

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

EJERCICIOS 2007 y 2008



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, Ejercicios 2007 y 2008, realizada Pilar Pineda (dir.) Jorge Calero, Carolina Fernández-Salinero, Mauro Mediavilla, Victoria Moreno, Carla Quesada, Xavier Úcar, Karla Vilaseñor y con la colaboración de Verónica Lozano, Berta Espona y Elwood F. Holton III. GIPE (Grupo Interdisciplinar de Políticas Educativas) Departamento de Pedagogía Sistemática y Social, Universidad Autónoma de Barcelona en el año 2010, para la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

#### **Edita y distribuye**

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

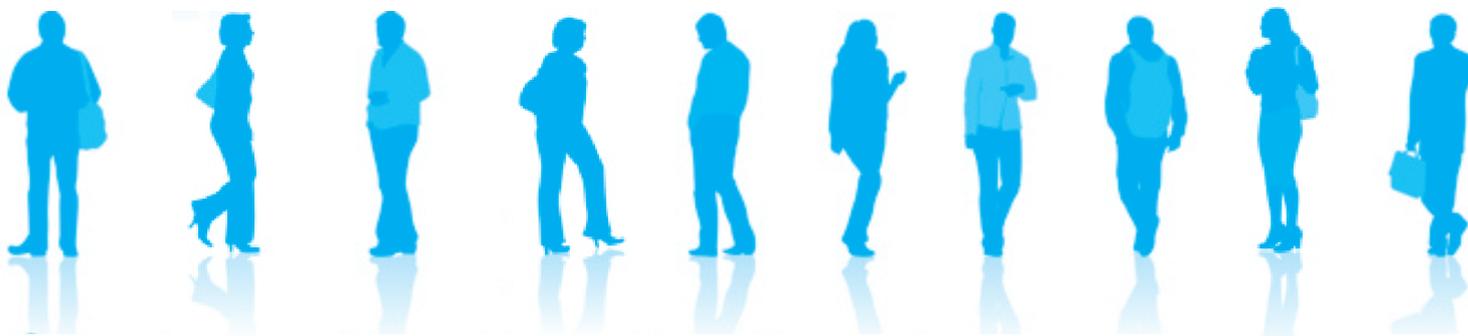
# EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE BONIFICACIONES DE ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

EJERCICIOS 2007 y 2008



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

EJERCICIOS 2007 Y 2008



## ÍNDICE

### CAPÍTULO I

#### CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO -----7

1.1 Objeto y objetivos-----	8
1.2 Concepción de la evaluación-----	10
1.3 Metodología-----	11
1.4 Análisis de datos corporativos-----	18
1.5 Trabajo de campo cuantitativo-----	18
1.6 Trabajo de campo cualitativo-----	19

### CAPÍTULO II

#### EVALUACIÓN DE RESULTADOS: REALIZACIÓN -----23

2.1 Empresas participantes en formación-----	24
2.2 Descripción de la fidelización y abandono de las empresas que participan en la iniciativa de formación de demanda-----	28
2.3 Entidades organizadoras-----	29
2.4 Acciones formativas-----	30
2.5 Participantes en las acciones formativas-----	33
2.6 Financiación de las acciones formativas-----	37
2.7 Permisos individuales de formación-----	41



## **CAPÍTULO III**

### **EFICACIA Y EFICIENCIA -----49**

- 3.1 Cobertura y alcance de las acciones formativas -----50
- 3.2 Difusión, visibilidad y acceso a las acciones formativas-----53
- 3.3 Características de las acciones formativas -----55
- 3.4 Financiación de las acciones formativas -----61
- 3.5 Permisos individuales de formación -----64

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS E IMPACTO -----71**

- 4.1 Acciones formativas-----72
- 4.2 Permisos individuales de formación -----85

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES -----91**





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

EJERCICIOS 2007 y 2008

## CAPÍTULO I

### Concepción de la evaluación y planteamiento metodológico

- 1.1 Objeto y objetivos
- 1.2 Concepción de la evaluación
- 1.3 Metodología
- 1.4 Análisis de datos corporativos
- 1.5 Trabajo de campo cuantitativo
- 1.6 Trabajo de campo cualitativo

UNO

## 1.1 Objeto y objetivos

En el estado español, tradicionalmente, la **formación para el empleo** había estado organizada en torno a los conceptos de formación ocupacional para desempleados y formación continua para ocupados, gestionándose de forma independiente. Pero desde los años 90 la legislación, siguiendo las recomendaciones de los organismos internacionales, ha impulsado la integración de toda la formación en el ámbito laboral en un único sistema de formación profesional para el empleo que junto con la formación profesional reglada o del sistema educativo, constituye el sistema de formación profesional en España.

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo, concreta los objetivos, las iniciativas y la organización de esta formación. Incluye cuatro tipos de iniciativas de formación: la formación de demanda, la formación de oferta, la formación en alternancia con el empleo y las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. El presente estudio se centra en evaluar la iniciativa de formación de demanda, iniciativa de formación regulada mediante la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que desarrolla el Real Decreto 395 de 2007.

La **formación de demanda** es aquella que realizan las empresas para sus trabajadores, incluyendo los permisos individuales de formación. Tiene por finalidad responder a las necesidades específicas de formación detectadas por las empresas y sus trabajadores, con el objetivo de conseguir una mayor promoción e integración social de los mismos, así como una mejora de la competitividad de las empresas. Y ello contando con la responsabilidad compartida de la administración, los agentes sociales y la colaboración de las diferentes entidades e instituciones que actúan en el campo de la formación (Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio; artículo 1).

Dentro de la formación de demanda, en primer lugar, las **acciones de formación continua en las empresas** son aquellas que planifican, organizan y gestionan las empresas para sus trabajadores y que utilizan para su financiación la cuantía asignada a cada una de ellas para formación en función de su plantilla. En segundo lugar, los **permisos individuales de formación** tienen por objetivo facilitar la formación, reconocida por una titulación oficial, a los trabajadores que, autorizados por su empresa, pre-

tendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

Mediante esta iniciativa, las empresas disponen de un crédito asignado por la Fundación Tripartita. La cuantía del crédito se obtiene al aplicar un determinado porcentaje a la cantidad ingresada el año anterior por cada empresa en concepto de cuota de formación profesional; así como en función de la plantilla media de la empresa. Finalmente, el crédito se puede hacer efectivo mediante bonificaciones en las cuotas satisfechas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

En el artículo 5 del Real Decreto se identifica a los **colectivos prioritarios** para la formación, esto es, trabajadores que, en función de su mayor dificultad de inserción o de mantenimiento en el mercado de trabajo, podrán tener prioridad para participar en las acciones formativas, que son:

**a) Los desempleados pertenecientes a los siguientes colectivos: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social, de acuerdo con lo previsto en cada caso por las prioridades establecidas en la política nacional de empleo, en los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo.**

**b) Los trabajadores ocupados pertenecientes a los siguientes colectivos: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación y personas con discapacidad, de acuerdo con lo que establezcan, en su caso, los Programas Operativos del Fondo Social Europeo y las Administraciones competentes en el marco de la planificación prevista en el artículo 21 y en sus respectivas programaciones.**

El **objetivo general** del estudio es evaluar el impacto de la formación de demanda en el mantenimiento del empleo y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia y la adecuación de la formación a las necesidades de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados. Los **objetivos específicos** son los siguientes:

### DIMENSIÓN 1. COBERTURA Y ALCANCE

- Analizar la cobertura y el alcance de la formación en las empresas en relación con el sector de actividad (CNAE), tamaño y distribución territorial de las mismas.
- Describir el volumen y la distribución de las entidades organizadoras de la formación, según su tipología, plantilla y tamaño.
- Describir el perfil socioeconómico y laboral de los trabajadores que han participado en la iniciativa de acciones formativas, especialmente de los colectivos prioritarios, en base a variables como edad, sexo, cualificación, categoría profesional, grupo de cotización, contenido y tipo de formación, etc.
- Analizar la cobertura y alcance de los permisos individuales de formación, en relación con las características de la empresa, el perfil socioeconómico y laboral de los participantes y las características de la formación.
- Analizar las causas y condiciones de la multiparticipación de los trabajadores en formación continua y de la fidelización de las empresas que participan en la iniciativa de acciones formativas.

### DIMENSIÓN 2. DIFUSIÓN, VISIBILIDAD Y ACCESO

- Valorar la eficacia de los sistemas de difusión, información y apoyo utilizados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (en adelante Fundación Tripartita o Fundación).
- Describir el grado de conocimiento de las diversas iniciativas del subsistema de formación para el empleo por parte de empresas y trabajadores: formación de demanda –acciones formativas y permisos individuales de formación–, formación de oferta y otros servicios de la Fundación.
- Analizar la forma de acceso al sistema por parte de las empresas –modalidades, factores que facilitan y barreras–, especialmente para las pymes.
- Analizar los factores que facilitan, las barreras y la equidad en el acceso a la formación continua –acciones formativas y permisos individuales de formación– por parte de los trabajadores, en función de su categoría profesional, género, edad y ubicación territorial.
- Analizar el rol de las entidades organizadoras en los procesos de difusión, gestión y bonificación de la formación, así como sus resultados.

### DIMENSIÓN 3. CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN

- Describir las principales características de las acciones formativas ejecutadas por empresas y trabajadores –acciones formativas y permisos individuales de formación–, se-

gún modalidad presencial o teleformación, carácter específico o transversal, nivel básico o superior, contenidos, duración y horario, vinculación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones, etc.

- Analizar el grado en que las empresas planifican la formación continua, a nivel de detección de necesidades, definición de objetivos, gestión y organización de las acciones, recursos utilizados y sistemas de evaluación de la transferencia e impacto.
- Valorar la adecuación de la oferta formativa de los proveedores a las necesidades de las empresas.
- Analizar la participación de la representación legal de los trabajadores –RLT– en la formación que realizan las empresas y en los permisos individuales de formación.

### DIMENSIÓN 4. FINANCIACIÓN

- Analizar la financiación de la formación de demanda, a nivel de ejecución presupuestaria, del crédito asignado, dispuesto y disponible, y del esfuerzo inversor realizado por las empresas, en base al tamaño, sector y ubicación de las empresas.
- Analizar los costes de la formación de demanda a nivel de estructura de financiación y de coste medio por empresa, participante y tipo de formación.
- Describir la valoración de las empresas sobre la adecuación de los módulos económicos y del crédito asignado a sus necesidades de formación.

### DIMENSIÓN 5. RESULTADOS E IMPACTO

- Evaluar los resultados de la formación realizada, a nivel de satisfacción, aprendizaje, transferencia y grado de respuesta a las necesidades de la empresa y de los trabajadores.
- Analizar los factores que facilitan y los que dificultan la transferencia de la formación al puesto de trabajo y que determinan su eficacia real.
- Valorar el impacto de la formación continua –acciones formativas y permisos individuales de formación– en el rendimiento y en la trayectoria profesional de los trabajadores: cualificación, competencias, ejecución laboral, condiciones laborales, promoción y empleabilidad.
- Valorar el impacto de la formación continua –acciones formativas y permisos individuales de formación– en las empresas: productividad, competitividad, negociación colectiva, cultura de formación,...
- Describir el impacto de la crisis económica actual en la formación que realizan las empresas.
- Contribución de la iniciativa al logro de los objetivos del subsistema de formación para el empleo.

## 1.2 Concepción de la evaluación

En la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que regula las bases del subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda, se establece que debe realizarse una evaluación de la eficacia e impacto de la formación.

La Fundación Tripartita reconoce la importancia de evaluar los resultados de la inversión pública en formación y establece, en el ejercicio de sus responsabilidades, los procedimientos para llevar a cabo dicha evaluación. Teniendo en cuenta este marco de referencia, el presente estudio es el resultado de la contratación, por parte de la Fundación Tripartita, de la evaluación de la iniciativa de formación de demanda en los ejercicios 2007-2008.

La evaluación sigue la fundamentación teórica del clásico Kirkpatrick y su **Modelo de los 4 Niveles** (1999:19-24). El autor considera que la evaluación debe consistir en la recogida y análisis sistemático de información sobre cuatro resultados básicos de la formación (Nivel 1: Reacción; Nivel 2: Aprendizajes; Nivel 3: Comportamiento; y Nivel 4: Resultados).

El *primer nivel*, hace referencia a la reacción que tienen los participantes respecto a la acción formativa, es decir, el grado de satisfacción con la formación, con respecto a los objetivos, contenidos, métodos, actividades, calendario, formador/es, etc. En nuestro contexto, este nivel acostumbra a denominarse “**satisfacción del participante**” con la acción formativa y suele evaluarse mediante un cuestionario individual y anónimo que completa el participante al finalizar la acción formativa.

El *segundo nivel*, se refiere a los aprendizajes y es definido como la cantidad de cambio que se produce en los participantes, tanto en sus conocimientos, como en sus habilidades o destrezas y en sus actitudes, tras la formación. También, se suele asociar al “**logro de los objetivos de aprendizaje**” de la acción formativa.

El *tercer nivel* pretende evaluar el comportamiento de los participantes y tiene que ver con determinar las nuevas conductas que los participantes activan en su puesto de trabajo una vez finalizada la acción formativa. En la actualidad este nivel es internacionalmente conocido como la “**transferencia de la formación al puesto de trabajo**”, o también

puede llamarse transferencia de los aprendizajes al puesto de trabajo. Para evaluar la transferencia, debe evidenciarse si la formación se aplicó al puesto de trabajo, qué cambios se introdujeron gracias a la formación y en qué manera se mejoró la actuación profesional a consecuencia de la misma.

El *cuarto* y último *nivel*, los resultados, alude a las repercusiones de la formación en las diversas áreas de la empresa o institución, en términos de contribución al alcance de los objetivos estratégicos planteados. Se entiende que las repercusiones se lograrán mediante los cambios que la transferencia de los aprendizajes logrados en la formación generan en el departamento de la persona formada y en toda la empresa, a medio o largo plazo. Este nivel de evaluación ha sido con frecuencia dividido en dos resultados diferenciados de la formación: el “**impacto de la formación en los objetivos de la organización**”, es decir, los beneficios cualitativos, cuantitativos o monetarios, y la “**rentabilidad de la formación para la organización**”, esto es, el balance positivo resultante de la inversión en formación en términos económicos. La división de este nivel en dos subniveles evita que un término tan genérico como “resultados” genere confusión. Concretarlo en dos subniveles facilita, además, su medición. Por un lado, la evaluación del resultado de impacto de la formación, se realiza mediante la medición de indicadores tangibles de la formación en la empresa, que pueden expresarse como cantidades –número de compras, clientes, etc.–, como índices –de satisfacción, de mejora del clima, etc.–, o como efectivos –materiales utilizados, recursos, etc.–. Por otro lado, la evaluación de la rentabilidad de la formación, puede realizarse mediante un análisis entre la relación costes-beneficios de la formación, o mediante el cálculo del retorno de la inversión o ROI (*Return on Investment*). En definitiva, este último nivel de evaluación es complejo, pero su evaluación permite detectar en qué medida la formación es eficaz.

A lo largo de los años el modelo de Kirkpatrick ha tenido grandes seguidores y detractores, aunque en la práctica, este modelo es uno de los más utilizados por la mayoría de profesionales de la formación continua, gracias a su facilidad de aplicación y a su capacidad para estructurar la complejidad. Diversos autores han intentado ofrecer ampliaciones, actualizaciones o variaciones del modelo de Kirkpatrick (véase, por ejemplo, Barzucchetti y Claude, 1995; Brinkerhoff, 2005; Hamblin, 1974; Kaufman y Keller,

1994; Meignant, 1997; Phillips, 1991). Paralelamente, otros investigadores han apuntado la necesidad de estudiar otras alternativas al modelo (es el caso de Brinkerhoff, 1988, 1989, 2003; Bushnell, 1990; Holton, 1996; Kraiger, 2002; Leung, 2006; Pineda, 2002; Preskill y Torres, 1999; Russ-Eft y Preskill, 2005; entre otros).

Hoy en día se ve la necesidad de que la evaluación no se centre solamente en determinar los productos finales de la

formación, sino en valorar todo el proceso y contexto formativo, con tal de poder orientar su mejora.

Desde esta misma concepción, se defiende que la evaluación debe ser formativa y debe fomentar el aprendizaje y apoderamiento tanto de quien participa en la formación, como de quien forma y de quien la gestiona, en un entorno participativo y de implicación en el análisis de resultados.

## 1.3 Metodología

Este estudio se enmarca dentro de la metodología de evaluación, orientada a la toma de decisiones, y presenta un enfoque diferenciado según dos objetos de evaluación:

- La realización, la cobertura y el acceso a la formación de demanda.
- La eficacia, eficiencia e impacto de la formación de demanda.

En primer lugar, el análisis de la **realización, la cobertura y el acceso a la formación de demanda** se aborda mediante el análisis estadístico, de tipo descriptivo, comparativo y relacional, de datos provenientes de las bases de datos corporativas de la Fundación Tripartita. Este tipo de análisis permite describir las características principales de las acciones formativas, de las empresas y entidades implicadas en la formación y de los participantes, así como realizar comparaciones entre diferentes grupos, establecer relaciones entre variables e identificar tendencias. Asimismo, a partir de la consulta de fuentes de información secundaria se contrastan los resultados de la formación de demanda con la evolución de la formación continua en general y su relación con aspectos contextuales del mercado económico y laboral, entre otros.

En segundo lugar, **la evaluación de la eficacia, eficiencia e impacto de la formación de demanda** se realiza mediante un proceso de trabajo de campo, en el que se despliegan instrumentos y técnicas de recogida de información, tanto cuantitativas como cualitativas, que posteriormente se analizan e interpretan. El trabajo de campo hace

posible el acercamiento a la realidad objeto de estudio para recoger opiniones y evidencias sobre el funcionamiento y los resultados de las acciones de formación y los permisos individuales de formación.

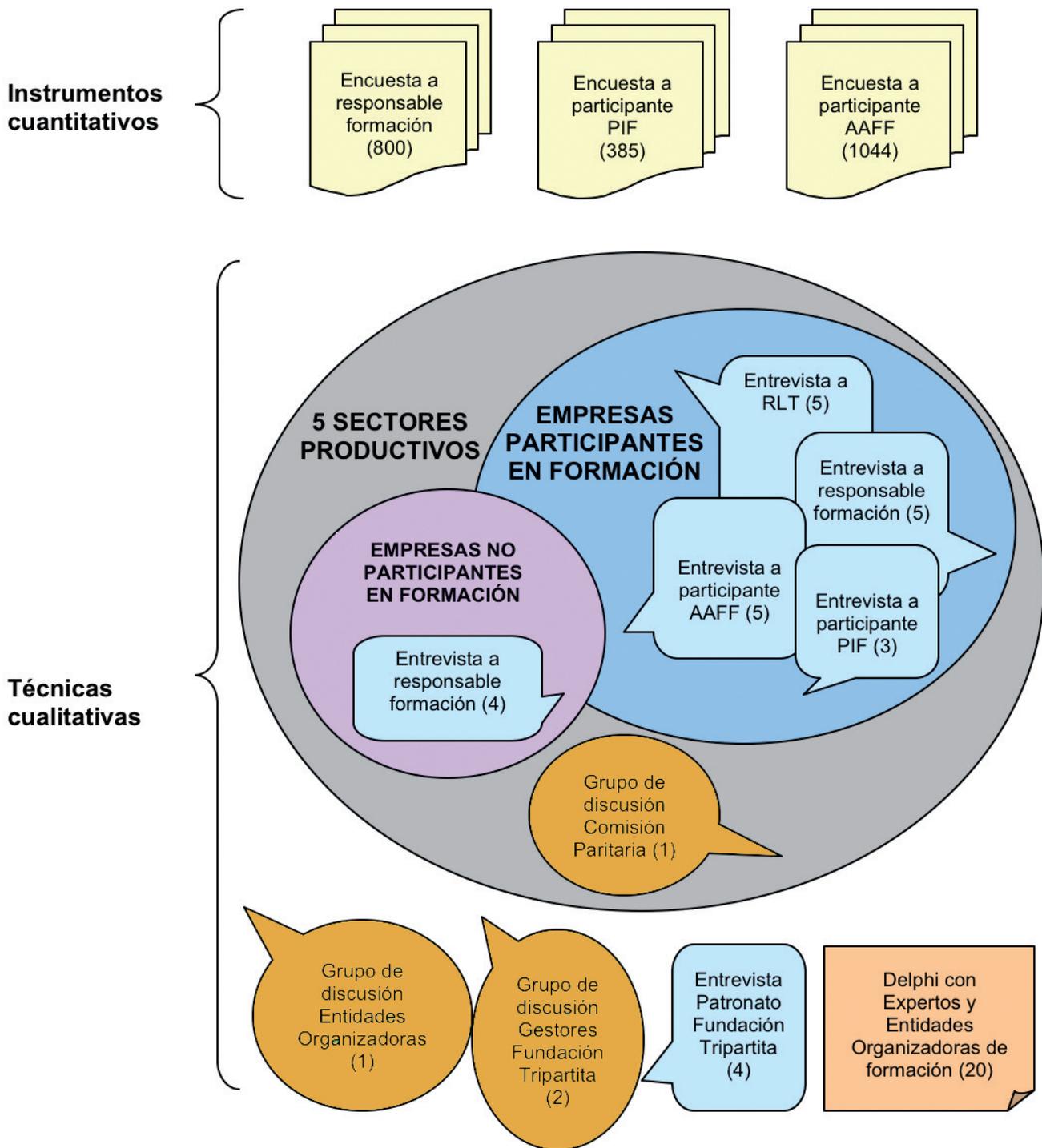
La recogida de *información cuantitativa* se realiza mediante encuestas telefónicas. Este tipo de instrumento es muy útil para recabar información concreta de un gran volumen de casos. De este modo, se tiene una visión amplia y generalizable de los resultados de la evaluación.

Se utilizan diversas técnicas de recogida de *información cualitativa*, como son las entrevistas en profundidad, los grupos de discusión y el método Delphi. La variedad de técnicas se justifica por la necesidad de recopilar datos cualitativos suficientes y significativos, y de poder contrastar la información.

Los dos tipos de enfoques metodológicos del trabajo de campo se aplican de manera independiente y en paralelo, sin embargo, los resultados que se obtienen se ponen finalmente en relación, para poder emitir conclusiones y propuestas globales de toda la iniciativa de formación de demanda.

Para visualizar de manera general el sistema de recogida de datos, el siguiente esquema muestra todos los instrumentos y técnicas (**figura 1**, en página siguiente). Entre paréntesis se indica el número de instrumentos/técnicas que se aplican.

Figura 1: Instrumentos y técnicas del trabajo de campo



**TABLA 1: MATRIZ DE EVALUACIÓN**

La planificación de la evaluación se operativiza mediante la creación de una Matriz de Evaluación que contiene las dimensiones e indicadores que se pretenden evaluar, así como la metodología que se ha utilizado para evaluarlos.

Criterios	Indicadores	Objetivos	Técnicas	Fuentes
<b>1. Cobertura y alcance de las AAFF y los PIF</b>	Cobertura y alcance de empresas: registradas, con grupo notificado, con grupo finalizado, con crédito dispuesto	Describir las empresas participantes en formación según CNAE, tamaño y territorio, para identificar su suficiencia y equidad	Entrevista en profundidad DELPHI	Patronato de la Fundación, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Cobertura y alcance de acciones formativas: participación, horas y contenidos más frecuentes	Describir la formación según CNAE, tamaño y territorio de la empresa, para identificar su suficiencia y equidad	Análisis de datos	BBDD FTFE
	Entidades organizadoras: número, distribución, perfil y características	Describir las entidades organizadoras según tipología, plantilla y tamaño, para identificar su suficiencia y adecuación	Análisis de datos Entrevista en profundidad Grupos de discusión DELPHI	BBDD FTFE, Patronato, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Acceso a la formación: formas de acceso, distribución territorial y colectivos prioritarios	Análisis del perfil socioeconómico y laboral de los participantes según: edad, sexo, cualificación, grupo de cotización, categoría profesional, nivel de formación, para identificar su equidad.	Análisis de datos	BBDD FTFE
		Análisis de la participación según la forma de acceso, el territorio y los colectivos prioritarios para identificar la presencia de equidad	Análisis de datos	BBDD FTFE
	Perfil de los participantes	Describir el perfil de los participantes en formación: género, edad, categoría profesional, nivel educativo, cualificación, territorio, antigüedad en el trabajo, tiempo que se dedica a formación (nº horas), tiempo disponible para formación (nº horas)	Encuesta	Empresas participantes
	Perfil de las empresas y del departamento de formación	Describir el perfil de las empresas y del departamento de formación - Volumen de trabajadores - Porcentaje de la masa salarial que se destina a formación durante los últimos 2 años - Porcentaje de la plantilla que participa en formación - Horas anuales de formación por empleado durante los últimos 2 años - Porcentaje de formación bonificada durante los últimos 2 años - Rol de la formación	Encuesta	Empresas participantes
	Participación: volumen, multiparticipación y fidelización	Describir el volumen de participación en formación en los últimos 2 años para establecer su evolución y suficiencia	Análisis de datos Encuesta	BBDD FTFE, Empresas participantes
		Análisis de la multiparticipación de trabajadores para valorar su adecuación	Análisis de datos Entrevistas Grupos de discusión DELPHI	BBDD FTFE, Responsables de empresas participantes, Responsables empresas no participantes, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
		Análisis de la fidelización de las empresas para valorar su suficiencia y pertinencia, y las causas de no participación	Análisis de datos Entrevistas	BBDD FTFE, Responsables empresas participantes, Responsables empresas no participantes

Crterios	Indicadores	Objetivos	Técnicas	Fuentes
<b>2. Difusión, visibilidad y acceso a la formación</b>	Conocimiento de la FTFE	Identificar qué información tienen sobre la FTFE, las iniciativas del subsistema de formación para el empleo, como la obtuvieron, y si es suficiente	Encuestas Entrevistas DELPHI	RLT, Responsables empresas participantes, Participantes en AAFF, Participantes en PIF, Responsables empresas no participantes, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Conocimiento de la iniciativa de formación de demanda	Identificar qué saben sobre la formación de demanda y si es suficiente	Entrevistas DELPHI	RLT, Responsables empresas participantes, Participantes en AAFF, Participantes en PIF, Responsables empresas no participantes, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Difusión, información y apoyo: soportes, sistemas, estrategias y volumen de acciones	Describir el volumen de acciones de difusión, información y apoyo, para identificar su suficiencia	Encuesta Entrevista Grupo de discusión DELPHI	Responsable empresa participante, RLT, Responsable empresa no participante, Comisión Paritaria, Gestores FTFE, Entidad organizadora, Proveedores, Expertos
	Novedades y cambios en la aplicación de gestión de la formación	Identificar las novedades y cambios y analizar su visibilidad, utilidad y eficacia	Encuesta Entrevista Grupo de discusión	Responsable empresa participante, Responsable empresa no participante, Comisión Paritaria, Gestores FTFE, Entidad organizadora
	Accesibilidad a la FTFE	Analizar la visibilidad de su página web, analizar la utilidad y eficacia de su apoyo telefónico y su apoyo por email	Entrevista DELPHI	Responsable empresa participante, Responsable empresa no participante, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Incorporación y abandono de empresas	Describir la incorporación y abandono según modalidades y tamaño de empresa, para identificar su idoneidad	Análisis de datos Entrevista Grupo de discusión DELPHI	BBDD FTFE, Patronato FTFE, Comisión Paritaria, Gestores FTFE, Entidad organizadora, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Incorporación y abandono de entidades organizadoras	Describir la incorporación y abandono según modalidades y tamaño de empresa, para identificar su idoneidad	Análisis de datos Grupo de discusión DELPHI	BBDD FTFE, Entidad organizadora, Proveedores, Expertos
	Factores que facilitan/dificultan la participación en formación	Analizar la valoración de los agentes sobre los obstáculos/facilitadores para identificar posibles factores que faciliten/difículten la participación, según: FACTORES PARTICIPANTE: - Antigüedad en el trabajo - Motivación por la formación - Tiempo disponible para formación	Entrevista DELPHI	RLT, Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
		FACTORES FORMACIÓN: - Flexibilidad horaria de las acciones formativas - Modalidades formativas: presencial, teleformación y mixta - Formación de tipo práctica/taller/seminario...	Entrevista DELPHI	RLT, Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
FACTORES EMPRESA: - Identificación de necesidades de formación - Existencia de un plan de formación - Obligatoriedad de la formación - Consecuencias positivas por participar (incentivos, promoción, reconocimiento) - Organización flexible del trabajo (turnos, rotación, trabajo por proyectos...) - Apoyo de los compañeros/jefes		Entrevista DELPHI	RLT, Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos	

Crterios	Indicadores	Objetivos	Técnicas	Fuentes
<b>3. Características de la formación bonificada</b>	Características de la formación (modalidad, nivel, tipo, horas, contenidos, horario, distribución temporal, carácter, vinculación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones)	Describir la formación para identificar su pertinencia e idoneidad, según: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidades: presencial, teleformación...</li> <li>- Nivel de formación: básico, superior</li> <li>- Tipo: específico o transversal</li> <li>- Duración: nº horas</li> <li>- Horario: dentro de la jornada laboral, fuera, mixto</li> <li>- Materias/Contenidos: Habilidades técnicas, habilidades personales/relacionales, gestión y administración, informática u ofimática</li> <li>- Vinculación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones</li> </ul>	Análisis de datos Encuesta Entrevista	BBDD FTFE, Participante en AAFF, Participante en PIF, Responsable empresa participante, Responsable empresa no participante
	Detección de necesidades formativas	Describir los sistemas de detección de necesidades formativas para identificar su adecuación	Encuesta Entrevista DELPHI	Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Definición de objetivos formativos Estrategias de gestión y organización de la formación	Identificar la existencia de objetivos de aprendizaje o comportamiento y los agentes que los definieron para identificar su adecuación	Encuesta Entrevista	Responsable empresa participante, Participante en AAFF
	Recursos disponibles	Identificar la existencia de un plan de formación y la vinculación de la formación bonificada a éste para valorar su adecuación	Encuesta Entrevista DELPHI	Responsable empresa participante, RLT, Participante en AAFF, Participante en PIF, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Sistemas de evaluación utilizados	Analizar los recursos humanos y materiales que se destinan a formación: composición del departamento de formación y funciones, tiempo que se dedica a gestionar la formación, plataformas virtuales, sistemas software y ordenadores, para identificar su adecuación	Entrevista	Responsable empresa participante, Responsable empresa no participante
	Participación de los RLT en la planificación y evaluación de la formación	Describir los sistemas de evaluación utilizados para identificar su adecuación	Entrevista DELPHI	RLT, Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, Responsable empresa no participante, Patronato FTFE, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
		Describir el rol de los RLT en la formación, según si: tienen información, detectan necesidades, diseñan, imparten, organizan, evalúan, reciben resultados, para identificar su adecuación	Entrevista Grupo de discusión DELPHI	RLT, Responsable empresa participante, Responsable empresa no participante, Patronato FTFE, Comisión Paritaria, Gestores FTFE, Entidad organizadora, Proveedores, Expertos

## CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

Crterios	Indicadores	Objetivos	Técnicas	Fuentes
<b>4. Financiación de la formación</b>	Ejecución presupuestaria: Crédito disponible, asignado, dispuesto	Describir y analizar su eficacia y suficiencia	Análisis de datos Encuesta Entrevista Grupo de discusión DELPHI	BBDD FTFE, Responsable empresa participante, Responsable empresa no participante, Comisión Paritaria, Gestores FTFE, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Aportación privada	Describir y analizar su suficiencia	Análisis de datos Encuesta Entrevista Grupo de discusión DELPHI	BBDD FTFE, Responsable empresa participante, Responsable empresa no participante, Comisión Paritaria, Gestores FTFE, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Recursos económicos empleados: distribución territorial, inversión realizada, inversión total	Describir y analizar su eficacia	Análisis de datos Grupo de discusión DELPHI	BBDD FTFE, Comisión Paritaria, Gestores FTFE, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Costes directos e indirectos de la formación de demanda: tipologías, conceptos, distribución total	Describir y analizar su eficacia	Análisis de datos Grupo de discusión DELPHI	BBDD FTFE, Comisión Paritaria, Gestores FTFE, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
<b>5. Resultados e impacto de las AAFF y los PIF</b>	Satisfacción con la formación	Describir el grado de satisfacción con: - Los objetivos - Los contenidos - El formador - Los métodos y recursos didácticos - La organización de la formación	Encuesta	Participante en AAFF, Participante en PIF
		Analizar su valoración sobre la satisfacción y aspectos a mejorar para generar una mayor satisfacción	Encuesta Entrevista DELPHI	Responsable empresa participante, RLT, Participante en AAFF, Participante en PIF, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Aprendizaje logrado: conocimientos y habilidades	Describir el aprendizaje logrado según: - Aumento de los conocimientos/habilidades - Profundización en conocimientos/habilidades	Encuesta	Participante en AAFF, Participante en PIF
		Analizar su valoración sobre el aprendizaje logrado y qué sucede si los participantes no logran los aprendizajes deseados	Encuesta Entrevista Grupo de discusión	Responsable empresa participante, RLT, Participante en AAFF, Participante en PIF, Comisión Paritaria, Gestores FTFE, Entidad organizadora
	Transferencia de la formación al puesto de trabajo	Describir el grado de transferencia según: - Utilidad de la formación - Aplicación de la formación - Aumento de las competencias profesionales - Mejora en la actuación profesional - Porcentaje de aprendizaje aplicado - Porcentaje de cambio - Tipo de campo	Encuesta	Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF
		Analizar la valoración de los agentes sobre el grado de transferencia de la formación y estrategias para aumentar la transferibilidad de la formación	Entrevista Grupo de discusión DELPHI	RLT, Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, Responsable empresa no participante, Entidad organizadora, Proveedores, Expertos

Criterios	Indicadores	Objetivos	Técnicas	Fuentes
<b>5. Resultados e impacto de las AAFF y los PIF</b>	Factores que facilitan/dificultan la transferencia	Describir la situación de los factores que afectan la transferencia para identificar su adecuación y posibilidades de mejora, de los siguientes factores: - Posibilidades de aplicación - Apoyo de la empresa/institución hacia la transferencia - Diseño de la transferencia - Motivación para transferir - Autoeficacia - Responsabilidad sentida	Encuesta	Participante en AAFF, Participante en PIF
		Analizar la opinión de los agentes sobre cuáles son las principales barreras para que la formación no se transfiera	Entrevista Grupo de discusión	RLT, Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, Responsable empresa no participante, Entidad organizadora
	Impacto de la formación en los resultados de las empresas	Analizar la valoración de los agentes sobre el impacto de la formación en: - Aumento en la productividad/rendimiento de la empresa - Contribución a la competitividad de la empresa	Encuesta Entrevista DELPHI	Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, RLT, Responsable empresa no participante, Patronato FTFE, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Impacto de la formación en la cultura de formación de la empresa	Analizar la valoración de los agentes sobre el impacto de la formación en: - Estrategias de gestión de formación - Uso/reconocimiento de la formación	Encuesta Entrevista	Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, RLT, Responsable empresa no participante, Patronato FTFE
	Impacto de la formación en el clima de trabajo	Analizar la valoración de los agentes sobre el impacto de la formación en el clima de la organización	Encuesta Entrevista DELPHI	Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, RLT, Responsable empresa no participante, Patronato FTFE, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Impacto de la formación en el rendimiento de los trabajadores	Describir la situación de los trabajadores/as respecto a: -Porcentaje de trabajadores cualificados (con certificados o títulos oficiales, y con certificados o títulos no oficiales)	Análisis de datos	BBDD FTFE
		Analizar la valoración de los agentes sobre el impacto de la formación en: - Valor del trabajador para la organización - Mejora del rendimiento del/de la trabajador	Encuesta Entrevista Grupo de discusión DELPHI	Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, RLT, Responsable empresa no participante, Patronato FTFE, Comisión Paritaria, Proveedores, Entidad organizadora, Expertos
	Impacto de la formación en la trayectoria laboral de los trabajadores	Describir la situación de los trabajadores/as respecto a: - Incremento en el salario - Promoción - Mejora del horario - Mejora en el tipo de contrato	Encuesta	Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF
		Analizar la valoración de los agentes sobre el impacto de la formación en: - Mejora en las condiciones laborales: salario, turno... - Cambios en la carrera profesional: rotación, promoción, movilidad...	Encuesta Entrevista Grupo de discusión	Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, RLT, Responsable empresa no participante, Patronato FTFE, Comisión Paritaria
	Rol de la formación en el contexto socioeconómico de crisis	Analizar la valoración de los agentes sobre el grado de impacto de la formación en la organización en un contexto de crisis, sobre el impacto de la crisis en la formación y estrategias para aumentar las potencialidades de la formación	Encuesta Entrevista Grupo de discusión DELPHI	Responsable empresa participante, Participante en AAFF, Participante en PIF, RLT, Responsable empresa no participante, Patronato FTFE, Comisión Paritaria, Gestores FTFE, Entidad organizadora, Proveedores, Expertos

FUENTE: ELABORACIÓN EQUIPO EVALUADOR.

## 1.4 Análisis de datos corporativos

La metodología utilizada se basa en la elaboración de un grupo de indicadores sistemáticos que permiten cuantificar las acciones de formación de demanda bonificadas a partir de un diseño del análisis de los datos corporativos de la Fundación y la recopilación de diferentes fuentes de información. Los indicadores se calculan para los dos años analizados (2007 y 2008).

Los indicadores hacen referencia a los distintos elementos involucrados en las acciones de formación analizadas (acciones formativas y permisos individuales de formación). En cada una de las áreas a las que se refieren los indicadores se han descrito a las empresas participantes en formación, las propias acciones formativas o permisos individuales, a las entidades organizadoras, los participantes, la fidelización y el abandono de las empresas en los programas formativos. Por último, se ha abordado la descripción de la financiación de las mismas.

Adicionalmente, se han empleado fuentes externas para contrastar los datos obtenidos, tal es el caso de la Encuesta de Población Activa (EPA) y el Directorio Central de Empresas (DIRCE).

Para profundizar en el análisis, además de conocer la evolución de los indicadores en los años estudiados, se han cruzado éstos con otras variables como los sectores de actividad (clasificación de la CNAE), el tamaño de la empresa y el territorio (comunidades autónomas). Se han agregado, con respecto a la evaluación previa (FTFE, 2006) nuevas aproximaciones como el análisis de multiformación y multiparticipación, la autogestión, el grado de agrupamiento de empresas y un análisis del grado de incidencia de la certificación profesional en las acciones formativas.

Se ha tratado aisladamente la presencia de los colectivos considerados como prioritarios por el Real Decreto 395/2007 que rige las ayudas públicas en formación para el empleo, abordando este análisis en los casos donde existía información al respecto (trabajadores de pymes, mujeres, mayores de 45 años y trabajadores de baja cualificación).

Finalmente, para cada indicador elaborado y sus respectivos cruces se ha realizado una interpretación de los resultados a nivel parcial, pero teniendo en cuenta el contexto global en el cual se calcula el mismo.

## 1.5 Trabajo de campo cuantitativo

El trabajo de campo cuantitativo se ha realizado a partir de dos tipos de encuestas estructuradas: la **encuesta a responsables de formación** y la **encuesta a participantes en formación**; a su vez, la encuesta de participantes se ha dirigido a dos colectivos: participantes en *Acciones de formación en empresa* y participantes en *permisos individuales de formación*. Por ello, algunos de los ítems de la encuesta son adaptados a uno u otro colectivo.

El universo de referencia para las encuestas está constituido por empresas de todo el estado español que han participado en la Iniciativa de Formación de Demanda en los ejercicios 2007 y 2008. Se han realizado un total de 2.229 entrevistas telefónicas válidas según un diseño aleatorio

estratificado multi-etápico<sup>1</sup>; así como 3 sub-muestras diferentes siguiendo la siguiente distribución:

- 800 entrevistas válidas a agentes de la formación continua en las empresas (responsables de formación, responsables de RRHH o gerentes).
- 1.044 entrevistas válidas a trabajadores que han participado en acciones formativas.
- 385 entrevistas válidas a trabajadores que han participado en permisos individuales de formación.

Las variables de estratificación de la muestra para empresas son: tamaño, sector económico y territorio; además para los participantes se han introducido cuotas por: nivel de estudios, sexo y edad.

1. Se trata de tres sub-muestras con un n.c. del 95% y un error entre el 3 y el 5%.

## 1.6 Diseño del trabajo de campo cualitativo

El trabajo de campo cualitativo se fundamenta en una pluralidad de técnicas. La selección de las técnicas obedece a las características de la información que se quería obtener y a las fuentes concretas de las que se preveía obtenerla. Se han utilizado las siguientes técnicas: las entrevistas en profundidad; los grupos de discusión; y el panel Delphi. (Ver **tabla 2**).

La metodología seguida por el equipo de evaluación ha consistido en iniciar el trabajo de campo cualitativo con la realización de dos grupos de discusión; uno con los responsables y otros con los técnicos de la Fundación. Lo que se pretendía con esta acción era la validación de los ítems planteados en los diferentes instrumentos cualitativos.

Esta técnica de grupos de discusión se completó con la celebración del grupo de entidades organizadoras de formación. La selección de las entidades organizadoras se realizó a partir de entidades que tuvieran su sede en Barcelona, y que hubieran organizado formación en los años 2007 y 2008. El criterio que se siguió para la selección de dichas entidades fue el de proporcionalidad respecto a la población total de entidades con sede en Barcelona.

El método Delphi se ha utilizado bajo la forma de un panel virtual. En él, un grupo de expertos en formación continua se han posicionado sobre una serie de elementos, situacio-

nes y problemáticas de la formación de demanda. Como resultado de dicho posicionamiento, se plantearon una serie de propuestas a desarrollar en el futuro para mejorar de forma significativa dicha iniciativa de formación.

Para organizar las consultas del panel virtual Delphi se inició la demanda de participación a partir de un grupo inicial de 30 personas. Se solicitó la participación a 20 entidades organizadoras y a 10 expertos. Los criterios seguidos para configurar la muestra de entidades participantes en el Delphi fueron los de: a) provisión u organización de la formación; b) número de entidades existentes en función de la tipología establecida; y, por último, c) distribución territorial.

La muestra cualitativa seleccionada, tanto en lo que se refiere a los sectores de la actividad empresarial como a las empresas, las organizaciones y los perfiles profesionales concretos de los que requerir información, no ha sido configurada a partir de una hipotética representatividad, sino que obedece, en todos los casos, a la intencionalidad del investigador.

Dos han sido los criterios seguidos para seleccionar los cinco sectores de actividad empresarial en los que se ha desarrollado el estudio cualitativo. En primer lugar, el criterio de representación de los tres sectores clásicos de

**Tabla 2. Técnicas y fuentes de recogida de información cualitativa**

TÉCNICAS	FUENTES
<b>Grupo de discusión</b>	Gestores de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables</li> <li>• Técnicos</li> </ul> Miembros de las comisiones paritarias sectoriales Responsables o representantes de las entidades organizadoras de la formación de demanda
<b>Entrevistas en profundidad</b>	Empresa participante: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de formación</li> <li>• Participante en acciones formativas</li> <li>• Participante en permisos individuales de formación</li> <li>• Representante legal del trabajador</li> </ul> Empresa no participante <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de formación</li> </ul>
<b>Panel Delphi</b>	Expertos en formación continua Representantes de entidades organizadoras de formación

FUENTE: ELABORACIÓN EQUIPO EVALUADOR

**Tabla 3. Distribución de los sectores y subsectores seleccionados según comunidad autónoma**

COMUNIDAD AUTÓNOMA	SECTOR EMPRESARIAL	SUBSECTOR*
CATALUÑA	Industria Manufacturera	(18) Industrias químicas
	Construcción	(6) Construcción
	Agricultura	(25) Sector Agrario, forestal y pecuario
MADRID	Intermediación financiera	(4) Banca
	Comercio	(5) Comercio

\* Entre paréntesis se presenta el código al cual pertenece cada subsector  
 FUENTE: ELABORACIÓN EQUIPO EVALUADOR

actividad: primario, secundario y terciario. En segundo lugar, se ha tenido en cuenta el volumen de participación, es decir, que hubiera, en los sectores seleccionados, un elevado número de empresas participantes en la formación de demanda durante los ejercicios 2007-2008. Así, los sectores seleccionados han sido Agricultura; Construcción; Comercio; Intermediación financiera, e Industria manufacturera.

**Tabla 4. Distribución de la muestra intencional seleccionada según tamaño de la empresa y comunidad autónoma**

Tamaño empresas participantes	Madrid N° empresas	Cataluña N° empresas
Grande/Mediana	1	1
Pequeña	1	2 (pyme y micro)
Empresas no participantes	2	3

FUENTE: ELABORACIÓN EQUIPO EVALUADOR

**Tabla 5. Configuración de la muestra seleccionada para las entrevistas en profundidad**

COMUNIDAD AUTÓNOMA	SECTOR EMPRESARIAL	EMPRESA	PERFIL DEL ENTREVISTADO
CATALUÑA	Industria Química	Empresa 1 (Participante)	Responsable de Formación
			Participante en AAFF
			Participante en permisos individuales de formación
			RLT
	Construcción	Empresa 2 (no participante)	Responsable de Formación
			Responsable de Formación
		Empresa 3 (Participante)	Participante en AAFF
			RLT
			Responsable de Formación
Agricultura	Empresa 4 (Participante)	Participante en AAFF	
		RLT	
		Responsable de Formación	
	Empresa 5 (No participante)	Responsable de Formación	
MADRID	Intermediación financiera	Empresa 6 (Participante)	Responsable de Formación
			Participante en AA FF
			Participante en permisos individuales de formación
			RLT
	Comercio	Empresa 7 (no participante)	Responsable de Formación
			Responsable de Formación
		Empresa 8 (Participante)	Participante en AA FF
			Participante en permisos individuales de formación
			RLT
Empresa 9 (no participante)	Responsable de Formación		

FUENTE: ELABORACIÓN EQUIPO EVALUADOR

El hecho de que las entrevistas fueran a aplicarse en las comunidades autónomas de Madrid y Cataluña proporcionó un criterio adicional tanto para distribuir entre ellas los sectores, como para decidir en qué subsectores específicos de la actividad empresarial de ambas comunidades se iban a realizar las entrevistas. En concreto se optó por seleccionar aquellos subsectores que tenían una mayor presencia en cada una de dichas comunidades autónomas (ver **tabla 3**).

