

# EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE BONIFICACIONES DE ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

EJERCICIO 2006



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
*El FSE invierte en tu futuro*

Fundación Tripartita  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la *Evaluación de la iniciativa de bonificaciones de acciones de formación en las empresas, Ejercicio 2006*, realizada por la empresa **D'Aleph, Iniciativa y Organización S.A.** en el año 2009, para la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

#### **Edita y distribuye**

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo  
C/ Arturo Soria 126-128. 28043 Madrid  
[www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org)

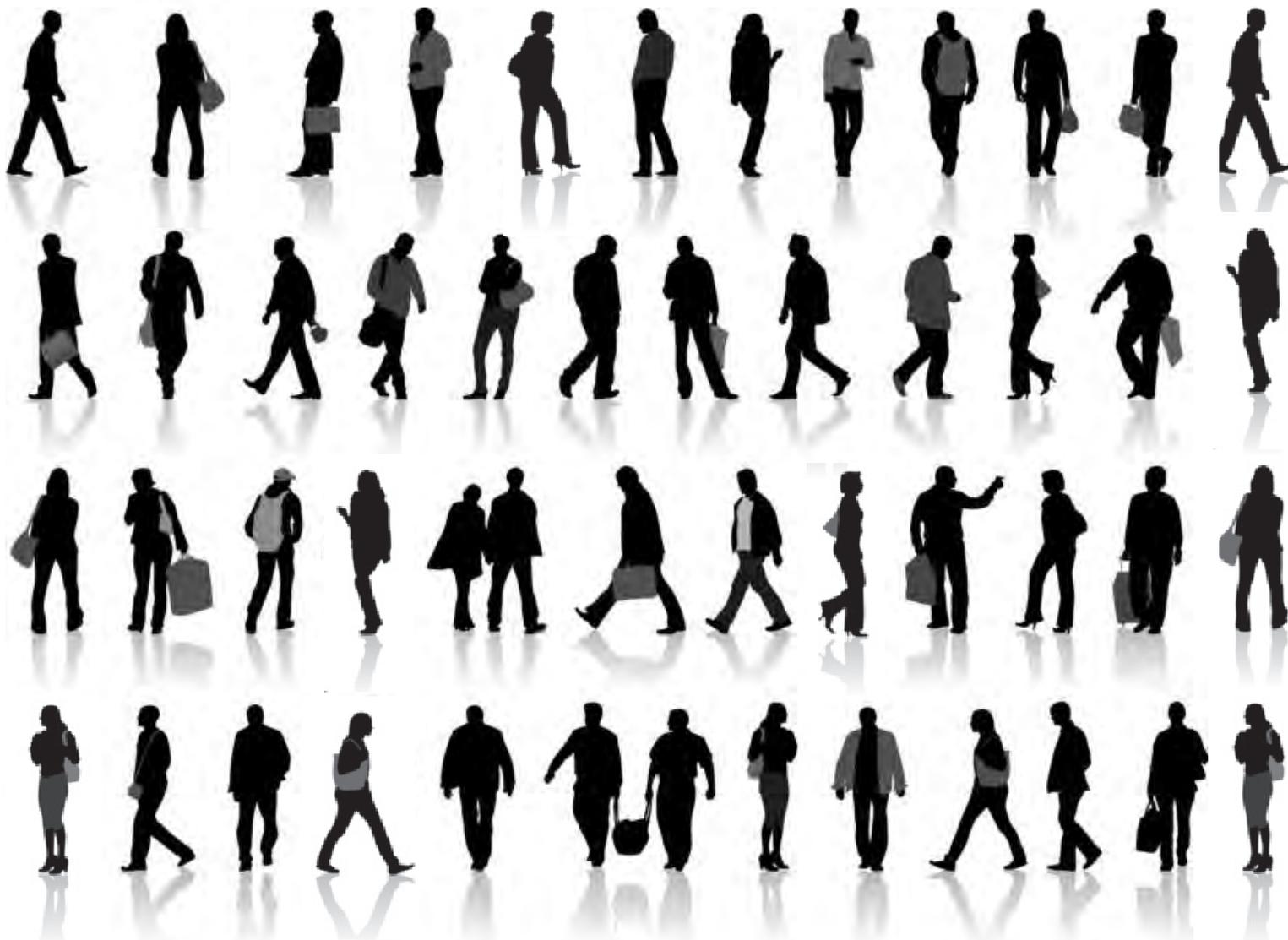
Quedan reservados todos los derechos. No se permite la cesión, uso, reproducción total o parcial, tratamiento informático, ni comunicación de su contenido sin autorización escrita de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

#### **Diseño gráfico**

Rex Media SL

# EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE BONIFICACIONES DE ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

EJERCICIO 2006



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
*El FSE invierte en tu futuro*

**Fundación Tripartita**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



# EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE BONIFICACIONES DE ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

EJERCICIO 2006



## ÍNDICE

### CAPÍTULO I

#### CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1. INTRODUCCIÓN	8
2. METODOLOGÍA	9
2.1. Marco lógico de intervención	9
2.2. Matriz de evaluación	10
2.3. Agentes implicados	14
2.4. Evaluación de la realización: análisis documental y explotación de las bases de datos de la Fundación Tripartita.	15

### CAPÍTULO II

#### EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

3. ANÁLISIS DE LA REALIZACIÓN FÍSICO-FINANCIERA	18
3.1. La trayectoria 2004-2005	18
3.2. Evolución durante el ejercicio 2006	19
3.3. Cobertura y alcance de la formación en las empresas	22
3.4. Acceso y cobertura	27
3.5. Caracterización de los participantes	30
3.6. Características de las acciones formativas	40
3.7. Financiación	42
3.8. Permisos individuales de formación	46

# FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



<b>4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN CONTINUA BONIFICADA</b> -----	50
4.1. Visibilidad y conocimiento -----	50
4.2. Acceso de las empresas a la formación bonificada -----	56
4.3. Acceso de los participantes a la formación bonificada -----	61
4.4. Adecuación y calidad de la formación -----	63
4.5. Papel de la RLT en el proceso -----	68
<b>5. EFICIENCIA DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y MEDIOS EMPLEADOS</b> -----	71
5.1. Factores de eficiencia de la formación bonificada -----	71
5.2. Gasto realizado superior al previsto -----	72
5.3. Valoración de la adecuación del crédito según las empresas -----	73
5.4. Barreras al uso pleno del crédito asignado por parte de las empresas-----	74
5.5. Análisis de los costes máximos bonificables a través de la iniciativa -----	77
5.6. Coste de gestión de la formación bonificada-----	78
<b>6. IMPACTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA BONIFICADA</b> -----	81
6.1. Impacto sobre las empresas-----	81
6.2. Impacto sobre los participantes-----	85
<b>7. CONSIDERACIONES FINALES</b> -----	90
7.1. Alcance y universalidad de la iniciativa de bonificaciones de acciones formativas en las empresas -----	90
7.2. Cumplimiento de los objetivos: la eficacia -----	91
7.3. Optimización de los recursos: la eficiencia -----	94
7.4. Resultados sostenibles: el impacto -----	95





# EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE BONIFICACIONES DE ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

EJERCICIO 2006

## CAPÍTULO I

### Concepción de la evaluación y planteamiento metodológico

1. Introducción
2. Metodología

# 1. INTRODUCCIÓN

EN EL AÑO 1993, la formación de los trabajadores ocupados se empezó a regular a través de los **Acuerdos Nacionales de Formación Continua**, suscritos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y el Gobierno. Estos acuerdos dieron lugar al Subsistema de Formación Profesional Continua, permitiendo la dotación de recursos financieros y el desarrollo de un modelo de gestión basado en la concertación social y en la creación de comisiones paritarias sectoriales y territoriales. La formación profesional continua tenía como finalidad proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que pudieran necesitar a lo largo de su vida laboral, compatibilizando la mayor competitividad de las empresas con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador.

En el año 2003, a través del **Real Decreto 1046/2003**, de 1 de agosto, se procede a la revisión del modelo existente hasta ese momento, con el objetivo de mejorar la regulación de las distintas iniciativas (acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación); los contratos programa; y las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación), su régimen de funcionamiento y financiación, así como la estructura organizativa y de participación en él.

La **Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo** es la entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo Estatal encargada de gestionar dichas iniciativas y su Patronato está constituido por representantes de los agentes sociales y la administración: CCOO, CEOE-CEPYME, UGT, CIG y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, determinaba que las **Acciones de formación continua en las empresas** son aquellas que: “se planifican, organizan y gestionan por las empresas para sus trabajadores, y que utilizan para su financiación la cuantía para formación continua asignada a cada una de ellas en función de su plantilla. Asimismo, este tipo de acciones comprenderá también los denominados Permisos individuales de formación, que tienen por objetivo facilitar la formación, reconocida por una titulación oficial, a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios”. De este modo, las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional se bonificarían de un **crédito para formación** continua que resultaría de aplicar un porcentaje determinado sobre la cuantía ingresada en el año anterior. En este nuevo marco, la cuestión de la **evaluación** se ha desarrollado de forma más pormenorizada, estableciéndose

tanto en el Real Decreto como en las Órdenes Ministeriales que regulan la iniciativa (para el ejercicio 2006, la Orden TAS 397/2006, de 8 de febrero), que “se realizará una evaluación de las acciones de formación continua en las empresas, tanto en lo que se refiere a su planificación (detección de necesidades, definición de objetivos y organización de las acciones) como a su ejecución (eficacia, eficiencia e impacto de la formación), con la finalidad de extraer conclusiones que puedan servir para introducir mejoras en el funcionamiento del subsistema de formación profesional continua”.

La presente evaluación es fruto de este imperativo legal y pretende ser un medio para conocer mejor la iniciativa y favorecer la mejora de su funcionamiento y resultados. Por ello, se contemplan los **objetivos y criterios de evaluación** establecidos en la Orden Ministerial, que se desglosan particularmente en los siguientes elementos de análisis:

## REALIZACIÓN FÍSICO-FINANCIERA

- Cobertura y alcance de la formación en las empresas.
- Distribución territorial de empresas, trabajadores y financiación.
- Perfil de los trabajadores participantes.
- Forma de acceso de las empresas.
- Perfil y características de las entidades organizadoras.
- Financiación total y esfuerzo inversor realizado por las empresas.

## EFICACIA

- Planificación de la formación en las empresas.
- Acceso a la formación por parte de empresas y trabajadores, especialmente de los trabajadores de pymes y restantes colectivos prioritarios establecidos por el FSE.
- Conocimiento y accesibilidad, tanto de la propia Fundación como de la iniciativa.
- Características de la formación continua.

## EFICIENCIA

- Evaluación de la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados, a través del análisis de los costes y del crédito de formación.

## IMPACTO

- Evaluación de la incidencia e impacto de la formación continua, tanto en la trayectoria profesional de los trabajadores, como en la competitividad de las empresas.
- Análisis de la participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en todo el proceso.

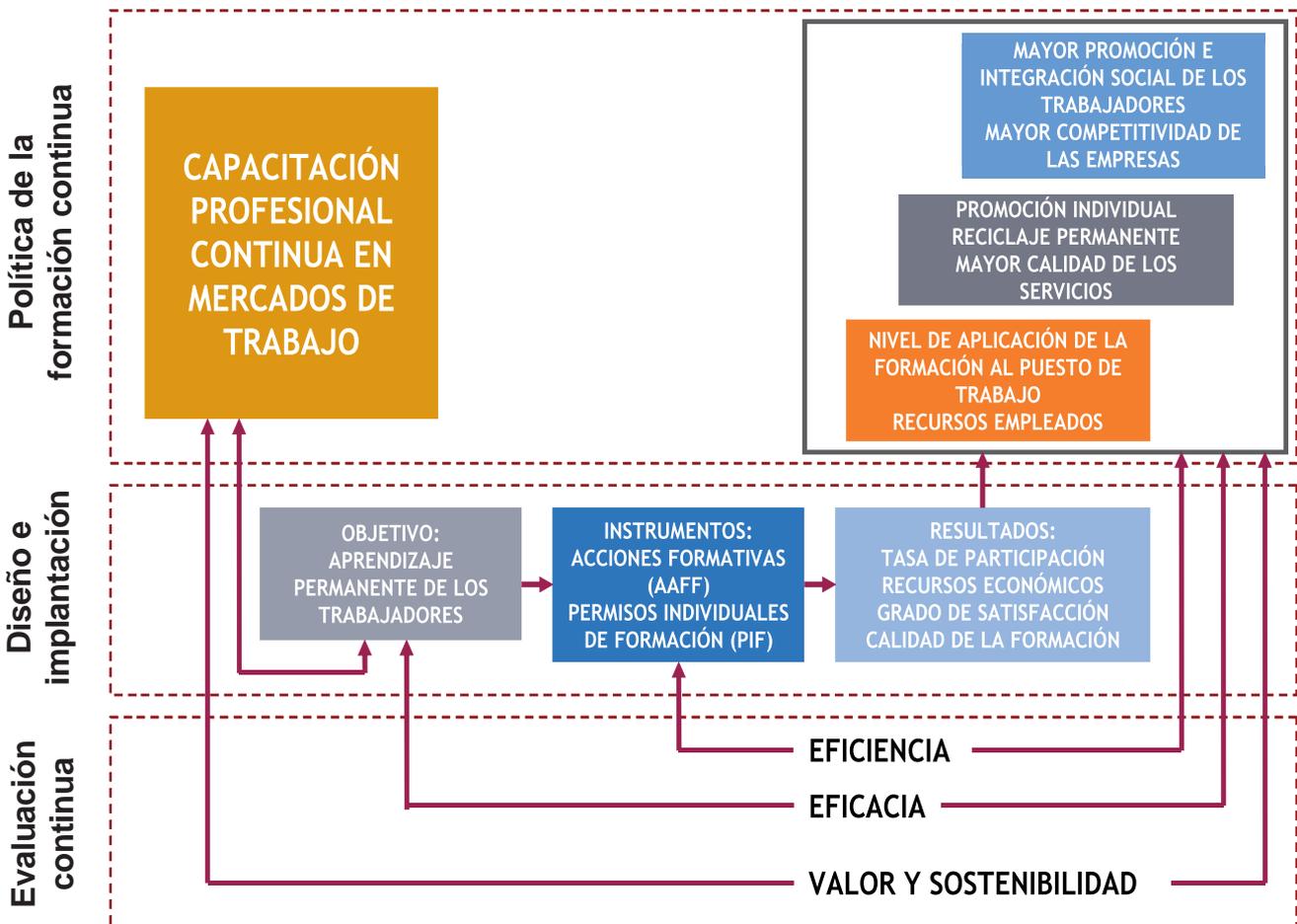
## 2. METODOLOGÍA

### 2.1. Marco lógico de intervención

EL MARCO LÓGICO de intervención describe los objetivos finales de las políticas públicas en un ámbito determinado, identificando los resultados esperados en el corto, medio y largo plazo. Constituye una herramienta fundamental para la evaluación de la formación continua, al definir de forma ex-

presa y nítida los parámetros de eficiencia, eficacia e impacto (representadas en la figura a continuación). A su vez, el marco lógico ha servido de base para la elaboración de la matriz de evaluación que ha guiado al equipo evaluador a lo largo del proceso.

Figura 1: Marco lógico de intervención para la formación continua



## 2.2. Matriz de evaluación

Se ha realizado una matriz de evaluación en la que se han incluido los criterios, indicadores, variables, técnicas de in-

vestigación y colectivos, tal y como figura en las páginas que vienen a continuación.

REALIZACIÓN	Indicador	Fuente	Técnica
<b>1. EVOLUCIÓN DE LA INICIATIVA, 2004-2006</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● N° de empresas bonificadas. Evolución interanual 2004-2006.</li> <li>● N° de empresas bonificadas. Evolución trimestral 2006.</li> </ul>	Fundación Tripartita	ANÁLISIS DOCUMENTAL
<b>2. COBERTURA Y ALCANCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● % de fidelización de empresas. Empresas nuevas sobre el total de empresas bonificadas.</li> <li>● N° de empresas bonificadas -vs- registradas según tamaño de empresa. Valores absolutos y ratios.</li> <li>● Tasa de cobertura formativa con respecto a empresas dadas de alta en la TGSS.</li> </ul>	Fundación Tripartita, DIRCE	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Distribución de empresas bonificadas según sector productivo. Absoluto y comparado con el DIRCE.</li> <li>● Distribución de empresas bonificadas según CCAA. Absoluto y comparado con el DIRCE.</li> </ul>	Fundación Tripartita, DIRCE	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tasa de cobertura formativa con respecto a empresas registradas en el DIRCE según tamaño de empresa, y según CCAA.</li> </ul>		
<b>3. MODALIDAD ACCESO DE LAS EMPRESAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● N° de empresas que acceden a través de formación propia y agrupada.</li> <li>● N° de empresas de formación propia y agrupada según tamaño de empresa.</li> </ul>	Fundación Tripartita	
<b>4. CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTIDADES ORGANIZADORAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Distribución de entidades organizadoras que organizan-vs- entidades que organizan y forman.</li> <li>● Ratio de participación de entidades organizadoras sobre registradas según tamaño de empresa.</li> <li>● Distribución de entidades organizadoras según su carácter.</li> </ul>		
<b>5. COBERTURA EN RELACIÓN CON PARTICIPANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tasa de cobertura formativa de participantes en acciones formativas con respecto a la población ocupada.</li> </ul>	Fundación Tripartita, EPA	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Distribución de participantes según sexo.</li> <li>● Distribución de participantes según CCAA.</li> </ul>		
<b>6. MODALIDAD DE ACCESO DE PARTICIPANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Distribución de participantes según modalidad de acceso (formación propia o agrupada). Total y según el tamaño de su empresa.</li> <li>● Distribución de participantes según modalidad de acceso. Total y según CCAA.</li> <li>● Distribución de participantes según modalidad de acceso. Total y según sector.</li> <li>● N° de participantes según modalidad de acceso según tamaño de empresa y sector.</li> </ul>	Fundación Tripartita	
<b>7. PERFIL DE LOS PARTICIPANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● N° de participantes según sexo y edad.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comparación de la distribución de los participantes por sexo y edad con datos de la Encuesta de la Población Activa.</li> </ul>	Fundación Tripartita, EPA.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Distribución de participantes por edad.</li> <li>● Distribución de participantes según tamaño de empresa.</li> <li>● N°. de participantes según tamaño de empresa y sexo.</li> <li>● Distribución de participantes según tamaño de empresa y CCAA.</li> <li>● Distribución de participantes según su categoría profesional, horas de formación, sexo, CCAA del centro de trabajo y sector productivo.</li> <li>● N° de participantes según grupo de cotización. Absoluto y según sexo.</li> <li>● Distribución de participantes según su pertenencia a áreas funcionales. Total, distribución según sexo y número de horas de formación.</li> </ul>	Fundación Tripartita	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Distribución de participantes según su sector de actividad. Absoluto, según tamaño de empresa, sexo y edad.</li> <li>● Distribución de participantes según su sector de actividad comparado con datos de la EPA.</li> </ul>	Fundación Tripartita EPA	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● N° de participantes según sector de actividad y CCAA.</li> </ul>	Fundación Tripartita	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Distribución de participantes según CCAA. Total, comparado con datos de la EPA y según sexo.</li> </ul>	Fundación Tripartita, EPA.	

REALIZACIÓN (CONT.)	Indicador	Fuente	Técnica
<b>8. CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nº de acciones formativas.</li> <li>● Tasa de realización de acciones formativas.</li> <li>● Tasa de finalización de grupos formativos.</li> <li>● Horas de formación. Total y media por participante.</li> <li>● Distribución de las acciones formativas según modalidad de formación.</li> <li>● Contenidos formativos más demandados, contenidos con más horas de formación y contenidos menos demandados.</li> <li>● Horas de formación y tasa de realización según modalidad de impartición (presencial, a distancia, mixta).</li> <li>● Horas de formación según modalidad y sector.</li> <li>● Nº de participantes y horas en acciones genéricas-vs- específicas.</li> </ul>	Fundación Tripartita	ANÁLISIS DOCUMENTAL
<b>9. ANÁLISIS DE LA FINANCIACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Volumen de crédito asignado-vs-crédito dispuesto. Incremento interanual.</li> <li>● Ratio de crédito asignado-vs-crédito dispuesto.</li> <li>● Importe de crédito medio dispuesto por empresa y de crédito medio dispuesto por participante.</li> <li>● Distribución de crédito consumido según tamaño de empresa.</li> <li>● Volumen de financiación privada. Total y evolución interanual según tamaño de empresa.</li> <li>● Coste de la formación y volumen de aportación privada según tamaño de empresa.</li> <li>● Distribución sectorial de la aportación privada.</li> <li>● Crédito asignado y dispuesto según CCAA. Ratio.</li> </ul>	Fundación Tripartita	
<b>10. PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nº de PIF solicitados, notificados y finalizados. Total y comparativa con años anteriores.</li> <li>● Nº de horas- duración total y duración media. Total y comparativa con años anteriores.</li> <li>● Coste total del PIF y coste total a bonificar.</li> <li>● Distribución de los PIF según tamaño de empresa.</li> <li>● Variación en PIF año 2005-2006 en Nº de PIF finalizados, Nº de horas y coste a bonificar según Comisión Paritaria.</li> </ul>	Fundación Tripartita	

EFICIENCIA	Indicador	Fuente	Técnica
<b>1. EFICIENCIA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS</b>	● % de empresas que consideran adecuado o no el nivel de bonificación según perfil de acceso, tamaño de empresa, CCAA y sector.	EMP FORM/NO BENEF; EO;	ENCUESTA
	● Grado de adecuación de la bonificación a los contenidos formativos.	EMP FORM; EO; CPS	ENTREVISTA; EST CASO; DELPHI
	● Barreras al uso pleno de la bonificación (gasto realizado -vs- crédito dispuesto) según perfil de acceso, tamaño de empresa y sector.	EMP FORM/NO BENEF.	ENCUESTA; EST CASO
	● Valoración de los motivos del consumo nulo del crédito asignado.	EMP NO BENEF; CPS	EST CASO; P DELPHI
	● Grado de adicionalidad de la Iniciativa (grado en el que contribuye a que se incremente el gasto de las empresas en formación).	EMP FORM; EO; CPS	EST CASO; ENTREVISTA; DELPHI
<b>2. EFICIENCIA DE LA FORMACIÓN BONIFICADA</b>	● Relación entre los objetivos de formación de la empresa y la inversión (gasto previsto y ejecutado) según tamaño de empresa, acción formativa y PIF.	EMP FORM; EO	ENTREVISTA; EST CASO
	● Nivel de gasto en formación en la empresa según perfil de acceso, tamaño de empresa, sector y CCAA. Valor global y medio por empresa y participante.	EMP FORM/NO BENEF	ENCUESTA
	● % de empresas que realizaron un gasto superior al previsto según tamaño de empresa y sector.	EMP FORM	
	● Grado de adecuación de la formación bonificada según gasto total realizado.	EMP FORM; CPS	ENCUESTA; DELPHI
	● Grado de adecuación de la bonificación según nivel, tipo y modalidad de la AAF. Valor global y medio.		
<b>3. ANÁLISIS DE LOS COSTES</b>	● Análisis de los costes máximos bonificables, según tamaño de empresa, sector y CCAA.	Fundación Tripartita.	AN. DOCUMENTAL
	● Gasto en formación según nivel de la acción formativa.	EMP FORM	ENCUESTA
	● Grado de eficiencia de los recursos económicos dedicados a la acción formativa.	EMP FORM; EO; CPS	EST CASO; ENTREVISTA; DELPHI
	● Coste de gestión de la bonificación según tamaño de empresa y sector, y según carácter de la entidad organizadora.	EMP FORM; EO; CPS	ENCUESTA; ENTREVISTA; EST CASO; DELPHI

EO: entidad organizadora. EMP FORM: empresa formadora. CPS: Comisiones Paritarias Sectoriales. PPTES: participantes. EST CASO: estudio de caso.

## I. CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

EFICACIA	Indicador	Fuente	Técnica
<b>1. VISIBILIDAD Y CONOCIMIENTO</b>	● Nº y características de las campañas de difusión realizadas según formato, contenido y público objetivo.	Fundación Tripartita	ENTREVISTA
	● Gasto en comunicación por empresa bonificada y participante.		
	● % de empresas que conocen la Fundación y la Iniciativa según tipología, tamaño de empresa, distribución territorial y sector.	EMP FORM / NO BENEF; CPS	ENCUESTA; DELPHI
	● % de participantes que conocen la Fundación y la Iniciativa según su perfil profesional, AAFF y PIF.	PPTES; CPS	
	● Identificación de las fuentes más eficaces (difusión Fundación, página Web, entidades organizadoras, etc.) por las que las empresas y los participantes conocen la Fundación y/o la Iniciativa según tipología, tamaño, AAFF y PIF.	EMP FORM/ NO BENEF; PPTES; PATRONOS; CPS	ENCUESTA; ENTREVISTA
● Grado de satisfacción con respecto a la información recibida sobre la Iniciativa según tipología, tamaño de empresa, sector, CCAA, AAFF/PIF y grupo profesional.	EMP FORM/ NO BENEF; EO; PPTES	ENCUESTA; EST CASO	
<b>2. PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN</b>	● % de empresas que planifican formalmente la formación/detectan necesidades, según perfil de acceso, tamaño de empresa, sector y CCAA.	EMP FORM/ NO BENEF; CPS	ENCUESTA; ENTREVISTA; EST CASO; DELPHI
	● Procesos de detección de necesidades según tipología.	EMP FORM/ NO BENEF	ENCUESTA; EST CASO
	● Servicios de captación y fidelización ofertados por las entidades organizadoras según tipología.	EO	
	● Elementos que inciden sobre la planificación de la formación y valor añadido de la RLT en todo el proceso, según AAFF y PIF.	PATRONOS; EMP FORM	ENTREVISTA; EST CASO
	● Factores de impulso a la formación en la empresa (motivación principal para realizar formación bonificada) según perfil de acceso, AAFF y PIF, nivel de estudios y horario de la formación.	EMP FORM; PPTES; PATRONOS	ENCUESTA; ENTREVISTA; EST CASO
<b>3. ACCESO EMPRESAS</b>	● Tasa de participación de empresas con anterioridad al 2006.	EMP FORM / NO BENEF; EO	ENCUESTA
	● % de empresas que ya disponían de certificado digital.	EMP FORM; EO EMP NO BEN; PATRONOS	ENCUESTA; ENTREVISTA
	● Valoración de barreras/elementos que facilitan el acceso de Pymes a la Iniciativa (tecnología, firma digital etc.).	PATRONOS, EO; CPS; EMP FORM/ NO BENEF	ENTREVISTA; DELPHI; ENCUESTA
	● Valoración de los motivos de no acceso a la Iniciativa.	EMP NO BEN	ENCUESTA
	● Identificación de las razones para el desarrollo de formación propia o agrupada.	EMP FORM; CPS	ENCUESTA; DELPHI
	● Identificación del papel de las entidades organizadoras en facilitar el acceso a la Iniciativa.	PATRONOS; EMP FORM; EO	ENTREVISTA ; EST CASO
	● Nº y porcentaje de AAFF y empresas (por tamaño) a las que se les ha organizado la formación según tipología de las entidades organizadoras .	EMP FORM; EO	ENCUESTA
	● Grado de satisfacción de las empresas agrupadas con la labor realizada por las EO.	EMP FORM; CPS	ENCUESTA; DELPHI
● Valoración de los elementos que facilitan la labor de las entidades organizadoras.	EO; EMP FORM	ENCUESTA; ENTREVISTA	
<b>4. ACCESO PARTICIPANTES</b>	● Nivel de intervención de la empresa y el participante en la decisión de participar en AAFF y PIF.	PPTES; PATRONOS	
	● Identificación de las vías de acceso a PIF según nivel de estudios y grupo profesional.	PPTES	ENCUESTA
	● Grado de colaboración de la empresa en el acceso a PIF.		
	● Identificación de las vías de acceso a AAFF según nivel de estudios y grupo profesional.		
	● Identificación de las vías de acceso a AAFF de colectivos prioritarios (mujeres, mayores de 45 años, inmigrantes)	PPTES; EO; PATRONOS; CPS	ENCUESTA; EST CASO; ENTREVISTA; DELPHI
<b>5. ADECUACIÓN Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN</b>	● % de empresas que consideran que la formación recibida ha respondido a sus necesidades según perfil de acceso, tamaño de empresa, CCAA y sector.	EMP FORM	ENCUESTA
	● Valoración del grado de cumplimiento de los objetivos inicialmente previstos desde las necesidades de formación detectadas y la formación recibida realmente.	EMP FORM; EO; CPS	ENTREVISTA; EST CASO; DELPHI
	● % de empresas que consideran que la formación recibida ha respondido a sus necesidades según tipo de contenidos (genérico/específico), nivel (básico/superior), horario y modalidad de impartición.	EMP FORM; EO	ENCUESTA
	● Grado de satisfacción de las empresas y participantes sobre contenidos, nivel, horario, formato, duración, locales y aulas, recursos técnicos y personal docente.	EMP FORM; EO; PPTES	ENCUESTAS; EST CASO
	● Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida según grupo profesional.	PPTES	ENCUESTA
<b>6. IMPACTO DE LA RLT</b>	● Grado de implicación de la RLT en la planificación de la formación, AAFF y PIF, según tamaño de empresa.	EMP FORM NO BENEF; EO; PATRONOS	ENCUESTA; ENTREVISTA
	● Grado de implicación de la RLT en todo el proceso (detección de necesidades, planificación, selección de proveedores, evaluación de resultado e impacto).	EMP FORM/NO BENEF; EO; CPS	ENCUESTA; EST CASO; DELPHI
	● Grado de participación de la RLT en los PIF.	PPTES; PATRONOS; EMP FORM	ENCUESTA; ENTREVISTA; EST CASO

EO: entidad organizadora. EMP FORM: empresa formadora. CPS: Comisiones Paritarias Sectoriales. PPTES: participantes. EST CASO: estudio de caso.

IMPACTO	Indicador	Fuente	Técnica
<b>1. IMPACTO SOBRE LA FORMACIÓN REALIZADA</b>	● Impacto de la bonificación recibida sobre la estrategia empresarial.	EMP FORM; EO; CPS	ENTREVISTA; EST CASO; DELPHI
	● Grado de complementariedad entre la formación de oferta y de demanda.	PATRONOS; EMP FORM; EO; CPS	
	● Nivel de valor añadido de la iniciativa.	PATRONOS; EMP FORM; EO; CPS	
<b>2. IMPACTO SOBRE LAS EMPRESAS</b>	● Valoración del impacto económico de la formación en términos de coste-beneficio.	EMP FORM; EO	ENTREVISTA; EST CASO
	● Grado de incremento en los conocimientos y habilidades de la plantilla según perfil de acceso y tamaño de empresa.	EMP FORM; EO	ENCUESTA; EST CASO
	● Grado de aplicación de la formación a los puestos de trabajo según tamaño.		
	● % de empresas que opinan que su competitividad se ha incrementado a través de la formación según perfil de acceso, tamaño de empresa y sector.	EMP FORM; EO	ENCUESTA
	● Grado de mejora de la competitividad según carácter transversal o específico de la formación.	EMP FORM; EO; CPS	ENTREVISTA; EST CASO; P DELPHI
	● % de empresas que opinan que sus posibilidades de desarrollo futuro se han incrementado a través de la formación según perfil de acceso y tamaño.	EMP FORM; CPS	ENCUESTA; ENTREVISTA
	● Valoración media del impacto de la formación bonificada según perfil de acceso, tamaño de empresa y sector.	EMP FORM	ENCUESTA
<b>3. IMPACTO SOBRE LOS TRABAJADORES</b>	● % de participantes que incrementan su nivel de conocimientos, en AAFF y PIF, según categoría profesional.	PPTES; PATRONOS; CPS	ENCUESTA; ENTREVISTA; P DELPHI
	● % de participantes que consideran que la formación se ha aplicado en los puestos de trabajo en AAFF y PIF, según categoría profesional.	PPTES; CPS	ENCUESTA; P DELPHI
	● Grado de percepción de desarrollo profesional, empleabilidad, y desarrollo personal del participante.	PPTES	ENCUESTA
	● Nivel de impacto de la formación sobre la retribución de los participantes.	EMP FORM; EO	ENTREVISTA; EST CASO
	● % de participantes que volverían a participar en AAFF y PIF, según nivel de estudios y categoría profesional.	PPTES; CPS	ENCUESTA; P DELPHI
	● Impacto de la experiencia de los participantes en el acceso de otros participantes a la Iniciativa.	EMP FORM; CPS	ENTREVISTA
	● Valoración media del impacto de la formación bonificada en participantes según AAFF y PIF, tamaño de plantilla y tipo de contenidos (genéricos o específicos).	PPTES	ENCUESTA

EO: entidad organizadora. EMP FORM: empresa formadora. CPS: Comisiones Paritarias Sectoriales. PPTES: participantes. EST CASO: estudio de caso.

## 2.3. Agentes implicados

EL PROCESO DE RECOPIACIÓN de información, la metodología y las técnicas utilizadas parten de la voluntad de realizar una evaluación en la que se integren las múltiples perspectivas de los diversos agentes implicados, que son:

### **Las empresas, a través de la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).**

Las empresas pueden tener diferentes perfiles, que son los siguientes:

- **Empresas registradas.** Empresas que han visitado la aplicación de gestión de acciones formativas, teniendo en posesión el certificado digital.
- **Empresas formadoras (también denominadas bonificadas).** Empresas ubicadas en territorio español que cotizan por la contingencia de formación profesional, que hayan iniciado la formación y tengan al menos un participante válido en un grupo válido. A su vez, estas empresas formadoras pueden desarrollar la formación como:
  - **Empresas formadoras con formación propia:** aquellas que han desarrollado la formación de sus trabajadores de forma individualizada, es decir, no agrupadas, sean organizadoras o no de la formación.
  - **Empresas formadoras con formación agrupada:** se entiende por agrupación de empresas la unión de dos o más empresas con el fin de gestionar de forma conjun-

ta sus acciones formativas. La agrupación podrá constituirse sólo por las empresas, en cuyo caso una de ellas tendrá que asumir las funciones de la entidad organizadora, o con la mediación de una tercera empresa.

### **Entidades organizadoras de la formación.**

- **Entidades que sólo organizan:** centros o instituciones dedicados a la impartición y aquellas entidades o empresas que hayan incluido la formación en su objeto social con anterioridad al 1 de enero de 2003, que no se estén bonificando por acciones formativas y no formen parte de una agrupación.
- **El resto de entidades organizadoras:** aquellas que asumen el papel de organizadoras dentro de una agrupación, formando parte de la misma como entidad formadora.

### **Los participantes en acciones formativas y PIF.**

#### **Otros agentes.**

El Patronato y el equipo técnico de la Fundación Tripartita, Comisiones Paritarias Sectoriales y expertos en formación continua; asimismo, se ha incluido a empresas que no se han formado dentro de la iniciativa como grupo de contraste con las bonificadas.

## 2.4. Técnicas de análisis

### Análisis documental y explotación de las bases de datos

ESTA PRIMERA PARTE del proceso de evaluación, se ha llevado a cabo mediante el análisis de las fuentes secundarias, tanto documentales (legislación, otras evaluaciones, información de la Fundación, etc.) como de carácter estadístico, entre las que destacan las bases de datos facilitadas por la propia Fundación, cuya explotación se ha llevado a cabo para el análisis de la realización físico-financiera.

Los datos de referencia del contexto socioeconómico y laboral se han extraído de diversas fuentes entre las que destacan el Directorio Central de Empresas y la Encuesta de Población Activa, correspondiendo a la totalidad del año objeto de estudio (INE, 2006), para el análisis de cobertura de empresas y participantes.

En cuanto a las **variables utilizadas**, respecto del tamaño de empresa, se ha seguido la categorización establecida por la Comisión Europea:

- Microempresas: empresas de entre 1 y 9 personas en plantilla.
- Pequeñas empresas: empresas de entre 10 y 49 personas en plantilla.
- Medianas empresas: empresas de entre 50 y 249 personas en plantilla.
- Grandes empresas: empresas de más de 249 personas en plantilla.

La información estadística, relativa a **distribuciones territoriales**, hace referencia a comunidades autónomas de los centros de trabajo de los trabajadores participantes de acciones formativas y PIF. Para los análisis territoriales sobre realización en empresas y financiación, se ha utilizado la comunidad autónoma de la sede social de la empresa.

Los análisis por **sectores** se han realizado respetando la desagregación de la fuente de los datos de origen, exceptuando algunos casos, en los que se han agrupado los datos por grandes sectores de actividad, para facilitar la comparación entre diferentes fuentes.

A lo largo del informe se han utilizado, siempre que ha sido posible, los valores de referencia de los totales recogidos en los archivos con fecha más actual. Entre estos valores de referencia dada su relevancia destacan el número total de empresas bonificadas (88.961<sup>1</sup>), y el número total de participantes (1.148.637<sup>2</sup>). Sin embargo, para la realización de comparaciones interanuales (2004-2006) se ha escogido el dato de 88.946 empresas y 1.146.679 participantes, correspondientes a la misma fecha de cierre que los años anteriores<sup>3</sup>.

### Trabajo de campo realizado

#### Técnicas cualitativas

- 23 entrevistas en profundidad para la contextualización de los datos cuantitativos relativos a la gestión de la iniciativa y la identificación de otros factores relevantes. Se han realizado al Patronato y equipo técnico de la Fundación, a empresas, entidades organizadoras y Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS).
- 7 estudios de caso para investigar en detalle el funcionamiento, eficacia, eficiencia e impacto en función de las diversas tipologías de empresas y/o entidades organizadoras tratadas. Representaban los diferentes perfiles de acceso, según tamaño de empresa, sectores de actividad y ubicación geográfica.
- 1 panel Delphi virtual, con tres rondas de consulta a representantes de Comisiones Paritarias Sectoriales, para validar las conclusiones del trabajo de campo y enriquecer los resultados obtenidos a través del resto de las técnicas de trabajo de campo aplicadas.

#### Metodología y técnicas cuantitativas

Se ha realizado una encuestación telefónica según la **Tabla 1**, en página siguiente.

Para la realización de la encuesta de empresas que forman dentro de la iniciativa, a partir de la información secundaria facilitada por la Fundación, se determina que el universo

1. Fuente: Fundación Tripartita, 11-01-08.

2. Fuente: Fundación Tripartita, 16-01-08.

3. Fuente: Fundación Tripartita, 28-02-07.

## I. CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

poblacional de empresas participantes asciende a 88.961. De esta forma, y según la fórmula para el tamaño de la muestra por la estimación de proporciones, los 643 cuestionarios cumplimentados poseen un error muestral del +/- 3,9%, con un nivel de confianza del 95% ( $p=q=0,5$ ).

Para la realización de la encuesta a entidades organizadoras, se determina que el universo poblacional asciende a 2.171 entidades organizadoras durante el ejercicio 2006. De esta forma, los 302 cuestionarios cumplimentados otorgan un error del +/- 5,3% con un nivel de confianza del 95% ( $p=q=0,5$ ).

En cuanto a las empresas que no forman a sus trabajadores dentro de la iniciativa, el objetivo no ha sido el de obtener fiabilidad estadística sino resultados de contraste con las empresas bonificadas. Son 260 de las cuales 133 eran empresas sólo registradas y 127 que no llegaron a registrarse.

Para la realización de la encuesta a participantes, el universo poblacional de participantes es de 1.149.564. Los cuestionarios cumplimentados suponen una muestra con un nivel de confianza del 95% ( $p=q=0,5$ ) y un error del +/- 4,1%.

**Tabla 1: Dimensión del trabajo de campo cuantitativo**

Colectivos destinatarios		Número cuestionarios		1.791
Empresas formadoras (bonificadas)	Formación propia	122	643	
	Formación agrupada	521		
Entidades organizadoras	Organizadoras y formadoras	227	302	
	Sólo organizadoras	75		
Empresas no formadoras dentro de la iniciativa (no beneficiarias)	Sólo registradas	133	260	
	No registradas	127		
Participantes	Formados en AAFF	429	586	
	Formados en PIF	157		

FUENTE: D'ALEPH, INICIATIVA Y ORGANIZACIÓN S.A.



# EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE BONIFICACIONES DE ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

EJERCICIO 2006

## CAPÍTULO II

### Evaluación de resultados: realización

3. Análisis de la realización físico-financiera
4. Eficacia de la formación continua bonificada
5. Eficiencia de los recursos económicos y medios empleados
6. Impacto de la formación continua bonificada
7. Consideraciones finales

DOSS

## 3. ANÁLISIS DE LA REALIZACIÓN FÍSICO-FINANCIERA

### 3.1. La trayectoria 2004-2005

LA INICIATIVA DE acciones de formación continua en las empresas se puso en funcionamiento en el segundo semestre del 2004 y ha tenido la siguiente evolución:

En el ejercicio 2004 realizaron formación a través de esta iniciativa un total de 32.122 empresas. Fue el año 2005, con 61.773 empresas bonificadas, el que se configuró como primer ejercicio de operación completa de la iniciativa y el que supuso un nivel de participación empresarial próximo a las cifras de los Acuerdos Nacionales.

Teniendo en cuenta 2004 y 2005, el ritmo de expansión es del 92% (el 2005 casi duplica las cifras obtenidas en 2004). Por un lado, la ratio de fidelización de empresas fue del 75%, lo que significa que 3 de cada 4 empresas participantes en el 2004 repitieron en el 2005. Y por otro lado, hubo también un gran volumen de nuevas incorporaciones en el segundo año, alcanzando la cifra de 37.511 empresas.

En términos de **tamaño de empresa**, la tasa de cobertura se ha incrementado de forma proporcional al tamaño de la empresa. No obstante, en relación a los segmentos de empresas más pequeños, la evolución 2004-2005 apuntó a un proceso de mejora progresiva llegando a duplicar en el 2005 los niveles de penetración de 2004, en los segmentos de micro y pequeña empresa (hasta 50 trabajadores).

Respecto a la **forma de acceso**, destaca la modalidad de formación agrupada, ya que en 2005 9 de cada 10 empresas bonificadas gestionaron de forma conjunta su formación continua. Esta opción se polarizó espectacularmente a través de las Entidades Organizadoras, que han supuesto la vía de entrada para el 95,6% de las empresas participantes, convirtiéndose en la fórmula mayoritaria en todos los tamaños y, particularmente, en el caso de las microempresas, donde esta cifra llegó al 99,3%.

En el caso contrario, la formación propia, se incrementaba considerablemente con el tamaño de las empresas.

Es decir, en empresas de más de 250 trabajadores, más del 20% de las empresas bonificadas accedían a la formación de forma no agrupada, alcanzando incluso valores cercanos al 35% en las empresas de más de 1.000 trabajadores.

Respecto a la **distribución geográfica** y, teniendo en cuenta que la cobertura empresarial media de la iniciativa en el 2005 fue de 4,3% (empresas bonificadas respecto a las empresas en situación de alta en la Seguridad Social), la penetración de la iniciativa en las distintas comunidades autónomas abrió un amplio abanico que iba desde las tasas de cobertura empresarial de Canarias (2,12%) y La Rioja (2,19%), hasta el techo alcanzado en Andalucía con un 8,02% de empresas de su tejido productivo bonificadas. Fueron Andalucía, Extremadura, Murcia y Galicia las comunidades que encabezaron la clasificación de penetración de la iniciativa.

En lo que respecta a los diferentes **sectores de actividad**, tanto servicios como industria continuaron en 2005 manteniendo el liderazgo alcanzado en años anteriores. En concreto, más de la mitad de las empresas pertenecían al sector servicios y una cuarta parte al industrial. Fue la construcción la que experimentó el mayor crecimiento respecto a años anteriores, mostrando una gran adaptación a la iniciativa, mientras que el sector de la agricultura descendió bruscamente.

Finalmente, la aportación privada supuso en 2004, el 71,5% del coste total de la formación, incluyendo en esta cantidad los costes salariales de los trabajadores que reciben formación dentro de su jornada laboral. En el 2005, esta cantidad fue ligeramente inferior, 68,9%.

## 3.2. Evolución durante el ejercicio 2006

DURANTE EL EJERCICIO 2006 han sido bonificadas un total de 88.946 empresas por las acciones formativas realizadas para sus trabajadores. Esta cifra supone un incremento respecto al 2005 y equivale a una tasa de crecimiento interanual del 44,08% (Tabla 2).

Analizando la distribución de empresas que han sido bonificadas, los datos muestran un incremento notable de las microempresas y las pequeñas empresas: el número de microempresas se incrementó en un 54,35% (de 29.250 en 2005, a 45.148 en 2006) y el de pymes en un 41,44% (de 20.892 en 2005 a 29.550 en 2006) (Gráfico 1).

