel), también se ha señalado la calidad en sentido estricto como problema de parte de la formación de demanda en entrevistas y estudios de caso, aunque fue altamente valorada en la encuesta. La hipótesis que se baraja es que está asociada a una percepción calidad/precio y a unos niveles de exigencia. Puede valorarse la calidad en términos relativos como calidad según presupuesto invertido. En este sentido, existe cierto conformismo entre un segmento de participantes que percibe que dado su presupuesto (la mayoría 420 euros de crédito asignado mínimo) no puede acceder a mayor calidad (si no es con aportación privada voluntaria que no está a su alcance). Es decir, es probable que establezcan niveles de exigencia acordes a sus posibilidades financieras.

En definitiva, la oferta formativa para esta iniciativa si bien es rígida en contenidos que se estandarizan, es flexible en el formato pues suelen ser no presenciales que a la vez genera umbrales de rentabilidad mayores para las proveedoras de formación. Al tener esta flexibilidad y según su coste se establece un buen juicio sobre su calidad en las encuestas, asociado seguramente también al tipo de formación que se pretende bonificar en cada caso. Existe la percepción de que parte la utilizan para cubrir una formación que harían en cualquier caso, en grandes empresas para satisfacer sus necesidades de formación general y transversal, y en pymes y micropymes para acceder a capacitaciones obligatorias para determinadas actividades (certificados o tarjetas tipo CAP), cubriendo una necesidad definida desde un marco normativo y no desde la búsqueda de la competitividad o del establecimiento de un plan de formación. En el resto de casos, impulsa una formación que posiblemente no harían fuera de la iniciativa, aunque el crédito asignado las incentiva a realizarla y, en este caso, en las micropymes su problema es encontrar realmente la que necesitan al presupuesto disponible (420 €). Esto puede derivar en realizar una acción estandarizada, que se ajusta en parte a sus necesidades, o bien que no encuentren la que necesitan o que no posea la calidad o el nivel que precisan y acaben no agotando el crédito asignado o respondiendo a incentivos comerciales realizando formación que ni es útil ni necesaria pero “cómodamente” bonificable.

Finalmente todas estos planos con matices en torno a la calidad-especificidad de la formación de demanda están derivando en que uno de los principales motivos aducidos para hacer formación que no es importante o prioritaria, así como para no hacerla por esos mismos motivos y supues-

tamente “reducir” su eficiencia en el uso del crédito asignado, es la baja calidad de la formación, que no responde a las necesidades así como su carácter general.

8. La formación bonificada posee limitada capacidad para inducir cambios en la trayectoria laboral de los trabajadores aunque ha tenido mejoras y se percibe su contribución positiva a los componentes más inmediatos de la empleabilidad.

Sólo el 22,5% de trabajadores encuestados opinaron que a partir de su formación bonificada se produjeron cambios en su puesto de trabajo, y aunque pueda parecer modesto supone una evolución muy positiva desde el 9,5% que lo señalaba en 2009. Con independencia de que éstos cambios se hayan dado o no, la percepción general de los trabajadores es que la formación recibida es una contribución muy positiva para la mejora de los componentes “más inmediatos” de la empleabilidad (cualificación y desempeño profesional), algo inferior en aquellos que operan a medio y largo plazo (adaptabilidad); llegando a una contribución más modesta sobre las propias finalidades de la empleabilidad, que se erigen ya en impactos en sentido estricto (mejora de condiciones y mantenimiento del empleo). Es decir, a medida que pasa el tiempo necesario para que emerjan estos cambios baja la percepción de existencia de vínculo entre dichos cambios y la formación bonificada; algo habitual en las políticas públicas.