Para acabar de configurar la muestra se aplicó el criterio referido al tamaño de las empresas. La muestra intencional de empresas de las que obtener información sobre la

iniciativa de formación de demanda quedó como se muestra en la **tabla 4**.

En el caso concreto de las empresas no participantes en la formación de los años 2007 y 2008 el criterio que se utilizó para seleccionar las empresas a entrevistar fue que hubieran participado en formación de demanda en años anteriores a 2007.

En función de todos estos criterios, la muestra ha quedado configurada, en lo que se refiere a las entrevistas en profundidad, de la manera que aparece en la **tabla 5**.





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

EJERCICIOS 2007 y 2008

## CAPÍTULO II

### Evaluación de resultados: realización

- 2.1 Empresas participantes en formación
- 2.2 Descripción de la fidelización y abandono de las empresas que participan en la iniciativa de formación de demanda
- 2.3 Entidades organizadoras
- 2.4 Acciones formativas
- 2.5 Participantes en las acciones formativas
- 2.6 Financiación de las acciones formativas
- 2.7 Permisos individuales de formación

En el presente apartado se realiza un análisis descriptivo de las acciones de formación de demanda. El trabajo se estructura en dos grandes bloques, el primero describe las acciones formativas y el segundo los permisos individuales de formación. Se analizan las empresas participantes en formación, las

entidades organizadoras las acciones formativas y la financiación de la formación. Por último se analizan los permisos individuales de formación en base a las siguientes dimensiones, el perfil de los participantes, características de las acciones de formación que realizan los mismos y su financiación.

## 2.1 Empresas participantes en formación

### Perfil de las empresas

En cuanto a la participación total de empresas en acciones formativas, se observa un sensible incremento en los dos años analizados (47%) (Ver **tabla 6**).

En cuanto a la tasa de cobertura de las empresas participantes en relación con el total de empresas activas en el mercado español con al menos un asalariado, que es la población universo de la iniciativa, se observa un incremento del 8,4% al 12% aproximadamente (ver **tabla 7**). Esto indica que la evolución de las empresas implicadas en acciones formativas bonificadas ha sido superior al incremento observado en la totalidad de empresas consideradas.

En la **tabla 8** se describe la distribución de las empresas participantes dentro de los diferentes sectores agregados de actividad, siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (en adelante CNAE). El sector servicios y la industria son líderes de participación en la formación de demanda (ambos suman más del 50%), seguidos del comercio y la construcción. No se observan modificaciones relevantes en la participación de cada uno de los sectores entre los dos años analizados.

Como referencia comparativa se muestra, a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE), la distribución total de las empresas españolas con al menos un asalariado. Aquí se observa la mayor presencia relativa de las empresas del sector industrial, que representan un 9,79% de la población total y un 21,36% de las empresas formadoras. Los servicios y el comercio se encuentran subre-

presentados y el resto de sectores mantiene, a grandes rasgos, sus proporciones en la participación. Si comparamos los resultados obtenidos con la distribución observada en el conjunto de la economía española (para em-

**Tabla 6. Evolución de las empresas participantes**

2007	2008	% variación 2008/2007
137.026	200.986	46,67

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 7. Tasa de cobertura de las empresas participantes**

	2007	2008
Empresas participantes en AAFF	137.026	200.986
Empresas totales (*)	1.630.517	1.667.865
Tasa de cobertura (en %)	8,40	12,05

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

(\*) Fuente: DIRCE

**Tabla 8. Distribución de las empresas participantes según sectores de actividad (CNAE)**

	2007	2008	DIRCE (2008)
Agricultura	1,07	1,04	-
Comercio	16,37	17,59	22,58
Construcción	15,86	16,26	16,04
Hostelería	7,15	8,05	10,41
Industria	21,99	21,36	9,79
Servicios	33,12	32,06	41,18
Sin datos sobre código CNAE	4,45	3,63	-
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

presas con al menos un asalariado) se observa una clara subrepresentación relativa de las micro-pymes (1-9 trabajadores) en la iniciativa de demanda evaluada. Por el contrario, las empresas de más de 10 trabajadores se encuentran sobrerrepresentadas en relación a su participación en toda la estructura productiva considerada (ver **tabla 9**).

La distribución de las empresas participantes en actividades formativas según comunidad autónoma permite observar cómo Andalucía, Cataluña, Comunidad de Madrid y la Comunidad Valenciana, por este orden, son los territorios que concentran la mayoría de empresas que realizan formación de demanda, con más de un 60% del total. No se observan alteraciones destacables entre los dos años analizados (ver **tabla 10**).

Si realizamos un análisis comparativo con la distribución total de las empresas españolas con al menos un asalariado entre las diferentes comunidades autónomas se observa una destacada sobrepresencia de las empresas con sede en Andalucía. Otro de los resultados llamativos es la subrepresentación de Cataluña y Madrid en la formación de demanda.

### Eficacia y eficiencia de la participación de las empresas

El porcentaje de empresas que figuran en las bases de datos de la Fundación Tripartita, que se registran pero que luego no llevan a cabo ninguna formación de demanda, se encuentra alrededor del 26-28% en los dos años analizados (ver **tabla 11**).

La ratio de eficiencia, calculada como el cociente entre las empresas que reciben la bonificación después de realizar la formación y el total de empresas participantes en actividades formativas de demanda, se mantiene estable entre los 78 y 79 puntos porcentuales para los dos años analizados (ver **tabla 12**, en página siguiente).

Entre 2007 y 2008 se observa que la cantidad de empresas bonificadas crece a una tasa similar al incremento total de empresas participantes, mientras que la cantidad de empresas que realizan formación y que finalmente no reciben bonificación crece a una tasa ligeramente superior.

Con objeto de explorar cuáles pueden ser los factores asociados a la ineficiencia se presenta a continuación una serie

**Tabla 9. Distribución de las empresas participantes por tamaño de la empresa**

	2007	2008	DIRCE (2008)
1-9	54,73	60,69	87,84
10-49	32,32	29,07	10,32
50-249	10,65	8,46	1,46 (*)
>249	2,30	1,78	0,44 (**)
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

(\*) Categoría que incluye a las empresas entre 50 y 199 trabajadores

(\*\*) Categoría que incluye a las empresas de 200 y más trabajadores

**Tabla 10. Distribución de las empresas participantes por comunidad autónoma**

	2007	2008	DIRCE (2008)
Andalucía	29,60	27,22	15,63
Aragón	2,13	3,07	2,86
Asturias (Principado de)	2,22	2,06	2,13
Baleares (Illes)	1,32	1,46	2,77
Canarias	3,16	2,88	4,30
Cantabria	0,79	0,88	1,24
Castilla y León	4,64	5,33	5,06
Castilla-La Mancha	3,10	4,00	4,21
Cataluña	12,69	13,18	17,87
Comunidad Valenciana	8,90	9,77	11,53
Extremadura	3,29	3,07	1,91
Galicia	7,89	7,60	6,19
Madrid (Comunidad de)	11,07	9,89	13,86
Murcia (Región de)	3,67	3,00	3,19
Navarra (Comunidad Foral de)	1,20	1,59	1,24
País Vasco	3,63	4,16	5,06
Rioja (La)	0,58	0,74	0,72
Ceuta	0,09	0,07	-
Melilla	0,02	0,03	-
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 11. Total y porcentaje de empresas registradas**

	2007	2008	% variación
Total empresas registradas	191.852	273.352	42,48
Total empresas participantes/formadoras	137.026	200.986	46,67
Total empresas no participantes	54.826	72.366	31,99
% registradas	28,58	26,47	-2,01

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 12. Ratio de eficiencia y sus componentes**

	2007	2008	% variación
Empresas participantes	137.026	200.986	46,67
Empresas bonificadas (*)	108.486	156.865	44,59
Empresas no bonificadas	28.540	44.121	54,59
Ratio de eficiencia (en %)	79,17	78,05	-1,41

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

(\*) Esta clasificación recoge las empresas que comunican las acciones formativas que desearían bonificar y no las que realmente bonifican. Debido a que la gran parte de ellas acaba bonificando, resulta una variable proxy válida de la cantidad real de empresas bonificadas

**Tabla 13. Ratio de eficiencia según sectores de actividad (CNAE)**

	2007	2008
Agricultura	72,85	71,46
Comercio	79,32	79,99
Construcción	75,13	71,09
Hostelería	73,25	71,46
Industria	81,92	80,48
Servicios	79,79	79,99
Sin datos sobre código CNAE	85,90	84,88
<b>Total</b>	<b>79,17</b>	<b>78,05</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

de cruces de este indicador en función del sector de actividad, el tamaño de la empresa y las características presentadas por las empresas en la gestión de la formación. En el primer caso se observa una clara contraposición entre dos grupos de sectores que se acentúa en los dos años analizados. Por una parte, la industria, los servicios y el comercio, con tasas más elevadas de eficiencia y, por otra, la agricultura, la construcción y la hostelería con unas tasas de ineficiencia que llegan casi al 30% en 2008 (ver **tabla 13**). En el caso del cruce en función del tamaño de empresa, se observa una relación directa entre la eficiencia y el tamaño de la empresa que realiza actividades de formación de demanda (ver **tabla 14**).

Por último, en el caso de la gestión de la formación, se detecta que las empresas que se agrupan para desarrollar las actividades formativas presentan tasas más bajas de eficiencia, entendida como la capacidad de realizar con éxito todo el proceso de gestión de la formación (ver **tabla 15**).

### Volumen de participación de las empresas

Este apartado hace referencia al número de acciones formativas diferentes que organizan las empresas partici-

**Tabla 14. Ratio de eficiencia según tamaño de la empresa**

	2007	2008
1-9	75,42	75,15
10-49	81,93	80,83
50-249	88,01	87,38
>249	93,23	92,16
<b>Total</b>	<b>79,17</b>	<b>78,05</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 15. Ratio de eficiencia según gestión agrupada de las empresas**

	2007	2008
Empresa agrupada	79,08	77,97
Empresa no agrupada	83,74	82,65
<b>Total</b>	<b>79,17</b>	<b>78,05</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 16. Participación de las empresas (en porcentajes)**

Número de acciones formativas	2007	2008
1	26,6	26,9
2	11,8	12,2
3	8,4	7,5
4	5,5	6
5-9	15,6	15,3
10-19	13	13,2
20-29	5,5	5,4
>=30	13,6	13,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

pantes a lo largo del año. Se observa que casi un 75% de las empresas han participado en más de una acción formativa, mientras que el 13% han realizado más de 30 acciones formativas (ver **tabla 16**). La frecuencia de empresas disminuye a medida que aumenta el número de acciones formativas.

### Agrupamiento de las empresas participantes

La tasa de agrupamiento indica el porcentaje del total de las empresas participantes que realiza la formación de forma agrupada con otras empresas. La media, situada en el 98% para los dos años analizados, indica que la gran mayoría de las empresas participantes se inclina por esta

opción a la hora de gestionar todo el proceso relacionado con la formación bonificada (ver **tabla 17**).

Además, se han realizado los cruces de esta tasa en función de los sectores de actividad, del tamaño de la empresa y del territorio, sin detectar resultados a destacar más allá de la relación inversa existente entre el tamaño de la empresa y la tasa de agrupamiento (ver **tablas 18, 19 y 20**).

**Tabla 17. Tasa de agrupamiento media**

	2007	2008
	97,96	98,24

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 18. Porcentaje de agrupamiento según sectores de actividad (CNAE)**

	2007	2008
Agricultura	98,36	98,76
Comercio	98,89	98,95
Construcción	99,41	99,42
Hostelería	99,46	99,70
Industria	97,06	97,49
Servicios	96,99	97,32
Sin datos sobre código CNAE	98,59	98,75
<b>Total</b>	<b>97,96</b>	<b>98,24</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 19. Porcentaje de agrupamiento según tamaño de empresa**

	2007	2008
1-9	99,14	99,33
10-49	97,85	98,02
50-249	94,63	94,32
>249	87,36	83,61
<b>Total</b>	<b>97,96</b>	<b>98,24</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 20. Porcentaje de agrupamiento por comunidad autónoma**

	2007	2008
Andalucía	99,56	99,59
Aragón	97,09	98,15
Asturias (Principado de)	97,50	97,94
Baleares (Illes)	99,23	98,64
Canarias	99,17	98,70
Cantabria	97,50	98,36
Castilla y León	98,12	98,85
Castilla-La Mancha	98,66	99,20
Cataluña	95,80	96,80
Comunidad Valenciana	98,49	98,81
Extremadura	99,62	99,61
Galicia	98,42	98,56
Madrid (Comunidad de)	96,32	96,22
Murcia (Región de)	99,36	98,94
Navarra (Comunidad Foral de)	91,74	94,03
País Vasco	93,44	95,27
Rioja (La)	95,63	96,43
Ceuta	100,00	100,00
Melilla	100,00	100,00
<b>Total</b>	<b>97,96</b>	<b>98,24</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

## 2.2 Descripción de la fidelización y abandono de las empresas que participan en la iniciativa de formación de demanda

### Ratio de fidelización

La tasa de fidelización hace referencia al porcentaje de empresas que, habiendo realizado formación en el año 2007, vuelven a participar en la iniciativa de formación de demanda durante el año 2008. En la **tabla 21** se observa que del total de empresas que realizaron formación efectiva el año 2008, un 38% también había realizado acciones formativas en 2007. Es importante destacar que las 76.799 empresas “fieles” representaban el 56% del total de empresas formadoras en 2007 (137.026).

La distribución de empresas “fieles” por tamaño muestra que, proporcionalmente, la fidelidad se incrementa con el tamaño de las empresas. Esto indica que a mayor tamaño, mayor posibilidad de realizar cada año acciones formativas bonificadas (ver **tabla 22**).

En relación a la participación total en 2008, las empresas de más de 10 trabajadores ganan peso proporcional a cuenta de las microempresas.

No se observan características propias a destacar en este tipo de empresas en cuanto a la distribución por sectores de actividad (ver **tabla 23**).

### Índice de abandono de empresas

De las 137.026 empresas que habían realizado formación en 2007, 60.227 no repiten en 2008 (lo que supone una tasa de abandono del 44%). Seguidamente se realiza una descripción de las mismas en cuanto a su tamaño y sector de actividad.

Si se observan las diferencias existentes entre el grupo de empresas que abandonan y el total de empresas participantes en 2007, se percibe que son las microempresas las que se encuentran sobrerrepresentadas en este grupo que no continua realizando actividades de formación en la iniciativa durante el 2008 (ver **tabla 24**). El resto de las empresas tienen un peso menor que en el correspondiente al

**Tabla 21. Tasa de fidelización de las empresas**

Total empresas 2008	200.986
Total empresas 2007 y 2008	76.799
Ratio de fidelización:	38,21 %

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 22. Descripción de las empresas “fieles” por tamaño**

	Empresas “fieles”(*)		Total empresas particip. 2008	
	Nº obs.	%	Nº obs.	%
1-9	31.918	41,56	121.978	60,69
10-49	29.306	38,16	58.427	29,07
50-249	12.434	16,19	17.003	8,46
>249	3.141	4,10	3.578	1,78
<b>Total</b>	<b>76.799</b>	<b>100</b>	<b>200.986</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

(\*) Empresas “fieles”: empresas que, habiendo realizado una formación de demanda en 2007, repiten la experiencia en 2008

**Tabla 23. Descripción de las empresas “fieles” según sectores de actividad (CNAE)**

	Empresas “fieles”(*)		Total empresas participantes 2008
	Nº obs.	%	
Agricultura	0,98	1,04	
Comercio	15,11	17,59	
Construcción	14,59	16,26	
Hostelería	6,13	8,05	
Industria	24,73	21,36	
Servicios	33,76	32,06	
Sin datos sobre código CNAE	4,68	3,63	
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

(\*) Empresas “fieles”: empresas que, habiendo realizado una formación de demanda en 2007, repiten la experiencia en 2008

total de las empresas. No se detectan características destacables al efectuar la desagregación por sector económico (ver **tabla 25**).

Tabla 24. Descripción de las empresas que han abandonado por tamaño

	Empresas que abandonan		Total empresas particip. 2007	
	Nº obs.	%	Nº obs.	%
1-9	41.719	69,27	74.994	54,73
10-49	15.629	25,95	44.287	32,32
50-249	2.662	4,42	14.593	10,65
>249	217	0,37	3.152	2,30
<b>Total</b>	<b>60.227</b>	<b>100</b>	<b>137.026</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Tabla 25. Empresas que han abandonado por sectores de actividad (CNAE)

	Empresas que abandonan	Total empresas participantes 2007
Agricultura	1,18	1,07
Comercio	18,00	16,37
Construcción	17,50	15,86
Hostelería	8,45	7,15
Industria	18,51	21,99
Servicios	32,34	33,12
Sin datos sobre código CNAE	4,02	4,45
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

## 2.3 Entidades organizadoras

### Perfil de las entidades organizadoras

En el periodo analizado (2007-2008) se observa un crecimiento de casi un 30% en el número de entidades que han organizado formación (ver **tabla 26**). Tal incremento tiene su correlación con el aumento de las acciones formativas (26%) y del total de participantes (28%).

La mayoría de entidades organizadoras son pymes (más de un 75%), las cuales tienen, en el caso de las microempresas una media de 3-4 trabajadores y, para aquellas con más de 10 trabajadores, una media de 25 empleados,

Tabla 26. Evolución de las entidades organizadoras

2007	2008	% variación
2.599	3.372	29,74

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

aproximadamente. Lógicamente, en el caso de las empresas de mayor tamaño, la media de trabajadores es más elevada pero su importancia relativa es menor. En la **tabla 27** se observa una relación inversa entre el tamaño de las empresas y su participación como entidades organizadoras y, en la **tabla 28**, en página siguiente, se refleja

Tabla 27. Plantilla media por tamaño de la entidad organizadora

	2007			2008		
	Plantilla media	Nº obs.	% total entidades	Plantilla media	Nº obs.	% total entidades
1-9	3,54	1.303	50,17	3,38	1.854	54,98
10-49	22,72	679	26,13	22,74	820	24,31
50-249	115,97	363	13,97	113,12	399	11,85
>249	2.428,49	254	9,73	2.227,50	299	8,87
<b>Total</b>	<b>254,18</b>	<b>2.599</b>	<b>100</b>	<b>214,66</b>	<b>3.372</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

la caída observada en la plantilla media de las entidades organizadoras.

En relación con la tipología de las entidades organizadoras, se observa que las “empresas de formación” son el tipo de entidad predominante, seguida de la “empresa o grupos de empresas” que desarrollan los diferentes cursos formativos (ver **tabla 29**). Entre ambas concentran más del 70% del total de empresas involucradas en todo el período evaluado.

La ratio de empresas organizadoras solo registradas indica el porcentaje que se encuentran registradas como tales en las bases de datos de la Fundación Tripartita, pero que en el año analizado no han organizado ninguna acción formativa. Para los dos años analizados se observa una ratio que se mantiene constante en torno al 25%, una magnitud que indica que 1 de cada 4 empresas interesadas en organizar acciones formativas acaban sin lograr su objetivo inicial.

La tasa de persistencia hace referencia al porcentaje de entidades organizadoras que habiendo organizado alguna acción formativa en el 2007, repiten en el 2008. Se observa una alta tasa de persistencia, ya que más de un 65% de las empresas que organizaron acciones formativas en el año 2008, ya las habían organizado el año anterior (ver **tabla 30**).

**Tabla 28. Evolución de la plantilla media de las entidades organizadoras**

2007	2008	% variación
254,18	214,66	-15,55

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 29. Distribución de las entidades organizadoras por su tipología**

	2007	2008
Empresa de formación	50,33	52,16
Empresa o grupo de empresas	23,43	21,32
Consultora	10,43	12,04
Organización empresarial	3,85	2,91
Organización sindical	1,00	0,71
Otros	10,97	10,85
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 30. Tasa de persistencia de las empresas organizadoras**

Total empresas 2008	3.372
Total empresas 2007 y 2008	2.267
Ratio de persistencia:	67,23 %

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

## 2.4 Acciones formativas

### Perfil de las acciones formativas

En relación con la evolución de las acciones formativas, se observa un crecimiento del 25% en el número de las acciones formativas llevadas a cabo durante el período analizado (2007-2008). Las acciones formativas bonificadas crecen casi un 30% en el mismo período, incrementándose el porcentaje de acciones bonificadas en más de un 2% (ver **tabla 31**).

**Tabla 31. Evolución de las acciones formativas**

	2007	2008	% variación
Total AAFF	123.642	155.685	25,92
AAFF bonificadas	92.240	119.792	29,87
% Bonificación	74,60	76,95	2,35

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 32. Distribución de las acciones formativas según su tipo**

	2007	% bonific. (*)	2008	% bonific. (*)
Específica	39,96	78,70	42,01	79,93
Genérica	60,04	71,87	57,99	74,78
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>74,60</b>	<b>100</b>	<b>76,95</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA.

(\*) % bonificación: porcentaje de acciones formativas bonificadas total y dentro de cada sub-grupo analizado

**Tabla 33. Distribución de las acciones formativas según la modalidad de impartición**

	2007	% bonific. (*)	2008	% bonific. (*)
Presencial	69,22	80,15	64,93	81,70
A distancia	18,26	58,13	20,91	63,94
Mixta	6,28	65,20	6,61	71,18
Teleformación	6,24	70,72	7,55	77,10
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>74,60</b>	<b>100</b>	<b>76,95</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA.

(\*) % bonificación: porcentaje de acciones formativas bonificadas total y dentro de cada sub-grupo analizado

Destaca el predominio de las acciones formativas de tipo genérico (alrededor del 60%) si bien, se observa un crecimiento de las acciones formativas específicas (ver **tabla 32**). En relación al porcentaje de bonificación, existe una leve ventaja de las acciones formativas específicas en los dos años analizados.

Respecto a las pautas referidas a la modalidad de impartición de las acciones formativas, es clara la preeminencia de las acciones formativas presenciales, con tasas superiores al 60% para todo el período analizado. A una considerable distancia le sigue en importancia las acciones formativas realizadas a distancia. Entre ambas superan el 80% del total (ver **tabla 33**).

En cuanto al porcentaje de bonificación dentro de cada modalidad, sobresale la formación presencial con más de un 80% en ambos años (2007-2008), seguido de la teleformación. Destacan los bajos ratios relativos de bonificación de la modalidad “a distancia” (ver **tabla 33**).

La formación impartida en las acciones formativas con un nivel de formación “medio y superior” superan el 60% del total (ver **tabla 34**). A su vez, es éste nivel de formación el que predomina en los porcentajes de bonificación para los dos años analizados.

**Tabla 34. Distribución de las acciones formativas según el nivel de la formación**

	2007	% bonific. (*)	2008	% bonific. (*)
Básico	35,75	68,13	36,18	73,24
Medio/Superior	64,25	78,20	63,82	79,05
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>74,60</b>	<b>100</b>	<b>76,95</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA.

(\*) % bonificación: porcentaje de acciones formativas bonificadas total y dentro de cada sub-grupo analizado

**Tabla 35. Distribución de las acciones formativas según la denominación técnica**

	2007	2008
Idiomas	17,11	16,56
Informática a nivel usuario	10,42	9,72
Gestión de RRHH	8,01	7,69
Prevención de riesgos laborales	5,39	6,44
Otras competencias	5,67	5,86
Contabilidad	3,43	3,59
Conocimiento del producto	2,60	2,55
Calidad	2,32	2,23
Legislación y normativa	1,72	2,06
Atención al cliente	1,98	1,96
Seguridad alimentaria	1,62	1,92
Informática de desarrollo	1,72	1,69
Gestión comercial	1,61	1,51
Diseño asistido por ordenador	1,49	1,51
Resto de áreas	34,91	34,71
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA.

En un marco de gran atomización respecto de los contenidos destacan los cursos de idiomas, especialmente de lengua inglesa; de informática a nivel de usuario y la formación en gestión de recursos humanos (ver **tabla 35**). No se observan cambios relevantes en la importancia relativa de cada una de las categorías para los dos años analizados.

## Promedio de horas de formación

La media de horas de formación para cada acción formativa se mantiene estable entre las 45 y 46 horas (ver **tabla 36**, en página siguiente).

En cuanto a la distribución de las propias acciones formativas, destaca que más del 50% se encuentra en el

**Tabla 36. Evolución de la media de horas por acciones formativas**

	2007	2008	% variación
Total horas	5.567.600	7.175.522	28,87
Total AAFF	123.642	155.685	25,92
Media de horas por AAFF	45,03	46,09	2,35

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 37. Distribución de las acciones formativas en función de la cohorte de horas de formación**

	2007		2008	
	Nº obs.	% total AAFF	Nº obs.	% total AAFF
1-30	69.241	55,98	85.798	55,11
31-60	27.460	22,21	31.713	20,37
61-90	16.617	13,44	24.520	15,75
>91	10.324	8,37	13.654	8,77
<b>Total</b>	<b>123.642</b>	<b>100</b>	<b>155.685</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 38. Media de horas de formación según modalidad de formación**

	2007	2008
Presencial	32,35	30,32
A distancia	81,89	84,93
Mixta	55,04	52,55
Teleformación	67,71	68,60
<b>Total</b>	<b>45,03</b>	<b>46,09</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 39. Media de horas de formación según nivel de la formación**

	2007	2008
Básico	45,42	48,13
Medio/Superior	44,80	44,93
<b>Total</b>	<b>45,03</b>	<b>46,09</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 40. Evolución de las acciones formativas con certificado profesional**

	2007	2008	% variación
AAFF con certificado	278	461	65,83
Total AAFF	123.642	155.685	25,92
AAFF con certificado (en %)	0,22	0,29	0,07

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

primer corte de la variable (1-30 horas) y, junto a la categoría inmediata superior, (31-60 horas) representan más de 75% del total de acciones formativas (ver **tabla 37**).

En relación a la modalidad de formación, la formación a distancia es la que más horas de formación conlleva, seguida de la teleformación. Las modalidades presenciales o mixtas requieren una cantidad de horas sensiblemente inferior (ver **tabla 38**).

Por último, y en referencia al nivel de formación, si bien en 2007 no existían diferencias apreciables en función del mismo (básico o medio/superior), en 2008 se observa que la formación básica requería más cantidad de horas que la formación media/superior (ver **tabla 39**).

### Acciones formativas que dan lugar a una certificación profesional

Las acciones formativas que dan lugar a una certificación profesional tienen actualmente una importancia menor en el total de acciones formativas (ver **tabla 40**). Si bien se observa un cierto incremento porcentual, éste se realiza en magnitudes de muy escasa relevancia. Las acciones formativas conducentes a un certificado profesional no superan el 0,30% del total en los años analizados.

Si se analizan sólo las acciones formativas que conducen a la obtención de una certificación profesional, se observa un gran aumento entre los dos años analizados, en torno al 66%.

### Evolución de la media de participantes en las acciones formativas

La media de participantes por cada acción formativa se ha mantenido estable en aproximadamente unas 13 personas, para los dos años evaluados (ver **tabla 41**).

### Media de participantes por tipo, modalidad de impartición y nivel de formación

Si se analizan las diferencias existentes entre la media de participantes en función del tipo de acción formativa, las acciones genéricas superan, por escaso margen, a las acciones específicas en el período estudiado (ver **tabla 42**). En referencia a la modalidad de impartición, la modalidad denominada mixta destaca por la cantidad media de participantes

en los dos años analizados, cuyo registro triplica el de las otras opciones formativas (ver **tabla 43**). Por último, los niveles básicos de formación atraen una mayor cantidad de participantes de media (ver **tabla 44**).

**Tabla 41. Evolución de la media de participantes en acciones formativas**

	2007	2008
	12,60	12,82

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 42. Media de participantes según tipo de acciones formativas**

	2007	2008
Específica	11,41	12,11
Genérica	13,39	13,33
<b>Total</b>	<b>12,60</b>	<b>12,82</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 43. Media de participantes según modalidad de impartición de las acciones formativas**

	2007	2008
Presencial	11,92	12,50
A distancia	9,62	8,96
Mixta	31,27	31,61
Teleformación	10,05	9,79
<b>Total</b>	<b>12,60</b>	<b>12,82</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 44. Media de participantes por nivel de formación de las acciones formativas**

	2007	2008
Básico	14,50	14,40
Medio/Superior	11,54	11,92
<b>Total</b>	<b>12,60</b>	<b>12,82</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

## 2.5 Participantes en las acciones formativas

### Perfil de los participantes en acciones formativas

La evolución de los participantes indica un crecimiento de más de un 25% en 2008 con respecto a 2007 (ver **tabla 45**). Tal evolución va en la línea del crecimiento observado en el total de acciones formativas (25%).

En relación con la edad de los participantes, no se observan variaciones entre los dos años evaluados (ver **tabla 46**).

En relación con la distribución de los participantes según la cohorte de edad a la cual pertenecen, la cohorte entre 30 y 40 años es la más numerosa y aglutina aproximadamente el 38% del total de los participantes. Le siguen los menores de 30 años y la cohorte de entre 40 y 50 años

son los siguientes grupos más numerosos. Si realizamos una comparación con la distribución de la población ocupada en España para el año 2007, podemos apreciar una

**Tabla 45. Evolución de los participantes en acciones formativas**

2007	2008	% variación
1.561.660	1.993.960	27,83

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 46. Edad media de los participantes**

2007	2008	% variación
36,59	36,93	0,92

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

sobrerrepresentación del grupo de 30-40 años en la formación y una subrepresentación del colectivo mayor de 40 años (ver **tabla 47**).

En relación con la distribución de los participantes según género, los hombres predominan en los cursos formativos, con un porcentaje que supera el 56% (ver **tabla 48**). Este resultado se corresponde con la distribución existente en el mercado laboral para 2007 (ver EPA).

**Tabla 47. Distribución de los participantes por cohorte de edad**

	2007	2008	Población ocupada (EPA-2007)
<30	26,56	24,91	23,92
30-40	38,05	38,74	30,21
40-50	23,45	23,96	25,50
>50	11,95	12,39	20,37
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 48. Distribución de los participantes según género**

	2007	2008	Población ocupada (EPA-2007)
Hombre	56,70	56,28	58,96
Mujer	43,30	43,72	41,04
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 49. Distribución de los participantes según grupo de cotización (Seguridad Social)**

	2007	2008
Ingenieros y licenciados	11,29	10,92
Ingenieros técnicos; peritos y ayudantes titulados	9,01	8,61
Jefes administrativos y de taller	9,61	8,71
Ayudantes no titulados	6,55	6,34
Oficiales administrativos	17,13	17,43
Subalternos	3,60	4,06
Auxiliares administrativos	13,07	12,94
Oficiales de primera y segunda	13,80	15,02
Oficiales de tercera y especialista	7,81	8,22
Trabajadores mayores 18 años no cualificados	8,03	7,66
Trabajadores menores de 18 años	0,09	0,08
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

En relación con la distribución de los participantes por grupo de cotización de la Seguridad Social, destacan por su mayor participación los oficiales administrativos, los oficiales de primera y segunda, y los auxiliares administrativos –en este orden-, tanto en 2007 como en 2008. En general, no se observan cambios destacados en el volumen de participación de los diversos grupos en los dos años evaluados (ver **tabla 49**). Por último, en el cruce en función de la categoría profesional, el personal cualificado sobresale como el que más participa en las acciones formativas (ver **tabla 50**).

Los participantes se distribuyen aproximadamente en tres tercios según su nivel de formación, uno corresponde al nivel primario-secundario obligatorio, otro al secundario post obligatorio y un tercero al nivel superior (ver **tabla 51**). En relación con la EPA, que capta la distribución real de la población ocupada, el nivel secundario post obligatorio se encuentra sobrerrepresentado entre los participantes, mientras que el nivel correspondiente a niveles educativos inferiores se encuentra subrepresentado. El nivel superior participa según su importancia relativa en el mercado laboral español.

En relación con la distribución de los participantes por área funcional, se observa que el área de producción es la predominante con más del 50% del total (ver **tabla 52**). Finalmente, y en función de la distribución por comunidad autónoma, los participantes se distribuyen siguiendo una proporcionalidad directa con la presencia de cada una de ellas en la población ocupada total de España, a excepción de Madrid, que manifiesta una sobrerrepresentación de más de 5 puntos porcentuales (ver **tabla 53**).

### Colectivos prioritarios

En primer lugar, se evalúa la presencia de trabajadores en pequeñas y medianas empresas, cuya participación

**Tabla 50. Distribución de los participantes según la categoría profesional**

	2007	2008
Directivo	4,02	3,91
Mando intermedio	11,70	10,67
Técnico	21,06	20,43
Trabajador cualificado	41,42	42,88
Trabajador no cualificado	21,80	22,12
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 51. Distribución de los participantes según el nivel de formación**

	2007	2008	Población ocupada (EPA-2007)
Primaria-ESO	30,00	31,08	43,50
Secundaria post-obligatoria	36,15	36,55	24,00
Superior ciclo corto (*)	15,00	14,36	32,49
Superior ciclo largo (**)	18,28	17,33	
Otros	0,57	0,68	-
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

(\*) Comprende principalmente a las diplomaturas (\*\*) Comprende principalmente a las licenciaturas

**Tabla 52. Distribución de los participantes según el área funcional**

	2007	2008
Administración	19,15	18,41
Comercial	20,90	18,61
Dirección	4,12	4,03
Mantenimiento	6,59	6,45
Producción	49,23	52,48
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 53. Distribución de los participantes según comunidad autónoma**

	2007	2008	Población ocupada (EPA-2007)
Andalucía	14,92	13,96	15,89
Aragón	2,59	2,96	3,01
Asturias (Principado de)	2,03	1,91	2,11
Baleares (Illes)	2,44	2,81	2,58
Canarias	3,31	3,45	4,54
Cantabria	0,96	0,90	1,26
Castilla y León	4,45	4,62	5,23
Castilla-La Mancha	2,88	3,07	4,10
Cataluña	18,73	18,60	17,23
Comunidad Valenciana	9,56	9,67	10,87
Extremadura	1,48	1,41	2,03
Galicia	4,88	4,76	5,87
Madrid (Comunidad de)	20,69	21,43	14,91
Murcia (Región de)	2,40	2,35	3,14
Navarra (Comunidad Foral de)	1,49	1,52	1,42
País Vasco	6,58	5,90	4,88
Rioja (La)	0,46	0,56	0,72
Ceuta	0,07	0,07	0,11
Melilla	0,05	0,05	0,11
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

es minoritaria, aunque con un leve incremento porcentual a lo largo del período evaluado (ver **tabla 54**). Por el contrario, el colectivo mayoritario proviene de las empresas con mayor número de empleados (más de 249), superando el 50% del total.

En segundo lugar, en la **tabla 55**, se analizan otros colectivos prioritarios. Se observa cómo los trabajadores mayores de 45 años y los de baja cualificación participan menos proporcionalmente a su presencia en el mercado de trabajo (ver la columna que contiene los datos de la EPA), mientras que las mujeres participan en una proporción similar. No se observan cambios relevantes en el período 2006-2008. Es de destacar la no existencia de datos correspondientes a la participación en la formación de las personas con discapacidad.

### Multiparticipación de los trabajadores

Denominamos multiparticipación cuando un trabajador participa en más de una acción formativa en un año. Según las bases de datos de la Fundación Tripartita, la mayoría de los trabajadores (en torno al 80%) participan en una única acción formativa durante cada año analizado y un 14% participa en dos acciones formativas (ver **tabla 56**, en página siguiente).

**Tabla 54. Trabajadores en pequeñas y medianas empresas (1-49 empleados)**

	2007	2008
1-9	6,81	8,39
10-49	14,06	14,76
50-249	19,92	19,19
>249	59,21	57,66

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 55. Mujeres, mayores de 45 años y trabajadores con baja cualificación (\*)**

	2007	2008	Población ocupada (EPA-2007)
Mujeres	43,30	43,72	41,04
Mayores 45 años	19,83	20,42	32,25
Trabajadores baja cualificación (*)	30,00	31,08	43,50

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

(\*) Trabajadores integrantes del primer nivel educativo. Conceptualmente se diferencia de la baja cualificación originada en la categoría profesional ocupada por el trabajador y empleada en el último informe estadístico de la Fundación Tripartita

En primer lugar, se observa que los trabajadores con mayor nivel educativo (ciclo superior corto y largo) están sobrerrepresentados en el colectivo de personas que realizan cuatro o más acciones formativas al año (ver **tabla 57**). De similar magnitud, pero con efecto contrario, es la subrepresentación del colectivo menos formado. El grupo de personas con nivel secundario post-obligatorio se mantiene en la proporción de toda la población participante.

En segundo lugar, se ha realizado el cruce según el tamaño de la empresa, cuyo resultado indica que casi la totalidad de trabajadores con una elevada multiparticipación proviene de las grandes empresas (ver **tabla 58**). Son las grandes empresas (más de 249 trabajadores) las que casi monopolizan este colectivo de participantes (más del

**Tabla 56. Multiparticipación: distribución de los trabajadores en función del número de acciones formativas en que participa a lo largo del año**

Número AAFF/año	2007		2008	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1	972.710	80,3	1.222.600	79,7
2	171.539	14,1	221.940	14,5
3	43.568	3,6	56.700	3,7
>=4	24.145	2,0	32.963	2,1
<b>Total</b>	<b>1.211.962</b>	<b>100</b>	<b>1.534.203</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

80% del total), sin observarse cambios de relevancia en los dos años considerados.

**Tabla 57. Distribución de los trabajadores que participan en cuatro o más acciones formativas según el nivel educativo**

	2007		2008	
	>= 4 AAFF	Total participantes	>=4 AAFF	Total participantes
Primaria-ESO	17,50	30,00	16,13	31,08
Secundaria post-obligatoria	34,07	36,15	37,50	36,55
Superior ciclo corto (*)	18,13	15,00	18,60	14,36
Superior ciclo largo (**)	29,85	18,28	27,02	17,33
Otros	0,46	0,57	0,75	0,68
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

(\*) Comprende principalmente a las diplomaturas

(\*\*) Comprende principalmente a las licenciaturas

**Tabla 58. Distribución de los trabajadores que participan en cuatro o más acciones formativas según el tamaño de la empresa**

	2007		2008	
	>= 4 AAFF	Total participantes	>=4 AAFF	Total participantes
1-9	0,69	6,81	0,94	8,39
10-49	5,15	14,06	5,41	14,76
50-249	12,53	19,92	11,94	19,19
>249	81,63	59,21	81,71	57,66
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

## 2.6 Financiación de las acciones formativas

### Crédito dispuesto por las empresas participantes en formación

El crédito dispuesto es la cantidad de financiación que efectivamente se emplea para la realización de acciones formativas en la iniciativa. No siempre las empresas gastan todo el crédito que tienen autorizado. A este respecto, se observa un crecimiento constante del total de crédito dispuesto en formación por parte de las empresas participantes (ver **tabla 59**). En cuanto a la evolución de la media por empresa, se observa una caída del 16% (ver **tabla 60**).

Si analizamos la media del crédito dispuesto por empresa según los diferentes sectores de actividad, la industria y el sector servicios presentan las magnitudes más altas. En cuanto a su evolución, en todos los sectores se observa una caída proporcional en cuanto a la media del crédito dispuesto en los dos años analizados (ver **tabla 61**). En cuanto al comportamiento de la media del crédito por

**Tabla 59. Evolución del total del crédito dispuesto (millones de euros)**

2007	2008	% variación
313,63	387,26	23,48

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 60. Media del crédito dispuesto por empresa participante en formación**

2007	2008	% variación
2.289	1.927	-15,82

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 61. Crédito medio dispuesto por empresa según sector de actividad (CNAE) (euros)**

	2007	2008
Agricultura	1.498	1.357
Comercio	1.894	1.518
Construcción	1.432	1.201
Hostelería	1.385	1.129
Industria	2.847	2.378
Servicios	2.836	2.473
<b>Total</b>	<b>2.289</b>	<b>1.927</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

tamaño de las empresas, se observa un cambio en la distribución de las empresas por tamaño, incrementándose el peso relativo de las microempresas; esto hace que la media total descienda, aunque exista un incremento en algunas de las medias parciales. En cuanto a la evolución del indicador, no se observan cambios sustanciales en los dos años evaluados (ver **tabla 62**).

Por último, en la desagregación del indicador por comunidad autónoma, destaca la magnitud del crédito dispuesto en el caso de la Comunidad de Madrid (ver **tabla 63**, en página siguiente).

### Ratio del crédito dispuesto/asignado por empresa

Como una medida del impacto real de la financiación se calcula la ratio entre el crédito realmente utilizado o dispuesto y el crédito asignado previamente a cada empresa. Se observa que de cada 4 euros asignados a la formación, 1 no acaba siendo realmente empleado en la misma (ver **tabla 64**, en página siguiente); sin embargo, se produce una evolución levemente positiva entre los dos años analizados.

Si se observa el comportamiento de la ratio según el sector de actividad, el sector con mayor aprovechamiento del crédito asignado es el de comercio, seguido del sector servicios (ver **tabla 65**, en página siguiente). Por el contrario, en el último lugar se encuentra la construcción, con un valor del indicador de la tasa del 69% para 2008. En cuanto a las diferencias encontradas por tamaño de la empresa, la ratio disminuye en la medida que se incrementa el tamaño, siendo el grupo de las microempresas las que realizan un mayor empleo del crédito asignado (ver **tabla 66**, en página siguiente).

**Tabla 62. Media del crédito dispuesto por empresa según tamaño de empresa (euros)**

	2007		2008	
	Media	% participac.	Media	% participac.
1-9	390	54,73	394	60,69
10-49	1.151	32,32	1.148	29,07
50-249	4.614	10,65	4.667	8,46
>249	52.811	2,30	54.053	1,78
<b>Total</b>	<b>2.289</b>	<b>100</b>	<b>1.927</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Finalmente, se presenta la desagregación del indicador por comunidad autónoma (ver **tabla 67**) que se ve afectado por el tamaño medio de las empresas de cada comunidad autónoma.

**Tabla 63. Crédito medio dispuesto por empresa según comunidad autónoma (euros)**

	2007	2008
Andalucía	1.025	944
Aragón	2.328	1.510
Asturias (Principado de)	1.831	1.585
Baleares (Illes)	3.042	2.433
Canarias	1.544	1.456
Cantabria	2.097	1.756
Castilla y León	1.558	1.265
Castilla-La Mancha	1.185	935
Cataluña	3.220	2.627
Comunidad Valenciana	1.962	1.537
Extremadura	850	796
Galicia	1.358	1.207
Madrid (Comunidad de)	6.477	5.904
Murcia (Región de)	1.159	1.136
Navarra (Comunidad Foral de)	3.232	2.168
País Vasco	4.352	2.908
Rioja (La)	1.116	972
Ceuta	1.021	1.142
Melilla	1.184	1.163
<b>Total</b>	<b>2.289</b>	<b>1.927</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 64. Ratio media de crédito dispuesto/asignado**

2007	2008	% variación
68,10	67,80	-0,30

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 65. Ratio media de crédito dispuesto/asignado según sectores de actividad (CNAE)**

	2007	2008
Agricultura	73,02	74,24
Comercio	75,88	79,21
Construcción	71,87	68,72
Hostelería	71,53	74,51
Industria	70,89	71,78
Servicios	76,35	78,22
<b>Total</b>	<b>74,26</b>	<b>75,22</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

## Aportación privada

En cuanto a la aportación privada de las empresas que participaron en la iniciativa de demanda en los años 2007

**Tabla 66. Ratio media de crédito dispuesto/asignado según tamaño**

	2007	2008
1-9	81,40	81,95
10-49	66,73	65,77
50-249	62,21	61,22
>249	66,45	66,98
<b>Total</b>	<b>74,26</b>	<b>75,22</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 67. Ratio media de crédito dispuesto/asignado según comunidad autónoma**

	2007	2008
Andalucía	83,38	84,56
Aragón	69,69	73,76
Asturias (Principado de)	77,45	75,11
Baleares (Illes)	64,55	69,85
Canarias	72,41	71,91
Cantabria	68,60	70,77
Castilla y León	72,80	74,75
Castilla-La Mancha	76,36	75,37
Cataluña	63,59	67,31
Comunidad Valenciana	69,42	69,39
Extremadura	87,99	85,07
Galicia	79,09	80,09
Madrid (Comunidad de)	64,56	66,34
Murcia (Región de)	75,32	73,43
Navarra (Comunidad Foral de)	66,15	67,87
País Vasco	65,64	69,27
Rioja (La)	66,37	67,41
Ceuta	69,86	82,44
Melilla	68,17	73,55
<b>Total</b>	<b>74,26</b>	<b>75,22</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 68. Aportación privada media por empresa a la financiación (euros)**

2007	2008	% variación
4.074	3.153	-22,61

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

y 2008, se observa una sensible caída en más de 22 puntos porcentuales (ver **tabla 68**), caída que significa casi mil euros de media.

En la distribución de la aportación privada por comunidad autónoma, claramente destaca la Comunidad de Madrid con una inversión privada por encima de los 13.000 euros de media para 2008, seguida por el País Vasco con casi 8.000 euros. El valor relativamente elevado correspondiente a la Comunidad de Madrid podría deberse a la implanta-

**Tabla 69. Aportación privada media por empresa a la financiación según comunidad autónoma (en euros)**

	2007	2008
Andalucía	812	655
Aragón	4.095	1.875
Asturias (Principado de)	2.865	3.057
Baleares (Illes)	4.623	2.986
Canarias	1.385	1.289
Cantabria	2.726	2.804
Castilla y León	2.359	1.446
Castilla-La Mancha	1.338	744
Cataluña	5.665	4.219
Comunidad Valenciana	3.106	2.080
Extremadura	405	781
Galicia	1.591	1.245
Madrid (Comunidad de)	15.649	13.690
Murcia (Región de)	850	818
Navarra (Comunidad Foral de)	6.514	3.507
País Vasco	11.736	7.836
Rioja (La)	1.154	878
Ceuta	291	145
Melilla	749	685
<b>Total</b>	<b>4.074</b>	<b>3.153</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

ción en su territorio de las sedes sociales de grandes empresas (ver **tabla 69**). Cuando se realiza la desagregación de la aportación privada por sectores de actividad (ver **tabla 70**), el sector industrial y de servicios destacan por su relativamente alta aportación privada a las acciones formativas. La hostelería, por su parte, constituye el sector analizado con una más baja aportación privada.