Un análisis de la evolución trimestral a lo largo del ejercicio del 2006, permite observar que el ritmo de incorporación aumenta a medida que avanza el año. Del 22.105 empresas participantes en el primer trimestre de 2006, se

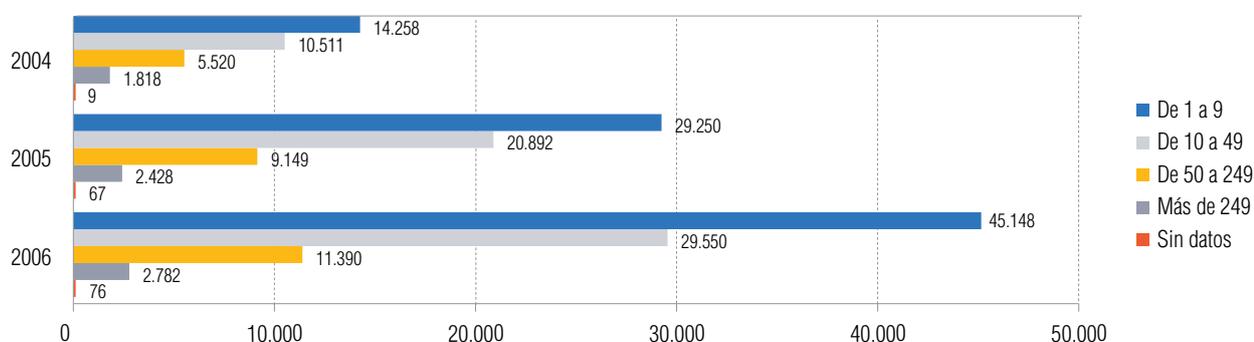
llegó al total de 57.344 empresas en el tercer trimestre que, a fecha de cierre, ascendieron a las 88.946 empresas bonificadas, antes mencionadas (Gráfico 2, en página siguiente).

**Tabla 2: Empresas bonificadas.  
Número e incremento interanual**

Año	Total empresas bonificadas	Incremento interanual (%)
2004	32.122	-
2005	61.733	92,18%
2006	88.946	44,08%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07

**Gráfico 1: Evolución interanual del número de empresas bonificadas. Años 2004-2006<sup>4</sup>**

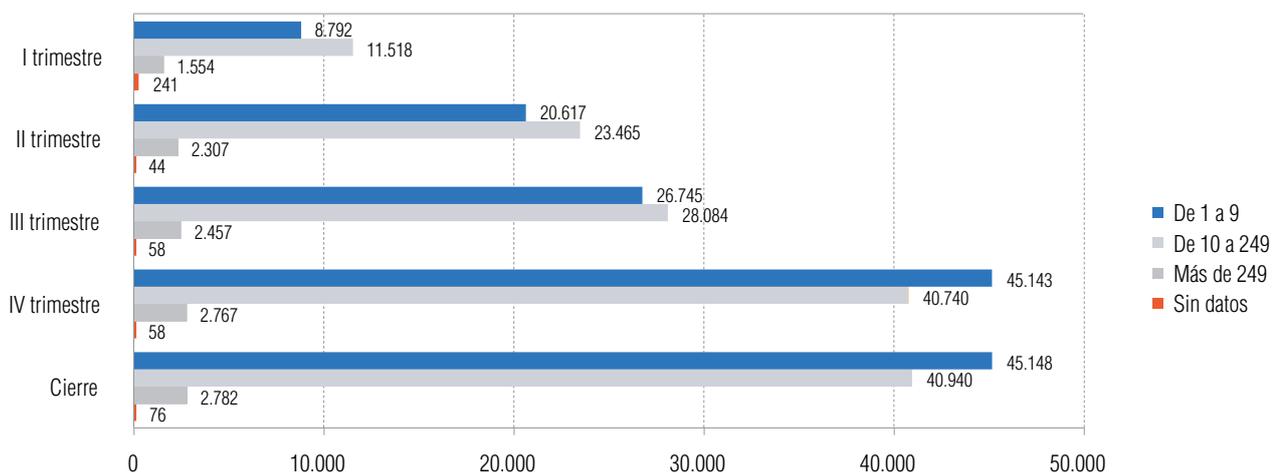


FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07

4. Como se ha comentado en el Capítulo I el volumen de empresas bonificadas recogido en las fuentes de información citadas no coincide con el valor de referencia utilizado en el resto del informe. Su elección responde al objetivo de poder desarrollar un análisis temporal según la clasificación de las empresas por estratos de asalariados generalmente utilizada a lo largo del informe.

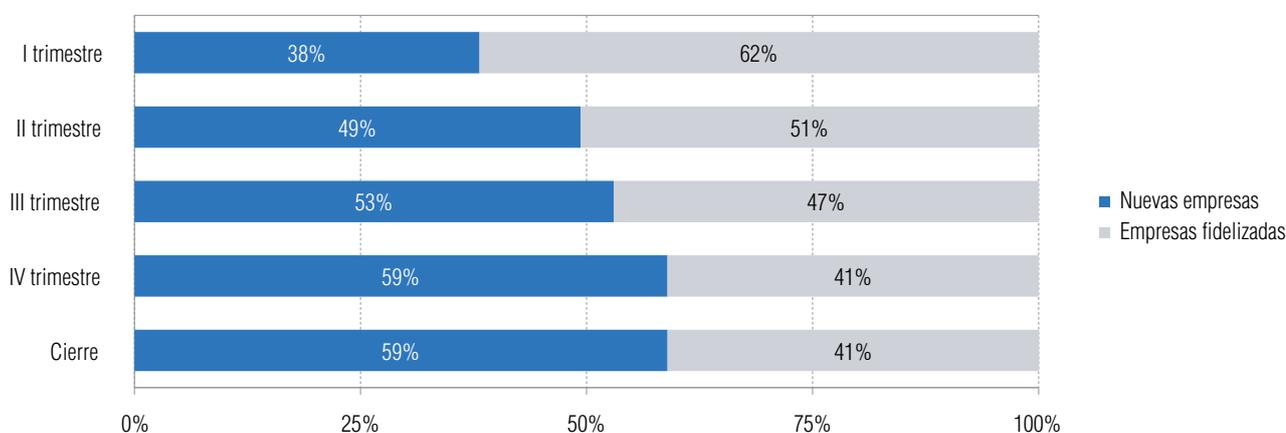
## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Gráfico 2: Evolución trimestral del número de empresas participantes. Año 2006**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07

**Gráfico 3: Porcentaje de acceso de nuevas empresas y de empresas fidelizadas sobre el total de empresas participantes. Evolución trimestral 2006**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07

A lo largo del periodo evaluado, se observa que se produce un aumento tanto de las tasas de acceso de nuevas empresas, como del número de empresas fidelizadas en términos absolutos.

La evolución de la tasa de acceso de nuevas empresas refleja que, si en el primer trimestre las empresas nuevas suponían el 38,16% del total, a fecha de cierre este porcentaje representa el 58,92%. De hecho, durante el primer tri-

mestre se registraron 8.436 empresas nuevas, mientras que en el segundo trimestre esta cifra se incrementó hasta 22.906, en el tercero a 30.297, en el cuarto a 52.296 y 52.404 a fecha de cierre (**Gráfico 3**).

Asimismo, el número de empresas fidelizadas se ha incrementado a lo largo del año pasando de 13.669 empresas en el primer trimestre a 36.542 empresas a fecha de cierre (28/02/07), equivaliendo esta última cifra a un 41,08% del total.

El análisis de realización se ha efectuado tomando como referencia los datos estadísticos proporcionados por la Fundación y se ha complementado con otras fuentes documentales sobre la formación continua en general y esta iniciativa en particular, la explotación estadística del Directorio Central de Empresas (DIRCE) y la explotación estadística de la Encuesta de Población Activa (EPA). Se ha analizado en detalle la participación de cada perfil de empresa (registradas, bonificadas, ya sea con formación propia o agrupada y entidades organizadoras), de acuerdo con las variables principales de tamaño de empresa, sector de actividad y situación geográfica. (Tabla 3 y Tabla 4).

El total de empresas registradas en el 2006 asciende a 126.516. De este total, 88.946<sup>5</sup> han bonificado sus acciones formativas, dato que sitúa la ratio de participación de empresas bonificadas sobre registradas en un 70,3%, en el año 2006.

Además se observa que esta ratio de participación de las empresas registradas sigue una tendencia al alza, a medida que se incrementa el estrato de asalariados en las empresas. Esta información, revela una mayor ratio de participación, en términos relativos, de las empresas registradas de mayor tamaño. (Gráfico 4, en página siguiente).

**Tabla 3: Indicadores de participación, ejercicio 2006. Empresas**

	Empresas registradas	Total empresas bonificadas	EMPRESAS BONIFICADAS	
			Formación propia	Formación agrupada
De 1 a 9	67.159	45.148	345	44.803
De 10 a 49	40.024	29.550	950	28.600
De 50 a 249	13.826	11.390	877	10.513
Más de 249	3.127	2.782	555	2.227
Sin datos	2.380	76	1	75
<b>Total</b>	<b>126.516</b>	<b>88.946</b>	<b>2.728</b>	<b>86.218</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07

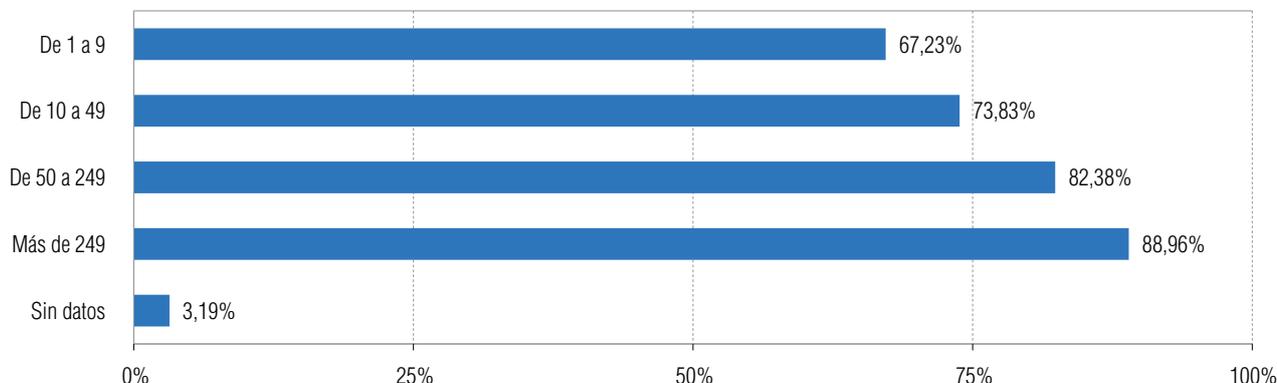
**Tabla 4: Indicadores de participación, ejercicio 2006, Entidades organizadoras**

	Entidades organizadoras registradas	Total entidades organizadoras	TIPOLOGÍA ENTIDADES ORGANIZADORAS	
			Entidades que sólo organizan	Resto de entidades organizadoras
De 1 a 9	1.371	1.051	295	756
De 10 a 49	634	518	36	482
De 50 a 249	347	278	2	276
Más de 249	235	208	-	208
Sin datos	611	116	18	98
<b>Total</b>	<b>3.198</b>	<b>2.171</b>	<b>351</b>	<b>1.820</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07

5. Fuente: Fundación Tripartita, 28-02-07. Cifra de referencia para establecer comparaciones entre 2004 - 2006.

Gráfico 4: Ratio de participación de empresas bonificadas respecto a empresas registradas



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07

### 3.3. Cobertura y alcance de la formación en las empresas

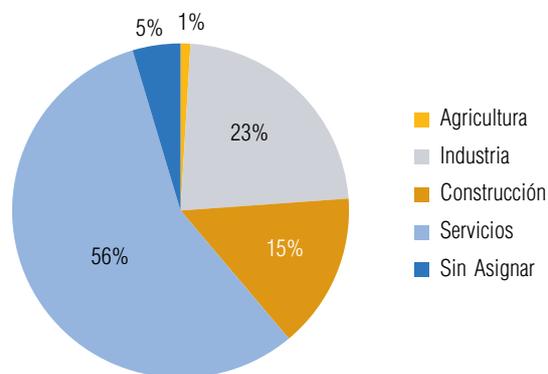
TOMANDO EN CONSIDERACIÓN el total de empresas en situación de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social (T.G.S.S.), la ratio o **tasa de cobertura** de empresas alcanza un 5,8%. Este dato refleja, además, un incremento respecto al 4,3%<sup>6</sup> alcanzado en el ejercicio anterior (año 2005).

En relación con su **actividad productiva**, del total de 88.961 empresas, un 56,51% pertenece al sector servicios. En menor medida se bonifican empresas de los sectores de industria (22,91%), construcción (15,03%) y agricultura (0,94%) (**Gráfico 5**).

Asimismo, pueden establecerse comparaciones con la distribución del conjunto de empresas con asalariados en España registradas por el DIRCE (INE), apreciándose diferencias por **sectores productivos**, según se ve en el **Gráfico 6**, en página siguiente. Sobre el total de empresas (con asalariados) en cada sector, las que en términos relativos participaron, en mayor medida en 2006, fueron las empresas de producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (22,88%), las industrias del metal (17,80%) y las industrias extractivas (15,92%) (**Tabla 5**, en página siguiente).

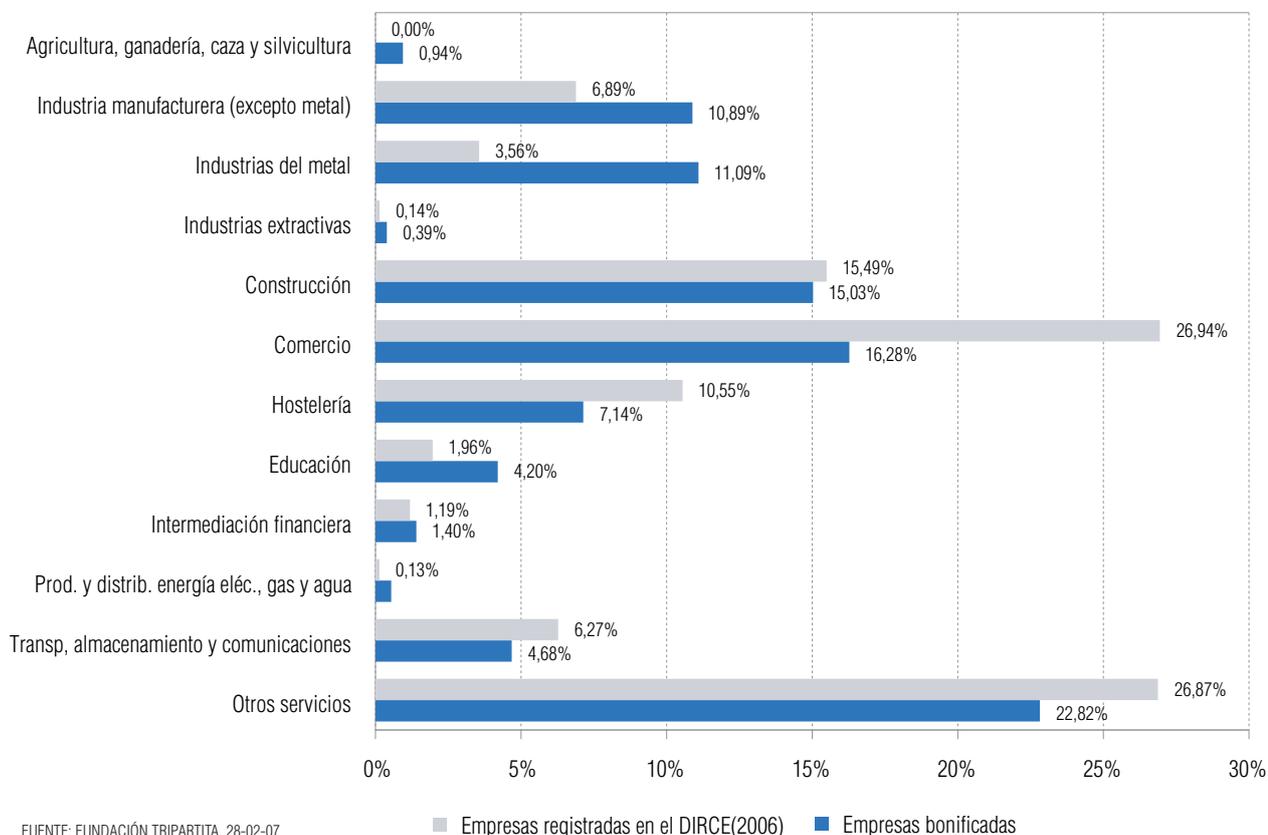
Por el contrario, aquellos sectores de actividad con menor tasa de cobertura formativa son comercio (3,45%), hostelería (3,86%), transportes, almacenamiento y comunicaciones (4,26%), otros servicios (4,85%) y construcción (5,54%).

Gráfico 5: Distribución de las empresas bonificadas según grandes sectores productivos



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 11-01-08.

6. Fuente: Fundación Tripartita. No ha sido posible contrastar esta información, debido a que la última cifra de empresas en alta en la Tesorería General de la Seguridad Social (T.G.S.S.) disponible en la página Web del MTAS corresponde al año 2004.

**Gráfico 6: Distribución de empresas bonificadas y registradas en el DIRCE (con asalariados) por sectores productivos****Tabla 5: Tasa de cobertura formativa en empresas según sectores productivos**

Sector productivo	Empresas bonificadas	Empresas registradas en el DIRCE (2006)	Tasa de cobertura
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	839	-	-
Industria manufacturera (excepto metal)	9.685	107.257	9,03%
Industrias del metal	9.870	55.449	17,80%
Industrias extractivas	347	2.180	15,92%
Construcción	13.370	241.315	5,54%
Comercio	14.479	419.580	3,45%
Hostelería	6.349	164.305	3,86%
Educación	3.737	30.601	12,21%
Intermediación financiera	1.249	18.468	6,76%
Prod. y distrib. de energía eléc., gas y agua	481	2.102	22,88%
Transp., almacenamiento y comunicaciones	4.163	97.716	4,26%
Otros servicios	20.300	418.537	4,85%
Sin datos	4.092	-	-
<b>Total</b>	<b>88.961</b>	<b>1.557.510</b>	<b>5,71%</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 11-01-08, E INE, DIRCE (2006)

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

En cuanto al estrato de asalariados en que se agrupan las empresas bonificadas, las microempresas y pequeñas empresas se perfilan con diferencia como las que mayor uso han hecho durante el año 2006 del crédito de formación.

Sobre el total de las 88.961 empresas bonificadas, las empresas con menos de 10 personas en plantilla representan cerca del 51%, mientras las empresas de entre 10 y 49 empleados representan en torno al 33%. Las empresas con más de 49 trabajadores suponen un 16% de las bonificadas. En concreto las empresas medianas (de 50 a 249) representan el 13% y las grandes (más de 249) el 3% (**Gráfico 7**).

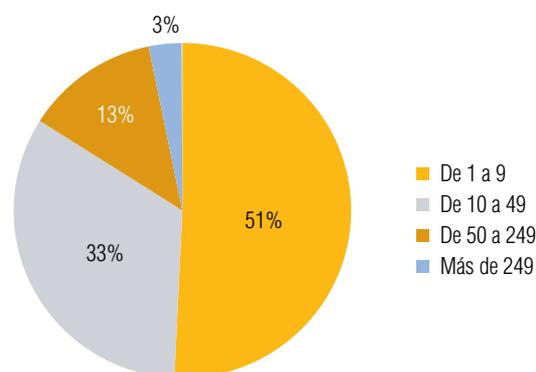
Aunque en términos absolutos las empresas más pequeñas han participado en mayor medida en la iniciativa, en términos relativos su tasa de cobertura es menor que la de las grandes empresas: de todas las empresas españolas de 1 a 9 empleados, un 3,31% han sido bonificadas en el ejercicio 2006, mientras que la cobertura de las empresas de 500 o más empleados es del 71,43% (**Tabla 6**).

Casi dos terceras partes de las empresas bonificadas durante el año 2006 tienen su sede social en cuatro **comunidades autónomas**: Andalucía (30,69% del total), Cataluña (12,61%), Madrid (11,05%) y la Comunidad Valenciana (9,07%) (**Gráfico 8**, en página siguiente). Esto ha supuesto una cobertura empresarial en esas comunidades de 11,46% (Andalucía), 4 % (Cataluña), 4,50% (Madrid) y 4,49% (Comunidad Valenciana).

Tras Andalucía, que mantiene la mayor tasa de cobertura (11,46%), se sitúa Extremadura con un 11,41%, Galicia y Murcia con un 6,66%, Navarra con un 6,21% y Asturias con un 5,75%, todas ellas por encima de la media (5,71%) (**Tabla 7**, en página 26).

Teniendo en cuenta la desagregación existente según es-

**Gráfico 7: Distribución de las empresas bonificadas según intervalos de plantilla**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 11-01-08.

**trato de asalariados**, en cada comunidad autónoma se aprecian los siguientes aspectos:

- Extremadura presenta el porcentaje más elevado de microempresas bonificadas, cercano al 68,43%. Cabe señalar que en esta misma comunidad el total de empresas bonificadas fue de 3.313, y de éstas, 2.267 eran empresas de menos de 10 trabajadores, lo cual justifica el alto grado de participación de microempresas.

- Andalucía es la siguiente comunidad que presenta los porcentajes mayores de microempresas bonificadas (63,97%), respecto al resto de estratos en esta misma comunidad.

- Las proporciones más elevadas de medianas empresas bonificadas se han dado en Islas Baleares (22,80%), País Vasco (20,94%), Navarra (20,75%), Cataluña (20,43%), Madrid (17,89%) y Aragón (18,36%).

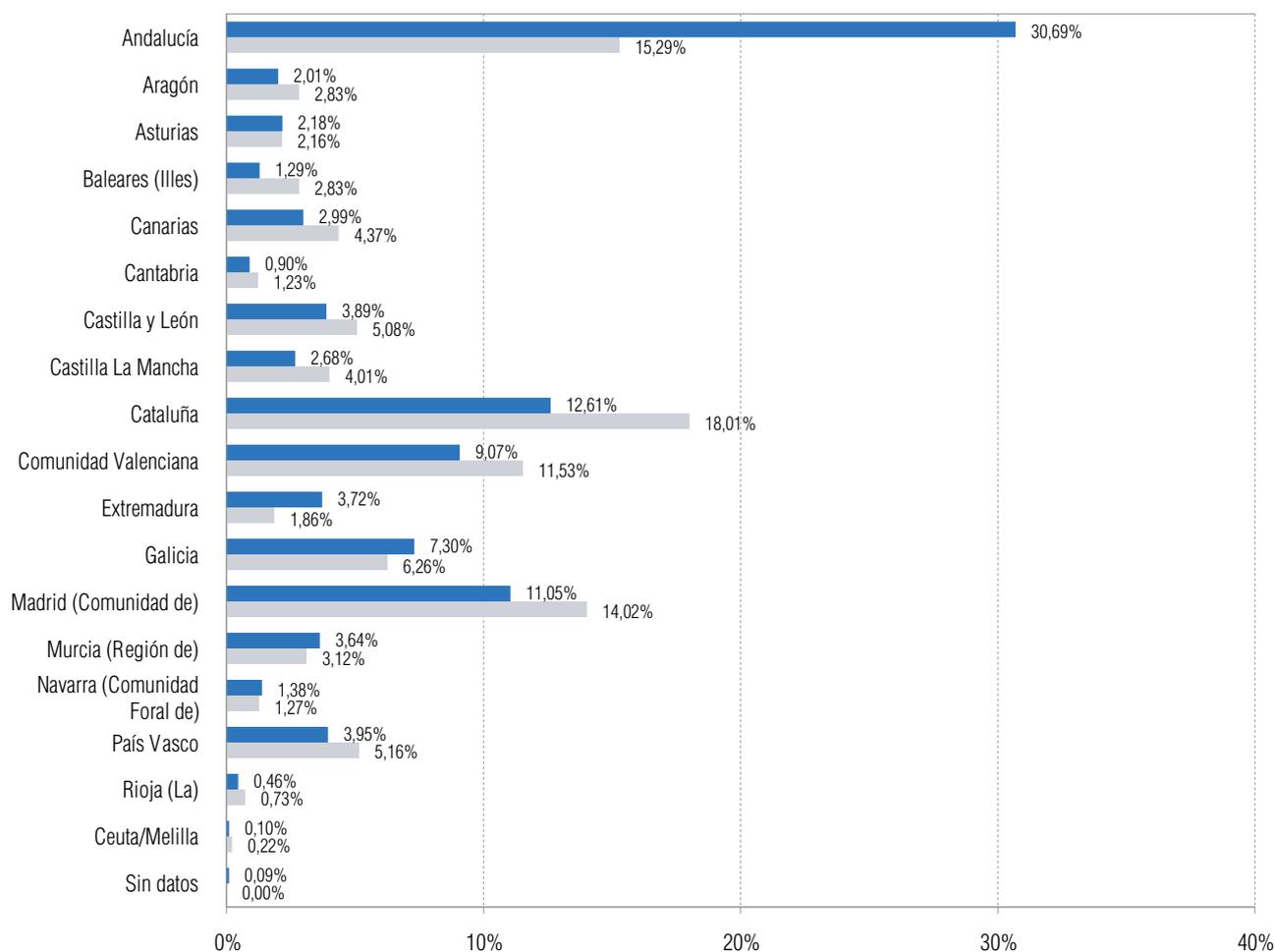
- Y en el caso de las grandes empresas, los porcentajes más altos también se han concentrado en las anteriores comuni-

**Tabla 6: Tasa de cobertura de la iniciativa por distribución de las empresas bonificadas según tamaño**

	Empresas bonificadas	Empresas registradas en el DIRCE	Tasa de cobertura
De 1 a 9	45.156	1.365.203	3,31%
De 10 a 49	29.556	164.195	18%
De 50 a 499	12.933	26.362	49,06%
Más de 499	1.250	1.750	71,43%
Sin datos	66	-	-
<b>Total</b>	<b>88.961</b>	<b>1.557.510</b>	<b>5,71%</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 11-01-08, E INE, DIRCE (2006)<sup>7</sup>

7. Para la elaboración de esta tabla únicamente se han escogido aquellas empresas que poseen asalariados (1.557.510). Fuente: DIRCE 2006.

**Gráfico 8: Distribución de empresas bonificadas y registradas en el DIRCE por CCAA**

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07

■ Empresas Bonificadas ■ Empresas registradas DIRCE

dades autónomas mencionadas, con valores entre un 4% y un 6%, destacando el caso de Madrid con un 8,41%.

La Comunidad de Madrid y Cataluña son precisamente las comunidades autónomas con un mayor peso de empresas de tamaño medio y grande. En concreto, para el 2006, el DIRCE contabiliza en Madrid y Cataluña 6.011 (21%) y 5.698 (20%) empresas respectivamente con 50 o más trabajadores en plantilla.

### Modalidad de acceso de las empresas

El **96,93%** de las empresas bonificadas han accedido a la iniciativa realizando **formación agrupada**. Este porcentaje resulta ligeramente superior al 95,62%<sup>8</sup> alcanzado en 2005.

Las microempresas (de 1 a 9 trabajadores) que representan un total de 87,65% del tejido empresarial español suponen:

- Un 51,96% (44.803) del total de las empresas que realizan formación agrupada;
- Un 12,65% (345) del total que realizan formación propia.

En contrapartida, sobre el total de empresas que desarrollan **formación propia**, las de entre 50 y 249 trabajadores representan el 32,15% (877) y las de 250 y más el 20,34% (555) (**Gráfico 9**, en página siguiente).

El número de empresas que han gestionado individualmente su crédito de formación (formación propia) ha sido menor al número de empresas que lo han gestionado de forma agrupada, en todos los estratos de asalariados.

8. Evaluación de la iniciativa para los ejercicios 2004-2005.

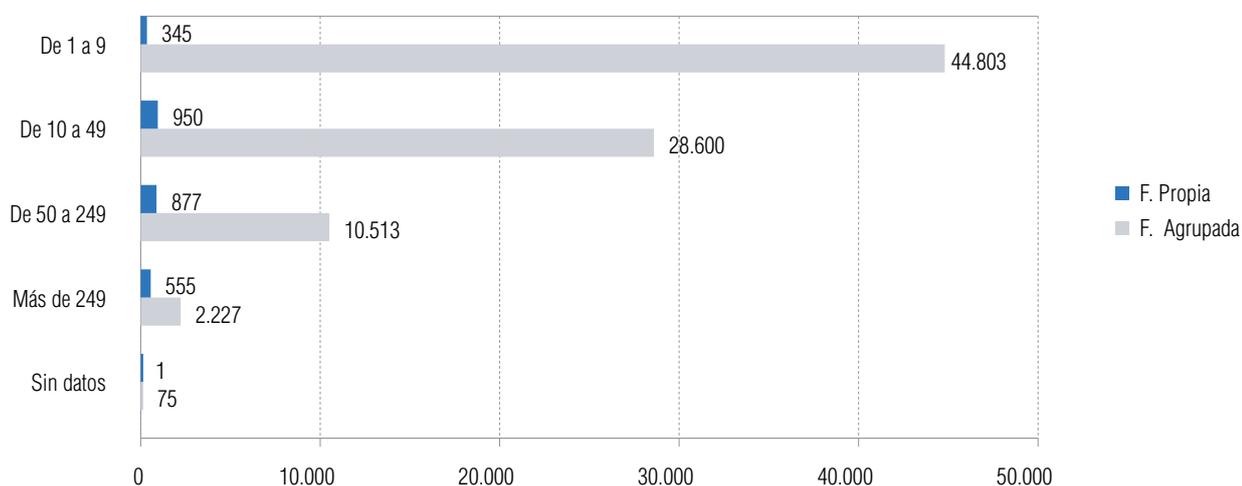
## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Tabla 7: Tasa de cobertura de la iniciativa por distribución de las empresas bonificadas según CCAA**

CCAA	Empresas bonificadas	Empresas registradas en el DIRCE	Tasa de cobertura
Andalucía	27.303	238.217	11,46%
Aragón	1.792	44.090	4,06%
Asturias	1.938	33.695	5,75%
Baleares (Illes)	1.149	44.092	2,61%
Canarias	2.661	68.042	3,91%
Cantabria	803	19.187	4,19%
Castilla y León	3.458	79.097	4,37%
Castilla La Mancha	2.380	62.410	3,81%
Cataluña	11.217	280.519	4%
Comunidad Valenciana	8.071	179.601	4,49%
Extremadura	3.313	29.029	11,41%
Galicia	6.498	97.531	6,66%
Madrid (Comunidad de)	9.828	218.363	4,50%
Murcia (Región de)	3.234	48.571	6,66%
Navarra (Comunidad Foral de)	1.229	19.794	6,21%
País Vasco	3.514	80.443	4,37%
Rioja (La)	405	11.382	3,56%
Ceuta/Melilla	89	3.447	2,58%
Sin datos	79	0	-
<b>Total</b>	<b>88.961</b>	<b>1.557.510</b>	<b>5,71%</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 11-01-08, E INE, DIRCE (2006)

**Gráfico 9: Forma de acceso a la formación según tamaño de empresa. Número de empresas**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07

### Caracterización de las entidades organizadoras

El total de empresas que se registraron como organizadoras ascendió a 3.198 entidades. De éstas, 2.171 organizaron formación, de modo que la ratio de participación de las entidades organizadoras sobre el total de empresas registradas como tales fue de 67,89%.

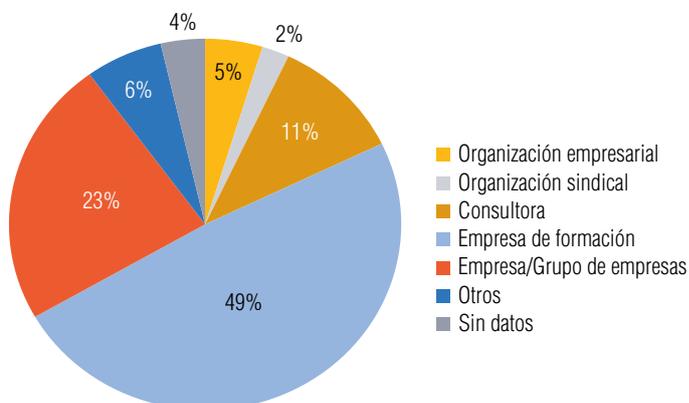
Se distinguen **dos tipos de entidades**, las que sólo organizan y las que además de organizar la formación, participan en la misma. La distribución es la siguiente:

- Entidades que sólo organizan (351) suponen el 16,17% del total.
- El resto de entidades organizadoras (1.820) que forman y organizan, representan el 83,83% del total.

Además de la actividad de formación incluida en el objeto social que desarrollan las entidades organizadoras, éstas se diferencian entre sí por su **naturaleza (Gráfico 10)**:

- El 49% son empresas de formación, porcentaje que asciende al 60% si se añaden las consultoras (11%).

Gráfico 10: Carácter de la entidad organizadora



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07.

- Las organizaciones empresariales y sindicales que suponen un 5% (102) y un 2% (48) respectivamente.
- Finalmente, las empresas o grupos de empresas que organizan formación conforman el 23%.

## 3.4. Acceso y cobertura de participantes

UN TOTAL DE 1.146.679 **participantes** han realizado formación en la empresa en el 2006, frente a los 934.128 del año 2005, lo que ha supuesto un crecimiento interanual del 22,75%.

Las **comunidades autónomas** donde mayor número de participantes ha habido han sido Madrid (21,64%), Cataluña (18,14%), Andalucía (15,95%), y la Comunidad Valenciana (8,99%). La tasa de cobertura formativa más elevada es la de Madrid (8,35%), seguida a cierta distancia de Navarra (6,92%), Asturias (6,44%), País Vasco (6,14%) y Cataluña (6,10%). Las comunidades autónomas de menor cobertura formativa de participantes son La Rioja (3,03%), Castilla-La Mancha (3,32%) y Ceuta/Melilla (3,25%) (**Tabla 8**).

Respecto a la proporción de participantes que han **accedido** a la formación bajo una u otra forma, se observa una tendencia similar, siendo la opción mayoritaria la de la formación agrupada (990.028) frente a la formación propia (158.609). Estos datos indican que la formación agrupada equivale al 86,19% en contraste con el 13,81% que supo-

ne el acceso de los participantes en formación propia (**Gráfico 11**, en página siguiente).

En cuanto al análisis de la **forma de acceso de los participantes** a través de formación propia, según el **tamaño de las empresas**, cabe resaltar que la mayoría (79,45%) proviene de empresas de más de 249 personas en plantilla; esta proporción decrece drásticamente a partir de las medianas empresas (15,29%), llegando al mínimo la realizada por participantes de microempresas (0,44%) (**Tabla 9**, en página siguiente).

Ya ha sido señalado que en el conjunto de España la **formación agrupada** es la opción mayoritaria frente a la **formación propia**; repitiéndose este comportamiento de forma homogénea, en todas las **comunidades autónomas**. Sin embargo las proporciones varían ligeramente de unas comunidades autónomas a otras. Por ejemplo, en Ceuta y Melilla, Asturias, y País Vasco estos valores se sitúan en más de 20 puntos porcentuales para aquellos que han realizado formación propia frente al total de personas parti-

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Tabla 8: Tasa de cobertura formativa sobre el total de personas ocupadas**

	Participantes (AAFF)	Población ocupada (EPA)	Tasa de cobertura formativa
Andalucía	183.262	3.110.400	5,89%
Aragón	31.297	577.300	5,42%
Asturias	27.277	423.600	6,44%
Baleares (Illes)	27.531	496.000	5,55%
Canarias	38.171	880.400	4,34%
Cantabria	11.223	249.700	4,49%
Castilla y León	49.556	1.045.600	4,74%
Castilla La Mancha	26.507	798.100	3,32%
Cataluña	208.416	3.418.700	6,10%
Comunidad Valenciana	103.236	2.152.300	4,80%
Extremadura	17.541	398.300	4,40%
Galicia	58.459	1.164.200	5,02%
Madrid (Comunidad de)	248.510	2.977.100	8,35%
Murcia (Región de)	30.737	597.600	5,14%
Navarra (Comunidad Foral de)	19.621	283.600	6,92%
País Vasco	60.449	984.900	6,14%
Rioja (La)	4.364	143.800	3,03%
Ceuta/Melilla	1500	46.100	3,25%
Sin datos	980	0	-
<b>Total</b>	<b>1.148.637</b>	<b>19.747.700</b>	<b>5,81%</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 15-01-08 Y EPA (2006, EPA)

cipantes. Esta proporción de participantes llega incluso al 32,16% en Navarra (**Gráfico 12**, en página siguiente).

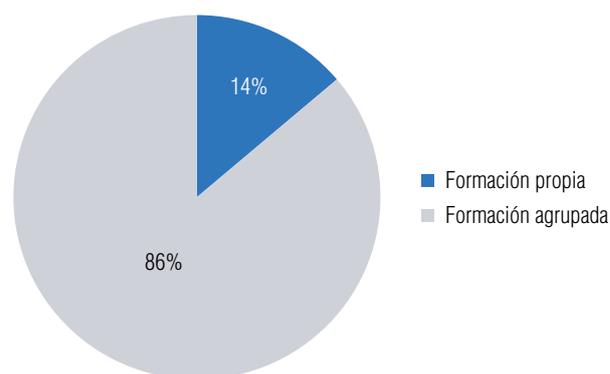
Asimismo, los datos indican que:

- La formación propia destaca en dos comunidades autónomas: Madrid (36.867) y Cataluña (35.484).

- En términos relativos, entre las comunidades autónomas con mayor proporción de participantes en formación agrupada destacan Murcia con un 93,93% (28.871), Extremadura con un 93,83% (16.459) y Andalucía con un 93,53% (171.402).

El número de participantes en formación propia y el de formación agrupada también varía en función del **sector productivo** de las empresas. (**Gráfico 13**, en página siguiente).

**Gráfico 11: Distribución de participantes según forma de acceso a la formación**



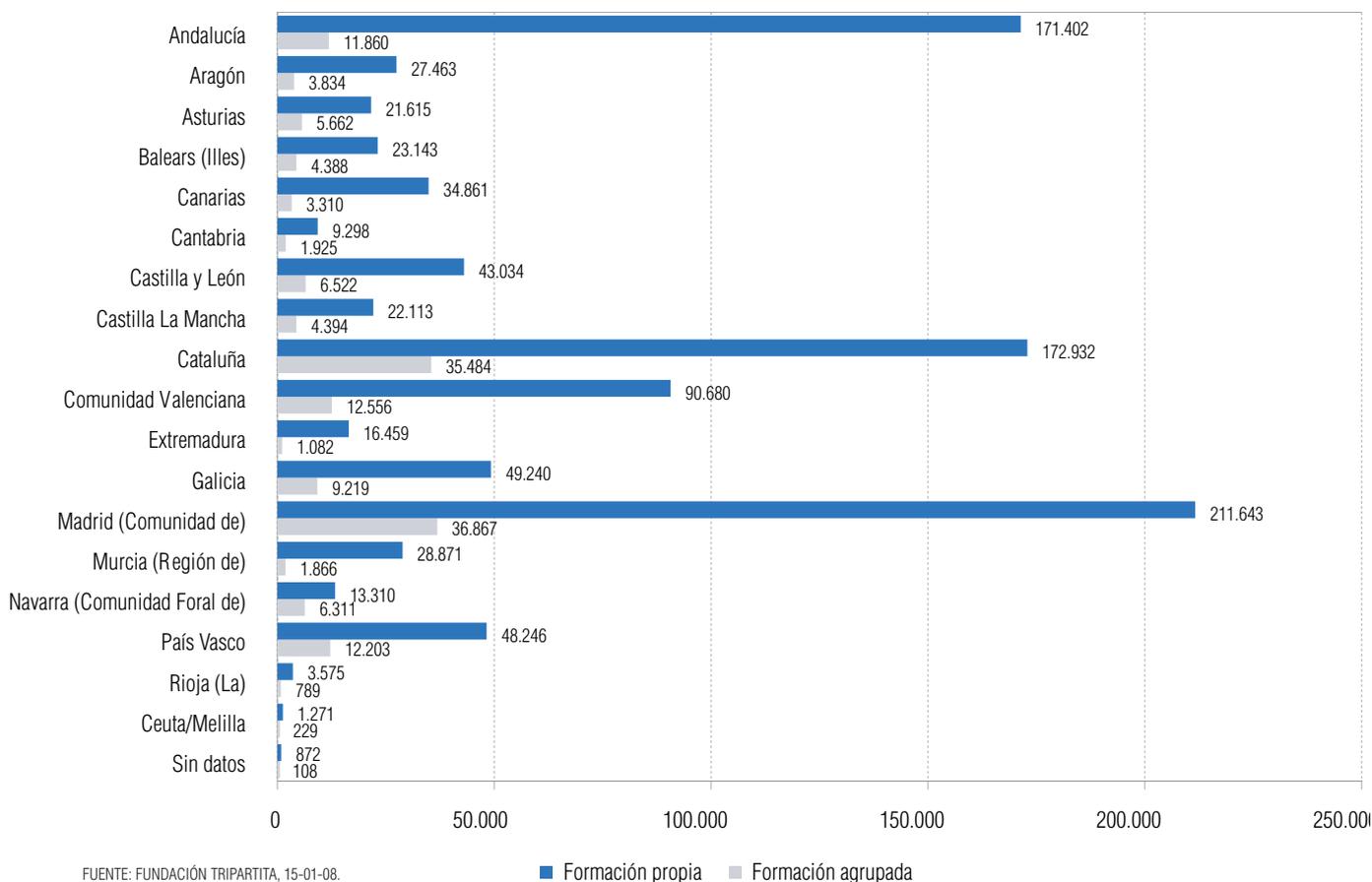
FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 15-01-08.

**Tabla 9: Participación en formación propia o agrupada según tamaño de la empresa**

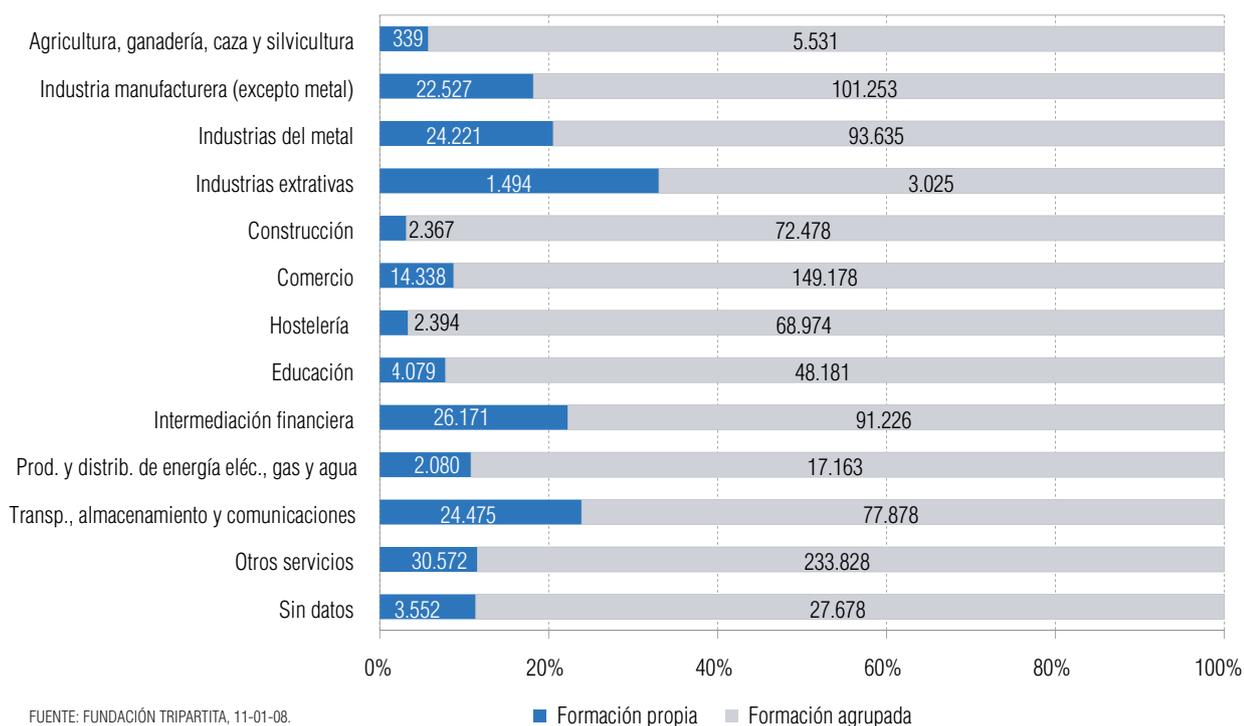
	Formación propia	% sobre FP	Formación agrupada	% sobre FA	Total	% sobre total
De 1 a 9	700	0,44%	66.502	6,72%	67.202	5,85%
De 10 a 49	7.099	4,48%	152.248	15,38%	159.347	13,87%
De 50 a 249	24.249	15,29%	210.372	21,25%	234.621	20,43%
Más de 249	126.009	79,45%	550.067	55,56%	676.076	58,86%
Sin datos	552	0,35%	10.839	1,09%	11.391	0,99%
<b>Total</b>	<b>158.609</b>	<b>100%</b>	<b>990.028</b>	<b>100%</b>	<b>1.148.637</b>	<b>100%</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 15-01-08

**Gráfico 12: Forma de acceso según CCAA del centro de trabajo. Número de participantes**



**Gráfico 13: Forma de acceso según sector. Número de participantes**



■ Así, en su conjunto la industria aportó 265.398 participantes (23,11%). En el 81,04% de estos casos, el acceso ha sido a través de formación agrupada y el 18,96% restante a través de formación propia.

■ Por su parte, en el sector terciario también ha destacado en cuanto al número de participantes (264.400). El 88,44% de estos participantes han accedido a través de formación agrupada y el 11,56% ha realizado acciones formativas de su propia empresa.

■ Otro subsector destacado en cuanto al número de partici-

pantes en acciones formativas es del comercio (163.516). En este caso la proporción de participantes en formación agrupada se incrementa hasta el 91,23% (149.178). Asimismo, este porcentaje sigue en ascenso en subsectores como la hostelería, donde de los 71.368 participantes, el 96,65% ha realizado acciones formativas de formación agrupada (68.974).