Así, en torno al 80% de responsables de formación de las empresas y de trabajadores opinan que la formación bonificada influye bastante o mucho en la mejora de su empleabilidad en tres dimensiones específicas: cualificación profesional, como producto que con la propia formación se entrega al trabajador que está indefectiblemente ligado a su desarrollo personal; y su desempeño profesional, como efecto más inmediato, concebido como el buen uso que hace el trabajador de la cualificación recibida, íntimamente ligado a su rendimiento y productividad. Entre el 65% y el 75% de trabajadores y el 70% de responsables de formación encuestados juzgaron un segundo nivel de incidencia de la formación bonificada en la empleabilidad de los trabajadores al considerar que contribuye bastante o mucho a mejorar su adaptación a un entorno cambiante: adaptabilidad a nuevos puestos y tareas, nuevas tecnologías y herramientas, y nuevas normativas y requerimientos técnicos.

Es una pretensión natural del trabajador que las mejoras de su cualificación y desempeño se traduzcan en mejores condiciones laborales. Para el 85% de trabajadores encuestados esta formación incide poco o nada en mejoras de salario, tipo de contrato y jornada; y para el 72% incide poco o nada en ascensos de categoría profesional. Puede concluirse que la formación de demanda no es una alternativa asociada a -o de la que quepa esperar- una mejora de las condiciones laborales salvo en determinados casos que se ubican entre el 10%-20%. Estos casos de éxito se asocian a “formación de carnet o habilitadora” que da acceso a un desempeño superior o más reconocido (caso de los PIF en 2011 y 2012); o bien, a que confluyen otros fenómenos que coadyuvan a la obtención de estas mejoras al margen de la formación (cualificación acumulada, antigüedad, etc.); y en estas circunstancias se podría afirmar que esta formación fue uno de los mecanismos que facilitaron los cambios. Es pues necesario contemplar la mejora de la empleabilidad, el empleo y sus condiciones no como suceso aislado que tiene única causa en la formación bonificada sino como un proceso, integral, complejo y multicausal en el que operan otras variables y convergen otros fenómenos. Difícilmente la participación en una acción formativa de 6 a 26 horas de promedio por participante pueda por sí sola cambiar una trayectoria profesional o sus condiciones laborales.

El acceso y el mantenimiento en el empleo son, junto a la mejora de las condiciones laborales, finalidades de la empleabilidad. No obstante, el porcentaje de encuestados que indica que la formación bonificada contribuye bastante o mucho a mantener el empleo baja hasta el 70% en los trabajadores y al 56% en los responsables de formación. Para un 30% de trabajadores y un 56% de responsables de empresas, la formación sirve poco o nada para incrementar sus posibilidades de mantener el empleo, mostrando una evolución muy positiva desde 2009 en que el 59,4% de trabajadores indicó que había contribuido poco o nada a mantener su empleo. En ello debe haber influido la prolongación de la crisis y el crecimiento del desempleo, añadiendo valor a todo lo que ayude o pueda ayudar a sostenerlo.

Puede concluirse pues, que esto reafirma el discurso sobre que la formación no crea empleo pero si ayuda a mantenerlo y que se encuentre más extendido si cabe con la crisis económica. Esto queda avalado fundamentalmente por las estrategias empresariales detectadas entre 2010 y 2012 que concentraron esta formación entre sus trabajadores más estables y con más antigüedad; es decir, no

tanto por la formación en sí sino por el perfil del participante. Pese a ello, se ha puesto de relieve que el trabajador contempla otros componentes de la empleabilidad sobre los que la formación bonificada obtiene una incidencia más positiva, como su desempeño profesional en general y su adaptabilidad a los cambios.

9. La formación bonificada ha tenido muy poca incidencia en mejorar las empresas y se percibe que contribuye de forma limitada a mejorar la competitividad.