Existe una fuerte disparidad en la inversión privada asignada a las acciones formativas en función del tamaño de las empresas. Mientras las cantidades asignadas por las grandes empresas superan los 130.000 euros, en el caso de las más pequeñas no llegan a los 100 euros (ver **tabla 71**). Es relevante observar que en la medida que el tamaño de la empresa crece, también lo hace la participación de la aportación privada en relación al crédito asignado o bien a la bonificación. Mientras que en el caso de la microempresa la misma representa alrededor del 30% del total invertido, en el caso de las grandes empresas, ésta supera el 240%. Estos resultados van en la línea de la normativa vigente en cuanto a la cofinanciación privada de los costes de formación que exige, a partir de las empresas con más de 10 trabajadores, una implicación en la financiación que es proporcional a su tamaño<sup>2</sup>.

**Tabla 70. Aportación privada media por empresa a la financiación según sectores de actividad (CNAE) (euros)**

	2007	2008
Agricultura	1.853	1.573
Comercio	2.669	1.779
Construcción	1.631	1.372
Hostelería	1.315	918
Industria	5.727	4.385
Servicios	5.819	4.759
<b>Total</b>	<b>4.074</b>	<b>3.153</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 71. Aportación privada media por empresa a la financiación según tamaño (euros)**

	2007		2008	
	Como % del crédito dispuesto		Como % del crédito dispuesto	
1-9	138	35,38	98	24,87
10-49	967	84,01	871	75,87
50-249	6.521	141,33	6.171	132,22
>249	130.271	246,67	130.549	241,52
<b>Total</b>	<b>4.074</b>	<b>178,15</b>	<b>3.153</b>	<b>163,62</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

2. El artículo 14 de la Orden TAS/2307/2007 indica una cofinanciación mínima del 10% para las empresas de entre 10 a 49 trabajadores, del 20% para aquellas con 50 a 249 trabajadores y, por último de 40% para las empresas con más de 249 trabajadores.

**Tabla 72. Inversión total media (euros)**

2007	2008	% variación
6.363	5.079	-20,17

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 73. Inversión total media según sectores de actividad (CNAE) (euros)**

	2007	2008
Agricultura	3.352	2.930
Comercio	4.563	3.298
Construcción	3.063	2.574
Hostelería	2.699	2.047
Industria	8.575	6.763
Servicios	8.655	7.232
<b>Total</b>	<b>6.363</b>	<b>5.079</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

### Evolución de la inversión total media

En cuanto a la evolución de la media de la inversión total (calculado como la suma de la bonificación que proviene de la Fundación Tripartita -crédito dispuesto- y la aportación privada), se observa una sensible caída, de 20 puntos porcentuales, entre los dos años analizados (ver **tabla 72**).

En primer lugar, se ha cruzado el indicador con los diferentes sectores de actividad, detectándose que, en un marco de caída global, los sectores que más invierten en acciones formativas son los servicios y la industria, en este orden (ver **tabla 73**).

Es segundo lugar, se desagrega el indicador según el tamaño de las empresas involucradas en formación y destaca que sólo en las empresas grandes (>249 trabajadores) se incrementa la inversión total en el período analizado, en un contexto de disminuciones generalizadas (ver **tabla 74**).

Por último, en cuanto a las diferencias existentes entre comunidades autónomas, sobresalen las comunidades de Madrid y el País Vasco, con valores considerablemente más altos que la media total, en un entorno de disminución de las inversiones totales (ver **tabla 75**).

**Tabla 74. Inversión total media según tamaño (euros)**

	2007	2008
1-9	529	492
10-49	2.118	2.018
50-249	11.135	10.838
>249	183.082	184.602
<b>Total</b>	<b>6.363</b>	<b>5.079</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 75. Inversión total media según comunidad autónoma (euros)**

	2007	2008
Andalucía	1.838	1.599
Aragón	6.423	3.386
Asturias (Principado de)	4.697	4.642
Islas Baleares	7.665	5.419
Canarias	2.929	2.745
Cantabria	4.823	4.561
Castilla y León	3.917	2.711
Castilla-La Mancha	2.523	1.679
Cataluña	8.884	6.845
Comunidad Valenciana	5.068	3.616
Extremadura	1.255	1.577
Galicia	2.949	2.452
Madrid (Comunidad de)	22.126	19.594
Murcia (Región de)	2.008	1.954
Navarra (Comunidad Foral de)	9.746	5.674
País Vasco	16.088	10.744
La Rioja	2.270	1.850
Ceuta	1.312	1.288
Melilla	1.933	1.848
<b>Total</b>	<b>6.363</b>	<b>5.079</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

## 2.7 Permisos individuales de formación

**Tabla 76. Evolución de los participantes en permisos individuales de formación**

	2007	%	2008	%	% variación
Finalizados	1.294	95,50	1.688	90,70	30,44
No finalizados	61	4,50	173	9,30	183,61
<b>Total</b>	<b>1.355</b>	<b>100</b>	<b>1.861</b>	<b>100</b>	<b>37,34</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 77. Participantes por cohorte de edad**

	2007	2008
<30	18,67	20,58
30-40	50,33	44,87
40-50	25,61	28,53
>50	5,39	6,02
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 78. Participantes en permisos individuales de formación según género**

	2007	2008	Población ocupada (EPA-2007)
Hombre	55,06	52,50	58,90
Mujer	44,94	47,50	41,10
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

### Perfil de los participantes

En relación con la evolución de los permisos individuales de formación se observa un significativo incremento entre los dos años analizados que se refleja en un incremento del 30% de permisos finalizados (ver **tabla 76**).

En cuanto a la distribución de los participantes según su cohorte de edad, se observa que aquella que concentra la mayor parte es la de 30-40 años, seguida por la de 40-50 años, con una porcentaje conjunto de más del 70% del total (ver **tabla 77**).

En cuanto al género, existe una mayor participación de los hombres aunque, si se compara con la distribución

observada en el mercado de trabajo, es la mujer la que participa más, proporcionalmente (ver **tabla 78**).

Respecto a su nivel educativo, se observa una mayor concentración en el nivel secundario post-obligatorio y en el nivel superior de ciclo corto (ver **tabla 79**). Si se establece una comparación con la participación de cada nivel educativo en el mercado laboral, a través de los datos de la EPA, se observa una sobrerrepresentación relativa de los participantes con mayor nivel educativo y una escasa presencia del colectivo con baja cualificación.

Por último, se presenta la distribución de los participantes según el grupo de cotización a la Seguridad Social (ver **tabla 80**, en página siguiente).

**Tabla 79. Participantes en permisos individuales de formación según nivel de formación**

	2007	2008	Población ocupada (EPA-2007)
Primaria-ESO	3,17	4,30	43,50
Secundaria post-obligatoria	37,86	38,31	24,00
Superior ciclo corto	37,12	33,42	32,49
Superior ciclo largo	20,37	22,35	-
Otros	1,48	1,61	-
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Por lo que respecta al tipo de contrato se observa que la gran mayoría (más del 90%) se concentra en la categoría de los contratos indefinidos. Este dato es igualmente significativo en comparación con la distribución de la población ocupada (EPA 2007), dándose una mayor proporción en los contratos indefinidos (68,15%) frente a un 38,85% en los temporales (ver **tabla 81**, en página siguiente).

En cuanto al cruce con el tipo de jornada, nuevamente se observa una alta concentración, en los trabajadores con jornada completa (ver **tabla 82**, en página siguiente).

**Tabla 80. Participantes en permisos individuales de formación según grupo de cotización a la Seg. Social**

	2007	2008
Ingenieros y licenciados	15,94	16,12
Ingenieros técnicos; peritos y ayudantes titulados	31,88	31,70
Jefes administrativos y de taller	6,79	6,50
Ayudantes no titulados	4,72	7,04
Oficiales administrativos	10,85	11,07
Subalternos	7,16	5,43
Auxiliares administrativos	8,12	7,95
Oficiales de primera y segunda	10,26	8,97
Oficiales de tercera y especialista	1,92	3,71
Trabajadores mayores 18 años no cualificados	2,29	1,50
Trabajadores menores de 18 años	0,07	0,00
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 81. Participantes en permisos individuales de formación según tipo de contrato**

	2007	2008	Población ocupada (EPA-2007)
Indefinido	91,51	94,20	68,15
Temporal	8,49	5,80	38,85
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Respecto a la participación de los colectivos prioritarios en los permisos individuales de formación, en primer lugar, se analiza la participación de los trabajadores de empresas con menos de 50 trabajadores y se observa que la misma para 2008 no llegaba al 9%, con una tendencia decreciente desde 2007 (ver **tabla 83**).

En segundo lugar, se observa que las mujeres participan en la formación mediante permisos individuales de formación levemente por encima de su presencia en la población ocupada, mientras que existe una fuerte subrepresentación de los mayores de 45 años y de los trabajadores con baja cualificación en este tipo de iniciativa (ver **tabla 84**).

### Multiparticipación

La multiparticipación hace referencia a la participación reiterada de los trabajadores en diferentes acciones formativas a lo largo del año. Se observa que la gran mayoría de participantes en permisos individuales de formación han realizado un único curso formativo durante cada año analizado (ver **tabla 85**). Tal resultado es es-

**Tabla 82. Participantes en permisos individuales de formación según tipo de jornada**

	2007	2008
Jornada completa	91,44	93,07
Media jornada	1,18	1,29
Jornada reducida	4,21	2,74
Otros	3,17	2,90
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 83. Colectivos prioritarios: trabajadores en pequeñas y medianas empresas**

	2007	2008
1-9	2,36	2,47
10-49	7,68	6,45
50-249	14,69	10,59
>249	75,28	80,49

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 84. Colectivos prioritarios: mujeres, mayores de 45 años y trabajadores con baja cualificación**

	2007	2008	Población ocupada (EPA-2007)
Mujeres	44,94	47,50	41,10
Mayores 45 años	13,36	13,11	32,25
Trabajadores con baja cualificación	3,17	4,30	43,50

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

perable ya que gran parte de las actividades formativas en este tipo de Permisos tienen una extensión media o larga.

### Descripción de las empresas participantes en permisos individuales de formación

En primer lugar, la distribución según sector económico utilizando la tipología más agregada de la CNAE (ver **tabla 86**), muestra una alta concentración de los permisos individuales de formación, con un sector servicios como líder seguido por la industria (ambos suman más del 90%). No se observan modificaciones relevantes en la participación de cada sector en los dos años analizados. En relación a la distribución de las empresas con participantes en permisos individuales de formación, destaca una notable concentración de estos Permisos en las grandes empresas, que se ha ido acentuando a lo largo de los años analizados (ver **tabla 87**).

Tabla 85. Multiparticipación

Número de PIF/año	2007		2008	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1	1.079	88,80	1.450	87,80
2	132	10,86	194	11,80
3 y 4	4	0,30	7	0,40
<b>Total</b>	<b>1.215</b>	<b>100</b>	<b>1.651</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Tabla 86. Empresas participantes en permisos individuales de formación según sector de actividad

	2007	2008
Agricultura	0,22	0,64
Comercio	2,58	2,04
Construcción	1,62	1,40
Hostelería	0,66	0,32
Industria	24,87	28,21
Servicios	69,23	66,36
Sin datos sobre código CNAE	0,81	1,02
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Tabla 87. Empresas participantes en formación permisos individuales de formación según tamaño de la empresa

	2007	2008
1-9	2,36	2,47
10-49	7,68	6,45
50-249	14,69	10,59
>249	75,28	80,49
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Finalmente, con respecto a la distribución por territorio es clara la concentración existente de los permisos individuales de formación en cuatro comunidades autónomas: Cataluña, Comunidad de Madrid, Andalucía y la Comunidad Valenciana, por este orden (ver **tabla 88**). En conjunto estas cuatro comunidades concentran un 80%, aproximadamente, de los permisos individuales de formación llevados a cabo.

### Características de los permisos individuales de formación

Al observar la distribución de los permisos individuales de formación según su modalidad, resulta destacable la modalidad presencial (más del 85%) en ambos años analizados (ver **tabla 89**).

Tabla 88. Empresas participantes en permisos individuales de formación según territorio

	2007	2008
Andalucía	13,58	16,17
Aragón	2,36	1,83
Asturias (Principado de)	1,11	1,02
Islas Baleares	5,24	4,08
Canarias	0,44	0,54
Cantabria	0,07	0,21
Castilla y León	3,69	3,22
Castilla-La Mancha	0,66	0,59
Cataluña	35,20	32,72
Comunidad Valenciana	6,86	8,44
Extremadura	0,30	0,32
Galicia	5,31	3,98
Madrid (Comunidad de)	19,56	23,21
Murcia (Región de)	0,30	0,48
Navarra (Comunidad Foral de)	1,11	0,86
País Vasco	3,54	2,04
La Rioja	0,66	0,27
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Tabla 89. Permisos individuales de formación según su modalidad

	2007	2008
Presencial	88,86	88,77
Mixta	0,81	0,75
A distancia	10,33	10,48
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

En cuanto a su distribución entre centros públicos y privados, son los establecimientos públicos los que predominan, con un porcentaje que ha aumentado en el período analizado (ver **tabla 90**, en página siguiente). La titulación de egreso hace referencia a la certificación conseguida después de la realización de la formación. Las titulacio-

**Tabla 90. Permisos individuales de formación según la titularidad del centro**

	2007	2008
Público	68,41	74,85
Privado	31,59	25,15
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 91. Permisos individuales de formación según la titularidad de egreso**

	2007	2008
Educación primaria	0,15	0,48
Educación Secundaria Obligatoria	0,89	0,59
Bachillerato	5,46	7,52
Ciclo formativo grado medio	2,88	3,17
Ciclo formativo grado superior	8,63	8,65
Escuela oficial de idiomas	4,28	6,29
Acceso mayores de 25 años	2,73	2,85
Diplomatura	32,84	30,57
Licenciatura	14,10	17,25
Doctorado	3,25	3,22
Cursos universitarios	17,20	16,01
Otras titulaciones oficiales	1,11	-
Sin datos	6,49	3,39
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

nes más demandadas corresponden a las diplomaturas, licenciaturas y los cursos universitarios que equivalen a algún título universitario. Entre los tres superan el 60% en los dos años analizados (ver **tabla 91**).

Un segundo análisis permite conocer, según la titulación escogida, cuáles eran mayoritariamente los niveles

educativos previos de los participantes en permisos individuales de formación. Siguiendo una progresión lógica, en la medida que el participante tiene un mayor nivel educativo de partida, se inscribe en cursos formativos más avanzados (ver **tabla 92**).

### Horas de formación de demanda en permisos individuales de formación

Se observa una sensible caída en la media de horas de formación entre los dos años analizados (ver **tabla 93**).

Si realizamos la desagregación de la media de horas según los diferentes sectores de actividad, destaca que los cursos más intensivos en horas se encuentran en los sectores de hostelería y agricultura (ver **tabla 94**).

En cuanto a su distribución según el tamaño de la empresa, se observa una caída en la cantidad de horas de formación realizada por las microempresas. Esto hace que, en 2008, los extremos de la clasificación (pequeñas y grandes) realicen los cursos menos intensivos en horas (ver **tabla 95**). Por último, se presenta el cruce por territorio donde no existe un comportamiento homogéneo en el tiempo (ver **tabla 96**).

Si se describe la media de horas de formación realizada en los permisos individuales de formación según su modalidad, se detecta un nivel más elevado para la formación presencial, que ha incrementado el diferencial en horas con el resto de modalidades en el período analizado (ver **tabla 97**, en página siguiente). En cuanto al cruce por el nivel de formación del participante, no se observa una relación clara entre el nivel de formación en los participantes de PIF y las horas de duración de las acciones formativas (ver **tabla 98**).

**Tabla 92. Titulación de egreso según nivel educativo de partida del participante en PIF**

Nivel educativo de partida	Principales titulaciones de egreso	2007	2008
Primaria-Secundaria Obligatoria	Bachiller	13,95	21,43
	Ciclo Formativo Grado Medio	16,28	18,18
	Educación Superior Ciclo Corto	23,26	6,49
	Educación Secundaria Obligatoria	20,93	9,09
Secundaria Post-obligatoria	Educación Superior Ciclo Corto	34,41	29,11
	Ciclo Formativo Grado Superior	21,13	20,89
Superior Ciclo Corto	Educación Superior Ciclo Corto	50,11	52,40
	Cursos con titulación universitaria	27,31	24,05
Superior Ciclo Largo	Cursos con titulación universitaria	37,70	32,74
	Educación Superior Ciclo Largo	31,97	34,26

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 93. Evolución de la media de horas de formación de demanda**

2007	2008	% variación
69,93	62,65	-10,41

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 94. Duración media de los PIF según sectores de actividad (CNAE)**

	2007	2008
Agricultura	133,33	83,41
Comercio	74,60	56,03
Construcción	58,54	68,38
Hostelería	156,33	158,66
Industria	75,38	64,32
Servicios	67,07	61,28
<b>Total</b>	<b>69,93</b>	<b>62,65</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 95. Duración media de los PIF según tamaño de la empresa**

	2007	2008
1-9	83,69	54,06
10-49	73,71	77,62
50-249	80,16	84,23
>249	67,11	58,87
<b>Total</b>	<b>69,93</b>	<b>62,65</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Finalmente, y en referencia al género, la caída en la media de horas bonificadas totales entre los dos años analizados se traduce en caídas similares según el género del participante en este tipo de Permisos (ver **tabla 99**, en página siguiente).

### Financiación de los permisos individuales de formación

Se observa un incremento sustancial en los fondos aplicados en este tipo de formación, con un crecimiento para el período analizado del 45% (ver **tabla 100**, en página siguiente). En cuanto a la evolución de la media del crédito dispuesto por permiso, no se observa una modificación relevante entre los dos años evaluados (ver **tabla 101**, en página siguiente).

Al analizar la media del crédito dispuesto por Permiso según los sectores de actividad agrupados según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), el

**Tabla 96. Duración media de los PIF según comunidad autónoma**

	2007	2008
Andalucía	60,82	63,11
Aragón	92,81	92,35
Asturias (Principado de)	85,86	29,42
Islas Baleares	33,70	50,75
Canarias	73,67	80,40
Cantabria	48,00	49,50
Castilla y León	96,40	65,87
Castilla-La Mancha	74,89	87,54
Cataluña	69,69	73,96
Comunidad Valenciana	67,21	48,85
Extremadura	68,25	43,67
Galicia	42,12	54,50
Madrid (Comunidad de)	76,43	49,86
Murcia (Región de)	103,75	106,11
Navarra (Comunidad Foral de)	113,47	77,75
País Vasco	113,25	70,79
La Rioja	35,11	136,40
<b>Total</b>	<b>69,93</b>	<b>62,65</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 97. Duración media de los PIF según modalidad de formación**

	2007	2008
Presencial	70,42	64,97
Mixta	61,63	49,21
A distancia	66,32	43,95
<b>Total</b>	<b>69,93</b>	<b>62,65</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 98. Duración media de los PIF según nivel de formación**

	2007	2008
Primaria-Secundario obligatorio	68,09	75,38
Secundario post-obligatorio	70,57	57,41
Superior ciclo corto	70,23	66,87
Superior ciclo largo	69,93	63,57
Otros	49,80	52,93
<b>Total</b>	<b>69,93</b>	<b>62,65</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

crédito es superior en el sector agrícola y en el de hostelería, siguiendo la tendencia observada en la tabla 101 respecto a un mayor uso de horas de formación en estos sectores (ver **tabla 102**, en página siguiente).

**Tabla 99. Duración media de los PIF según género del trabajador**

	2007	2008
Hombre	71,19	61,55
Mujer	68,38	63,86
<b>Total</b>	<b>69,93</b>	<b>62,65</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 100. Total del crédito dispuesto en permisos individuales de formación (euros)**

2007	2008	% variación
2.095.115	3.048.930	45,52

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 101. Crédito medio dispuesto por permiso individual de formación (euros)**

2007	2008	% variación
1.546	1.639	4,79

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 102. Crédito medio dispuesto por PIF según sector de actividad (CNAE) (euros)**

	2007	2008
Agricultura	2.978	2.226
Comercio	1.292	1.345
Construcción	1.007	1.798
Hostelería	2.080	2.513
Industria	1.923	1.838
Servicios	1.426	1.552
<b>Total</b>	<b>1.546</b>	<b>1.639</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

En cuanto al comportamiento de este indicador según el tamaño de las empresas participantes, para las empresas pequeñas y medianas aparece una relación directamente proporcional entre tamaño y crédito dispuesto, que deja de cumplirse para el caso de las grandes empresas (ver **tabla 103**).

### Crédito medio dispuesto por hora de formación en los permisos individuales de formación

Si se analiza la evolución del crédito medio dispuesto por hora de formación, se observa un incremento en la financiación por hora en la formación PIF entre los dos años analizados (ver **tabla 104**).

**Tabla 103. Crédito medio dispuesto por PIF según tamaño de la empresa (euros)**

	2007	2008
1-9	796	1.265
10-49	1.398	1.821
50-249	1.732	2.533
>249	1.549	1.518
<b>Total</b>	<b>1.546</b>	<b>1.639</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 104. Evolución del crédito medio dispuesto por hora de formación PIF (euros)**

2007	2008	% variación
22,47	24,91	10,85

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 105. Crédito medio dispuesto por hora de formación según sectores de actividad (CNAE) (euros)**

	2007	2008
Agricultura	23,38	26,12
Comercio	17,26	17,42
Construcción	18,97	18,35
Hostelería	14,10	15,77
Industria	26,01	26,37
Servicios	21,58	24,72
<b>Total</b>	<b>22,47</b>	<b>24,91</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 106. Crédito medio dispuesto por hora de formación según tamaño de empresa**

	2007	2008
1-9	10,77	13,66
10-49	19,48	21,34
50-249	21,62	24,46
>249	23,30	25,42
<b>Total</b>	<b>22,47</b>	<b>24,91</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Si observamos las características del crédito medio dispuesto en función de los sectores de actividad, destacan la industria, la agricultura y los servicios con la financiación por hora más elevada en los dos años analizados (ver **tabla 105**).

En cuanto a su comportamiento según el tamaño de la empresa, se observa una relación directa entre el tamaño

**Tabla 107. Crédito medio dispuesto por hora de formación según modalidad de formación (euros)**

	2007	2008
Presencial	22,21	24,93
Mixta	32,55	27,76
A distancia	23,90	24,62
<b>Total</b>	<b>22,47</b>	<b>24,91</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 108. Crédito medio dispuesto por hora de formación según nivel de formación del participante (euros)**

	2007	2008
Primaria-ESO	16,31	20,37
Secundaria post-obligatoria	19,51	21,79
Superior ciclo corto	23,48	25,84
Superior ciclo largo	27,24	30,22
Otros	20,21	21,93
<b>Total</b>	<b>22,47</b>	<b>24,91</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

y el crédito dispuesto por hora de formación en estos Permisos (ver **tabla 106**).

Por último, la modalidad de formación mixta se revela como la más costosa, dentro de las modalidades formativas de estos Permisos (ver **tabla 107**) y se observa que a mayor nivel educativo del participante mayor financiación media por hora (ver **tabla 108**).





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

EJERCICIOS 2007 y 2008

## CAPÍTULO III

### Eficacia y eficiencia

- 3.1 Cobertura y alcance de las acciones de formación
- 3.2 Difusión, visibilidad y acceso a las acciones de formación
- 3.3 Características de las acciones de formación
- 3.4 Financiación de las acciones de formación
- 3.5 Permisos individuales de formación

# TRES

## 3.1 Cobertura y alcance de las acciones de formación

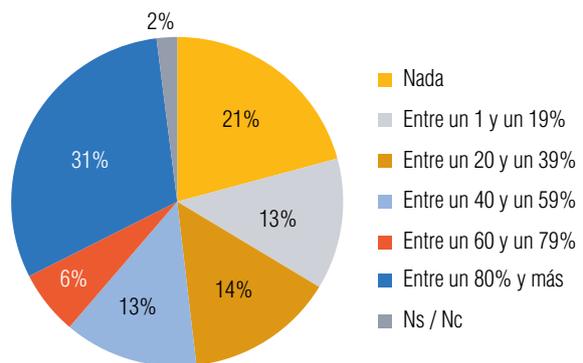
### Participación en formación continua

Según los datos de las encuestas a responsables de formación en las empresas, el porcentaje de empresas cuya plantilla participa de manera generalizada en formación —es decir, que participa en formación más del 80% de los empleados— representa el 31% de los casos, valor que es muy alto con respecto a la muestra total. Paradójicamente en el 21% de los casos, las empresas encuestadas indican que el porcentaje de su plantilla que participa en formación en la actualidad, según se preguntaba en la encuesta, es nulo. Por tanto, el porcentaje de empresas cuya plantilla no participa nada en formación o sólo participa en un porcentaje muy reducido en la actualidad, es muy elevado.

No se dan diferencias significativas en la media del porcentaje de participación en formación según tamaño de empresa (ver **gráfico 1**).

Asimismo, se observa un porcentaje muy elevado de responsables de formación encuestados que desconocen la media de horas anuales de formación por empleado. En el

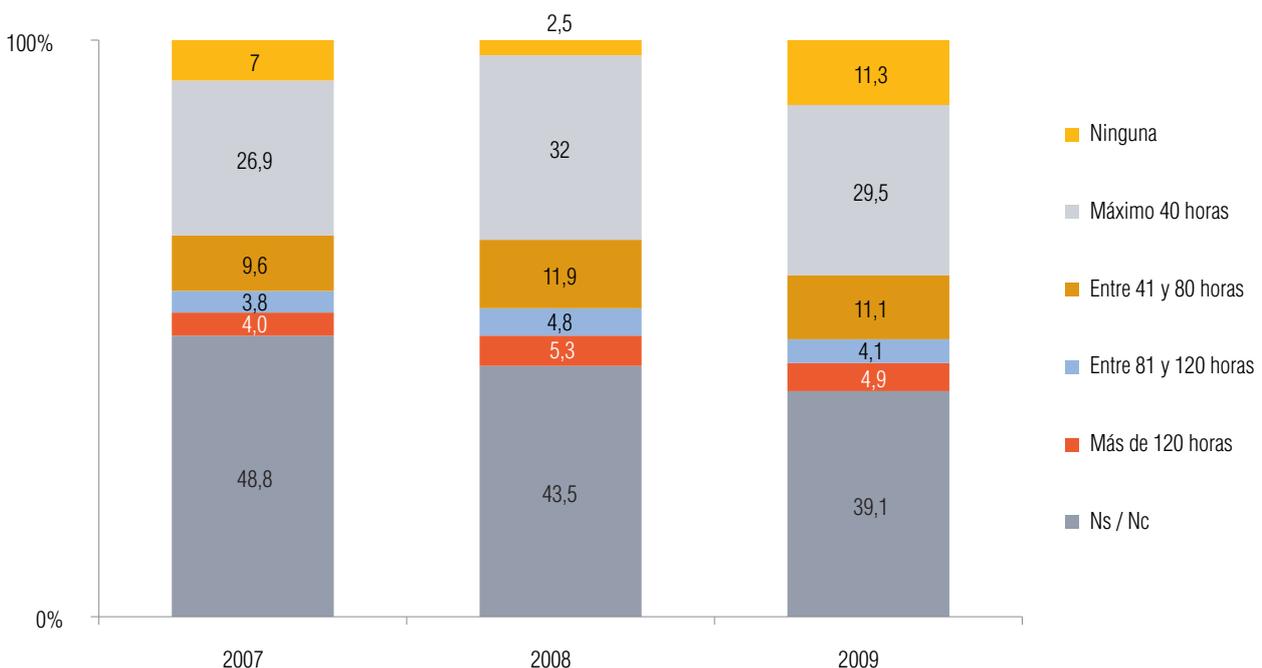
**Gráfico 1. Porcentaje de participación en formación en la actualidad**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

resto de casos, se hace una media de un máximo de 40 horas de formación. A medida que aumenta el número de horas dedicado a formación por empleado, menor es el porcentaje de empresas que destinan esas horas. La evolución en los tres años es muy parecida. La distribución de horas anuales de formación por empleado no presen-

**Gráfico 2. Media de horas anuales de formación por empleado**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

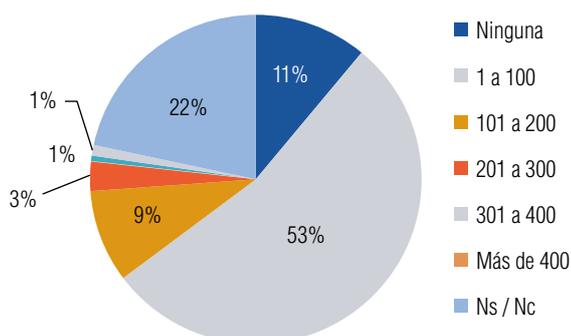
ta diferencias relevantes según el tamaño de empresa o sector (ver **gráfico 2**).

Según los datos de las encuestas a participantes en acciones de formación, el promedio de horas de formación al año, en el 53% de los casos ha sido de entre 1 y 100 horas; el 9% ha realizado entre 101 y 200 horas; el 3% entre 201 y 300 horas; y sólo el 2% ha realizado entre 301 y 400 o más de 400 horas. Cabe resaltar que el 11% de las personas encuestadas responde no haber realizado ninguna hora al año en formación, y que el 22% no sabe o no contesta; estos últimos datos llaman mucho la atención al tratarse de empleados que se entiende que realizaron, al menos, la acción formativa sobre la cual han sido encuestados, y hace pensar que su participación en la formación de 2007 o 2008, aquí evaluada, fue un hecho aislado, o bien, que no lo recuerdan al tratarse de un periodo lejano en el tiempo.

Los resultados muestran que ni el género, ni la edad, ni el tamaño de empresa, ni el sector, ejercen un efecto significativo en las horas anuales de formación, es decir, no se dan diferencias en la participación en formación. Este resultado es positivo puesto que indica que la distribución de la participación en formación es equitativa o, en todo caso, depende de otros factores (ver **gráfico 3**).

En el trabajo de campo cualitativo, se recogen diversas razones que pueden explicar la **incorporación y el abandono de la formación de demanda** por parte de las empresas. En este sentido, se enuncia que una de las principales causas de abandono de las empresas es una mala gestión anterior de la formación, que condujo a una no bonificación por parte de la empresa.

**Gráfico 3. Horas anuales de formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

Por otra parte, en los grupos de discusión se han identificado algunos factores que han podido favorecer la incorporación de nuevas empresas a la formación de demanda. Entre ellos destacan, “una difusión comprensible y a tiempo”; “los cambios en el aplicativo y en la norma”; “un lenguaje más inteligible a partir de los cambios normativos y en el aplicativo”; “un asesoramiento personalizado: existencia de un departamento de atención a la pyme”; y, por último, “una disminución de la burocracia en comparación con el sistema anterior”.

Así mismo, las principales razones dadas por los participantes entrevistados para la no participación de las empresas en el sistema son: “no compensa la burocracia que conlleva”; “la formación se considera como un gasto y no como una inversión”; “se necesita personal dedicado a tiempo completo a este procedimiento”; “el sistema es bastante rígido en cuanto a los datos que pueden o no introducirse en el mismo”; “existe, en muchos casos, falta de información sobre el sistema”; “hay ausencia de entidades organizadoras eficaces y estimulantes”; “la formación que se puede llevar a cabo con el crédito asignado no responde a las necesidades de la empresa”; “no es posible prescindir de los trabajadores para que acudan a la formación”; y, por último, “la formación de oferta resulta más asequible para empresas de menor tamaño, es más amplia y además igual de eficiente que la de demanda”.

Respecto a los **factores relativos al trabajador que facilitan y/o dificultan su participación en la formación**, la opinión general que emerge de los resultados cualitativos es que los más importantes son la voluntad del participante, su iniciativa y motivación. Por colectivos entrevistados, los responsables de formación consideran que es importante que la formación sea una recomendación por parte de la empresa; por su parte los participantes en acciones formativas indican como factor necesario que exista sensibilidad personal hacia la propia formación y la utilidad de la formación; y los representantes legales de los trabajadores (RTL), por último, resaltan la promoción y la mejora de los conocimientos.

En cuanto a los **factores referidos a la formación que facilitan y/o dificultan la participación**, todos los participantes en el trabajo de campo cualitativo consideran como elementos facilitadores el hecho de que la formación se imparta dentro del horario laboral y que combine teoría y práctica. Los responsables y los trabajadores destacan, también como elemento facilitador, el hecho de que la formación sea presencial.

En lo que se refiere a **los factores relativos a la empresa** que inciden sobre la participación en la formación, todos los participantes consideran como factores facilitadores el pago de las horas de formación que se producen fuera del horario laboral; el pago de dietas; la cultura de formación existente en la empresa; la flexibilidad horaria; y los turnos de trabajo. Los responsables de formación de las empresas añaden, además, el hecho de que se ofrezcan incentivos económicos y que la formación se vincule a la promoción interna. Por último, los participantes en acciones formativas consideran como elemento facilitador el conocimiento proporcionado por la empresa respecto a la formación.

### Cobertura de la formación

La mayoría de los expertos consultados piensa que la **cobertura universal** de las empresas por parte de la iniciativa de demanda es importante o muy importante, pero sólo el 46% considera que eso sea una prioridad ya que, desde su punto de vista, la cobertura debe ajustarse a las necesidades de las empresas y a las particularidades de cada sector. Afirman, asimismo, que es prioritario promover la incorporación de pymes y microempresas a la formación de demanda, ya que éstas son las que constituyen, de forma mayoritaria, el tejido empresarial español.

En el Patronato existe diversidad de opiniones respecto a este tema. Para algunos, la cobertura universal es una prioridad mientras que otros priorizan la adecuación y la calidad de la formación sobre la cobertura. Respecto a la equidad, hay que apuntar que solamente una cuarta parte de los expertos consultados considera prioritaria una cobertura equitativa en la formación de demanda.

En lo que se refiere a la **multiparticipación** de los trabajadores en las acciones formativas y en los permisos individuales de formación, las personas consultadas afirman que los trabajadores participan más en la formación cuando hay intereses y motivaciones personales o cuando existen necesidades relativas al puesto de trabajo que ocupan. Apuntan, también, que la multiparticipación está relacionada con la cultura de formación de las empresas. Sin embargo, cuando se les pregunta por ella a los responsables de la formación, no distinguen si los trabajadores han participado en acciones formativas, en permisos individuales de formación o en formación de oferta.

Desde los grupos de discusión se afirma que existe una multiparticipación en torno al 30% y que los trabajadores

que lo hacen suelen pertenecer a empresas grandes. Consideran que la multiparticipación es deseable en los casos en que el trabajador necesite más formación. Desde la perspectiva de los expertos en la iniciativa de formación, la multiparticipación no es un criterio que se considere prioritario. La formación -según comentan- *“debe llegar a los trabajadores adecuados en el número adecuado”*. Finalmente, no parece haber una línea política definida respecto a la multiparticipación.

Los participantes en los grupos de discusión apuntan, en relación a la **fidelización**, que las condiciones para que una empresa sea “fiel” a la formación de demanda son su tamaño y el conocimiento o la seguridad que tenga en el manejo del proceso de gestión de dicha formación. Las empresas medianas, que gestionan ellas mismas su participación, necesitan aplicar mucho esfuerzo para llevar a cabo el proceso. Éste puede ser un factor que haga que estas empresas abandonen el sistema, mientras que las que dominan el proceso suelen repetir. Por tanto, en el caso de las empresas pequeñas son los intermediarios -las entidades organizadoras- y no la iniciativa de formación de demanda en sí, quienes al final favorecen o dificultan la entrada de las empresas en el sistema y su fidelización.

Las personas entrevistadas afirman que las empresas que participan de forma regular en la iniciativa tienen un perfil caracterizado por ser empresas que destinan mucha formación de demanda a temas relacionados con la normativa actual o con la puesta al día de los trabajadores. Apuntan, como ejemplo, el uso de la formación de demanda para bonificar una formación obligatoria por ley, como es el caso de la prevención de riesgos laborales. El carácter obligatorio de este tipo de formación asegura su fidelización al sistema. En general, los expertos consideran que la fidelización no es importante ya que lo realmente decisivo es que la formación responda a las necesidades de las empresas y los trabajadores. Desde su perspectiva, las empresas han de tener una cultura de formación y la bonificación no es sino un elemento o recurso adicional.

### Entidades organizadoras

La opinión general es que existe gran cantidad de entidades organizadoras de formación, por lo que se puede afirmar que resultan suficientes para cubrir las necesidades de las empresas. Sin embargo, se detectan irregularidades en sus actuaciones; cosa que hace que muchas no resulten del todo adecuadas.

Hay que apuntar, también que, prácticamente la totalidad de los expertos considera importante o muy importante revisar las funciones que desarrollan las entidades organizadoras, porque aquellas no siempre conocen bien la iniciativa de la formación de demanda. Desde su perspectiva, sin un seguimiento de dichas organizaciones la calidad del servicio se ve comprometida y, en consecuencia, pelagra el éxito de la iniciativa. Existen dudas razonables sobre la calidad de los servicios que ofrecen dichas entidades, tanto respecto a la gestión de la formación como respecto a su impartición. Se ha observado, por

ejemplo, que hay acciones de consultoría que se camuflan como acciones bonificables para conseguir abaratar costes a las empresas.

Tres cuartas partes de los expertos consultados considera que debe hacerse una regulación normativa de los requisitos para la constitución, las características y las funciones de las entidades organizadoras. A esta opinión se suma la de los técnicos y responsables de la Fundación Tripartita, la del Patronato y la de las mismas entidades organizadoras.

## 3.2 Difusión, visibilidad y acceso a las acciones de formación

En lo que se refiere a la accesibilidad a la Fundación Tripartita, los responsables de formación de las empresas afirman que las jornadas de difusión son pocas e ineficientes. La información telefónica es insuficiente; en ocasiones poco precisa; y varía en función de la persona concreta que la proporciona. Estas deficiencias han llevado a la creación de foros en Internet donde los usuarios intentan resolver, de una manera rápida, las dudas que les surgen respecto a la formación de demanda.

Tal y como se afirma literalmente en las entrevistas, *surgen problemas a nivel web o dudas que la Fundación no resuelve adecuadamente o a tiempo. Muchas empresas optan por solicitar información en los foros que los mismos usuarios del sistema han creado con tales objetivos*<sup>3</sup>. Por otra parte, tanto los técnicos de la Fundación como las entidades organizadoras coinciden en afirmar que el lenguaje que utiliza la Fundación, en ocasiones, puede *“resultar intimidatorio y más que atraer a las empresas las disuade”*.

La visión general respecto a la difusión, la visibilidad y el acceso a la formación, es que las acciones de difusión son insuficientes, inadecuadas y no se ajustan a las necesidades de las empresas. Las empresas que no participan, por ejemplo, sólo reciben información en caso de que sean

ellas mismas las que la soliciten y, aún así, esa información no es ni clara ni suficiente.

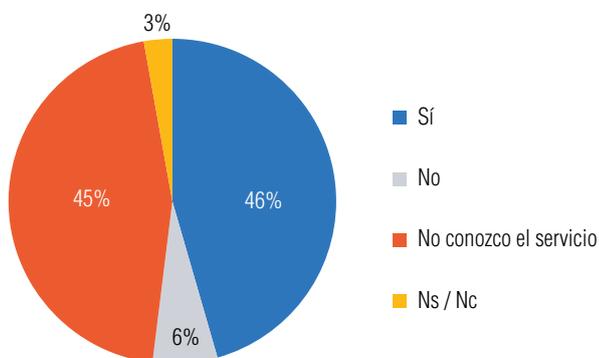
Los participantes en los grupos de discusión consideran que quien hace realmente la difusión de la formación de demanda son las entidades organizadoras; una información que les resulta conveniente pero que no acaba de ser del todo clara. En 2007 y 2008 se han hecho intentos de difusión desde la Fundación Tripartita pero no han sido suficientes. Las campañas de difusión son pocas y se realizan a finales de año. Se conoce más el sistema de formación de oferta por la difusión que hacen las organizaciones empresariales y sindicales. Desde la visión de los técnicos y responsables de la Fundación, se considera que los recursos para la difusión son escasos y que no existe un presupuesto específico para estas acciones.

La Fundación Tripartita tiene a disposición de las empresas el Servicio al Cliente, un servicio que prácticamente la mitad de los encuestados desconoce (45%). Del resto, el 46% de los responsables encuestados consideran que éste es un servicio útil y sólo el 6% considera que no lo es (ver **gráfico 4**, en página siguiente).

La Fundación Tripartita ha realizado algunos cambios en la aplicación de gestión de la formación bonificada en

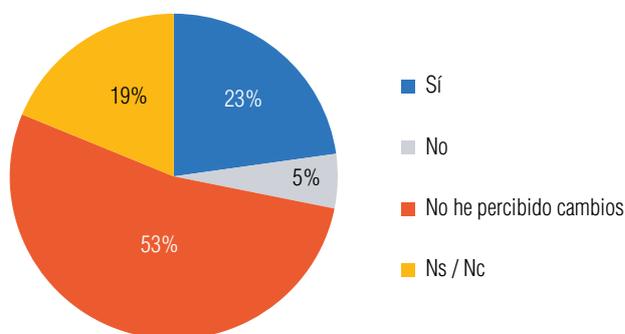
3. En cursiva aparece el texto extraído literalmente de los informes de resultados cualitativos.

**Gráfico 4. Utilidad del Servicio al Cliente de la Fundación Tripartita**



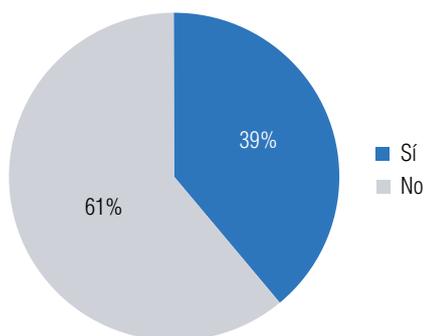
FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Gráfico 5. Pertinencia de los cambios en la aplicación de gestión de la formación bonificada**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Gráfico 6. Conocimiento de que la formación realizada fue financiada por la Fundación Tripartita**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

2007-2008. Sólo el 28% de los encuestados han percibido dichos cambios de los cuales el 23% considera que han sido pertinentes y el 5% considera que no lo son. Es importante resaltar que el 53% de los encuestados no ha percibido estos cambios y que el 19% no da ninguna opinión sobre la pertinencia o no de ellos (ver **gráfico 5**).

En cuanto a las novedades y cambios introducidos en el aplicativo de gestión de la formación, las personas entrevistadas en el trabajo de campo cualitativo consideran, en general, que el aplicativo ha mejorado mucho pero que sigue siendo muy rígido. Esta rigidez es percibida como un reflejo del propio sistema. Además, la iniciativa no permite a las empresas hacer determinadas modificaciones; este hecho continúa dificultando la gestión.

En general se apunta que la Fundación se dirige a las empresas con un lenguaje demasiado técnico-administrativo.

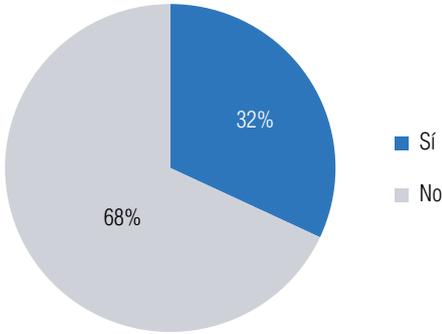
Esto se refleja incluso en sus bases de datos que están organizadas más con criterios administrativos que con criterios de gestión de la formación.

Tanto las personas entrevistadas como los participantes en los grupos de discusión afirman que existe un desconocimiento de la Fundación Tripartita. Se dice que la Fundación no es muy conocida y que hay empresas en las que no se conoce ni como FORCEM. Respecto a las empresas, se apunta que suelen confundir las entidades organizadoras de formación con la propia Fundación. Las personas participantes afirman, respecto al conocimiento de la iniciativa de formación en las empresas, que las empresas saben que hay formación financiada con recursos públicos pero no distinguen si es formación de demanda o de oferta. Las empresas que autogestionan la formación de demanda conocen el sistema y lo consideran complejo y burocrático. Las empresas que externalizan la gestión no saben nada del funcionamiento del sistema. En concreto, dentro de la iniciativa de formación de demanda se conocen poco los permisos individuales de formación aún cuando se trate de empresas que conocen la iniciativa de formación en las empresas.

El 61% de los participantes en acciones formativas encuestados tiene conocimiento de que los cursos que realizaron fueron financiados por la Fundación Tripartita, mientras que el 39% restante lo desconoce. Este resultado no parece satisfactorio y se apunta la necesidad de que todos los participantes en formación de demanda conozcan que la formación fue financiada por la Fundación Tripartita mediante fondos públicos (ver **gráfico 6**).

Curiosamente la mayoría de personas, el 68% de los encuestados, afirmaron tener conocimiento de que el Fondo

**Gráfico 7. Conocimiento de que la formación realizada fue cofinanciada por el FSE**

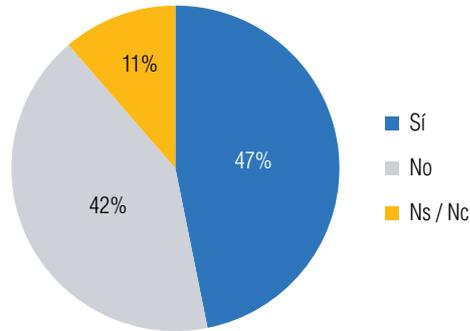


FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

Social Europeo (FSE) financió la formación que realizaron. El 32% restante lo desconoce. Aún así, los porcentajes no son óptimos y deberían mejorarse (ver **gráfico 7**).

Por su parte, el 42% de los responsables de formación desconoce el rol que juega el Fondo Social Europeo en la

**Gráfico 8. Conocimiento del rol del Fondo Social Europeo**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

iniciativa de demanda de la Fundación. Este porcentaje es muy parecido, aunque menor, al de los que sí lo conocen, 47%. El porcentaje de personas que no respondieron es elevado, un 11%. Por tanto, los resultados no son muy favorables ya que el conocimiento del rol del Fondo Social Europeo es insuficiente (ver **gráfico 8**).