■ Finalmente, cabe destacar el sector agricultura, que aporta un volumen de participantes menos significativo (5.870), pero que, igualmente presenta un alto porcentaje de participantes en formación agrupada (94,22%).

### 3.5. Caracterización de los participantes

#### Perfil demográfico

En lo que se refiere al **perfil demográfico** de las personas participantes, ha de reflejarse que la representación de los hombres sobre el total de participantes asciende al 57,94% (665.548), en contraste con la de las mujeres (42,06%).

Según su distribución por **sexo y edad** se puede observar que esta desigualdad entre hombres y mujeres es más pronunciada a medida que se incrementa la edad. Es decir, mientras la proporción es de 48,66% de hombres y 51,33% de mujeres en la franja de edad comprendida entre los 16 y los 25 años, esta es de 52,84% de hombres y 47,16% de mujeres entre los 26 y los 35 años. Desde los 36 a los 45 años, la proporción de hombres se incrementa hasta el 62,26%; de 46 a 55 años hasta un 66,48%, y en mayores de 55 años, a un 70,88% (**Tabla 10**).

Los datos recogidos en la tabla reflejan un patrón relativamente similar al de la distribución de la población ocupada recogido en la Encuesta de Población Activa (EPA) del año objeto de estudio. El sesgo en la distribución por sexos de la población ocupada se encuentra también presente. De hecho, el 40,54% de las personas ocupadas en el 2006 eran mujeres, lo cual resulta una proporción similar al 42,05% que suponen las mujeres sobre el total de participantes en acciones formativas.

Y, en relación con ello, destaca el mayor acercamiento de los valores de hombres y mujeres participantes en las franjas de menor edad. Los hombres ocupados de entre 16 y 25 años ascienden a 1.168.100 frente a 862.200 mujeres ocupadas de la misma franja de edad (**Gráfico 14**, en página siguiente).

Retomando el análisis en función del sexo, resulta relevante que el total de participaciones de los hombres en las

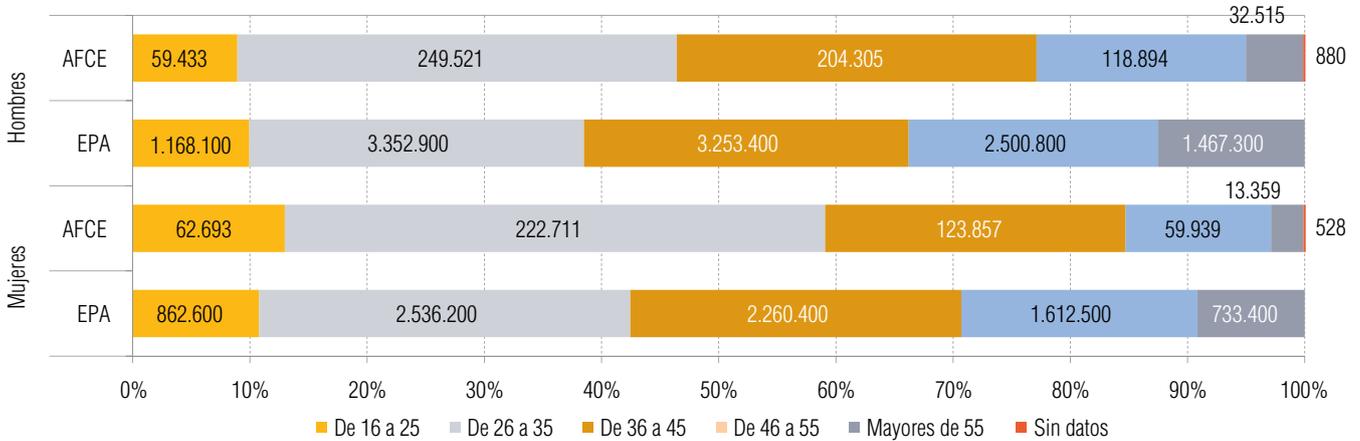
**Tabla 10: Población participante por sexo y edad**

	Hombres	% sobre subtotal edad	Mujeres	% sobre subtotal edad	Total
De 16 a 25	59.433	48,67%	62.693	51,33%	122.126
De 26 a 35	249.521	52,84%	222.711	47,16%	472.232
De 36 a 45	204.305	62,26%	123.857	37,74%	328.162
De 46 a 55	118.894	66,48%	59.939	33,52%	178.833
Mayores de 55	32.515	70,88%	13.359	29,12%	45.874
Sin datos	880	-	528	-	1.410 <sup>9</sup>
<b>Total</b>	<b>665.548</b>	-	<b>483.087</b>	-	<b>1.148.637</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 16-01-08

9. La tabla incluye dos personas participantes de las que no se posee información, y que no han podido ser agrupadas en ninguno de los segmentos de edad o sexo.

**Gráfico 14: Distribución de trabajadores por sexo y edad. Datos participantes acciones formativas y EPA**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 16-01-08; INE, ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). DATOS 2006<sup>10</sup>

acciones formativas bonificadas en el ejercicio de 2006 supone el 5,67% sobre el total de la población masculina ocupada. Este dato, contrasta con el 6,03% que suponen las participaciones de las mujeres sobre el total de mujeres trabajadoras.

Por ello, aunque el volumen, en términos absolutos, de mujeres trabajadoras que participan en acciones formativas dentro de la iniciativa es inferior al de hombres, puede afirmarse que la cobertura formativa es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Ya que, en términos relativos, las mujeres ocupadas participaron en mayor medida que los hombres.

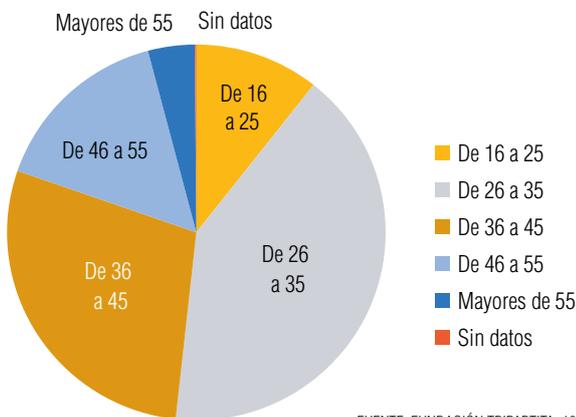
En cuanto a la distribución por edad, se trata principalmente de personas de 26 a 35 años (41,11%), seguidas

de las personas cuyas edades están comprendidas entre los 36 y 45 años (28,57%), las que más participaron. Por el contrario resulta significativa la menor participación (3,99%) del colectivo prioritario de trabajadores mayores de 55 años (Gráfico 15).

**Tamaño de empresa**

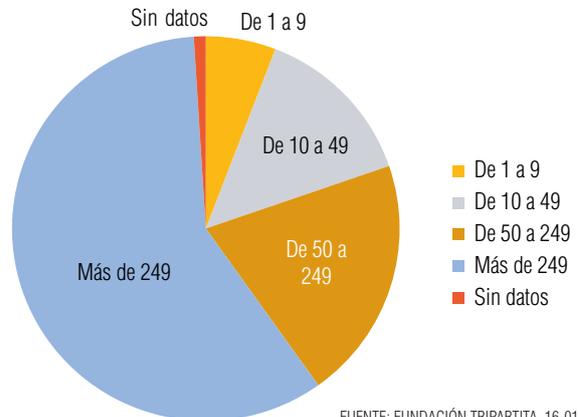
Respecto a la caracterización de participantes según el tamaño de empresa, destaca el hecho de que un 58,86%<sup>11</sup> pertenece a grandes empresas, de más de 249 trabajadores, en torno a un 20,43% a medianas empresas, mientras que un 13,87% pertenecen a pequeñas empresas y un 5,85% (67.202) a microempresas (Gráfico 16).

**Gráfico 15: Distribución de participantes por edad. Acciones formativas**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 16-01-08

**Gráfico 16: Distribución de participantes según tamaño de empresa**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 16-01-08

10. En este gráfico no se han contabilizado dos participantes, respecto a los que no se posee información desagregada por sexo. 11. 676.076 participantes.

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Tabla 11: Número de participantes según tamaño de la empresa y sexo**

	Hombres	Mujeres	Total
De 1 a 9	36.230	30.970	67.202
De 10 a 49	94.504	64.843	159.347
De 50 a 249	137.918	96.703	234.621
Más de 249	390.581	285.495	676.076
Sin datos	6.315	5.078	11.391
<b>Total</b>	<b>665.548</b>	<b>483.089</b>	<b>1.148.637</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 16-01-08

Respecto a la distribución de la población masculina y femenina según el tamaño de empresa, ambas poblaciones presentan patrones de distribución similares según los estratos de plantilla, lo cual significa que el tamaño de la empresa no está influyendo en la participación de un sexo sobre otro (**Tabla 11**).

Donde sí se pueden observar algunas diferencias es en la distribución en las diferentes **comunidades autónomas** según el estrato de asalariados.

Aunque en la mayoría de las comunidades los participantes provienen de medianas y grandes empresas, el porcentaje de participantes de este tipo de empresas está por debajo de la media nacional (79,24%) en comunidades como Andalucía (65,53%) y Extremadura (59,96%).

Sin embargo, es en Madrid, donde la proporción de participantes provenientes de grandes empresas (más de 249) alcanzan los máximos valores (72,39%), superando ampliamente el cerca del 58,83% que se da en el conjunto de España.

Por su parte, aquellas comunidades autónomas en las que los participantes provienen en mayor medida de medianas empresas se localizan sobre todo en Cantabria, Comunidad Valenciana y País Vasco, con proporciones que superan el 25%. Y aquellas donde destaca la proporción de participantes procedentes de microempresas (de 1 a 9) son Extremadura (19,30%) y Andalucía (13,12%).

Estos datos coinciden con los analizados sobre distribución de empresas bonificadas y a su vez con los recogidos en el DIRCE 2006, sobre todo en lo que a localización en Madrid y Cataluña de empresas con 50 o más personas en plantilla se refiere.

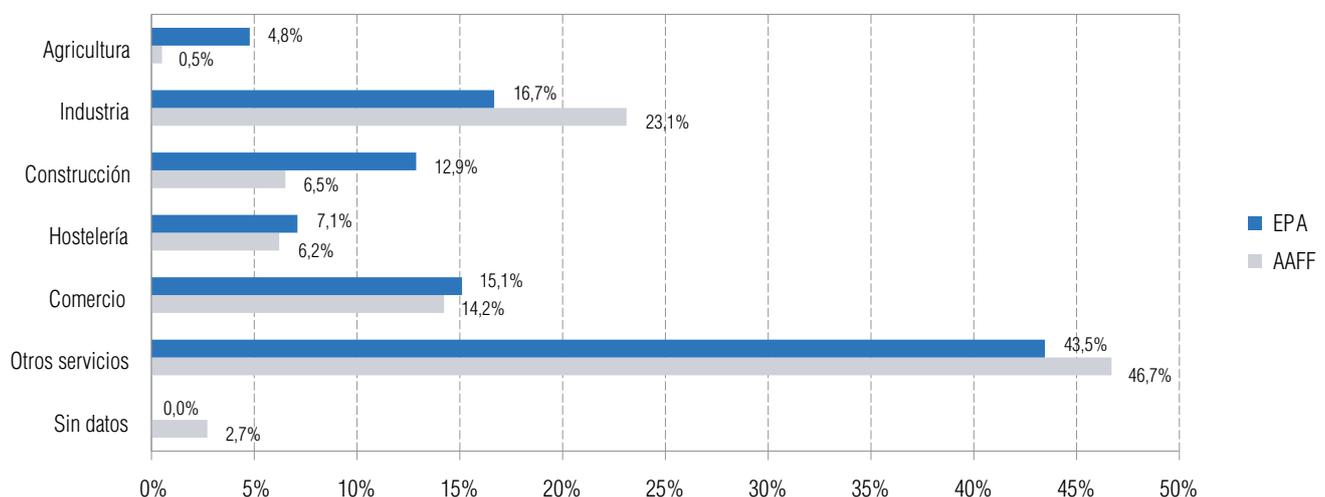
### Sector productivo

En líneas generales, la **distribución sectorial** de los participantes refleja la de la población ocupada, si bien los sectores de agricultura y construcción presentan una cobertura menor que la que les corresponde, mientras que servicios e industria presentan una cobertura ligeramente mayor (**Gráfico 17**).

Respecto a la distribución de participantes según el estrato de asalariados y los diferentes sectores de actividad, se observa (**Gráfico 18**, en página siguiente) que:

- Los subsectores cuya proporción de participantes proviene mayoritariamente de grandes empresas, son Comercio y Otros servicios, con el 65,51% y el 68,40% respectivamente.
- En agricultura, la mayoría de participantes en acciones formativas procede de empresas de más de 50 personas en

**Gráfico 17: Distribución de participantes según sector. acciones formativas y EPA**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 11-01-08; INE, EPA, 2006.

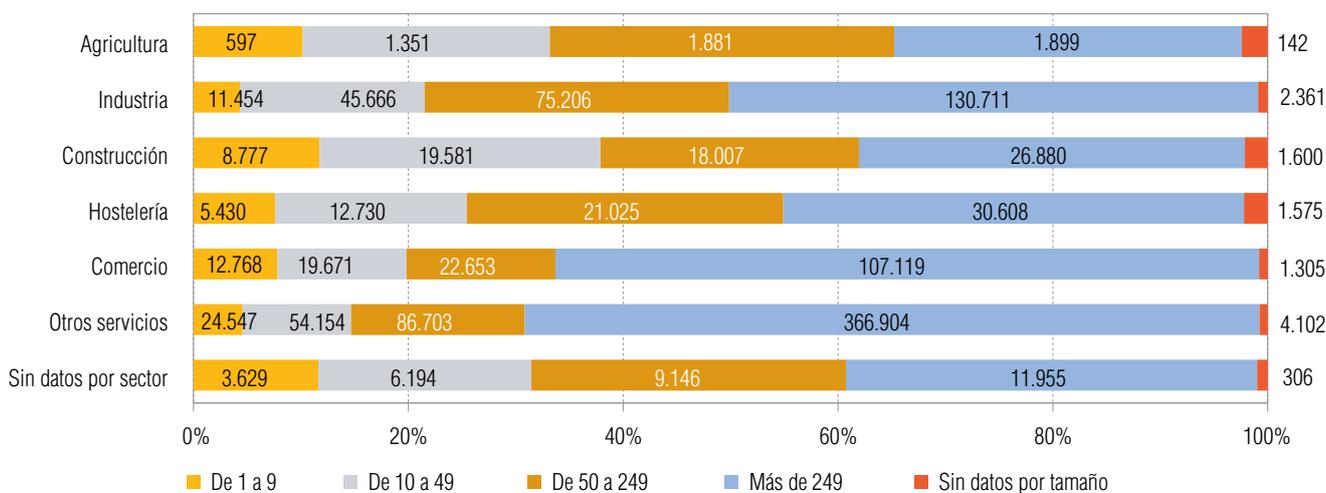
plantilla (64,40%). No obstante, en este sector también destaca el 10,17% de participantes ocupados en microempresas.

■ Es en el sector de la construcción en el que se da, en términos relativos, un mayor porcentaje de microempresas (11,73%).

Descendiendo en el nivel de desagregación, los participantes se distribuyen en las diferentes agrupaciones sectoriales de manera desigual (**Gráfico 19**):

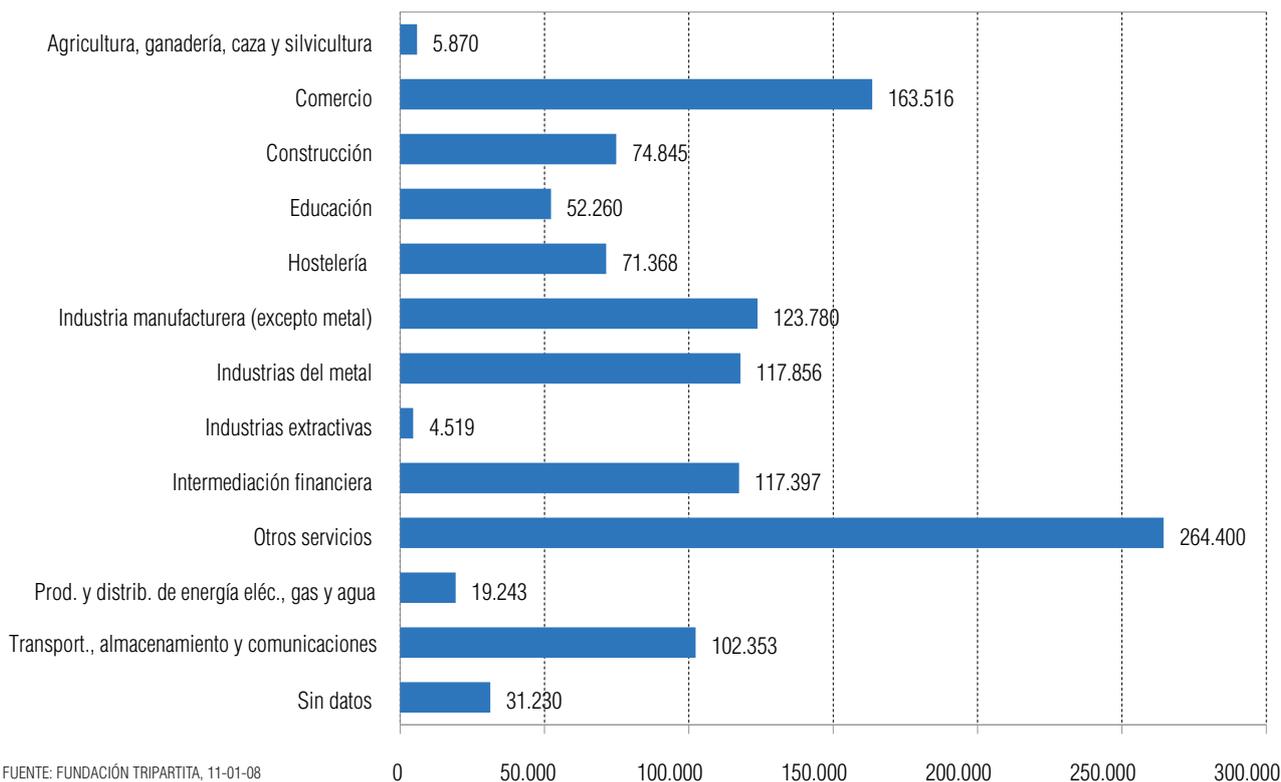
■ Por un lado destaca la presencia de 536.410 participantes pertenecientes al subsector Otros servicios (educación;

**Gráfico 18: Distribución de participantes según tamaño de la empresa y sectores**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 16-01-08

**Gráfico 19: Distribución de participantes según agrupación sectorial CNAE**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 11-01-08

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Tabla 12: Distribución de participantes según sector de actividad y sexo. Acciones formativas y EPA**

	POBLACIÓN AAFF		POBLACIÓN EPA	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,57%	0,47%	5,80%	3,30%
Industria manufacturera <sup>12</sup>	26,87%	13%	20%	9,50%
Industrias extractivas	0,57%	0,18%	0,50%	0,10%
Construcción	9,33%	3,06%	20,50%	1,70%
Comercio	11,66%	18,74%	13,10%	18%
Hostelería	5,14%	8,11%	5,40%	9,50%
Educación	2,52%	7,65%	3,30%	9%
Intermediación financiera	9,91%	11,33%	2,20%	2,70%
Prod. y distrib. energía elec., gas y agua	2,29%	0,94%	0,80%	0,30%
Transp., almacenamiento y comunicaciones	10,55%	7,24%	7,60%	3,30%
Otros servicios	19,87%	28,90%	20,70%	42,40%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 11-01-08; INE, ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA, 2006)

transportes, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera y otros servicios), que representa el 46,70% del total.

■ Por otro lado se encuentran los 265.398 participantes procedentes del sector de la industria (industrias extractivas; industria manufacturera; industria del metal; producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua), que alcanzan un 23,11%.

■ Y por último, aquellos participantes pertenecientes a los subsectores de comercio (163.516), construcción (74.845) y hostelería (71.368) y el sector de agricultura (5.870) que representan cerca del 14,24%, 6,52%, 6,21% y 0,51% respectivamente.

En líneas generales, la distribución por **sexo** en cada uno de los sectores productivos, se asemeja a la distribución de la población ocupada, según datos extraídos de la EPA 2006, aunque con ciertas salvedades (**Tabla 12**):

■ Aunque en los subsectores de la industria manufacturera; el Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Agricultura, ganadería, caza y silvicultura se mantiene la distribución de población ocupada según sexo en proporciones similares. La proporción de mujeres del sector de transporte que accede a las Acciones de Formación Continua en la Empresa es mucho mayor que la proporción de mujeres en dicho sector (7,24% frente a 3,30%).

■ También destaca que a pesar de ser muy superior la población ocupada masculina en el sector de la construcción (20,50%) frente a la femenina (1,70%), ésta última ha tenido una representación de acceso a las Acciones de Forma-

ción Continua en la Empresa de un 3,06%, lo que significa más del doble proporcionalmente, frente al 9,33% de acceso por parte de la población masculina.

■ Una tendencia inversa se da en el subsector Otros servicios en el que la proporción de población ocupada femenina es bastante mayor (42,40%) que la que accede a la iniciativa (28,90%).

Respecto a la representación de los diferentes grupos de **edad** de los participantes según la agrupación sectorial, destacan algunos aspectos:

■ En todos los sectores se observa la fuerte presencia de las edades comprendidas entre los 26 y los 45 años.

■ Los subsectores de comercio y hostelería son los que aportan una mayor proporción de participantes de la franja de edad comprendida entre los 16 y los 25 años. En el extremo contrario se encuentran los subsectores de Educación, y Producción y distribución de energía, gas y agua donde se concentran los participantes de más de 46 años en adelante.

Respecto a la distribución de los participantes según la agrupación sectorial en las diferentes **comunidades autónomas**, también se evidencian algunas tendencias (**Tabla 13**, en página siguiente).

El sector Servicios (que agrupa Educación; Transporte, Almacenamiento y Comunicación; Intermediación financiera y Otros servicios) es al que pertenece la mayoría de participantes, y se encuentra representado de forma mayoritaria en casi todas las comunidades autónomas. De hecho, los

12. Incluye industria del metal, dado que en la EPA esta información también se presenta de forma agregada.

participantes pertenecientes a este sector son los que alcanzan los valores máximos en comunidades como Madrid (145.539 participantes), Cataluña (96.405) o Andalucía (83.136), seguidas en segundo plano por la Comunidad Valenciana (43.186), el País Vasco (28.706), Galicia (25.085) y Castilla y León (22.350).

Otro sector que alcanza valores relativamente altos en diferentes comunidades autónomas es el de Industria. En este caso se encuentra en Cataluña la mayor cantidad de participantes de este sector llegando a 63.987. En segundo lugar destaca Madrid con 35.186 y le siguen Andalucía (29.055), Comunidad Valenciana (26.462) y País Vasco (21.052).

Respecto a la participación de trabajadores del subsector Comercio destacan las comunidades de Madrid, Andalucía y Cataluña, donde se han concentrado 34.914, 31.794 y 26.227 participantes respectivamente.

Los subsectores de Construcción, Hostelería y el sector de Agricultura cuentan con una menor proporción de participantes en todas las comunidades, a excepción de Andalucía donde, se encuentran las mayores proporciones de participantes del sector de la construcción (18.514) y del sector de la agricultura (1.195 participantes).

Finalmente, el subsector de Hostelería concentra la mayor

participación en Madrid, concretamente 13.844, seguida de Andalucía con 11.778, Canarias con 10.544 y Cataluña con 10.508.

## Territorio

Los datos sobre la distribución de la población ocupada por **comunidades autónomas**, recogidos en la Encuesta de Población Activa (EPA) del 2006, en comparación con los datos de participantes en la iniciativa de acciones formativas, revelan que las comunidades autónomas donde ha habido mayor cantidad de estos han sido Madrid (21,64%), Cataluña (18,14%) y Andalucía (15,95%), seguida de cerca por la Comunidad Valenciana (8,99%) (**Tabla 14**, en página siguiente). Sólo esas cuatro comunidades condensan el 64,72% de población participante, dato que refleja en parte el hecho de que en estas comunidades es donde existe una mayor proporción de población ocupada respecto al resto de comunidades, según datos de la EPA 2006.

Destaca, no obstante, la proporción de participantes procedentes de la Comunidad de Madrid (21,64%) que es sustancialmente mayor en relación con el total de la población ocupada (15,08%) en esta comunidad.

**Tabla 13: Número de participantes según sector y CCAA del centro de trabajo**

	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Otros Servicios	Sin datos por sector
Andalucía	1.195	29.055	18.514	31.794	11.778	83.136	7.790
Aragón	264	11.383	1.995	4.603	1.183	11.625	244
Asturias	64	8.895	1.654	5.325	582	10.330	427
Baleares (Illes)	37	1.900	548	1.998	8.590	12.288	2.170
Canarias	123	3.290	1.862	7.460	10.544	14.229	663
Cantabria	45	3.798	908	1.552	325	3.646	949
Castilla y León	118	14.022	3.424	6.896	1.755	22.350	991
Castilla La Mancha	228	6.561	2.418	2.824	639	13.142	695
Cataluña	743	63.987	7.683	26.227	10.508	96.405	2.863
Comunidad Valenciana	859	26.462	7.240	18.389	5.739	43.186	1.361
Extremadura	162	2.711	1.413	2.645	600	6.660	3.350
Galicia	630	16.037	5.795	7.138	2.159	25.085	1.615
Madrid(Comunidad de)	630	35.186	11.923	34.914	13.844	145.539	6.474
Murcia (Región de)	389	9.023	3.414	4.644	1.112	11.391	764
Navarra (Comunidad Foral de)	81	10.036	1.382	1.454	578	5.810	280
País Vasco	157	21.052	4.234	4.503	1.263	28.706	534
Rioja (La)	12	1.565	248	769	78	1.667	25
Ceuta/Melilla	62	99	88	199	66	976	10
Sin datos por CCAA	71	336	102	182	25	239	25
<b>Total</b>	<b>5.870</b>	<b>265.398</b>	<b>74.845</b>	<b>163.516</b>	<b>71.368</b>	<b>536.410</b>	<b>31.230</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 11-01-08

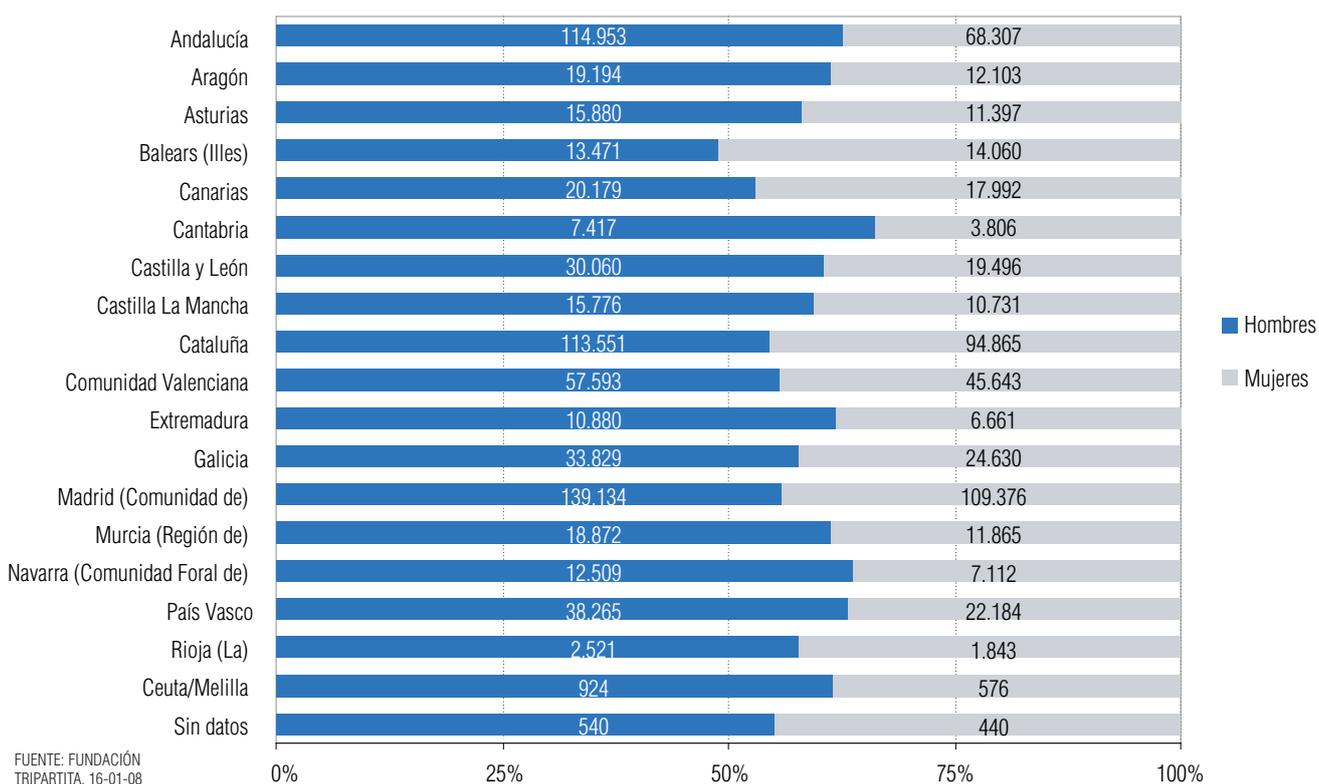
## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Tabla 14: Distribución por CCAA (centro de trabajo) de participantes (AAFF) y población ocupada (EPA)**

CCAA	POBLACIÓN OCUPADA		POBLACIÓN PARTICIPANTE	
	TOTAL	%	TOTAL	%
Andalucía	3.110.400	15,75%	183.262	15,95%
Aragón	577.300	2,92%	31.297	2,72%
Asturias	423.600	2,15%	27.277	2,37%
Balears (Illes)	496.000	2,51%	27.531	2,40%
Canarias	880.400	4,46%	38.171	3,32%
Cantabria	249.700	1,26%	11.223	0,98%
Castilla y León	1.045.600	5,29%	49.556	4,31%
Castilla La Mancha	798.100	4,04%	26.507	2,31%
Cataluña	3.418.700	17,31%	208.416	18,14%
Comunidad Valenciana	2.152.300	10,90%	103.236	8,99%
Extremadura	398.300	2,02%	17.541	1,53%
Galicia	1.164.200	5,90%	58.459	5,09%
Madrid (Comunidad de)	2.977.100	15,08%	248.510	21,64%
Murcia (Región de)	597.600	3,03%	30.737	2,68%
Navarra (Comunidad Foral de)	283.600	1,44%	19.621	1,71%
País Vasco	984.900	4,99%	60.449	5,26%
Rioja (La)	143.800	0,73%	4.364	0,38%
Ceuta/Melilla	46.100	0,23%	1.500	0,13%
Sin datos	0	0%	980	0,09%
<b>Total</b>	<b>19.747.700</b>	<b>100%</b>	<b>1.148.637</b>	<b>100%</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 11-01-08 Y ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (2006, INE)

**Gráfico 20: Distribución de participantes por CCAA del centro de trabajo según sexo**



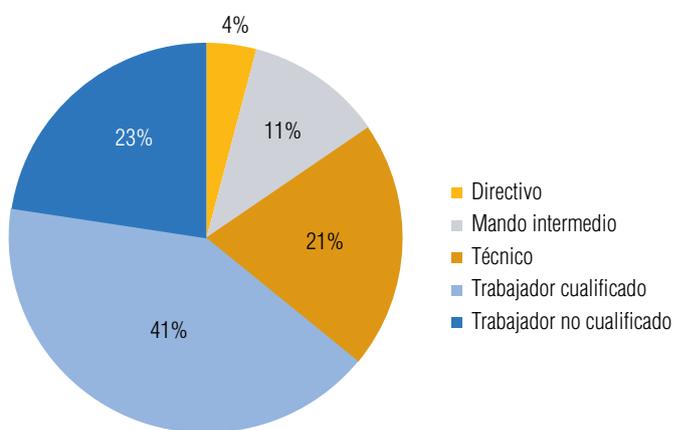
FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 16-01-08

A éstas le siguen en menor proporción, aunque también con bastante representación, País Vasco (5,26%), Galicia (5,09%) y Castilla León (4,31%), reproduciendo asimismo la gradación encontrada en los datos de la EPA 2006.

Respecto a la distribución por sexo de la población participante, ya comentada en el epígrafe “Perfil demográfico de los participantes”, cabe destacar que la participación masculina es mayor en prácticamente todas las comunidades autónomas (**Gráfico 20**, en página anterior). Sin embargo hay que señalar la excepción de las Islas Baleares, donde las mujeres (14.060) superan ligeramente a los hombres (13.471), tratándose respectivamente del 51,07% y 48,93%, siguiéndole de cerca las Islas Canarias donde la proporción de mujeres es de 47,14% (17.992) frente al 52,86% (20.179) de hombres.

Por otra parte se encuentran las comunidades autónomas de Madrid (248.510 participantes), Cataluña (208.416), Galicia (58.459) o Comunidad Valenciana (103.236), donde las proporciones se asemejan mucho a los valores medios antes comentados (58% de hombres, 42% de mujeres).

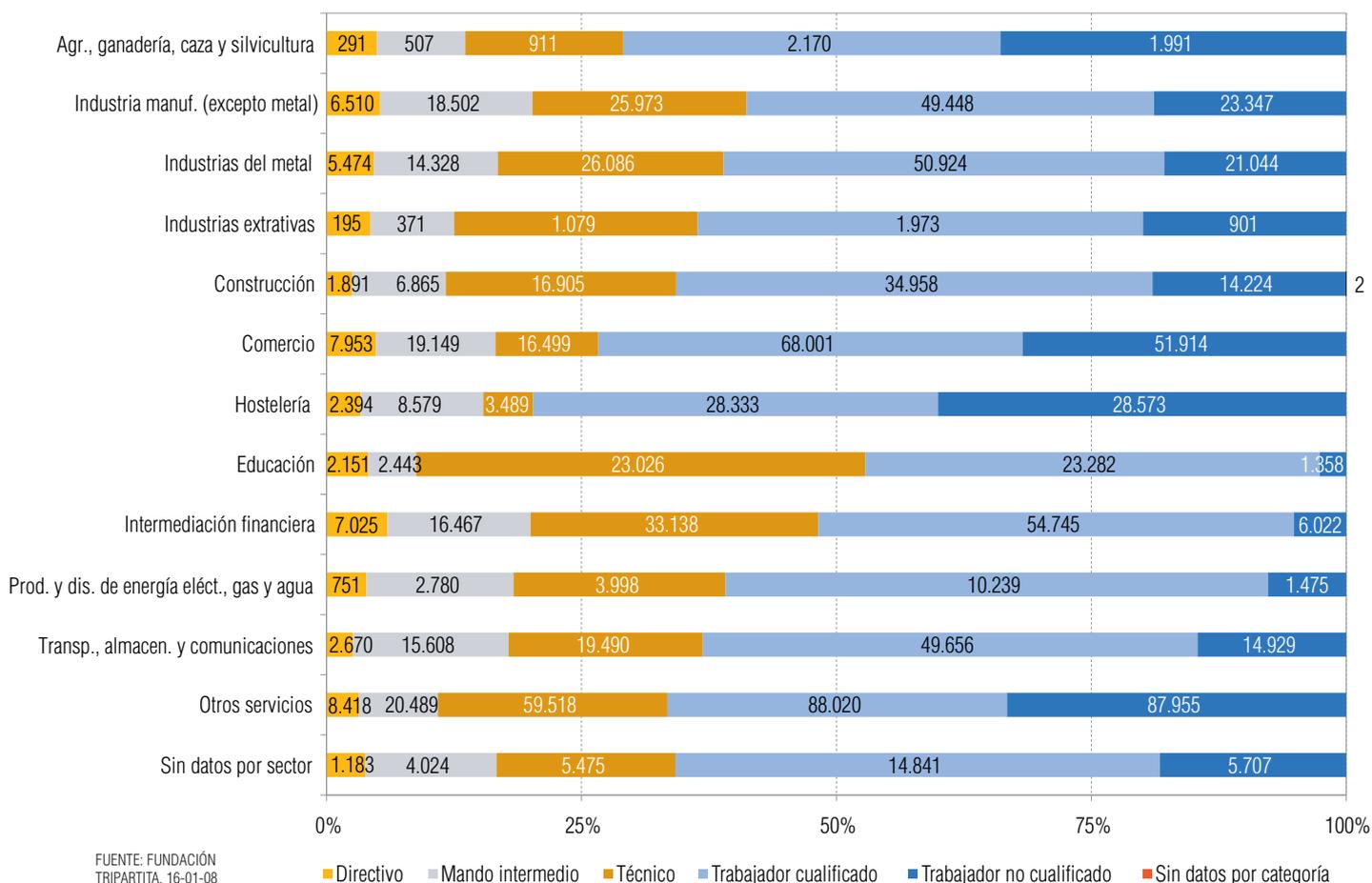
**Gráfico 21: Distribución de los participantes según categoría profesional**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 16-01-08

Finalmente en Cantabria, Navarra, País Vasco, Andalucía, Extremadura, Ceuta, Melilla, Murcia, Castilla y León, y Aragón, se presentan proporciones de participación masculina superiores al 60% de los participantes.

**Gráfico 22: Distribución de participantes por categoría profesional y agrupación sectorial**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 16-01-08

### Categoría profesional

En relación con su categoría profesional, son los Trabajadores cualificados y No cualificados quienes, en mayor medida, han participado en acciones formativas (41% y 23%, respectivamente) (**Gráfico 21**, en página anterior).

Esta distribución de la población participante según la cate-

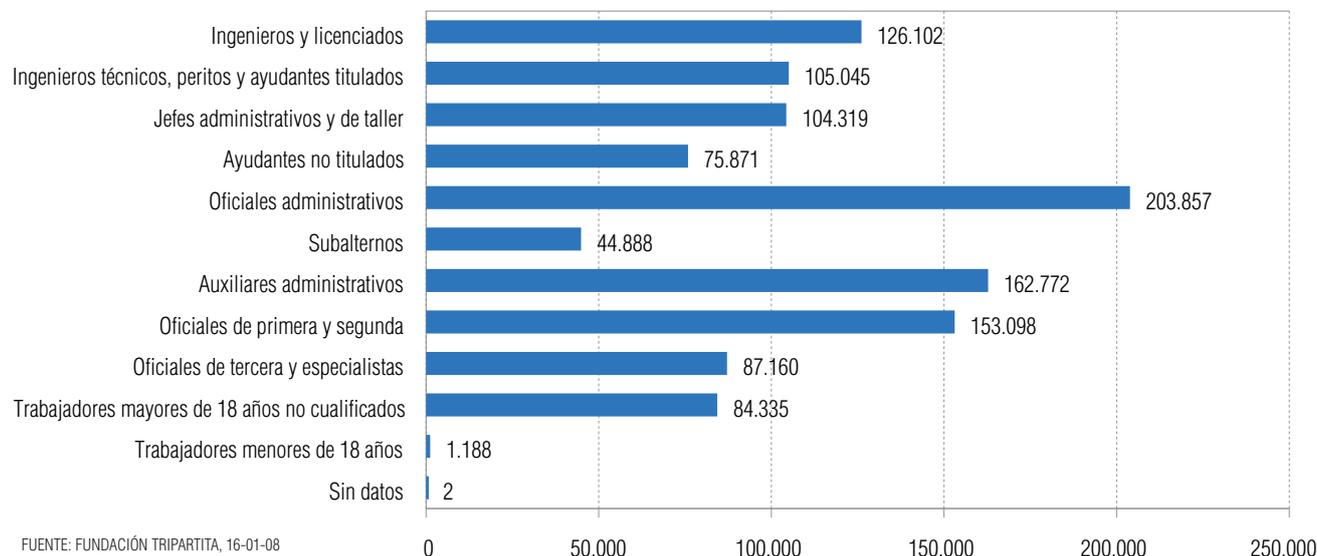
goría profesional ha seguido el mismo patrón en la mayoría de las **comunidades autónomas**. Sin embargo, sí existe cierta variación. Por ejemplo, en las comunidades autónomas de Madrid, Cataluña, País Vasco, Navarra, La Rioja, Cantabria y Castilla La-Mancha, destaca una mayor proporción de la categoría profesional técnico (20%), en contraste con lo que sucede en otras comunidades (**Tabla 15**).

**Tabla 15: Participantes según categoría profesional y CCAA del centro de trabajo**

	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Trabajador cualificado	Trabajador no cualificado	Sin datos por categoría	Total
Andalucía	5.913 3,23%	16.090 8,78%	23.755 12,96%	90.253 49,25%	47.249 25,78%	2 0%	183.262 100%
Aragón	1.551 4,96%	3.354 10,72%	8.426 26,92%	11.782 37,65%	6.184 19,72%	0 0%	31.297 100%
Asturias	1.343 4,92%	3.193 11,71%	4.463 16,36%	11.941 43,78%	6.337 23,23%	0 0%	27.277 100%
Balears (Illes)	834 3,03%	3.586 13,03%	3.461 12,57%	12.037 43,72%	7.613 27,65%	0 0%	27.531 100%
Canarias	1.597 4,18%	4.209 11,03%	4.061 10,64%	17.576 46,05%	10.728 28,11%	0 0%	38.171 100%
Cantabria	346 3,08%	1.226 10,92%	2.358 21,01%	4.819 42,94%	2.474 22,04%	0 0%	11.223 100%
Castilla y León	2.069 4,18%	5.213 10,52%	9.811 19,80%	21.532 43,45%	10.931 22,06%	0 0%	49.556 100%
Castilla La Mancha	687 2,59%	2.593 9,78%	5.390 20,33%	11.436 43,14%	6.401 24,15%	0 0%	26.507 100%
Cataluña	9.543 4,58%	25.676 12,32%	50.941 24,44%	82.756 39,71%	39.500 18,95%	0 0%	208.416 100%
Comunidad Valenciana	4.125 4 %	12.374 11,99%	18.672 18,09%	41.381 40,08%	26.684 25,85%	0 0%	103.236 100%
Extremadura	560 3,19%	1.412 8,05%	2.535 14,45%	9.808 55,91%	3.226 18,39%	0 0%	17.541 100%
Galicia	2.217 3,79%	5.291 9,05%	10.094 17,27%	25.924 44,35%	14.933 25,54%	0 0%	58.459 100%
Madrid (Comunidad de)	11.102 4,47%	33.523 13,49%	67.571 27,19%	87.506 35,21%	48.808 19,64%	0 0%	248.510 100%
Murcia (Región de)	832 2,71%	2.455 7,99%	4.014 13,06%	13.754 44,75%	9.682 31,50%	0 0%	30.737 100%
Navarra (Comunidad Foral de)	938 4,78%	2.583 13,16%	4.305 21,94%	7.447 37,95%	4.348 22,16%	0 0%	19.621 100%
País Vasco	2.955 4,89%	6.661 11,02%	14.375 23,78%	24.048 39,78%	12.410 20,53%	1 0%	60.449 100%
Rioja (La)	217 4,97%	473 10,84%	921 21,10%	1.567 35,91%	1.186 27,18%	0 0%	4.364 100%
Ceuta/Melilla	31 2,07%	66 4,40%	234 15,60%	703 46,87%	466 31,07%	0 0%	1500 100%
Sin datos por CCAA							980

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 16-01-08. UNIDADES: VALORES ABSOLUTOS Y %

**Gráfico 23: Distribución de participantes según grupo de cotización**



Respecto a la **agrupación sectorial**, la distribución de las diferentes categorías profesionales es mucho más variable. Mientras hay sectores como Agricultura, Comercio, Hostelería u Otros servicios donde destaca la proporción de trabajadores no cualificados (proporciones que oscilan entre un 32% y un 40%); en subsectores como Educación o Intermediación financiera ocurre precisamente lo contrario, la proporción de trabajadores no cualificados es muy pequeña (un 2,60% y un 5,13% respectivamente). Finalmente, destaca la proporción de personal técnico en el subsector de la Educación frente al resto de sectores (44,06%) (**Gráfico 22**, en página 37).

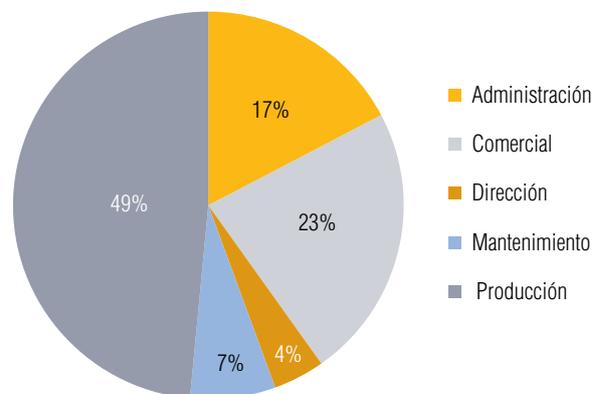
### Grupo de cotización

Según su grupo de cotización, el 20% de los participantes cotizan como Ingenieros y Licenciados o Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados; mientras que el grueso de participantes (80%) lo conforman las personas que cotizan por debajo de estos grupos<sup>13</sup> (**Gráfico 23**).

### Área funcional

Según el área funcional al que pertenecen los participantes, los datos reflejan que una gran proporción pertenecen al área de producción (48,50%), seguida del área comercial

**Gráfico 24: Distribución de participantes según área funcional**



(22,90%) y la de administración (17,29%). Asimismo, resulta relevante señalar que son las áreas de mantenimiento (7,06%) y dirección (4,26%) las que se encuentran menos representadas (**Gráfico 24**).