La formación bonificada ha tenido poca incidencia en la mejora de las empresas pues sólo un 14% de responsables de formación encuestados y un 22,5% de trabajadores indica que supuso la aparición de algún cambio, destacando el aumento del rendimiento en el trabajo, la mejora de la calidad del servicio/producto de la empresa y los cambios en la organización del trabajo. En cuanto a la competitividad, el 45% de trabajadores y el 33,2% de representantes de empresas consideran que se ve poco o nada afectada por la formación, mostrando los responsables de formación una percepción más positiva. La productividad valorada en términos generales es el segundo ámbito en el que más incide esta formación para los responsables de empresas. Para los trabajadores la mayor influencia se da en el uso y aprovechamiento de herramientas y tecnologías, en la productividad, la satisfacción de los clientes y la organización del trabajo; mientras que perciben que poco o nada mejora la posibilidad de generar redes profesionales o el clima laboral, asociada en este último caso a la preminencia de formación no presencial.

Casi el 50% de los responsables de empresas encuestados y un porcentaje algo inferior de trabajadores consideran que la formación influye poco o nada en aspectos como la mejora en la búsqueda y acceso a nuevos mercados, la innovación en productos, procesos o servicios, la mejora de los resultados económicos o la especialización o diversificación productiva. Esta valoración es coherente con evaluaciones anteriores pues sitúa la menor incidencia de la iniciativa en ámbitos de la competitividad que se sitúan en un nivel estratégico, que precisa una importante planificación y un horizonte a medio o largo plazo. Precisamente lo que prima en la iniciativa es el perfil contrario, casi el 70% son empresas que no tienen departamento de formación, no la planifican y detectan sus necesidades sobre la marcha respondiendo a requerimientos coyunturales productivos o de mercado.

Siendo la competitividad el fin último de la iniciativa es donde se han producido menos cambios y donde se percibe que la formación bonificada tiene un menor grado de contribución positiva. Esto nos sitúa ante una problemática: la limitada coherencia entre los objetivos explícitos de la iniciativa; el perfil de acción formativa que se realiza, y el tipo de formación. El perfil tipo de las acciones formativas tiene 49 horas de duración en promedio y 26 horas por acción y participante; posee naturaleza principalmente general y una de cada dos de temática transversal (idiomas, informática y prevención de riesgos laborales); con preminencia de las de nivel medio pero mayor crecimiento de las de nivel básico que a su vez aumentan la duración; y un formato no presencial en continua expansión de acciones y horas. Resulta evidente que la participación de un trabajador en una acción aislada de este perfil difícilmente puede desencadenar por sí misma un cambio hacia una nueva orientación estratégica en la empresa que tenga incidencia en sus resultados económicos y en la competitividad.

Esto deriva en la necesidad de o bien redefinir los objetivos explícitos de la iniciativa, particularizándolos en un instrumento como la bonificación con capacidad para inducir una acción tipo de la naturaleza que en el párrafo anterior se ha sintetizado; o bien se introducen los incentivos oportunos y los recursos necesarios que permitan cambiar este perfil de acción formativa tipo; o ambas a la vez.

10. Esta formación tiene un sistema de información y un mecanismo de verificación y control orientados a la gestión que relegan a un segundo plano acciones puntuales de seguimiento y evaluación con escasa centralidad.

La iniciativa de demanda cuenta con dos elementos centrales: un sistema de información y un mecanismo de verificación y control, orientados a la gestión y a la rendición de cuenta. El sistema de información tiene como soporte la plataforma on line que según la percepción de los agentes añade rigidez al formular interpretaciones más restrictivas de la normativa reguladora que acaban condicionando el proceso. Esta rigidez se manifiesta en aspectos como cambiar elementos esenciales de la acción formativa (lugar, periodo, número de participantes o duración). El sistema se orienta a satisfacer los requerimientos del procedimiento de gestión, obviando otros aspectos como las preguntas que buscan respuesta con la evaluación o necesidades de indicadores que las concretan.

CONCLUSIONES

El mecanismo de verificación y control se concreta en herramientas como el control de asistencia o la comunicación de inicio junto al procedimiento de inspección del Servicio Público Estatal de Empleo que se centra en el control de legalidad y financiero para tratar de evitar el uso indebido y fraudulento y satisfacer la rendición de cuentas de la iniciativa.