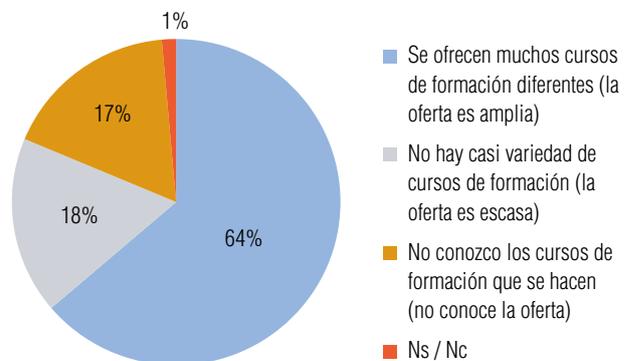
## 3.3 Características de las acciones de formación

### Finalidad de la formación

Para un 64% de los encuestados la oferta formativa existente es amplia, un 18% cree que es escasa y un 17% no la conoce. El hecho de que casi 1 de cada 5 responsables de formación no conozca los cursos de formación que se ofertan en el mercado es preocupante y conviene realizar alguna mejora al respecto (ver **gráfico 9**).

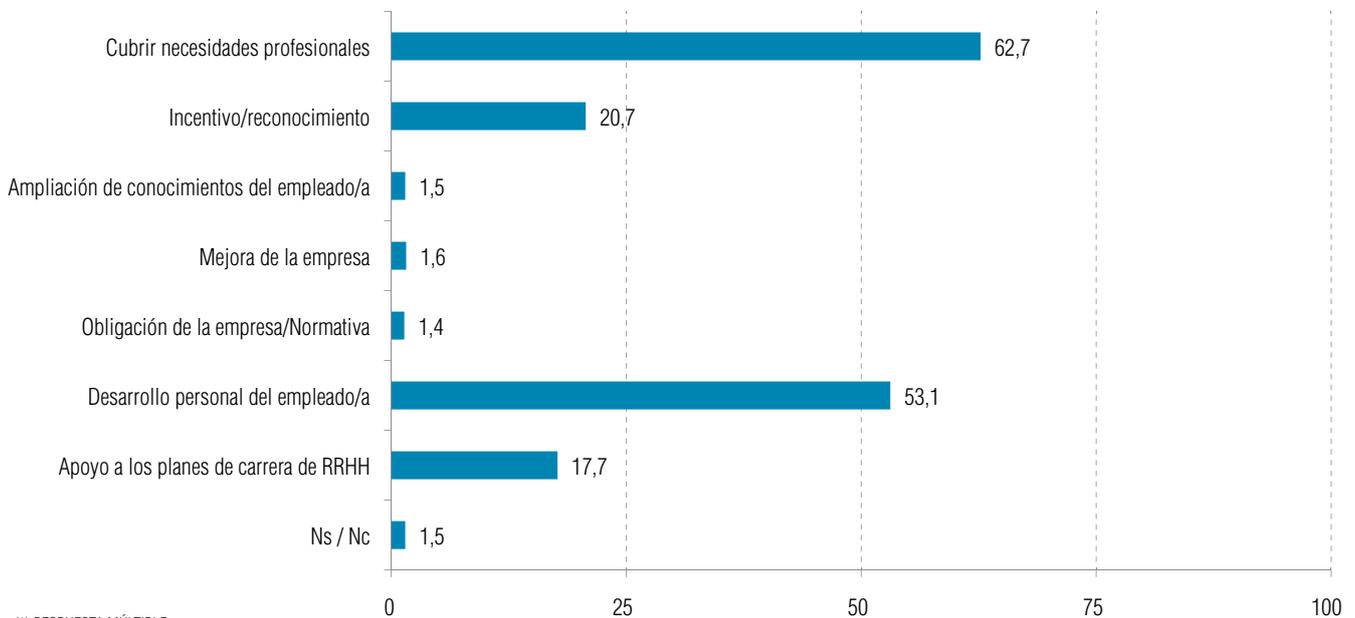
De una muestra de 789 responsables encuestados respecto de las acciones formativas (ver gráfico 13) el 62,7% respondió que la finalidad de este tipo de formación es cubrir necesidades profesionales, seguido por el 53,1%, que considera que las acciones formativas permiten el desarrollo personal del empleado y el 20,7% que considera que su finalidad es hacer de incentivo o de reconocimiento (ver **gráfico 10**, en página siguiente).

**Gráfico 9. Características de la oferta de formación existente**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Gráfico 10. Finalidad de las acciones formativas (\*)**



(\*) RESPUESTA MÚLTIPLE.  
FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

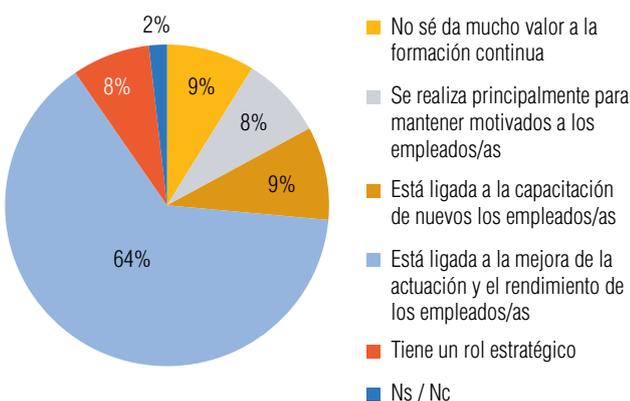
La mayoría de los encuestados, un 64%, respondieron a la pregunta sobre la importancia que se da a la formación de demanda en su empresa indicando que está ligada a la mejora de la actuación y el rendimiento de los empleados. Para el resto de encuestados que indican roles diferentes, los porcentajes son parecidos entre estas categorías: tiene un rol estratégico (8%); está ligada a la capacitación de nuevos empleados (9%); se realiza para mantener motivados a los empleados (8%) o no se le da mucho valor (9%). Así, se observa que el rol de la formación no es estratégico en todos los casos, pero sí que mayorita-

riamente es un rol clave, en tanto que está vinculado a la mejora de la actuación profesional y el rendimiento de los empleados.

El rol de la formación de demanda en la empresa y el tamaño de la misma están significativamente relacionados. Los resultados apuntan a un contexto menos favorable para las empresas micro y más favorable para las empresas pequeñas, con respecto al resto de empresas.

El rol de la formación de demanda en la empresa y el sector de la misma también guardan una relación significativa, aunque solamente se da una diferencia relevante entre los sectores “comercio” y “servicios”, siendo más favorable la situación del primero (ver gráfico 11).

**Gráfico 11. Rol de la formación continua en la empresa**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Iniciativa de la participación en formación**

Los participantes en acciones formativas indican que la iniciativa de realizar formación bonificada, en el 38% de los casos, es de los jefes. El 29% comenta que se trata de iniciativas tomadas desde el departamento de Recursos Humanos, mientras que en el 25% los propios trabajadores afirman ser ellos mismos quienes tienen la iniciativa de realizar formación. En definitiva, se observa que la fotografía es bastante variada, con una cierta tendencia a ser el jefe quien decide la participación en formación. Se detecta también que, en muy pocos casos, el jefe y el trabajador deciden de manera conjunta la participación en

formación, lo cual se considera que sería óptimo, de cara a facilitar la posterior transferencia de la formación al puesto de trabajo (ver **gráfico 12**).

Para el 52% de los participantes encuestados, la participación en acciones formativas no es obligatoria, mientras que un porcentaje no muy lejano al 46% confirma su obligatoriedad (ver **gráfico 13**).

### Estrategias de gestión de la formación

Para detectar necesidades formativas, el 40% de los encuestados dice que se lo preguntan a los trabajadores, frente al 26% que indica que se lo preguntan a los jefes; por tanto, los trabajadores tienen un papel importante en muchos casos. En pocas ocasiones se pide al trabajador y al jefe que colaboren en la detección de necesidades de formación (4%), es decir, no se acostumbra a contar con la implicación de ambos, cosa que sería muy positiva para potenciar la efectividad de la formación. Por otro lado, destaca que el 19% no utiliza ninguna estrategia de detección de necesidades formativas, lo cual es muy preocupante, ya que es una estrategia clave para conseguir que la formación contribuya a alcanzar los objetivos de la empresa y al desarrollo de los empleados. Los porcentajes referidos a otras opciones no son significativos.

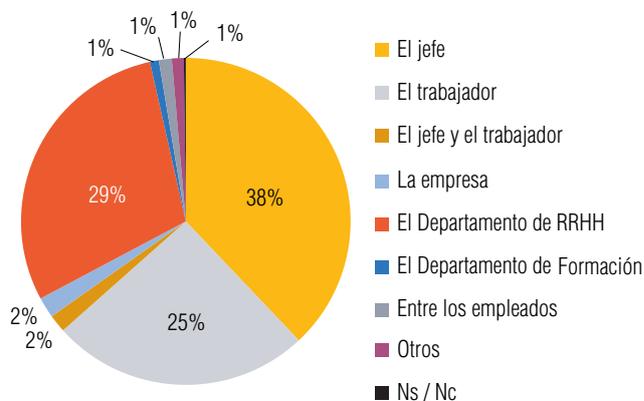
Las microempresas utilizan sistemas de detección de necesidades significativamente diferentes respecto a las empresas pequeñas y medianas. En las microempresas, el método más utilizado para detectar necesidades formativas es la consulta a los trabajadores (40,8% de los casos) y también se da un porcentaje significativo de empresas que preguntan al jefe del trabajador (20,6%); aún así, el 23,5% de las microempresas no utilizan ningún sistema de detección de necesidades, porcentaje que es un 4,5% superior que en el total de empresas.

Las empresas pequeñas también utilizan al trabajador como principal fuente de información sobre necesidades formativas, en cambio, preguntan en menor medida al trabajador que las micro (38,8%) y en mayor medida al jefe (33,5%). Por su parte, las empresas medianas siguen patrones totalmente diferentes a las microempresas, ya que su fuente principal de información sobre necesidades formativas es el jefe (39,7%) y, en segundo lugar el trabajador (34,5%). Sorprende que no se den diferencias relevantes entre las microempresas y las empresas grandes; sin embargo, esto puede deberse al hecho de que la muestra de empresas grandes es limitada

y la variable “estrategias de detección de necesidades formativas” se divide en siete categorías, lo cual hace que las respuestas de las empresas grandes queden diluidas y resulten poco representativas (ver **gráfico 14**, en página siguiente).

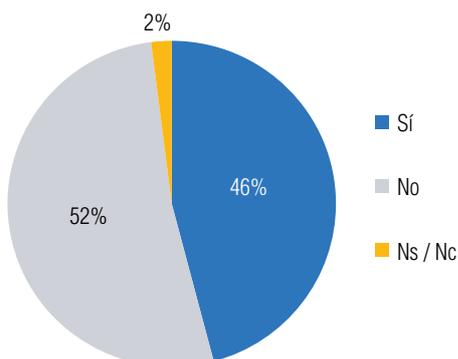
Para profundizar en estos datos, en las entrevistas se pregunta a los diferentes participantes sobre la detección de necesidades formativas. A este respecto, los responsables de formación indican que captan las necesidades formativas a partir de los jefes de área o unidad quienes, a su vez, las recogen de los trabajadores a su cargo. Los participantes en la formación desconocen si la empresa posee un sistema para detectar necesidades, aunque afirman que se reúnen una vez al año con su jefe para discutir qué formación necesitan. Los participantes en permisos individuales de formación, por su parte, indican que la formación que han realizado no ha partido de una detección de necesidades.

**Gráfico 12. Iniciativa de la formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

**Gráfico 13. Obligatoriedad de la formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

El 62% de los expertos consultados considera prioritaria la vinculación de la formación de demanda a la detección de necesidades por parte de las empresas para que ésta sea más efectiva. Apuntan también que habría que establecer objetivos estratégicos, no sólo objetivos operativos, por lo que el estudio de necesidades se debería realizar a 2 ó 3 años vista.

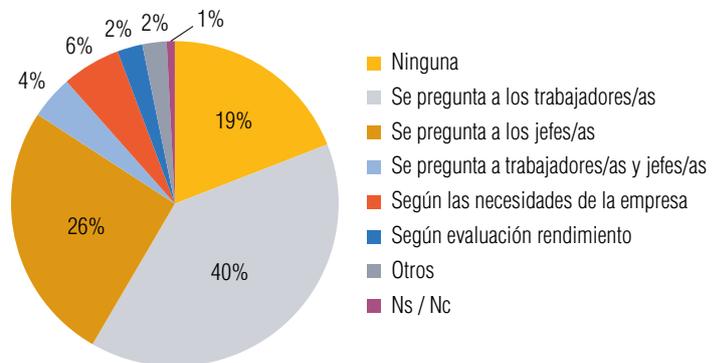
En los datos de las encuestas, el agente que, según los responsables de formación define los objetivos de la formación, varía bastante. En un 33% de los casos lo hace el jefe del participante, en un 21% el responsable o técnico de formación y en otro 21% el participante. La entidad organizadora lo hace únicamente en un 9% de los casos. En la mayoría de microempresas, el jefe del participante define los objetivos de la formación (32,9%) o bien lo hace el propio participante (25,8%); en cambio, en las empresas pequeñas o medianas, los objetivos de la formación son definidos por el jefe (31,1% de las empresas pequeñas y 34,5% de las empresas medianas) o bien por el responsable o técnico de formación de la empresa (29,2% de las pequeñas y 32,8% de las medianas) (ver **gráfico 15**).

Sobre la definición de objetivos formativos, los participantes en las entrevistas afirman que no saben cómo ni quién define los objetivos de la formación de demanda. Los responsables dicen que son ellos quienes definen los objetivos junto con los jefes de área y que, cuando la formación es externa, los pactan con la entidad organizadora. Respecto a los permisos individuales de formación, son los centros de formación los que establecen los objetivos y son los propios participantes los que valoran si responden o no a sus necesidades.

El 59% de los encuestados afirma la existencia en su empresa de un plan de formación, mientras que el 40% considera que este plan no existe. Estos datos no son adecuados para la eficacia de la formación, puesto que sin un plan de formación, la estrategia formativa y el posible resultado que se puede conseguir de ésta es muy débil. Finalmente, solamente un 1% no respondió o no supo qué responder a este ítem. Los resultados apuntan que cuanto mayor es la plantilla de la empresa, hay más posibilidades de que ésta cuente con un plan de formación (ver **gráfico 16**).

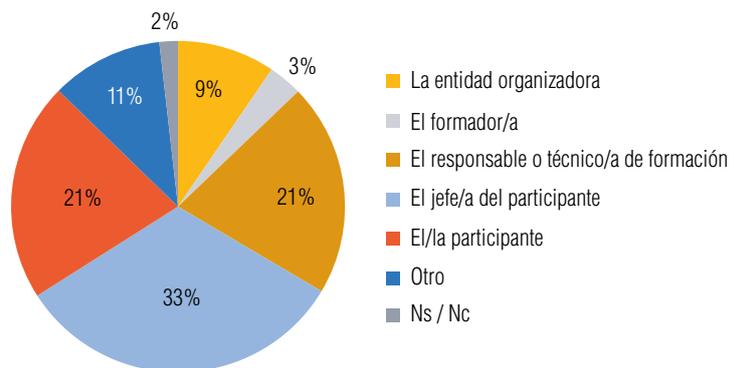
Por lo que se refiere a la estrategia de gestión y organización de la formación, los responsables de formación y la RLT coinciden en que las empresas cuentan con un plan de formación que vinculan, a posteriori, con la iniciativa de

**Gráfico 14. Estrategia de detección de necesidades formativas**



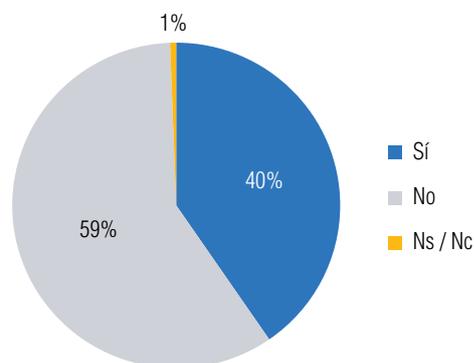
FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Gráfico 15. Agente que define los objetivos de la formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Gráfico 16. Existencia de un plan de formación**



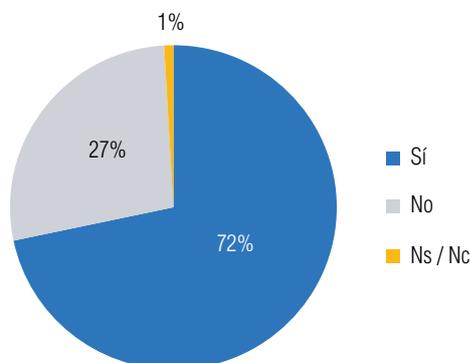
FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

formación de demanda. Los participantes en acciones formativas desconocen, por lo general, si en sus empresas existe o no un plan de formación, mientras que los participantes en permisos individuales de formación comentan que su formación no está vinculada a ningún plan de formación de la empresa.

Todos los expertos consultados coinciden en considerar que este factor, la existencia de un plan de formación, es importante o muy importante porque da pertinencia, coherencia y solidez a la formación. Del mismo modo, aporta transparencia y visibilidad a los objetivos e impide el derroche de recursos. Desde su perspectiva, el plan de formación ayuda a salvar la brecha que existe entre las necesidades del empresario y las necesidades del trabajador, siempre y cuando sea diseñado con la participación de ambas partes.

Una mayoría de los encuestados (72%) considera que la formación fue evaluada. Solamente el 27% considera lo contrario, es decir, que esa evaluación no se realizó, lo que sorprende ya que la evaluación es obligatoria. (R.D. 395/2007 Art. 37.3, Orden TAS 2307/2007 Art. 28.2) (ver **gráfico 17**). La evaluación es una estrategia imprescindible para conocer los resultados de la formación y para saber de qué manera se puede hacer que las acciones formativas sean más efectivas, por este motivo, se valora muy positivamente que el porcentaje de empresas que evalúan sea alto. Entre las microempresas, se encuentran más en-

**Gráfico 17. Evaluación de la formación**



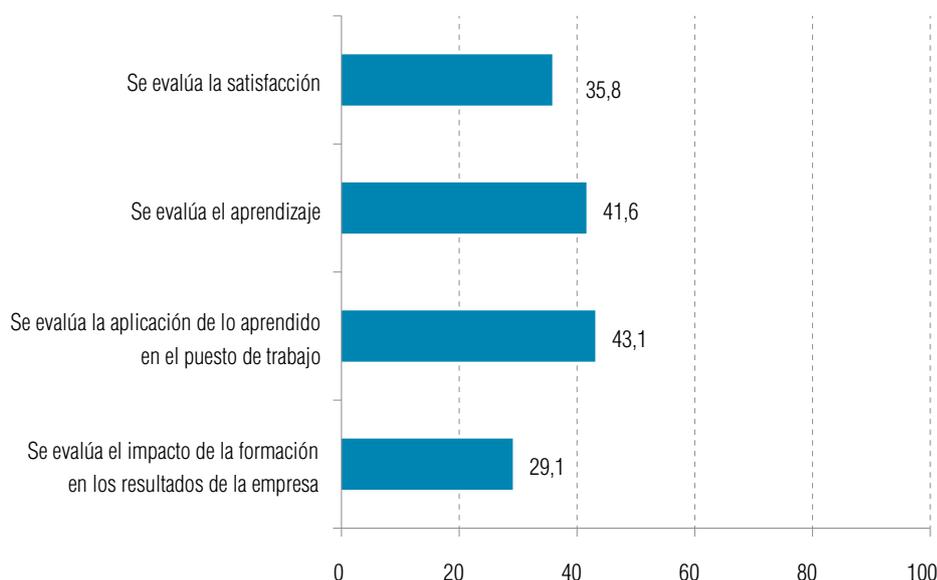
FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

tidades que no evalúan la formación (33,1%) que en el resto de empresas.

El 43,1% de los encuestados afirma que lo que se evalúa es la aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo. En el 41,6% se ha evaluado el aprendizaje adquirido. El 35,8% de los encuestados manifiesta que se evalúa la satisfacción, mientras que el 29,1% evalúa el impacto de la formación en los resultados de la empresa (ver **gráfico 18**).

Los responsables de formación entrevistados afirman, en relación a los sistemas de evaluación de la formación utilizados por las empresas, que de forma generalizada, se hace una

**Gráfico 18. Elementos que se evalúan de la formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

valoración de la satisfacción. En los casos en que la formación requiere un aprendizaje técnico, o es obligatoria por ley, se administra un cuestionario o un examen y se realiza evaluación de transferencia e impacto, pero de manera no sistemática. Este resultado es corroborado por los participantes.

En conclusión, prácticamente la totalidad de los expertos considera que es importante o muy importante la existencia de un sistema de evaluación y que éste ha de medir tanto la transferencia como el impacto de la formación.

### Rol de los representantes legales de los trabajadores en la formación

Respecto a la participación de los representantes legales de los trabajadores en la planificación y evaluación de la formación, los responsables de formación comentan que se les informa de todo el proceso y que pueden hacer sugerencias. La RLT comenta que su rol es pasivo, su función es informativa, se reduce a firmar documentos y que, en ocasiones, reciben un informe anual.

El 61% de los expertos de formación consultados considera que el rol de los representantes legales de los trabajadores no es relevante.

Se puede decir, a partir de los datos obtenidos en las entrevistas y en los grupos de discusión, que, en general, su papel es meramente administrativo, exceptuando el caso de aquellas empresas en las cuales existen comisiones de formación, que suelen ser empresas grandes y de determinados sectores. En estos casos, el papel de la RLT es más activo. También se puede concluir que se trata de una figura controvertida, poco clarificada en sus funciones y valorada de forma muy distinta por los diferentes agentes involucrados en la formación de demanda. En algunos casos resulta una figura estratégicamente utilizada en función de intereses concretos.

La RLT tiene derecho a ser informada y a opinar sobre la formación, lo que representa un derecho razonable y equilibrado en un mecanismo que atiende la planificación estratégica de la formación dentro de la empresa. A partir de este derecho general, la RLT amplía su implicación en el proceso formativo, en función del tamaño de la empresa, de la sede de la misma, de su mayor o menor dispersión geográfica, de su sector de actividad, de la negociación colectiva, etc. No obstante, como ya se ha comentado, juega un papel fundamentalmente administrativo dentro de este proceso.

Desde una visión fundamentalmente sindical, se incide en que los modelos de iniciativas de formación en los que la participación de la RLT es mayor, son modelos más eficaces. En las empresas, asimismo, favorecen una distribución más equitativa de un bien escaso como es la formación, se ocupan de mejorar las condiciones de impartición, buscan formación más acreditable y transferible, son capaces de traducir necesidades del puesto de trabajo a necesidades de formación, etc. Por lo tanto, deberían participar más activamente en el sistema de formación de demanda a través de comisiones paritarias de formación, concretamente en los procesos de detección de necesidades, en la información general sobre condiciones de ejecución y en la evaluación de la formación. Ya hay empresas de gran tamaño donde este tipo de prácticas se llevan a cabo; son empresas en las que la formación se ve como una estrategia empresarial de desarrollo y es un ejemplo a seguir por las demás organizaciones.

Se puede hablar de tres niveles de participación de la RLT en el sistema de formación de demanda:

- En empresas preocupadas por la formación con comisiones paritarias de formación, la función de la RLT es recoger las necesidades formativas, mejorar la comunicación de la empresa con los trabajadores en relación con el tema formativo, clarificar el lenguaje de la formación para que sea comprendido por empresarios y trabajadores, y divulgar entre los trabajadores la necesidad de hacer formación.
- En otros tipos de empresas, la RLT hace meramente de transmisor de aquello que la empresa le presenta para firmar, cumpliendo con los requisitos administrativos del sistema.
- Y en otras empresas únicamente firma las acciones formativas.

Por tanto, el rol que desempeña la RLT en el sistema de formación de demanda es variable. Únicamente toma protagonismo cuando existen procesos de negociaciones, en los cuales se utiliza la formación como instrumento de negociación colectiva o para conseguir otros beneficios laborales.

Existen diversos factores que inciden en la implicación de la RLT en la formación, éstos son:

- La existencia de RLT en la empresa. Las pymes no están

obligadas a tener RLT y ni siquiera tienen un plan de formación, responden al problema del momento.

■ La RLT se implica en la formación en función del sector de actividad, del tamaño de la empresa y de la comunidad autónoma de referencia. En este sentido, en sectores más débiles, la iniciativa de formación en las empresas se utiliza, en muchos casos, como herramienta de negociación para la RLT, mientras que en sectores más fuertes, la participación de la RLT es una formalidad. La RLT suele ser informada del plan de formación, aunque en muchas ocasiones la información es superficial, vaga e imprecisa. Existen empresas en las que hay comisiones internas de formación que funcionan bastante bien. Pero las empresas que son muy grandes tienen muchas dificultades para cumplir el requisito de información a la RLT, según queda recogido en la norma. Son empresas con sedes en numerosos lugares y deben informar a los representantes de la RLT de cada una de esas sedes, una por una, independientemente del lugar en el que se realice la formación. En este sentido, por ejemplo, una empresa que lleve a cabo su formación en Albacete, pero que tenga sede en varias provincias españolas, si el representante de la RLT de Asturias se opone a la formación que se va a realizar en Albacete, el proceso de for-

mación se paraliza. Y aunque ambas partes pueden tener razón, hasta que se llega a un acuerdo el proceso se suspende. Las empresas piden, a este respecto, no tener que informar más que a la RLT del centro de trabajo afectado y no a todas, pero entonces las demás pueden alegar discriminación y falta de información.

■ La actuación de la RLT es similar en las acciones formativas y en los permisos individuales de formación, pero en estos últimos, la RLT tiene un papel informativo y además de intermediario cuando la solicitud del trabajador es denegada alegando causas de la producción. En estos casos se puede producir una “discrepancia”. La discrepancia es informativa. Todas las discrepancias se resuelven en la comisión paritaria y, si no es así, pasarían a la comisión mixta, a la que normalmente no llega casi ninguna. Esta situación es residual (60 de 200.000 aproximadamente), pero incide en que en ocasiones se prefiera perder la bonificación que negociar.

■ La RLT realiza más una labor de fiscalización de las actuaciones de la empresa que de difusión de todas las posibilidades formativas que permite y ofrece el sistema. Por ello, muchas empresas reúnen a sus RLT y les hacen firmar las confirmaciones todas a la vez.

## 3.4 Financiación de las acciones de formación

Con respecto a la inversión en formación (ver **gráfico 19**, en página siguiente) alrededor de la mitad de los responsables de formación no saben o no contestan este dato.

Los responsables que responden comentan que la inversión en formación correspondiente a 2007 fue en el 13,8% de los casos de 1 a 999 euros; en el 7,8%, de 1.000 a 1.999 euros; en el 7,4% de cero euros, contrastando con el 7,3% de los casos en los cuales la inversión ha sido igual o superior a los 5.000 euros. La inversión en 2008 aumenta, siendo menor el grupo que no invirtió nada y el grupo que no sabe o no contesta, respecto al 2007. En 2009 se da una ligera reducción en la inversión según los responsables encuestados, excepto en el caso de las empresas que invierten más de 5.000 euros, que aumentan 0'5 puntos porcentuales.

Asimismo, se observan diferencias en la inversión en formación según el tamaño de empresa, para los periodos evaluados: cuanto mayor es el tamaño de la empresa, mayor es el volumen de inversión. Las diferencias por sector no son relevantes en ninguno de los periodos evaluados.

El porcentaje de formación bonificada respecto al total muestra un aumento de 2007 a 2008 y una ligera disminución del 2008 al 2009. El porcentaje de empresas cuya formación bonificada representa entre el 80% o más del total de formación que realizan en 2007 es el 35,5%, en 2008 el 44,4% y vuelve a bajar en 2009 al 38,6%. Igual sucede con quienes contestan que el porcentaje de formación bonificada respecto al total es de entre el 20 y el 39%: quienes en 2007 representan el 6,5%, en

Gráfico 19. Inversión en formación



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

2008 aumentan hasta el 6,8%, disminuyendo, sin embargo, en 2009 (ver gráfico 20).

Según las encuestas realizadas, el 52% de las personas encuestadas considera que el crédito que le ha sido asignado a su empresa es suficiente, contrasta con el 48% que no opina o que considera que el crédito asignado es insuficiente (ver gráfico 21). Las puntuaciones sobre la suficiencia del crédito asignado a la empresa son homogéneas según tamaño y sector de la empresa.

La opinión general cualitativa respecto al sistema de financiación es que es bastante burocrático. También se considera que la cofinanciación, calculada en función del tamaño de la empresa, es poco equitativa porque los tramos son demasiado amplios.

Por otra parte, se afirma que se ha producido una mejora en la financiación al aumentar la cantidad mínima bonificable a 420 euros. Y, también, al cambiar el sistema de financiación de los permisos individuales de formación fijando

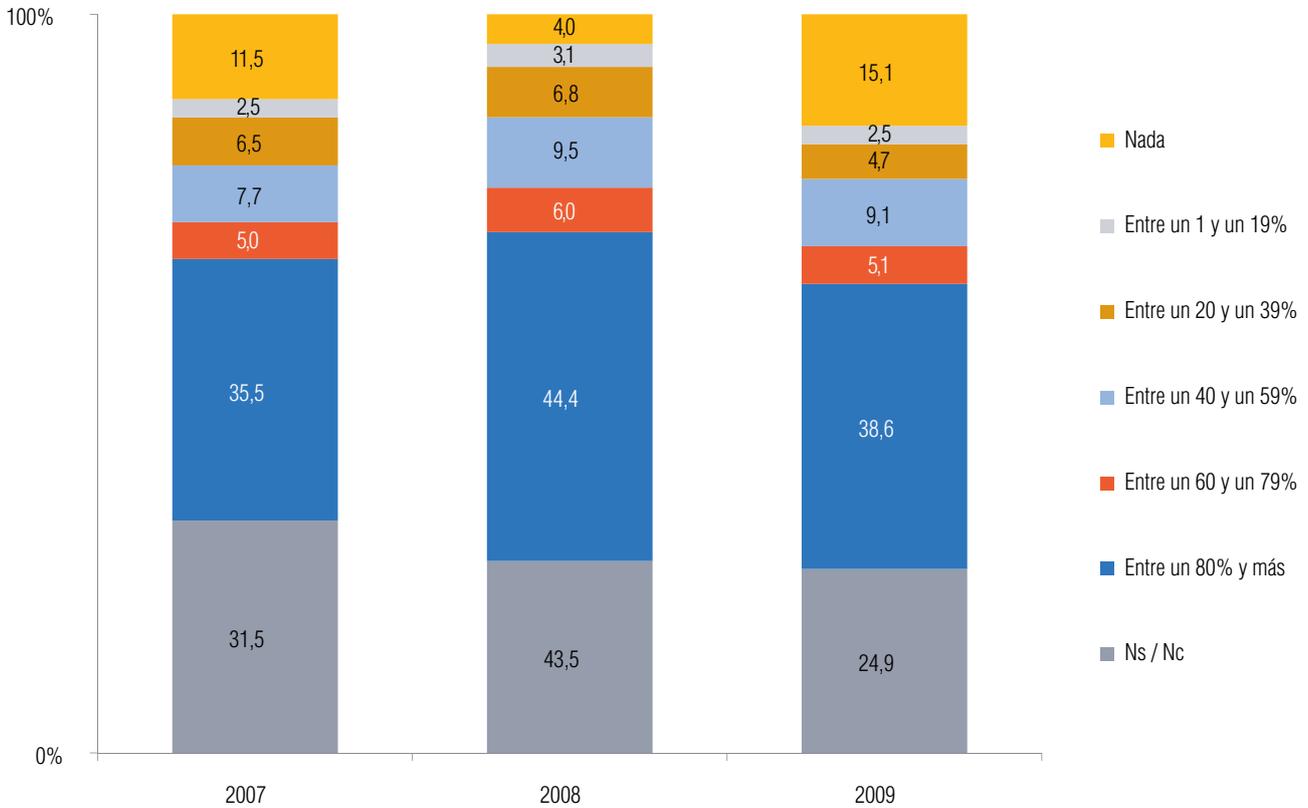
un máximo de horas de formación (200 h/formación año), sin limitarlo a un 5% del crédito asignado.

Una razón que influye en que las empresas no agoten el crédito puede ser los plazos que la Fundación pone a disposición de las empresas. Se aducen, asimismo, otras razones: el coste del módulo, que es como máximo de 13 €; la necesidad de cursos específicos que cuestan más del crédito disponible; el miedo a tener que devolver en el futuro la cantidad utilizada por errores cometidos en la gestión, etc.

En el contexto actual de crisis se está reduciendo la cotización de las empresas a la seguridad social (por motivo de los ERES, la reducción de plantillas, etc...) y esto genera una disminución del crédito de formación que las empresas tienen asignado.

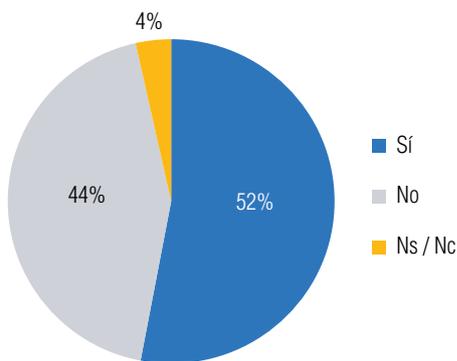
La práctica totalidad de los expertos consultados considera importante que la financiación sea suficiente, no obstante, más de la mitad prioriza la gestión de dicha

**Gráfico 20. Porcentaje de la formación bonificada respecto al total**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Gráfico 21. Suficiencia del crédito asignado a la empresa**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

financiación. Todos ellos consideran, asimismo, importante o muy importante simplificar la gestión de la financiación para hacerla menos burocrática; de hecho, casi la mitad piensa que es un elemento prioritario de cara a dar más eficiencia al sistema de formación de demanda. Respecto a las aportaciones privadas, el 69% de los expertos las considera importantes o muy importantes ya que son necesarias para que la formación sea valorada. Mientras un 31% cree que no se puede exigir a las empresas, especialmente en épocas de crisis como la actual, que tengan que realizar una cofinanciación.

## 3.5 Permisos individuales de formación

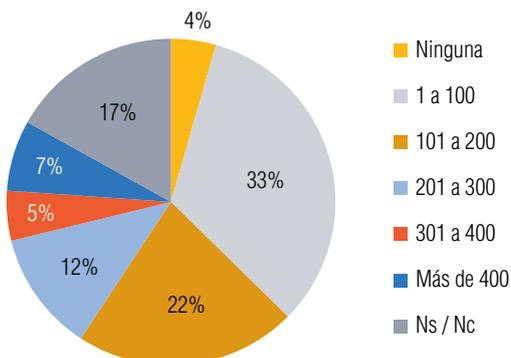
### Participación en formación

El 33% de los participantes encuestados dedica de 1 a 100 horas anuales a formación. El 22% dedica de 101 a 200 horas y un 12% dedica de 201 a 300 horas. En suma, se trata de un colectivo de trabajadores con una alta participación en formación, aunque es importante destacar que un porcentaje considerable (17%) no sabe cuántas horas dedica al año a actividades de formación. Ni el género ni la edad influyen en esta participación en formación.

La variable “tamaño de empresa” incide en la participación en formación. Los empleados de las microempresas realizan menos horas anuales de formación que los empleados de las empresas grandes, con una diferencia de 98.74 horas. Este resultado muestra un desequilibrio importante en la participación en formación según el tamaño de la empresa (ver **gráfico 22**).

En los grupos de discusión se comenta que, en cuanto a la participación en permisos individuales de formación, los empresarios y trabajadores están muy desorientados sobre lo que, en general, son este tipo de permisos. El alcance geográfico de los permisos individuales de formación está polarizado, además, por comunidades autónomas, destacando como las más activas a este respecto aquellas con mayor dinamismo empresarial (como Cataluña y Madrid, por ejemplo); así como por los sectores productivos: agroalimentario, hostelería y comercio como menos activos, mientras que alimentación es uno de los más activos.

**Gráfico 22. Horas anuales de formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Los datos cualitativos indican que la participación en estos permisos de formación se produce fundamentalmente en las grandes empresas. La pyme no tiene ni personal, ni conocimientos, ni tiempo para gestionar las solicitudes de estos permisos. Sin embargo, se prevé que con los certificados de profesionalidad, el alcance de los permisos individuales de formación puede ser mayor. Esto, a nivel empresarial puede resultar complejo de gestionar, pero para los trabajadores se puede convertir en una oportunidad para incrementar su empleabilidad.

No obstante, a partir del 2007 se ha producido un gran avance en facilitar a las empresas más pequeñas el incremento de su crédito y esto ha provocado un ligero aumento de las solicitudes de permisos individuales de formación, pero son las grandes empresas las que más los están solicitando.

Hay empresas que optan más por acciones formativas que por permisos individuales de formación (sobre todo por acciones de formación acreditadas, como el sector de Cajas de Ahorros), pero hay otras que lo hacen al contrario. Se ha notado, que hay empresas que sólo solicitan permisos individuales de formación (como los hospitales, por ejemplo). El crédito adicional que aparece en el año 2007 ha generado un aumento leve de éstos (en el año 2009, hasta diciembre, hay registrados 1.745 permisos individuales de formación). Aunque resulta insignificante en relación con el número de trabajadores que participan en formación de demanda y en formación de oferta, es un avance.

En realidad, los permisos individuales de formación resultan una opción muy atractiva para los trabajadores, pues pueden dedicar 200 horas de su jornada laboral para realizar estudios oficiales; pero también para la empresa, porque ésta no tiene que soportar ningún coste adicional. Sin embargo, los permisos individuales de formación están concebidos como formación no instrumental, orientada al desarrollo personal de los trabajadores y hay un número elevado de empresas que no comparten esta visión de la formación. Al ser, además, una iniciativa muy orientada a los trabajadores, la RLT tiene un papel clave de intermediación y de dar a conocer esta iniciativa. Se puede decir, de hecho que los permisos individuales de formación no son muy conocidos porque la Fundación no inci-

de especialmente en ellos en sus campañas de sensibilización e información.

Los factores que facilitan y/o dificultan la participación de los trabajadores en los permisos individuales de formación se relacionan con el participante, con la formación y con la empresa. El factor más importante relativo al participante es que toda formación oficial ligada al permiso individual de formación ha sido solicitada por iniciativa del propio participante, hecho que supone que la motivación es máxima. En cuanto a los factores relacionados con la formación, los datos cualitativos indican, que un importante facilitador de la participación es que exista flexibilidad en el horario. En este sentido, la formación oficial permite escoger los horarios y las asignaturas en función de la disponibilidad del participante, así que la flexibilidad de la formación asegura una elevada participación. En cuanto a los factores relacionados con la empresa, destaca que ésta ofrece mucho apoyo al participante, ya que facilita una elevada flexibilidad para estudiar y trabajar al mismo tiempo.

### Difusión, visibilidad y acceso a la formación de permisos individuales de formación

Una mayoría simple de los encuestados sabe que los permisos realizados obtuvieron financiación de la Fundación Tripartita. Sin embargo, el 39% no lo sabía. Es importante que todos los participantes en permisos individuales de formación reconozcan el papel de la Fundación en la financiación pública de la formación, por ello deben tomarse medidas para mejorar estos resultados (ver gráfico 23).

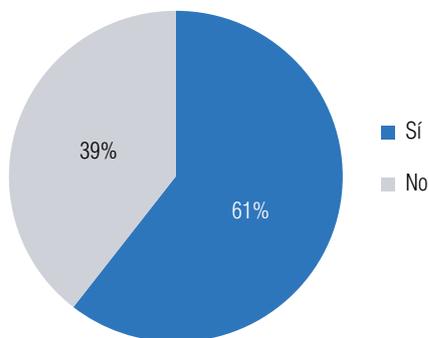
En el trabajo de campo cualitativo se observa que, debido a que los participantes en permisos individuales de formación saben en qué están participando y cuál es la entidad que lo financia, todos los participantes entrevistados conocen la Fundación Tripartita.

Además, coinciden en que otros compañeros les han pedido información acerca del permiso individual de formación, así que la información dentro de la empresa está siendo transmitida oralmente de unos a otros trabajadores. No obstante, los participantes en permisos individuales de formación no saben cuáles son, específicamente, los trámites que debe hacer la empresa para solicitar dicho permiso, aunque sí conocen sus derechos y obligaciones, así como la normativa concreta de los permisos individuales de formación.

El 68% de los participantes, es decir, la mayoría de los encuestados conocen que el Fondo Social Europeo (FSE) cofinancia la formación. El 32% lo ignora. El porcentaje de participantes que desconoce el rol del FSE en la cofinanciación pública de la formación aún es menor que el de participantes que desconoce el rol de la Fundación Tripartita. Se apunta que los resultados sobre conocimiento del agente financiador son insuficientes y que se da también la necesidad de generar un mayor conocimiento respecto al FSE (ver gráfico 24).

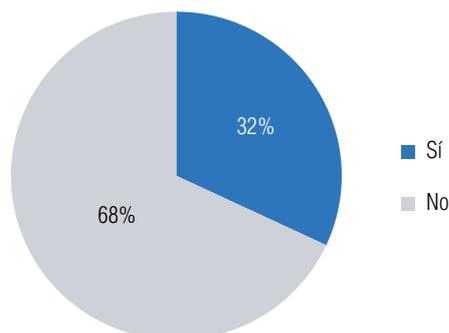
En cuanto al conocimiento de los permisos individuales de formación por parte de los responsables de formación que únicamente gestionan acciones formativas sólo el 20% los conoce, mientras que el resto (80%) no. Estos datos son alarmantes ya que todas las empresas deberían conocer que pueden contar con la iniciativa permisos individuales

**Gráfico 23. Conocimiento de que el PIF realizado fue financiado por la Fundación Tripartita**



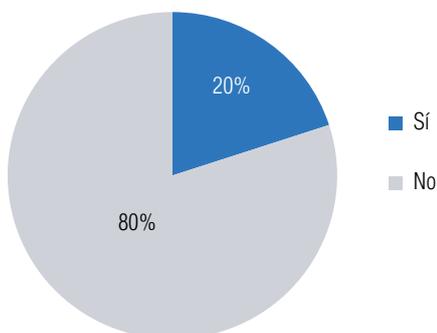
FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

**Gráfico 24. Conocimiento de que el PIF realizado fue cofinanciado por el FSE**



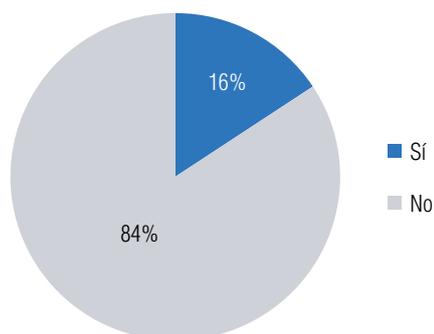
FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

**Gráfico 25. Conocimiento de los permisos individuales de formación (para encuestados que sólo gestionan acciones formativas)**



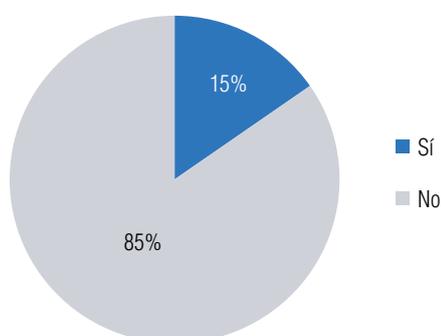
FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Gráfico 26. Conocimiento de los permisos individuales de formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

**Gráfico 27. Realización de algún permiso individual de formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

de formación para financiar una parte de la formación de sus empleados (ver **gráfico 25**).

Paralelamente, en las entrevistas a los responsables de formación que no participan, se afirma que, si la solicitan, les llega información sobre qué es el sistema de formación de demanda, pero que no se aporta información suficiente para el conocimiento de los permisos individuales de formación y, en especial, el modo de gestionarlos.

Por su parte, ningún participante de acciones formativas entrevistado conoce qué son los permisos individuales de formación ni si algún compañero de la empresa los ha usado. Lo que sí que reconocen es que es, o podría ser, un tipo de formación útil para ellos y para otros trabajadores.

La mayoría de los representantes legales entrevistados tampoco saben qué son los permisos individuales de formación, ni que los trabajadores pueden solicitarlos.

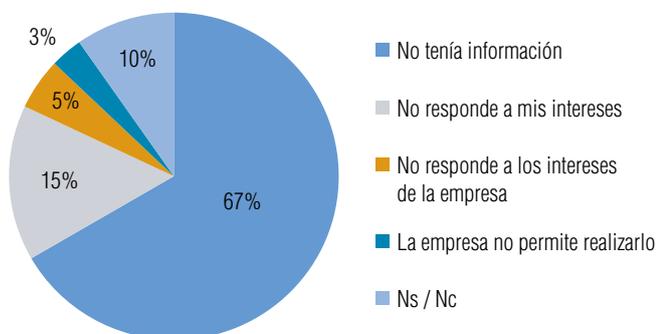
De los participantes en acciones formativas encuestados, el 84% desconoce los permisos individuales de formación y sólo un 16% tuvo información de esta iniciativa (ver **gráfico 26**).

Del total de participantes en acciones formativas encuestados, únicamente el 15% ha realizado algún permiso individual de formación, con lo cual el 85% no ha realizado ninguno (ver **gráfico 27**).

Las razones más argumentadas por los encuestados para no haber participado nunca en los permisos individuales de formación es que no tenían conocimiento de ellos (67%), no responde a sus intereses (15%), no responde a los intereses de la empresa (5%) y que la empresa en la que trabajan no permite realizar este tipo de formación (3%). El 10% no sabe o no contesta. El porcentaje de trabajadores que no realiza un Permiso individual de formación por desconocimiento de la iniciativa es alarmante (ver **gráfico 28**).