<sup>13</sup> 231.147 Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados, e ingenieros y licenciados, y 917.488 en el resto de los grupos. No se posee información respecto a dos participantes.

## 3.6. Características de las acciones formativas

### Evolución de las acciones formativas realizadas

Al igual que otras variables estudiadas, el número de acciones formativas realizadas a través de esta iniciativa, ha experimentado un notable incremento entre el año 2004 y el ejercicio evaluado, produciéndose igualmente un incremento en el número de participantes y el de grupos formativos (Tabla 16). En concreto, el número de acciones formativas finalizadas en el 2006 ha aumentado un 24,08% con respecto al año anterior.

Asimismo, la tasa de realización de acciones formativas del 2006 asciende al 93,38%, es decir, de las 92.880 acciones con comunicación de inicio en la aplicación de gestión, se finalizaron 86.730. En relación con los grupos formativos, en el 2006 finalizaron el 92,04% del total de los que se comunicó su inicio. Finalmente, según los datos disponibles, 1.148.637 trabajadores participaron en acciones formativas con un total de 763 contenidos dis-

tintos, dedicando un total de 32.952.843 horas a la formación en total, lo que supone una media de 28,7 horas de formación bonificadas por participante en el año 2006.

### Contenidos de la formación

De los 763 contenidos, un 35% del total de los participantes se concentran en 8 contenidos temáticos, entre los que destacan Prevención de riesgos laborales en general, Inglés, y Atención al cliente/Calidad del servicio que reúnen aproximadamente el 20% de la participación (Tabla 17).

Si el análisis se realiza atendiendo al número de horas por contenido formativo, la formación en Inglés escala posiciones situándose en primer lugar y suponiendo un 10,18% del esfuerzo total invertido en formación (Tabla 18, en página siguiente). Por último, el análisis de la media de horas por acción formativa puede ser indicativo del nivel de especialización de las acciones formativas. En este sentido cabe destacar que contenidos notablemente específicos como Mecanizado de madera y tableros (544 h.) o Fabricación de artículos de corcho aglomerado (480 h.) poseen una duración media muy superior a la de cursos de carácter transversal como pueden ser Informática de Usuario /Ofimática en general (31,7 h.) e Inglés (48,8 h.).

### Modalidad de impartición

Las acciones formativas bonificadas en el ejercicio 2006 han sido fundamentalmente de carácter presencial (65%).

**Tabla 16: Volumen de acciones formativas realizadas (2004-2006)**

	Acc. Formativas Realizadas	Grupos Formativos Realizados	Participantes
2004	39.872	86.501	595.219
2005	69.895	137.352	934.128
2006	86.730	176.025	1.146.679

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07

**Tabla 17: Los 8 contenidos con mayor participación**

	Participantes formados	% sobre total
Prevención de riesgos laborales en general	104.291	9,08%
Inglés	68.709	5,98%
Atención al cliente/Calidad servicio en general	46.802	4,07%
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	40.514	3,53%
Técnicas de venta y formación de vendedores en general	38.325	3,34%
Habilidades directivas	35.332	3,08%
Gestión comercial en general	30.825	2,68%
Higiene alimentaria / Manipulación de alimentos	28.435	2,48%
<b>Total</b>	<b>393.233</b>	<b>34,24%</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 15-01-08.

**Tabla 18: Los 8 contenidos con más horas de formación**

	Horas de formación	% sobre total
Inglés	3.354.767	10,18%
Prevención de riesgos laborales en general	3.210.591	9,74%
Atención al Cliente/Calidad Servicio en general	952.610	2,89%
Gestión comercial en general	881.386	2,67%
Habilidades directivas	868.716	2,64%
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	796.912	2,42%
Informática de Usuario / Ofimática en general	708.887	2,15%
Técnicas de venta y formación de vendedores en general	700.784	2,13%
<b>Total</b>	<b>11.474.653</b>	<b>34,82%</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 15-01-08

**Tabla 19: Horas de formación por modalidad de impartición**

	Absoluto	%	Media de horas
Presencial	18.718.909	56,79%	25,2
A distancia	8.410.875	25,52%	50,5
Mixta	4.061.024	12,32%	21,9
Teleformación	1.789.050	5,43%	32,7

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 15-01-08

Esta modalidad, junto con la modalidad mixta (16%) y a distancia (14%), son las opciones mayoritarias, frente a la modalidad de teleformación (5%) (**Gráfico 25**, en página siguiente).

Atendiendo al número de horas de formación realizada, igualmente destaca la modalidad presencial, seguida de la modalidad a distancia (**Tabla 19**).

En cuanto a la distribución sectorial, los datos proporcionados revelan que (**Tabla 20**), en los subsectores de Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua y de Educación se realizan mayoritariamente acciones formativas presenciales, un 87,59% y el 82,45%, respectivamente. En contraste, el sector de la construcción destaca por los elevados niveles de formación a distancia, con un 31,38% del total de los participantes. Asimismo, destacan los subsectores de Intermediación financiera y Transportes, almacenamiento y comunicaciones, como los de mayor proporción de participantes en teleformación, con un 14,98% y un 14,57%, respectivamente.

Analizando esta misma variable en función del número de horas de formación, también destacan los subsectores de Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua y de Educación, junto con Industrias del metal, por el número de horas presenciales que suponen el 79,02%, el 68,87% y

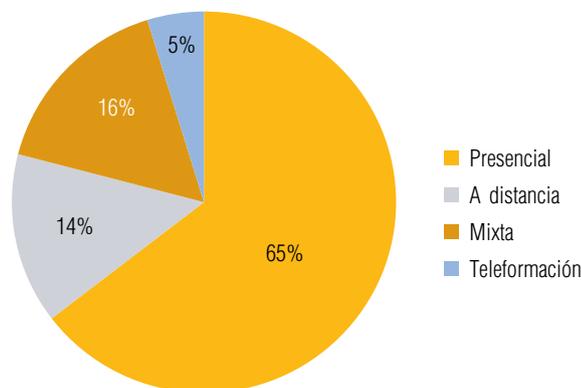
**Tabla 20: Participantes según modalidad de impartición y sector**

	PRESENCIAL		A DISTANCIA		MIXTA		TELEFORMACIÓN		TOTAL
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3.273	55,76%	1.185	20,19%	1.260	21,47%	152	2,59%	5.870
Industria manufacturera (excepto metal)	90.890	73,43%	15.951	12,89%	14.117	11,40%	2.822	2,28%	123.780
Industrias del metal	91.126	77,32%	14.593	12,38%	9.688	8,22%	2.449	2,08%	117.856
Industrias extractivas	3.510	77,67%	428	9,47%	481	10,64%	100	2,21%	4.519
Construcción	33.319	44,52%	23.484	31,38%	15.033	20,09%	3.009	4,02%	74.845
Comercio	110.284	67,45%	22.308	13,64%	28.288	17,30%	2.636	1,61%	163.516
Hostelería	30.836	43,21%	13.661	19,14%	26.311	36,87%	560	0,78%	71.368
Educación	43.086	82,45%	4.628	8,86%	3.672	7,03%	874	1,67%	52.260
Intermediación financiera	74.586	63,53%	9.553	8,14%	15.675	13,35%	17.583	14,98%	117.397
Prod. y distrib. de energía eléc., gas y agua	16.854	87,59%	667	3,47%	737	3,83%	985	5,12%	19.243
Transp., almacenamiento y comunicaciones	70.417	68,80%	11.138	10,88%	5.881	5,75%	14.917	14,57%	102.353
Otros servicios	156.876	59,33%	39.361	14,89%	60.389	22,84%	7.774	2,94%	264.400
Sin datos	16.530	52,93%	9.510	30,45%	4.315	13,82%	875	2,80%	31.230

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 15-01-08. UNIDADES: PARTICIPANTE

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Gráfico 25: Distribución de los participantes según modalidad de impartición de las acciones formativas**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 15-01-08

el 68,8% respectivamente. Asimismo, vuelve a apreciarse que la teleformación es más común en los subsectores de Intermediación financiera (12,53%) y Transportes, almacena-

**Tabla 21: Carácter genérico o específico de la formación. Nº de participantes y horas**

	Participantes	%	Horas	%
Genérica	756.881	65,89%	21.539.802	65,31%
Específica	391.756	34,11%	11.440.056	34,69%
<b>Total</b>	<b>1.148.637</b>	<b>100%</b>	<b>32.979.858</b>	<b>100%</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 15-01-08

miento y comunicaciones (10,67%) y que la formación a distancia es frecuente en el sector de la construcción (46,78%).

### Carácter de la formación: genérico o específico

Respecto al carácter de las acciones formativas bonificadas en el ejercicio 2006, prácticamente dos de cada tres horas de formación realizadas (un 65,31%) eran de carácter genérico. Asimismo, del total de participantes, un 65,89% se formaron en contenidos genéricos y un 34,11% en contenidos específicos (**Tabla 21**).

## 3.7. Financiación

LA INICIATIVA DE ACCIONES de formación en las empresas se financia con cargo a la cotización de las empresas por la contingencia de formación profesional. El crédito asignado para cada empresa se determina aplicando el porcentaje de bonificación a la cuantía ingresada por la empresa en función de su plantilla media del año anterior. Según establece el Real Decreto Ley 7/2005, de 22 de abril, por el que se modifica la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, este porcentaje varía según el tamaño de la empresa de la siguiente forma para el ejercicio 2006 (**Tabla 22**).

Además, las empresas que en 2006 concedieron Permisos individuales de formación vieron incrementado su crédito en un 5% anual.

En definitiva, se trata de un proceso redistributivo puesto que los recursos aportados por las empresas de mayor tamaño se destinan, en parte, a las de menor tamaño para facilitar la participación de todas las empresas.

**Tabla 22: Límites de crédito y cofinanciación según tamaño de empresa**

	Límite de crédito	Cofinanciación
De 1 a 5	420€	Exentas
De 6 a 9	100%	5%
De 10 a 49	75%	10%
De 50 a 249	60%	20%
Más de 249	50%	40%

FUENTE: RD. 1046/2003, DE 1 DE AGOSTO  
ORDEN TAS/500/2004, DE 13 DE FEBRERO Y RD. LEY 7/2005, DE ABRIL

### Evolución de la financiación de acciones formativas

En función de los indicadores anuales de financiación de acciones formativas que elabora la propia Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, puede analizarse el volumen total del crédito asignado, el crédito dispuesto y el crédito disponible<sup>14</sup> (**Tabla 23**, en página siguiente).

14. Estos conceptos hacen referencia a acciones formativas. En el epígrafe 3.5. se analiza la dimensión financiera de los PIF cuyo coste total y coste a bonificar en el 2006 asciende a 4.081.490,42 € y 2.738.402,21 €, respectivamente.

**Tabla 23: Volumen de la financiación de acciones formativas (millones de euros)**

Año	Crédito asignado	Crédito dispuesto	Ratio
2004	194,97	112,42	57,66%
2005	318,68	182,89	57,39%
2006	385,17	229,70	59,64%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07. UNIDAD: MILLONES DE €

En este sentido conviene especificar el significado de la terminología:

■ **Crédito asignado:** la cantidad que le corresponde a las empresas formadoras para financiar la formación de sus trabajadores con cargo a las bonificaciones de las cuotas de pago a la Seguridad Social, en concepto de Formación Profesional.

■ **Crédito dispuesto:** la cuantía del crédito de Formación Continua utilizada para la realización de acciones formativas. La cantidad correspondiente a cada empresa y en total es calculada por la Fundación a partir de las comunicaciones de finalización de los distintos grupos formativos.

■ **Crédito disponible:** la cantidad final resultante de la diferencia entre el crédito asignado y el dispuesto para realizar acciones formativas en las empresas.

Durante el periodo 2004-2006 el crédito asignado para la financiación de las acciones de formación continua en la empresa pasó de 194.970.000 en 2004 a 385.170.000 euros en 2006. Asimismo, en 2006 también ha habido un incremento de la ratio de crédito dispuesto respecto a crédito asignado situándose en un 59,64%; habiéndose incrementado el crédito dispuesto más del doble del crédito dispuesto en el año 2004 (112.420.000).

Por otra parte, resulta significativo que haya aumentado el porcentaje de utilización del crédito dispuesto sobre el asignado, reduciéndose al 40,36% la cantidad de crédito no utilizada en comparación con ejercicios anteriores en los que los porcentajes de crédito sin utilizar se situaban en 42,61% (2005) y 42,34% (2004). No obstante, en cifras absolutas ha aumentado el crédito disponible, es decir aquél resultante de la diferencia entre el crédito previsto para financiar las acciones de formación continua en empresas y aquél que, como resultado de la finalización de las acciones formativas, finalmente se bonifican las empresas.

Igualmente en 2006 se aprecia una tasa de incremento de la financiación de la formación continua realizada en el marco de la iniciativa. De esta forma, destaca un incremento del 62,68% en la cuantía utilizada para desarrollar acciones

formativas en el ejercicio del 2005 con respecto al año 2004, así como un incremento del 25,59% entre los años 2006 y 2005.

### Crédito dispuesto

Tomando en consideración que el total del crédito dispuesto asciende a 229,70 millones de euros y se han contabilizado 88.946 empresas bonificadas en el ejercicio de 2006, el crédito medio dispuesto por empresa asciende a 2.582,46 euros. En relación con el total de participantes (1.146.679 participantes), el crédito medio dispuesto por participante asciende a 200,32 euros.

### Crédito dispuesto según tamaño de empresa

El análisis de los datos indica que durante el ejercicio 2006 en ningún segmento de empresas se ha agotado el crédito de formación asignado para realizar acciones de formación continua (**Gráfico 26**, en página siguiente).

Las micro y grandes empresas que han accedido a la iniciativa, son las que mayor porcentaje del crédito han dispuesto (con tasas del 72,85% y 61,41%, respectivamente). Mientras que las pequeñas y medianas empresas (entre 10 y 249 trabajadores) que han accedido, se encuentran en niveles significativamente inferiores, consumiendo respectivamente un 57,04% y un 53,36% del crédito asignado.

### Aportación privada

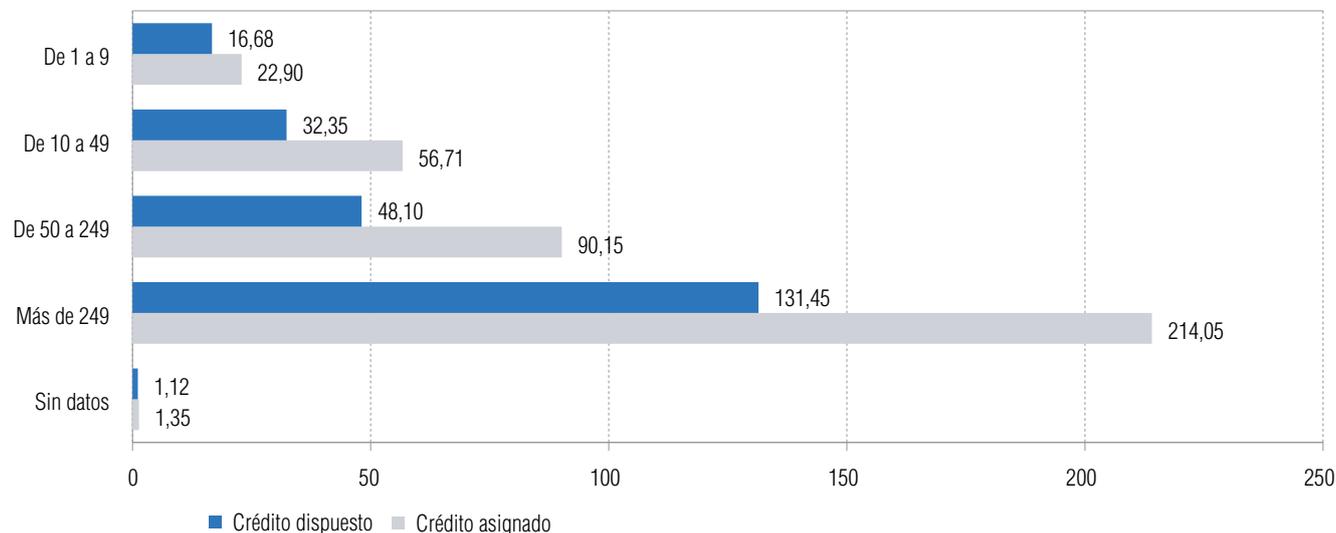
La aportación privada se define, según la Orden TAS 500/2004, como la diferencia entre el coste total de la formación admitido (una vez calculado el límite del 25% de costes de organización) y la bonificación aplicada por la empresa, incluyéndose en dicha aportación privada los costes salariales de los trabajadores que reciben formación dentro de su jornada laboral.

El volumen total de la financiación privada que se suma a la bonificación para la formación continua en el ejercicio de 2006, asciende a 452,92 millones de euros. Esto supone un incremento del total de la aportación privada del 59,37% entre 2004 y 2006 (**Gráfico 27**, en página siguiente).

Además, en relación con las aportaciones privadas, se obtiene que, durante el ejercicio 2006, el conjunto de las empresas ha aportado el 66,35% del coste total de la formación continua realizada (crédito dispuesto más la aportación privada). Asimismo, el índice de aportación privada varía notablemente en función del tamaño de la empresa, situándose en el 71,84% de las empresas de más de 249

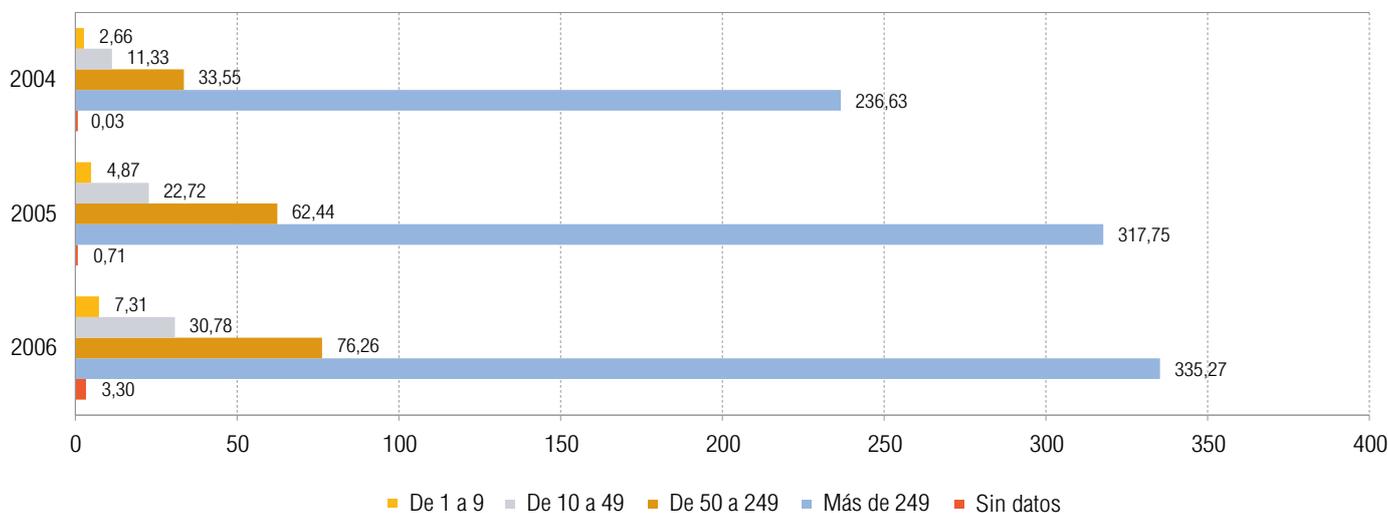
## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Gráfico 26: Crédito asignado y dispuesto según tamaño de la empresa**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07.

**Gráfico 27: Evolución de la aportación privada a la formación según tamaño de la empresa. 2004-2006**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07. UNIDADES: MILLONES DE €.

personas en plantilla y alcanzando el 30,47% de las empresas de 1 a 9 personas en plantilla<sup>15</sup>.

Finalmente, han sido las de mayor tamaño las que han realizado la mayor parte de las aportaciones. En el 2006, las empresas de más de 249 trabajadores aportaron 335.270.000 euros, que suponen el 74,02% del total de las aportaciones privadas de ese mismo año (**Tabla 24**, en página siguiente).

Estos porcentajes de aportación privada, realizada según el tamaño de las empresas, reflejan las disposiciones legales vigentes en 2006 acerca de este aspecto<sup>16</sup>. Así, las grandes empresas, fundamentalmente, son las que más han contribuido a la financiación de las acciones formativas que han desarrollado (71,84%), pues ellas estaban obligadas a cofinanciar al menos el 40%

<sup>15</sup> En este estrato, las empresas de 1 a 5 personas en plantilla no están obligadas a realizar aportación privada. Son las empresas de 6 a 9 trabajadores las que tienen que aportar un 5% de cofinanciación privada.

<sup>16</sup> Orden TAS 500/2004, de 13 de febrero.

**Tabla 24: Índices de aportación privada según el tamaño de las empresas**

	Crédito dispuesto	Total aportación privada	Coste total	% de aportación privada
De 1 a 9	16,68	7,31	23,99	30,47%
De 10 a 49	32,35	30,78	63,13	48,76%
De 50 a 249	48,10	76,26	124,36	61,32%
Más de 249	131,45	335,27	466,72	71,84%
Sin datos	1,12	3,30	4,42	74,66%
Total	229,70	452,92	682,62	66,35%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07. UNIDADES: MILLONES DE € Y %.

del coste de la formación realizada. En cambio, las empresas de 1 a 9 trabajadores, han contribuido en menor medida (30,47%) ya que en estas el estrato de 1 a 5 trabajadores estaba exento de la obligación de cofinanciar, y el de 6 a 9 tenía que cofinanciar el 5% de la formación realizada. En cualquier caso, las empresas de 1 a 5 trabajadores, a pesar de no estar obligadas a cofinanciar, también han realizado aportación privada (4,41 millones de euros) para las acciones formativas que han desarrollado en el año 2006.

La aportación privada media por empresa es de 5.092,08 euros y por trabajador es de 394,98 euros.

Además, sobre el total de la aportación privada en el 2006, puede indicarse que mayoritariamente procede de empresas del subsector Otros Servicios (49,94%), seguida a cierta distancia de Industria (28,01%) y Comercio (11,04%). Claramente las empresas del sector de la Construcción (4,92%), Agricultura (1,70%) y Hostelería (2,30%) apenas han aportado un porcentaje significativo respecto al total de la aportación privada, aspecto que refleja la dimensión de la mayoría de las empresas que los componen (**Gráfico 28**).

### Distribución territorial de la financiación

La distribución territorial de la financiación se analiza desde dos aproximaciones:

- Distribución del crédito asignado para cada comunidad en relación con el resto.
- Ratio de crédito dispuesto frente al asignado por cada comunidad autónoma.

El primer análisis muestra que en tres comunidades autónomas se han concentrado las mayores proporciones de crédito asignado: Madrid (32,26%), Cataluña (20,52%) y Andalucía (10,97%). Estas tres comunidades suman el 63,75% del total, lo que refleja su protagonismo en la iniciativa. No obstante, se trata de una tendencia que también ha sido detectada en el análisis de otras dimensiones como

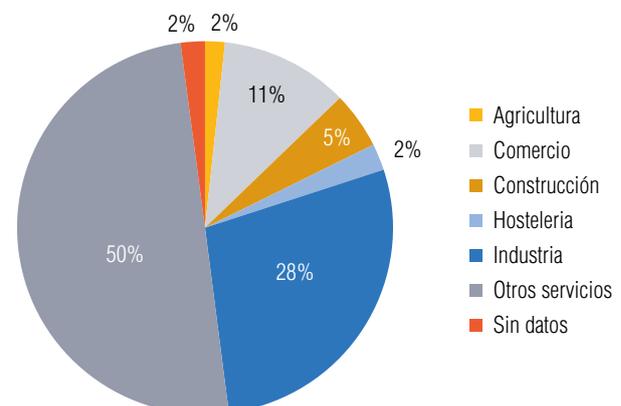
son el grado de participación y el de realización de la formación tanto de empresas como de participantes (**Tabla 25**, en página siguiente).

Otras comunidades autónomas como la Comunidad Valenciana o el País Vasco también destacan, aunque en un segundo plano, con porcentajes del 7,54% y 6,85% respectivamente, y junto a las primeras aglutinan hasta el 78,14% del crédito asignado.

El resto de comunidades autónomas presenta una distribución homogénea y de menor peso respecto a las anteriores. No obstante, en cuanto a crédito dispuesto destaca la situación de Extremadura, que ha consumido un 71,21% del total de su crédito asignado, hecho que muestra la eficiencia de la iniciativa en esa comunidad autónoma.

En valores cercanos se encuentran Andalucía (68,05%), Asturias (65,16%) Galicia (64,24%) y País Vasco (64,06%). Y a continuación le siguen Ceuta/Melilla (61,11%), Murcia (60,7%) y Madrid (60,57%).

El resto de comunidades siguen una progresión descendente de forma paulatina y en último lugar se encuentra La Rioja que destaca por ser la que menor ratio ostenta.

**Gráfico 28: Distribución de la aportación privada a la financiación de acciones formativas por sector**

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07

**Tabla 25: Distribución del crédito asignado y ratio del crédito dispuesto por CCAA (millones de euros)**

	Crédito asignado	% Crédito asignado	Crédito dispuesto	Ratio de crédito dispuesto
Andalucía	42,26	10,97%	28,76	68,05%
Aragón	8,72	2,26%	4,94	56,65%
Asturias	6,40	1,66%	4,17	65,16%
Baleares (Illes)	7,26	1,88%	4,05	55,79%
Canarias	8,97	2,33%	4,36	48,61%
Cantabria	3,13	0,81%	1,55	49,52%
Castilla y León	10,84	2,81%	6,27	57,84%
Castilla La Mancha	4,66	1,21%	2,69	57,73%
Cataluña	79,04	20,52%	42,51	53,78%
Comunidad Valenciana	29,03	7,54%	17,08	58,84%
Extremadura	3,89	1,01%	2,77	71,21%
Galicia	15,10	3,92%	9,7	64,24%
Madrid (Comunidad de)	124,26	32,26%	75,27	60,57%
Murcia (Región de)	6,59	1,71%	4	60,70%
Navarra (Comunidad Foral de)	7,21	1,87%	4,02	55,76%
País Vasco	26,38	6,85%	16,9	64,06%
Rioja (La)	0,99	0,26%	0,43	43,43%
Ceuta/Melilla	0,18	0,05%	0,11	61,11%
Sin datos	0,26	0,07%	0,12	46,15%
<b>Total</b>	<b>385,17</b>	<b>100%</b>	<b>229,7</b>	<b>59,64%</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07

## 3.8. Permisos individuales de formación

LOS PERMISOS INDIVIDUALES de formación (PIF) están orientados a la población asalariada que esté cotizando a la Seguridad Social y lleve más de un año de antigüedad en la empresa. Cubren los costes salariales de aquellas personas que deseen optar a aprendizajes que les permitan acceder a una titulación oficial, por un período no superior a 200 horas laborales durante el curso académico.

Los datos de ejecución de los PIF reflejan tres estados posibles: PIF solicitados (la empresa ha comunicado la autorización del PIF), PIF notificados (se incorporan a la aplicación de gestión, recibiendo un número de identificación) y PIF finalizados (aquellos bonificados para el ejercicio en el que se ha desarrollado la formación).

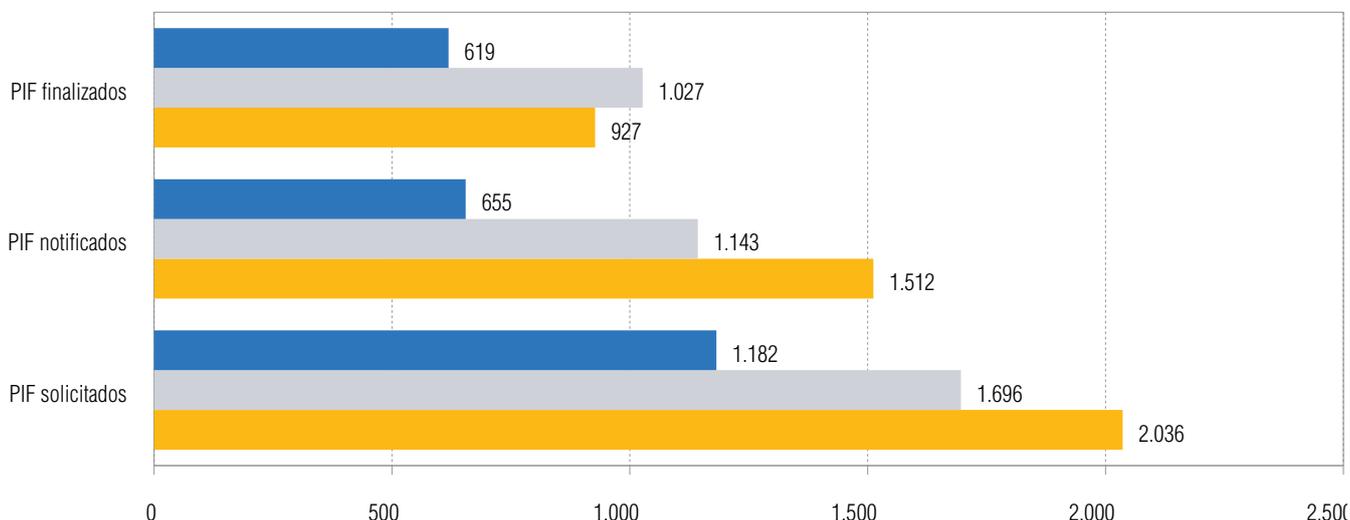
En el 2006 se finalizaron un total de 927 Permisos individuales de formación en empresas. Los PIF solicitados en el 2006 aumentaron en un 20,05% con respecto a los solicita-

dos en el 2005, y en un 75,25% respecto a 2004, mientras que los notificados han experimentado un crecimiento del 32,28%, y de un 130,84% respecto del 2004.

En contrapartida, los PIF finalizados en el 2006 descendieron un 9,74% con respecto al año anterior (dato que contrasta con el crecimiento del 65,91% en el 2005 con respecto al 2004), si bien la duración media se incrementó de forma sustancial: 196,6 horas frente a las 115,6 horas del 2005 y 148,5 horas en 2004 (**Gráfico 29**, en página siguiente).

De estos 927 PIF, un 54,3% fueron realizados por hombres y un 45,7% por mujeres.

En lo que respecta a los Permisos individuales de formación (PIF), en términos generales, se evidencia la fuerte presencia de grandes empresas, frente a las pequeñas o medianas así como perfiles de formación superior; así co-

**Gráfico 29: Evolución número de PIF solicitados, notificados y finalizados 2004 -2006**

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07.

mo grandes desigualdades entre unos sectores y otros a la hora de aprovechar este recurso formativo.

Según el tamaño de las empresas se puede apreciar (**Gráfico 30**), que las empresas de 1.000 a 4.999 trabajadores y de más de 4.999 son las que condensan el mayor número de PIF finalizados, con cifras de 355 y 148 respectivamente, es decir, el 54,26% del total. Si a estas cifras se le suman los PIF finalizados por empresas de 250 a 999 trabajadores, el porcentaje se incrementa hasta un 71,20%. Sólo el 28,65% de los PIF finalizados han sido realizados por trabajadores de microempresas, pequeñas y medianas empresas.

### Distribución sectorial

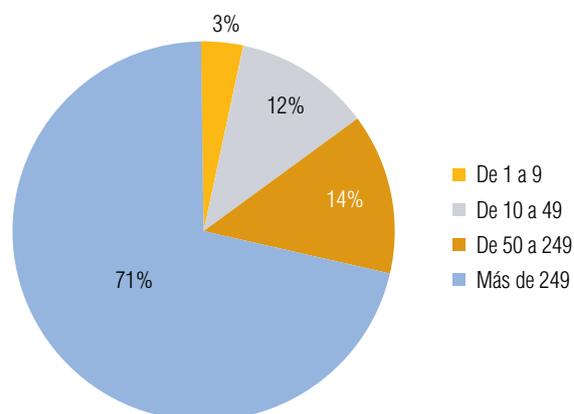
En relación a los datos de realización de los PIF por las 81 Comisiones Paritarias Sectoriales se evidencia una gran desigualdad. En aproximadamente la mitad de las Paritarias se reducen los PIF realizados en el año 2006 en comparación con el 2005, y en otras tantas sin embargo se incrementan.

Respecto a los diferentes sectores productivos, donde más se condensa este tipo de iniciativa es en los subsectores de la Industria eléctrica (con 111 PIF), el Metal o el Transporte aéreo (con 104 y 69 PIF respectivamente), siendo ejemplos de sectores en los que no se suele utilizar esta opción formativa el sector Agrario, forestal y pecuario, y los subsectores de Producción, manipulado de frutas y flores, del Corcho, Empresas de publicidad y de Acción e intervención social, entre otros.

### Distribución territorial

Desde una aproximación a la bonificación de los PIF en las diferentes comunidades autónomas, se puede apreciar una evolución desigual: algunas comunidades como Cataluña (381), Madrid (138), Andalucía (131) o la Comunidad Valenciana (68) aprovechan más los PIF como opción formativa (**Tabla 26**, en página siguiente).

Asimismo, se puede observar que mientras algunas comunidades mantienen una tendencia a incrementar el número de PIF finalizados, así como el número de horas y el coste total a bonificar, como son Andalucía, Galicia, Navarra o

**Gráfico 30: Distribución de PIF finalizados según tamaño**

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 30-11-07.

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Tabla 26: PIF finalizados por CCAA del centro de trabajo (2004- 2006)**

	2004	2005	2006
Andalucía	62	97	131
Aragón	25	14	17
Asturias	7	14	6
Balears (Illes)	17	34	23
Canarias	5	13	10
Cantabria	6	5	12
Castilla y León	31	39	41
Castilla La Mancha	12	10	6
Cataluña	229	411	381
Comunidad Valenciana	88	109	68
Extremadura	1	1	0
Galicia	4	13	18
Madrid (Comunidad de)	93	148	138
Murcia (Región de)	5	33	9
Navarra (Comunidad Foral de)	10	22	29
País Vasco	20	61	33
Rioja (La)	3	3	5
Ceuta/Melilla	0	0	0
Sin datos	1	0	0
<b>Total</b>	<b>619</b>	<b>1.027</b>	<b>927</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 30-11-07

Castilla y León, otras reflejan la tendencia inversa, como es el caso de Castilla-La Mancha; y otras muchas han mostrado un comportamiento bipolar: Asturias, Canarias, Extremadura, Murcia o País Vasco han incrementado estos valores del año 2004 al 2005 y reducido del 2005 a 2006. Mientras Aragón y Cantabria que han disminuido estos valores de 2004 a 2005 y los han incrementado del 2005 a 2006. Igualmente, es destacable que a pesar de disminuir el número de PIF finalizados, sin embargo, en muchas ocasiones, el número de horas ha aumentado, y el coste total a bonificar ha seguido esa misma pauta. Ejemplos de ello son las comunidades de Madrid o Islas Baleares. En este mismo sentido también aparecen casos como el de Cataluña o la Comunidad Valenciana en los que de 2005 a 2006 disminuye tanto el número de PIF como el número de horas de

formación pero el coste total a bonificar se incrementa. Proporcionalmente, los cambios más bruscos sin embargo se han identificado en las comunidades del País Vasco y Murcia, experimentando variaciones de entorno al 50-75% de un año a otro, tanto en número de PIF finalizados, como en número de horas de formación.

Finalmente, como caso especial, destaca el de la comunidad de Cataluña, donde se condensa la mayor proporción de PIF finalizados (381), sobre el total de los realizados en el 2006 (927).

### Distribución de participantes según nivel de estudios

En el cómputo global de los participantes en la iniciativa, el perfil mayoritario, cercano a las dos terceras partes (62,13%) está conformado por personas que cuentan con estudios primarios, FPI, FP II, Bachiller superior, BUP o equivalentes, y sólo un tercio (32,49%) por personas que han obtenido una titulación superior. Sin embargo, en el caso de los PIF la proporción se invierte completamente y el perfil mayoritario, con un 62,46% lo representan aquellos trabajadores con titulación universitaria y es un 26,81% los que cuentan con titulaciones de estudios primarios, secundarios, Bachillerato o Formación Profesional (**Gráfico 31**, en página siguiente).

Casi un 53,61%<sup>17</sup> de participantes en PIF están incluidos en los grupos de cotización más altos. Estos datos reflejan claramente que la utilización de los PIF está más extendida entre aquellos perfiles profesionales de mayor nivel de estudios.

### Dimensión financiera

En lo que se refiere a la dimensión financiera, el coste total de los PIF en el ejercicio 2006 ascendió a 4.081.490,42€, de los cuales se bonificaron 2.738.402,21€.

De esta forma, los PIF han disfrutado de un crecimiento interanual 2005-2006 del 35,29% en términos de coste total, y un 36,92% en términos de la cantidad bonificada (**Tabla 27**).

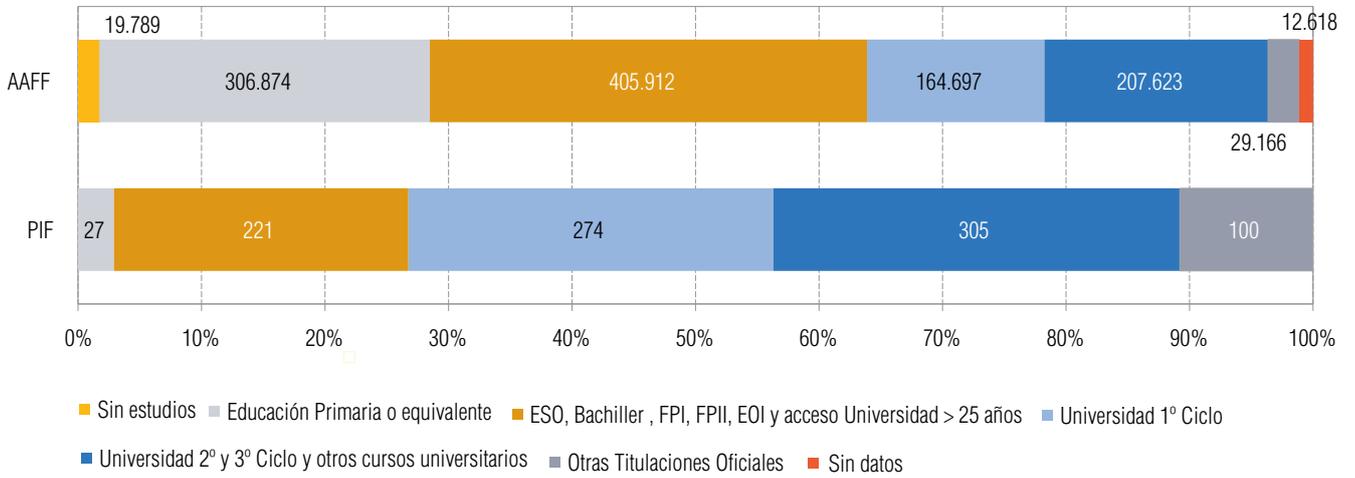
**Tabla 27: Dimensión financiera PIF. Evolución 2004-2006**

	2004	2005	2006
Coste total del PIF	2.403.398,28 €	3.016.724,93 €	4.081.490,42 €
Coste total a bonificar	1.641.395,90 €	1.999.996,81 €	2.738.402,21 €

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 30-11-07

12. Ingenieros y licenciados; Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados y Jefes administrativos y de taller.

**Gráfico 31: Distribución según nivel de estudios. acciones formativas y PIF**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 30-11-07

# 4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN CONTINUA BONIFICADA

## 4.1. Visibilidad y conocimiento

EL ACCESO A LA INICIATIVA viene determinado, en gran medida, por el conocimiento por parte de las empresas de la existencia ésta. La Fundación Tripartita es consciente de la necesidad de publicitar los diversos programas de apoyo y fomento de la formación continua y, a tal fin, destina recursos de naturaleza variada para dar a conocer tanto las iniciativas, como las normas que las rigen.

### Campañas de difusión realizadas

En el año 2006, la Fundación llevó a cabo una campaña de comunicación y difusión en medios con el objetivo de dar a conocer a las empresas la posibilidad de bonificar la formación que realizaban. La campaña informó sobre las características de la iniciativa, los porcentajes de bonificación, los créditos disponibles, la aplicación informática de gestión, etc. y tuvo una duración de tres meses. Para ello se realizaron inserciones en prensa diaria, nacional, regional y local, de banners publicitarios y en revistas mensuales. Asimismo se elaboraron folletos, un Audiovisual DVD-Vídeo informativo y se incluyó un simulador de cálculo de crédito en la propia página Web de la Fundación, a través de la cual se accedía a la aplicación telemática de gestión de la iniciativa.

Es probable que este esfuerzo en difusión influyese en el incremento del número de llamadas y visitas que se produjeron posteriormente en la Fundación Tripartita, el incremento del número de entradas realizadas en la página la Web, así como el aumento de empresas registradas. Es decir, durante los meses de la campaña se registraron prácticamente una cuarta parte de la totalidad de las empresas registradas en el año 2008 (21.742 empresas), se notificaron 300.719 participantes y se registraron 827 entidades organizadoras nuevas. La difusión fue de carácter genérico para todo tipo de empresa.

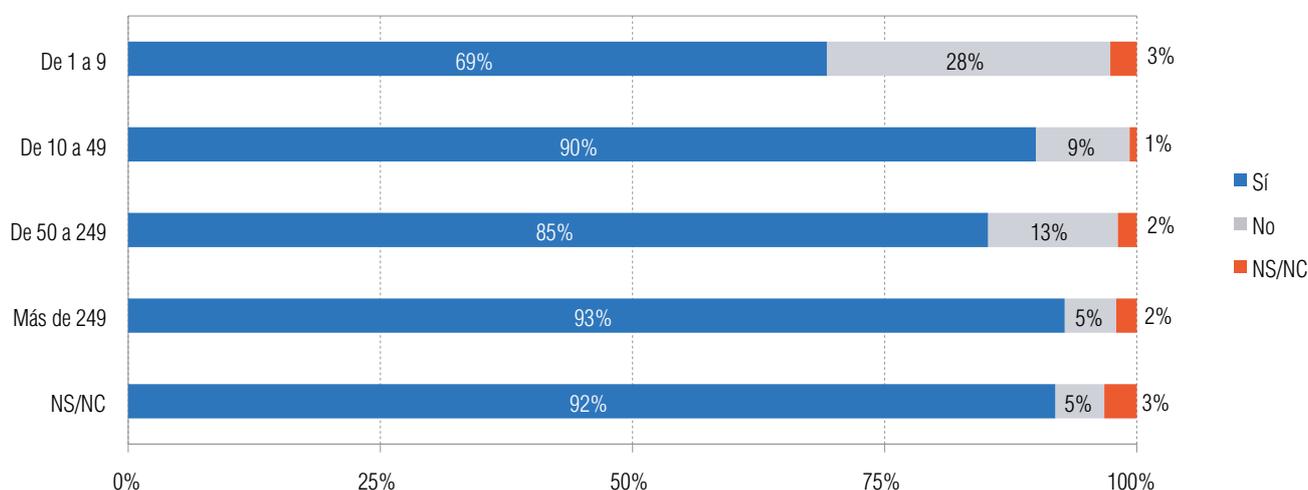
### Visibilidad de la Fundación Tripartita para la formación en el empleo

Los resultados de la encuestación realizada indican que la Fundación posee un alto grado de notoriedad pública. Un elevado número de **empresas** que realizan su propia formación (93,44%) la conocían antes de acceder a la formación bonificada. Este nivel de notoriedad es ligeramente inferior entre las entidades organizadoras (88,74%) y las empresas que han desarrollado acciones de formación dentro de una agrupación (79,27%) (**Tabla 28**).

**Tabla 28: Conocimiento de la Fundación Tripartita, entidades organizadoras y empresas formadoras**

	FORMACIÓN PROPIA		FORMACIÓN AGRUPADA		Entidades ORG.		TOTAL	
	nº de emp.	%	nº de emp.	%	nº de ent.	%	nº de emp. y ent.	%
Sí	114	93,44%	413	79,27%	268	88,74%	795	84,13%
No	7	5,74%	97	18,62%	27	8,94%	131	13,86%
NS/NC	1	0,82%	11	2,11%	7	2,32%	19	2,01%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>521</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>	<b>945</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ENTIDADES ORGANIZADORAS

**Gráfico 32: Conocimiento de la Fundación Tripartita según tamaño de las entidades organizadoras y empresas formadoras**

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS.

**Tabla 29: Conocimiento de la Fundación Tripartita según tamaño de las empresas no beneficiarias**

	EMPRESAS NO REGISTRADAS					Total	EMPRESAS SÓLO REGISTRADAS					Total
	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249	NS/NC		De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249		
Sí	32,35%	51,43%	61,54%	50,00%	57,14%	42,52%	97,78%	91,23%	92,00%	100%	93,98%	
No	66,18%	48,57%	38,46%	50,00%	28,57%	55,91%	2,22%	8,77%	4,00%	0,00%	5,26%	
NS/NC	1,47%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	1,57%	0,00%	0,00%	4,00%	0,00%	0,75%	
<b>Total</b>	<b>100% (68)</b>	<b>100% (35)</b>	<b>100% (13)</b>	<b>100% (4)</b>	<b>100% (7)</b>	<b>100% (127)</b>	<b>100% (45)</b>	<b>100% (57)</b>	<b>100% (25)</b>	<b>100% (6)</b>	<b>100% (133)</b>	

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS NO REGISTRADAS Y SÓLO REGISTRADAS

Asimismo, el conocimiento de la Fundación varía dependiendo del **tamaño** de las empresas (**Gráfico 32**), así un 92,86% de los responsables encuestados en empresas de más de 249 personas en plantilla afirman que la conocían, aunque el conocimiento entre las micropymes es considerablemente inferior: 69,30%.