El seguimiento orientado a la evaluación y la evaluación en sí misma son procesos que quedan relegados a un segundo plano en la iniciativa, que se dota de acciones puntuales de seguimiento orientado al aprendizaje y la mejora continua junto a un proceso de evaluación institucionalizado en el nivel de acción formativa y que se identifica entre los agentes con el cuestionario de satisfacción que deben cumplimentar los participantes. Junto a ello, la iniciativa cuenta con una evaluación de amplio alcance, ésta que aquí se presenta, con una periodicidad aproximadamente bienal, además de formar parte de la que coordina el Servicio Público de Empleo Estatal a nivel del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y a través del Plan Anual de Evaluación. Una preocupación de los agentes consultados es que no se evalúa el impacto, se centra el interés en la satisfacción de participantes y tiene poca centralidad en el sistema, al menos no perciben la adopción de medidas correctoras que orienten el sistema hacia sus resultados a partir de la evaluación.

El nexo entre estos procesos de control, seguimiento y evaluación y, en parte su condición necesaria, es la disposición de sistemas de información los cuales están centrados en la gestión de la iniciativa, fin al que sirven de manera pertinente. Un problema añadido es la falta de integración de estos sistemas entre los principales organismos implicados en el proceso de formación y bonificación: Servicio Estatal Público de Empleo, la Fundación Tripartita y la Seguridad Social. Esta falta de integración se muestra en las diferentes unidades, periodos de recopilación de información, desagregación y categorías de las variables, entre otras que dificultan el análisis del proceso en su conjunto. Esta falta de integración se encuentra asociada a un deficiente nivel de comunicación y coordinación de estas unidades en materia de seguimiento y evaluación, que también se da en el seno de la propia Fundación Tripartita y sus diferentes departamentos y unidades.

Todo ello permite concluir que la evaluación como herramienta de planificación y aprendizaje para la mejora de la planificación de las políticas públicas no constituye un proceso estratégico ni prioritario en la iniciativa de demanda, ni para el SEPE ni para la Fundación Tripartita, algo en lo que coincidieron más del 60% de expertos.



EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS EN EL MARCO DE LA INICIATIVA DE DEMANDA

Sistema de bonificaciones de acciones de formación en las empresas correspondiente a los **ejercicios 2010, 2011 y 2012**