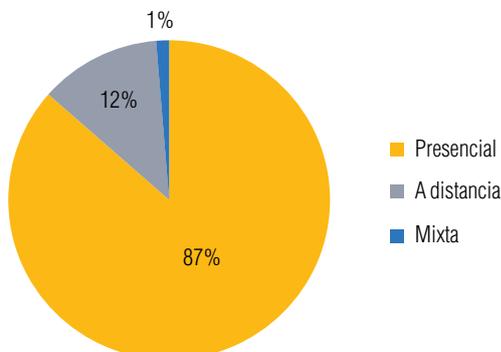
A todos los responsables que sólo gestionan acciones formativas se les explicó en qué consisten los permisos individuales de formación. Una vez explicado este concepto se les preguntó si creerían que sería útil solicitar un permiso individual de formación desde su empresa. El 57% respondió que sí y el 36% que no sería de utilidad para su empresa. Según estos resultados, se observa que la iniciativa de permisos individuales de formación causa una cierta desconfianza o bien, tal y como está configurado, no parece ser de utilidad para una parte importante

**Gráfico 28. Motivos para la no realización de algún permiso individual de formación**



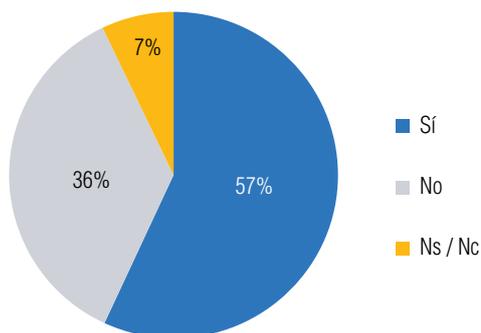
FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

**Gráfico 31. Modalidad de la formación**



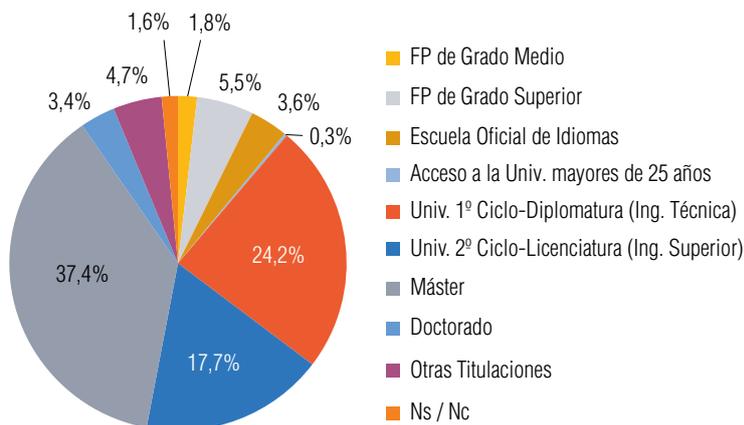
FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

**Gráfico 29. Utilidad de tener un permiso individual de formación (para encuestados que sólo gestionan acciones formativas)**



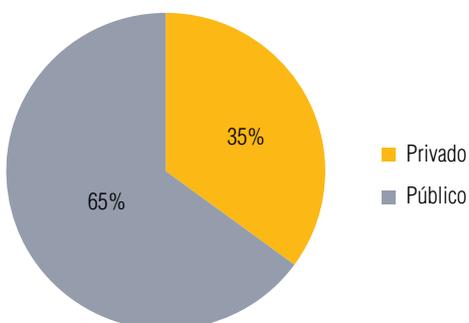
FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Gráfico 32. Tipo de formación que se realiza**



FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

**Gráfico 30. Titularidad del centro de formación**



FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

de las empresas, casi 4 de cada 10, con lo cual se apunta la necesidad de su replanteamiento (ver **gráfico 29**).

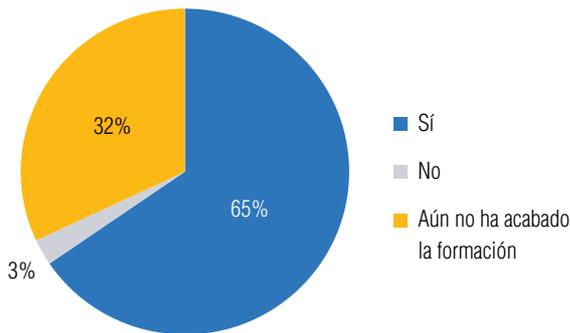
### Características de la formación de los permisos

El 65% de los encuestados se titula en instituciones públicas, mientras que el 35% lo hace en instituciones privadas (ver **gráfico 30**). La gran mayoría de los encuestados (87%) realizan una formación de carácter presencial. Un porcentaje marcadamente menor (12%) lo hace a distancia. Sólo el uno por ciento realiza una formación con modalidad mixta (ver **gráfico 31**).

El **gráfico 32** muestra que el 37,4% de los encuestados, en este caso la mayoría, realiza o realizó estudios de Máster. Muy cerca, el 24,2%, estudia o ha obtenido una Diplomatura

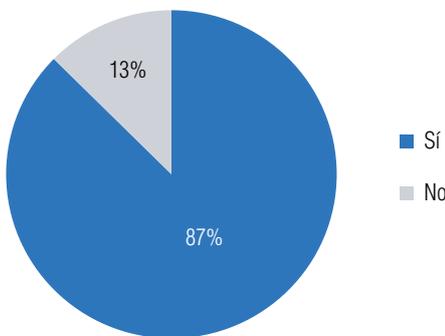
o Ingeniería Técnica en el primer ciclo de la universidad y el 17,7% la licenciatura o Ingeniería Superior en el segundo ciclo de la universidad. El 65% de los encuestados aprobó la formación, el 32% aún no ha acabado y un porcentaje mínimo (3%) suspendió (ver **gráfico 33**).

**Gráfico 33. Superación de la formación (formación aprobada)**



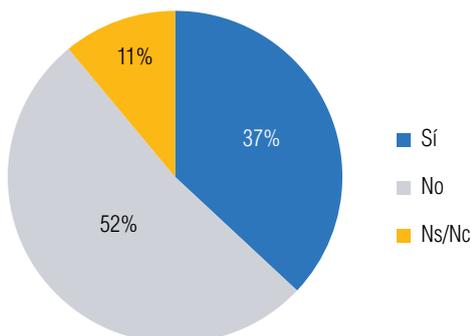
FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

**Gráfico 34. Logro de una titulación oficial con la formación**



FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

**Gráfico 35. Logro de un certificado de profesionalidad con la formación**



FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Del total de personas que ha terminado sus estudios, el 87% de los encuestados ha logrado una titulación oficial con la formación, mientras que el 13% no (ver **gráfico 34**).

Omitiendo los casos en los cuales no se ha acabado la formación, la mitad de los encuestados no ha obtenido un certificado de profesionalidad con la formación. El 37% sí lo ha logrado (ver **gráfico 35**).

### Finalidad de la formación de los permisos

De los responsables de formación encuestados que gestionan permisos individuales de formación (ver **gráfico 36**), el 36,4% desconoce la finalidad de este tipo de formación. En segundo lugar, el 27,3% considera que los Permisos tienen como finalidad la ampliación de conocimientos del empleado. Mientras que el 18,2% consideran que la finalidad es cubrir necesidades profesionales y los que opinan que este tipo de permisos son para el desarrollo personal del empleado. A diferencia de las acciones formativas, ninguno de los encuestados remarcó como finalidad del Permiso individual de formación ser un incentivo o reconocimiento para el empleado.

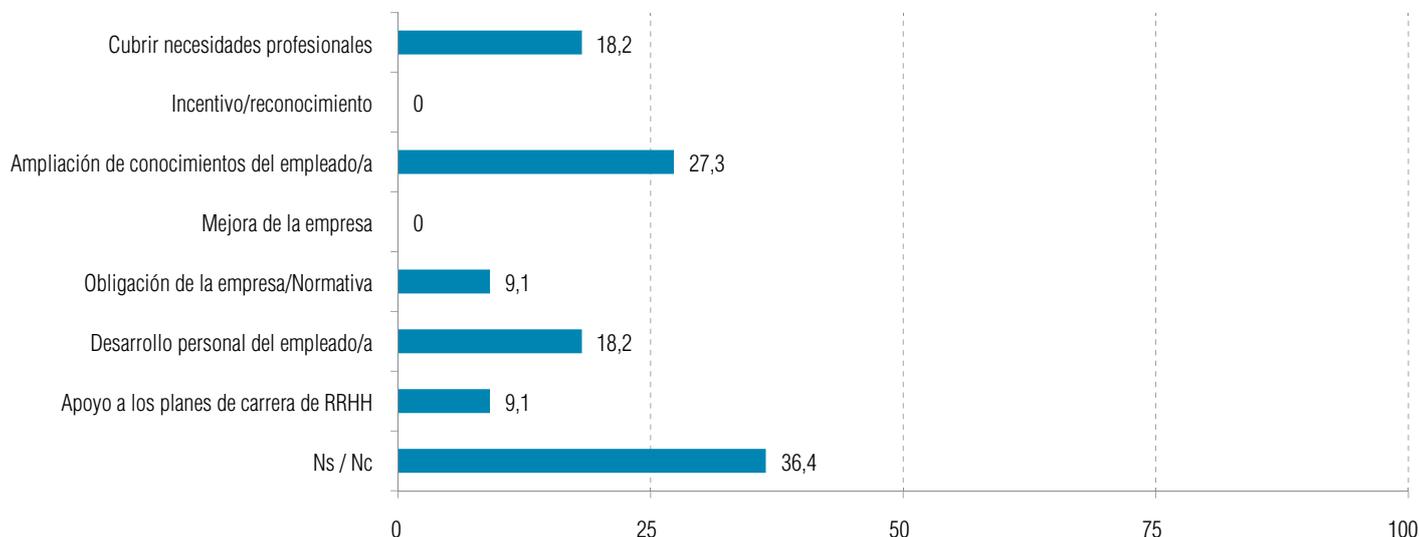
### Iniciativa de la participación a través de un permiso

A continuación, el **gráfico 37** refleja cómo se distribuye la iniciativa de participar en permisos individuales de formación. Un 74% de los encuestados afirma que hicieron la formación por iniciativa propia. Solamente el 15% la hizo por iniciativa del jefe. Del mismo modo, únicamente en el 3% de los casos, el jefe y el trabajador planean conjuntamente la participación en formación. En muy pocas ocasiones la iniciativa proviene de la empresa o de alguno de sus departamentos, lo cual explica que depende mucho de la voluntad de los empleados o de sus jefes.

El 90% de los participantes en permisos individuales de formación encuestados manifiesta que la formación no era obligatoria, mientras que apenas el 10% dice lo contrario (ver **gráfico 38**).

En las entrevistas se dice que, en la mayoría de las empresas, son los responsables de formación y los jefes de área los que definen los objetivos formativos. Sin embargo, aquellas empresas que encargan la formación a una entidad externa, deben pactar los objetivos de la formación con la empresa contratada. Por otro lado, los objetivos

**Gráfico 36. Finalidad de los permisos individuales de formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

formativos deben cubrir tanto la necesidad señalada por la normativa existente, como la necesidad del propio trabajador. El problema es que los objetivos de los permisos individuales de formación no son definidos por la empresa y, muchas veces, ésta no sabe cómo se orientan los estudios de la persona usuaria del permiso.

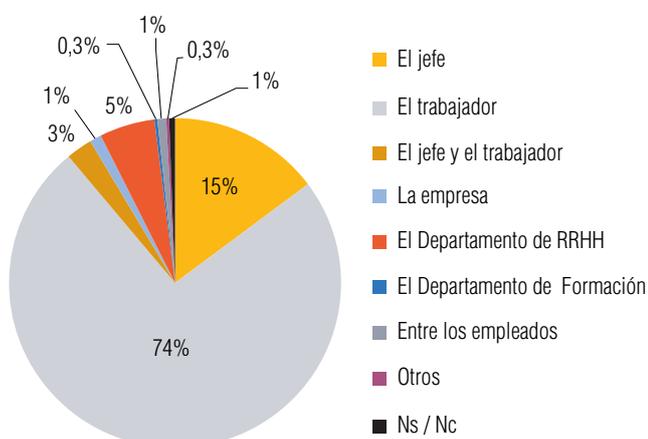
### Estrategias de gestión de los permisos individuales de formación

Los datos cualitativos muestran que ningún participante de permisos individuales de formación conoce cuál es el sistema de detección de necesidades formativas seguido por

la empresa, al igual que sucede con los participantes en acciones formativas. Ninguno de los participantes está realizando un permiso individual de formación que haya incluido la detección de necesidades. Del mismo modo, ninguna formación de los permisos individuales de formación ha estado contemplada en los planes de formación de la empresa o, en todo caso, los participantes no han tenido constancia de ello.

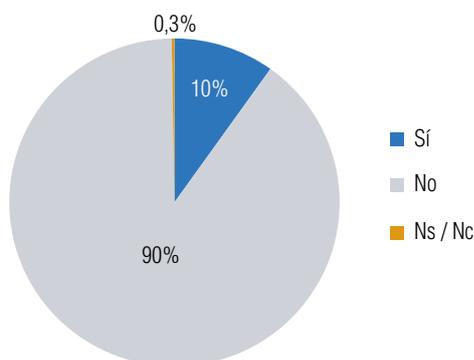
En las entrevistas a los responsables de formación se dice que los permisos individuales de formación no tienen un sistema de evaluación definido y tampoco es una prioridad, pues se conforman con la bonificación de la

**Gráfico 37. Iniciativa de realizar la formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

**Gráfico 38. Obligatoriedad de la formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Fundación y con la certificación obtenida por el participante para valorar el permiso como exitoso y útil. Por último, se destaca que nadie, ni responsables de área, ni responsables de formación, han solicitado nunca algún tipo de evaluación o resultado de la formación que se ha llevado a cabo. Como máximo, se les ha pedido una copia del resguardo de la titulación obtenida para transmitirla a la Fundación y para que la empresa tenga constancia de ello.

### Financiación de los permisos individuales de formación

En el trabajo de campo cualitativo se ahonda sobre esta cuestión; los diferentes participantes en las entrevistas y los grupos de discusión reconocen las mejoras introducidas en la financiación de los permisos individuales de formación y las ventajas que implican para trabajadores y empresas, como el hecho de favorecer una formación acreditada para los trabajadores que la empresa no debe

gestionar directamente. Sin embargo, se considera que estas mejoras se conocen poco, lo que explica la poca participación en la iniciativa. Los participantes afirman que el cambio de sistema ha incidido positivamente en los permisos individuales de formación pues, cuando se estableció el sistema del 5%, casi desaparecieron. Actualmente, hay que volver a informar a las empresas de la posibilidad que representa disponer de 200 horas de formación para permisos individuales de formación independientemente de su coste. En las pymes hay una gran labor que hacer en este sentido, ya que pueden obtener muchos beneficios. Sin embargo, esta información sobre los permisos individuales de formación es desconocida para muchas empresas bonificadas y también para empresas consultoras y organizadoras. Hay que apuntar, no obstante, que los permisos individuales de formación no interesan a las entidades organizadoras de formación ya que, al no tener títulos propios, no obtienen de ellos ningún beneficio.



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

EJERCICIOS 2007 y 2008

## CAPÍTULO IV

### Resultados e impacto

4.1 Acciones formativas

4.2 Permisos individuales de formación

# CUATRO

## 4.1 Acciones formativas

A continuación se analizan los datos sobre satisfacción, adecuación de la formación a las necesidades, aprendizaje y transferencia de la formación. Los **gráficos 39 y 40** muestran los resultados obtenidos en el trabajo de campo cuantitativo, teniendo en cuenta que una puntuación inferior a 3 se considera una barrera para la transferencia –coloreado en gris–, una puntuación entre 3 y 4 es un facilitador débil –en naranja–, y una puntuación superior a 4 es un facilitador fuerte para transferir lo aprendido al puesto de trabajo –en azul–.

### Satisfacción

Según los resultados obtenidos en la encuesta, hay acuerdo entre los responsables de formación en que los participantes en acciones formativas se sienten satisfechos con la formación recibida (3,95 puntos en una escala de 1 a 5). Las empresas que utilizan la evaluación del desempeño como sistema para detectar necesidades formativas, son las que consiguen una mayor satisfacción con la formación: generan una satisfacción que está 0,45 puntos por encima de las empresas que preguntan a los

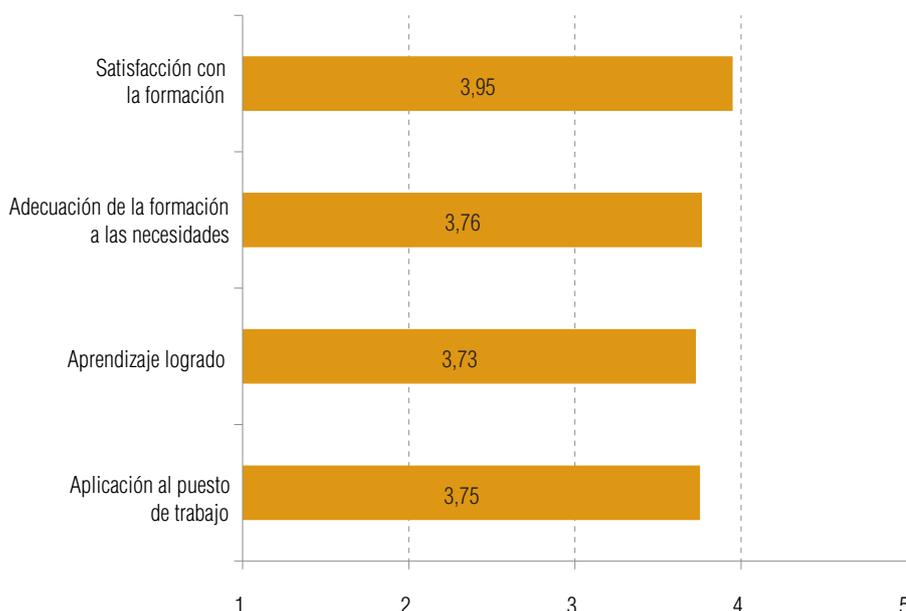
jefes de los trabajadores y 0,47 puntos por encima de las que no utilizan ningún sistema de detección de necesidades formativas.

En los datos de las encuestas a participantes en acciones formativas, el nivel de satisfacción con la formación recibida es del 4,07 sobre 5. Se trata, por lo tanto, de una puntuación alta, que indica que las personas que cursaron formación de demanda poseen una opinión positiva al respecto. La modalidad de formación que produce una mayor satisfacción en los participantes es la presencial, a diferencia de la formación a distancia y la teleformación; la formación mixta tiene una satisfacción intermedia. No se dan diferencias según nivel de formación, ni según tipo de acción formativa.

Por lo que respecta a los datos cualitativos, los responsables de formación y los representantes legales de los trabajadores afirman que los participantes están satisfechos con la formación de demanda. También los participantes se muestran satisfechos pero creen que la formación debería ser más aplicable al puesto de trabajo y más práctica.

Los participantes en permisos individuales de formación, por su parte, están satisfechos porque pueden elegir la formación que van a cursar. Desde el Patronato de la Fundación se apunta, por otra parte, que los participantes están satisfechos, pero más por la acción de los formadores que por la aplicabilidad laboral de los aprendizajes.

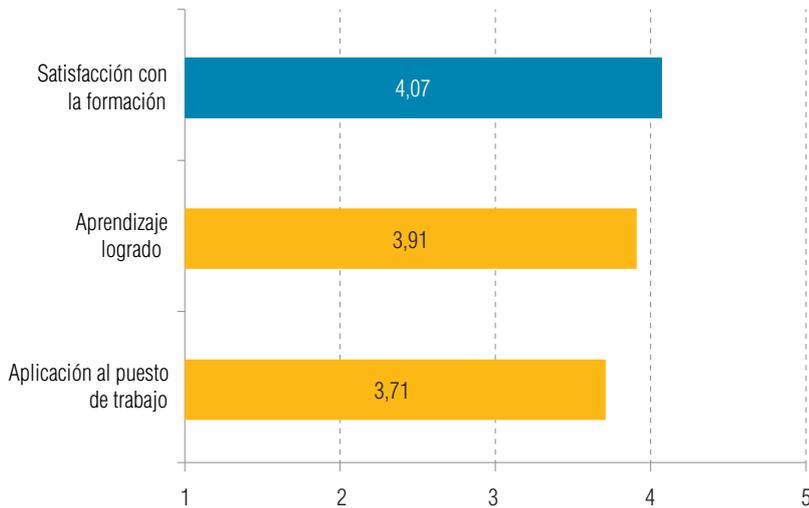
**Gráfico 39. Resultados de las acciones formativas según los responsables de formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

### Adecuación de la formación a las necesidades

Según la encuesta, los responsables de formación coinciden de nuevo en que existe una adecuación entre la formación y las necesidades de los participantes (3,76). Entre los datos recogidos cualitativamente, existe división de opiniones entre los expertos a la hora de analizar si la formación de demanda responde o no a las necesi-

**Gráfico 40. Resultados de las acciones formativas según los participantes**

FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

dades de las empresas y los trabajadores. El 46% considera que la formación de demanda responde a las necesidades formativas de las empresas, mientras que el 54% considera que no. Estos últimos lo justifican apuntando que no existe una buena planificación de la formación puesto que se prioriza aquella formación que es más fácil de justificar.

### Aprendizaje logrado

En las encuestas a responsables de formación se manifiesta que el aprendizaje alcanzado con la formación es suficiente (3,73). Estos resultados son significativamente más positivos en las empresas que cuentan con un plan de formación. Por otro lado, las empresas que evalúan su formación no consiguen una mayor adecuación de la formación a las necesidades, pero sí que consiguen generar un mayor aprendizaje.

Según los resultados de la encuesta, el valor asignado por los participantes respecto al nivel de aprendizaje logrado es de 3,91 en una escala del 1 al 5 y con una desviación típica de sólo 0,56. El resultado es alto y positivo, sin embargo, no es óptimo. Se destaca la importancia de potenciar que el grado de aprendizaje que se logre en las acciones formativas sea máximo, para que así se den el máximo de posibilidades de transferencia de aprendizajes al puesto de trabajo y de impacto con la formación en la empresa. Se observa que la formación

presencial logra un aprendizaje por encima de la formación a distancia y no se dan diferencias según nivel de formación, ni según el tipo de acción formativa (general o específica).

Todas las personas consultadas en el trabajo de campo cualitativo consideran que la formación de demanda genera aprendizaje. En los casos en que este aprendizaje no se produce, se repite la formación o se analizan los factores que han propiciado dicha falta. En los grupos de discusión se reitera la idea de que se producen aprendizajes, pero se señala que la Fundación Tripartita no los evalúa y que a algunas empresas este tema les empieza a preocupar.

### Aplicación al puesto de trabajo

Finalmente, hay acuerdo entre los responsables de formación encuestados en que ese aprendizaje se aplica directamente en el contexto laboral (3,75). Las empresas que realizan una evaluación del desempeño para detectar necesidades formativas obtienen una mayor aplicación al puesto de trabajo, a diferencia de las que preguntan a los jefes de los trabajadores y de las que no utilizan ningún sistema, estando 0,57 puntos por encima de ambos casos. Según los datos cualitativos de los responsables de formación, la existencia de un plan de formación en la empresa, mejora el grado de aplicación de la formación. Además, las empresas que evalúan su formación logran una mayor aplicación al puesto de trabajo.

El valor asignado a la transferencia de la formación recibida en las encuestas a participantes en acciones formativas es del 3,71 en una escala del 1 al 5 y con una desviación típica de 0,56. Se puede concluir que las acciones formativas son efectivas en tanto que el grado de transferencia medio alcanzado es positivo, aún así, no llega a ser óptimo (por encima de 4 puntos), por ello en el gráfico 40 la transferencia se pinta de color naranja, indicando que es moderadamente positiva.

En el análisis de la transferencia se observa la conveniencia de crear estrategias para mejorar dicha transferencia.

**Tabla 109. Medias y desviaciones típicas de la transferencia de la formación al puesto de trabajo según modalidad de la formación**

	Presencial		A distancia		Mixta		Teleformación	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Transferencia de la formación al puesto de trabajo	3.76	0.68	3.49	0.88	3.73	0.68	3.62	0.86

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

**Tabla 110. Medias y desviaciones típicas de la transferencia de la formación al puesto de trabajo según iniciativa de la formación**

	Jefe		Trabaj.		Jefe y trabaj.		Empresa		Dep. RRHH		Dep. Form.		Entre empleados		Otros		Ns / Nc	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Transfer. de la formación al puesto de trabajo	3.73	0.69	3.57	0.90	3.74	0.79	3.99	0.50	3.77	0.65	3.42	0.54	3.98	0.47	3.73	0.86	3.72	0.40

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

Se entiende que la aplicación de la formación al puesto de trabajo es algo complejo en tanto que los participantes se encuentran con numerosas barreras al respecto, no obstante, la inversión realizada en la formación tan sólo es eficaz si la formación se revierte en la mejora de la actuación profesional de los trabajadores y, por tanto, se transfiere completamente. No se dan diferencias según edad ni género. Tampoco hay diferencias según tamaño de empresa o sector. La modalidad presencial genera una mayor transferencia que la modalidad a distancia. Las acciones formativas obligatorias generan una mayor transferencia. Si la iniciativa de la formación viene de parte de la empresa, la transferencia es mayor, sobre todo en comparación con si la iniciativa de la formación viene del propio trabajador (ver **tablas 109 y 110**).

Si se analiza cualitativamente la transferencia de la formación al puesto de trabajo los responsables entrevistados consideran que existe transferencia pero que no se evalúa. Los participantes en acciones formativas comparten esta opinión pero comentan que la transferencia aumenta cuando la formación se hace por iniciativa del propio trabajador. La RLT afirma, por su parte, que sí hay transferencia.

Las entidades organizadoras no tienen información sobre si la formación genera transferencia. Ellas justifican este hecho diciendo que evaluar la transferencia es complejo y que, además, corresponde a otras instancias.

Para finalizar se puede afirmar, en general, que cuando la formación responde a un requisito legal sí que se produce la transferencia al puesto de trabajo, dado que existe un control de los cambios producidos.

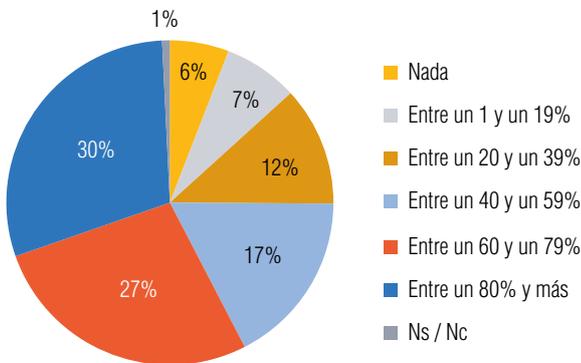
En lo que se refiere a las estrategias planteadas para aumentar la transferencia, las personas entrevistadas hablan de vincular la formación al puesto de trabajo; hacer una formación más práctica; y tener el apoyo de jefes y compañeros.

En los grupos de discusión se afirma que la transferencia depende de que las empresas crean en la formación y de que la aplicación de los aprendizajes esté vinculada con necesidades actuales o que son próximas en el tiempo. El 67% de los expertos, por su parte, consideran que la mejor estrategia consistiría en hacer un seguimiento de la aplicabilidad en el puesto de trabajo de los aprendizajes obtenidos en la formación de demanda.

En relación a datos más precisos sobre transferencia de la formación, el 30% de los participantes en acciones formativas encuestados considera que ha podido aplicar entre un 80% o más del aprendizaje obtenido en la formación a su puesto de trabajo. El 27% entre un 60 y un 79%, el 17% entre un 40 y un 59%, el 12% entre un 20 y un 39%, el 7% entre un 1 y un 19%, y únicamente el 6% comenta no haber podido aplicar nada de lo aprendido (ver **gráfico 41**).

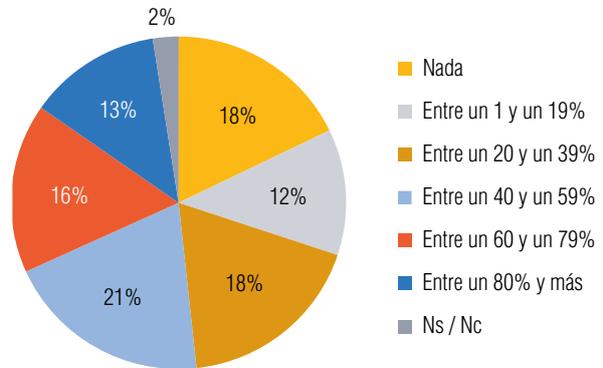
En el caso del porcentaje de cambio que se ha producido en la manera de trabajar a partir de haber recibido la formación, los porcentajes son más homogéneos entre sí, tal como lo muestra el **gráfico 42**. Curiosamente aumentan los porcentajes de personas que comentan no haber cambiado nada o haber cambiado poco (porcentajes menores al 59%) y disminuyen los porcentajes de personas que aseguran haber cambiado su forma de trabajo significativamente (superior al 60% de cambio) a partir de la formación recibida. Se considera que los resultados no son del todo negativos porque al menos 8 de cada 10 personas

**Gráfico 41. Porcentaje de lo aprendido en la formación que se aplica en el puesto de trabajo**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

**Gráfico 42. Porcentaje de cambio en la manera de trabajar que se realiza a partir de la formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

cambiaron algo –aunque en distinto grado– de su manera de trabajar, pero se insiste en la necesidad que toda la formación genere mejoras en la actuación profesional de los trabajadores.

### Factores que facilitan/dificultan la transferencia

Los factores que facilitan/dificultan la transferencia son elementos propios del contexto de la empresa y de la formación que tienen una alta incidencia en que se aplique al puesto de trabajo o no. Se analizan los siguientes factores: Satisfacción con la formación; Aprendizaje logrado; Ausencia de posibilidades de aplicación; Apoyo de la organización hacia la transferencia; Diseño de la transferencia; Motivación para transferir; Autoeficacia y Responsabilidad sentida. En el **gráfico 43**, en página siguiente, los factores que son barreras para la transferencia se colorean en gris, los facilitadores moderados, en naranja, y los facilitadores efectivos, en azul.

Todos los factores presentan puntuaciones positivas indicando que, en el contexto de la formación de demanda, las condiciones que acompañan a la transferencia son adecuadas para facilitar que se dé, sin embargo, la situación no es totalmente óptima. Los mayores facilitadores son: responsabilidad sentida (4,16) y satisfacción con la formación (4,07); seguidos muy de cerca de la motivación para transferir (3,96). Sorprendentemente, el factor menos valorado es el apoyo de la organización para la transferencia (3,29), seguido de las posibilidades de aplicación (3,72); ambos factores deberían de haber obtenido la puntuación máxima, ya que dependen únicamente de la empresa, y ésta es la más interesada en que la formación

se aplique. Las desviaciones típicas rondan el medio punto en todos los casos, lo que indica la homogeneidad de las respuestas.

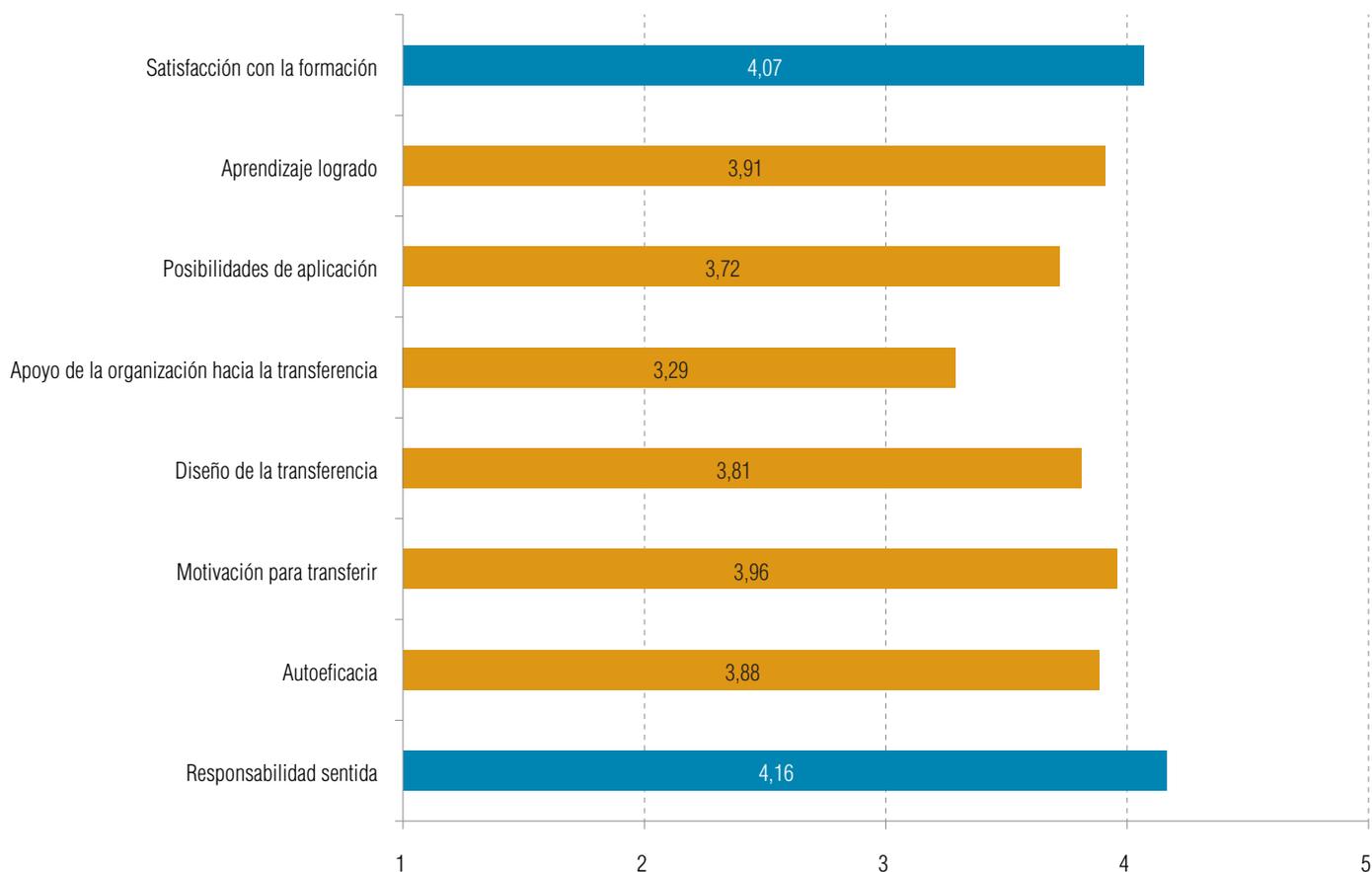
No se dan diferencias según género. Tampoco según edad, aunque el diseño de la transferencia es más favorable para los participantes menores de 30 años. No se dan diferencias según tamaño de empresa.

Algunos sectores cuentan con unas condiciones para la transferencia más favorables: los participantes del sector de la hostelería valoran que cuentan con un mayor apoyo de la organización para transferir, que los participantes en el sector de la construcción (ver **tabla 111**, en página siguiente).

Con respecto a la modalidad de la formación, la satisfacción con la formación es mayor en la formación a distancia que en la teleformación (ver **tabla 112**, en páginas siguientes). Además, la formación mixta también genera más satisfacción que la formación a distancia. Las formaciones presenciales generan más aprendizaje que las a distancia, y tienen un diseño de la transferencia más favorecedor. Por otro lado, los participantes en formación presencial o mixta tienen una mayor autoeficacia que los participantes en formación a distancia. No se dan diferencias según nivel de formación (básico y medio/superior) o tipo de formación (genérica y específica).

Respecto a los factores que facilitan y/o dificultan la transferencia los responsables entrevistados consideran como un obstáculo la falta de adecuación de la formación al puesto de trabajo y afirman que la transferencia se dificulta cuando la formación supone cambiar hábitos (por ejemplo

Gráfico 43. Factores que facilitan/dificultan la transferencia de la formación



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

en riesgos laborales). Los participantes en acciones formativas consideran un obstáculo la falta de oportunidades de aplicación de lo aprendido. Para la RLT las principales barreras para la transferencia son la falta de tiempo y la saturación de trabajo. En los grupos de discusión se plantea,

como una barrera para la transferencia, el hecho de que en la actualidad prevalezca un tipo de formación transversal y general; por tanto, un tipo de formación que está poco relacionada con las necesidades de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Tabla 111. Medias y desviaciones típicas de los factores que facilitan/dificultan la formación según sector

	Agricultura		Comercio		Construcción		Hostelería		Industria		Servicios	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Satisfacción con la formación	4.12	0.52	4.06	0.60	3.92	0.66	4.27	0.48	4.06	0.50	4.08	0.57
Aprendizaje logrado	3.94	0.28	3.88	0.57	3.83	0.51	4.03	0.65	3.89	0.49	3.93	0.59
Ausencia de posibilidades de aplicación	2.20	0.68	2.38	0.67	2.24	0.73	2.19	0.64	2.25	0.67	2.27	0.69
Apoyo de la org. hacia la transferencia	3.46	0.50	3.33	0.62	3.13	0.75	3.53	0.59	3.29	0.62	3.28	0.64
Diseño de la transferencia	3.83	0.35	3.81	0.59	3.62	0.79	3.92	0.62	3.88	0.55	3.81	0.63
Motivación para transferir	3.98	0.18	3.95	0.51	3.79	0.70	4.09	0.50	3.98	0.52	3.96	0.56
Autoeficacia	4.00	0.33	3.92	0.49	3.78	0.60	3.98	0.40	3.90	0.50	3.88	0.51
Responsabilidad sentida	4.30	0.47	4.17	0.43	4.15	0.50	4.27	0.53	4.15	0.43	4.15	0.53

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

**Tabla 112. Medias y desviaciones típicas de los factores que facilitan/dificultan la formación según modalidad de la formación**

	Presencial		A distancia		Mixta		Teleformación	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Satisfacción con la formación	4.14	0.54	3.80	0.68	4.09	0.47	3.92	0.50
Aprendizaje logrado	3.95	0.55	3.78	0.58	3.86	0.59	3.89	0.54
Ausencia de posibilidades de aplicación	2.26	0.67	2.40	0.73	2.24	0.66	2.22	0.65
Apoyo de la organización hacia la transferencia	3.32	0.62	3.18	0.71	3.33	0.65	3.16	0.72
Diseño de la transferencia	3.89	0.57	3.60	0.72	3.78	0.60	3.66	0.76
Motivación para transferir	3.99	0.53	3.85	0.68	3.94	0.49	3.90	0.62
Autoeficacia	3.91	0.49	3.73	0.62	3.90	0.41	3.91	0.53
Responsabilidad sentida	4.19	0.47	4.09	0.53	4.11	0.50	4.21	0.50

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

### Impacto de la formación en los trabajadores

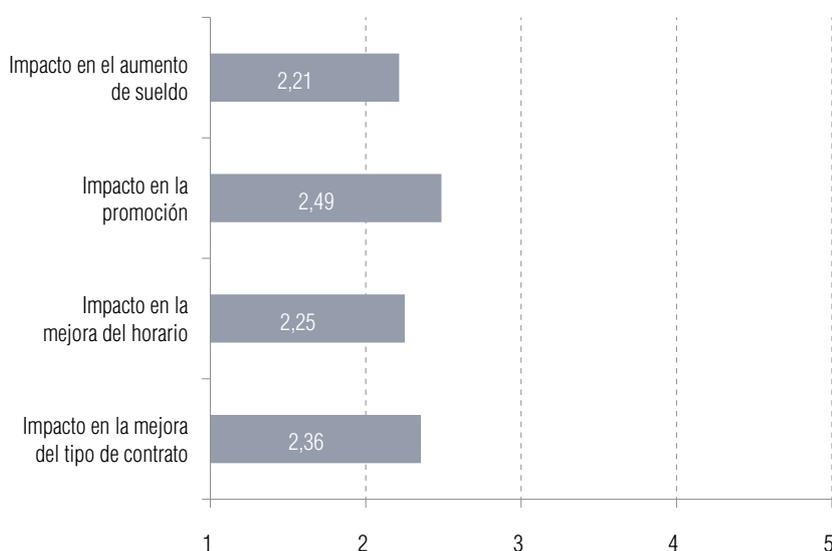
Según los resultados de la encuesta, los responsables de formación consideran que la formación no tiene impacto sobre el aumento del sueldo (2,21). En mayor medida consideran que la formación tiene impacto en la promoción (2,49), aunque poco. De igual modo, consideran que la formación no tiene impacto sobre la mejora del horario (2,25). Con menor fuerza, pero dentro de la franja del desacuerdo, consideran que las mejoras en el tipo de contrato (2,36) y en la promoción (2,49) han sido insuficientes. En el **gráfico 44**, todos los datos se colorean en gris, al recibir puntuaciones negativas (por debajo de los 3 puntos en

todos los casos), lo que supone una señal de alarma ante esta cuestión.

Estos resultados muestran que, desde la óptica de los responsables de formación, las acciones de demanda gestionadas no han generado los impactos esperados en los trabajadores. Por nuestra parte, se considera que el impacto conseguido es insuficiente ya que, según marcan los objetivos de la iniciativa, una formación efectiva debería tener un impacto en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

En los datos de las encuestas a responsables de formación, el único tipo de impacto que varía en función del tamaño de la empresa es el Impacto en la promoción (ver **tabla 113**, en página siguiente). En las empresas grandes es donde se da un mayor impacto en la promoción, aunque las diferencias estadísticamente relevantes sólo se dan entre las categorías de empresa de plantilla mediana y micro.

Por otro lado, no se dan diferencias significativas entre los sectores. Pese a que las empresas que realizan una evaluación del desempeño son las que tienen un mayor impacto de la formación en la promoción, esta categoría no es comparable al no contar con una varianza equivalente al resto. Las empresas que utilizan la pregunta a los trabajadores o la pregunta a los jefes de los trabajadores

**Gráfico 44. Impacto de la formación en los trabajadores**

FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Tabla 113. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en los trabajadores según tamaño de empresa**

	Micro		Pequeña		Mediana		Grande		Total	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Impacto en el aumento de sueldo	2.13	0.93	2.33	1.06	2.52	0.97	2.33	1.23	2.22	0.98
Impacto en la promoción	2.38	1.03	2.63	1.16	2.84	0.99	3.00	1.28	2.49	1.08
Impacto en la mejora del horario	2.27	0.99	2.29	0.97	2.05	0.80	2.00	0.95	2.25	0.97
Impacto en la mejora del tipo de contrato	2.37	1.03	2.36	1.03	2.29	0.93	2.25	1.14	2.36	1.02

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

**Tabla 114. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en los trabajadores según la estrategia de análisis de necesidades formativas**

	Ninguna		Pregunta a trabajador		Pregunta a jefe		Pregunta a trabajador y a jefe		Según necesidades empresa		Evaluación desempeño		Otros	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Impacto en el aumento de sueldo	1.99	0.80	2.29	0.98	2.23	1.03	2.26	0.96	2.36	1.23	2.44	1.09	1.89	0.68
Impacto en la promoción	2.22	0.89	2.57	1.08	2.62	1.17	2.26	0.93	2.36	1.12	3.00	1.10	2.28	1.07
Impacto en la mejora del horario	2.20	0.84	2.25	0.95	2.31	1.04	2.23	1.06	2.10	1.12	2.06	1.12	2.39	0.85
Impacto en la mejora del tipo de contrato	2.22	0.90	2.34	1.00	2.45	1.06	2.29	1.10	2.33	1.18	2.81	1.11	2.33	1.14

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

**Tabla 115. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en los trabajadores según el agente que define los objetivos de formación**

	Entidad organizadora		Formador		Responsable o técnico de formación		Jefe		Participante		Otro	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Impacto en el aumento de sueldo	2.11	1.04	2.20	0.91	2.38	1.01	2.21	0.97	2.04	0.92	2.38	1.06
Impacto en la promoción	2.41	1.13	2.44	1.00	2.76	1.12	2.53	1.05	2.20	1.00	2.55	1.13
Impacto en la mejora del horario	2.39	1.05	2.12	0.78	2.37	1.00	2.24	0.97	2.22	1.00	2.06	0.79
Impacto en la mejora del tipo de contrato	2.32	1.05	2.04	0.79	2.46	0.98	2.40	1.04	2.27	1.04	2.30	1.04

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

como estrategia de análisis de necesidades formativas, presentan un mayor impacto en la promoción que las que no utilizan ninguna estrategia de análisis de necesidades formativas (ver **tabla 114**).

Respecto al impacto en la promoción, también se dan diferencias relevantes entre las empresas cuyos objetivos de formación son definidos por el responsable de formación y aquellas cuyos objetivos son definidos por los participantes, con 0,56 puntos a favor de las primeras (ver **tabla 115**).

Las empresas que cuentan con un plan de formación consiguen un mayor impacto en el aumento de sueldo, en la promoción, en la mejora del horario, y del tipo de contrato (ver **tabla 116**). Por lo tanto, se resalta la importancia de

contar con una formación bien planificada y plasmada en un plan de formación.

También, las empresas que evalúan la formación consiguen un mayor impacto de ésta en sus empleados, lo cual confirma la importancia de evaluar la formación, no sólo para conocer los resultados de la misma, sino también para poder potenciar que la formación genere más efectos en los trabajadores (ver **tabla 117**).

En cuanto a la financiación, sólo el vínculo entre el crédito disponible y el impacto de la formación en la promoción resulta relevante; no obstante, el grado de relación es tan bajo que no se pueden establecer conclusiones importantes (ver **tabla 118**).

La satisfacción, el aprendizaje, la adecuación a las necesidades del trabajador y la aplicación de los aprendizajes al puesto de trabajo (transferencia) tienen una vinculación significativa con el impacto de la formación en el trabajador, pero las relaciones son un tanto débiles, estando todas por debajo de  $R < 0,22$ , lo cual limita las conclusiones al respecto (ver **tabla 119**). La única relación que supera los 0,2 puntos se da entre la variable transferencia y el impacto de la formación en la promoción del trabajador.

Paralelamente, se ha preguntado a los trabajadores por los cambios que han vivido en su contexto laboral en los últimos dos años -2008 y 2009-. Principalmente, el cambio que es percibido por una gran mayoría, por el 61%, corresponde al aumento del sueldo. Cabe resaltar que a pesar del aumento de sueldo, únicamente el 28,25% de los trabajadores ha aumentado su categoría profesional y sólo el 20,05% comenta haber mejorado su tipo de contrato. Por otro lado, más de la mitad de los trabajadores, el 54,05%,

considera que en los últimos 2 años ha aumentado su participación en formación. Interesa analizar en qué medida estos cambios en el contexto laboral de los trabajadores pueden estar vinculados a la formación, planteándonos la hipótesis de que cuantas más horas de formación se realizan, se dan más posibilidades de que el participante experimente mejoras en su contexto laboral. Los resultados indican que las horas anuales de formación sólo predicen el aumento en la categoría profesional (promoción) y el aumento de la participación futura en formación. Los empleados que realizan más horas de formación tienen más probabilidad de aumentar su categoría profesional, pero esta probabilidad es muy débil. Por otro lado, respecto al aumento de la participación en formación, los resultados predictivos indican que las personas que más horas anuales hacen de formación, también son las que más probabilidad tienen de aumentar su participación en formación en un futuro, pero de un modo discreto (ver **gráfico 45**, en página siguiente).