Este conocimiento no varía **según el sector de actividad económica**: los datos indican que la Fundación es mayoritariamente conocida en todos los sectores, incluso con valores próximos al 85% en algunos de ellos. En relación con la distribución territorial se observa que en casi todas las comunidades autónomas se mantienen valores cercanos a la media (84,13%).

En relación con empresas que **no han realizado formación en el marco de la iniciativa**, el análisis revela que, mientras que el nivel de conocimiento se mantiene con un porcentaje del 93,98% en el caso de las empresas registradas, éste disminuye a un 42,52% en el caso de las empresas no registradas<sup>18</sup> (**Tabla 29**).

El patrón mostrado por las empresas formadoras respecto al conocimiento de la Fundación no se mantiene entre los **participantes**. Mientras que el 84,13% de los responsables de formación de las empresas formadoras consultadas la conocía, el porcentaje entre los participantes encuestados desciende al 39,93% (acciones formativas y PIF) (**Gráfico 33**, en página siguiente).

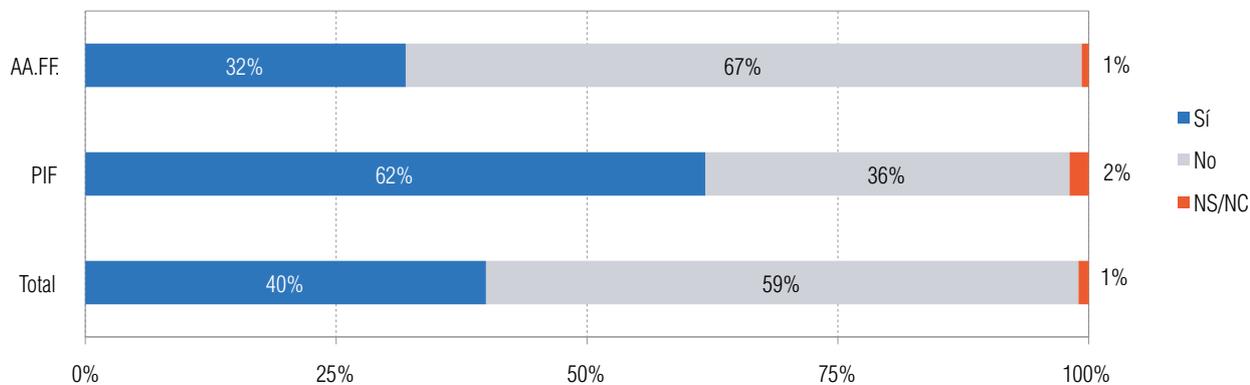
Sin embargo, estos porcentajes varían teniendo en cuenta si han participado en acciones formativas o PIF, ya que en el caso de los participantes en acciones formativas, apenas 1 de cada 3 (31,93%) conocían la Fundación y esta cifra prácticamente se duplica (61,78%) entre las personas beneficiarias de PIF. Ello es debido principalmente a su mayor duración y a que es el propio trabajador quien solicita el permiso a la empresa.

Por otro lado, el nivel de conocimiento va disminuyendo a medida que lo hace la **categoría profesional**: mientras que el 52,73% de los participantes directivos afirma conocer la Fundación desde antes del 2006, este porcentaje se

18. Grupo de control formado por 127 empresas no registradas.

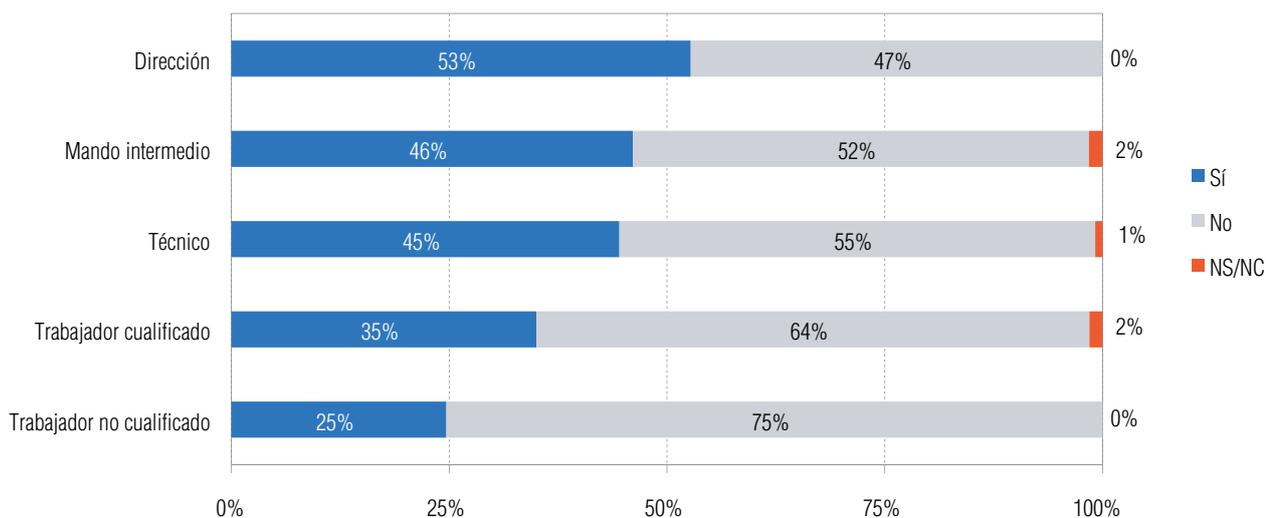
## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Gráfico 33: Conocimiento de la Fundación Tripartita por parte de los participantes**



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS Y PIF.

**Gráfico 34: Conocimiento de la Fundación Tripartita en participantes según categoría profesional (AAFF y PIF)**



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS Y PIF.

reduce al 24,68% en el caso de los trabajadores no cualificados (**Gráfico 34**).

### Conocimiento de la iniciativa

Tras sucesivos ejercicios, se ha incrementado la visibilidad y conocimiento entre las **empresas**: cerca del 82,75% del total de las empresas formadoras encuestadas conocían la iniciativa antes de acceder a ella.

De nuevo, son las empresas que realizaron formación propia las que en mayor medida conocían la iniciativa de acciones de formación en las empresas (93,44%), seguidas de las entidades organizadoras (85,10%) y, por último, las empresas agrupadas (78,89%) (**Tabla 30**, en página siguiente).

Como es lógico, el **tamaño** de la empresa influye en el grado de conocimiento de la iniciativa, siendo las empresas más grandes las que mejor lo conocen. Así, mientras que el 90,82% de las grandes empresas lo conocía, se reduce al 67,98% en el caso de las microempresas, situándose las pequeñas empresas en un 87,14%.

Por ello, aunque el nivel de conocimiento era alto en general (82,75%), en el futuro las labores de difusión han de concentrarse especialmente en las microempresas, que son las que presentan mayor desconocimiento.

El nivel de conocimiento de la iniciativa **en función del sector de actividad** no ofrece diferencias sustanciales, como se ve a continuación (**Tabla 31**, en página siguiente). En función de la distribución territorial, se observa un patrón similar, si bien ligeramente inferior (**Tabla 32**, en página siguiente).

Tabla 30: Conocimiento de la iniciativa según perfil de acceso

	FORMACIÓN PROPIA		FORMACIÓN AGRUPADA		ENTIDADES ORG.		TOTAL	
	Nº de emp.	%	Nº de emp.	%	Nº de ent.	%	Nº de emp. y ent.	%
Sí	114	93,44%	411	78,89%	257	85,10%	782	82,75%
No	7	5,74%	99	19,00%	40	13,25%	146	15,45%
NS/NC	1	0,82%	11	2,11%	5	1,66%	17	1,80%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>521</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>	<b>945</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ENTIDADES ORGANIZADORAS

Tabla 31: Conocimiento de la iniciativa por las empresas formadoras y las entidades organizadoras, según sector de actividad

	Agricultura	Industria	Construcción	Hostelería	Comercio	Otros servicios	Ns/Nc
Sí	76,92%	81,88%	87,18%	76,92%	75,86%	82,93%	87,25%
No	23,08%	13,75%	11,54%	23,08%	24,14%	15,65%	10,78%
NS/NC	0,00%	4,38%	1,28%	0,00%	0,00%	1,42%	1,96%
<b>Total</b>	<b>100% (13)</b>	<b>100% (160)</b>	<b>100% (78)</b>	<b>100% (13)</b>	<b>100% (87)</b>	<b>100% (492)</b>	<b>100% (102)</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ENTIDADES ORGANIZADORAS

Tabla 32: Conocimiento por las empresas formadoras y las entidades organizadoras, según CCAA

	Sí	No	Ns/Nc	Total
Andalucía	78,36%	20,47%	1,17%	100% (171)
Aragón	86,84%	13,16%	0,00%	100% (38)
Asturias	63,16%	31,58%	5,26%	100% (19)
Baleares (Illes)	63,64%	36,36%	0,00%	100% (11)
Canarias	93,75%	6,25%	0,00%	100% (16)
Cantabria	89,47%	10,53%	0,00%	100% (19)
Castilla y León	71,79%	20,51%	7,69%	100% (39)
Castilla La Mancha	81,82%	18,18%	0,00%	100% (11)
Cataluña	85,80%	11,36%	2,84%	100% (176)
Comunidad Valenciana	77,78%	20,99%	1,23%	100% (81)
Extremadura	85,71%	14,29%	0,00%	100% (14)
Galicia	76,92%	23,08%	0,00%	100% (39)
Madrid (Comunidad de)	89,29%	9,29%	1,43%	100% (140)
Murcia (Región de)	88,57%	11,43%	0,00%	100% (35)
Navarra (Comunidad Foral de)	88,64%	11,36%	0,00%	100% (44)
País Vasco	83,08%	13,85%	3,08%	100% (65)
Rioja (La)	66,67%	33,33%	0,00%	100% (6)
NS/NC	85,71%	9,52%	4,76%	100% (21)
<b>Total</b>	<b>82,75% (782)</b>	<b>15,45% (146)</b>	<b>1,80% (17)</b>	<b>100% (945)</b>

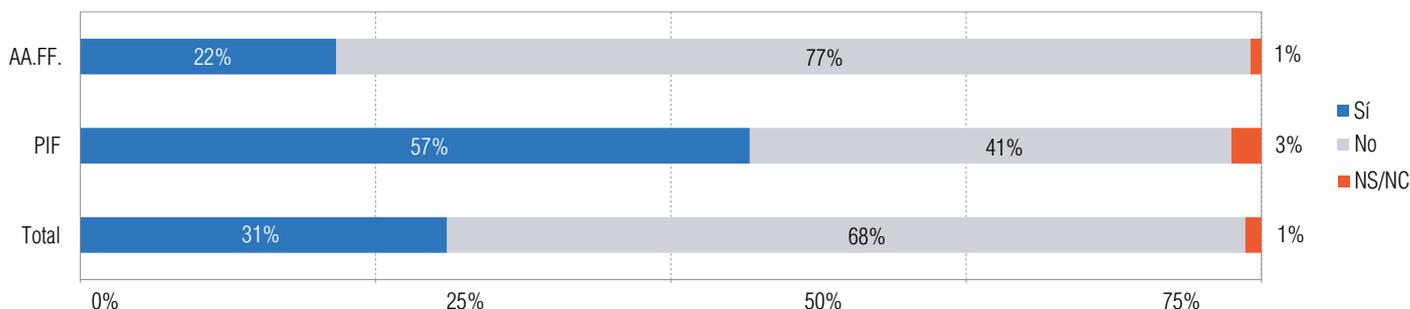
FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ENTIDADES ORGANIZADORAS

Destaca la posición de Madrid (89,29%) y Cataluña (85,80%), con valores superiores al del total de las empresas y entidades encuestadas (82,75%). Son las comunidades de Asturias (63,16%), las Islas Baleares (63,64%) y La Rioja (66,67%) las que presentan un menor conocimiento de la iniciativa.

El nivel de conocimiento entre **empresas registradas pero que no han iniciado proceso de bonificación** se mantiene alto con un índice del 88,72%. Sin embargo, es significativo que sólo el 27,56% de las no registradas lo conocen (Tabla 33, en página siguiente). Entre la población participante, cerca de uno de cada tres de los **participan-**

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Gráfico 35: Conocimiento por parte de los participantes**



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS Y PIF.

tes conocía la iniciativa (31,06%), si bien el nivel de conocimiento varía, dependiendo de que hayan participado en PIF o en acciones formativas (**Gráfico 35**):

Por último, el nivel de conocimiento disminuye a medida que se desciende en la escala jerárquica de la empresa: mientras el 43,64% de los participantes ocupados en cargos directivos lo conocía antes de 2006, sólo el 20,78% en el caso de los no cualificados.

### Medios de difusión de la formación bonificada

Según los agentes sociales entrevistados, la iniciativa se ha ido dando a conocer a través de la propia actividad de la Fundación y las empresas participantes, junto a la labor que realizan las entidades organizadoras y, en su caso, la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

A través de las encuestas ha sido posible indagar respecto a los medios de difusión más eficaces para generar la visibilidad y conocimiento de la iniciativa, según las empresas. Las empresas que desarrollaron **formación propia** indican como medio de conocimiento más habitual las organizaciones empresariales, sindicales o similares (27,05%) y a continuación, los centros o consultoras de formación (25,41%). Por su parte, el 40,69% de las empresas **agrupadas** indican en primer lugar a las consultoras o centros de formación.

#### ■ En el caso de empresas **no registradas**:

- Se señala que el medio más habitual es a través de otras empresas (31,43%).
- Seguido de los medios de comunicación (28,57%).
- Y a cierta distancia, mediante organizaciones empresariales o similares (14,29%) y los centros o consultoras de formación (14,29%).

#### ■ Respecto a las empresas **sólo registradas**, los medios son más variados, destacando:

- Los medios de comunicación (23,73%).
- Otras empresas (20,34%).
- Organizaciones empresariales o similares (18,64%)
- Otras personas de la empresa (16,95%)
- El centro/consultora de formación (14,41%).

#### ■ Entre las empresas **organizadoras y formadoras**:

- Se indica la relevancia de la Fundación, junto con la propia normativa reguladora de la iniciativa (43,05%).
- Seguida de las organizaciones empresariales (31,79%).

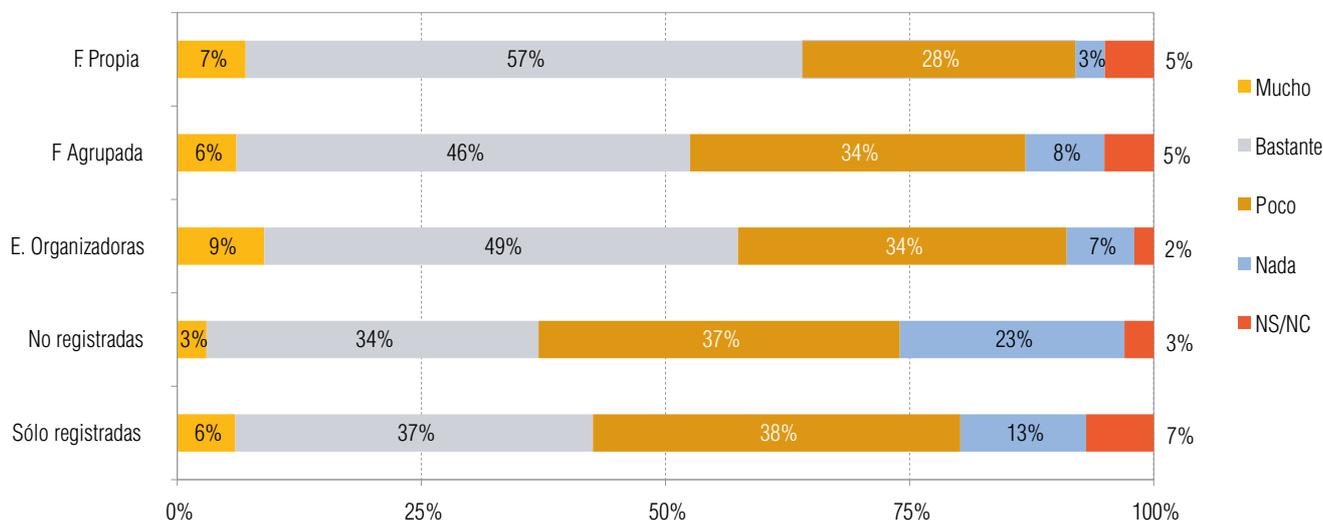
Los datos relativos al conocimiento a través de los medios de comunicación confirma el esfuerzo de difusión efectuado por la propia Fundación.

Realizando el análisis en función del **estrato de asalariados de las empresas**, se aprecia la labor que realizan las organizaciones empresariales, sindicales o similares y los

**Tabla 33: Conocimiento de la iniciativa según el tamaño de las empresas no beneficiarias**

	EMPRESAS NO REGISTRADAS					Total	EMPRESAS SÓLO REGISTRADAS					Total
	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249	NS/NC		De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249		
Sí	25,00%	40,00%	15,38%	25,00%	14,29%	27,56%	93,33%	84,21%	88,00%	100%	88,72%	
No	75,00%	60,00%	76,92%	75,00%	85,71%	71,65%	4,44%	15,79%	12,00%	0,00%	10,53%	
NS/NC	0,00%	0,00%	7,69%	0,00%	0,00%	0,79%	2,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,75%	
<b>Total</b>	<b>100% (68)</b>	<b>100% (35)</b>	<b>100% (13)</b>	<b>100% (4)</b>	<b>100% (7)</b>	<b>100% (127)</b>	<b>100% (45)</b>	<b>100% (57)</b>	<b>100% (25)</b>	<b>100% (6)</b>	<b>100% (133)</b>	

FUENTE: ENCUESTAS A EMPRESAS NO REGISTRADAS Y SÓLO REGISTRADAS

**Gráfico 36: Satisfacción con la información facilitada por la Fundación Tripartita según perfil de acceso**


FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS Y PIF.

centros de formación o consultoras, sobre todo en las de menor tamaño (micro y pequeñas empresas):

■ Las organizaciones empresariales o similares han sido el medio por el que el 27,63% de las microempresas han conocido la iniciativa, así como el 26,43% de las pequeñas empresas.

■ Las consultoras o centros de formación están más cercanas a las medianas y grandes empresas: un 32,63% de las medianas empresas conocen la iniciativa a través de una consultora o centro de formación, cifra que se reduce al 19,84% para empresas de menor tamaño.

Diferente es el caso del medio por el que los trabajadores han conocido la iniciativa (**Tabla 34**):

■ En la mayoría de los casos, ha sido por difusión de la empresa a los trabajadores, tanto en PIF (61,78%) como en acciones formativas (34,27%).

■ Por otra parte, un 17,20% de participantes en PIF conocen la iniciativa a través de otros compañeros.

Cabe destacar el alto porcentaje de participantes en acciones formativas que no respondieron a esta pregunta (50,82%).

### Satisfacción con la información recibida sobre la iniciativa

Un 55,45% de las **empresas en general** se manifiestan muy o bastante satisfechas con la información facilitada por la Fundación. Las que realizan **formación agrupada** son las menos satisfechas (42% poco o nada satisfechas), seguidas de cerca por las entidades organizadoras (41% poco o nada satisfechas) (**Gráfico 36**).

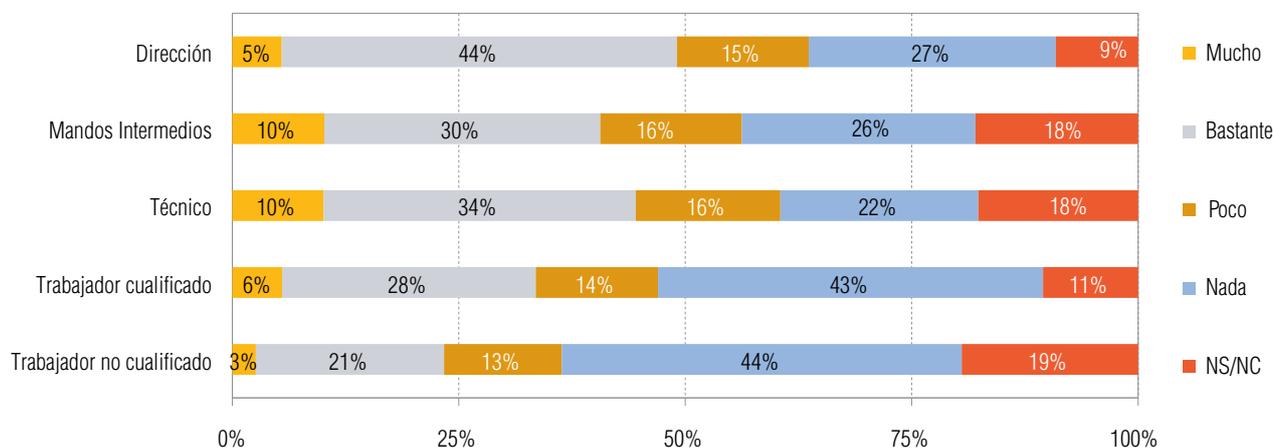
La satisfacción con la información es menor entre las **no beneficiarias**:

**Tabla 34: Medio de conocimiento de la iniciativa por parte de los participantes**

	PARTICIPANTES AAFF		PARTICIPANTES PIF	
	Nº participantes	%	Nº participantes	%
Difusión de la empresa a los trabajadores	147	34,27%	97	61,78%
Por parte de la RLT	3	0,70%	7	4,46%
A través de otros compañeros	19	4,43%	27	17,20%
A través de los medios de comunicación	8	1,86%	4	2,55%
Por información procedente de centros de formación/consultora de formación	21	4,90%	4	2,55%
Por información procedente de organizaciones empresariales	9	2,10%	0	0,00%
Por información procedente de las organizaciones sindicales	4	0,93%	9	5,73%
NS/NC	218	50,82%	9	5,73%
<b>Total</b>	<b>429</b>	<b>100%</b>	<b>157</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS Y PIF

**Gráfico 37: Satisfacción de los participantes en acciones formativas y PIF con la información facilitada por la Fundación Tripartita, según grupo profesional**



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS Y PIF.

■ La mayoría de las empresas no registradas que sí conocían la iniciativa (35) indican que la información facilitada por la Fundación es poco o nada adecuada, en un 60%.

■ En el caso de empresas sólo registradas, el nivel de satisfacción es también bajo (51%).

En función del **estrato de asalariados**, las menos satisfechas con la información de la iniciativa son las microempresas no registradas. En contrapartida, las mayores de 49 trabajadores son las más satisfechas.

En función de los **sectores de actividad**, pueden destacarse las siguientes cuestiones:

■ Entre las empresas con formación propia, las que mejor valoran la información son de los sectores de Comercio y Agri-

cultura (3, bastante) en contraste con Hostelería (2, poco).

■ Entre las entidades organizadoras, aquellas de Hostelería han valorado la información por encima de la media (una puntuación de 3- bastante –frente a la media de 2.60).

La satisfacción es mayor entre los participantes en PIF (el 58,60% se muestran muy o bastante satisfechos), que entre los participantes en acciones formativas (29,84%) (**Tabla 15**).

No obstante, a medida que disminuye el grupo profesional, disminuye el nivel de satisfacción con la información recibida: mientras el 49,09% de la Dirección afirma estar bastante o muy satisfecho, este porcentaje sólo supone el 23,38% de los Trabajadores no cualificados (**Gráfico 37**).

## 4.2. Acceso de las empresas a la formación bonificada

UN ELEMENTO CRÍTICO de la evaluación de la eficacia es el análisis de los factores que influyen en el acceso de empresas y de población participante.

### Participación de las empresas con anterioridad al 2006

Del total de las empresas formadoras encuestadas (643 empresas), un 56,77% ya habían participado en ejercicios

precedentes, y un 34,68% accedían por primera vez. Resulta significativo que el 81,97% de empresas que realizaron formación propia ya hubiesen participado con anterioridad, en contraste con el 50,86% de las empresas agrupadas (**Tabla 35**, en página siguiente). Este dato puede tener varias lecturas, entre ellas:

■ O bien, la formación propia es una opción más relevante para las empresas que han acumulado una cierta experiencia y conocimiento sobre cómo funciona la iniciativa.

Tabla 35: Empresas bonificadas con anterioridad al 2006

	FORMACIÓN PROPIA		FORMACIÓN AGRUPADA		EMP NO BENEFICIARIAS (SÓLO REGISTRADAS)	
	Nº empresas	%	Nº empresas	%	Nº empresas	%
Sí	100	81,97%	265	50,86%	36	27,07%
No	6	4,92%	217	41,65%	69	51,88%
NS/NC	16	13,11%	39	7,49%	28	21,05%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>521</b>	<b>100%</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y SÓLO REGISTRADAS

■ O bien, la formación agrupada, por ser formación que se gestiona desde un tercero (la entidad organizadora), y a pesar de ser la puerta de entrada a la iniciativa, no genera el mismo nivel de fidelidad que la formación propia.

De la encuesta realizada a las entidades sólo registradas en el ejercicio 2006 (un total de 133 empresas) destaca que el 27,07% de empresas sí bonificaron formación en años anteriores (Tabla 35).

En el caso de las entidades organizadoras, se observa una tendencia positiva de fidelización interanual superior incluso a la de las empresas formadoras. De las 302 entidades organizadoras (empresas organizadoras y formadoras y sólo organizadoras), el 55,30% ya accedió en el 2004 organizando la formación de, al menos, una agrupación de empresas. Este porcentaje de acceso asciende a 67,55% en el año 2005.

### Barreras y potenciadores del acceso a la iniciativa

La posesión del **certificado digital** es requisito imprescindible para registrarse como empresa formadora (formación propia) o entidad organizadora (organizadoras y formado-

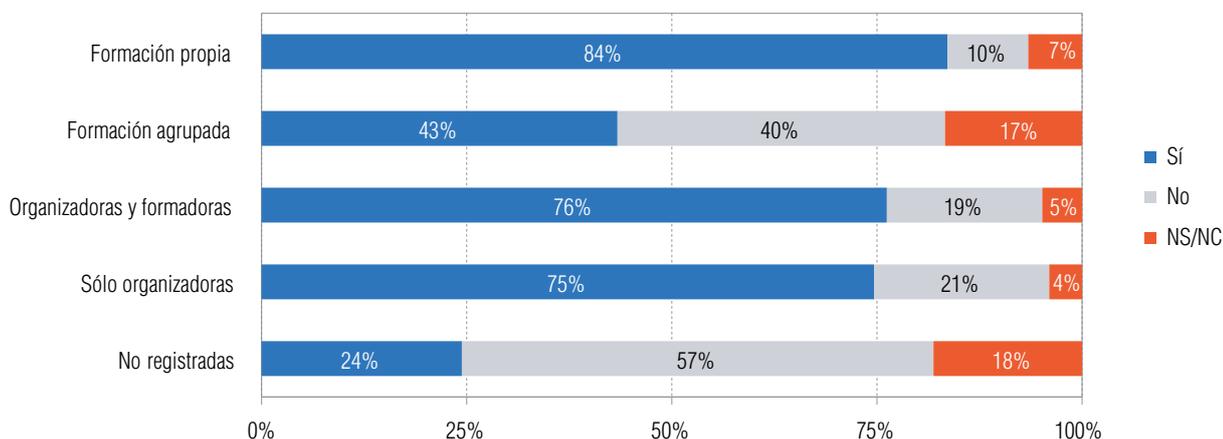
ras y sólo organizadoras). Estas últimas, pueden además registrar en la aplicación Web de la Fundación a otras empresas que constituyan una agrupación, facilitándoles así el acceso a la formación bonificada.

En la encuesta se ha evaluado hasta qué punto influye este requisito en el acceso a la iniciativa, favoreciéndolo o no. Así, el 83,61% de las empresas que realizan formación propia contaban previamente con el certificado digital. Este porcentaje se reduce hasta un 43,38% en el caso de las empresas que realizaron formación agrupada y al 24,41% en el caso de las empresas no registradas.

En el caso de las **entidades organizadoras**, estas se encuentran en un punto intermedio: 3 de cada 4 poseían el certificado digital de forma previa al 2006 (75,83%) (Gráfico 38).

Estos datos sugieren que el certificado digital puede constituir una barrera al acceso para determinadas empresas. En las entrevistas con los agentes sociales entrevistados y las entidades organizadoras se ha hecho referencia a alguna de las posibles razones, como el hecho de que está asociado a un único ordenador y las medidas de seguridad que son necesarias para salvaguardar la empresa de un uso indebido.

Gráfico 38: Posesión del certificado digital en las empresas según perfil de acceso



FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS, NO REGISTRADAS, SÓLO REGISTRADAS Y ENTIDADES ORGANIZADORAS

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Tabla 36: Factores que facilitarían el desarrollo de formación a través de la iniciativa en las empresas formadoras según tamaño de empresa<sup>20</sup>**

	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249	Ns/Nc	Total
Más información sobre la iniciativa	46,30%	50,00%	43,84%	36,78%	20,00%	42,77% (275)
Más sensibilización de los responsables de la empresa	7,41%	15,63%	18,15%	21,26%	40,00%	17,11% (110)
Asesoramiento o consultoría sobre necesidades de formación	47,22%	18,75%	17,47%	12,64%	20,00%	21,31% (137)
Realización de la formación en el propio centro de trabajo	18,52%	29,69%	25,00%	17,24%	40,00%	22,40% (144)
Ubicación próxima de los centros de impartición	10,19%	20,31%	14,38%	13,22%	60,00%	14,31% (92)
Contenidos form. especif. para cada puesto de trabajo	41,67%	35,94%	36,30%	30,46%	60,00%	35,77% (230)
Apoyos para trab. con personas dependientes a su cargo	8,33%	17,19%	17,47%	18,39%	0,00%	16,02% (103)
Otros (Realización más formación)	0,00%	3,13%	0,34%	8,62%	0,00%	2,80% (18)

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS

Según los datos de la encuesta, y desde la óptica de las empresas bonificadas en general<sup>19</sup>, los elementos de potenciación del acceso a la formación dentro de la iniciativa de acciones de formación en las empresas son:

- El principal elemento es contar con más información sobre la iniciativa en sí, con un 42,77% de respuestas.
- En segundo lugar, factores logísticos facilitarían la participación a muchas de las empresas (36,71%). Esto incluye por una parte, la ubicación cercana de los centros de formación (14,31%) y/o la posibilidad de realizar la propia formación en el centro de trabajo (22,40%).
- En tercer lugar, la posibilidad de contar con una oferta formativa con los contenidos específicos adaptados a cada puesto de trabajo (35,77%), facilitaría mucho la participación en la iniciativa.
- En cuarto lugar, se ha destacado el asesoramiento o consultoría sobre las necesidades de formación de la empresa (21,31%) como elemento que permite acceder a conocimiento experto en el qué, cómo, dónde y a quién se forma.

Las barreras y elementos que favorecerían la participación se valora de forma diferente **según el tamaño de la empresa (Tabla 36)**:

- El asesoramiento o consultoría sobre necesidades de formación es un aspecto especialmente relevante para las empresas de menor tamaño (47,22%) frente al caso de las grandes empresas (12,64%).
- La información sobre la iniciativa ha sido un factor destacado por el 46,30% de las microempresas y el 50 % de las pequeñas empresas, en contraste con el 36,78% de las empresas de más de 249 personas.
- El 41,67% de las empresas de entre 1 y 9 personas han señalado la importancia de contenidos formativos específicos para cada puesto de trabajo, mientras que en el caso

de las empresas de más de 249 personas este porcentaje supone un 30,46%.

Entre las principales dificultades de acceso mencionadas con más frecuencia están el desconocimiento de los detalles de cómo se bonifica una acción formativa, la imposibilidad de prescindir de trabajadores en pequeñas empresas, o la dificultad de realizar formación en horario laboral debido a la actividad productiva, y la falta de predisposición de los trabajadores a participar en acciones formativas debido a las largas jornadas laborales que asumen.

La encuesta ha indagado sobre las razones por las que las **empresas no iniciaron proceso de bonificación** en el 2006 (**Gráfico 39**, en página siguiente)<sup>21</sup>. En el caso de empresas **no registradas**, la razón de mayor peso es la falta de información (46,46%), seguida del hecho de desarrollar formación a través de otras vías (39,37%) y de que no han desarrollado formación alguna (31,50%). En el caso de las **sólo registradas**, las razones principales son que se desarrolló formación a través de otras vías (13,53%), la falta de información para el acceso a la bonificación (12,03%) y las elevadas cargas de trabajo o las dificultades de la gestión (9,02%).

### Entidad organizadora como fuerza tractora dentro de la iniciativa

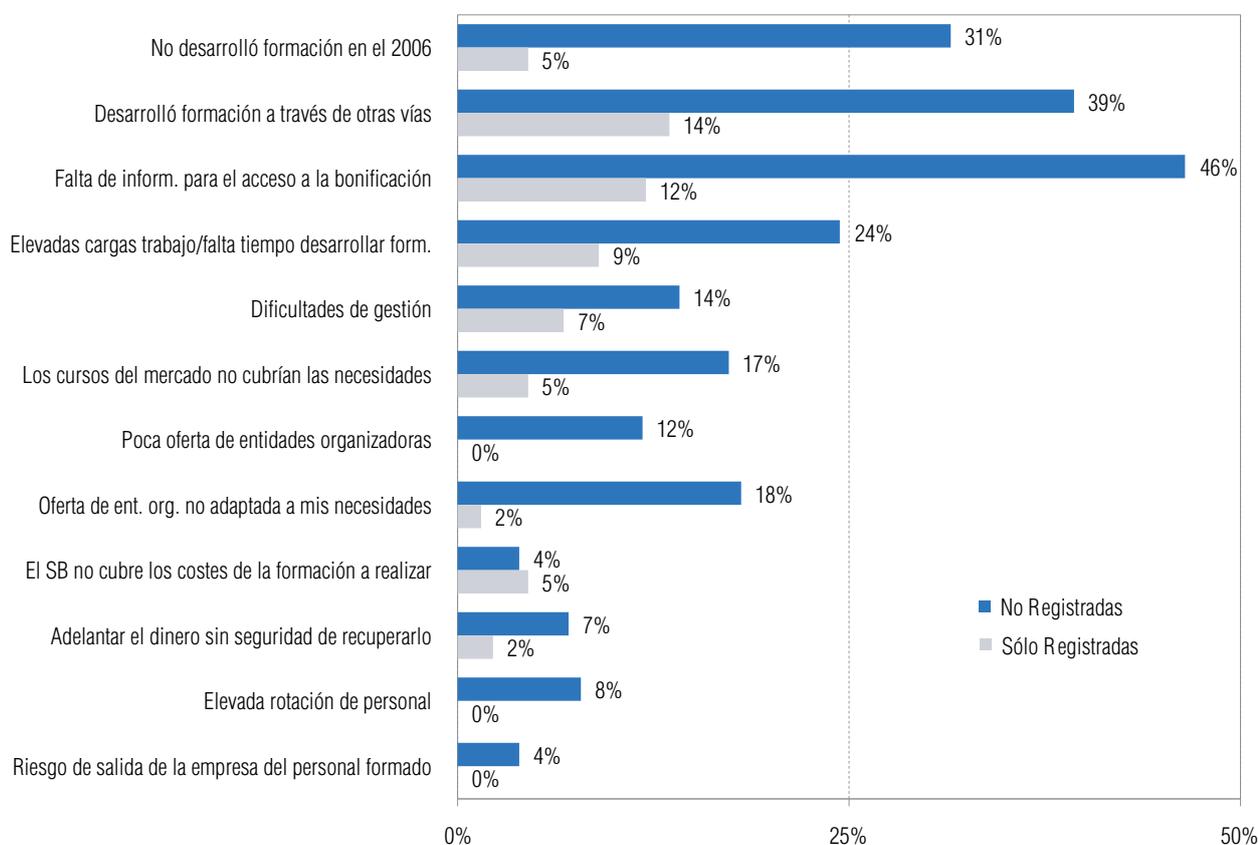
Las principales razones por las que las empresas optaron por realizar formación propia son:

- En el 81,97% de los casos se ha indicado que **el tamaño de la empresa** facilitaba bastante o mucho el desarrollo de formación propia.
- Por otro lado, el 78,69% también ha indicado que el desarrollo de formación propia les resultaba más rentable y eficaz.

19. Grupo de control formado por 127 empresas no registradas.

20. Respuesta múltiple.

21. Respuesta múltiple.

**Gráfico 39: Razones de no acceso a la iniciativa por las empresas no beneficiarias en 2006<sup>22</sup>**


FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS, NO REGISTRADAS, SÓLO REGISTRADAS Y ENTIDADES ORGANIZADORAS

■ Este aspecto anterior está a su vez muy relacionado con el hecho de que la formación que realizaban otras empresas no se ajustara a sus necesidades, el cual ha sido valorado en bastante o mucho por un 53,28% de los casos.

Dado que cerca del 97% de las empresas y el 86% de los participantes acceden a través de la formación agrupada, se han analizado las razones por las que esta modalidad de acceso predomina:

■ El 45,48% han señalado que su tamaño dificultó bastante o mucho el desarrollo de formación propia.

■ Si bien otro aspecto, relacionado con el anterior, y en el que han coincidido las empresas en mayor medida, ha sido el que les resultase bastante o mucho más rentable y eficaz realizar formación agrupada que propia (76,20%).

■ Finalmente, el 83,11% de las empresas encuestadas ha afirmado que la formación que se realizó de forma agrupada se ajustaba a sus necesidades.

El papel de la entidad organizadora resulta crítico para las empresas que se agrupan y su labor ha sido valorada de la siguiente forma (Tabla 37, en página siguiente).

Por otro lado, se ha identificado el **número medio de empresas** agrupadas por la entidad organizadora (Tabla 38, en página siguiente).

■ El 45,36% de estas entidades organizó formación para más de 20 empresas.

■ En torno al 38,41%, agrupó un volumen de empresas de entre una y diez.

■ Por último, el 15,56% se encargaron de organizar la formación a entre 11 y 20 empresas.

Otro factor de análisis crítico para determinar la incidencia o efecto tractor de las entidades organizadoras es el **tamaño de las empresas a las que agrupan**, con los siguientes resultados (Tabla 39, en página siguiente): el 5,96% organizó la formación de grandes empresas, el 73,84% centró su actuación en las pequeñas y medianas, y el 16,89% en las microempresas.

Esto mismo ha sido confirmado a través del trabajo de campo cualitativo. Las entrevistas a las entidades organizadoras y a empresas agrupadas han aportado la siguiente información:

■ Las entidades organizadoras opinan que el trabajo con las microempresas no es rentable económicamente.

22. Respuesta múltiple.

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Tabla 37: Satisfacción de las empresas formadoras con la gestión de la formación realizada por las entidades organizadoras**

	FORMACIÓN AGRUPADA	
	Nº de empresas	Porcentaje (%)
Mucho	97	18,62%
Bastante	277	53,17%
Poco	89	17,08%
Nada	26	4,99%
NS/NC	32	6,14%
<b>Total</b>	<b>521</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMACIÓN AGRUPADA

■ Sin embargo, las pequeñas y medianas empresas a las que se les ha organizado la formación han visto facilitado su acceso, así como la gestión de todo el proceso.

Los factores más relevantes para potenciar el papel de las entidades organizadoras son (**Tabla 40**):

■ La existencia de más información y el papel de las entidades organizadoras (38,41%).

■ La mayor sensibilización de los responsables de las empresas sobre la importancia de la formación (29,14%).

■ Y elevar el límite de gastos en concepto de organización de la formación (13,25%).

**Tabla 38: Número de empresas a las que las entidades organizadoras organizaron la formación**

	ORGANIZADORAS Y FORMADORAS		SÓLO ORGANIZADORAS		TOTAL ENTIDADES ORGANIZADORAS	
	Nº de empresas	%	Nº de entidades	%	Nº de entidades	%
De 1 a 10	77	33,92%	39	52,00%	116	38,41%
De 11 a 20	34	14,98%	13	17,33%	47	15,56%
Más de 20	115	50,66%	22	29,33%	137	45,36%
NS/NC	1	0,44%	1	1,33%	2	0,66%
<b>Total</b>	<b>227</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES ORGANIZADORAS

**Tabla 39: Tamaño de las empresas a las que se organizó la formación**

	ORGANIZADORAS Y FORMADORAS		SÓLO ORGANIZADORAS		TOTAL ENTIDADES ORGANIZADORAS	
	Nº de empresas	%	Nº de entidades	%	Nº de entidades	%
De 1 a 9	42	18,50%	9	12,00%	51	16,89%
De 10 a 49	96	42,29%	34	45,33%	130	43,05%
De 50 a 249	74	32,60%	19	25,33%	93	30,79%
Más de 249	11	4,85%	7	9,33%	18	5,96%
NS/NC	4	1,76%	6	8,00%	10	3,31%
<b>Total</b>	<b>227</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES ORGANIZADORAS

**Tabla 40: Factores que facilitarían que las entidades organizadoras continuaran organizando la formación de otras empresas**

	ORG. Y FORMADORAS		SÓLO ORGANIZADORAS		TOTAL ENTIDADES ORG.	
	Nº de empresas	%	Nº de entidades	%	Nº de entidades	%
Existencia de más información y el papel de las entidades organizadoras	87	38,33%	29	38,67%	116	38,41%
Elevar el límite de gastos establecido en concepto de organización de la formación (25% de los gastos de impartición)	26	11,45%	14	18,67%	40	13,25%
Más sensibilización de los responsables de la empresa sobre la importancia de la formación	67	29,52%	21	28,00%	88	29,14%
Asumir el asesoramiento o consultoría sobre necesidades de formación en la empresa	24	10,57%	3	4,00%	27	8,94%
NS/NC	23	10,13%	8	10,67%	31	10,26%
<b>Total</b>	<b>227</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES ORGANIZADORAS

## 4.3. Acceso de los participantes a la formación bonificada

ADEMÁS DE IDENTIFICAR las barreras de acceso a la iniciativa desde la perspectiva de la empresa, la evaluación ha intentado desbrozar posibles vías de mejorar el acceso desde la óptica de los participantes. En este sentido, se ha prestado especial atención a la pertenencia o no a los **colectivos prioritarios** y los factores que de forma específica favorecerían el acceso a los **PIF**.

De la encuesta a participantes se desprende que la decisión de realizar formación corresponde al propio participante en mayor medida en PIF que en acciones formativas (**Gráfico 40**).

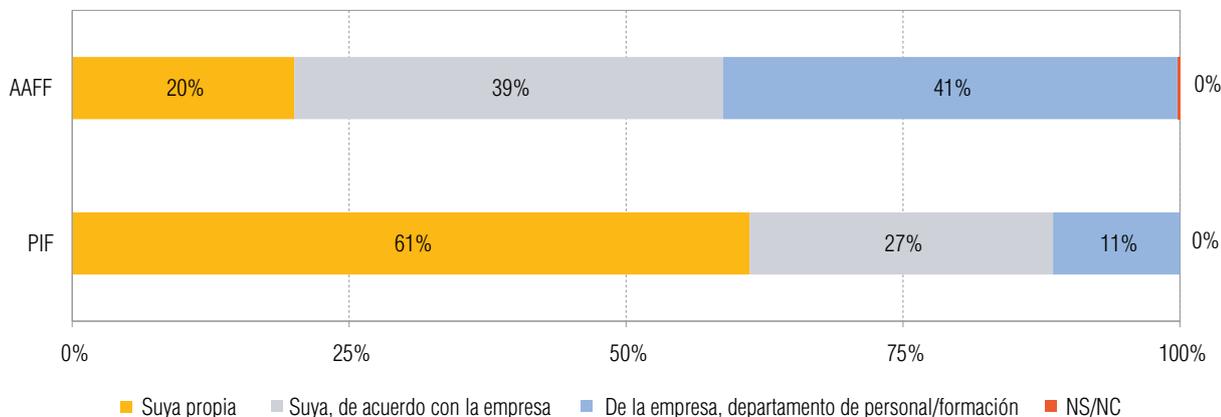
Los **factores que incrementarían la participación** del trabajador en las acciones formativas son: mayor informa-

ción sobre la iniciativa (32,4%), contenidos más adaptados a los puestos de trabajo (22,38%) y facilitación de aspectos logísticos, como los horarios (20,28%) o la realización de la formación en el propio centro de trabajo (13,29%).

En los efectos positivos de estos factores anteriores influye tanto el nivel de estudios como el perfil profesional del trabajador, como se observa en la **Tabla 41**.

De forma similar, la categoría profesional influye a la hora de valorar los aspectos facilitadores de la formación, de modo que a medida que aumenta la categoría profesional, se reduce el porcentaje de participantes que han señalado la relevancia de recibir más información para mejorar el acceso (**Tabla 42**, en página siguiente).