ANEXO: Matriz de Evaluación

Matriz de Evaluación

ÁMBITO/ SUBCRITERIO	INDICADORES	TÉCNICAS	FUENTES
EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN FÍSICA Y FINANCIERA			
ACCESO	<p>Tasa de variación interanual de empresas</p> <p>Tasa de fidelización de empresas</p> <p>Tasa de incorporación de nuevas empresas</p> <p>Tasa de abandono de empresas respecto año anterior</p> <p>Tasa de variación interanual de entidades organizadoras</p> <p>Tasa de fidelización de entidades organizadoras</p> <p>Tasa de incorporación de nuevas entidades organizadoras</p> <p>Tasa de abandono de entidades organizadoras respecto año anterior</p> <p>Tasa de variación interanual de participantes</p> <p>Tasa de multiparticipación interanual de trabajadores</p> <p>Tasa de incorporación de nuevos participantes</p>	<p>Análisis documental</p> <p>Análisis estadístico</p>	<p>Documentación FTFE</p> <p>Evaluaciones previas</p> <p>Otra documentación y normativa</p> <p>Bases de datos FTFE</p>
COBERTURA	<p>Tasa de cobertura de empresas sobre universo fichero Tesorería General Seguridad Social (TGSS)</p> <p>Evolución interanual de la cobertura de empresas</p> <p>Tasa de cobertura de empresas respecto del total de empresas que participan en formación</p> <p>Tasa de cobertura formativa de participantes sobre universo fichero TGSS</p> <p>Evolución interanual de la cobertura formativa de participantes</p> <p>Tasa de multiparticipación de participantes</p> <p>Evolución interanual de la multiparticipación</p> <p>Tasa de cobertura de trabajadores en acciones formativas y PIF según universo fichero TGSS</p> <p>Evolución interanual de la cobertura poblacional de trabajadores en AAFF y PIF</p>	<p>Análisis documental</p> <p>Análisis estadístico</p>	<p>Documentación FTFE</p> <p>Evaluaciones previas</p> <p>Otra documentación y normativa</p> <p>Bases de datos FTFE</p>
ALCANCE	<p>Nº de empresas registradas</p> <p>Nº de empresas con grupo notificado</p> <p>Nº de empresas con grupo finalizado</p> <p>Nº de empresas con crédito dispuesto</p> <p>Nº de entidades organizadoras registradas: grupo notificado, grupo finalizado, crédito dispuesto</p> <p>Nº medio de empresas por agrupación (tamaño medio de la agrupación por EO según características)</p> <p>Nº de participantes formados (absolutos y porcentaje)</p> <p>Nº de AAFF iniciadas y finalizadas</p> <p>Porcentaje de AAFF finalizadas respecto de las iniciadas</p> <p>Nº de horas de formación de AAFF finalizadas (absolutos y porcentaje)</p> <p>Duración media de las AAFF finalizadas</p> <p>Tasa de variación interanual de la formación en cuanto a número de AAFF finalizadas y horas</p> <p>Media de horas de formación por participante en AAFF finalizadas</p> <p>Clasificación de los contenidos formativos según volumen de AAFF realizadas</p> <p>Nº de Permisos Individuales de Formación (PIF) finalizados</p> <p>Nº de horas de formación en PIF (absolutos y porcentaje)</p> <p>Tasa de variación interanual de la formación en cuanto a número de PIF y horas</p> <p>Media de horas de formación por participante en PIF</p> <p>Clasificación de los contenidos formativos según volumen de acciones</p>	<p>Análisis estadístico</p> <p>Análisis documental</p>	<p>Bases de datos FTFE</p> <p>Documentación FTFE</p> <p>Evaluaciones previas</p> <p>Otra documentación y normativa</p>
FINANCIACIÓN EN AAFF Y PIF	<p>Presupuesto anual</p> <p>Total y porcentaje de crédito asignado</p> <p>Total y porcentaje de crédito dispuesto</p> <p>Total y porcentaje de crédito disponible</p> <p>Tasa de evolución interanual del crédito dispuesto</p> <p>Total y porcentaje de la aportación privada</p>	<p>Análisis Estadístico</p> <p>Análisis documental</p>	<p>Bases de datos FTFE</p> <p>Documentación FTFE</p> <p>Evaluaciones previas</p> <p>Otra documentación y normativa</p>

ÁMBITO/ SUBCRITERIO	INDICADORES	TÉCNICAS	FUENTES
EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA [Objetivo específico 2]			
ANÁLISIS DE COSTES	Total costes de formación	Análisis estadístico	Bases de datos FTFE
	Estructura de la financiación según concepto de costes	Análisis documental	Documentación FTFE
	Coste medio de la acción / participante / hora		
	Tasa de consumo de crédito dispuesto sobre asignado		
	Tasa de consumo nulo de crédito asignado		
	Tasa de crédito conciliado sobre dispuesto y presupuestado		
	Volumen presupuestario AAFF		
	Asignación y disposición de crédito para AAFF		
	Volumen de aportación privada para AAFF		
	Volumen presupuestario PIF		
Asignación y disposición de crédito para PIF			
Volumen de aportación privada para PIF			
ACCESO E INVERSIÓN EN FORMACIÓN DE DEMANDA EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA	Variación interanual del coste medio	Análisis documental Encuestas Estudio DELPHI Grupo de discusión Entrevistas	Bases de datos FTFE Documentación FTFE Empresas beneficiarias Expertos en formación Entidades formadoras Patronato FTFE Técnicos FTFE
	Variación interanual del crédito dispuesto		
	Valoración del proceso de justificación por parte de los agentes		
	Elementos que determinan el uso pleno del crédito asignado		
	Elementos que impiden el uso pleno del crédito asignado		
	Causas por las que las empresas no aprovechan la bonificación completa obtenida		
Análisis de la aportación privada en contexto de crisis			