**Tabla 116. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en los trabajadores según la existencia de un plan de formación**

	Sí		No	
	M	DT	M	DT
Impacto en el aumento de sueldo	2.48	1.04	2.04	0.90
Impacto en la promoción	2.80	1.11	2.27	1.00
Impacto en la mejora del horario	2.37	1.01	2.16	0.93
Impacto en la mejora del tipo de contrato	2.56	1.07	2.22	0.96

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Tabla 117. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en los trabajadores según la evaluación de la formación**

	Sí		No	
	M	DT	M	DT
Impacto en el aumento de sueldo	2.31	0.99	1.96	0.91
Impacto en la promoción	2.63	1.09	2.11	0.96
Impacto en la mejora del horario	2.33	1.00	2.04	0.86
Impacto en la mejora del tipo de contrato	2.46	1.04	2.08	0.90

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Tabla 118. Correlaciones entre el impacto de la formación en el trabajador y la financiación**

Financiación de la formación	Crédito asignado	Crédito dispuesto	Crédito disponible	Aportación privada
Impacto en el aumento de sueldo	0.03	0.03	0.06	0.06
Impacto en la promoción	0.02	0.02	0.09*	0.06
Impacto en la mejora del horario	0.03	0.02	-0.04	0.02
Impacto en la mejora del tipo de contrato	0.02	0.02	0.02*	0.02

\*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

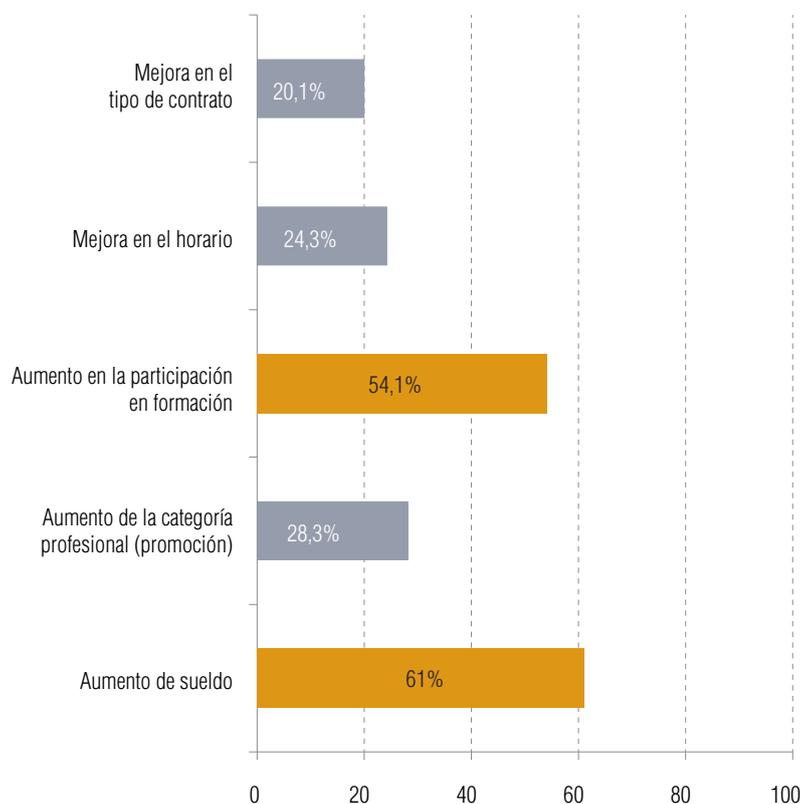
**Tabla 119. Correlaciones entre el impacto de la formación en el trabajador y los resultados de las acciones formativas**

Crédito	Satisfacción	Aprendizaje	Adecuación a necesidades	Transferencia
Impacto en el aumento de sueldo	0.08*	0.13**	0.08*	0.17**
Impacto en la promoción	0.12**	0.15**	0.13**	0.21**
Impacto en la mejora del horario	0.11**	0.17**	0.08*	0.15**
Impacto en la mejora del tipo de contrato	0.07**	0.11**	0.08**	0.15**

\*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Gráfico 45. Cambios en el contexto de los trabajadores en los últimos 2 años (2007 a 2009)**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

### Impacto de la formación en la empresa

Los responsables de formación están ligeramente en desacuerdo (2,94) en que la formación recibida ha tenido impacto en los resultados de la empresa. Sin embargo, existe una postura más favorable respecto al impacto que la formación ha tenido en la cultura de formación (3,57) y sobre el clima laboral (3,58). En menor grado (3,33) se valora el impacto que la formación tiene sobre el rendimiento de los trabajadores. En el **gráfico 46** casi todos los datos se colorean en naranja, al ser resultados positivos pero sólo moderadamente porque las puntuaciones están por debajo de los 4 puntos. Es una excepción el “impacto en los resultados en la empresa” que recibe el color gris, al ser su puntuación negativa, por debajo de los tres puntos.

Los datos cualitativos sobre el impacto de la formación en los resultados de las empresas, muestran que únicamente los responsables de la formación consideran que ésta produce impacto en dichos resultados. Los responsables

constatan las evidencias de dicho impacto a través de las opiniones de los clientes.

De los expertos consultados, el 38% considera que el principal impacto de la formación en la empresa es la mejora de la competitividad y el 15% dice que el principal impacto es el aumento de la productividad.

Si se analiza el impacto de la formación en la cultura de formación y de la empresa se observa que los resultados cualitativos no son muy homogéneos. Los responsables de formación y la RLT consideran que la formación produce impacto en la cultura de la empresa porque contribuye a mejorarla. Los participantes en acciones formativas corroboran esta información aunque con poco énfasis.

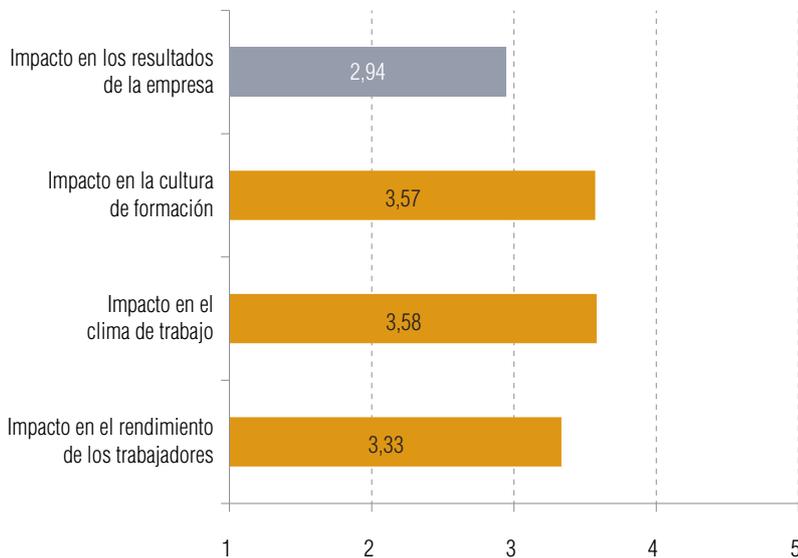
Respecto al impacto en el clima de trabajo, los responsables afirman que la formación impacta favorablemente porque los trabajadores se sienten tomados en consideración. Los participantes y la RLT dicen que mejora el clima porque facilita las relaciones entre las personas.

Entre los expertos consultados se produce una polarización de las opiniones. La mitad considera que la formación tiene impacto sobre el clima de trabajo porque motiva a los trabajadores, aumenta la autoestima y genera actitudes positivas. La otra mitad considera que no hay impacto y que existen otros factores más importantes vinculados al clima laboral.

El Patronato de la Fundación concibe la formación más como una ventaja social que como una ventaja laboral. Desde los agentes sociales se plantea que la existencia de acuerdos en materia de formación, así como su consideración como algo valioso para la empresa, son dos factores que sí influyen en la cultura de la misma.

Un caso especial son las empresas de gran tamaño y del sector de la banca. En ellas, y a tenor de las informaciones proporcionadas por los grupos de discusión, la formación parece contribuir tanto a la mejora del clima y la cultura de la empresa como al reconocimiento del trabajador. Desde la patronal se constata un especial interés en este tipo de empresas por el desarrollo personal y profesional del trabajador.

**Gráfico 46. Impacto de la formación en la empresa**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

Por su parte, los responsables de formación de las empresas afirman que la formación genera impacto en el rendimiento de los trabajadores porque lo mejora. En general, todos los entrevistados consideran que la formación tiene un impacto en el valor del trabajador para la organización dado que le permite crecer personal y profesionalmente. El 46% de los expertos considera, por su parte, que el incremento del valor de los trabajadores en la organización es el principal impacto generado por la formación de demanda.

Respecto al impacto de la crisis socioeconómica en la formación se considera, en general, que la formación de demanda aún no se ha visto afectada por dicho contexto socioeconómico pero que se verá afectada en un futuro próximo. Incluso se comenta que la formación de demanda ha aumentado ya que el tiempo liberado por la reducción del trabajo se dedica a formación. Los trabajadores consideran que en estos momentos la formación está sujeta a mayores controles presupuestarios.

El Patronato piensa que, si bien las empresas han reducido el presupuesto global de formación, se ha producido un aumento en la formación de demanda. Mientras, los técnicos de la Fundación afirman que la formación se verá más afectada por la crisis en el 2010 porque los créditos se van a reducir, al calcularse según las cuotas ingresadas a la seguridad social en 2009. Los expertos consultados indican que existe reducción de la inversión en formación por parte de las empresas y que ha habido un mayor ajuste de la formación a las necesidades de la empresa.

Entre los resultados de las encuestas a responsables de formación destaca que las empresas micro son las que tienen un menor impacto en el clima de trabajo, impacto que es 0,25 puntos significativamente superior en las empresas pequeñas y 0,42 puntos en las empresas medianas. Las empresas grandes presentan una puntuación intermedia que no destaca (ver **tabla 120**).

Por otro lado, el sector servicios presenta un impacto en el clima de trabajo estadísticamente superior al sector comercio. De igual modo, el sector servicios supera en el impacto de la formación en el rendimiento de los trabajadores al sector construcción (ver **tabla 121**, en página siguiente).

En cuanto a la vinculación entre el impacto y el sistema de detección de necesidades, el impacto es superior en las empresas en que el jefe y el trabajador analizan juntos las necesidades formativas que en los casos en los que se pregunta a los trabajadores –con una diferencia de 0,76 puntos– y que en los casos en los que no se utiliza

**Tabla 120. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según tamaño de empresa**

	Micro		Pequeña		Mediana		Grande		Total	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Impacto en los resultados de la empresa	2.88	1.14	3.08	1.08	3.00	1.04	3.17	1.19	2.94	1.12
Impacto en la cultura de formación	3.50	0.92	3.70	0.82	3.77	0.63	3.58	0.90	3.57	0.88
Impacto en el clima de trabajo	3.49	0.89	3.73	0.79	3.91	0.82	3.42	1.00	3.58	0.87
Impacto en el rendimiento de los trabajadores	3.29	0.79	3.39	0.72	3.56	0.63	3.33	0.60	3.33	0.76

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

ninguna estrategia de análisis de necesidades formativas –con una diferencia de 0,89 puntos– (ver **tabla 122**). Las empresas que preguntan directamente a los trabajadores tienen un impacto en la cultura de formación superior que las empresas que no utilizan ningún sistema de detección de necesidades formativas –con una diferencia de 0,34 puntos–. El clima de trabajo, tiene un impacto mayor en las empresas que preguntan tanto al jefe como al trabajador para detectar necesidades formativas, que en las empresas que no se utiliza ningún sistema de detección –con una diferencia de 0,61 puntos–. Finalmente, las empresas que no acostumbran a utilizar ningún sistema de detección de necesidades formativas, tienen un menor impacto en el rendimiento de los trabajadores, que las que preguntan a los jefes de los trabajadores –que consiguen 0,34 puntos más– y que las que preguntan a ambos jefes y trabajadores –que consiguen 0,63 puntos más–.

El impacto en la empresa no viene determinado por el agente que define los objetivos de formación. Este resultado sorprende, ya que, contrariamente a lo que se podría esperar, el hecho de que defina los objetivos el jefe, el técnico de formación o el propio trabajador, no afecta al impacto que la formación tiene en la organización.

Las empresas con un plan de formación consiguen mejores resultados con la formación, en términos de un mayor

impacto en los resultados de la empresa, en la cultura de formación, en el clima de trabajo, y en el rendimiento de los trabajadores (ver **tabla 123**). Así, se apunta que contar con un plan de formación es un aspecto que potencia un mayor impacto de la formación en la empresa.

Asimismo, las empresas que evalúan la formación logran un mayor impacto (ver **tabla 124**). La evaluación de la formación no garantiza totalmente que se de impacto en la empresa, pero sí es un factor que ayuda al respecto.

Con respecto al contexto económico de la formación, se plantea la hipótesis de que el impacto de la formación en la empresa está relacionado con la financiación de la misma. Tan sólo es significativa la relación positiva entre el crédito asignado y el impacto en la cultura de formación (ver **tabla 125**). Sin embargo, esta relación es muy débil,  $R = 0,09$ , con lo cual, no pueden establecerse conclusiones relevantes al respecto. Llama la atención que la aportación privada no tiene ningún efecto significativo en el impacto de la formación en la empresa.

También se realizan análisis correlacionales entre el impacto de la formación en la empresa y los resultados de ésta, esto es, satisfacción con la formación, aprendizaje logrado, adecuación de la formación a las necesidades de los trabajadores y aplicación de los aprendizajes al puesto de tra-

**Tabla 121. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según sector**

	Agricultura		Comercio		Construcción		Hostelería		Industria		Servicios	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Impacto en los resultados de la empresa	3.00	1.07	2.84	1.10	2.88	1.16	2.75	1.07	2.94	1.08	3.08	1.15
Impacto en la cultura de formación	3.88	0.64	3.51	0.97	3.47	0.93	3.52	0.85	3.53	0.84	3.69	0.84
Impacto en el clima de trabajo	4.00	0.53	3.37	1.03	3.52	0.82	3.45	0.89	3.52	0.86	3.78	0.78
Impacto en el rendimiento de los trabaj.	3.42	0.35	3.23	0.87	3.16	0.78	3.27	0.82	3.39	0.71	3.46	0.69

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Tabla 122. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según la estrategia de análisis de necesidades formativas**

	Ninguna		Pregunta a trabajador		Pregunta a jefe		Pregunta a trabajador y a jefe		Según necesidades empresa		Evaluación desempeño		Otros	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Impacto en los resultados de la empresa	2.73	1.07	2.85	1.11	3.05	1.16	3.61	0.80	3.05	1.17	3.50	1.10	3.17	1.15
Impacto en la cultura de formación	3.30	0.97	3.59	0.86	3.64	0.86	3.74	0.63	3.64	0.85	3.88	0.96	3.89	0.83
Impacto en el clima de trabajo	3.36	0.93	3.58	0.89	3.62	0.82	3.97	0.66	3.76	0.88	4.00	0.52	3.67	0.77
Impacto en el rendimiento de los trabajadores	3.09	0.74	3.32	0.77	3.43	0.73	3.72	0.56	3.31	0.82	3.58	0.76	3.57	0.74

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Tabla 123. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según la existencia de un plan de formación**

	Sí		No	
	M	DT	M	DT
Impacto en los resultados de la empresa	3.14	1.13	2.81	1.10
Impacto en la cultura de formación	3.78	0.76	3.43	0.93
Impacto en el clima de trabajo	3.80	0.75	3.43	0.92
Impacto en el rendimiento de los trabajadores	3.56	0.69	3.18	0.77

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Tabla 124. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según la evaluación de la formación**

	Sí		No	
	M	DT	M	DT
Impacto en los resultados de la empresa	3.05	1.12	2.65	1.08
Impacto en la cultura de formación	3.67	0.82	3.31	0.98
Impacto en el clima de trabajo	3.67	0.82	3.35	0.97
Impacto en el rendimiento de los trabajadores	3.44	0.72	3.05	0.80

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Tabla 125. Correlaciones entre el impacto de la formación en la empresa y la financiación**

Financiación de la formación	Crédito asignado	Crédito dispuesto	Crédito disponible	Aportación privada
Impacto en los resultados de la empresa	0.04	0.02	0.06	0.02
Impacto en la cultura de formación	0.09*	0.07	0.07	-0.00
Impacto en el clima de trabajo	0.06	0.05	0.04	0.04
Impacto en el rendimiento de los trabajadores	0.06	0.05	0.05	0.02

\* P &lt; 0.05, \*\* P &lt; 0.01

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

**Tabla 126. Correlaciones entre el impacto de la formación en la empresa y los resultados de las acciones formativas**

Crédito	Satisfacción	Aprendizaje	Adecuación a necesidades	Transferencia
Impacto en los resultados de la empresa	0.15**	0.20**	0.13**	0.23**
Impacto en la cultura de formación	0.19**	0.23**	0.19**	0.25**
Impacto en el clima de trabajo	0.30**	0.26**	0.20**	0.29**
Impacto en el rendimiento de los trabajadores	0.23**	0.33**	0.28**	0.39**

\* P &lt; 0.05, \*\* P &lt; 0.01

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

bajo (transferencia). Todas las relaciones estudiadas son significativas (ver **tabla 126**). Aún así, el grado de relación es poco o medio. La relación más relevante se da entre la transferencia y el impacto en el rendimiento de los trabajadores,  $R = 0.39$ , así cuanto mayor transferencia de la formación al puesto de trabajo, se da un mayor impacto en el rendimiento de los trabajadores.

Como último análisis sobre el impacto de la formación en la empresa, se desea hallar si la mayor participación en la formación de demanda puede producir un mayor impacto de la formación. Para ello, se crea un índice de “impacto de la formación en la empresa” que aglutina las cuatro variables anteriores: impacto en los resultados de la empresa, impacto en la cultura de formación, impacto en el clima de trabajo e impacto en el rendimiento de los trabajadores. Se puede deducir que cuanto mayor número de acciones formativas tiene la empresa, mayor impacto se consigue con la for-

mación, pero cabe tener en cuenta que esta relación tan sólo se predice de un modo muy débil.

Como ampliación de este resultado, se analiza la variable “volumen de participantes en acciones formativas” como variable de predicción. Contrariamente a lo esperado, los resultados indican que este modelo no es válido para predecir el impacto de la formación en el participante, lo que significa que un mayor número de participantes en acciones formativas no se traduce directamente en un mayor impacto de la formación en la empresa.

Los resultados obtenidos no son muy satisfactorios en cuanto que se esperaba que las empresas que más participaran en el sistema de formación de demanda fueran las que también consiguieran un mayor impacto de la formación. Al no darse esta correlación, se plantea que la iniciativa de formación de demanda no es del todo eficaz para generar el impacto esperado.

**Tabla 127. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según edad**

	Menos de 30 años		Entre 30 y 39 años		Entre 40 y 49 años		50 años y más	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Impacto de la formación en la empresa	3.52	0.60	3.38	0.66	3.47	0.61	3.48	0.58

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

**Tabla 128. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según modalidad de la formación**

	Presencial		A distancia		Mixta		Teleformación	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Impacto de la formación en la empresa	3.53	0.60	3.29	0.70	3.33	0.61	3.37	0.61

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

Según las encuestas a participantes en acciones formativas, los encuestados valoran en 3,45, en escala de 5, el impacto que la formación ha tenido en su empresa. Se valora que esta puntuación es positiva, pero mejorable (ver gráfico 47).

No se observan diferencias según género. Los participantes más jóvenes afirman conseguir un mayor impacto de la formación, pero después de unos años de trabajo, la opinión disminuye, y de nuevo vuelve a aumentar cuando pasan más años y se convierten en trabajadores experimentados (ver tabla 127). No se dan diferencias según tamaño de empresa o sector. La formación presencial es la que tiene un mayor impacto y la formación a distancia la que tiene un menor impacto (ver tabla 128). El nivel de formación medio/superior logra un mayor impacto en la empresa que el nivel básico (ver tabla 129). La formación de tipo específica es más eficaz que la genérica, en tanto que consigue un mayor impacto (ver tabla 130).

En otro orden de cosas, se plantea la hipótesis de que a mayor volumen de horas de formación realizadas por el participante, se da más impacto de la formación en la empresa. Contrariamente a lo previsto, los resultados muestran que las horas anuales de formación no tienen capacidad

para predecir el impacto de la formación según la opinión de los trabajadores.

### Rol de la formación en un contexto socioeconómico de crisis económica

Se pregunta a los responsables de formación si ésta puede ayudar a su empresa a superar la crisis económica. El gráfico 48 muestra que el rol de la formación en un contexto socioeconómico de crisis se considera débil, ya que los responsables están en desacuerdo con el hecho que la formación ayude a superar la crisis (2,44 puntos en una escala de 1 a 5). En el gráfico, el dato se pinta de gris para indicar que se trata de una puntuación negativa.

Las respuestas obtenidas en las entrevistas respecto al papel que juega la formación en un contexto de crisis socioeconómica son congruentes con estos datos. Se afirma, en general, que la formación es una estrategia para la renovación, la actualización y el desarrollo de los trabajadores; pero se dice, al mismo tiempo, que ésta no es una garantía para mantenerse o recolocarse en el mercado de trabajo. También se plantea la formación como una opción para que los trabajadores inviertan el tiempo y aumenten su capacidad de colocación en una época de menos ocupación laboral.

**Tabla 129. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según nivel de formación**

	Básico		Medio/Superior	
	M	DT	M	DT
Impacto de la formación en la empresa	3.37	0.65	3.50	0.61

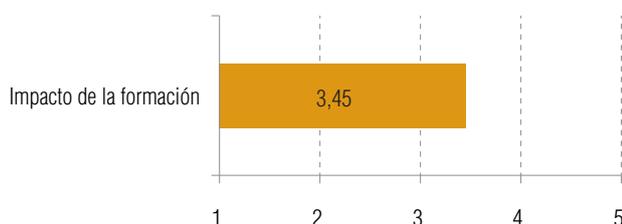
FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

**Tabla 130. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según tipo de acción formativa**

	Genérica		Específica	
	M	DT	M	DT
Impacto de la formación en la empresa	3.41	0.63	3.52	0.61

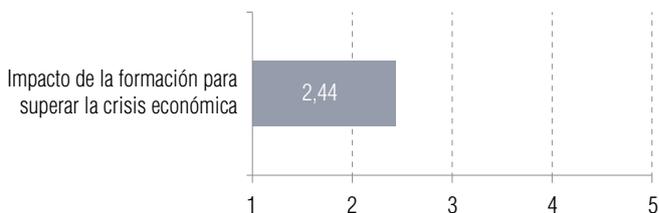
FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

**Gráfico 47. Impacto de la formación en la empresa según participantes en acciones formativas**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS

**Gráfico 48. Impacto de la formación en el contexto de crisis económica**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

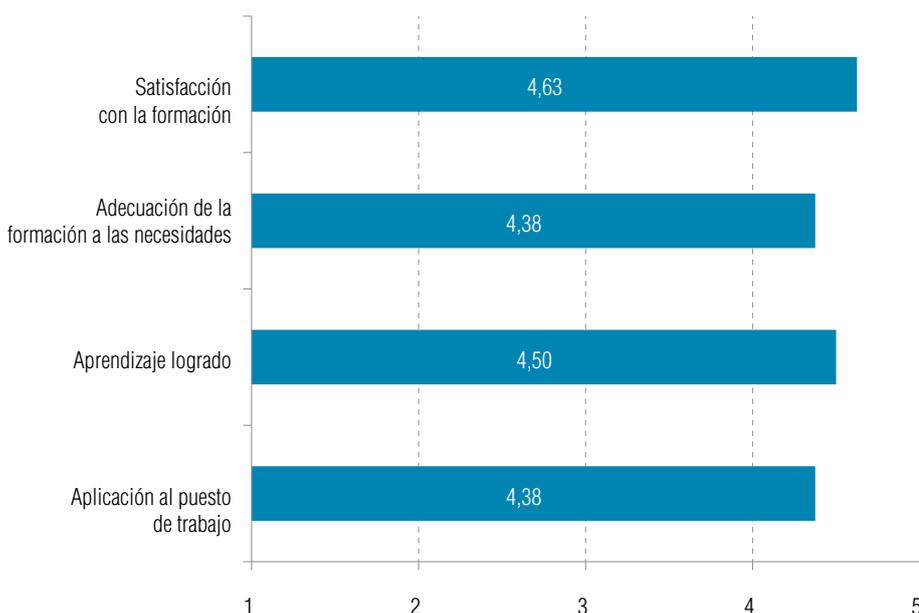
## 4.2 Permisos individuales de formación

A continuación se analizan los resultados de los permisos individuales de formación, según la satisfacción con la formación, la adecuación de la formación a las necesidades, el aprendizaje logrado y la aplicabilidad o transferencia al puesto de trabajo. Los **gráficos 49 y 50**, este último, en página

siguiente, muestran los resultados de las encuestas a responsables de formación y participantes.

En el **gráfico 49** se observa que los responsables de formación están de acuerdo con que la formación ha sido satisfactoria para los participantes (4,63 puntos en una escala de 1 a 5). Por su parte, los encuestados afirman estar muy satisfechos con la formación; la puntuación media supera los 4 puntos. Este resultado es muy positivo ya que una satisfacción negativa es difícil que resulte efectiva y genere impacto alguno en la empresa o en sus trabajadores. No se dan diferencias según modalidad o tipo de formación.

**Gráfico 49. Resultados de los permisos individuales de formación según los responsables de formación**

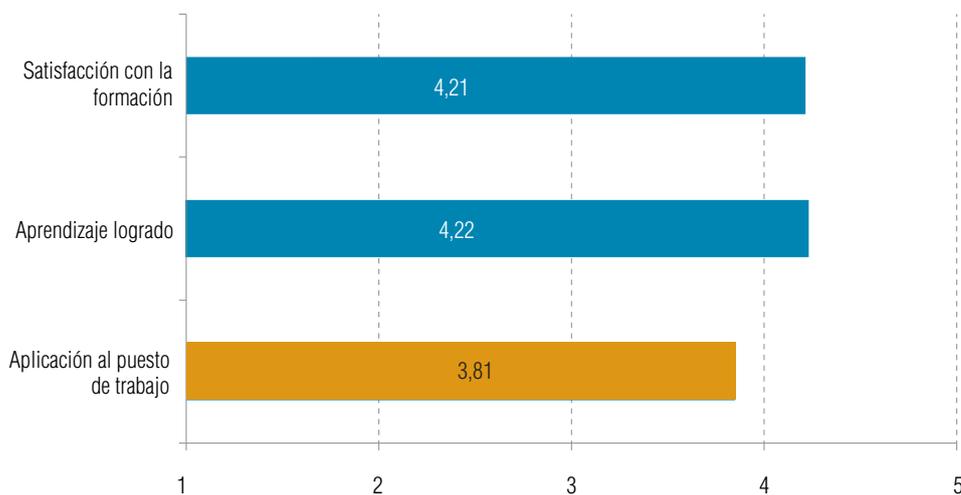


FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE FORMACIÓN

En las entrevistas a responsables de formación se remarca que la satisfacción con la formación realizada por parte de los trabajadores es, en general, adecuada. Sin embargo, el grado de satisfacción varía en función de cada persona y del tipo

de formación.

**Gráfico 50. Resultados de los permisos individuales de formación según los participantes**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

de formación recibida. Asimismo, los participantes en permisos individuales de formación están satisfechos, sobre todo si tenemos en cuenta que obtienen una certificación oficial y un reconocimiento mayor que los participantes en acciones formativas. Todos los participantes entrevistados están satisfechos con la formación realizada. Los representantes legales de los trabajadores también consideran que los participantes están satisfechos.

Los responsables de formación encuestados valoran que la formación se ha adecuado a las necesidades de los trabajadores (4,38) y que les ha proporcionado un aprendizaje suficiente (4,50). Paralelamente, los participantes encuestados consideran que el aprendizaje logrado es alto, con una nota de 4,22 sobre 5. Por tanto, se valora que el aprendizaje logrado es suficiente y adecuado en los permisos individuales de formación. Esta puntuación es muy importante ya que el aprendizaje logrado es una premisa básica para lograr que la formación pueda aplicarse al puesto de trabajo y, por lo tanto, sea efectiva, e incluso pueda generar algún impacto en la empresa. No se dan diferencias según modalidad o tipo de formación.

Todos los participantes entrevistados afirman que han aprendido algo de lo que han estudiado. Sin embargo, indican que la empresa no suele aplicar ningún mecanismo de control, ni sobre si las materias se superan ni sobre el tiempo de duración de los estudios.

### Transferencia

En el caso de la transferencia de la formación al puesto de trabajo, los responsables encuestados así lo afirman con una puntuación de 4,38. Sí parece que los responsables de formación valoran de un modo muy positivo la iniciativa de permisos individuales de formación, y son más optimistas que en el caso de las acciones formativas. Según estos resultados, el sistema de permisos individuales de formación es efectivo y sus resultados son adecuados, aunque interesa contrastar los datos con la visión del participante.

Aunque con mayor variación, los participantes encuestados están de acuerdo con que la formación obtenida se transfiere al puesto de trabajo. No obstante, dicha transferencia es tan sólo moderada, ya que no llega a tener una puntuación cercana a los 5 puntos, que indicarían una transferencia máxima.

En los datos cualitativos se constata que la transferencia de la formación al puesto de trabajo, según los responsables de formación, es bastante elevada. Sin embargo, en muchas empresas no hay procedimientos de evaluación de transferencia definidos, ni de las acciones formativas ni de los permisos individuales de formación, con lo que tan sólo es la opinión de los responsables a partir de lo que han observado o les han transmitido.

Los participantes entrevistados dicen que el problema ha sido que, debido a que los estudios del permiso no estaban contemplados en el plan de formación de la empresa, esta última no ha exigido que estuvieran relacionados con el puesto de trabajo, así que la valoración de los participantes en cuanto al grado de aplicación de los aprendizajes es muy baja, y piensan que no hay transferencia porque este tipo de formación no se vincula con las necesidades formativas de la empresa. Además, comentan, que sería necesario vincular la formación a una promoción interna. Y, por último, afirman que una dificultad a la hora de aplicar los aprendizajes pueden ser sus propios jefes.

Una estrategia para mejorar la transferencia está relacionada con cambiar de puesto de trabajo dentro de la empresa y así poder aplicar lo aprendido, es decir, hacer un cambio de puesto de trabajo relacionado con los estudios oficiales del permiso individual de formación. Además, el jefe del participante no se interpone en que el trabajador aplique lo que ha aprendido si esto está relacionado con su puesto de trabajo.

Estos resultados muestran la necesidad de garantizar que se dé el máximo de aplicación de la formación al puesto de trabajo para que los trabajadores mejoren su actuación profesional y la formación realizada revierta en la empresa.

En los datos de las encuestas a participantes, no se dan diferencias según género, edad, tamaño de empresa y sector. La modalidad de formación tampoco incide en la transferencia, pero sí el tipo de formación. El tipo de permiso individual de formación con un mayor índice de efectividad es el Máster, sobre todo por encima de la formación en idiomas. La formación Universitaria de 1º y 2º ciclo también presenta diferencias estadísticamente significativas respecto a la formación en idiomas.

Asimismo, la transferencia de la formación al puesto de trabajo no depende de quién tiene la iniciativa de la formación, que en este caso suele ser de los participantes.

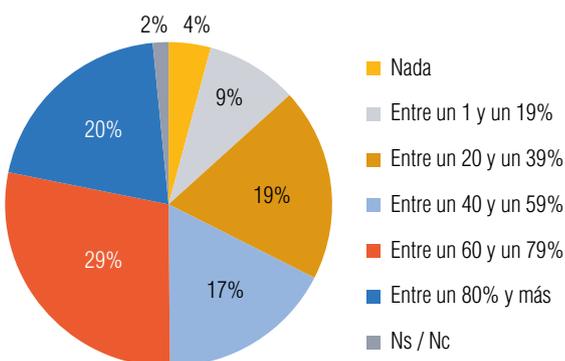
Profundizando en el tema, son muchos los participantes en permisos individuales de formación que indican que se da un alto porcentaje de aplicación de la formación: el 29% de los encuestados considera que entre un 60 y un 79% de lo aprendido se aplica en el puesto de trabajo, y

el 20% considera que la formación se aplica en el lugar de trabajo en más de un 80%. Estos resultados son muy positivos e indican que, desde el punto de vista de los participantes, la iniciativa de permisos individuales de formación es mayoritariamente efectiva. En cambio, también existe un rango de participantes que no son tan optimistas. El 19% de los encuestados considera que el rango de aplicación es menor, es decir, entre un 20 y un 39%; el 17% piensa que se aplica más o menos la mitad de lo aprendido; y sólo un 9% considera que se aplica más bien poco, o sea, entre un 1 y un 19% (ver **gráfico 51**).

Contrariamente al caso anterior, el 23% de los encuestados considera que su manera de trabajar después de realizar la formación ha cambiado en un porcentaje menor al 39%. Mientras que el 21% afirma que su manera de trabajar ha cambiado en poco más de un 50% y un 20% afirma que ha cambiado entre un 60 y un 79%. El 12% considera que ha cambiado mucho (más de 80%). Cabe destacar que el 22% afirma que ha cambiado muy poco o nada (ver **gráfico 52**).

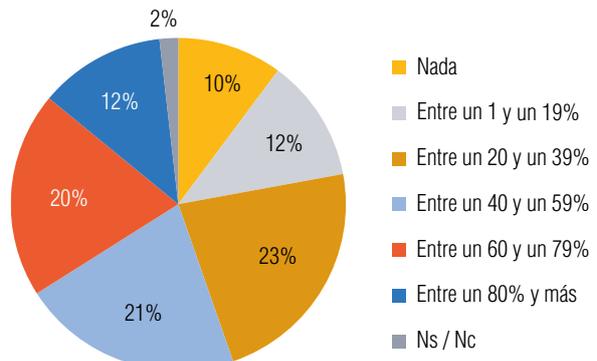
En el **gráfico 53**, en página siguiente, se presenta la opinión de los participantes en permisos individuales de formación sobre los factores que facilitan/dificultan la transferencia de la formación. También se incluyen los factores de “satisfacción” y “aprendizaje”, aunque ya han sido comentados, para facilitar el entendimiento completo de lo que sería el contexto de factores que afectan a la transferencia desde un punto de vista teórico. Los factores que son barreras para la transferencia se colorean en gris, los facilitadores moderados se colorean en naranja y los facilitadores efectivos se colorean en azul.

**Gráfico 51. Porcentaje de lo aprendido en la formación que se aplica en el puesto de trabajo**



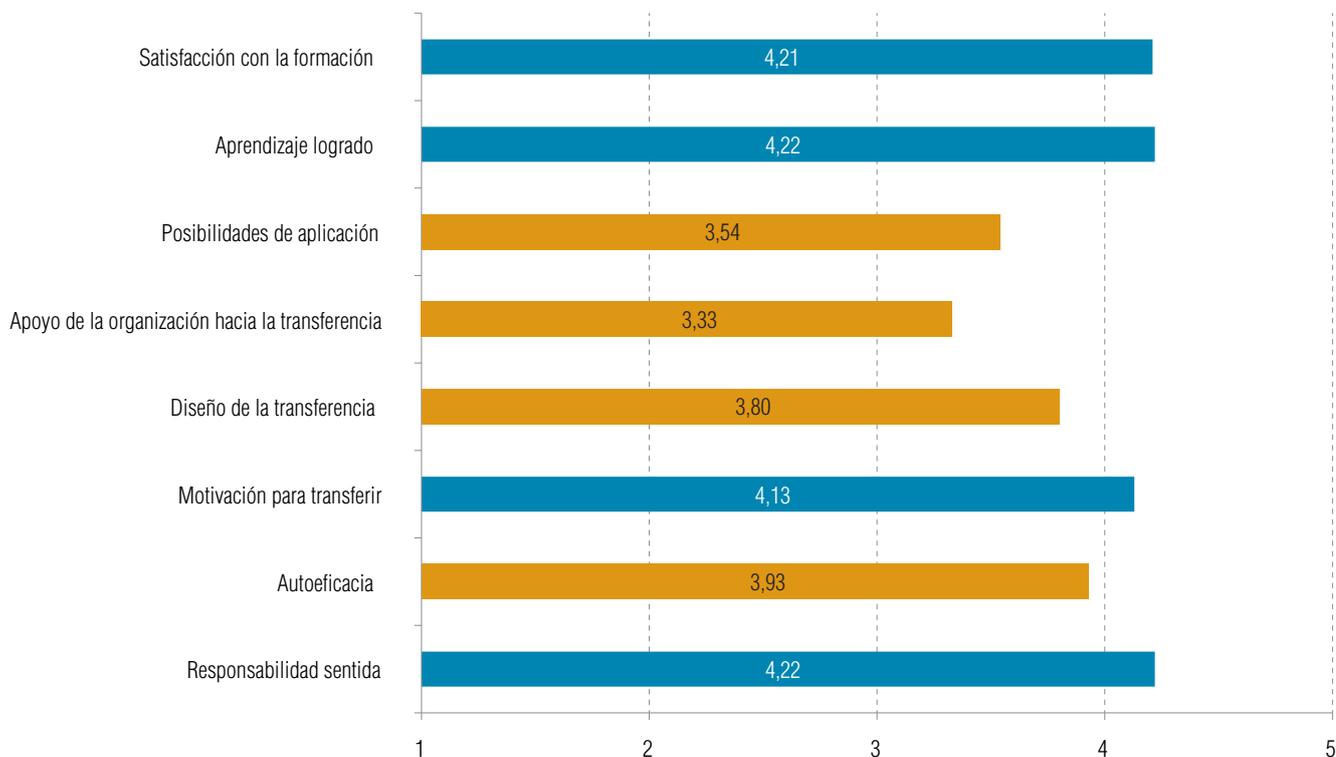
FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

**Gráfico 52. Porcentaje de cambio en la manera de trabajar que realiza a partir de la formación**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Gráfico 53. Factores que facilitan/dificultan la transferencia de la formación



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

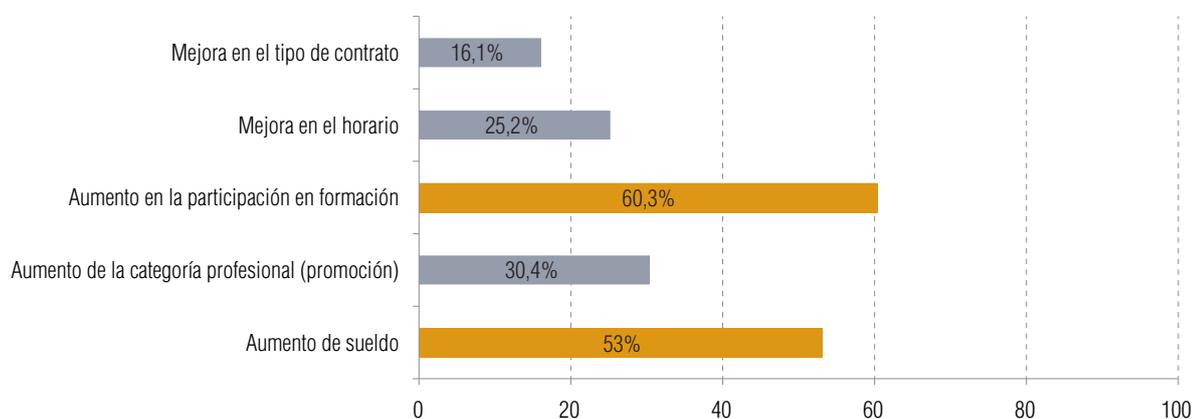
Tal como se muestra en el **gráfico 53**, los encuestados tienen una opinión favorable respecto a los factores que afectan a la transferencia. Cabe decir que en la mayoría de los casos, la desviación típica está alrededor de 0,5 por lo cual la opinión se puede asegurar que es bastante homogénea. No es así en lo referente a las “posibilidades de aplicación”, en donde la desviación típica es de 0,82 y en los factores “apoyo de la organización hacia la transferencia” y “diseño de la transferencia”, cuyas desviaciones son de 0,73 puntos, lo cual quiere decir que en estos tres factores se da un mayor rango de respuestas.

Los factores que facilitan la transferencia en mayor medida (por encima de 4 puntos en una escala de 1 a 5) son: la satisfacción con la formación, el aprendizaje logrado en la formación, la motivación para transferir y la responsabilidad sentida. El factor autoeficacia, también se halla muy cercano a los 4 puntos (3,93 puntos). Así, se observa que las condiciones más favorables para la transferencia provienen de factores muy ligados al propio participante.

Los factores que facilitan la transferencia, pero de un modo más moderado (entre 3 y 4 puntos en una escala de 1 a 5 puntos), son las posibilidades de aplicación, el apoyo de la organización hacia la transferencia y el diseño de la transferencia. Pese a que los participantes están de acuerdo en que todos estos factores se dan de manera positiva, facilitando la transferencia, se observa que se trata de factores que dependen totalmente de la empresa y de la entidad organizadora de la formación –en caso que sea distinta a la empresa–, por este motivo, los factores señalados deberían tener puntuaciones más altas, al ser estos agentes los principales interesados en que la formación sea un éxito y genere resultados.

No se dan diferencias en el modelo de factores según género ni edad. Tampoco según tamaño de empresa, aunque en el factor “posibilidades de aplicación”, en las empresas grandes los participantes tienen considerablemente más posibilidades de aplicación que en las empresas pequeñas. Las micro empresas y medianas tienen unas posibili-

**Gráfico 54. Cambios en el contexto de los trabajadores en los últimos 2 años (2007 a 2009)**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

dades de aplicación intermedias. No se dan diferencias según sector productivo.

Tampoco según modalidad de la formación, aunque los participantes de formación universitaria de 1º y 2º ciclo reciben un menor apoyo de la organización hacia la transferencia que los de máster; por otro lado, en los máster se cuenta con un mayor diseño de la transferencia que en la formación universitaria de 1º y 2º ciclo y que en la formación de Escuela de Idiomas, es decir, en los máster se ofrecen más orientaciones para la transferencia y se pauta más la aplicación de la formación en el puesto de trabajo, lo cual contribuye muy favorablemente a la transferencia.

### Impacto

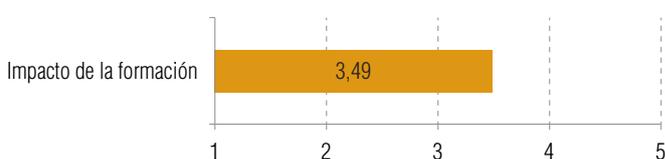
El principal impacto que ha tenido la formación en el contexto laboral de los trabajadores encuestados ha sido el “aumento en la participación en formación”, un cambio reportado por el 60,3% de los trabajadores en permisos individuales de formación encuestados. En segundo lugar, poco más de la mitad de los trabajadores, el 53%, considera que ha habido un “aumento en su sueldo” en los últimos dos años como consecuencia de la formación realizada. En menor porcentaje (30,4%), los encuestados aseguran haber “aumentado de categoría profesional”; en menor medida (25,1%) el impacto que la formación ha generado ha sido “mejorar en el horario”. Resulta interesante hacer notar que tan sólo el 16,1% asegura haber tenido “mejoras en el tipo de contrato”.

Se realizan análisis para averiguar en qué medida estos cambios en el contexto laboral de los trabajadores son producto de la formación. La hipótesis de que, cuantas más horas de formación se realizan se dan más posibilidades de que el participante experimente mejoras en su contexto laboral, es falsa (ver **gráfico 54**).

Los participantes en permisos individuales de formación encuestados están ligeramente de acuerdo en que la formación recibida ha generado un impacto en su empresa o institución, aunque con un resultado moderado. La valoración media es de 3,49. Desde un punto de vista estadístico, este resultado es positivo ya que se encuentra en el rango positivo de la escala de 1 a 5 puntos, pero desde un punto de vista pedagógico, se valora que el impacto generado no es del todo satisfactorio y debería velarse porque los permisos individuales de formación generasen un mayor efecto en la empresa (ver **gráfico 55**).

Ni el género ni la edad tienen efecto en el impacto. Tampoco el tamaño de la empresa. En cambio, sí se dan diferencias

**Gráfico 55. Impacto de la formación en la empresa**



FUENTE: DATOS DE LAS ENCUESTAS A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

**Tabla 131. Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según sector\***

	Agricultura		Comercio		Construcción		Industria		Servicios	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Impacto de la formación en la empresa	3.57	0.25	3.91	0.55	3.43	0.33	3.75	0.59	3.37	0.66

\*No existen datos del sector hostelería

FUENTE: DATOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EN PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

según sector (ver **tabla 131**). Las empresas del sector “industria” tienen un mayor impacto que las empresas del sector servicios. Ni la modalidad ni el tipo de permiso individual de formación influye en el impacto.

Los responsables de formación entrevistados afirman que la formación ejerce un impacto en la cultura de formación de la empresa porque hay una mayor demanda de realizar formación por parte del trabajador; porque cada año se incrementa el volumen de acciones formativas llevadas a cabo; y porque se siente un mayor apoyo por parte de los compañeros y jefes cuando un empleado realiza acciones formativas y permisos individuales de formación.

Según los participantes en permisos individuales de formación entrevistados, como en la mayoría de casos los resultados no han podido ser transferidos y por tanto, el impacto de la formación ha sido muy bajo.

En lo que se refiere a la cultura de la formación y al clima de trabajo, el impacto de la formación en permisos individuales de formación ha sido idéntico, según la opinión de los participantes, al impacto de la formación en acciones formativas.

Según el Patronato, en lo que respecta a la influencia de los permisos individuales de formación en la cultura de la empresa, en el clima, en el reconocimiento del trabajador y en sus condiciones laborales, no se observa que este tipo de formación repercuta en un cambio significativo de las condiciones laborales del trabajador en la empresa o en la mejora del clima o la cultura de la misma; muchas veces, según los representantes sindicales, puede deberse a que la propia empresa no facilita el acceso a este tipo de formación.

## Contexto de crisis

Finalmente, los participantes en permisos individuales de formación consideran que la formación todavía no se ha visto afectada por el contexto socioeconómico de crisis pero que, en un futuro, lo hará. Ellos creen que los trabajadores tendrán miedo de solicitar un permiso individual de formación, pues requiere una reducción de jornada y más aún cuando la empresa no ha incentivado este tipo de acciones.