**Gráfico 40: Decisión de participar en PIF y acciones formativas**



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES EN PIF Y ACCIONES FORMATIVAS

**Tabla 41: Mejora del acceso a acciones formativas según nivel de estudios**

	Ninguno	Estudios básicos	Estudios medios	Estudios univ.	Ns/Nc	Total
Más información sobre la iniciativa	50,00%	34,65%	30,34%	31,76%	33,33%	32,40%
Horarios adaptados	20,00%	14,85%	19,31%	24,71%	0,00%	20,28%
Apoyos para trabajadores con personas dependientes a cargo	10,00%	2,97%	2,07%	2,35%	0,00%	2,56%
Realización de la formación en el propio centro de trabajo	0,00%	10,89%	15,17%	13,53%	33,33%	13,29%
Ubicación próxima de los centros de impartición de la formación	0,00%	1,98%	3,45%	4,71%	33,33%	3,73%
Contenidos formativos específicos de mi puesto de trabajo	10,00%	23,76%	25,52%	20,00%	0,00%	22,38%
Otros	0,00%	5,94%	1,38%	1,76%	0,00%	2,56%
NS/NC	10,00%	4,95%	2,76%	1,18%	0,00%	2,80%
<b>Total</b>	<b>100% (10)</b>	<b>100% (101)</b>	<b>100% (145)</b>	<b>100% (170)</b>	<b>100% (3)</b>	<b>100% (429)</b>

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES ACCIONES FORMATIVAS

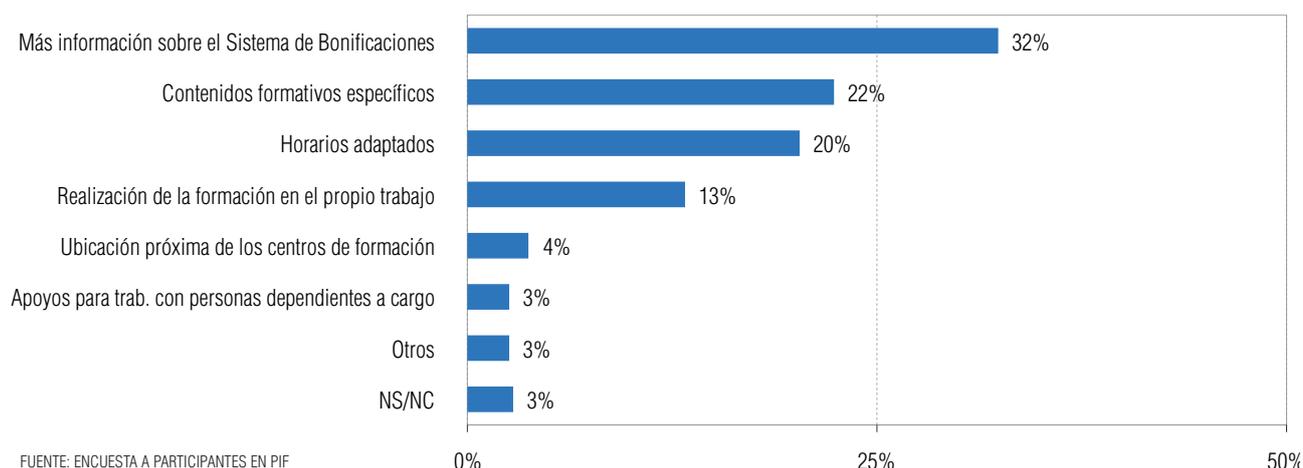
## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

Tabla 42: Mejora del acceso a acciones formativas según grupo profesional

	Dirección	Mando intern.	Técnico	Trab. cualif.	Trab. no cualif.	Ns/Nc
Más información sobre la iniciativa	20,93%	35,35%	23,29%	35,92%	36,36%	50,00%
Horarios adaptados	41,86%	16,16%	27,40%	15,49%	15,15%	16,67%
Apoyos para trabajadores con personas dependientes a cargo	0,00%	4,04%	1,37%	1,41%	6,06%	0,00%
Realización de la formación en el propio centro de trabajo	11,63%	11,11%	13,70%	16,20%	12,12%	0,00%
Ubicación próxima de los centros de impartición de la formación	4,65%	4,04%	1,37%	4,93%	3,03%	0,00%
Contenidos formativos específicos de mi puesto de trabajo	16,28%	20,20%	30,14%	22,54%	21,21%	16,67%
Otros	2,33%	4,04%	2,74%	1,41%	1,52%	16,67%
NS/NC	2,33%	5,05%	0,00%	2,11%	4,55%	0,00%
<b>Total</b>	<b>100% (43)</b>	<b>100% (99)</b>	<b>100% (73)</b>	<b>100% (142)</b>	<b>100% (66)</b>	<b>100% (6)</b>

Fuente: Encuesta a Participantes acciones formativas.

Gráfico 41: Factores que facilitan el acceso a PIF



Asimismo, los resultados de la encuesta indican que las personas que disfrutaron de un PIF accedieron sin excesivas dificultades: el 95,54% de los encuestados indica que le resultó fácil obtener la autorización de su empresa.

No obstante y, dado que la participación en PIF es generalmente reducida<sup>23</sup>, la evaluación ha profundizado en la actitud de las empresas hacia los PIF, identificándose dos patrones principales:

- **Empresas reticentes:** aquéllas que tienen dificultades para suplir a un trabajador que se está formando en PIF, y no ven claro el beneficio que puede suponer a la empresa.
- **Empresas que desarrollan políticas de Responsabilidad Social Compartida:** normalmente son grandes empresas que incorporan los PIF en las políticas de RSC. Entre los principales factores que facilitarían el acceso a los PIF, según los propios participantes, sería la necesidad de disponer de un mayor nivel de información (58,60%), una

mayor duración (15%) y una mayor colaboración de la empresa (10%) (Gráfico 41).

La Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, establece una serie de medidas para garantizar el acceso de determinados **colectivos considerados prioritarios**: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, personas con discapacidad, mayores de 45 años y trabajadores no cualificados.

Se ha tratado de indagar sobre cuáles son los factores que puedan incrementar el acceso mencionado. A modo indicativo, los datos disponibles indican que la participación de mujeres podría incrementarse **ajustando los horarios en los que se imparte la formación**. Esta demanda la realizan el 28,76% de las mujeres, mientras en el caso de los hombres sólo representa el 15,58%. Asimismo, las mujeres solicitan en un 25,49% más información y 1 de cada 3 participantes mayores de 45 años también.

23. Según datos de la Fundación Tripartita 927 PIF finalizados en el 2006.

## 4.4. Adecuación y calidad de la formación

### Motivación para realizar la formación

Analizando el factor principal para desarrollar formación en la empresa, prácticamente el 75% de ellas indica la necesidad de mejorar las competencias y habilidades de la plantilla (**Tabla 43**).

La formación supone una mayor necesidad por cambio de área o categoría profesional en las empresas que realizan formación propia (6,56%), frente a las que realizan formación agrupada (0,19%).

Las empresas agrupadas manifiestan que su principal motivación fue la de atender al interés personal de los trabajadores (6,33%), factor que sólo alcanza el 2,46% de las que realizaron formación propia.

Junto a los motivos de las empresas para realizar formación bonificada, se ha analizado la motivación de los participantes en acciones formativas y PIF, y la principal es la mejora de las competencias y habilidades (77,13%). En el caso de los PIF, destaca que un 17,20% lo han cursado por interés personal, en contraste con el 5,83% de participantes en acciones formativas.

Atendiendo al **nivel de estudios** se aprecian diferencias, según se trate de participantes en acciones o en PIF.

Por regla general, el porcentaje de quienes indican que la principal motivación es la de mejorar sus competencias y habilidades aumenta conforme lo hace el nivel de estudios.

■ En **acciones formativas**, es el 71,29% de los que poseen estudios básicos quienes indican haber participado para mejorar competencias y habilidades en contraste con el 82,35% de los que poseen estudios universitarios.

■ En el caso de los **PIF**, son el 50% de los que poseen estudios básicos quienes indican este mismo motivo en contraste con el 70,08% de los que poseen estudios universitarios.

El interés personal como principal motivación para realizar formación a través de PIF es mayor en personas con estudios básicos (50,00%) que superiores (16,54%).

### Procesos de detección de necesidades formativas

Entre empresas formadoras, el 79,78% de los responsables de formación encuestados indican que se desarrolló algún tipo de proceso de detección de las necesidades formativas. En contraste, el 51,88% de las empresas sólo registradas realizaron algún tipo de proceso de detección de necesidades, cifra que desciende al 30,71% para empresas no registradas (**Gráfico 42**, en página siguiente). Por otro lado, los procesos de detección de necesidades formativas son de diversa índole (**Tabla 44**, en página siguiente):

■ A través de las valoraciones de las personas responsables (56,92%).

■ A través del análisis de puestos de trabajo (31,42%).

■ A través de encuestas a los trabajadores (25,19%).

El análisis de puestos de trabajo es más frecuente entre las empresas que realizan formación propia (50,82%) que entre las agrupadas (26,87%).

### Planificación de las acciones formativas

La planificación de la formación constituye un elemento diferenciador conducente a la eficacia y en ella juegan un papel importante factores como el tamaño de la empresa o su perfil de acceso a la iniciativa (formación propia o agrupada).

Los datos de la encuesta muestran que la mayoría de las empresas que desarrollaron formación bonificada habían

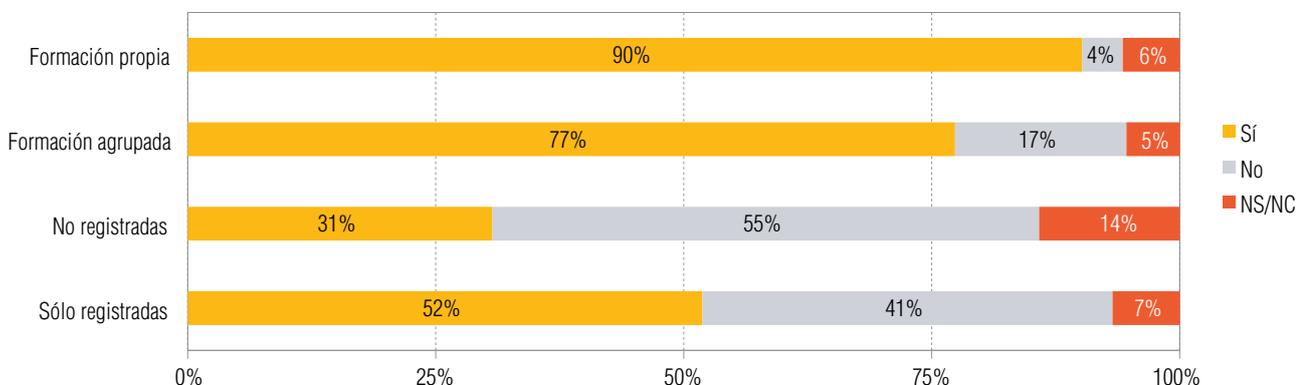
**Tabla 43: Motivación de los participantes para haber realizado formación bonificada**

	AAFF	PIF	Total participantes
Por mejorar competencias y habilidades	79,49%	70,70%	77,13%
Por nueva incorporación a la empresa	2,33%	-	1,71%
Porque era un requisito de la empresa	9,79%	4,46%	8,36%
Por cambio de área o categoría profesional	1,17%	7,00%	2,73%
Por cambios en procedimientos, entrada en vigor de normativas	0,23%	0,64%	0,34%
Por interés personal	5,83%	17,20%	8,87%
NS/NC	1,17%	-	0,85%
<b>Total</b>	<b>100% (429)</b>	<b>100% (157)</b>	<b>100% (586)</b>

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS Y PIF.

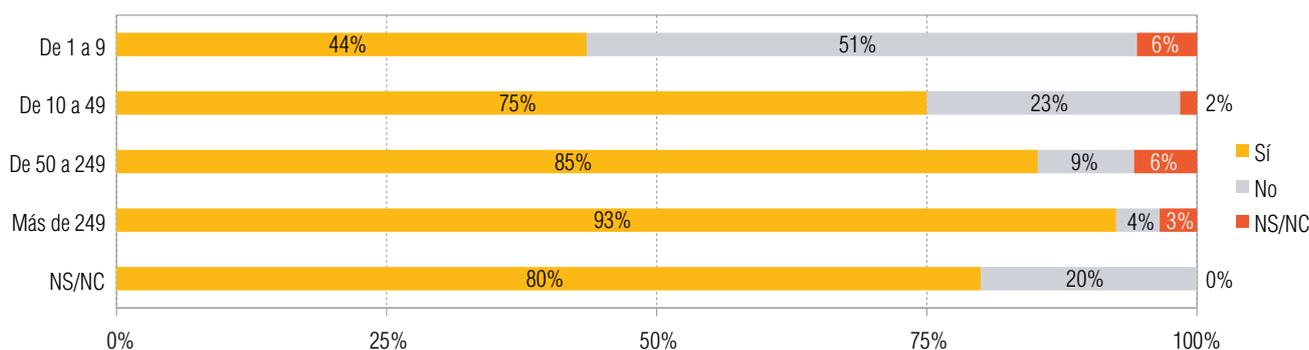
## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Gráfico 42: Detección de necesidades según perfil de acceso**



FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS, NO REGISTRADAS Y SÓLO REGISTRADAS.

**Gráfico 43: Planificación de la formación según tamaño de empresas formadoras**



FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS.

desarrollado algún tipo de planificación. Así, el 79,16% de las empresas formadoras planificó su formación. En contraposición, las empresas sólo registradas planificaron la formación en un 49,62% y, por último, lo hicieron sólo un 29,13% del total de empresas no registradas. En este sentido, teniendo en cuenta los datos de la encuesta,

según el estrato de asalariados se pueden apreciar diferencias significativas: el 43,52% de las microempresas planifica la formación, porcentaje que asciende hasta el 92,53% en el caso de las grandes empresas (Gráfico 43). Esta información ha sido confirmada a través de las entrevistas en profundidad y los estudios de caso

**Tabla 44: Procesos de detección de necesidades desarrollados en las empresas no beneficiarias<sup>24</sup>**

	NO REGISTRADAS		SÓLO REGISTRADAS	
	frecuencias	%	frecuencias	%
Sí, a través de análisis de puestos de trabajo	13	10,24%	26	19,55%
Sí, a través de valoraciones de las personas responsables	24	18,90%	35	26,32%
Sí, a través de encuestas a los trabajadores	6	4,72%	19	14,29%
Sí, a través de otros medios	2	1,57%	2	1,50%
No	70	55,12%	55	41,35%
NS/NC	18	14,17%	9	6,77%

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS NO REGISTRADAS Y SÓLO REGISTRADAS

24. Respuesta múltiple.

Tabla 45: Nivel de adecuación de la formación según perfil de acceso

	FORMACIÓN PROPIA		FORMACIÓN AGRUPADA		ORGANIZADORAS Y FORMADORAS		TOTAL	
	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%
Mucho	46	37,70%	119	22,84%	33	14,54%	198	22,76%
Bastante	69	56,56%	369	70,83%	150	66,08%	588	67,59%
Poco	-	-	17	3,26%	26	11,45%	43	4,94%
Nada	-	-	1	0,19%	2	0,88%	3	0,34%
NS/NC	7	5,74%	15	2,88%	16	7,05%	38	4,37%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>521</b>	<b>100%</b>	<b>227</b>	<b>100%</b>	<b>870</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS

En función del **sector de actividad económica**, destaca la planificación de la formación en el sector de Industria (83,66%), mientras que los índices menores se dan en el sector de la Hostelería (63,64%). El resto de sectores se sitúan entre el 73% y el 77%.

### El papel de las entidades organizadoras

Según el análisis de realización, la mayoría de empresas (96,93%) han accedido realizando formación agrupada. Así, las entidades organizadoras parecen constituir la puerta de acceso a la iniciativa, particularmente para aquellas empresas de menor tamaño.

Además, los estudios de caso revelan que el papel de la entidad organizadora suele ser mucho más integral. Su cartera puede incorporar servicios que van desde el apoyo a la planificación de la formación y la detección de necesidades, hasta la evaluación de la formación realizada.

De hecho, la planificación de la formación constituye un servicio comúnmente prestado por las entidades organizadoras para las empresas agrupadas. En concreto, el 87,42% de estas entidades planifican la formación de las empresas que agrupan. Asimismo, en ocasiones desarrollan otros servicios relevantes para el fomento y el impacto de la formación en las empresas.

Según el tipo de entidad, sólo organizadora o también formadora, se detectan diferencias en las actividades que desarrolla: la planificación de la formación resulta algo más habitual entre las empresas organizadoras y formadoras (88,99%) que entre las entidades sólo organizadoras (82,67%). Lo mismo sucede con la detección de necesidades formativas, sobre todo específicas: 77,09% de empresas organizadoras y formadoras frente al 69,33% de entidades sólo organizadoras. También existen algunas diferencias en cuanto a la realización de jornadas de difusión (38,33% frente al 33,33%).

Más llamativa es la diferencia respecto a la publicación de información de difusión de la iniciativa (folletos, prensa, car-

tería, etc.), donde las empresas organizadoras y formadoras superan a las sólo organizadoras en algo más de 30 puntos porcentuales.

### Adecuación de la formación realizada a las necesidades de las empresas

El 90,35% de empresas encuestadas opina que la acción formativa se adecuó bastante o mucho a sus necesidades, no habiendo grandes diferencias entre la formación propia (94,26%) y formación agrupada (93,67%) (Tabla 45).

En el caso de las empresas organizadoras y formadoras, un 80,62% pusieron de manifiesto que la formación se adecuó a las necesidades de su empresa. En relación con las empresas formadoras, los datos de la encuesta indican que **el grado de adecuación de la formación** es mayor, cuanto más grande sea la empresa (Gráfico 44, en página siguiente). Los estudios de caso indican que la diferencia puede estar en la existencia de procesos de calidad que aseguran la adecuación de la formación.

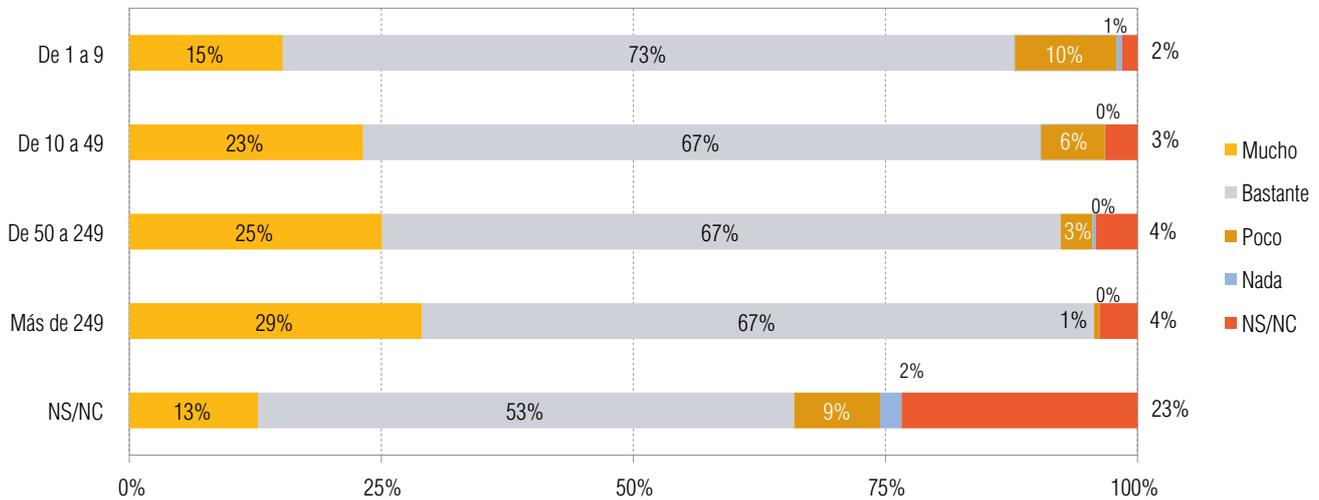
### Adecuación de la formación bonificada para las empresas según contenidos, nivel, modalidad y horario

Los siguientes análisis hacen referencia al grado de adecuación de la formación en las empresas formadoras (formación propia y agrupada) según su contenido, nivel, modalidad y horario en el que fue impartida:

- Con respecto a los **contenidos**, no existen grandes divergencias entre el grado de adecuación de la formación genérica con respecto a la específica.
- Si bien la formación de un **nivel superior** parece ser ligeramente más adecuada que la formación básica.
- La formación impartida, al menos en parte, en **horario laboral** se adecua más a las necesidades de la empresa.
- En relación con la **modalidad** de impartición, son las acciones formativas presenciales las que más se ajustan (Gráfico 45, en página siguiente).

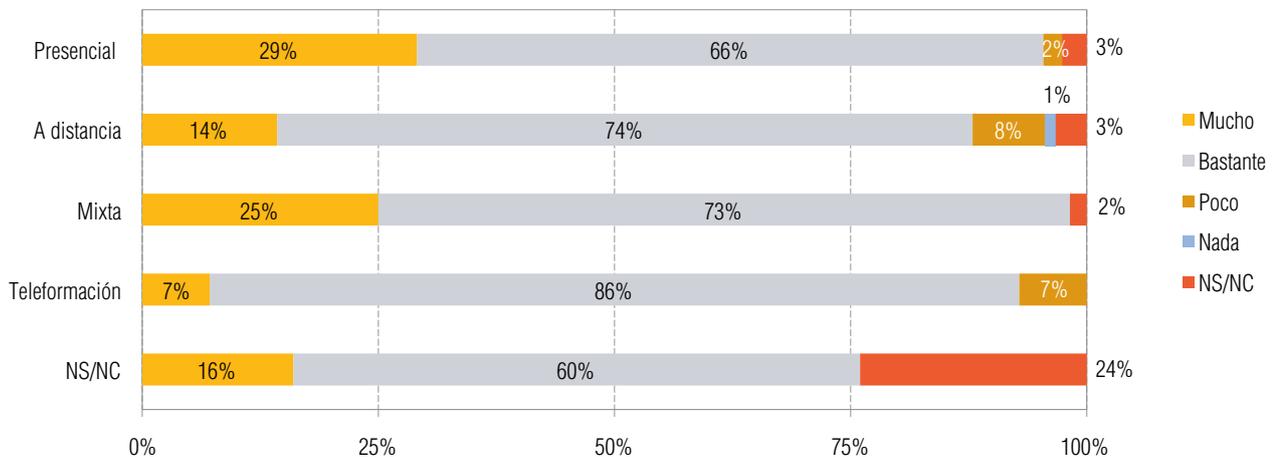
## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Gráfico 44: Nivel de adecuación de la formación en las empresas formadoras y las organizadoras y formadoras, según el tamaño**



FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS

**Gráfico 45: Nivel de adecuación de la formación en las empresas formadoras según la modalidad de impartición**



FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS.

### Calidad de la acción formativa para las empresas

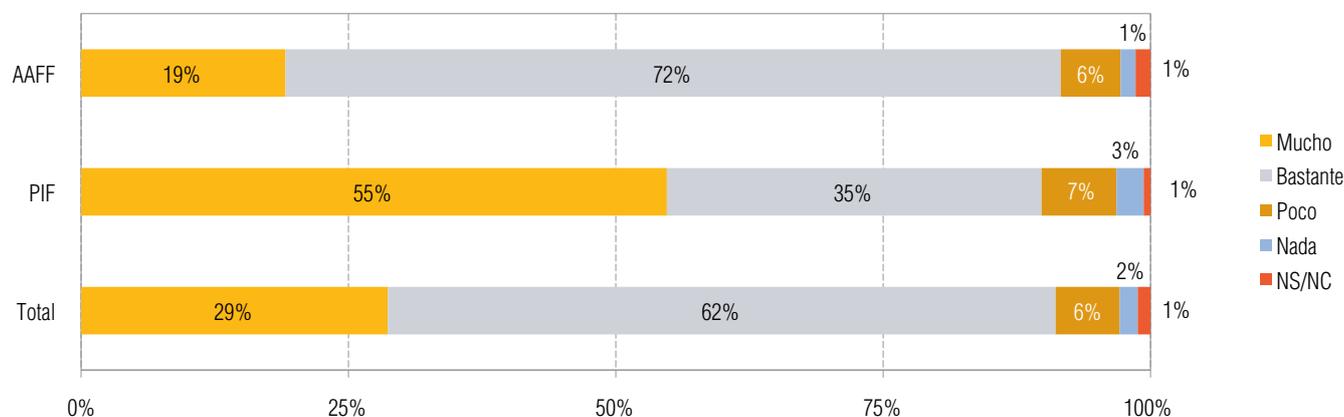
Además de valorar la calidad en relación con los objetivos de la acción formativa, se ha evaluado la calidad de la formación en sí misma y el nivel de satisfacción es, en general, muy alto:

- El **contenido** de la formación es el aspecto mejor valorado (93,47% de empresas bastante o muy satisfechas).
- Le siguen el **personal docente** (91,76%), el **nivel** (básico/superior) de la formación (90,98%), los **locales y aulas** (90,36%), los **recursos técnicos** (90,51%) y la **modalidad** de la acción (90,67%).

■ La **duración** y el **horario** son valorados de forma positiva, si bien en un porcentaje algo menor (88,34% y el 86,78%, respectivamente).

### Calidad desde la óptica del participante

El análisis comparativo entre participantes en acciones formativas (AAFF) y Permisos individuales de formación (PIF) revela que 1 de cada 2 participantes en PIF está muy satisfecho con la formación recibida (54,78%), en contraste con el cerca de 1 de cada 5 de participantes en acciones formativas (19,11%) (**Gráfico 46**, en página siguiente).

**Gráfico 46: Satisfacción de participantes con la formación**

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS Y PIF

**Tabla 46: Satisfacción de participantes en acciones formativas y PIF según el grupo profesional**

	Dirección	Mando interm.	Técnico	Trab. cualif.	Trab. no cualif.	Ns/Nc
Mucho	34,55%	25,00%	37,82%	27,50%	19,48%	28,57%
Bastante	60,00%	67,97%	54,62%	61,00%	70,13%	71,43%
Poco	1,82%	3,91%	4,20%	9,00%	7,79%	0,00%
Nada	1,82%	0,78%	1,68%	2,00%	2,60%	0,00%
NS/NC	1,82%	2,34%	1,68%	0,50%	0,00%	0,00%
<b>Total</b>	<b>100% (55)</b>	<b>100% (128)</b>	<b>100% (119)</b>	<b>100% (200)</b>	<b>100% (77)</b>	<b>100% (7)</b>

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES EN PIF Y ACCIONES FORMATIVAS

**Tabla 47: Satisfacción de los participantes (PIF) con respecto a las características de la formación**

	los contenidos	el nivel	el horario	el formato	la duración
Mucho	48,41%	41,40%	28,03%	39,49%	37,58%
Bastante	45,22%	52,87%	43,31%	48,41%	41,40%
Poco	6,37%	5,10%	18,47%	10,83%	16,56%
Nada	0,00%	0,64%	9,55%	1,27%	4,46%
NS/NC	0,00%	0,00%	0,64%	0,00%	0,00%
<b>Total</b>	<b>100% (157)</b>				

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES EN PIF

En el caso de las acciones formativas, el aspecto más valorado es el personal docente (el 26,34% de los participantes están muy satisfechos), frente al horario, que es el factor peor valorado (el 11,42% están poco satisfechos).

El nivel de satisfacción aumenta en línea con la **categoría profesional del participante**: un 34,55% del personal directivo afirma estar muy satisfecho con la formación, porcentaje que desciende al 19,48% en el caso de los no cualificados (Tabla 46).

La satisfacción de los participantes de **PIF** es, en general, más elevada, aunque se aprecia una mayor polarización en la valoración de los diferentes aspectos (Tabla 47):

- Los contenidos es el aspecto mejor valorado: cerca de 1 de cada 2 participantes dicen estar muy satisfechos con el contenido. Y casi el 94%, bastante o mucho.

- El horario es el aspecto peor valorado: un 9,55% de los participantes están nada satisfechos y otro 18,47% poco satisfecho con el horario de la formación.

## 4.5. Papel de la RLT en el proceso

LA NORMATIVA REGULADORA establece que, en el caso de que exista, la RLT ha de ser informada respecto al Plan de formación y emitir un informe sobre el mismo (en caso de no emitir respuesta, se entiende como positiva)<sup>25</sup>. Más allá de este trámite, la evaluación tenía como uno de sus objetivos identificar otras formas en las que la RLT apoya o contribuye a la formación bonificada.

Para ello, se incluyó este aspecto en la encuestación tanto a las empresas como a las entidades organizadoras. Por otro lado, los estudios de caso y las entrevistas con los agentes sociales y los responsables de las empresas han aportado información al respecto.

### Planificación de la formación

Existe cierta disparidad en cuanto a la participación de la RLT en este proceso, según se trate de formación propia o agrupada; hay un 11% más de empresas con formación propia que indican que la RLT participa mucho o bastante (**Gráfico 47**). Se observa, además, que el grado de participación de la RLT varía en función de la plantilla de las empresas<sup>26</sup>:

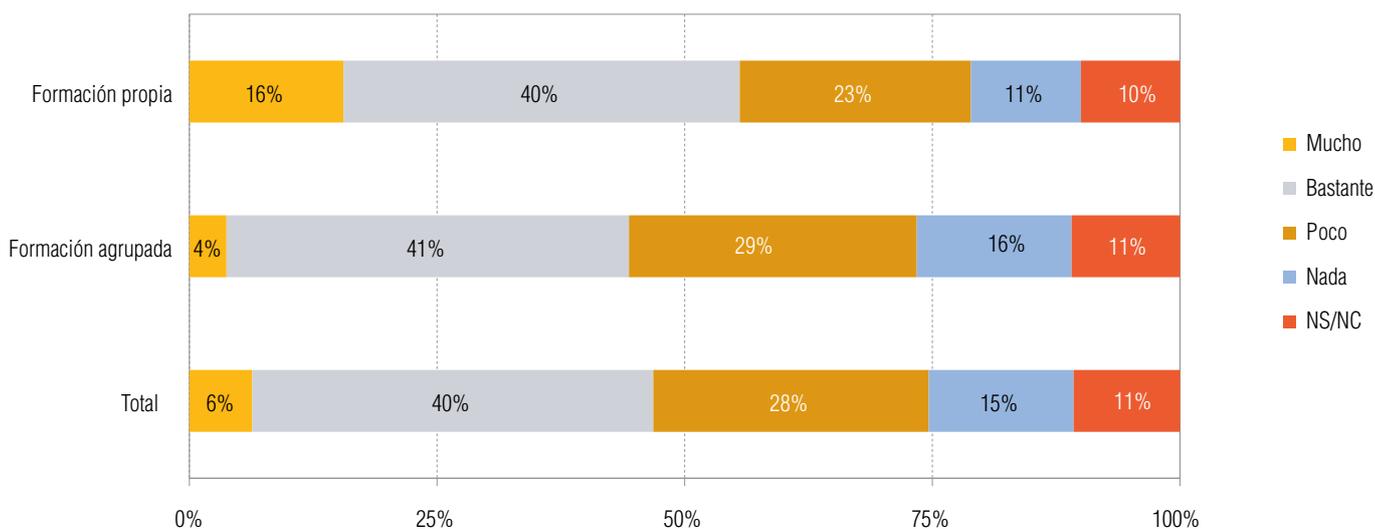
■ El 43,77% de las empresas medianas afirma que la RLT participó mucho o bastante en la planificación de la formación.

■ Sin embargo, entre las empresas grandes este porcentaje asciende hasta el 51,55%.

Por su parte, en las empresas sólo registradas que han realizado formación continua fuera de la iniciativa, el papel de la RLT no ha sido sustancial: un 6,46% valora esta participación en bastante o mucho, frente al 19,36% que la ha valorado en poco o nada<sup>27</sup>.

En las entrevistas se ha puesto de manifiesto que, en general, la participación de la RLT en la planificación de la formación es escasa. Su colaboración se ha circunscrito a la aprobación del plan de formación, es decir, la empresa se limita a informar a la RLT del plan diseñado con el objetivo de que éste sea aprobado. Esta visión es diferente en las grandes empresas, donde existe una mayor experiencia con el diálogo social. En algunas empresas, la RLT favorece la comunicación ágil y clara entre el colectivo de los trabajadores y el equipo directivo durante todo el proceso de formación. En otras, su papel es menos activo, li-

**Gráfico 47: Participación de la RLT en la planificación de la formación**



FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS.

25. RD. 1046/2003, de 1 de agosto.

26. Fuente: Encuesta a empresas formadoras.

27. Fuente: Encuesta a empresas sólo registradas.

**Tabla 48: Procesos en los que ha participado la RLT en empresas formadoras**

	FORMACIÓN PROPIA		FORMACIÓN AGRUPADA	
	Nº empresas	%	Nº empresas	%
Detección de necesidades	36	36,73%	85	23,10%
Definición de objetivos	18	18,37%	50	13,59%
Aprobación del plan de formación	54	55,10%	155	42,12%
Organización de las acciones de formación	21	21,43%	46	12,50%
Selección de proveedores	3	3,06%	14	3,80%
Evaluación de resultados inmediatos	9	9,18%	36	9,78%
Evaluación del impacto sobre la plantilla	9	9,18%	44	11,96%
Otros	6	6,12%	0	0,00%

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS

**Tabla 49: Procesos en los que ha participado la RLT en empresas formadoras según Entidades Organizadoras**

	Nº de entidades	%
Detección de necesidades	98	32,45%
Definición de objetivos	61	20,20%
Aprobación del plan de formación	149	49,34%
Organización de las acciones de formación	71	23,51%
Selección de proveedores	23	7,62%
Evaluación de resultados inmediatos	45	14,90%
Evaluación del impacto sobre la plantilla	38	12,58%
Otros	0	0,00%

FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES ORGANIZADORAS

**Tabla 51: Procesos en los que ha participado la RLT en los PIF**

	Nº de participantes	%
Detección de necesidades formativas	7	5,19%
Identificación del curso apropiado	7	5,19%
Negociación con la empresa	5	3,70%
Definición de objetivos	2	1,48%
Ev. del impacto sobre el trabajador y la empresa	1	0,74%
Evaluación de resultados inmediatos	0	0,00%
Otros	1	0,74%

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES PIF

mitándose a cumplir con las funciones mínimas asignadas. En la **Tabla 48** figura la participación de la RLT en los diferentes procesos de la realización de la formación en las empresas.

**Tabla 50: Procesos en los que ha participado la RLT en empresas sólo registradas**

	Nº de empresas	%
Detección de necesidades	1	3,23%
Definición de objetivos	1	3,23%
Aprobación del plan de formación	3	9,68%
Organización de las acciones de formación	1	3,23%
Selección de proveedores	1	3,23%
Evaluación de resultados inmediatos	1	3,23%
Evaluación del impacto sobre la plantilla	1	3,23%
Otros	0	0,00%

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS SÓLO REGISTRADAS

Este mismo patrón se corrobora desde la visión de las entidades organizadoras (**Tabla 49**).

Por otra parte, en las empresas sólo registradas apenas se aprecia la participación de la RLT en cada parte del proceso, destacando la aprobación del plan de formación (9,68%) (**Tabla 50**).

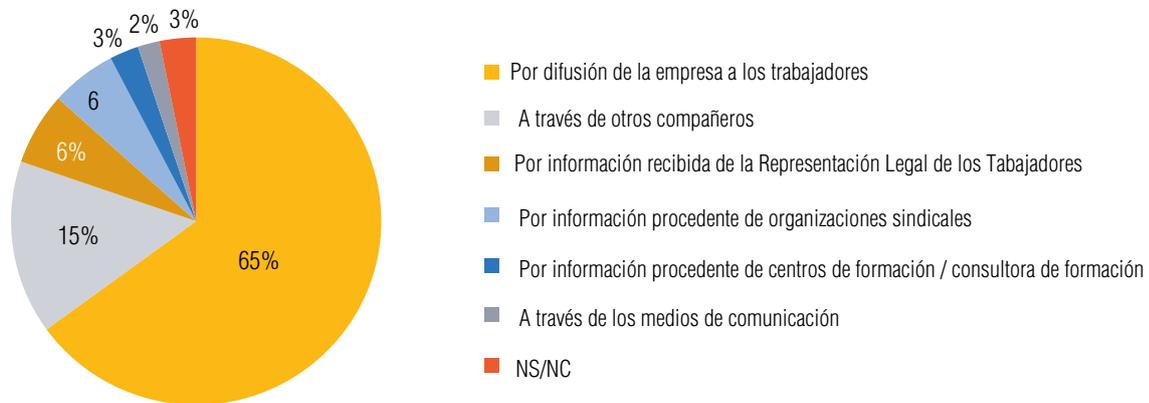
### Participación de la RLT en los PIF

Según los participantes en PIF encuestados, la RLT ha participado en las diferentes partes del proceso formativo, en general, de forma notablemente escasa, si bien, destaca el potencial de la RLT como mediador en la solicitud del PIF por parte del trabajador a la empresa (**Tabla 51**).

Por tanto, la participación de la RLT ha sido más notoria por su papel negociador con la empresa, que por su papel difusor de la iniciativa (**Gráfico 48**, en página siguiente): Sólo el 12% de los trabajadores de PIF conocieron esta opción a través de la RLT o de las organiza-

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Gráfico 48: Fuente de información para acceder a los PIF**



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES PIF.

ciones sindicales, frente al 65% a través de la empresa y el 15% a través de compañeros que los habían cursado.

En este sentido, parece necesario reforzar el papel de la RLT en cuanto a su labor de difusión.

# 5. EFICIENCIA DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y MEDIOS EMPLEADOS

## 5.1. Factores de eficiencia de la formación bonificada

LAS ENTREVISTAS en profundidad y los estudios de caso han permitido analizar la relación entre los objetivos de formación de la empresa y la inversión realizada, así como el coste de gestión de la formación bonificada.

El tamaño de las empresas es una variable determinante en relación con los parámetros de eficiencia evaluados, que se enuncian a continuación:

- **Contenidos con respecto a costes:** la cuantía del crédito determina la ejecución y contenido de la formación continua, particularmente en la micro y pequeña empresa; es decir, se imputan contenidos formativos cuyos costes están dentro de los límites de la bonificación.

- **La asignación de recursos:** mientras que en las grandes empresas se asigna un presupuesto para formación de acuerdo con criterios relacionados con el tamaño de la plantilla y las necesidades productivas, las empresas de menor tamaño muestran una mayor dependencia de la bonificación ya que no disponen de una partida presupuestaria o capacidad financiera adicional para invertir en formación. En el caso de empresas medianas, se utilizan los recursos financieros de la bonificación para formación más genérica ya que sólo para formación directamente relacionada con la producción se asignan recursos adicionales.

- **El coste de gestión:** Para micro, pequeñas e incluso medianas empresas este es un coste que no se puede asumir con facilidad. En consecuencia, se recurre a la figura de

la entidad organizadora y su oferta formativa. La formación propia, por lo tanto, no suele ser factible. En contrapartida, las grandes empresas disponen de equipos humanos e informáticos asignados específicamente a gestionar la formación bonificada.

- **Los costes de los PIF:** En términos generales, para empresas micro, pequeñas y medianas no es posible traspasar producción de un trabajador a otro y, por tanto, no son una opción viable. En algunas grandes empresas se ofrecen como parte de sus políticas de Responsabilidad Social Corporativas. Tanto para grandes empresas como para pequeñas resulta más rentable la inversión en acciones formativas.

- **Factores de incremento de la eficiencia:** En el caso de las microempresas, la entidad organizadora juega un papel crítico en asegurar la eficiencia de la acción formativa bonificada. Este papel es también determinante, sobre todo en relación con la gestión de la formación bonificada, en las pequeñas y medianas empresas. No obstante, la eficiencia se vería incrementada con un aumento en los módulos económicos para la formación específica, la posibilidad de realizar formación en horario no laboral y la bonificación de formación individual. En las grandes empresas, son los propios departamentos de RRHH los que velan por la eficiencia de la bonificación.

- **La adicionalidad de la bonificación:** En el caso de las micro y pequeñas empresas la bonificación es el

100% adicional; es decir, sin esta posibilidad, las empresas no realizarían formación o esta formación sería sustancialmente menor. En el caso de las empresas medianas, la iniciativa aporta entre un 25-50% más de recursos económicos a la formación. En empresas grandes se

han distinguido dos situaciones: en unos casos, la formación se realizaría con la misma intensidad, calidad y frecuencia que sin la iniciativa; en otros, ésta permite incrementar el presupuesto formativo en un porcentaje considerable.

## 5.2. Gasto realizado superior al previsto

ATENDIENDO AL GASTO realizado finalmente por las empresas en relación con el previsto (**Tabla 52**), a medida que aumenta el tamaño de las empresas, aumenta la proporción de las empresas en las que el gasto realizado superó los costes inicialmente previstos.

Desde una perspectiva sectorial (**Tabla 53**), las empresas que no superaron el gasto previsto inicialmente son predominantes, aunque en sectores como Agricultura (23,08%) existe un mayor porcentaje de empresas que finalmente realizaron un gasto superior al previsto.

**Tabla 52: Porcentaje de empresas formadoras con gasto realizado superior al previsto según tamaño**

	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249	Ns/Nc	Total
Sí	1,85%	15,63%	17,47%	21,84%	20,00%	15,86%
No	77,78%	53,13%	53,77%	55,75%	80,00%	58,48%
NS/NC	20,37%	31,25%	28,77%	22,41%	0,00%	25,66%
<b>Total</b>	<b>100% (108)</b>	<b>100% (64)</b>	<b>100% (292)</b>	<b>100% (174)</b>	<b>100% (5)</b>	<b>100% (643)</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS

**Tabla 53: Porcentaje de empresas formadoras con gasto realizado superior al previsto según sector**

	Agricultura	Industria	Construcción	Hostelería	Comercio	Otros servicios	Ns/Nc
Sí	23,08%	20,92%	12,33%	18,18%	17,57%	14,13%	10,00%
No	53,85%	56,86%	71,23%	54,55%	50,00%	57,25%	66,00%
NS/NC	23,08%	22,22%	16,44%	27,27%	32,43%	28,62%	24,00%
<b>Total</b>	<b>100% (13)</b>	<b>100% (153)</b>	<b>100% (73)</b>	<b>100% (11)</b>	<b>100% (74)</b>	<b>100% (269)</b>	<b>100% (50)</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS

## 5.3. Valoración de la adecuación del crédito según las empresas

Aunque las relaciones causa-efecto son difíciles de establecer, a continuación se ofrece una visión cualitativa de cómo se adecua el crédito al contenido formativo para las empresas. En líneas generales, se pueden apreciar dos casos diferenciados:

- **La estrategia de la empresa determina los contenidos:** esta situación se da principalmente en empresas con un proceso explícito de planificación de la formación. Se determinan las necesidades formativas, los recursos necesarios, se planifica y, en la medida de lo posible, se bonifica.

- **El crédito determina los contenidos:** las características de la formación que ejecuta la empresa están determinadas por los máximos establecidos en los módulos económicos, los costes financiables y demás limitaciones asociadas a la cuota asignada. Es decir, los recursos destinados a la formación vienen determinados por la cuantía del crédito que esperan obtener.

La adecuación del crédito se ha analizado a través de la encuesta. En este sentido, es importante matizar que la opinión de **las empresas de formación propia y agrupada** hace referencia a la acción formativa bonificada que mejor recuerdan. No incluye, por lo tanto, su valoración con respecto a otras acciones formativas no bonificadas.

Los resultados obtenidos de las empresas formadoras indican que:

- El 62,30% de las empresas bonificadas consideran bastante o muy adecuados los recursos financieros de la iniciativa.

- Frente a un 27,36% que indican que están poco o nada satisfechas con los recursos financieros destinados.

Según los **diferentes perfiles** de estas empresas formadoras se aprecian unas diferencias relevantes:

- Es en las empresas agrupadas donde se da una mayor proporción de empresas que se muestran bastante o muy satisfechas con la cantidad del crédito asignado (74,08%).

- Le sigue el porcentaje de las empresas que realizan formación propia (56,56%) que también valoran el crédito asignado como bastante o muy adecuado.

- En último lugar, las empresas organizadoras y formadoras. En el 38,32% de estas empresas se opina que el nivel de recursos es bastante o muy adecuado, en contraste con el 44,50% en las que esta misma cuestión se valora poco o nada.

Es decir, son las empresas que se encargan de organizar y gestionar la formación de otras las que valoran de manera menos satisfactoria la cuantía del crédito para el desarrollo de formación continua.

La percepción de la adecuación del crédito varía ligeramente según el **tamaño de la empresa**: mientras que el 59,39% de las microempresas valoran bastante o mucho la adecuación de los recursos financieros, en el 26,39% se valora negativamente. La valoración de las empresas con más de 249 trabajadores es positiva en un 65,05% y sólo un 27,95% lo consideran inadecuado (**Tabla 54**).

De forma orientativa, la valoración del nivel de adecuación del crédito para la formación en las empresas es diferente dependiendo del **sector**:

- Así, las empresas que peor valoran la adecuación del crédito

**Tabla 54: Adecuación del crédito en empresas formadoras y organizadoras y formadoras, según su tamaño**

	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Ns/Nc	Total
De 1 a 9	5,58%	53,81%	22,84%	3,55%	14,21%	100% (197)
De 10 a 49	4,80%	50,40%	34,40%	2,40%	8,00%	100% (125)
De 50 a 249	5,08%	63,81%	22,54%	0,63%	7,94%	100% (315)
Más de 249	8,60%	56,45%	26,34%	1,61%	6,99%	100% (186)
NS/NC	0,00%	38,30%	25,53%	6,38%	29,79%	100% (47)

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS

dito son las del sector Otros servicios. Estas han opinado que el crédito es poco o nada adecuado en el 33,94% de los casos analizados.

- Le sigue Industria con un 24,68%.
- Este porcentaje contrasta especialmente con el 7,69% de Agricultura y el 8,33% de Hostelería, si bien la muestra en estos sectores no es representativa.

Entre las empresas no registradas:

- La respuesta mayoritaria se ha dado en la categoría de respuesta NS/NC (46,46%), al tratarse de empresas no re-

gistradas, entre las que el nivel de conocimiento es más bien escaso.