ÁMBITO/ SUBCRITERIO	INDICADORES	TÉCNICAS	FUENTES
EVALUACIÓN DE LA EFICACIA [Objetivo específico 1]			
EXTENSIÓN DE LA FORMACIÓN	<p>Grado de ajuste a los objetivos del marco regulador</p> <p>Incorporación de nuevos objetivos no contemplados en el marco regulador</p> <p>Valoración de la adecuación de la estructura de financiación</p> <p>Nivel de finalización de los PIF y de las AAFF</p> <p>Incidencia de la no finalización de AAFF por los trabajadores y motivos asociados</p> <p>Elementos del procedimiento que inciden (+) en el acceso de trabajadores</p> <p>Elementos del procedimiento que inciden (-) en el acceso de trabajadores</p> <p>Aspectos positivos en la utilización del acceso telemático</p> <p>Aspectos negativos en la utilización del acceso telemático</p>	<p>Análisis documental</p> <p>Encuestas</p> <p>Estudio DELPHI</p> <p>Grupo de discusión</p> <p>Entrevistas en profundidad</p>	<p>Bases de datos FTFE</p> <p>Evaluaciones previas</p> <p>Otra documentación/ normativa</p> <p>Empresas beneficiarias</p> <p>Trabajadores destinatarios</p> <p>Expertos en formación</p> <p>Entidades formadoras</p> <p>Patronato FTFE</p> <p>Técnicos FTFE</p>
ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS	<p>Elementos del diseño que inciden en la participación de colectivos prioritarios</p> <p>Participación efectiva de colectivos definidos como prioritarios en cada iniciativa</p> <p>Factores que inciden en la participación</p> <p>Porcentaje de participación de colectivos definidos como prioritarios en cada iniciativa</p>	<p>Análisis documental</p> <p>Estudio DELPHI</p> <p>Grupo de discusión</p> <p>Entrevistas en profundidad</p>	<p>Bases de datos FTFE</p> <p>Evaluaciones previas</p> <p>Otra documentación/ normativa</p> <p>Expertos en formación</p> <p>Entidades formadoras</p> <p>Patronato FTFE</p> <p>Técnicos FTFE</p>
ADECUACIÓN A LAS NECESIDADES DE EMPRESAS Y TRABAJADORES	<p>Aspectos positivos del diseño de las iniciativas, que repercuten en su adecuación a la situación económica actual y/o a las necesidades de las empresas</p> <p>Aspectos negativos del diseño de las iniciativas, que repercuten en su adecuación a la situación económica y/o a las necesidades de las empresas</p> <p>Repercusiones prácticas de los criterios de financiación [Relación con la estructura empresarial]</p> <p>Elementos procedimentales que inciden positivamente en la participación de las empresas</p> <p>Elementos procedimentales que inciden negativamente en la participación de las empresas</p> <p>Grado de implantación de medidas específicas para PYMES</p> <p>Grado en que los trabajadores obtienen Certificados de Profesionalidad/Adecuación de AAFF</p> <p>Valoración de incidencias por la no adecuación de la formación a la actividad empresarial</p> <p>Criterios usuales para la selección de participantes en AAFF</p> <p>Grado de coexistencia de AAFF y PIF en las empresas</p> <p>Tendencias asociadas a la coexistencia de AAFF y PIF</p> <p>Factores decisivos en la participación de empresas y elementos con que se relacionan</p> <p>Patrones comunes en la utilización de los PIF</p> <p>Grado de correspondencia [necesidades identificadas por empresas - formación bonificada]</p> <p>Grado de cumplimiento de requisitos para aplicar las bonificaciones</p>	<p>Análisis documental</p> <p>Encuestas</p> <p>Estudio DELPHI</p> <p>Grupo de discusión</p> <p>Entrevistas en profundidad</p>	<p>Bases de datos FTFE</p> <p>Evaluaciones previas</p> <p>Otra documentación/ normativa</p> <p>Empresas beneficiarias</p> <p>Trabajadores destinatarios</p> <p>Expertos en formación</p> <p>Entidades formadoras</p> <p>Patronato FTFE</p> <p>Técnicos FTFE</p>
VINCULACIÓN DE LA FORMACIÓN CON EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES	<p>Vinculación de la formación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales</p> <p>Impacto del diseño de las iniciativas en el impulso al Sistema de Cualificaciones Profesionales</p> <p>Grado de obtención de Certificados de Profesionalidad</p>	<p>Análisis documental</p> <p>Encuestas</p> <p>Estudio DELPHI</p> <p>Grupo de discusión</p> <p>Entrevistas en profundidad</p>	<p>Bases de datos FTFE</p> <p>Evaluaciones previas</p> <p>Otra documentación/ normativa</p> <p>Empresas beneficiarias</p> <p>Trabajadores destinatarios</p> <p>Expertos en formación</p> <p>Entidades formadoras</p> <p>Patronato FTFE</p> <p>Técnicos FTFE</p>