Los agentes participantes creen que la formación puede jugar un rol fundamental en este contexto ya que si los trabajadores aprovecharan para formarse ahora, los niveles educativos españoles podrían equipararse a los de los Países Nórdicos, consiguiendo mayor competitividad en el mercado europeo y generando la aparición de un mayor número de emprendedores españoles.

Como último análisis, se intenta hallar si la mayor participación en estos permisos puede producir un mayor impacto de la formación. Para ello, se analiza la variable “volumen de participantes en permisos individuales de formación” de los datos de los responsables de formación. El modelo predictivo planteado no es válido. Las empresas con mayor volumen de permisos no tienen por qué ser las que consiguen un mayor impacto.

Hasta aquí se han presentado, de una manera resumida, los principales resultados obtenidos de la evaluación de la iniciativa de formación de demanda de los ejercicios 2007 y 2008. Se presentan, a continuación, las principales conclusiones obtenidas.



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

EJERCICIOS 2007 y 2008

## CAPÍTULO V

Conclusiones

# CINCO

**Tabla 132. Resumen de las principales conclusiones**

TEMAS CLAVE	PRINCIPALES CONCLUSIONES
<b>Cobertura y alcance de la iniciativa de demanda</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subrepresentación de las microempresas participantes.</li> <li>• Distribución por sectores no equitativa.</li> <li>• Distribución de los participantes por nivel formativo y cualificación no equitativa.</li> <li>• Escasa participación de colectivos prioritarios (excepto el colectivo de mujeres).</li> <li>• Mayor volumen de abandono de micro y pequeña empresa.</li> </ul>
<b>Difusión, visibilidad y acceso a la formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cierta desconocimiento de la Fundación Tripartita y sus iniciativas.</li> <li>• Desconocimiento de la financiación de la Fundación Tripartita y el FSE.</li> <li>• La accesibilidad a la Fundación Tripartita requiere mayores mejoras.</li> <li>• Percepción de cambios positivos en el aplicativo informático.</li> <li>• Acciones de difusión insuficientes.</li> <li>• Factores que facilitan la participación: motivación, voluntad, iniciativa y formación dentro del horario laboral.</li> </ul>
<b>Calidad de las entidades organizadoras</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento en un 30% de las entidades organizadoras de formación.</li> <li>• Se detectan irregularidades en la actuación de las entidades organizadoras.</li> <li>• Necesidad de una regulación normativa para las entidades organizadoras.</li> <li>• Control de la calidad de la formación gestionada e impartida por las entidades organizadoras.</li> </ul>
<b>Características de la formación de demanda</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento del 25% de acciones formativas realizadas.</li> <li>• Tipología de acciones formativas predominante: genérica, presencial y de nivel medio-superior.</li> <li>• La obtención de certificados de profesionalidad es marginal.</li> <li>• La iniciativa para realizar la formación parte, fundamentalmente, del jefe.</li> <li>• Cuanto más pequeña es la empresa, menos posibilidad hay de que tenga plan de formación.</li> <li>• Incoherencias en el sistema de evaluación de la formación empleado por las empresas.</li> </ul>
<b>Financiación de la formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento constante del total de crédito asignado a formación.</li> <li>• Infrutilización del crédito en función del tamaño de la empresa.</li> <li>• Información insuficiente sobre la aportación privada de las empresas.</li> <li>• Necesidad de modificar el sistema de cálculo de la cofinanciación.</li> <li>• Eficiencia del sistema limitada, relacionada con tamaño de la empresa y la gestión agrupada de la formación.</li> </ul>
<b>Resultados e impacto de la formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto nivel de satisfacción y de aprendizaje con la formación de demanda.</li> <li>• Suficiente grado de transferencia al puesto de trabajo.</li> <li>• Factores de transferencia fuertes: responsabilidad sentida, satisfacción con la formación y motivación para transferir.</li> <li>• Factores de transferencia débiles: apoyo de la organización para transferir y posibilidades de aplicación.</li> <li>• Impacto insuficiente de la formación en los resultados de la empresa.</li> <li>• Impacto positivo de la formación de demanda en la cultura de formación, en el clima de trabajo y en el rendimiento de los trabajadores.</li> <li>• No hay relación entre la aportación privada y el impacto de la formación.</li> <li>• No se genera el impacto esperado de la formación en la trayectoria laboral de los trabajadores.</li> <li>• Perfil de formación más eficaz: detección de necesidades formativas, existencia de plan de formación y sistema de evaluación, y formación presencial, obligatoria y por iniciativa de la empresa.</li> </ul>
<b>Resultados de la formación por sectores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor presencia de las empresas del sector industrial.</li> <li>• Sectores industria, servicios y comercio tienen mayores tasas de eficiencia.</li> <li>• El sector servicios destaca por su mayor transferencia e impacto en el clima de trabajo y en el rendimiento de los trabajadores, y por el rol estratégico de la formación.</li> <li>• Mayor apoyo de la organización para transferir en la hostelería.</li> </ul>
<b>Permisos individuales de formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil de los permisos individuales de formación: condiciones laborales estables, antigüedad entre 5 y 9 años, contrato indefinido, jornada laboral completa.</li> <li>• Perfil de la empresa que solicita permisos individuales de formación: grande, sector servicios, ubicada en Cataluña o Madrid.</li> <li>• Elevado nivel de satisfacción y aprendizaje generado por permisos individuales de formación.</li> <li>• Los permisos individuales de formación generan transferencia.</li> <li>• Impacto moderado de los permisos individuales de formación.</li> <li>• No hay equidad en la iniciativa permisos individuales de formación.</li> </ul>
<b>Contribución al logro de los objetivos del subsistema de formación para el empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La formación de demanda contribuye a la capacitación profesional y desarrollo personal de los trabajadores.</li> <li>• Los trabajadores adquieren y aplican las competencias adquiridas con la formación de demanda.</li> <li>• No se puede afirmar que la formación mejore sustancialmente la productividad y competitividad de las empresas.</li> <li>• No hay evidencias sólidas que confirmen que la formación tiene un efecto positivo en la empleabilidad de los trabajadores.</li> <li>• La formación de demanda no promueve la obtención de certificados de profesionalidad.</li> </ul>

**Las conclusiones de este estudio** han sido elaboradas a partir de la estructura de dimensiones e indicadores establecidos en el planteamiento general de la evaluación. En algunos casos se han agrupado indicadores por temática para integrar las conclusiones y facilitar así su comprensión. Los criterios de evaluación utilizados han sido los de equidad, suficiencia, adecuación, grado de satisfacción, utilidad, idoneidad, pertinencia, eficacia y eficiencia e impacto. Las conclusiones y valoraciones del estudio parten de la aplicación de estos criterios a los resultados obtenidos sobre la formación de demanda en los ejercicios 2007 y 2008.

Cabe señalar que se da una gran coincidencia entre los resultados obtenidos en cada parte del estudio con las

correspondientes metodologías aplicadas. Salvo pequeños matices, coinciden los resultados del análisis de los datos corporativos; los resultados de las encuestas a responsables de formación y a participantes en acciones formativas y en permisos individuales de formación; y los resultados del trabajo de campo cualitativo obtenidos mediante las entrevistas, los grupos de discusión y el panel Delphi. Esto confirma la validez de los resultados y demuestra la representatividad de la muestra, reforzando las conclusiones que se presentan a continuación.

La **tabla 132** resume las principales conclusiones, organizadas por temas, que se desarrollan a continuación. Las conclusiones más destacadas de cada tema se irán reproduciendo al inicio de cada apartado a modo de resumen.

## Cobertura y alcance de la iniciativa de demanda

### PRINCIPALES CONCLUSIONES

- **Subrepresentación de las microempresas participantes.**
- **Distribución por sectores no equitativa.**
- **Distribución de los participantes por nivel formativo y cualificación no equitativa.**
- **Escasa participación de colectivos prioritarios (excepto el colectivo de mujeres).**
- **Mayor volumen de abandono de micro y pequeña empresa.**

Los datos de la iniciativa de demanda correspondientes a los ejercicios 2007 y 2008 muestran que se produce un incremento considerable en el número de empresas que participan en el sistema, con una variación positiva del 47% en 2008 con respecto al 2007. Esto significa que la tasa de cobertura de la iniciativa de formación de demanda pasa del 8,4% al 12% de un ejercicio a otro. Este incremento se concentra en las microempresas, que aumentan su nivel de participación en casi 6 puntos porcentuales en el 2008 mientras que, en el resto de empresas, la participación en la formación de demanda disminuye ligeramente.

A pesar de esta mejora, la distribución por tamaño de las empresas que participan en la iniciativa de formación de

demanda no se corresponde con la configuración del tejido empresarial del contexto español, ya que las microempresas están subrepresentadas, mientras que el resto de las empresas, especialmente las de 10 a 49 trabajadores están sobrerrepresentadas, en lo que se refiere a su participación en la estructura productiva.

En cuanto al carácter universal de la cobertura, hay diversidad de opiniones en el Patronato y entre los expertos consultados sobre este tema. Para algunos la cobertura universal y la equidad en el acceso es una prioridad mientras que para otros es más importante la calidad y la adecuación de la formación a las necesidades de las empresas. Hay que apuntar que ambas finalidades -la igualdad

en el acceso a la formación de demanda y calidad de la misma y la respuesta a las necesidades de las empresas-, están recogidas en la normativa que regula la iniciativa de demanda.

Los datos sobre la participación de las empresas en la formación de demanda por sectores, muestran que la distribución tampoco es equitativa, ya que el sector industrial presenta un nivel de participación que supera en más del doble el nivel que le correspondería en función de la composición sectorial del tejido empresarial español, mientras que sectores como servicios y comercio están subrepresentados.

En cuanto a la participación de los trabajadores en la formación de demanda, se observa un aumento en el volumen de participación de casi un 28% en el 2008. La participación de los trabajadores es equitativa por género; es decir no se dan diferencias en el volumen de participación de los trabajadores en función de este indicador. Sin embargo, no hay equidad en la distribución de los participantes por cohorte de edad. Por un lado, en la franja de 30 a 39 años se da una sobrerrepresentación de personas que se forman. Esto podría deberse a que, en general, es en esta edad cuando las personas buscan estabilizar su situación laboral o promocionarse, por lo que aumenta su participación en la formación. Por otro lado, los trabajadores de más de 45 años están subrepresentados, ya que participan 12 puntos porcentuales menos de lo que les correspondería en función del tamaño de este grupo de edad en la población activa.

La mayoría de los trabajadores que participan en la formación de demanda tienen un nivel de formación elevado –educación secundaria postobligatoria y educación superior-, así como un alto nivel de cualificación, lo cual incrementa la brecha formativa ya existente entre los diferentes colectivos. Solo el 22% de los trabajadores que se forman son no cualificados, mientras que casi el 80% restante posee una categoría profesional media o alta. Estos resultados muestran que determinadas políticas públicas y en concreto las políticas educativas, no logran compensar las desigualdades de base que se dan en la sociedad, aunque éste sea uno de sus principales objetivos.

La mayoría de participantes trabajan en empresas grandes, casi el 60%, mientras que sólo el 8% de los participantes en el sistema pertenecen a microempresas. Sin embargo, en el 2008 se observa una ligera disminución de

los participantes de empresas grandes -1,5% menos- que repercute en un aumento similar en la participación de trabajadores de empresas micro.

Analizando la participación de los colectivos prioritarios para los ejercicios 2007 y 2008, se puede concluir que se alcanzan los objetivos en el colectivo de mujeres, pero se está lejos de alcanzarlos para los colectivos de microempresa –a pesar del aumento producido-, respecto a los mayores de 45 años y los trabajadores con baja cualificación. Además, no se detectan diferencias importantes entre los ejercicios 2007 y 2008 en los niveles de participación de estos colectivos –solo un ligero aumento entre el 1% y el 1,5% en la participación de cada colectivo-, por lo que se puede afirmar que las acciones realizadas al respecto desde la iniciativa de formación de demanda no han tenido el efecto esperado.

En cuanto a la fidelización de las empresas en la iniciativa de formación de demanda, si bien en el 2008 se incrementó en un 47% el número de empresas que participan en formación de demanda, un 44% de las que participaron en 2007 abandonaron el sistema. El abandono afecta de manera mucho más clara a la pequeña y microempresa. Las causas son variadas y en este proceso el rol que ejerce la entidad organizadora es decisivo. Una causa importante es la mala gestión del proceso, que impide a la empresa conseguir la bonificación. Esto está relacionado con la complejidad de la tramitación, ya que supone un gran esfuerzo para la empresa que no acaba de compensar los resultados obtenidos. Las empresas grandes son las más fieles ya que pueden destinar recursos propios a la gestión de la formación, en cambio las microempresas son las que más abandonan por falta de recursos específicos para gestionar la formación de demanda.

Otra causa de los abandonos es la rigidez del sistema que fija unos requisitos que hacen que la formación bonificable no coincida, en muchos casos, con aquella que la empresa necesita. La formación más innovadora que realizan algunas empresas no tiene cabida en el sistema, así como determinadas modalidades de formación a distancia. De hecho, se observa que a la pequeña empresa le resulta más fácil participar en la iniciativa de oferta que en la de demanda, ya que los requisitos y las gestiones de la primera son mucho más sencillos. De este modo, determinadas empresas pequeñas abandonan el sistema de demanda, sin renunciar por ello a realizar formación continua.

Los resultados muestran que, en el caso de las empresas pequeñas, son los intermediarios -las entidades organizadoras- y no las características del sistema de formación de demanda, los que al final favorecen o dificultan la participación de las empresas y su fidelización. Cabe señalar que las empresas que bonifican formación obligatoria, por ejemplo en prevención de riesgos laborales, se mantienen en el sistema, es decir, se fidelizan. Esto puede mostrar la tendencia de las empresas a aprovechar los recursos públicos para financiar la formación que es obligatoria por ley.

La multiparticipación de los trabajadores no es un fenómeno muy frecuente. De hecho, solamente una minoría de los empleados participan en más de una acción formativa de la iniciativa de demanda al año. No parece haber un criterio definido en relación con la multiparticipación dado que los principales agentes del sistema no parecen estar de acuerdo sobre el carácter positivo o negativo de la misma.

## Difusión, visibilidad y acceso a la formación

### PRINCIPALES CONCLUSIONES

- **Cierto desconocimiento de la Fundación Tripartita y sus iniciativas.**
- **Desconocimiento de la financiación de la Fundación Tripartita y el FSE.**
- **La accesibilidad a la Fundación Tripartita requiere mayores mejoras.**
- **Percepción de cambios positivos en el aplicativo informático.**
- **Acciones de difusión insuficientes.**
- **Factores que facilitan la participación: motivación, voluntad, iniciativa y formación dentro del horario laboral.**

En general, las empresas conocen la existencia de formación continua financiada con recursos públicos, pero no distinguen si es formación de demanda o de oferta. Se detecta un cierto desconocimiento de la Fundación Tripartita y de las iniciativas que impulsa, aunque la situación varía en función del sistema de gestión utilizado por cada empresa. Las empresas que autogestionan la formación de demanda conocen el sistema, aunque lo consideran complejo y burocrático. Sin embargo, las empresas que externalizan la gestión conocen muy poco el sistema, hasta el punto que confunden las entidades organizadoras con la Fundación Tripartita. La iniciativa menos conocida es la de permisos individuales de formación, ya que solo 2 de cada 10 empresas la conocen.

En cuanto a la fuente de financiación, aproximadamente un tercio de los participantes en formación de demanda

no saben que la formación que han realizado ha sido cofinanciada por la Fundación Tripartita y por el Fondo Social Europeo.

Sobre la accesibilidad a la Fundación Tripartita, los resultados muestran que se han dado mejoras, pero aún queda camino por recorrer. Un ejemplo es el servicio de atención al usuario, sobre el que se detecta un conocimiento insuficiente por parte de las empresas: la mitad de los responsables de formación no lo conocen, aunque la mayoría de las personas que sí lo conocen creen que este servicio es útil. En cuanto a la información telefónica, se considera que es insuficiente y en ocasiones poco precisa; también se detecta que la información varía en función de la persona concreta que la proporciona, lo que confunde a las empresas. El lenguaje que utiliza la Fundación es complejo, excesivamente

técnico y poco asequible, hasta tal punto que puede disuadir a algunas empresas de participar en el sistema.

Durante 2007 y 2008 se introdujeron cambios en el aplicativo informático a través del que se gestiona la formación. Estos cambios se han valorado de manera positiva y pertinente, aunque solo la mitad de las empresas los ha percibido. No obstante se considera que el aplicativo sigue siendo muy rígido y se afirma que refleja la rigidez del propio sistema de demanda.

En general, se considera que las acciones de difusión son insuficientes. Se realizan campañas pero éstas no cubren las necesidades informativas de las empresas; la información que se proporciona es muy genérica y a veces, la época del año en que se realizan no es la más apropiada. Buena parte de la difusión se hace a partir de

la propia iniciativa de las entidades organizadoras, por lo que no hay ni conocimiento ni supervisión por parte de la Fundación Tripartita. Desde la propia Fundación se afirma que los recursos para la difusión son escasos. Éste es un aspecto clave para el acceso a la iniciativa de demanda, ya que la mejora en la difusión de la iniciativa podría facilitar la participación y la fidelización de las empresas más pequeñas.

El estudio del acceso a la formación requiere un análisis de los factores que facilitan la participación de los trabajadores para potenciar las fortalezas del sistema. Los resultados muestran un consenso generalizado sobre los factores que facilitan la participación en la formación: los agentes coinciden en la importancia de que exista motivación, voluntad e iniciativa por parte del trabajador, así como en que la formación se realice dentro del horario laboral.

# Calidad de las entidades organizadoras

## PRINCIPALES CONCLUSIONES

- **Incremento en un 30% de las entidades organizadoras de formación.**
- **Se detectan irregularidades en la actuación de las entidades organizadoras.**
- **Necesidad de una regulación normativa para las entidades organizadoras.**
- **Control de la calidad de la formación gestionada e impartida por las entidades organizadoras.**

Dado el rol central que juegan en el sistema de formación de demanda, las entidades organizadoras requieren una atención especial. Los datos de la Fundación Tripartita muestran que, durante los dos ejercicios evaluados, se ha incrementado en un 30% el número de entidades organizadoras de formación siendo, en su mayoría, microempresas con una media de 3-4 trabajadores. Este hecho es, de entrada, positivo, ya que supone una mayor oferta para las empresas a la hora de gestionar y proporcionar formación a sus trabajadores. Pero también encierra peligros, ya que una oferta excesiva, dispersa y fragmentada, puede afectar a la calidad de la formación.

Los resultados cualitativos muestran que existe gran cantidad de entidades organizadoras pero se detectan irregularidades en sus actuaciones. Se puede decir que son suficientes a nivel numérico, pero muchas no son adecuadas. Los servicios que ofrecen muchas de ellas no son de calidad, tanto en lo que se refiere a la gestión de la formación como respecto a la forma de impartirla; incluso se detecta que se camuflan acciones de consultoría como acciones de formación para poderlas bonificar. Las irregularidades de las entidades organizadoras en la gestión de la formación son especialmente graves, ya que pueden ocasionar que las pequeñas empresas realicen la formación que ellas les venden pero no lleguen a bonificarse, con la conse-

cuenta frustración por parte de las empresas que, al sentirse estafadas, llegan a abandonar del sistema.

Buena parte de los expertos consultados, incluidos los técnicos y responsables de la Fundación Tripartita, el Patronato y las mismas entidades organizadoras, consideran que debe hacerse una regulación normativa específica para las entidades organizadoras. En dicha regulación hay que establecer los requisitos para su constitución, las características técnicas y pedagógicas, y las funciones que deben desarrollar. Ello contribuiría a evitar el intrusismo, las prácticas de poca calidad y el fracaso de muchas pymes en el proceso de bonificación.

Por otro lado, 3 de cada 10 entidades organizadoras registradas no logran realizar o gestionar ninguna acción formativa. Este hecho puede indicar que se trata de entidades

dedicadas a otros fines, y que la gestión de la formación bonificada es solo una actividad marginal entre el conjunto de actividades que desarrollan. Puede ser incluso una muestra de la falta de especialización y capacidad técnica sobre formación continua de algunas entidades organizadoras.

La normativa debería concretar más cómo controlarán las Administraciones Públicas la calidad de la formación y la medición de resultados, ya que aparece mencionado sólo de forma genérica en el Real Decreto 395/2007 y el cuestionario de calidad no aporta datos sobre los resultados de transferencia de la formación. Las entidades organizadoras, por su parte, inciden de manera especial en que la Fundación se convierta en un órgano de control de la calidad de la formación, no únicamente de inspección y verificación y, de este modo, se las tenga en cuenta en la evaluación de la formación.

## Características de la formación de demanda

### PRINCIPALES CONCLUSIONES

- **Aumento del 25% de acciones formativas realizadas.**
- **Tipología de acciones formativas predominante: genérica, presencial y de nivel medio-superior.**
- **La obtención de certificados de profesionalidad es marginal.**
- **La iniciativa para realizar la formación parte, fundamentalmente, del jefe.**
- **Cuanto más pequeña es la empresa, menos posibilidad hay de que tenga plan de formación.**
- **Incoherencias en el sistema de evaluación de la formación empleado por las empresas.**

Analizando el número de acciones de formación realizadas, se observa un aumento del 25% de las acciones formativas en 2008 con respecto al 2007. Este incremento es acorde con el aumento de empresas y de participantes mencionado anteriormente.

La tipología de formación de demanda que predomina –más del 60%– es la genérica, presencial y de nivel medio superior. En el ejercicio 2008 ha aumentado ligeramente la formación específica y a distancia con respecto al 2007. En cuanto a los contenidos de la formación realizada, destaca

la formación en idiomas, en informática a nivel de usuario, en gestión de recursos humanos y en prevención de riesgos laborales, por este orden.

Aunque un objetivo del sistema de demanda es potenciar la vinculación de las acciones formativas a la obtención de certificados de profesionalidad y acreditaciones, sorprende que únicamente el 0,29 de la formación bonificada conduce a un certificado de profesionalidad. Aunque se ha dado un aumento en la formación vinculada a la obtención de certificados entre 2007 y 2008 este porcentaje tan bajo

## CONCLUSIONES

muestra la ineficacia del sistema para alcanzar este objetivo.

Analizando más a fondo el contexto en el que se realiza la formación de demanda y el rol que desempeña para comprender mejor sus características destaca que, en la mayoría de las empresas, la formación continua que se realiza está directamente vinculada con la mejora de la actuación y el rendimiento de los empleados, mientras que la finalidad de la formación bonificada se vincula más con la cobertura de necesidades profesionales y con el desarrollo personal del trabajador.

La formación tiene un rol clave en la empresa, sobre todo en las empresas pequeñas. No todos los responsables de formación consideran que el rol de la formación en su empresa sea estratégico, pero sí que mayoritariamente piensan que juega un papel clave en tanto que vinculado a la mejora de la actuación profesional y el rendimiento de los empleados. En cuanto a la importancia que se da a la formación continua, los resultados apuntan a un contexto menos favorable para las empresas micro y más favorable para las empresas pequeñas.

Se observa que, en la mayoría de los casos, la iniciativa de realizar la formación no proviene del trabajador sino de su jefe y, en muy pocos casos, la iniciativa es conjunta. Esto es coherente con el hecho que la mitad de las acciones formativas son obligatorias.

En la mayoría de casos la detección de necesidades de formación se realiza preguntando al trabajador o al jefe. Las empresas consideran que el nivel de adecuación de la formación a sus necesidades formativas es medio-alto. Sin embargo, los datos cualitativos muestran que buena parte de la formación de demanda no responde a las necesidades de las empresas, ya que se trata de formación muy genérica; además, dados los requisitos del sistema, a menudo las empresas no pueden bonificar la formación que les resulta más estratégica.

Cuatro de cada diez empresas no tienen plan de formación; esto se acentúa cuanto más pequeña es la empresa. Éste es un aspecto crítico ya que poseer un plan es una garantía de calidad, eficacia y pertinencia de la formación. Se observa que, con independencia de tener plan de formación o no, las empresas vinculan a posteriori la formación realizada con la iniciativa de demanda. En otras palabras, las empresas realizan la formación que consideran oportuna y después bonifican tan sólo

aquella formación que encaja en los requisitos fijados por la Fundación Tripartita.

La mayoría de las empresas afirman realizar evaluación, sin embargo, cuando se les pregunta por evidencias concretas, las respuestas son incoherentes, lo que muestra que los sistemas de evaluación utilizados son insuficientes e inadecuados.

La RLT no juega un papel relevante en la planificación de la formación, limitándose a desarrollar un rol básicamente administrativo. Según los agentes consultados, se trata de una figura controvertida ya que no hay acuerdo ni sobre las funciones ni sobre el papel que ha de jugar en la formación de demanda.

# Financiación de la formación

## PRINCIPALES CONCLUSIONES

- **Crecimiento constante del total de crédito asignado a formación.**
- **Infrautilización del crédito en función del tamaño de la empresa.**
- **Información insuficiente sobre la aportación privada de las empresas.**
- **Necesidad de modificar el sistema de cálculo de la cofinanciación.**
- **Eficiencia del sistema limitada, relacionada con el tamaño de la empresa y la gestión agrupada de la formación.**

El análisis de los datos de la Fundación Tripartita sobre financiación muestra un incremento sustancial en los fondos destinados a la iniciativa de formación de demanda. Esto significa que se produce un crecimiento constante del total de crédito asignado a formación por parte de las empresas participantes.

A pesar de este aumento, el 25% del crédito asignado no acaba siendo realmente utilizado. Esta infrautilización del crédito se da en todas las empresas, aunque se observan diferencias en función del tamaño, siendo las microempresas las que realizan un mayor empleo del crédito asignado. La infrautilización del crédito responde a varias causas. Entre ellas destacan: los plazos que la Fundación pone a disposición de las empresas, que a veces no responden a sus ritmos; el bajo coste del módulo, que dificulta la financiación de la formación más cara, normalmente la más especializada; y entre otros, el miedo a tener que devolver en el futuro la cantidad utilizada por errores cometidos en la gestión.

Los datos disponibles sobre financiación son insuficientes, especialmente en lo que se refiere a la aportación privada de las empresas. Ello sorprende ya que el Real Decreto 395/2007 contempla la adopción de medidas para que las estadísticas que se elaboren en el territorio del Estado incluyan tanto la formación de demanda como la que realizan las empresas con financiación propia. La insuficiencia de datos puede deberse a las limitaciones de la base de datos de la Fundación Tripartita, dado el carácter parcial - y a veces incompleto - de los datos sobre la aportación privada. Se ha intentado recoger estos datos a través de la encuesta y del trabajo cualitativo de campo, pero no se ha logrado. Sería necesario que la propia Fundación exigiera

a las empresas que proporcionasen esta información, ya que es absolutamente necesaria para evaluar la eficacia del sistema de demanda.

Según los agentes consultados, el sistema de cálculo de la cofinanciación de la formación no es el más adecuado. Utilizar el tamaño de la empresa como principal criterio es poco equitativo ya que los tramos son demasiado amplios, especialmente en el caso del tramo pyme. Desde el punto de vista del potencial de inversión, no es lo mismo una empresa de 10 trabajadores que una de 49, ni una de 50 que una de 249, y el porcentaje de cofinanciación que les exigen es el mismo.

El análisis de la financiación, la cobertura y las características de la formación permite valorar la eficiencia del sistema a partir de dos indicadores básicos: el % de empresas registradas que se bonifican y el % de acciones formativas bonificadas. El resultado del primer indicador, que analiza las empresas que se registran, las que hacen efectiva su participación y las que finalmente se bonifican, muestra que la eficiencia del sistema es limitada, ya que un tercio de las empresas registradas no realizan finalmente la formación y del 70% que sí la realizan, un 20%, no consigue la bonificación. Sin embargo, se supera notablemente la ratio de eficiencia registrada en ejercicios anteriores, lo que indica que se están introduciendo mejoras en el sistema.

En cuanto al % de acciones formativas realizadas y bonificadas, se observa que un 25% de la formación no se llega a bonificar, lo que indica la existencia de fisuras en la eficiencia del sistema. A pesar de todo, se detecta una ligera mejora en la eficiencia de la bonificación, que pasa de un

74,6% de acciones formativas bonificadas en 2007 a casi un 77% en 2008. Esta leve tendencia a la mejora del sistema es muy positiva, ya que conduce a que finalmente más empresas bonifiquen la formación y sigan participando en el sistema de demanda.

La eficiencia está relacionada con el tamaño de la empresa y con la gestión agrupada de la formación. Cuanto más pequeña es la empresa menor es su ratio de eficiencia. Además las empresas que autogestionan la formación obtienen una ratio de eficiencia mayor y se suelen fidelizar al

sistema. Este resultado hace reflexionar sobre el rol que juegan las entidades organizadoras que, en buena parte, son responsables de esta ineficiencia de las pequeñas empresas, es decir, de que no obtengan la bonificación. Dado que la gestión agrupada está directamente relacionada con el tamaño de empresa, los resultados conducen a la conclusión de que es la pequeña empresa la que tiene más probabilidades de no ser eficiente y de no obtener la bonificación. Por ello se requieren medidas que ayuden a las pequeñas empresas a conseguir efectivamente bonificar la formación.

# Resultados de la formación

## PRINCIPALES CONCLUSIONES

- **Alto nivel de satisfacción y de aprendizaje con la formación de demanda.**
- **Suficiente grado de transferencia al puesto de trabajo.**
- **Factores de transferencia fuertes: responsabilidad sentida, satisfacción con la formación y motivación para transferir.**
- **Factores de transferencia débiles: apoyo de la organización para transferir y posibilidades de aplicación.**

En general, la formación bonificada produce un nivel alto de satisfacción en los trabajadores y en los responsables de formación. Esta satisfacción no parece depender de otros factores como la detección de necesidades, el hecho de tener un plan de formación o la modalidad o tipo de formación realizada. Sin embargo, los participantes en acciones formativas afirman que la formación podría ser más práctica y más aplicable.

El aprendizaje obtenido con la formación de demanda es alto, tanto desde la perspectiva de los responsables como desde la de los trabajadores. Destaca un aprendizaje más alto en los permisos individuales de formación. El nivel de aprendizaje no varía en función de variables como el tamaño de la empresa, el sector, el sistema de análisis de necesidades o la definición de los objetivos. Sin embargo, las empresas que tienen un plan de formación y que evalúan

la formación obtienen mejores resultados de aprendizaje, así como la formación presencial, que genera más aprendizaje que la formación a distancia. Se puede afirmar que estos elementos favorecen el aprendizaje, por lo que potenciarlos puede aumentar la eficacia de la formación.

La iniciativa de demanda genera una transferencia suficiente de la formación al puesto de trabajo, que es más alta en los permisos individuales de formación que en las acciones formativas. Se observa una valoración más positiva de la transferencia por parte de los responsables de formación que por parte de los propios trabajadores. Éste es un fenómeno que ya se ha observado en otros estudios y puede estar vinculado con la autocrítica y el mayor conocimiento del día a día laboral por parte del trabajador. Analizando las diferencias en la transferencia en función de las variables analizadas, se observa que las empresas que

evalúan el desempeño para detectar necesidades formativas, son la que tienen mejores resultados. También las empresas con una gestión más sistemática de la formación; es decir, aquellas que tienen plan de formación y la evalúan, obtienen mejores resultados de transferencia. Asimismo, las acciones formativas que parten de un modelo de formación tradicional con un fuerte liderazgo de la empresa -son obligatorias y la iniciativa la tiene la empresa- son más efectivas. En cuanto a la modalidad, la formación presencial es la que genera mayor transferencia. No se observan diferencias en la transferencia en función del tamaño de la empresa ni en función de quien define los objetivos de la formación.

En cuanto al grado en que se da la transferencia, se puede concluir que la mayoría de los participantes, tanto de acciones formativas como de permisos individuales de formación, aplicaron buena parte de lo que aprendieron, aunque algunos participantes en este tipo de iniciativa no aplicaron nada. Asimismo, las acciones formativas consiguieron que los participantes cambiaran, en mayor medida que los permisos individuales de formación, su actuación profesional; lo cual guarda mucha relación con la finalidad de una y otra iniciativa. Buena parte de los participantes en acciones formativas aplicó a su puesto de trabajo más del 60% de lo que aprendió en la formación y 8 de cada 10 personas cambiaron algo -aunque en distinto grado- de su manera de trabajar. Estos resultados son positivos ya que muestran que la formación de demanda genera aprendizaje y cambios en el puesto de trabajo.

Con el ánimo de indagar más a fondo en los elementos que determinan la transferencia de la formación de demanda, se ha creado un modelo pionero en el contexto español, para medir los factores que facilitan o dificultan la transferencia, y para predecirla. El modelo ha sido validado con los constructos teóricos que lo integran, y los resultados muestran su utilidad en nuestro contexto.

La aplicación del modelo muestra que las condiciones que acompañan a la transferencia son adecuadas para facilitar que dicha transferencia se produzca. Tanto en el contexto de los participantes en acciones formativas, como en el de los participantes en permisos individuales de formación, las condiciones más favorables para la transferencia provienen de factores muy ligados al propio participante. Paradójicamente, los factores que dependen totalmente de la empresa o de la entidad organizadora de la formación son los peor valorados. Esto indica que si las empresas quieren aumentar los resultados de la formación deben mejorar el

apoyo que ofrecen al trabajador y las oportunidades para aplicar lo aprendido.

En las acciones formativas, los mayores elementos facilitadores son: la responsabilidad percibida (4,16 sobre 5), la satisfacción con la formación (4,07) y la motivación para transferir (3,96). El factor menos valorado es el apoyo de la organización para la transferencia (3,29) seguido de las posibilidades de aplicación (3,72). En los permisos individuales de formación, a estos 3 factores que facilitan la transferencia hay que añadir el aprendizaje logrado en la formación y la autoeficacia que también se halla muy cercano a los 4 puntos (3,93). Los factores que menos facilitan la transferencia también coinciden y a ellos se suma el factor "diseño de la transferencia".

La coincidencia entre los factores de transferencia de las acciones formativas y de los permisos individuales de formación muestra la solidez del modelo, ya que indica claramente que el contexto empresarial para la aplicación es el mismo, con independencia del tipo de formación recibida. Los dos factores específicos de los permisos individuales de formación muestran la idiosincrasia de esta iniciativa, donde la autoeficacia del trabajador cobra relevancia como facilitador de la transferencia, y donde resulta lógico que el diseño de la transferencia no sea el más idóneo, dado que se trata de una formación general no vinculada a un trabajo concreto.

Los datos cualitativos corroboran y complementan los resultados obtenidos sobre los factores de transferencia. Entre ellos destacan, como obstáculos a la misma, la falta de oportunidades de aplicación de lo aprendido, la falta de tiempo, la saturación de trabajo y la falta de adecuación de la formación al puesto de trabajo. En este sentido, en los grupos de discusión se concreta que, una barrera para transferir buena parte de la formación es que es transversal y genérica y poco relacionada con las necesidades de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Por otro lado, se identifica como facilitador de la transferencia el hecho de que la formación responda a un requisito legal dado que, además de ser obligatoria, se produce un control sobre los cambios producidos.

El modelo general de factores que facilitan/dificultan la transferencia es bastante homogéneo independientemente de las características del participante, de la empresa o de la formación, pero con algunas excepciones. En las acciones formativas, presentan mejores condiciones para transferir los participantes menores de 30 años,

del sector hostelería, y los que realizan formación presencial o mixta, al incluir éstas un diseño de la transferencia más favorecedor que el de otras modalidades. En las condiciones para transferir de las acciones formativas no se dan diferencias significativas según género, según tamaño de la empresa ni tampoco según el nivel o el tipo de formación.

En el caso de los permisos individuales de formación, no se dan diferencias en el modelo de factores según género ni edad. Tampoco según tamaño de empresa aunque, en las grandes empresas, éstos tienen más posibilidades de aplicación. No se dan diferencias según sector ni modalidad de la formación. Los trabajadores que cursan un máster, a diferencia de los que cursan formación universitaria

de primer o segundo ciclo, reciben un mayor apoyo de la organización hacia la transferencia y la formación cuenta con un mayor diseño de la transferencia.

Tanto en el caso de las acciones formativas como de los permisos individuales de formación, el modelo de factores creado guarda una relación significativa con la transferencia con un potencial predictivo medio-alto. Individualmente, la correlación entre cada factor y la transferencia es baja, lo que apunta la necesidad de considerar los factores que afectan la transferencia de manera global con tal de contar con todo su potencial predictivo. Por otro lado, los factores explorados no tienen una capacidad predictiva suficiente para establecer el grado de cambio en el trabajo del participante como consecuencia de la formación.

# Impacto de la formación

## PRINCIPALES CONCLUSIONES

- **Impacto insuficiente de la formación en los resultados de la empresa.**
- **Impacto positivo de la formación de demanda en la cultura de formación, en el clima de trabajo y en el rendimiento de los trabajadores.**
- **No hay relación entre la aportación privada y el impacto de la formación.**
- **No se genera el impacto esperado de la formación en la trayectoria laboral de los trabajadores.**
- **Perfil de formación más eficaz: detección de necesidades formativas, existencia de plan de formación y sistema de evaluación, y formación presencial, obligatoria y por iniciativa de la empresa.**

Si bien los resultados de la formación de demanda son positivos a nivel de aprendizaje y transferencia, no lo son tanto a nivel de impacto. La formación genera un impacto insuficiente en los resultados de las empresas, siendo este impacto inferior al que genera en la cultura de formación, en el clima de trabajo o en el rendimiento de los trabajadores. En este resultado no se dan diferencias según tamaño de empresa ni según sector. La formación impacta más en los resultados de la empresa cuando el jefe y el trabajador

analizan juntos las necesidades formativas y cuando la planificación de la formación es sistemática, es decir, se tiene un plan de formación y se evalúa la formación.

La formación de demanda tiene un impacto positivo en la cultura de formación de la empresa independientemente de su tamaño y sector. Este impacto aumenta cuando se detectan necesidades formativas preguntando a los trabajadores, cuando la formación se planifica y cuando se eva-

lúa. Este impacto en la cultura de formación es reconocido por los responsables de formación y por los representantes legales de los trabajadores y en menor grado, por los participantes.

En línea con el resultado anterior, la formación de demanda tiene un impacto adecuado en el clima de trabajo, siendo éste mayor en las empresas medianas y pequeñas y en el sector servicios. El impacto en el clima de trabajo es mayor cuando se detectan necesidades formativas y cuando se planifica y se evalúa la formación. Hay un acuerdo generalizado entre los agentes del sistema sobre el impacto de la formación en el clima de trabajo; la principal razón aducida es que los empleados se sienten valorados y que mejoran las relaciones entre los compañeros de trabajo.

En cuanto al impacto de la formación de demanda en el rendimiento de los trabajadores, es positivo pero más bajo que el impacto en el clima y en la cultura. No se dan diferencias en función del tamaño de la empresa, pero sí por sectores, siendo el impacto superior en el sector servicios. Como en los casos anteriores, cuando las empresas detectan necesidades formativas y planifican y evalúan la formación el impacto en el rendimiento de los trabajadores es mayor.

Un resultado sorprendente es que el impacto de la formación en la empresa, tanto a nivel de resultados, como de cultura de formación, de clima de trabajo y de rendimiento de los trabajadores, no depende de la aportación económica de recursos privados que realiza la empresa para llevar a cabo la formación. La aportación privada no guarda relación con ninguno de estos tipos de impacto. Esto indica que sería necesario analizar en profundidad los efectos que tiene la cofinanciación de la formación ya que, si lo que se pretende es que genere cultura de formación y sensibilidad hacia los beneficios que la formación genera para la empresa, los resultados muestran que la cofinanciación no está produciendo esos efectos.

Analizando la correlación que se establece entre el impacto de la formación –en las cuatro modalidades estudiadas– y otros resultados de la formación, se observa que hay relación pero que es muy débil. Los resultados de las acciones formativas, a nivel de satisfacción, aprendizaje, adecuación de la formación a las necesidades formativas y transferencia, correlacionan positivamente con el impacto, pero todas las relaciones son muy débiles. La relación más relevante se da entre el impacto de la formación en el rendimiento de los trabajadores y la transferencia de la

formación; relación lógica por otro lado. Esto significa que el impacto de la formación en la empresa viene generado por otras causas que no son los resultados de la formación, lo que explicaría, en cierto modo, los resultados anteriores: la formación de demanda produce buenos resultados a nivel de satisfacción, aprendizaje y transferencia, pero no genera el impacto deseado en los resultados de la empresa, ya que éste depende de otros factores ajenos a la formación. Una posible explicación es que la formación no se vincula con las líneas estratégicas de la empresa, por lo que, aunque genere transferencia, ésta no se traduce en mejoras significativas para la empresa; mejoras que optimicen sus resultados y se plasmen en un impacto sólido.

Los datos cualitativos corroboran este resultado sobre el impacto de la formación. Cuando se pregunta a los agentes sobre el impacto, la opinión es siempre positiva, pero cuando se les pide evidencias, las respuestas son vagas y huidizas. Esto lleva a pensar que el impacto de la formación es más una esperanza que una realidad sobre la que las empresas dispongan de evidencias.

Para ir más a fondo en los análisis del impacto, se ha calculado un índice de impacto que aglutina los cuatro tipos de impacto mencionados, para relacionarlo con las variables más relevantes del estudio. Las relaciones significativas que se obtienen muestran que en las acciones formativas, los participantes más jóvenes y más veteranos consiguen un mayor impacto, que los participantes de mediana edad. Esto puede explicarse por la mayor motivación de los trabajadores jóvenes, y por la mayor experiencia de los mayores, que redundan en un aumento mayor en cuanto al impacto de la formación. Por otro lado, la formación presencial, la formación de nivel medio/superior y la de tipo genérico logran más impacto. Este resultado es coherente con la tendencia observada en todo el estudio respecto a la mayor eficacia de la formación presencial. Sorprende, sin embargo, que la formación genérica obtenga más impacto ya que, en un principio, cuanto más específica es la formación y más adaptada al puesto de trabajo, mayor debería ser el impacto.

Se procede a relacionar el índice de impacto con la participación en la formación, con el objetivo de determinar si las empresas que realizan más formación obtienen más impacto. Los resultados muestran que la participación en formación no produce más impacto, cosa que limita la eficacia de la formación. Los resultados no son del todo satisfactorios en cuanto que las empresas que más participan en el sistema de formación de demanda, no son las que

consiguen un mayor impacto de la formación. La relación entre ‘mayor número de acciones formativas que realiza la empresa, mayor impacto se consigue con la formación’ tan sólo se predice de un modo muy débil. Contar con mayor número de participantes en acciones formativas no se traduce tampoco en un mayor impacto de la formación en la empresa o institución. En el caso de los datos de participantes en acciones formativas o permisos individuales de formación, las horas anuales de formación tampoco tienen capacidad para predecir el impacto de la formación.

De entrada, se podría esperar que el impacto fuese más alto en las empresas que realizan más formación, pero parece que ese impacto es fortuito o depende más de otras variables que no son la participación en la formación. Ninguna de las correlaciones entre participación e impacto es positiva. Hay otras variables que están influyendo en el impacto, pero no la participación. La valoración que hacen los participantes de los resultados es más positiva de lo que muestran los datos. Estas valoraciones positivas que hacen los participantes indican una bondad del sistema: las personas creen que la formación tiene efectos, pero esos efectos no se constatan en los resultados.

El último tipo de impacto de la formación analizado es el que se da en la trayectoria laboral de los trabajadores. La formación de demanda no genera el impacto esperado en este sentido, ya que su capacidad para generar aumentos de sueldo, promociones, y mejoras en el horario y en el tipo de contrato es débil. Aunque más de la mitad de los participantes en acciones formativas y en permisos individuales de formación indican que, en los años 2008 y 2009, han tenido aumentos de sueldo y también más de la mitad han aumentado su participación en formación, no se dan relaciones de causa-efecto entre ambas variables. Este débil impacto es especialmente negativo, ya que la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores gracias a la formación es un objetivo de la iniciativa de formación de demanda.

En pocos casos, se da una relación entre cambios en la trayectoria laboral de los trabajadores y la participación en formación. Las horas anuales de formación sólo predicen la mejora en la categoría profesional (promoción) y el aumento de la participación en formación. Los empleados que realizan más horas de formación tienen más probabilidad de mejorar su categoría profesional, pero esta probabilidad es muy débil. Por otro lado, respecto al aumento de la participación en formación, los resultados predictivos indican que las personas que más horas anuales hacen de

formación, también son las que más probabilidad tienen de aumentar su participación en formación, pero de un modo discreto. Este resultado confirma la tendencia ya apuntada de que los más formados son los que participan más en la formación, ampliando así la brecha de las desigualdades sociales.

El agente que define los objetivos de formación influye en el impacto de la misma en la promoción de los trabajadores. Cuando los objetivos de formación son definidos por el responsable de formación, se da más impacto en la promoción de los trabajadores que cuando los objetivos de formación son definidos por los propios participantes. Cabe señalar que esta variable, “la definición de los objetivos de formación”, sólo resulta significativa en relación con la promoción; resultado insospechado -ya que se esperaba que correlacionase más con otras variables vinculadas a la eficacia de la formación-, pero que no carece de una cierta lógica.

Las empresas que cuentan con un plan de formación y las que evalúan la formación obtienen mejores resultados respecto al impacto de la formación en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, tanto en su conjunto como individualmente según las diferentes tipologías de impacto.

La evaluación de los resultados de la formación de demanda permite identificar un perfil de la formación más eficaz, en el sentido de que genera más aprendizaje, más transferencia al puesto de trabajo y más impacto. Este perfil tendría las siguientes características:

- Realización de un análisis de necesidades formativas, en concreto a través de la evaluación del desempeño del trabajador. Conocer el nivel de desempeño del trabajador y dirigir la formación para cubrir las necesidades identificadas genera mayor transferencia en el puesto de trabajo, aumentando así la eficacia de la formación.
- Formación realizada en empresas que poseen un plan de formación y que evalúan los resultados. Sin duda, la planificación de la formación le da más sistematización y rigor, potenciando el aprendizaje, la transferencia en el puesto de trabajo y el impacto. Si además la formación se evalúa, aumentan las probabilidades de que se generen resultados.
- Formación presencial, ya que tiene mejores resultados, tanto a nivel de satisfacción como a nivel de aprendizaje, transferencia e impacto. Además, presenta un diseño de la

transferencia mejor y mayor autoeficacia del participante, siendo estos los factores que favorecen la aplicación de lo aprendido.