- Entre las empresas restantes, el 26,77% de las empresas encuestadas han valorado que la cantidad se adecua bastante o mucho y otro 26,77% han respondido que se adecua poco o nada.

En el caso de las empresas sólo registradas un 51,88% de los responsables han opinado que el nivel de adecuación era poco o nada frente al 36,09% que valoran que la cantidad de crédito es bastante o mucho.

## 5.4. Barreras al uso pleno del crédito asignado por parte de las empresas

A CONTINUACIÓN SE ANALIZAN los motivos por los que muchas empresas no han llegado a consumir completamente su crédito asignado, así como los casos en los que el consumo ha sido nulo.

En términos generales, uno de los factores que han podido determinar el consumo nulo o parcial del crédito asignado es que existe una cierta confusión inicial sobre la cuantía que finalmente les corresponde y que no es hasta finales del primer trimestre del año cuando se notifica el crédito disponible real.

Entre las empresas que no han dispuesto de todo el crédito asignado, **el principal obstáculo al consumo pleno** ha sido que la formación conlleva gastos extras no cubiertos en el marco de la iniciativa (**Tabla 55**).

Por perfil de acceso se aprecian pequeñas diferencias: así en el caso de las empresas que realizan formación propia, los obstáculos mayoritariamente señalados han sido:

- Los módulos económicos máximos bonificables no se adecuaban a las necesidades: 32,79%.

Tabla 55: Barreras al uso pleno del crédito asignado<sup>29</sup>

	FORMACIÓN PROPIA		FORMACIÓN AGRUPADA		ORG. Y FORMADORAS		TOTAL	
	Nº de emp.	%	Nº de emp.	%	Nº de emp.	%	nº de emp.	%
La formación conlleva gastos extras no cubiertos por SB	44	36,07%	114	21,88%	60	26,43%	218	25,06%
El gasto a cofinanciar (fondos propios) resulta excesivo	21	17,21%	84	16,12%	45	19,82%	150	17,24%
Módulos económicos máximos bonificables								
no se adecuaban a las necesidades	40	32,79%	62	11,90%	46	20,26%	148	17,01%
El número mínimo de participantes no se podía cubrir <sup>30</sup>	14	11,48%	73	14,01%	36	15,86%	123	14,14%
No se contaba con personal para sustituir participantes	19	15,57%	54	10,36%	50	22,03%	123	14,14%
No se necesitaba más formación	17	13,93%	47	9,02%	29	12,78%	93	10,69%
Reducción cuantía a bonificar por incidencias	15	12,30%	38	7,29%	13	5,73%	66	7,59%

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS

29. Respuesta múltiple.

30. Número mínimo de participantes establecido por la normativa.

**Tabla 56: Barreras al uso pleno del crédito asignado en empresas formadoras y organizadoras y formadoras según sector de actividad económica<sup>33</sup>**

	Agricultura	Industria	Const.	Hostelería	Comercio	Otros serv.	Ns/Nc	Total
La formación conlleva gastos extras no cubiertos por SB	15,38%	31,65%	26,92%	16,67%	29,49%	21,95%	25,84%	25,06% (218)
El gasto a cofinanciar (fondos propios) resulta excesivo	7,69%	14,56%	24,36%	8,33%	19,23%	16,74%	19,10%	17,24% (150)
Módulos económicos máximos bonificables no se adecuaban necesidades	0,00%	22,78%	11,54%	16,67%	19,23%	15,16%	21,35%	17,01% (148)
El número mínimo de participantes no se podía cubrir <sup>34</sup>	0,00%	16,46%	15,38%	16,67%	10,26%	13,57%	16,85%	14,14% (123)
No se contaba con personal para sustituir participantes	0,00%	18,35%	11,54%	0,00%	10,26%	14,03%	16,85%	14,14% (123)
No se necesitaba más formación	0,00%	16,46%	7,69%	8,33%	14,10%	9,05%	10,11%	10,69% (93)
Reducción cuantía a bonificar por incidencias	23,08%	7,59%	6,41%	8,33%	10,26%	6,79%	7,87%	7,59% (66)

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS

■ El gasto a cofinanciar con fondos propios resulta excesivo: 17,21%.

En el caso de empresas que realizan formación agrupada:

■ El gasto a cofinanciar con fondos propios resulta excesivo: 16,12%.

■ El número mínimo de participantes por grupo<sup>28</sup> no se podía cubrir: 14,01%.

Las entidades organizadoras y formadoras ponen de manifiesto:

■ Dificultad de contar con personal que pudiera sustituir a los trabajadores mientras se formaban y realizar así más formación: 22,03%.

■ Los módulos económicos máximos bonificables no se adecuaban a las necesidades: 20,26%.

En las entrevistas realizadas a las empresas formadoras y entidades organizadoras, la pauta general ha mostrado que el consumo incompleto de la cuota también está vinculado a cuestiones administrativas. Entre ellas:

■ El desconocimiento del crédito asignado y de cómo pueden afectar o no los cambios producidos en la plantilla.

■ Los problemas para resolver las dudas.

■ La imposibilidad de modificar datos introducidos.

■ La invalidación de grupos formativos por errores administrativos de la empresa que no han sabido subsanar.

■ La invalidación de grupos por variaciones que no han cumplido los plazos establecidos.

■ La falta de reflejo en la contabilidad.

■ El retraso en la confirmación de haber llevado a cabo correctamente todo el proceso y de haber aplicado adecuadamente la bonificación, etc.

Realizando el análisis por **tamaño de empresa** se aprecia que:

■ El problema de los gastos extras no cubiertos por la iniciativa es el factor más relevante en general, aunque destaca el porcentaje de las grandes empresas (un 34,95%).

■ El gasto a financiar con fondos propios ha resultado excesivo para un 20,97% de las grandes empresas seguidas de las microempresas<sup>31</sup>, con un 19,29%.

■ La falta de adecuación de los módulos económicos máximos bonificables a las necesidades de las empresas es señalado en menor medida por las microempresas (10,15%) y las medianas (12,7%), siendo las pequeñas (18,40%) y sobre todo las grandes empresas (29,57%) las que más consideran este aspecto como una barrera.

28. Número mínimo de participantes establecido por la entidad organizadora.

31. A pesar de que las empresas de 1 a 5 trabajadores no estaban obligadas a cofinanciar, éstas han pagado 4,41 mill. de € de aportación privada en 2006. Fuente: Fundación Tripartita, 28-02-07.

33. Respuesta múltiple.

34. Número mínimo de participantes establecido por la entidad organizadora.

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

■ En las pequeñas empresas también han destacado las dificultades para sustituir a los trabajadores mientras se formaban (16,80%).

Atendiendo al **sector de actividad** económica también se han dado variaciones, tal y como figura a continuación (**Tabla 56**, en página anterior).

■ El principal factor en la mayoría de sectores, con un 25,06%, es que la formación conllevaba gastos extras no cubiertos por la iniciativa.

■ En el sector de la Agricultura el principal factor, con un 23,08%, es que se redujo la cuantía a bonificar debido a incidencias en la planificación y la gestión de la formación. En las entrevistas con el equipo gestor se ha identificado que los mayores problemas están en posibles cambios en las fincas agrarias en las que se ejecuta la formación. A menudo éstas son difíciles de encontrar lo que dificulta su seguimiento por parte de las administraciones competentes y esto repercute posteriormente en la invalidación de los grupos formativos.

■ En el sector de la Construcción además de destacar que la formación conllevaba gastos extras (26,92%) también resulta relevante (24,36%) que el gasto a cofinanciar con fondos propios resultaba excesivo.

■ En el subsector de la Hostelería las dificultades se han

distribuido de manera uniforme (16,67%) entre la falta de adecuación de los módulos económicos bonificables, los gastos extras no cubiertos y la dificultad de cubrir el número mínimo de participantes por grupo<sup>32</sup>.

### Adecuación del crédito a las acciones formativas

Se ha analizado si la adecuación del crédito ha variado en función de las características de las acciones realizadas (nivel, modalidad, etc.).

Respecto al nivel (básico/superior) no existen grandes diferencias ya que la adecuación del crédito ha sido valorada como muy o bastante adecuada en un 74,32% cuando la acción formativa es de nivel básico y en un 71,47% en nivel superior.

En cuanto a la modalidad, las que han obtenido una mejor valoración han sido la formación a distancia (83,51%) y la teleformación (78,58%). La adecuación del crédito para la modalidad presencial también ha sido valorada mayoritariamente como bastante o muy adecuada por 70,67%.

Siendo la modalidad mixta la peor valorada ya que tan solo un 62,50% la estiman como bastante o muy adecuada frente a un 25,00% que la valora como poco o nada adecuada.

32. Número mínimo de participantes establecido por la entidad organizadora.

## 5.5. Análisis de los costes máximos bonificables a través de la iniciativa

EN ESTE APARTADO, se ha realizado un primer análisis, a partir de los datos proporcionados por la Fundación, que indican los costes de formación susceptibles de ser bonificados<sup>35</sup> y el coste máximo bonificable<sup>36</sup> según tamaño de empresa, comunidad autónoma y sector.

El análisis según tamaño de empresa de la ratio del coste máximo bonificable sobre los costes de formación, evidencia tanto la progresión de los límites de crédito establecidos por el propio sistema, como los porcentajes de cofinanciación exigidos según tamaño (**Tabla 57**).

Atendiendo a la distribución de empresas de diferente tamaño de plantilla por CCAA se aprecian algunas variaciones (**Tabla 58**):

- Aproximadamente la mitad de las comunidades autónomas han bonificado más de las tres cuartas partes de los costes de formación (más del 75%).
- En 7 de las comunidades autónomas (aproximadamente un tercio), se han bonificado entre el 55% y el 75% de los costes de formación.
- Madrid y Galicia han bonificado algo menos de la mitad de los costes de formación (49,80% y 49,60%, respectivamente).

La ratio del coste máximo bonificable sobre costes de formación, según su **distribución sectorial**, también ha mostrado diferencias (**Tabla 59**, en página siguiente):

- Agricultura es el sector con la menor ratio, por debajo del 50%. En concreto, con un 14,75%.
- Industria, Comercio y Servicios se sitúan entre el 50% y el 75%.
- Por último, con más del 75% se encuentran Hostelería (86,87%), seguida de Construcción (76,02%).

Destaca sobre el resto, la mínima ratio detectada en el sector Agricultura, si bien se trata de un sector con menor presencia en el sistema y mayores dificultades de adecuación

**Tabla 57: Coste máximo bonificable sobre costes de formación según tamaño**

	Costes de formación	Coste máximo bonificable	CM/CF <sup>37</sup>
De 1 a 9	18,90	16,68	88,25%
De 10 a 49	40,55	32,55	80,27%
De 50 a 249	75,60	48,70	64,41%
Más de 249	242,41	131,99	54,44%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07. UNIDADES: MILLONES DE EUROS

**Tabla 58: Coste máximo bonificable sobre costes de formación según CCAA**

	Costes de formación	Coste máximo bonificable	CM/CF
Andalucía	34,92	28,87	82,67%
Aragón	7,36	4,98	67,66%
Asturias	5,59	4,20	75,13%
Baleares (Illes)	5,47	4,06	74,22%
Canarias	5,29	4,39	82,99%
Cantabria	2,18	1,55	71,10%
Castilla y León	9,04	6,28	69,47%
Castilla La Mancha	3,57	2,71	75,91%
Cataluña	66,93	42,66	63,74%
Comunidad Valenciana	21,78	17,20	78,97%
Extremadura	3,24	2,76	85,19%
Galicia	19,66	9,75	49,59%
Madrid (Comunidad de)	152,51	75,94	49,79%
Murcia (Región de)	4,75	4,01	84,42%
Navarra (Comunidad Foral de)	5,84	4,03	69,01%
País Vasco	30,64	16,97	55,39%
Rioja (La)	0,55	0,43	78,18%
Ceuta/Melilla	0,11	0,11	100%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07. UNIDADES: MILLONES DE EUROS

35. Los costes de formación son la suma de los costes directos o impartición y los indirectos u organización. Respecto a este coste las empresas podrán aplicarse las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

36. El coste máximo bonificable es el resultado de la multiplicación del módulo económico, nº de horas de duración grupo/acción y el nº de participantes.

37. Ratio: Coste máximo bonificable sobre costes de formación.

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

de su formación a los plazos y requisitos del aplicativo de gestión, como a los mecanismos de control establecidos, debido a las propias ubicaciones físicas de trabajo, más comunes en medios rurales.

En cualquier caso, estas variaciones identificadas para todos los sectores, parecen estar motivadas, en términos generales, por cuestiones tales como:

- Los requisitos de cofinanciación según tamaño de empresa y su distribución por sectores.
- El volumen de horas de formación específica, como es el caso del sector Transportes y de Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (Servicios).

### La adecuación de los módulos económicos a los costes reales de formación

En líneas generales, aún cuando la cuantía del crédito se ha considerado adecuada para la acción formativa que se ha bonificado, las empresas y las entidades organizadoras argumentan que los módulos económicos máximos impiden la realización de formación de muy alto valor añadido.

Coinciden en que bonifican lo que les resulta más sencillo

**Tabla 59: Coste máximo bonificable sobre costes de formación según sector**

	Costes de formación	Coste máximo bonificable	CM/CF
Agricultura	8,00	1,18	14,75%
Industria	101,88	64,44	63,25%
Construcción	25,40	19,31	76,02%
Hostelería	11,73	10,19	86,87%
Comercio	51,06	31,47	61,63%
Otros servicios	172,78	97,81	56,61%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA, 28-02-07. UNIDADES: MILLONES DE EUROS

de gestionar (o que les gestionen), aunque no se trate de la necesidad específica ligada al núcleo de negocio.

Mientras que el efecto sobre la gran empresa es muy reducido, el impacto sobre la **microempresa** puede ser determinante, impidiendo el acceso a acciones formativas de naturaleza muy técnica. En condiciones normales, una formación de muy alto valor añadido (bien por incorporar expertos, tecnologías innovadoras o versar sobre contenidos poco comunes) incorpora unos costes muy por encima de los módulos establecidos.

## 5.6. Gasto realizado superior al previsto

EL **TIEMPO DE GESTIÓN** de esta formación constituye un aspecto clave en relación a la eficiencia que para las empresas supone la formación realizada.

Las empresas que realizan su formación de manera agrupada y cuentan, por tanto, con una entidad organizadora que se ha encargado de dichos trámites, han invertido un menor número de horas que las que gestionan su propia formación: el 38,77% de empresas que realizaron formación agrupada dedicaron menos de 20 horas a la tramitación de la formación bonificada, dato que con-

trasta significativamente con el 52,46% de las empresas que realizan formación propia que dedicaron más de 80 horas (**Tabla 60**, en página siguiente).

Las entrevistas a empresas de formación propia han revelado que la mayoría cuentan con departamentos o responsables que asumen la gestión de la formación de la empresa financiada a través de diferentes vías. De ahí, que en estas empresas dichas gestiones hayan conllevado un mayor número de horas que en otras.

En el caso de las empresas de formación agrupada, aun-

**Tabla 60: Tiempo dedicado a la tramitación de la formación bonificada**

	FORMACIÓN PROPIA		FORMACIÓN AGRUPADA		TOTAL	
	Nº empresas	%	Nº empresas	%	Nº empresas	%
Menos de 20 horas	17	13,93%	202	38,77%	219	34,06%
Entre 20 y 40 horas	18	14,75%	129	24,76%	147	22,86%
Entre 40 y 80 horas	14	11,48%	62	11,90%	76	11,82%
Más de 80 horas	64	52,46%	81	15,55%	145	22,55%
NS/NC	9	7,38%	47	9,02%	56	8,71%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>521</b>	<b>100%</b>	<b>643</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS

**Tabla 61: Tiempo dedicado a la tramitación de la formación bonificada en las empresas formadoras según tamaño**

	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249	Ns/Nc
Menos de 20 horas	83,33%	34,38%	31,85%	8,05%	0,00%
Entre 20 y 40 horas	5,56%	40,63%	29,11%	16,67%	20,00%
Entre 40 y 80 horas	2,78%	12,50%	15,07%	11,49%	20,00%
Más de 80 horas	1,85%	1,56%	14,04%	56,32%	60,00%
NS/NC	6,48%	10,94%	9,93%	7,47%	0,00%
<b>Total</b>	<b>100% (108)</b>	<b>100% (64)</b>	<b>100% (292)</b>	<b>100% (174)</b>	<b>100% (5)</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS

**Tabla 62: Tiempo dedicado a la tramitación de la formación bonificada en las entidades organizadoras**

	Nº de empresas	%
Menos de 20 horas	100	33,11%
Entre 20 y 40 horas	130	43,05%
Entre 40 y 80 horas	35	11,59%
Más de 80 horas	23	7,62%
NS/NC	14	4,64%
<b>Total</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES ORGANIZADORAS

que la gestión de la formación se realice a través de otras empresas (una empresa organizadora y formadora o una entidad sólo organizadora), también es necesario asignar una persona de contacto y encargada de supervisar todos estos trámites. De ahí, que en algunas de las empresas agrupadas, el tiempo de gestión de la formación también haya sido considerable.

El coste de gestión, entendido como número de horas destinadas a la tramitación de la formación bonificada, se incrementa según lo hace el tamaño de la empresa (Tabla 61). En la investigación cualitativa se ha podido detectar que las empresas en general muestran una visión crítica de los recursos que son necesarios para gestionar la formación bonificada y en algunos casos (microempresas) la inversión de tiempo necesaria no llega a ser rentable para la cuantía que pueden llegar a bonificar.

Las grandes empresas en general han realizado un importante esfuerzo en la mecanización y establecimiento de protocolos de los procesos de gestión, elemento que reduce en cierta medida el coste total de gestión.

Para las entidades organizadoras, los tiempos invertidos en la organización de la formación y la tramitación administrativa correspondiente son generalmente más reducidos (Tabla 62): La mayoría (76,16%) indica que el tiempo de gestión ha sido menor de 40 horas y sólo en el 7,62% ha conllevado más de 80 horas.

El perfil de la entidad organizadora es una variable que influye en el tiempo dedicado a la gestión de la formación, que normalmente está relacionado con el número de acciones

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Tabla 63: Tiempo dedicado a la tramitación de la formación bonificada según tipología de la entidad organizadora**

	Empresa de formación	Empresa/Grupo de empresa	Consultora	Organización empresarial	Otros
Menos de 20 horas	33,14%	32,79%	34,62%	33,33%	27,27%
Entre 20 y 40 horas	43,79%	44,26%	42,31%	22,22%	45,45%
Entre 40 y 80 horas	15,38%	6,56%	3,85%	22,22%	9,09%
Más de 80 horas	5,33%	9,84%	9,62%	22,22%	9,09%
NS/NC	2,37%	6,56%	9,62%	0,00%	9,09%
<b>Total</b>	<b>100% (169)</b>	<b>100% (61)</b>	<b>100% (52)</b>	<b>100% (9)</b>	<b>100% (11)</b>

FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES ORGANIZADORAS

formativas que se organizan (**Tabla 63**, en página siguiente). En este sentido, los estudios de caso han revelado que el enfoque del coste de la gestión varía según la naturaleza de la entidad organizadora:

- **Enfoque comercial:** en las entidades organizadoras con un enfoque más comercial, se tiende a evitar la gestión de la formación bonificada a microempresas por no

considerarlo rentable; los servicios se ofrecen, sobre todo, a pequeñas, medianas y grandes.

- **Enfoque desarrollo local:** en las entidades organizadoras con un objeto social más marcado, se aprecia una internalización de los costes de gestión: asumen el sobre coste de gestionar la formación bonificada en aras de fomentar la formación en las microempresas locales.

# 6. IMPACTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA BONIFICADA

## 6.1. Impacto sobre las empresas

### En la formación que realizan las empresas

Este aspecto se ha evaluado a través del análisis comparado de las valoraciones de las empresas formadoras, entidades organizadoras y Comisiones Paritarias Sectoriales entrevistadas, según los parámetros recogidos en la **Tabla 64**.

El papel de la formación en las empresas se ha explorado a través de los estudios de caso. En las grandes empresas, la formación ocupa un lugar privilegiado en la estrategia empresarial. En el caso de las microempresas y pymes, la opción de realizar formación bonificada es más oportunista, ejecutándose cuando la oferta formativa coincide con las necesidades y las prioridades productivas de la empresa.

En relación con la complementariedad entre la formación de oferta (aquella ofrecida a través de los contratos programa a los trabajadores) y la de demanda (la que responde a las necesidades de la empresa y es bonificable) el funcionamiento sería óptimo si los trabajadores utilizaran la for-

mación de oferta para contenidos transversales y la empresa canalizase los contenidos específicos a través de la formación de demanda. Sin embargo, se ha detectado que en la medida en que las necesidades son muy específicas, se hace más difícil la gestión del crédito.

Desde la óptica de algunas entidades organizadoras, la formación de oferta, dirigida a la formación a los trabajadores ocupados a través de los contratos programa, es percibida, en algunos casos, como competencia más que como complementaria a la formación de demanda.

Por su parte, la visión de las Comisiones Paritarias Sectoriales es que el sistema de formación continua se vería reforzado potenciando su papel de coordinación y vertebración de la formación de oferta y la de demanda.

Con respecto a las microempresas, el valor añadido de la iniciativa radica en su configuración como una vía de acceso a la formación para las empresas con voluntad de formar, pero sin los recursos necesarios. Sin embargo, la iniciativa requiere que las pymes aporten recursos y además les exige la planificación de la formación.

**Tabla 64: Parámetros del impacto sobre la formación que realizan las empresas**

	Micro	Pyme	Grande	Entidades organizadoras
Papel de la formación en la empresa	La formación se realiza de forma oportunista	La formación se realiza de forma oportunista	La formación se considera factor estratégico	La formación es el negocio
Complementariedad formación de oferta-formación de demanda	Formación transversal para trabajadores a través de contratos programa	Bonificaciones para específica y transversal	Irrelevante	Los contenidos transversales son los mismos que los ofrecidos a través de los contratos programa
Valor añadido de la iniciativa	Alto valor añadido al facilitar acceso a formación que de otra forma no se realizaría pero, no es para todos	Exige la planificación de la formación, y aporta recursos	Excusa para hacer "formación de calidad"	Crea mercado para la formación (sobre todo la transversal)

FUENTE: ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD Y ESTUDIOS DE CASO

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

Desde las grandes empresas, que admiten que la iniciativa sustituye los recursos económicos que se hubiesen destinado en su ausencia, se reconoce que es “una oportunidad” para realizar formación de calidad.

Por su parte, las entidades organizadoras, en algunos casos ofrecen servicios integrales de formación y la gestión del crédito se integra como una pieza más. Sin embargo, en otros casos, las entidades organizadoras se dirigen a segmentos de mercado muy concretos, prefiriendo ofertar servicios a empresas medianas con necesidades formativas comunes con el fin de rentabilizar la acción formativa.

Las Comisiones Paritarias Sectoriales han hecho una apreciación más global, opinando que la iniciativa aporta valor, contribuyendo al desarrollo de formación continua adaptada a las necesidades de cada empresa en particular, y al tejido productivo en general.

### En la rentabilidad para las empresas

Valorar hasta qué punto una acción formativa determinada resulta rentable o no para una empresa, implica el análisis de los recursos económicos y humanos empleados para conseguir sus objetivos en el menor plazo de tiempo (sistemas de Retorno de la Inversión, ROI). Este tipo de análisis permite sacar el máximo provecho de la formación como estrategia de desarrollo de la empresa. Sin embargo, el trabajo de campo revela que las empresas no suelen acometer este análisis de rentabilidad de la formación, aun cuando se trate de empresas muy grandes y con una estructura organizativa sólida.

Por un lado, resulta difícil identificar el impacto directo de la formación sobre la capacidad de negocio de una unidad cuando no se trata de un proceso determinante para la empresa, esto es, se tenga que aplicar una nueva tecnología, se deba cumplir con una normativa concreta, etc.

Por otro lado, a menudo es complicado determinar cuánto de una mejora organizativa se debe a la mayor capacita-

ción de las personas implicadas y cuánto a la reorganización del trabajo, la eficiencia en el proceso o la inversión en sistemas de información, por ejemplo.

Precisamente en estos momentos, se está realizando un cambio de paradigma significativo en el que la formación ya no es coste, sino inversión y, por tanto, susceptible de una medición del rendimiento. Sin embargo, la elaboración de indicadores que vinculen la inversión con la cuenta de resultados es compleja y debe integrar múltiples factores de ponderación.

### En las capacidades en el corto plazo: conocimiento y aplicabilidad al puesto

El impacto sobre las capacidades en el corto plazo se ha evaluado principalmente a través de la encuesta a empresas y en la mayoría de los casos (87,48% de las encuestadas) se valora muy positivamente la contribución de la formación a la mejora de los conocimientos de la plantilla, si bien, se observa que esta valoración mejora proporcionalmente al tamaño de empresa.

En función del perfil de acceso de las empresas se aprecia lo siguiente (**Tabla 65**):

- Nueve de cada diez (91,36%) de las empresas que realizan formación agrupada opina que la formación ha contribuido bastante o mucho a mejorar los conocimientos de los trabajadores.
- En el caso de las empresas que han realizado formación propia este porcentaje supone el 89,34%.
- Estos porcentajes anteriores contrastan con el 77,54% de las empresas organizadoras y formadoras; éstas destacan también por el elevado número de personas que no tienen una opinión al respecto (17,62%).

El trabajo de campo cualitativo también ha reflejado una alta valoración respecto al incremento de conocimientos en la plantilla, ya sea respondiendo a objetivos profesionales o personales.

**Tabla 65: Mejora de los conocimientos de la plantilla en las empresas según tamaño**

	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249	Ns/Nc
Mucho	26,90%	17,60%	15,87%	20,97%	10,64%
Bastante	55,84%	70,40%	75,24%	71,51%	51,06%
Poco	3,55%	4,00%	2,54%	1,61%	6,38%
Nada	3,05%	0,00%	0,63%	0,00%	4,26%
NS/NC	10,66%	8,00%	5,71%	5,91%	27,66%
<b>Total</b>	<b>100% (197)</b>	<b>100% (125)</b>	<b>100% (315)</b>	<b>100% (186)</b>	<b>100% (47)</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS

En relación con la aplicación de la formación a los puestos de trabajo, el 85,18% de las empresas encuestadas afirman que la formación se ha aplicado bastante o mucho al desempeño laboral (**Tabla 66**).

No obstante, los datos parecen indicar que las posibilidades de transferir los conocimientos, las competencias y habilidades adquiridas a través de la formación al puesto de trabajo son más reducidas en las empresas de menor tamaño que en las grandes (**Tabla 67**).

### En las capacidades en el medio y largo plazo: productividad, competitividad y desarrollo futuro

El impacto sobre las capacidades en el medio y largo plazo se ha valorado en función de la mejora percibida en su productividad y competitividad, por una parte, y su capacidad para afrontar el futuro, por otra.

Según la encuesta, las empresas valoran altamente la contribución de la formación bonificada a la mejora de su productividad y competitividad. Un 69,89% de las empresas formadoras ha afirmado que la formación realizada ha contribuido bastante o mucho en este aspecto, si bien

se observan diferencias según el perfil de acceso<sup>38</sup>:

- En el 72,96% de las empresas de formación propia, se ha valorado bastante o mucho.
- En las agrupadas este porcentaje es del 70,63%.
- Estos porcentajes contrastan con el 66,52% que se da entre las empresas organizadoras y formadoras; de nuevo, es en este perfil en el que existe un porcentaje considerable de empresas que no opinan.

Asimismo, el tamaño de la plantilla es una variable que determina la variación de las respuestas: a menor tamaño, menor impacto reconocido por las empresas (**Tabla 68**, en página siguiente).

En definitiva, todas las empresas han coincidido en valorar positivamente el impacto de la formación sobre la productividad y competitividad, si bien fundamentalmente cuando es de carácter específico. También los representantes de las CPS coinciden en la importancia de fomentar este tipo de acciones. Sin embargo, el objetivo de desarrollar formación específica y con grupos reducidos choca con las dificultades financieras en organizaciones más pequeñas.

En cuanto a la contribución de la formación bonificada a las posibilidades de desarrollo futuro de la empresa, el 70,81%

**Tabla 66: Aplicación a puestos de trabajo de capacidades y habilidades aprendidas**

	FORMACIÓN PROPIA		FORMACIÓN AGRUPADA		ORG. Y FORMADORAS		TOTAL	
	Nº de emp.	%	Nº de emp.	%	Nº de emp.	%	Nº de emp.	%
Mucho	24	19,67%	85	16,31%	54	23,79%	163	18,74%
Bastante	82	67,21%	378	72,55%	118	51,98%	578	66,44%
Poco	5	4,10%	30	5,76%	9	3,96%	44	5,06%
Nada	1	0,82%	5	0,96%	6	2,64%	12	1,38%
NS/NC	10	8,20%	23	4,41%	40	17,62%	73	8,39%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>521</b>	<b>100%</b>	<b>227</b>	<b>100%</b>	<b>870</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS

**Tabla 67: Aplicación a puestos de trabajo de capacidades y habilidades aprendidas en las empresas según tamaño**

	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249	Ns/Nc
Mucho	22,34%	14,40%	17,14%	22,04%	12,77%
Bastante	56,85%	70,40%	72,06%	68,28%	51,06%
Poco	6,09%	7,20%	4,44%	3,23%	6,38%
Nada	4,06%	0,80%	0,63%	0,00%	2,13%
NS/NC	10,66%	7,20%	5,71%	6,45%	27,66%
<b>Total</b>	<b>100% (197)</b>	<b>100% (125)</b>	<b>100% (315)</b>	<b>100% (186)</b>	<b>100% (47)</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS

38. Fuente: Encuesta a empresas formadoras y organizadoras y formadoras.

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

de las empresas ha valorado este aspecto positivamente (bastante o mucho) (Tabla 69).

Esta valoración es proporcional al tamaño de las empresas, ya que en general son las grandes las que poseen mayores recursos para desarrollar las acciones formativas que más relevancia tengan para la empresa, ya sean bonificadas o no (Gráfico 49, en página siguiente).

### Visión global del impacto de la formación bonificada en la empresa

La valoración media que las empresas formadoras otorgan a la formación bonificada es alta, situándose ésta entre el

2,80 y el 3,21<sup>39</sup>. Todos los perfiles valoran por encima de 3 el impacto directo que la formación tiene en la plantilla (conocimientos y aplicabilidad al trabajo) y por debajo de 3 los que repercuten en la propia empresa (productividad, competitividad y desarrollo futuro) (Tabla 70).

Realizando el análisis por estrato de asalariados, las de menor tamaño muestran valores medios ligeramente inferiores a las de mayor tamaño (Tabla 71, en página siguiente).

Respecto a la distribución sectorial, no se observan diferencias significativas. En cualquier caso, todas las valoraciones sobre el impacto de la formación bonificada en la empresa han sido positivas<sup>40</sup>.

**Tabla 68: Incremento de productividad y competitividad de las empresas según su tamaño**

	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249	Ns/Nc
Mucho	12,69%	8,00%	8,57%	11,29%	8,51%
Bastante	43,15%	61,60%	69,21%	63,98%	46,81%
Poco	26,40%	20,00%	14,29%	16,67%	12,77%
Nada	7,61%	1,60%	1,59%	0,00%	4,26%
NS/NC	10,15%	8,80%	6,35%	8,06%	27,66%
<b>Total</b>	<b>100% (197)</b>	<b>100% (125)</b>	<b>100% (315)</b>	<b>100% (186)</b>	<b>100% (47)</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS

**Tabla 69: Mejora de las posibilidades de desarrollo futuro de la empresa**

	FORMACIÓN PROPIA		FORMACIÓN AGRUPADA		ORG. Y FORMADORAS		TOTAL	
	Nº de emp.	%	Nº de emp.	%	Nº de emp.	%	Nº de emp.	%
Mucho	17	13,93%	50	9,60%	38	16,74%	105	12,07%
Bastante	74	60,66%	316	60,65%	121	53,30%	511	58,74%
Poco	19	15,57%	112	21,50%	21	9,25%	152	17,47%
Nada	-	-	14	2,69%	6	2,64%	20	2,30%
NS/NC	12	9,84%	29	5,57%	41	18,06%	82	9,43%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>521</b>	<b>100%</b>	<b>227</b>	<b>100%</b>	<b>870</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS

**Tabla 70: Valoración media del impacto de la formación bonificada**

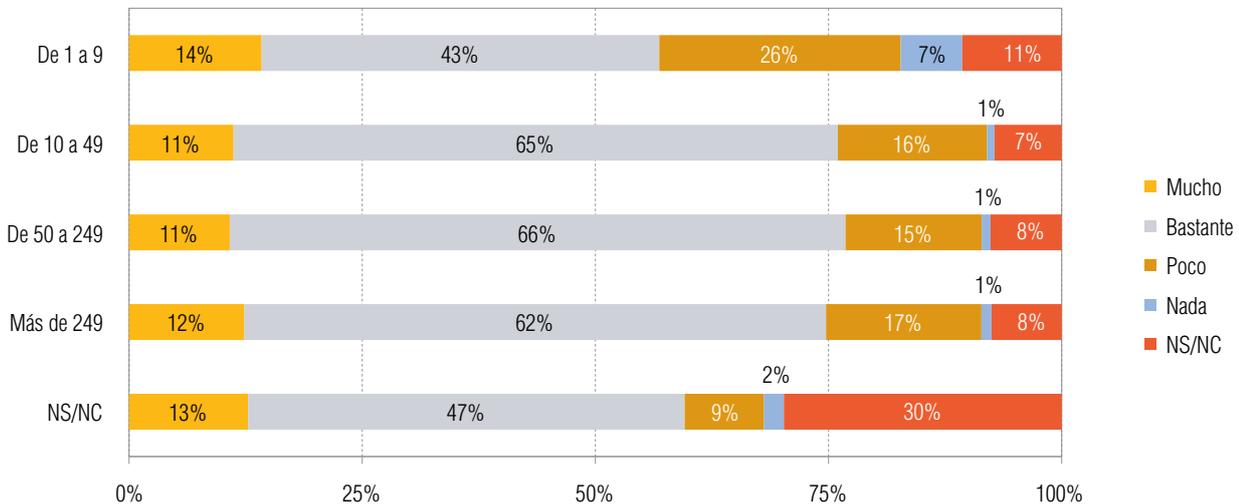
	Formación propia	Formación agrupada	Organizadoras y formadoras	Total
Mejora de las posibilidades de desarrollo futuro de la empresa	2,98	2,82	3,03	2,89
Incremento de la productividad y competitividad de la empresa	2,92	2,80	2,95	2,85
Aplicación, a los puestos de trabajo, de las capacidades y habilidades aprendidas	3,15	3,09	3,18	3,12
Mejora de los conocimientos de la plantilla	3,21	3,13	3,19	3,15

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS

39. Media calculada desde graduación 1 a 4, donde 1 es nada y 4 es mucho.

40. Fuente: Encuesta a empresas formadoras y organizadoras y formadoras

**Gráfico 49: Mejora de las posibilidades de desarrollo futuro de las empresas según su tamaño**



FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS.

**Tabla 71: Valoración media del impacto de la formación bonificada en las empresas según tamaño**

	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249	Ns/Nc
Mejora de las posibilidades de desarrollo futuro de la empresa	2,72	2,93	2,94	2,93	3,00
Incremento de la productividad y competitividad de la empresa	2,68	2,83	2,91	2,94	2,82
Aplicación, a los puestos de trabajo, de las capacidades y habilidades aprendidas	3,09	3,06	3,12	3,20	3,03
Mejora de los conocimientos de la plantilla	3,19	3,15	3,13	3,21	2,94

FUENTE: ENCUESTA A EMPRESAS FORMADORAS Y ORGANIZADORAS Y FORMADORAS.

## 6.2. Impacto sobre los participantes

### Sobre capacidades en el corto plazo: conocimiento y aplicabilidad al puesto

Son los PIF los que constituyen la iniciativa mejor valorada por los participantes respecto a la mejora de los conocimientos y habilidades en general (**Gráfico 50**, en página siguiente):

- El 94,27% de las personas participantes en PIF opina que la formación contribuyó bastante o mucho.
- Este porcentaje disminuye al 86,48% de las personas que han realizado acciones formativas.

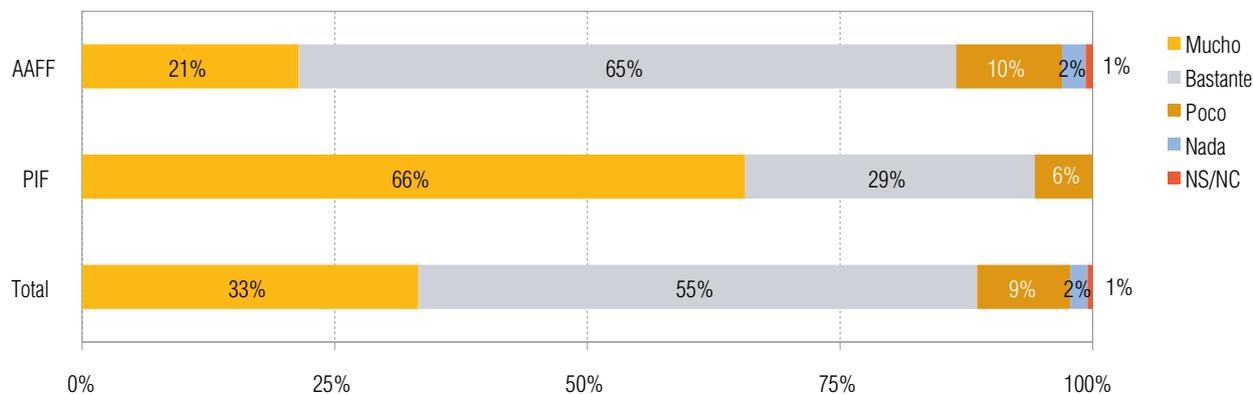
Estas diferencias aumentan si se toma en consideración que las valoraciones más altas corresponden al 65,61% de las personas que fueron beneficiarias de un PIF frente al 21,45% de los participantes en acciones formativas.

En esta misma línea, en el trabajo cualitativo se observó que los agentes sociales valoran positivamente esta iniciativa en relación al impacto que para los participantes supone, no sólo por la mejora de sus conocimientos y habilidades sino también por la consecución de una titulación oficial.

En general, a medida que aumenta la categoría profesional de los participantes, también lo hacen los porcentajes

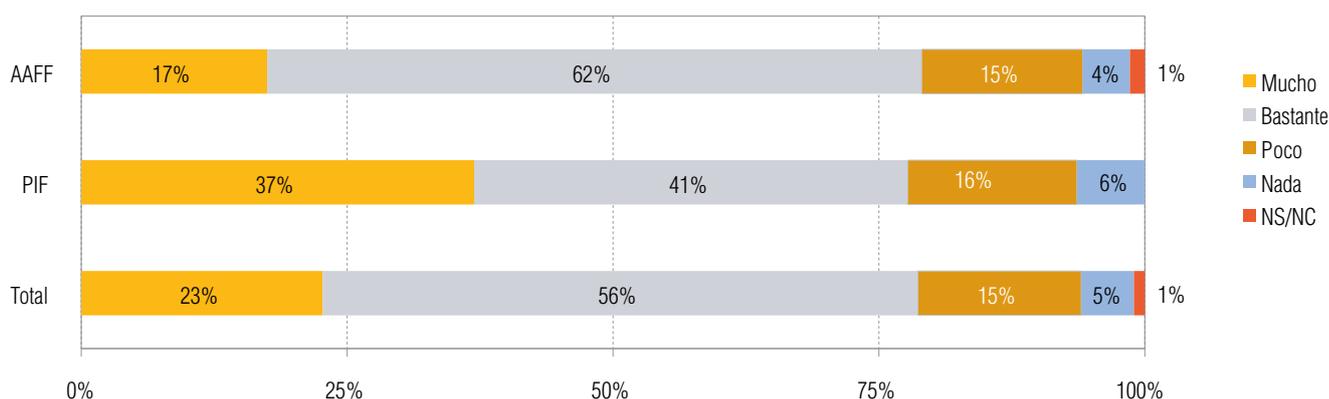
## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

**Gráfico 50: Mejora de conocimientos y habilidades de los participantes**



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES (ACCIONES FORMATIVAS Y PIF).

**Gráfico 51: Aplicación de conocimientos adquiridos a los puestos de trabajo**



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES (ACCIONES FORMATIVAS Y PIF).

de aquellas personas que más valoran este aspecto. Mientras que el 92,72% de estas personas ocupadas en puestos directivos valoran en este sentido bastante o mucho la contribución de la formación recibida a mejorar sus conocimientos y habilidades, etc. Este porcentaje contrasta con el 85,72% de los trabajadores no cualificados. La transferencia al puesto de trabajo de los contenidos de la

formación bonificada ha sido bien valorada, sin que se produzcan grandes diferencias por tratarse de acciones o PIF (**Gráfico 51**).

Como en el caso anterior, han sido precisamente las personas con mayor categoría profesional las que en mayor medida afirman haber transferido la formación (**Tabla 72**).

Estos altos porcentajes de valoración positiva respecto a la

**Tabla 72: Aplicación de conocimientos adquiridos a los puestos de trabajo por los participantes (acciones formativas y PIF), según categoría profesional**

	Dirección	Mandos Int.	Técnico	Trab. Cualificado	Trab. No Cualificado	Ns/Nc
Mucho	27,27%	24,22%	25,21%	19,50%	18,18%	57,14%
Bastante	58,18%	60,94%	49,58%	56,00%	57,14%	42,86%
Poco	14,55%	10,94%	20,17%	15,50%	16,88%	0,00%
Nada	0,00%	1,56%	4,20%	8,00%	7,79%	0,00%
NS/NC	0,00%	2,34%	0,84%	1,00%	0,00%	0,00%
<b>Total</b>	<b>100% (55)</b>	<b>100% (128)</b>	<b>100% (119)</b>	<b>100% (200)</b>	<b>100% (77)</b>	<b>100% (7)</b>

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES (ACCIONES FORMATIVAS Y PIF)

adquisición de conocimientos y su aplicación al puesto de trabajo, han sido matizados a través del trabajo de campo cualitativo, donde se ha puesto de manifiesto que la aplicación al puesto de trabajo es más percibida cuanto más específica es la formación recibida, debido a las elevadas cargas de trabajo existentes y la consecuente necesidad de sentir que la formación no supone una “pérdida de tiempo”. Además, en las entrevistas a los agentes sociales, éstos señalaron que la formación de carácter más específico, cuya aplicación al puesto de trabajo resulta más clara, se destinaba en mayor medida a los trabajadores con categorías profesionales superiores.

### Sobre capacidades en el medio y largo plazo: desarrollo profesional, incremento salarial y participación futura

La evaluación del impacto sobre las capacidades en el medio y largo plazo hace referencia a su desarrollo profesional y personal, al incremento salarial, así como a su predisposición a participar en formación en el futuro.

Atendiendo a la categoría profesional que los participantes tenían durante el ejercicio evaluado (2006) y la que poseen actualmente, no se aprecia una relación directa entre la participación en formación y la mejora de la situación laboral (**Tabla 73**).

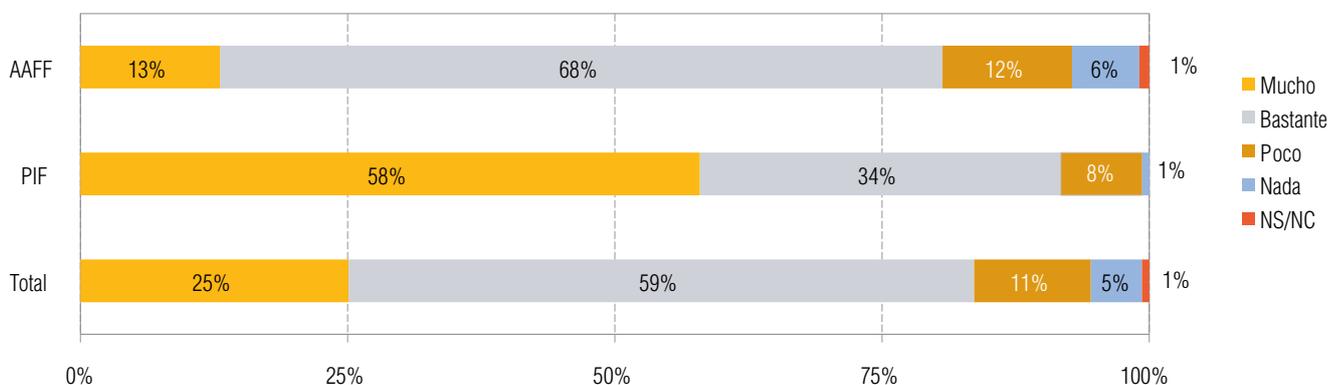
Los resultados en general muestran una visión menos positiva que en los aspectos anteriores: sólo el 40,09% de los participantes en acciones formativas y el 37,58% de los participantes en PIF consideran que la formación ha contribuido bastante o mucho a la mejora de la categoría profesional, frente a la mayoría que opina que ha contribuido poco o nada.

Este patrón se repite en la opinión que los participantes realizan sobre el mantenimiento del empleo<sup>41</sup>.

Sin embargo, esta valoración contrasta significativamente con la obtenida sobre la contribución de la formación a su desarrollo personal: el 80,65% de los participantes en acciones formativas valoran bastante o mucho la contribución y en el caso de PIF alcanza el 91,72% (**Gráfico 52**).