ÁMBITO/ SUBCRITERIO	INDICADORES	TÉCNICAS	FUENTES
EVALUACIÓN DEL IMPACTO [Objetivo Específico 3]			
CONTRIBUCIÓN A LA MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL	Impacto de la formación en la competitividad de las empresas Valoración del impacto en la competitividad por parte de las empresas Incidencia en el desarrollo profesional Cambios en la productividad o el clima laboral Influencia y participación de la RLT en el diseño de la formación Acceso equitativo a la formación y presencia de colectivos prioritarios Contribución de la formación al desarrollo de nuevos productos de innovación Contribución de la formación a la internacionalización y búsqueda de nuevos mercados Contribución de la formación a la mejora de la productividad Contribución de la formación a la adaptación tecnológica Contribución de la formación a la adaptación organizativa	Análisis documental Encuestas Estudio DELPHI Grupo de discusión Entrevistas en profundidad	Evaluaciones previas Empresas beneficiarias Trabajadores destinatarios Expertos en formación Entidades formadoras Patronato FTFE Técnicos FTFE
MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO	Grado de mantenimiento del empleo en los trabajadores destinatarios de la formación Mejora del desempeño profesional Incidencia en la trayectoria profesional Contribución de la formación a la adaptación a nuevos puestos y tareas	Análisis documental Encuestas Estudio DELPHI Grupo de discusión Entrevistas en profundidad	Evaluaciones previas Empresas beneficiarias Trabajadores destinatarios Expertos en formación Entidades formadoras Patronato FTFE Técnicos FTFE
VINCULACIÓN DE LA FORMACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE TRABAJADORES PARTICIPANTES, SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS	Valoración del impacto en la cualificación de trabajadores Obtención de certificados de formación e incidencia en su cualificación profesional Cambio en las condiciones de trabajo Valoración de los cambios efectivos en las condiciones laborales Tasa de cambio de puesto de trabajo Tasa de descenso de categoría Incidencia de la cualificación en la mejora horaria Incidencia de la cualificación en la mejora salarial Incidencia de la cualificación en la movilidad Incidencia de la cualificación en la promoción Incidencia de la cualificación en la mejora de tipo de contrato Incidencia de la cualificación en la rotación	Análisis documental Encuestas Estudio DELPHI Grupo de discusión Entrevistas en profundidad	Evaluaciones previas Empresas beneficiarias Trabajadores destinatarios Expertos en formación Patronato FTFE Técnicos FTFE RLT

Fundación Tripartita

PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



www.fundaciontripartita.org