Los estudios de caso confirman que el impacto de la formación sobre la mejora de la empleabilidad y la categoría profesional de los trabajadores no es directo y depende de una

**Gráfico 52: Contribución de la formación al desarrollo personal**



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES (ACCIONES FORMATIVAS Y PIF).

**Tabla 73: Mejora de la categoría profesional tras la realización de acciones formativas/PIF**

	ACCIONES FORMATIVAS		PIF		TOTAL	
	Nº participantes	%	Nº participantes	%	Nº participantes	%
Mucho	29	6,76%	24	15,29%	53	9,04%
Bastante	143	33,33%	35	22,29%	178	30,38%
Poco	118	27,51%	40	25,48%	158	26,96%
Nada	135	31,47%	57	36,31%	192	32,76%
NS/NC	4	0,93%	1	0,64%	5	0,85%
<b>Total</b>	<b>429</b>	<b>100%</b>	<b>157</b>	<b>100%</b>	<b>586</b>	<b>100%</b>

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES (AAFF Y PIF)

41. Fuente: Encuesta a participantes (acciones formativas y PIF).

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

confluencia de factores que no tienen relación con la formación que se realice.

El incremento de la retribución salarial asociada a la mejora de la categoría profesional ha presentado una doble caracterización: es decir, por un lado existen ámbitos dentro de determinados sectores con alta carga técnica en los que la formación sí está directamente relacionada con el progreso profesional y el consecuente aumento de salario, pero en otros sectores esto no sucede así y los salarios muchas veces están previamente establecidos en los convenios, sin posibilidad de modificación.

Por último, se ha analizado el interés en volver a participar

en procesos formativos como indicador del impacto de la formación (Tabla 74).

Así, a pesar de que los PIF supongan un esfuerzo por compatibilizar la participación en formación de larga duración con las obligaciones laborales y personales, puede ser recompensado por cuestiones como conocimientos, capacidades y habilidades o la obtención de una titulación oficial. Esta predisposición aumenta conforme lo hace el nivel de estudios (Tabla 75) y es muy elevada en todas las categorías profesionales (Tabla 76).

### Visión global del impacto de la formación bonificada en los participantes

Las valoraciones medias que hacen los participantes son positivas (valores por encima de 3,00) en todos los casos, excepto en: mantener el empleo y mejorar la categoría profesional, en las cuales las valoraciones son próximas a “poco” (2,00 de media) (Tabla 77). Por otra parte la valoración media de los participantes en PIF es en todos los casos superior a la de los participantes en acciones formativas. Pero quizás el dato más importante es que los trabajadores

**Tabla 74: Porcentaje de participantes que estarían dispuestos a participar en el futuro**

	AAFF	PIF	Total
Sí	94,64%	97,45%	95,39%
No	3,03%	1,27%	2,56%
NS/NC	2,33%	1,27%	2,05%
<b>Total</b>	<b>100% (429)</b>	<b>100% (157)</b>	<b>100% (586)</b>

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES (ACCIONES FORMATIVAS Y PIF)

**Tabla 75: Predisposición a participar de nuevo en formación, según nivel de estudios de los participantes**

	Ninguno	Estudios básicos	Estudios medios	Estudios univ.	NS/NC
Sí	70,00%	93,20%	94,22%	97,64%	100,00%
No	20,00%	3,88%	1,73%	2,02%	0,00%
NS/NC	10,00%	2,91%	4,05%	0,34%	0,00%
<b>Total</b>	<b>100% (10)</b>	<b>100% (103)</b>	<b>100% (173)</b>	<b>100% (297)</b>	<b>100% (3)</b>

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES (ACCIONES FORMATIVAS Y PIF)

**Tabla 76: Predisposición a participar de nuevo en formación, según categoría profesional**

	Dirección	Mandos Int.	Técnico	Trab. Cualificado	Trab. No Cualificado
Sí	96,36%	96,09%	96,64%	95,50%	92,21%
No	1,82%	1,56%	0,84%	3,00%	5,19%
NS/NC	1,82%	2,34%	2,52%	1,50%	2,60%
<b>Total</b>	<b>100% (55)</b>	<b>100% (128)</b>	<b>100% (119)</b>	<b>100% (200)</b>	<b>100% (77)</b>

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES (ACCIONES FORMATIVAS Y PIF)

**Tabla 77: Valoración media del impacto de la formación bonificada**

	AAFF	PIF	Total
La formación ha contribuido a incrementar mis conocimientos y habilidades	3,06	3,60	3,21
He aplicado los conocimientos adquiridos a mi puesto de trabajo	2,93	3,08	2,97
La formación recibida ha contribuido a mantener mi empleo	2,17	2,24	2,18
La formación recibida ha contribuido a mejorar mi categoría profesional	2,16	2,17	2,16
La formación recibida ha contribuido a mi desarrollo personal	2,88	3,49	3,05

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES (ACCIONES FORMATIVAS Y PIF)

de las microempresas aprecian un impacto mayor de la formación que aquéllos que pertenecen a empresas más grandes en todos los ámbitos explorados, excepto en el que hace referencia a la mejora de categoría profesional (Tabla 78).

Finalmente, haciendo referencia específicamente a los participantes en acciones formativas, puede comprobarse cómo la valoración media de los participantes es superior tratándose de formación específica frente a la genérica (Tabla 79).

**Tabla 78: Valoración media del impacto de la formación bonificada según el tamaño de la plantilla (AAFF y PIF)**

	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	Más de 249	Ns/Nc
La formación ha contribuido a incrementar mis conocimientos y habilidades	3,50	3,22	3,22	3,19	3,33
He aplicado los conocimientos adquiridos a mi puesto de trabajo	3,33	3,16	3,01	2,93	3,33
La formación recibida ha contribuido a mantener mi empleo	2,83	2,38	2,31	2,09	2,33
La formación recibida ha contribuido a mejorar mi categoría profesional	1,67	2,50	2,35	2,05	1,67
La formación recibida ha contribuido a mi desarrollo personal	3,33	3,16	3,06	3,03	3,00

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES (ACCIONES FORMATIVAS Y PIF)

**Tabla 79: Valoración media del impacto de la formación bonificada según el tipo de contenidos (AAFF)**

	Genéricos	Específicos	Ns/Nc
La formación ha contribuido a incrementar mis conocimientos y habilidades	3,06	3,60	3,21
He aplicado los conocimientos adquiridos a mi puesto de trabajo	2,93	3,08	2,97
La formación recibida ha contribuido a mantener mi empleo	2,17	2,24	2,18
La formación recibida ha contribuido a mejorar mi categoría profesional	2,16	2,17	2,16
La formación recibida ha contribuido a mi desarrollo personal	2,88	3,49	3,05

FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES (ACCIONES FORMATIVAS Y PIF)

## 7. CONSIDERACIONES FINALES

### 7.1. Alcance y universalidad de la iniciativa de bonificaciones de acciones formativas en las empresas

A PARTIR DE LOS DATOS de realización, puede apreciarse una **consolidación de la iniciativa**. El incremento con respecto al 2005 en el número de empresas bonificadas fue del 44,08%, y del 22,75% en el número de participantes.

Es de particular interés el aumento en el número de microempresas bonificadas, por acciones de formación, siendo este un segmento empresarial con escasa tradición en la ejecución de acciones formativas: mientras que en 2005 se bonificaron un total de 29.250 empresas de 1 a 9 trabajadores, en 2006 esta cifra ascendió a 45.148, un crecimiento interanual del 54,35%.

Además, mientras que el porcentaje de empresas bonificadas por formación de más de 249 trabajadores equivale al 3% del total, éstas aportan un 58,68% de los 1.148.637 participantes en acciones formativas.

La gran mayoría de las empresas han accedido a través de formación agrupada (96,93%), es decir, se han incorporado a la iniciativa a través de una de las 2.171 entidades organizadoras. A partir de estos datos, se puede apreciar que las entidades organizadoras desempeñan un papel crítico para la empresa, facilitando el acceso a una media de 40 empresas y 528 trabajadores cada una.

En relación con los grandes **sectores productivos**, un 56% de empresas bonificadas son del sector Servicios.

Cabe mencionar que los análisis realizados han puesto de relieve ciertas disparidades en la participación de empresas según sector productivo, en comparación con su peso en la economía española. De manera específica, destacan por su mayor cobertura: Educación, Industria manufacturera, Industrias extractivas, Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, e Intermediación financiera

con una cobertura que supera la media.

El grado de cobertura en las diferentes **comunidades autónomas** varía según se analice por número de empresas que acceden a la iniciativa o por el número de participantes, en relación con el tamaño medio de las empresas.

En el primer caso, la comunidad autónoma con mayor número de empresas bonificadas es la de Andalucía a la que le corresponde el 30,69% de las empresas bonificadas en 2006. Le siguen Cataluña, con 12,61% y Madrid, con el 11,05% del total.

En el segundo caso, el mayor número de participantes corresponde a Madrid con un 21,64% del total, Cataluña con el 18,14% y Andalucía con el 15,95%.

En líneas generales, la proporción de empresas que acceden en cada comunidad autónoma es más o menos equivalente a su peso en relación con el total nacional, excepto en el caso de Andalucía cuyo peso en la iniciativa duplica el relativo al tejido productivo.

#### ¿Qué formación se demanda?

En el 2006 se han realizado acciones formativas con 763 contenidos distintos. La media de horas bonificadas por participante ha sido de 28,7, si bien el umbral mínimo para acceder a la formación se situaba en 10 horas.

En relación con los contenidos, el 41% de los participantes se han formado en 8 de los 763 contenidos notificados. De hecho, un 65,89% de participantes ha cursado contenidos genéricos frente a un 34,11% específicos.

Un 65% de las acciones formativas se imparten de forma presencial, aunque parece haber preferencias según

el sector. El subsector de Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, y Educación favorecen las acciones formativas presenciales (87,59% y 82,45%), mientras que el sector de la Construcción sorprende por el elevado nivel de formación a distancia (31,38%). Por último, en los subsectores de Intermediación financiera y Transportes se dan los mayores índices de teleformación con valores cercanos al 15%.

### Uso del crédito asignado

En el ejercicio 2006, se dispuso un 59,64% del total de los 385 millones de euros asignados. Mientras que el crédito medio por empresa equivalió a unos 2.500 euros, y que la cantidad por participante ronda los 200 euros, ningún segmento de empresas ha agotado totalmente su crédito en el ejercicio evaluado.

## 7.2. Cumplimiento de los objetivos: la eficacia

### Notoriedad y reconocimiento de marca

Parte del gasto en actividades de comunicación de la Fundación Tripartita ha contribuido a dar a conocer la iniciativa de acciones formativas en las empresas y la forma en la que opera. De hecho, existe un efecto inmediato en la realización de una campaña de comunicación y el interés que suscita en empresas y trabajadores.

El nivel de “reconocimiento de marca” es elevado, tanto en relación con el nombre de la Fundación (aunque sigue siendo común el uso de la denominación antigua FORCEM), como en relación con la iniciativa: de las empresas bonificadas, en torno a 8 de cada 10 conocían ambas con anterioridad al 2006. Aun en el caso de empresas no registradas, un 42,52% conocían la Fundación y un 27,56% la iniciativa, dato que refleja el esfuerzo en comunicación.

**Los canales de comunicación** más eficaces para las empresas medianas y grandes son las fuentes directas de la Fundación. En este sentido, son las propias empresas las que inician el proceso de búsqueda de información. También está extendido el uso de consultoras. En el caso de las micro y pequeñas empresas, el canal más eficaz es la entidad organizadora.

En contrapartida, las empresas no registradas conocen la iniciativa a través de otras empresas, dato que confirma la necesidad de continuar y profundizar en la estrategia de comunicación.

En todos los perfiles de acceso, son las empresas más grandes las que mayor conocimiento tienen. Esto se podría explicar por el hecho de que las micro y pequeñas empresas acceden principalmente a través de formación agrupada. Es posible que la presencia de una entidad “intermedia-

ria” tenga el efecto de diluir la visibilidad y conocimiento de la Fundación.

El desconocimiento se agrava, un grado más, al analizar el reconocimiento de la iniciativa entre los **participantes**: algo más de la mitad de aquéllos que han disfrutado de un PIF (56,69%) lo conocen, proporción que se reduce a la quinta parte en el caso de las acciones formativas. En ambos casos, son los participantes sin cualificaciones los que menos conocen el mecanismo a través del cual se financia su formación.

En el caso de los trabajadores participantes en acciones formativas, este desconocimiento no es necesariamente un impedimento para que se formen. Es la empresa la que, en principio, demanda y canaliza la formación. En el caso de los PIF, el conocimiento del trabajador es crítico al ser formación demandada por el propio participante y que ésta no necesariamente coincide siempre con los intereses de la empresa.

### Diseño, ejecución y bonificación de formación a medida

La ejecución de formación propia permite diseñar y ejecutar acciones formativas ajustadas a las necesidades de la empresa, pero conlleva unos costes de gestión que son difíciles de asumir por empresas de menor tamaño.

Del total de empresas, algo menos del 4% han accedido realizando formación propia. De éstas, algo más de la mitad son empresas medianas y grandes. Dado el peso relativo de empresas de mayor tamaño, la proporción de trabajadores realizando formación propia en la iniciativa asciende al 14% del total.

### ¿Por qué se realiza la formación propia?



Un 81,97% de las empresas que realizaron formación propia indican que su tamaño así lo permite; para otra considerable mayoría, la opción de realizar formación propia es más rentable y eficaz (cerca de 8 de cada 10), y el 53,28% realizan formación propia por no encontrar otro tipo que se ajustase a sus necesidades. Este aspecto es particularmente relevante para empresas del sector de Industria y del subsector Otros Servicios.

Pero además del factor tamaño, la encuesta ha revelado que las empresas que realizan formación propia han accedido en años anteriores en mayor medida que aquellas que realizan formación agrupada, en términos relativos. Es decir, a pesar de que la mayoría de las empresas que acceden a la iniciativa lo hacen de forma agrupada, son las que acceden en formación propia las que más repiten su acceso. Esto podría indicar que, una vez que las empresas entienden cómo funciona la iniciativa, aumenta su predisposición a bonificar acciones formativas más personalizadas.

#### El factor micro

La iniciativa de acciones de formación en las empresas parece perfilarse como un mecanismo que facilita el acceso a la formación continua a las empresas de menor tamaño. Más de la mitad de las empresas bonificadas son microempresas de 1 a 9 trabajadores que participan en formación, en su práctica totalidad, de forma agrupada.

Este tipo de acceso ofrece la ventaja de reducir los trámites administrativos para las empresas participantes (a excepción de la entidad organizadora que centraliza la gestión de la formación bonificada) y no requiere la posesión del certificado digital. El índice de posesión del certificado digital en empresas no registradas se sitúa en el 24,41%; es decir, cerca de 3 de cada 4 empresas no disponen de él.

En relación con los factores que facilitarían el acceso a las empresas de menor tamaño, y particularmente las

microempresas, destaca el factor de recibir asesoramiento sobre las necesidades de formación en la empresa. La proporción de microempresas que menciona este aspecto es 2,2 veces más alto que el dato para el total de empresas.

El disponer de más información sobre la iniciativa, así como la adaptación de contenidos formativos específicos para cada puesto de trabajo facilitaría el acceso a las empresas más pequeñas; al menos 4 de cada 10 microempresas los destacan como factores determinantes.

Por último, la realización de la formación en el propio centro de trabajo o la existencia de centros de formación cercanos han sido destacados por 3 de cada 10 microempresas como factor determinante, fuertemente ligados a la necesidad de maximizar el tiempo que los trabajadores dedican a la producción.

#### Las entidades organizadoras como vía de acceso

Un 60% de las entidades organizadoras son empresas de formación o consultoras, dato que puede indicar un enfoque “llave en mano” a la iniciativa. Es decir, que las empresas ofertantes de formación incentivan la contratación de la formación a través de bonificaciones.

En relación con la satisfacción de las empresas con los servicios proporcionados por las entidades organizadoras, cabe mencionar que existen oportunidades de mejora; aunque un 71,79% de las empresas afirman estar bastante o muy satisfechas, un 22,07% están poco o nada satisfechas.

#### Clientes objetivo de las entidades organizadoras

Según los datos cuantitativos obtenidos de la encuesta, en el ejercicio 2006, prácticamente tres cuartas partes de las entidades organizaron la formación principalmente a empresas con plantillas entre 10 y 249 trabajadores, es decir, a pequeñas y medianas empresas. Solamente en un 16,89% de los casos se dirigió la formación a microempresas y en un 5,96% de los casos a grandes empresas.

Estos datos se confirman a través de fuentes más cualitativas: desde la perspectiva de algunas entidades organizadoras, el segmento de mercado ocupado por microempresas no responde a los criterios mínimos de rentabilidad, por las siguientes razones:

■ **Esfuerzo de captación:** el esfuerzo para captar a las empresas es mayor; en general, a un esfuerzo comercial igual, la oportunidad para generar negocio es mayor cuanto más grande sea la empresa.

■ **Nivel de coordinación:** se requiere un mayor nivel de coordinación para asegurar un número viable de alumnos por curso; en este sentido, las microempresas tienen una menor capacidad para sustituir a un participante que no puede asistir.

■ **Más tramitación:** ligado a este último punto, cuantas más empresas compongan el grupo de formación, más son los trámites que se tienen que realizar para gestionar la formación.

### Los Permisos individuales de formación

A pesar del esfuerzo en comunicación, a lo largo del 2006 se concedieron un total de 927 PIF, cifra que supone un descenso con respecto al año anterior. No obstante, el número de horas se incrementó y, en la medida que esto pueda ser evidencia de una mayor cualificación, se podría considerar un elemento positivo.

En principio, estos permisos se perfilan como una herramienta de utilidad para los trabajadores de las empresas muy grandes: más de la mitad de los PIF finalizados se han realizado en empresas de más de 1.000 trabajadores.

En términos generales, la pequeña empresa es menos capaz de asumir una reducción en la producción de sus plantillas. Además, dado que el contenido de los PIF responde al interés personal del trabajador, éstas suelen ser más reacias a asumir los inconvenientes de las ausencias en horario laborales.

Los PIF son claramente una herramienta de desarrollo del trabajador. La decisión de realizarlo fue tomada por el 61,15% de los trabajadores que disfrutaron de este permiso, mientras que el porcentaje descendió a un 20,05% en el caso de participantes en acciones formativas.

Desde la óptica del trabajador, mejorar el acceso requiere proporcionar más información específica sobre la iniciativa. Desde la óptica de la empresa, mejorar el acceso a los PIF no siempre es prioritario, aunque se ha puesto de manifiesto por la inmensa mayoría (95,54%) de los participantes consideran que ha sido fácil obtener el consentimiento de la empresa para acceder a un PIF.

### La satisfacción con la formación bonificada

En relación con este punto, la encuesta ha hecho referencia a la adecuación de la formación bonificada. De las respuestas, se puede valorar que la formación que se ha realizado se adecua a las necesidades de las empresas. De hecho, 9 de cada 10 afirma que la formación se adecuó mucho o bastante a sus necesidades.

No se aprecian grandes diferencias por comunidad autónoma o por sector de actividad. Sin embargo, la formación es-

pecífica se considera ligeramente más adecuada a las necesidades formativas de las empresa, al igual que aquella formación de nivel superior.

En cuanto al formato de impartición, la formación presencial es la que obtiene una valoración algo más alta en relación con su adecuación a los objetivos de formación de la empresa, posiblemente porque el hecho de tener una relación directa con los participantes permite aprovechar sus experiencias profesionales para nutrir el contenido.

Aunque el nivel de satisfacción es elevado para todos los tamaños de empresa, desde la perspectiva del trabajador se aprecian niveles de satisfacción superiores, siendo la satisfacción particularmente alta en el caso de los participantes PIF.

### El papel de la representación legal de los trabajadores (RLT)

El último parámetro de análisis en esta evaluación hace referencia al papel y el impacto de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en las empresas en las que existe, que suelen ser empresas de 50 o más trabajadores.

Como se ha comentado, la normativa reguladora establece que, en el caso de que exista, la RLT ha de ser informada respecto al Plan de formación para que emita informe sobre el mismo. El grado de participación en todo el proceso no es uniforme y depende de la dedicación de las personas individuales que la componen.

En algunos casos, las entrevistas han desvelado que la RLT no ha aportado un valor específico al proceso, aunque en aquellos casos en los que la RLT es más activa, sin embargo, aporta valor en la detección de necesidades formativas, apoya la definición de los objetivos de formación o incluso participa en la organización de las mismas acciones formativas, esto último en el caso de formación propia.

# 7.3. Optimización de los recursos: la eficiencia

## La adecuación del crédito

La adecuación del crédito hace referencia a la eficiencia de los recursos económicos de la iniciativa. Establece el grado en que la cuantía del crédito se ajusta al contenido, formato y nivel de la acción formativa que la empresa precisa. Como punto de partida, la evaluación ha identificado dos patrones en relación con la definición del contenido de las acciones formativas:

- Contenidos determinados por la estrategia empresarial.
- Contenidos determinados por la iniciativa.

Es interesante notar que muchas de las empresas que han realizado la bonificación consideran que su importe ha sido adecuado para los fines formativos de la acción bonificada. La encuesta a empresas formadoras muestra que en torno a 6 de cada 10 empresas consideran adecuados los recursos financieros a los que se accede con la bonificación. No obstante, se aprecian diferencias significativas según el perfil de acceso y el grado de satisfacción con la cuantía del crédito que disminuye en proporción inversa a las responsabilidades de gestión y la capacidad para ajustar contenido:

- Empresas formación agrupada: 74,08%
- Empresas formación propia: 54,56%.
- Empresas organizadoras y formadoras: 38,32%.

También se ha identificado, de forma orientativa, que la cuantía del crédito puede ser una barrera para las empresas: en el caso de empresas sólo registradas, más de la mitad opinan que el crédito no es el adecuado para la formación que necesitan; en el caso de empresas no registradas, la opinión estaba dividida entre los que tenían una opinión positiva y los que opinaban que el nivel de crédito no era suficiente.

## Barreras al pleno consumo del crédito

Los principales obstáculos a pesar de las barreras han sido el desconocimiento de la cuantía final real del crédito asignado, así como la imposibilidad de imputar todos los costes de la formación.

En cuanto al consumo nulo, las razones principalmente están relacionadas con la falta de capacidad para acometer

ter las gestiones necesarias o la percepción de falta de rentabilidad.

## La adicionalidad de la iniciativa

Una consideración más macroeconómica es el grado en el que la iniciativa permite el uso eficiente de recursos al generar patrones de comportamiento positivos en relación con la formación continua. En este sentido, se ha comprobado que, para algunas pequeñas empresas y la mayoría de las microempresas, puede suponer la diferencia entre formar o no formar. Particularmente en el caso de microempresas, la escasez de recursos económicos y la falta de tiempo para identificar necesidades formativas y proveedores, hace atractiva la oferta de la entidad organizadora que les abre la puerta de acceso a la formación. Para ellas, la iniciativa es condición imprescindible para realizar formación.

## El empleo eficiente de los recursos económicos para la formación

Como se ha comentado anteriormente, una de las preguntas críticas para establecer la eficiencia de los recursos económicos dedicados a la formación bonificada concierne al posible desplazamiento de los objetivos de la empresa para acceder a la bonificación.

En las grandes empresas, los objetivos formativos se suelen establecer independientemente de las cuantías de crédito. En empresas más pequeñas la situación suele ser distinta: las cuantías de crédito, las normas sobre qué se puede bonificar (modalidad de impartición, duración, contenidos y demás) y cuáles son más fáciles de tramitar, definen finalmente las acciones formativas que se desempeñan. La excepción se da en aquellos casos en los que la formación impacta directamente sobre la productividad y, en consecuencia, sobre la cuenta de resultados de la empresa.

## El análisis de los costes

El análisis de costes se ha realizado a partir de los datos de ejecución de la propia Fundación, comparando los costes de formación con el coste máximo bonificable. Los datos confirman conclusiones anteriores: algunas empresas no agotan el crédito disponible, al menos en parte, porque,

desde la óptica de la empresa, la iniciativa no cubre todos los costes de la acción formativa.

En relación con el tamaño, la ratio coste máximo bonificable sobre costes de formación es mayor en microempresas (88,25%) que en empresas grandes (54,44%). En relación con comunidad autónoma, Galicia es la comunidad con la ratio más baja (49,59%), seguida por Madrid (49,79%). Si bien en el caso de Madrid esta ratio se puede deber a la predominancia de empresas grandes.

En cuanto al análisis sectorial, destaca la mínima ratio detectada en Agricultura, en contraste con otros sectores como Hostelería (86,87%) y Construcción (76,02%). Estas variaciones identificadas, en mayor o menor medida en todos los sectores, parecen estar motivadas, en términos generales, por cuestiones tales como los requisitos de cofinanciación según tamaño de empresa y su distribución por sectores, así como el volumen de horas de formación específica de cada sector.

### La prima económica de la innovación y la calidad de la formación

En empresas con grandes presupuestos de formación, los departamentos de RRHH conocen el mercado y los costes habituales para las acciones formativas, las infraestructuras y los materiales. Cuando una acción formativa se perfila como superior en calidad, se reconoce la prima económica que supone.

Un elemento relevante desde la perspectiva de las entidades organizadoras y formadoras, es que la iniciativa favorece la formación transversal. Aunque es posible ofrecer formación específica, existen acciones formativas que están completamente fuera de los módulos máximos planteados, bien por el coste del equipamiento, por el grado de experiencia de los tutores o por la necesidad de formar grupos muy reducidos.

## 7.4. Resultados sostenibles: el impacto

### El impacto de la iniciativa en el mercado de formación continua

La iniciativa se ha diseñado como una herramienta de la demanda de formación continua. Es decir, son las propias empresas las que definen sus necesidades y se bonifican las acciones formativas asociadas, dentro del marco de la iniciativa. Frente al modelo teóricamente planteado, la realidad del mercado es que las empresas y sus trabajadores aprovechan, en líneas generales, las oportunidades más cercanas para realizar formación.

La formación de oferta a menudo cubre las necesidades básicas en relación con competencias transversales y desde las entidades organizadoras se reconoce un elemento de competencia entre las dos iniciativas.

### ¿Es la formación bonificada un factor estratégico en la empresa?

Como regla general, la importancia otorgada a la formación se puede evidenciar en el grado de formalidad con la que se planifica. Cuanto mejor se detectan las necesidades y más formal es la asignación de recursos económicos y pla-

zos para su ejecución, mayor es el valor estratégico que la empresa otorga a la formación.

Frente a esta planificación, más o menos extendida, se detecta la falta de valoración de la inversión efectuada. De hecho, se ha podido comprobar que los análisis directos de retorno sobre la inversión que suelen acompañar las decisiones más estratégicas no se realizan de forma sistemática, ni siquiera en muchas empresas grandes.

A pesar de esto, es posible identificar que la formación suele ser un factor estratégico en las empresas con un horizonte temporal más amplio. En la práctica, esto suele ser más común en empresas más grandes. En empresas con menor capacidad para prescindir de trabajadores, la formación se lleva a cabo de forma más oportunista; es decir, se ejecuta cuando la oferta formativa (y su coste) coinciden con las prioridades u obligaciones de la empresa.

### El impacto en las empresas

En consonancia con los objetivos propuestos, el impacto mayor de la formación bonificada se aprecia en la mejora de los conocimientos de la plantilla (las empresas valoran este aspecto con un media de 3,15 sobre 4). El impacto es

## II. EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN

mayor en las empresas que tienen capacidad para realizar formación propia, aunque en todos los perfiles los valores superan el 3, indicando una valoración de bastante a mucho impacto sobre el nivel de conocimientos.

Es importante notar, además, el traslado de estos nuevos conocimientos al puesto de trabajo (valoración de 3,12 sobre 4). Los valores más altos se dan en las empresas más grandes y en aquellas que organizan y forman.

Existe un impacto positivo de la formación bonificada en relación con el aumento de la productividad y competitividad de la empresa, pero se aprecian variaciones, particularmente en cuanto al tamaño de la empresa. Tomando como ejemplo las microempresas, su valoración global es del 2,68 sobre 4: mientras que un tercio opina que el impacto sobre su productividad y competitividad es poco o nada, más de la mitad opina que el impacto ha sido bastante o mucho. El trabajo cualitativo realizado ha puesto de relieve que el impacto es mayor cuanto más específica es la formación.

Este aspecto ilustra la desventaja competitiva de la micro y pequeña empresa: es más difícil reunir empresas pequeñas con necesidades específicas comunes; por lo tanto, los grupos formativos son más pequeños. Esto, a su vez, dificulta su inclusión. Igualmente, se aprecia el mismo impacto de la formación bonificada sobre las posibilidades de desarrollo futuro de la empresa. En relación con este aspecto, las empresas que realizan formación propia son las que aprecian un impacto mayor, concretamente, 3 de cada 4 opinan que el impacto ha sido positivo.

En relación con este punto, el potencial efecto tractor de empresas de primer nivel sobre la formación que ejecutan sus proveedores es importante. Éstas empresas tractoras establecen especificaciones técnicas, metodologías de trabajo, criterios de calidad y herramientas de gestión del trabajo a sus proveedores. Las empresas proveedoras deben adaptarse a estas exigencias para poder seguir ofertando sus productos y servicios.

En resumen, parece claro que el impacto más certero de la formación bonificada se da en el ámbito operativo; el impacto en el ámbito más estratégico, aunque es más común en empresas de mayor dimensión, no deja de notarse en la mayoría de pequeñas y microempresas. No obstante, en relación con estas últimas, sería conveniente que la iniciativa facilitase la realización de más formación técnica/específica.

### El impacto sobre los trabajadores

El impacto sobre los trabajadores varía en función de si han participado en acciones formativas o en PIF. La inversión personal de los participantes en PIF parece dar fruto: 2 de

cada 3 piensan que la formación ha contribuido mucho a mejorar sus conocimientos y habilidades, siendo la media en PIF de un 3,60, frente a la media de 3,06 en el caso de participantes en acciones formativas.

Las valoraciones más altas se dan en los perfiles profesionales medios (mandos intermedios, técnicos y trabajadores cualificados). En las grandes empresas, sobre todo, las acciones formativas bonificadas o los PIF forman parte de un plan de carrera. Personal cualificado y capacitado técnicamente reciben formación para que puedan asumir competencias gerenciales y directivas.

Sorprende el elevado impacto de los PIF en relación con el traslado del aprendizaje al puesto de trabajo. En principio, los PIF responden al interés profesional o personal del trabajador y no necesariamente está asociado a sus competencias. Sin embargo, la valoración media es del 3,08 sobre 4, frente al 2,93 de las acciones formativas.

Explorando otras variables, no existe un impacto directo entre la formación y una progresión salarial de forma contundente. El factor determinante no es el tamaño de empresa, sector o comunidad autónoma o siquiera el tipo de acción formativa, sino el perfil profesional del trabajador.

Por último, conviene mencionar que la experiencia de la formación bonificada desde la óptica del trabajador es positiva en general en lo que respecta a su contribución al incremento de conocimientos y habilidades, a la aplicación de estos conocimientos al puesto de trabajo, al mantenimiento del empleo o al desarrollo personal (medias de 2 a 3 sobre 4). Esta valoración es especialmente positiva en el caso de las microempresas. Parece que se genera una predisposición a la formación continua, aunque es especialmente marcada entre los trabajadores con estudios universitarios. Pero, como se ha comentado, quizás el dato más importante es que los trabajadores de las microempresas aprecian un impacto mayor de la formación que aquellos que pertenecen a empresas más grandes en todos los ámbitos explorados, menos en el que hace referencia a la mejora de categoría profesional.

Además, en todos los parámetros, el impacto percibido por los trabajadores es mayor cuanto más específica es la formación.

# ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b>	Dimensión del trabajo de campo cuantitativo	16
<b>Tabla 2:</b>	Empresas bonificadas. Número e incremento interanual	19
<b>Tabla 3:</b>	Indicadores de participación, ejercicio 2006. Empresas	21
<b>Tabla 4:</b>	Indicadores de participación, ejercicio 2006, Entidades organizadoras	21
<b>Tabla 5:</b>	Tasa de cobertura formativa en empresas según sectores productivos	23
<b>Tabla 6:</b>	Tasa de cobertura de la iniciativa por distribución de las empresas bonificadas según tamaño	24
<b>Tabla 7:</b>	Tasa de cobertura de la iniciativa por distribución de las empresas bonificadas según CCAA	26
<b>Tabla 8:</b>	Tasa de cobertura formativa sobre el total de personas ocupadas	28
<b>Tabla 9:</b>	Participación en formación propia o agrupada según tamaño de la empresa	28
<b>Tabla 10:</b>	Población participante por sexo y edad	30
<b>Tabla 11:</b>	Número de participantes según tamaño de la empresa y sexo	32
<b>Tabla 12:</b>	Distribución de participantes según sector de actividad y sexo. acciones formativas y EPA	34
<b>Tabla 13:</b>	Número de participantes según sector y CCAA del centro de trabajo	35
<b>Tabla 14:</b>	Distribución por CCAA (centro de trabajo) de participantes (acciones formativas) y población ocupada (EPA)	36
<b>Tabla 15:</b>	Participantes según categoría profesional y CCAA del centro de trabajo	38
<b>Tabla 16:</b>	Volumen de acciones formativas realizadas (2004-2006)	40
<b>Tabla 17:</b>	Los 8 contenidos con mayor participación	40
<b>Tabla 18:</b>	Los 8 contenidos con más horas de formación	41
<b>Tabla 19:</b>	Horas de formación por modalidad de impartición	41
<b>Tabla 20:</b>	Participantes según modalidad de impartición y sector	41
<b>Tabla 21:</b>	Carácter genérico o específico de la formación. Nº de participantes y horas	42
<b>Tabla 22:</b>	Límites de crédito y cofinanciación según tamaño de empresa	42
<b>Tabla 23:</b>	Volumen de la financiación de acciones formativas (millones de euros)	43
<b>Tabla 24:</b>	Índices de aportación privada según el tamaño de las empresas	45
<b>Tabla 25:</b>	Distribución del crédito asignado y ratio del crédito dispuesto por CCAA (millones de euros)	46
<b>Tabla 26:</b>	PIF finalizados por CCAA del centro de trabajo (2004- 2006)	48
<b>Tabla 27:</b>	Dimensión financiera PIF. Evolución 2004-2006	48
<b>Tabla 28:</b>	Conocimiento de la Fundación Tripartita, entidades organizadoras y empresas formadoras	50
<b>Tabla 29:</b>	Conocimiento de la Fundación Tripartita según tamaño de las empresas no beneficiarias	51
<b>Tabla 30:</b>	Conocimiento de la iniciativa según perfil de acceso	53
<b>Tabla 31:</b>	Conocimiento de la iniciativa por las empresas formadoras y las entidades organizadoras, según sector de actividad	53
<b>Tabla 32:</b>	Conocimiento por las empresas formadoras y las entidades organizadoras, según CCAA	53
<b>Tabla 33:</b>	Conocimiento de la iniciativa según el tamaño de las empresas no beneficiarias	54
<b>Tabla 34:</b>	Medio de conocimiento de la iniciativa por parte de los participantes	55
<b>Tabla 35:</b>	Empresas bonificadas con anterioridad al 2006	57
<b>Tabla 36:</b>	Factores que facilitarían el desarrollo de formación a través de la iniciativa en las empresas formadoras según tamaño de empresa	58
<b>Tabla 37:</b>	Satisfacción de las empresas formadoras con la gestión de la formación realizada por las entidades organizadoras	60
<b>Tabla 38:</b>	Número de empresas a las que las entidades organizadoras organizaron la formación	60
<b>Tabla 39:</b>	Tamaño de las empresas a las que se organizó la formación	60
<b>Tabla 40:</b>	Factores que facilitarían que las entidades organizadoras continuaran organizando la formación de otras empresas	60
<b>Tabla 41:</b>	Mejora del acceso a acciones formativas según nivel de estudios	61

<b>Tabla 42:</b> Mejora del acceso a acciones formativas según grupo profesional	62
<b>Tabla 43:</b> Motivación de los participantes para haber realizado formación bonificada	63
<b>Tabla 44:</b> Procesos de detección de necesidades desarrollados en las empresas no beneficiarias	64
<b>Tabla 45:</b> Nivel de adecuación de la formación según perfil de acceso	65
<b>Tabla 46:</b> Satisfacción de participantes en acciones formativas y PIF según el grupo profesional	66
<b>Tabla 47:</b> Satisfacción de los participantes (PIF) con respecto a las características de la formación	66
<b>Tabla 48:</b> Procesos en los que ha participado la RLT en empresas formadoras	69
<b>Tabla 49:</b> Procesos en los que ha participado la RLT en empresas formadoras según Entidades Organizadoras	69
<b>Tabla 50:</b> Procesos en los que ha participado la RLT en empresas sólo registradas	69
<b>Tabla 51:</b> Procesos en los que ha participado la RLT en los PIF	69
<b>Tabla 52:</b> Porcentaje de empresas formadoras con gasto realizado superior al previsto según tamaño	72
<b>Tabla 53:</b> Porcentaje de empresas formadoras con gasto realizado superior al previsto según sector	72
<b>Tabla 54:</b> Adecuación del crédito en empresas formadoras y organizadoras y formadoras, según su tamaño	73
<b>Tabla 55:</b> Barreras al uso pleno del crédito asignado	74
<b>Tabla 56:</b> Barreras al uso pleno del crédito asignado en empresas formadoras y organizadoras y formadoras según sector de actividad económica	75
<b>Tabla 57:</b> Coste máximo bonificable sobre costes de formación según tamaño	77
<b>Tabla 58:</b> Coste máximo bonificable sobre costes de formación según CCAA	77
<b>Tabla 58:</b> Coste máximo bonificable sobre costes de formación según CCAA	78
<b>Tabla 60:</b> Tiempo dedicado a la tramitación de la formación bonificada	79
<b>Tabla 61:</b> Tiempo dedicado a la tramitación de la formación bonificada en las empresas formadoras según tamaño	79
<b>Tabla 62:</b> Tiempo dedicado a la tramitación de la formación bonificada en las entidades organizadoras	79
<b>Tabla 63:</b> Tiempo dedicado a la tramitación de la formación bonificada según tipología de la entidad organizadora	80
<b>Tabla 64:</b> Parámetros del impacto sobre la formación que realizan las empresas	81
<b>Tabla 65:</b> Mejora de los conocimientos de la plantilla en las empresas según tamaño	82
<b>Tabla 66:</b> Aplicación a puestos de trabajo de capacidades y habilidades aprendidas	83
<b>Tabla 67:</b> Aplicación a puestos de trabajo de capacidades y habilidades aprendidas en las empresas según tamaño	83
<b>Tabla 68:</b> Incremento de productividad y competitividad de las empresas según su tamaño	84
<b>Tabla 69:</b> Mejora de las posibilidades de desarrollo futuro de la empresa	84
<b>Tabla 70:</b> Valoración media del impacto de la formación bonificada	84
<b>Tabla 71:</b> Valoración media del impacto de la formación bonificada en las empresas según tamaño	85
<b>Tabla 72:</b> Aplicación de conocimientos adquiridos a los puestos de trabajo por los participantes (acciones formativas y PIF), según categoría profesional	86
<b>Tabla 73:</b> Mejora de la categoría profesional tras la realización de acciones formativas/PIF	87
<b>Tabla 74:</b> Porcentaje de participantes que estarían dispuestos a participar en el futuro	88
<b>Tabla 75:</b> Predisposición a participar de nuevo en formación, según nivel de estudios de los participantes	88
<b>Tabla 76:</b> Predisposición a participar de nuevo en formación, según categoría profesional	88
<b>Tabla 77:</b> Valoración media del impacto de la formación bonificada	88
<b>Tabla 78:</b> Valoración media del impacto de la formación bonificada según el tamaño de la plantilla (acciones formativas y PIF)	89
<b>Tabla 79:</b> Valoración media del impacto de la formación bonificada según el tipo de contenidos (acciones formativas)	89

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b>	Evolución interanual del número de empresas bonificadas. Años 2004-2006	19
<b>Gráfico 2:</b>	Evolución trimestral del número de empresas participantes. Año 2006	20
<b>Gráfico 3:</b>	Porcentaje de acceso de nuevas empresas y de empresas fidelizadas sobre el total de empresas participantes. Evolución trimestral 2006	20
<b>Gráfico 4:</b>	Ratio de participación de empresas bonificadas respecto a empresas registradas	22
<b>Gráfico 5:</b>	Distribución de las empresas bonificadas según grandes sectores productivos	22
<b>Gráfico 6:</b>	Distribución de empresas bonificadas y registradas en el DIRCE (con asalariados) por sectores productivos	23
<b>Gráfico 7:</b>	Distribución de las empresas bonificadas según intervalos de plantilla	24
<b>Gráfico 8:</b>	Distribución de empresas bonificadas y registradas en el DIRCE por CCAA	25
<b>Gráfico 9:</b>	Forma de acceso a la formación según tamaño de empresa. Número de empresas	26
<b>Gráfico 10:</b>	Carácter de la entidad organizadora	27
<b>Gráfico 11:</b>	Distribución de participantes según forma de acceso a la formación	28
<b>Gráfico 12:</b>	Forma de acceso según CCAA del centro de trabajo. Número de participantes	29
<b>Gráfico 13:</b>	Forma de acceso según sector. Número de participantes	29
<b>Gráfico 14:</b>	Distribución de trabajadores por sexo y edad. Datos participantes acciones formativas y EPA	31
<b>Gráfico 15:</b>	Distribución de participantes por edad. acciones formativas	31
<b>Gráfico 16:</b>	Distribución de participantes según tamaño de empresa	31
<b>Gráfico 17:</b>	Distribución de participantes según sector. acciones formativas y EPA	32
<b>Gráfico 18:</b>	Distribución de participantes según tamaño de la empresa y sectores	33
<b>Gráfico 19:</b>	Distribución de participantes según agrupación sectorial CNAE	33
<b>Gráfico 20:</b>	Distribución de participantes por CCAA del centro de trabajo según sexo	36
<b>Gráfico 21:</b>	Distribución de los participantes según categoría profesional	37
<b>Gráfico 22:</b>	Distribución de participantes por categoría profesional y agrupación sectorial	37
<b>Gráfico 23:</b>	Distribución de participantes según grupo de cotización	39
<b>Gráfico 24:</b>	Distribución de participantes según área funcional	39
<b>Gráfico 25:</b>	Distribución de los participantes según modalidad de impartición de las acciones formativas	42
<b>Gráfico 26:</b>	Crédito asignado y dispuesto según tamaño de la empresa	44
<b>Gráfico 27:</b>	Evolución de la aportación privada a la formación según tamaño de la empresa. 2004-2006	44
<b>Gráfico 28:</b>	Distribución de la aportación privada a la financiación de acciones formativas por sector	45
<b>Gráfico 29:</b>	Evolución número de PIF solicitados, notificados y finalizados 2004 -2006	47
<b>Gráfico 30:</b>	Distribución de PIF finalizados según tamaño	47
<b>Gráfico 31:</b>	Distribución según nivel de estudios. acciones formativas y PIF	49
<b>Gráfico 32:</b>	Conocimiento de la Fundación Tripartita según tamaño de las entidades organizadoras y empresas formadoras	51
<b>Gráfico 33:</b>	Conocimiento de la Fundación Tripartita por parte de los participantes	52
<b>Gráfico 34:</b>	Conocimiento de la Fundación Tripartita en participantes según categoría profesional (acciones formativas y PIF)	52
<b>Gráfico 35:</b>	Conocimiento por parte de los participantes	54
<b>Gráfico 36:</b>	Satisfacción con la información facilitada por la Fundación Tripartita según perfil de acceso	55
<b>Gráfico 37:</b>	Satisfacción de los participantes en acciones formativas y PIF con la información facilitada por la Fundación Tripartita, según grupo profesional	56
<b>Gráfico 38:</b>	Posesión del certificado digital en las empresas según perfil de acceso	57
<b>Gráfico 39:</b>	Razones de no acceso a la iniciativa por las empresas no beneficiarias en 2006	59
<b>Gráfico 40:</b>	Decisión de participar en PIF y acciones formativas	61

<b>Gráfico 41:</b> Factores que facilitan el acceso a PIF	62
<b>Gráfico 42:</b> Detección de necesidades según perfil de acceso	64
<b>Gráfico 43:</b> Planificación de la formación según tamaño de empresas formadoras	64
<b>Gráfico 44:</b> Nivel de adecuación de la formación en las empresas formadoras y las organizadoras y formadoras, según el tamaño	66
<b>Gráfico 45:</b> Nivel de adecuación de la formación en las empresas formadoras según la modalidad de impartición	66
<b>Gráfico 46:</b> Satisfacción de participantes con la formación	66
<b>Gráfico 47:</b> Participación de la RLT en la planificación de la formación	68
<b>Gráfico 48:</b> Fuente de información para acceder a los PIF	70
<b>Gráfico 49:</b> Mejora de las posibilidades de desarrollo futuro de las empresas según su tamaño	85
<b>Gráfico 50:</b> Mejora de conocimientos y habilidades de los participantes	86
<b>Gráfico 51:</b> Aplicación de conocimientos adquiridos a los puestos de trabajo	86
<b>Gráfico 52:</b> Contribución de la formación al desarrollo personal	87



# EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE BONIFICACIONES DE ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

EJERCICIO 2006

# FORMACIÓN: EL TIEMPO MEJOR EMPLEADO

[www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org)  
o llámanos al 902 183 183



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
*El FSE invierte en tu futuro*

Fundación Tripartita  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