■ Formación obligatoria y que parte de la iniciativa de la empresa. Este es un resultado curioso, que rompe con los

modelos más humanistas de planificación de la formación centrados en la motivación y la implicación del trabajador. La formación que viene marcada desde la empresa o el marco legal genera más transferencia, posiblemente por la importancia que el trabajador percibe que se asigna a la formación; percepción que lo estimula a aplicar lo aprendido.

## Resultados de la formación por sectores

### PRINCIPALES CONCLUSIONES

- **Mayor presencia de las empresas del sector industrial.**
- **Sectores industria, servicios y comercio tienen mayores tasas de eficiencia.**
- **El sector servicios destaca por su mayor transferencia e impacto en el clima de trabajo y en el rendimiento de los trabajadores, y por el rol estratégico de la formación.**
- **Mayor apoyo de la organización para transferir en la hostelería.**

El análisis de los resultados de la formación de demanda por sectores muestra diferencias interesantes en el nivel de participación de las empresas y en los mismos resultados de la formación. Hay que tener en cuenta, que se ha seguido la clasificación de sectores de actividad que utiliza la Fundación Tripartita, lo que explica la especificidad de los resultados obtenidos y su diferencia con respecto a los que emergen de otras clasificaciones sectoriales. Se observa una mayor presencia de las empresas del sector industrial, con una participación que supera en 11 puntos porcentuales la que le correspondería en función del peso del sector en el tejido empresarial español. En cambio, los sectores de servicios y comercio se encuentran subrepresentados -5 puntos porcentuales por debajo-. En el resto de sectores la participación en formación de demanda se corresponde en general con la cuota que les corresponde.

En cuanto a la ratio de eficiencia, que muestra el porcentaje de empresas participantes que consiguen bonificar la formación, se observa que, en los sectores de industria, servicios y comercio, las tasas de eficiencia son mayores.

También se observan diferencias entre sectores en el rol que juega la formación en las empresas; en el sector servicios la formación juega un rol más estratégico que en el sector comercio. Estas diferencias pueden mostrar la existencia de una cultura de formación más desarrollada en los servicios que en el resto de sectores.

La transferencia y el impacto de la formación son aspectos sobre los que también se dan diferencias entre los sectores. En el sector servicios la transferencia de la formación es más elevada que en los sectores de construcción y hostelería, siendo estas diferencias estadísticamente significativas. Además, en el sector servicios la formación tiene mayor impacto en el clima de trabajo y en el rendimiento de los trabajadores, resultados que son estadísticamente superiores a los que se dan, respectivamente, en el sector comercio y construcción.

Las condiciones para la transferencia también son diferentes entre los sectores; en el sector de la hostelería los participantes en acciones formativas afirman recibir un mayor apoyo de la organización para transferir que los participantes en el sector de la construcción. Éste es un aspecto re-

levante, ya que este factor es uno de los que aparecen más débiles en todas las empresas.

El análisis comparativo por sectores muestra que es en el sector servicios donde la formación de demanda genera mejores resultados, tanto a nivel de transferencia como de impacto. Esto se vincula con el hecho que la formación juegue un rol más estratégico en el sector servicios que en el resto de sectores. Cabe recordar

que, a pesar de estos buenos resultados, el sector servicios se encuentra subrepresentado en la iniciativa de formación de demanda. No obstante, las condiciones para transferir son mejores en el sector de hostelería. Puede ser ilustrativo analizar cómo se gestiona la formación en el sector servicios y cómo se apoya la transferencia en la hostelería para utilizarlos como buenas prácticas de cara a mejorar los resultados de la formación en los otros sectores.

# Permisos individuales de formación

## PRINCIPALES CONCLUSIONES

- **Perfil del participante: condiciones laborales estables, antigüedad entre 5 y 9 años, contrato indefinido, jornada laboral completa.**
- **Perfil de la empresa que solicita el permiso: grande, sector servicios, ubicada en Cataluña o Madrid.**
- **Elevado nivel de satisfacción y aprendizaje generado por este tipo de permiso.**
- **Los permisos individuales de formación generan transferencia.**
- **Impacto moderado de los permisos individuales de formación.**
- **No hay equidad en la iniciativa de permisos individuales de formación.**

Dada la idiosincrasia de los permisos individuales de formación es conveniente dedicarles una atención especial en las conclusiones. El volumen de trabajadores que participan en esta iniciativa es muy bajo en comparación con el nivel de participación en acciones formativas. Sin embargo, en el 2008 se observa un incremento de participación con respecto al 2007. Existe un desconocimiento general de los permisos individuales de formación; lo que puede ser uno de los factores que expliquen la poca participación que hay. El 80% de las empresas lo desconocen pero, cuando se les explica en qué consiste, más de la mitad considera que podría ser de utilidad participar en él.

Los resultados muestran con claridad un perfil bastante definido de participante en los permisos individuales de formación, que puede ayudar a explicar los factores que

determinan el acceso y la participación de los trabajadores en esta iniciativa. Los participantes en permisos individuales de formación son trabajadores con condiciones laborales estables; con una antigüedad en la empresa entre 5 y 9 años; que tienen un contrato indefinido; y que trabajan, por último, a jornada completa. Este perfil tan definido puede indicar que todas estas condiciones son percibidas por los trabajadores como requisitos "de facto" para solicitar un permiso individual de formación, lo que puede ocasionar que aquellos que no las reúnan se autoexcluyan y renuncien al derecho de solicitarlo. Por otro lado, las condiciones de seguridad del trabajador en su puesto de trabajo, podrían explicar el hecho que la formación realizada en permisos individuales de formación no esté directamente relacionada con su puesto de trabajo, sino que responda más a intereses personales o a intereses profesionales vin-

culados con futuras promociones. De hecho, buena parte de los responsables de formación en las empresas desconocen cuál es la finalidad de los permisos individuales de formación.

La mayoría de participantes en permisos individuales de formación tiene formación universitaria. Esta es otra prueba del fenómeno mencionado al inicio de las conclusiones respecto al mantenimiento de las desigualdades sociales que generan algunas políticas públicas y al aprovechamiento de las ayudas por parte de aquellos que menos las necesitan.

El perfil de empresa que solicita un permisos individuales de formación coincide con el de una empresa grande, perteneciente al sector de servicios y ubicada preferentemente en las comunidades autónomas de Cataluña o de Madrid. La iniciativa de realizar un permiso individual de formación suele ser del trabajador y normalmente, responde más a sus intereses personales o profesionales respecto a su futuro que a necesidades concretas del puesto de trabajo.

En cuanto a las características de la formación impartida en los permisos individuales de formación destaca que se realiza fundamentalmente en instituciones públicas y la mayoría es presencial. De cada 10 permisos que se llevan a cabo, 4 se destinan a realizar estudios de máster; 4 a realizar estudios universitarios de 1er o 2º ciclo; y 2 se destinan a otros tipos de estudios reglados. Esto quiere decir que los estudios universitarios de grado y postgrado suponen más del 80% de los permisos individuales de formación.

Los resultados de los permisos individuales de formación son muy positivos ya que generan mucha satisfacción y bastante aprendizaje, incluso más que las acciones formativas. No se dan diferencias en el aprendizaje según modalidad o tipo de formación. El rendimiento alcanzado corrobora estos resultados de aprendizaje, ya que la mayoría de participantes aprueban y 8 de cada 10 participantes logran una titulación oficial.

Los permisos individuales de formación también generan transferencia en el puesto de trabajo, que es ligeramente superior que la generada por las acciones formativas, aunque con matices. El volumen de participantes que transfirieron es superior en permisos individuales de formación que en acciones formativas, pero con un porcentaje de aplicación de lo aprendido menor; es decir, transfieren más personas pero cambian menos su forma de trabajar. De hecho, el 22% de los permisos individuales de formación cambió muy poco o nada su forma de trabajar, lo cual pone en

cuestión la eficacia de la formación. No se dan diferencias en la transferencia según género, edad, tamaño de empresa y sector. La modalidad de formación tampoco incide en la transferencia, pero sí el tipo de formación. El tipo de permisos individuales de formación con un mayor índice de efectividad es el máster, por encima de la formación en idiomas. La formación Universitaria de 1º y 2º ciclo también presenta diferencias estadísticamente significativas respecto a la formación en idiomas.

Los factores que determinan la transferencia son coincidentes tanto en la iniciativa de permisos individuales de formación como en la de acciones formativas, con la aparición de dos facilitadores más en los permisos individuales de formación, que responden a sus características particulares: la autoeficacia y el diseño de la transferencia. Las mejores condiciones para transferir la formación se dan en las empresas grandes y en los estudios de máster, ya que las primeras ofrecen más posibilidades de aplicación, y en los segundos se cuenta con más orientaciones para la transferencia. Los participantes en permisos individuales de formación afirman que una dificultad a la hora de aplicar los aprendizajes puede ser sus propios jefes. Este resultado se puede explicar por el desconocimiento que a veces tiene el mando sobre los objetivos y contenidos del permiso individual de formación, al vincularse más a los intereses propios del trabajador.

Los permisos individuales de formación generan un impacto moderado, que no se ve afectado por el género, la edad ni el tamaño de la empresa. En cambio, sí se dan diferencias según sector, siendo el impacto mayor en las empresas del sector industria que en las empresas del sector servicios, que es precisamente donde se concentran más. Ni la modalidad ni el tipo de permiso individual de formación influye en su impacto de modo que, aunque los máster generan más transferencia, no se detecta un efecto de la misma en el impacto de la formación en la empresa ni en el trabajador.

Los permisos individuales de formación generan resultados positivos a nivel de satisfacción y aprendizaje pero, dada su poca vinculación con las necesidades de la empresa, la transferencia y el impacto son mejorables. Pero la cuestión más preocupante de esta iniciativa es la equidad: si, como muestran los resultados, el permiso individual de formación se vincula con altos niveles formativos y con condiciones laborales estables, la dificultad de acceso para los colectivos más vulnerables se acentúa, haciéndose prácticamente insalvable. En este sentido es urgente una revisión en profundidad de esta iniciativa.

# Rol de la formación en el contexto de crisis

## PRINCIPALES CONCLUSIONES

- **La formación no es una estrategia clave para superar la crisis.**
- **La formación puede aportar recursos a los trabajadores, pero no garantiza el empleo.**
- **La crisis genera reducciones en la inversión en formación de las empresas, y puede disminuir su crédito disponible.**

Contrariamente a lo que se podría esperar, para los agentes del sistema, la formación continua no tiene un papel influyente en un contexto económico de crisis, desempeñando un rol más bien débil como estrategia que ayude a superarla. Esta visión es bastante homogénea, ya que no se dan diferencias al respecto ni por tamaño de empresa ni por sector. Se considera que la formación puede dar recursos a los trabajadores, pero no es una garantía para que éstos se mantengan o se recolquen en el mercado laboral.

En cuanto a los efectos que la crisis está teniendo en la inversión de las empresas en formación, 6 de cada 10

responsables considera que ésta se está viendo afectada por la crisis socioeconómica. No se detectan diferencias según tamaño de empresa o según sector.

Los agentes del sistema prevén que la formación de demanda se verá afectada el próximo ejercicio debido al cierre de empresas, a las reducciones de plantilla y a los ERES (Expedientes de Regulación de Empleo). Esto afectará a sus cotizaciones a la seguridad social, por lo que el crédito del que las empresas dispondrán en un futuro próximo se verá reducido, lo que supondrá una disminución considerable en el volumen total de formación de demanda.

# Contribución al logro de los objetivos del subsistema de formación para el empleo

## PRINCIPALES CONCLUSIONES

- **La formación de demanda contribuye a la capacitación profesional y al desarrollo personal de los trabajadores.**
- **Los trabajadores adquieren y aplican las competencias adquiridas con la formación de demanda.**
- **No se puede afirmar que la formación mejore sustancialmente la productividad y competitividad de las empresas.**
- **No hay evidencias sólidas que confirmen que la formación tiene un efecto positivo en la empleabilidad de los trabajadores.**
- **La formación de demanda no promueve la obtención de certificados de profesionalidad.**

Para acabar las conclusiones resta solo, a la luz de los resultados obtenidos, analizar el nivel de logro de fines del subsistema de formación profesional para el empleo, regulado por el Real Decreto 395/2007 y en concreto, la contribución de la iniciativa de formación de demanda al logro de los mismos, ya que es éste el objeto de la presente evaluación. Los fines del subsistema y su nivel de logro es el siguiente:

**a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.**

Se puede afirmar que la iniciativa de formación de demanda favorece la formación a lo largo de la vida de los trabajadores ocupados, aunque su incidencia no es muy alta, ya que la mayoría de trabajadores que participan realizan solo una acción formativa al año. Aunque en los dos años evaluados se han formado casi dos millones de participantes, la formación no llega a todos los colectivos, quedando aún una buena parte de la fuerza laboral fuera del sistema. Por otro lado, tienden a formarse más los trabajadores que ya tienen un nivel formativo alto, por lo que la capacidad de la formación para equilibrar las desigualdades formativas queda diluida.

El sistema de demanda contribuye al desarrollo personal de los trabajadores ocupados y a la mejora de su capacitación

profesional, ya que la formación genera aprendizaje. La contribución al desarrollo personal se da de forma más clara en el caso de los permisos individuales de formación. Se puede considerar que la formación de demanda contribuye a que se alcance el objetivo.

**b) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de la empresa.**

La formación de demanda proporciona a los trabajadores las competencias profesionales requeridas por las empresas, ya que ésta responde en buena medida a sus necesidades, aunque hay determinadas necesidades formativas de la empresa que no tienen cabida en el sistema. La formación genera aprendizaje y transferencia en el puesto de trabajo en un nivel medio, por lo que se puede considerar dicho aprendizaje y transferencia como prueba de que los trabajadores adquieren y aplican las competencias adquiridas.

**c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.**

La formación de demanda no genera el impacto esperado, especialmente en lo que se refiere a los resultados en las

## CONCLUSIONES

empresas. Por ello, no se puede afirmar que la formación mejore de forma substancial la productividad y competitividad de las empresas, por lo que el logro de este objetivo queda en entredicho.

**d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.**

La formación de demanda no mejora substancialmente las condiciones laborales de los trabajadores, y cuando se detectan mejoras en el tipo de contrato, en las promociones o en el salario, no se vinculan directamente con la formación. Por ello, aunque la formación puede tener un efecto

positivo en la empleabilidad de los trabajadores, los resultados no aportan evidencias sólidas que permitan afirmar que este efecto sea real.

**e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales o no formales), como de experiencia laboral, sean objeto de acreditación.**

La formación de demanda no promueve la obtención de certificados de profesionalidad, ya que esto se da en un número tan ínfimo de casos que es irrelevante. Esta iniciativa no contribuye a que el subsistema de formación profesional para el empleo alcance este objetivo.

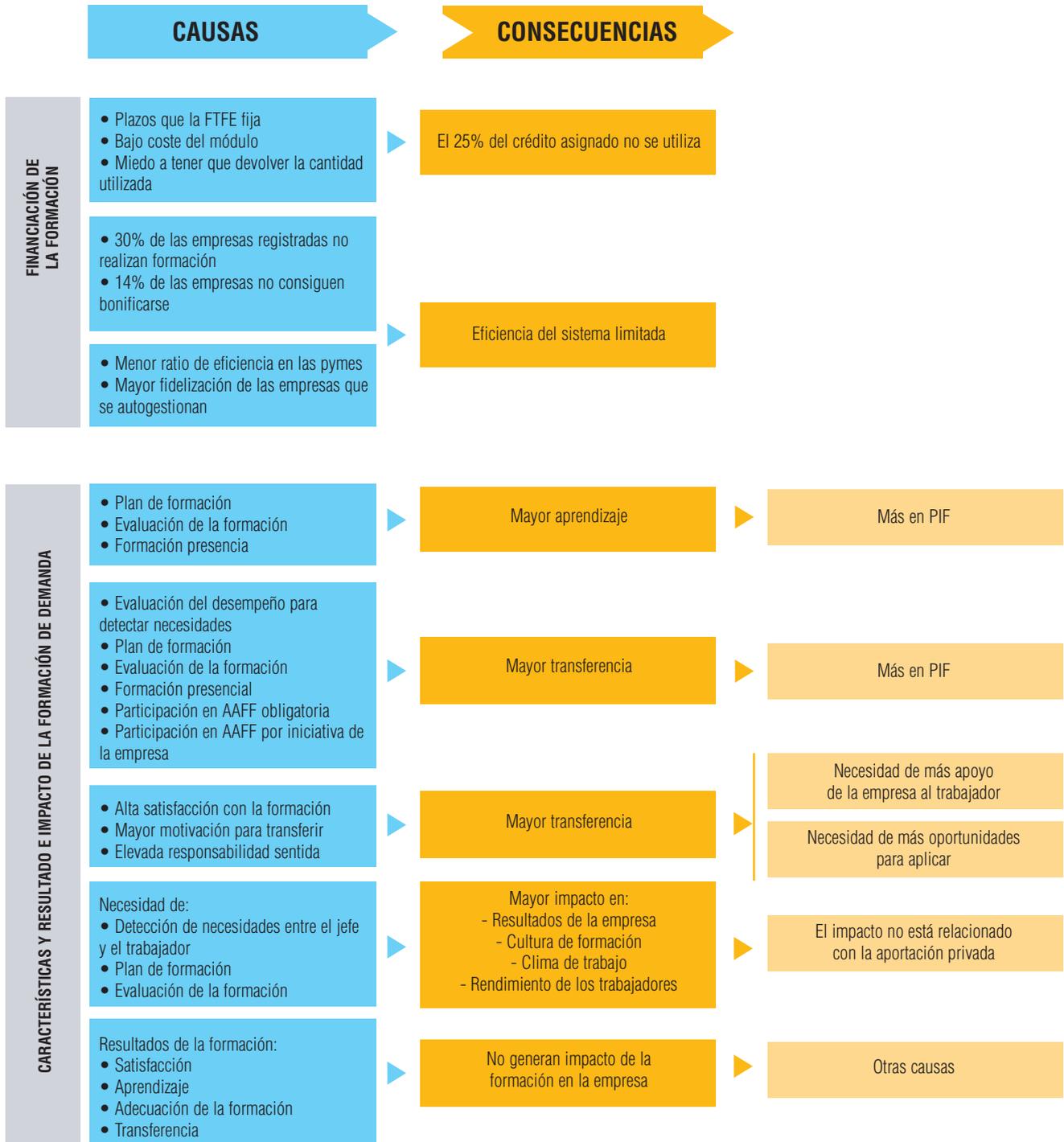
Las conclusiones presentadas muestran resultados que están fuertemente relacionados entre sí, identificándose una serie de causas y consecuencias que permiten comprender mejor cómo está funcionando la iniciativa de formación de demanda y qué factores pueden ser decisivos para su optimización. Se presenta a continuación un mapa conceptual que expone estas relaciones entre los resultados.

**Gráfico 56. Resumen de causas y consecuencias. (Parte 1)**



FUENTE: ELABORACIÓN EQUIPO INVESTIGADOR

Gráfico 56. Resumen de causas y consecuencias. (Parte 2)



FUENTE: ELABORACIÓN EQUIPO INVESTIGADOR

# Referencias

- Alliger, G.M., Tannenbaum, S.I., Bennett Jr., W, Traver, H., y Schotland, A. (1997). A meta-analysis of the relations among training criteria, *Personnel Psychology*, 50(2), 341-358.
- Aragón-Sánchez, A., Barba-Aragón, I., y Sanz-Valle, R. 2003. Effects of Training on Business Results, *International Journal of Human Resource Management*, 14 (6). 956-980.
- Axtell, C.M., Maitlis, S., y Yearta, S.K. (1997). Predicting immediate and longer term transfer *Personnel Review*, 26(3), 201-213.
- Baldwin, T.T., y Ford, J.K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
- Barzucchetti, S., y Claude, J.F. (1995). *Évaluation de la formation et performance de l'entreprise*. Rueil-Malmaison: Editions Liaisons.
- Brinkerhoff, R.O. (1988). An integrated evaluation model for HRD. *Training and Development Journal*, 42(2), 66-68.
- Brinkerhoff, R.O. (1989). *Achieving Results from Training*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brinkerhoff, R.O. (2003). *The success case method: Find out quickly what's working and what's not*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Brinkerhoff, R.O. (2005). The success case method: A strategic evaluation approach to increasing the value and effect of training. A G.G. Wang y D.R. Spitzer (Eds). *Advances in HRD measurement and evaluation: Theory and practice. Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 86-101.
- Brinkerhoff, R.O. 2005. The success case method: a strategic evaluation approach to increasing the value and effect of training, *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 86-101.
- Brinkerhoff, R.O., y Montesino, M.U. (1995). Partnerships for training transfer: Lessons from a corporate study. *Human Resource Development Quarterly*, 6(3), 263-274.
- Broad, M.L., y Newstrom, J.W. (1992). *Transfer of training: Action packed strategies to ensure high payoff from training investments*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Burke, L.A., y Baldwin, T.T. (1999). Workforce training transfer: A study of the effect of relapse prevention training and transfer. *Human Resource Management*, 38(3), 227-243.
- Bushnell, D.S. (1990). Input, process, output: A model for evaluating training. *Training and Development Journal*, 42(3), 41-43.
- Cabrera, F. (2000). *Evaluación de la formación*. Madrid: Síntesis.
- Caine, G., y Caine, R.N. (1989). Learning about accelerated learning. *Training and development journal*, 43(5), 64.

- Céreq (2008) Continuing training at European firms: The first steps towards homogenization, *Training & Employment*, 80. Disponible en: <http://www.cereq.fr/pdf/trai80.pdf>
- Cheng, E.W.L., y Ho, D.C.K. (2001). A review of transfer of training studies in the past decade. *Personnel Review*, 30(1), 102-118.
- Chiaburu, D.S., y Marinova, S.V. (2005). What predicts skill transfer? An exploratory study of goal orientation, training self-efficacy, and organizational supports. *International Journal of Training and Development*, 9(2), 110-123.
- Clarke, N. (2002). Job/work environment factors influencing training effectiveness within a human service agency: Some indicative support for Baldwin and Fords' transfer climate construct. *International Journal of Training and Development*, 6(3), 146-162.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A., y Noe, R.A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678-707.
- Cranet (2006). *International Executive Report. Cranet Survey on comparative Human Resource Management*. Cranfield, UK: Cranfield University.
- Eguiguren, M., Llinàs, X., Pons, O. 2006. In-company training in Catalonia: organizational structure, funding, evaluation and economic impact. *International Journal of Training and Development*, 10(2), 140-163.
- Esade. (2000). *Estudio Cranfield-Esade. Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. Informe 2000. Barcelona: Esade.
- Eurostat. (2009). Continuing vocational training survey (CVTS2). *Population and social conditions 3/2000/E/N°17*. Publicación digital disponible en: [http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtcsl/library?l=/public/continuing\\_vocational/eu\\_manual\\_pdf/EN\\_1.0\\_&a=d](http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtcsl/library?l=/public/continuing_vocational/eu_manual_pdf/EN_1.0_&a=d)  
Fecha de consulta: 23/10/09.
- Eurostat. (2009). Data set. *Regional and general statistics*. Publicación digital disponible en: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product\\_results/search\\_results?mo=containsall&ms=training+job&saa=&p\\_action=SUBMIT&l=us&co=equal&ci=.&po=equal&pi=](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_results/search_results?mo=containsall&ms=training+job&saa=&p_action=SUBMIT&l=us&co=equal&ci=.&po=equal&pi=), Fecha de consulta: 23/10/09.
- Eurostat. (2009). Population and social conditions. *Statistics in focus*, 34. Disponible en: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-09-034/EN/KS-SF-09-034-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-034/EN/KS-SF-09-034-EN.PDF).  
Fecha de consulta: 23/10/09.
- Ford, J.K., Smith, E.M., Weissbein, D.A., Gully, S.M., y Salas, E. (1998). Relationships of goal orientation, metacognitive activity and practice strategies with learning outcomes and transfer. *Journal of Applied Psychology*, 83, 218-233.
- Ford, J.K., y Kraiger, K. (1995). The application of cognitive constructs and principles to the instructional systems model of training: Implications for needs assessment, design, and transfer. En C.L. Cooper y I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 10, 1-48.
- Foxon, M. (1997). The influence of motivation to transfer, action planning, and manager support on the transfer process. *Performance Improvement Quarterly*, 10(2), 42-63.
- Frink, D.D.; O'leary-Kelly, A.M.; Martocchio, J.J. (1994). A review of the influence of the group goals on group performance. *Academy of Management Journal*, 37(5), 1285-1301.

## REFERENCIAS

- FTFE. (2008). *La evaluación de la iniciativa de acciones de formación continua en las empresas -Sistema de Bonificaciones. Ejercicio 2006*. Realizado por: D'Aleph. Publicaciones de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- FTFE. (2009). Condiciones generales para la contratación de evaluación de la formación de demanda 2007-2008. Documento digital disponible en: [http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/doc/Concursos\\_y\\_empleo/Concursos\\_publicos/10473\\_7878200975910.pdf](http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/doc/Concursos_y_empleo/Concursos_publicos/10473_7878200975910.pdf)  
Fecha de consulta: Septiembre 2008.
- Gaudine, A.P., y Saks, A.M. (2004). A longitudinal quasi-experiment on the effects of posttraining transfer interventions. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 57-76.
- Gist, M.E. (1989). The influence of training method on self-efficacy and idea generation among managers. *Personnel Psychology*, 42, 787-805.
- Hamblin, A.C. (1974). *Evaluation and control of training*. London, England: McGraw-Hill.
- Holladay, C.L., y Quinones, M.A. (2003). Practice variability and transfer of training: The role of self-efficacy generality. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1094-1103.
- Holton, E. F. III. (2005). Holton's evaluation model: New evidence and construct elaborations. *Advances in Developing Human Resources*, 7(37), 37-54.
- Holton, E.F. III, Bates, R.A. y Ruona, W.E.A. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 11, 333-360.
- Holton, E.F. III. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resources Development Quarterly*, 7, 5-21,
- IBAÑEZ, J. (1986) *Más allá de la sociología*. El grupo de discusión; técnica y crítica. Madrid: Siglo XXI.
- INE. EPA (*Encuesta de Población Activa*). Documento electrónico disponible en: <http://www.idescat.cat/treball/epa?dt=2007&lang=es>. Fecha de consulta: enero de 2010.
- Kaufman, R., y Keller, J.M. (1994). Levels of evaluation: Beyond Kirkpatrick. *Human Resource Development Quarterly*, 5, 371-380.
- Kirkpatrick, D.L. (1999). *Evaluación de acciones formativas. los cuatro niveles* [Evaluating Training programs. The four levels.]. Barcelona: EPISE.
- Kozlowski, S. W. J., y Salas, E. (1997). An organizational systems approach for the implementation and transfer of training. En J. K. Ford & Associates (Eds.), *Improving training effectiveness in work organizations* (pp. 247-290). Hillsdale, NJ: LEA.
- Kraiger, K. (2002). Decision-based evaluation. A K. Kraiger (Eds.), *Improving training effectiveness in work organizations* (pp. 291-322). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Latham, G.P., y Frayne, C.A. (1989). Self-management training for increasing job attendance: A follow-up and a replication. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 411-417.

- Leung, A. (2006). A conceptual model of information technology training leading to better outcomes. [Versió electrònica]. *International Journal of Business and Information*, 1(1) 74-95.
- Lim, D.H., y Johnson, S.D. (2002). Trainee perceptions of factors that influence learning transfer. *International Journal of Training and Development*, 6(1), 36-48.
- Lim, D.H., y Morris, M.L. (2006). Influence of trainee characteristics, instructional satisfaction, and organizational climate on perceived learning and training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 17(1), 85-115.
- Mathieu, J.E., Tannenbaum, S.I., y Salas, E. (1992). Influences of individual and situational characteristics on measures of training effectiveness. *Academy of Management Journal*, 35, 828-847.
- Meignant, A. (1997). *Manager la formation* (4a ed.). Rueil-Malmaison: Editions Liaisons.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2009). *Encuesta de calidad de vida en el trabajo*. Documento electrónico disponible en: <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>. Fecha de consulta: noviembre de 2009.
- MTAS. (2003). *REAL DECRETO 1046/2003, de 1 de agosto*, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.
- MTAS. (2004). *ORDEN TAS/500/2004, de 13 de febrero*, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.
- MTAS. (2007). *ORDEN TAS/2307/2007, de 27 de julio*, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.
- MTAS. (2007). *REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo*, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- MTAS. (2007). *Resolución de 14 de agosto de 2007*, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determinan los colectivos y áreas prioritarias, así como las cuantías cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2007.
- MTAS. (2008). *Resolución de 5 de marzo de 2008*, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determinan los colectivos y áreas prioritarias, así como las cuantías cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2008.
- Nickols, F.W. (2005). Why a stakeholder approach to evaluating training, *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 121-134.
- Noe, R.A. (1986). Trainees' attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness. *Academy of Management Review*, 11, 736-749.
- OIT. (2008). Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.<sup>a</sup> reunión. Documento electrónico disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_098020.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_098020.pdf) Fecha de consulta: 23/10/09.

## REFERENCIAS

- Phillips, J.J. (1991). *Handbook of training evaluation and measurement methods* (2ª ed.). Houston: Gulf Publishing.
- Pineda, P. (2000). La evaluación de la formación en las organizaciones: Situación y perspectiva. *Revista Española de Pedagogía*, 216, 291-312.
- Pineda, P. (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Pineda, P., Moreno, V., Quesada, C., Stoian, A., De Blas, E., Holton, E.F. III, Bates, R.A. (2009). *Diagnóstico de los factores que afectan la transferencia del aprendizaje en 11 empresas españolas*. Informe técnico.
- Pineda, P., y Sarramona, J. (2006). El nuevo modelo de formación continua en España: Balance de un año de cambios. *Revista de Educación*, 341, 705-736.
- Preskill, H.S., y Torres, R. (1999). *Evaluative Inquiry for Learning Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Russ-Eft, D., y Preskill, H. (2005). In search of the holy grail: Return on investment evaluation in human resource development, *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 71-85.
- Saks, A.M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80, 211-225.
- Sarramona, J. (2002). *La formación continua laboral*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Sims, R.R. (1993). Evaluating public sector training programs. *Public Personnel Management*, 22(4), 591-615.
- Smith, A. (1999). International briefing 4: training and development in Australia. *International Journal of Training and Development*, 3, 4, 301-13.
- Solé, F., Eguiguren, M., Llinàs, X., Pons, O. (2006). Los aspectos económico-organizativos de la formación: una aproximación al caso de Cataluña. *Universia Business Review*, 9, 28-41.
- Stevens, C.K., y Gist, M.E. (1997). Effects of self-efficacy and goal orientation training on negotiation skill maintenance: What are the mechanisms? *Personnel Psychology*, 50, 955-978.
- Tan, J.A., Hall, R.J., y Boyce, C. (2003). The role of employee reactions in predicting training effectiveness. *Human Resource Development Quarterly*, 14(4), 397-411.
- Tannenbaum, S.I., Mathieu, J.E., Salas, E., y Cannon-Bowers, J. A. (1991). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 759-769.
- UE. (2008a). *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008* relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. Diario Oficial de la Unión Europea. Documento disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:ES:PDF> Fecha de consulta: 23/10/09.
- UE. (2008b). *Proyecto de informe conjunto de situación de 2008 del Consejo Europeo y de la Comisión sobre la ejecución del programa de trabajo "Educación y Formación 2010"*. Publicaciones electrónicas de la Unión Europea. Documento disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:086:0001:0031:ES:PDF>. Fecha de consulta: 23/10/09.

- Waagen, A. (1998). *Fundamentos de la evaluación*. Barcelona: EPISE.
- Wade, P.A. (1994). *Measuring the impact of training*. London: Kogan Page.
- Wang, G.G. y Wang, J. (2005). HRD Evaluation: Emerging market, barriers, and theory building, *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 5-15.
- Warr, P.B., Allan, C., y Birdi, K. (1999). Predicting three levels of training outcome. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 351-375.
- Warr, P.B., y Allan, C. (1998). Learning strategies and occupational training. En C.L. Cooper y I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 83-121). London: Wiley.
- Xiao, J. (1996). The relationship between organizacional factors and the transfer of trianin in the electronics industry in Shenzchen, China. *Human Resource Development Quaterly*, 7, 55-73.
- Yamnill, S., y McLean, G.N. (2001). Theories supporting transfer of training. *Human Resource Development Quarterly*, 12(2), 195-208.
- Yarnold, P.R., Mueser, K.T., y Lyons, J.S. (1988). Type A behavior, accountability, and work rate in small groups. *Journal of Research in Personality*, 22(3), 353-360.

# Índice de tablas

Tabla 1.	Matriz de evaluación	13
Tabla 2.	Técnicas y fuentes de recogida de información cualitativa	19
Tabla 3.	Distribución de los sectores y subsectores seleccionados según comunidad autónoma	20
Tabla 4.	Distribución de la muestra intencional seleccionada según tamaño de la empresa y comunidad autónoma	20
Tabla 5.	Configuración de la muestra seleccionada para las entrevistas en profundidad	20
Tabla 6.	Evolución de las empresas participantes	24
Tabla 7.	Tasa de cobertura de las empresas participantes	24
Tabla 8.	Distribución de las empresas participantes según sectores de actividad (CNAE)	24
Tabla 9.	Distribución de las empresas participantes por tamaño de la empresa	25
Tabla 10.	Distribución de las empresas participantes por comunidad autónoma	25
Tabla 11.	Total y porcentaje de empresas registradas	25
Tabla 12.	Ratio de eficiencia y sus componentes	26
Tabla 13.	Ratio de eficiencia según sectores de actividad (CNAE)	26
Tabla 14.	Ratio de eficiencia según tamaño de la empresa	26
Tabla 15.	Ratio de eficiencia según gestión agrupada de las empresas	26
Tabla 16.	Participación de las empresas (en porcentajes)	26
Tabla 17.	Tasa de agrupamiento media	27
Tabla 18.	Porcentaje de agrupamiento según sectores de actividad (CNAE)	27
Tabla 19.	Porcentaje de agrupamiento según tamaño de empresa	27
Tabla 20.	Porcentaje de agrupamiento por comunidad autónoma	27
Tabla 21.	Tasa de fidelización de las empresas	28
Tabla 22.	Descripción de las empresas “fieles” por tamaño	28
Tabla 23.	Descripción de las empresas “fieles” según sectores de actividad (CNAE)	28
Tabla 24.	Descripción de las empresas que han abandonado por tamaño	29
Tabla 25.	Empresas que han abandonado por sectores de actividad (CNAE)	29
Tabla 26.	Evolución de las entidades organizadoras	29
Tabla 27.	Plantilla media por tamaño de la entidad organizadora	29
Tabla 28.	Evolución de la plantilla media de las entidades organizadoras	30
Tabla 29.	Distribución de las entidades organizadoras por su tipología	30
Tabla 30.	Tasa de persistencia de las empresas organizadoras	30
Tabla 31.	Evolución de las acciones formativas	30
Tabla 32.	Distribución de las acciones formativas según su tipo	31
Tabla 33.	Distribución de las acciones formativas según la modalidad de impartición	31
Tabla 34.	Distribución de las acciones formativas según el nivel de la formación	31
Tabla 35.	Distribución de las acciones formativas según la denominación técnica	31
Tabla 36.	Evolución de la media de horas por acciones formativas	32
Tabla 37.	Distribución de las acciones formativas en función de la cohorte de horas de formación	32
Tabla 38.	Media de horas de formación según modalidad de formación	32
Tabla 39.	Media de horas de formación según nivel de la formación	32
Tabla 40.	Evolución de las acciones formativas con certificado profesional	32
Tabla 41.	Evolución de la media de participantes en acciones formativas	33
Tabla 42.	Media de participantes según tipo de acciones formativas	33
Tabla 43.	Media de participantes según modalidad de impartición de las acciones formativas	33
Tabla 44.	Media de participantes por nivel de formación de las acciones formativas	33
Tabla 45.	Evolución de los participantes en acciones formativas	33
Tabla 46.	Edad media de los participantes	33
Tabla 47.	Distribución de los participantes por cohorte de edad	34
Tabla 48.	Distribución de los participantes según género	34

Tabla 49. Distribución de los participantes según grupo de cotización (Seguridad Social)	34
Tabla 50. Distribución de los participantes según la categoría profesional	34
Tabla 51. Distribución de los participantes según el nivel de formación	35
Tabla 52. Distribución de los participantes según el área funcional	35
Tabla 53. Distribución de los participantes según comunidad autónoma	35
Tabla 54. Trabajadores en pequeñas y medianas empresas (1-49 empleados)	35
Tabla 55. Mujeres, mayores de 45 años y trabajadores con baja calificación	35
Tabla 56. Multiparticipación: distribución de los trabajadores en función del número de acciones formativas en que participa a lo largo del año	36
Tabla 57. Distribución de los trabajadores que participan en cuatro o más acciones formativas según el nivel educativo	36
Tabla 58. Distribución de los trabajadores que participan en cuatro o más acciones formativas según el tamaño de la empresa	36
Tabla 59. Evolución del total del crédito dispuesto (millones de euros)	37
Tabla 60. Media del crédito dispuesto por empresa participante en formación	37
Tabla 61. Crédito medio dispuesto por empresa según sector de actividad (CNAE) (euros)	37
Tabla 62. Media del crédito dispuesto por empresa según tamaño de empresa (euros)	37
Tabla 63. Crédito medio dispuesto por empresa según comunidad autónoma (euros)	38
Tabla 64. Ratio media de crédito dispuesto/asignado	38
Tabla 65. Ratio media de crédito dispuesto/ asignado según sectores de actividad (CNAE)	38
Tabla 66. Ratio media de crédito dispuesto/asignado según tamaño	38
Tabla 67. Ratio media de crédito dispuesto/asignado según comunidad autónoma	38
Tabla 68. Aportación privada media por empresa a la financiación (euros)	38
Tabla 69. Aportación privada media por empresa a la financiación según comunidad autónoma (en euros)	39
Tabla 70. Aportación privada media por empresa a la financiación según sectores de actividad (CNAE) (euros)	39
Tabla 71. Aportación privada media por empresa a la financiación según tamaño (euros)	39
Tabla 72. Inversión total media (euros)	40
Tabla 73. Inversión total media según sectores de actividad (CNAE) (euros)	40
Tabla 74. Inversión total media según tamaño (euros)	40
Tabla 75. Inversión total media según comunidad autónoma (euros)	40
Tabla 76. Evolución de los participantes en permisos individuales de formación	41
Tabla 77. Participantes por cohorte de edad	41
Tabla 78. Participantes en permisos individuales de formación según género	41
Tabla 79. Participantes en permisos individuales de formación según nivel de formación	41
Tabla 80. Participantes en permisos individuales de formación según grupo de cotización a la Seg. Social	42
Tabla 81. Participantes en permisos individuales de formación según tipo de contrato	42
Tabla 82. Participantes en permisos individuales de formación según tipo de jornada	42
Tabla 83. Colectivos prioritarios: trabajadores en pequeñas y medianas empresas	42
Tabla 84. Colectivos prioritarios: mujeres, mayores de 45 años y trabajadores con baja cualificación	42
Tabla 85. Multiparticipación	43
Tabla 86. Empresas participantes en permisos individuales de formación según sector de actividad	43
Tabla 87. Empresas participantes en formación permisos individuales de formación según tamaño de la empresa	43
Tabla 88. Empresas participantes en permisos individuales de formación según territorio	43
Tabla 89. Permisos individuales de formación según su modalidad	43
Tabla 90. Permisos individuales de formación según la titularidad del centro	44
Tabla 91. Permisos individuales de formación según la titularidad de egreso	44
Tabla 92. Titulación de egreso según nivel educativo de partida del participante en PIF	44
Tabla 93. Evolución de la media de horas de formación de demanda	45
Tabla 94. Duración media de los PIF según sectores de actividad (CNAE)	45
Tabla 95. Duración media de los PIF según tamaño de la empresa	45
Tabla 96. Duración media de los PIF según comunidad autónoma	45
Tabla 97. Duración media de los PIF según modalidad de formación	45

Tabla 98.	Duración media de los PIF según nivel de formación	45
Tabla 99.	Duración media de los PIF según género del trabajador	46
Tabla 100.	Total del crédito dispuesto en permisos individuales de formación (euros)	46
Tabla 101.	Crédito medio dispuesto por permiso individual de formación (euros)	46
Tabla 102.	Crédito medio dispuesto por PIF según sector de actividad (CNAE) (euros)	46
Tabla 103.	Crédito medio dispuesto por PIF según tamaño de la empresa (euros)	46
Tabla 104.	Evolución del crédito medio dispuesto por hora de formación PIF (euros)	46
Tabla 105.	Crédito medio dispuesto por hora de formación según sectores de actividad (CNAE) (euros)	46
Tabla 106.	Crédito medio dispuesto por hora de formación según tamaño de la empresa	46
Tabla 107.	Crédito medio dispuesto por hora de formación según modalidad de formación (euros)	47
Tabla 108.	Crédito medio dispuesto por hora de formación según nivel de formación del participante (euros)	47
Tabla 109.	Medias y desviaciones típicas de la transferencia de la formación al puesto de trabajo según modalidad de la formación)	74
Tabla 110.	Medias y desviaciones típicas de la transferencia de la formación al puesto de trabajo según iniciativa de la formación	74
Tabla 111.	Medias y desviaciones típicas de los factores que facilitan/dificultan la formación según sector	76
Tabla 112.	Medias y desviaciones típicas de los factores que facilitan/dificultan la formación según modalidad de la formación	77
Tabla 113.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en los trabajadores según tamaño de empresa	78
Tabla 114.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en los trabajadores según la estrategia de análisis de necesidades formativas	78
Tabla 115.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en los trabajadores según el agente que define los objetivos de formación	78
Tabla 116.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en los trabajadores según la existencia de un plan de formación	79
Tabla 117.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en los trabajadores según la evaluación de la formación	79
Tabla 118.	Correlaciones entre el impacto de la formación en el trabajador y la financiación	79
Tabla 119.	Correlaciones entre el impacto de la formación en el trabajador y los resultados de las acciones formativas	79
Tabla 120.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según tamaño de empresa	81
Tabla 121.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según sector	82
Tabla 122.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según la estrategia de análisis de necesidades formativas	82
Tabla 123.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según la existencia de un plan de formación	83
Tabla 124.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según la evaluación de la formación	83
Tabla 125.	Correlaciones entre el impacto de la formación en la empresa y la financiación	83
Tabla 126.	Correlaciones entre el impacto de la formación en la empresa y los resultados de las acciones formativas	83
Tabla 127.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según edad	84
Tabla 128.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según modalidad de la formación	84
Tabla 129.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según nivel de formación	84
Tabla 130.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según tipo de acción formativa	84
Tabla 131.	Medias y desviaciones típicas del impacto de la formación en la empresa según sector	90
Tabla 132.	Resumen de las principales conclusiones	92

# Índice de gráficos

Gráfico 1. Porcentaje de participación en formación en la actualidad	50
Gráfico 2. Media de horas anuales de formación por empleado	50
Gráfico 3. Horas anuales de formación	51
Gráfico 4. Utilidad del Servicio al Cliente de la Fundación Tripartita	54
Gráfico 5. Pertinencia de los cambios en la aplicación de gestión de la formación bonificada	54
Gráfico 6. Conocimiento de que la formación realizada fue financiada por la Fundación Tripartita	54
Gráfico 7. Conocimiento de que la formación realizada fue cofinanciada por el FSE	55
Gráfico 8. Conocimiento del rol del Fondo Social Europeo	55
Gráfico 9. Características de la oferta de formación existente	55
Gráfico 10. Finalidad de las acciones formativas	56
Gráfico 11. Rol de la formación continua en la empresa	56
Gráfico 12. Iniciativa de la formación	57
Gráfico 13. Obligatoriedad de la formación	57
Gráfico 14. Estrategia de detección de necesidades formativas	58
Gráfico 15. Agente que define los objetivos de la formación	58
Gráfico 16. Existencia de un plan de formación	58
Gráfico 17. Evaluación de la formación	59
Gráfico 18. Elementos que se evalúan de la formación	59
Gráfico 19. Inversión en formación	62
Gráfico 20. Porcentaje de la formación bonificada respecto al total	63
Gráfico 21. Suficiencia del crédito asignado a la empresa	63
Gráfico 22. Horas anuales de formación	64
Gráfico 23. Conocimiento de que el PIF realizado fue financiado por la Fundación Tripartita	65
Gráfico 24. Conocimiento de que el PIF realizado fue cofinanciado por el FSE	65
Gráfico 25. Conocimiento de los permisos individuales de formación (para encuestados que sólo gestionan acciones formativas)	66
Gráfico 26. Conocimiento de los permisos individuales de formación	66
Gráfico 27. Realización de algún permiso individual de formación	66
Gráfico 28. Motivos para la no realización de algún permiso individual de formación	67
Gráfico 29. Utilidad de tener un permiso individual de formación (para encuestados que sólo gestionan acciones formativas)	67
Gráfico 30. Titularidad del centro de formación	67
Gráfico 31. Modalidad de la formación	67
Gráfico 32. Tipo de formación que se realiza	67
Gráfico 33. Superación de la formación (formación aprobada)	68
Gráfico 34. Logro de una titulación oficial con la formación	68
Gráfico 35. Logro de un certificado de profesionalidad con la formación	68
Gráfico 36. Finalidad de los permisos individuales de formación	69
Gráfico 37. Iniciativa de realizar la formación	69
Gráfico 38. Obligatoriedad de la formación	69
Gráfico 39. Resultados de las acciones formativas según los responsables de formación	72
Gráfico 40. Resultados de las acciones formativas según los participantes	73
Gráfico 41. Porcentaje de lo aprendido en la formación que se aplica en el puesto de trabajo	75
Gráfico 42. Porcentaje de cambio en la manera de trabajar que se realiza a partir de la formación	75
Gráfico 43. Factores que facilitan/dificultan la transferencia de la formación	76
Gráfico 44. Impacto de la formación en los trabajadores	77

Gráfico 45. Cambios en el contexto de los trabajadores en los últimos 2 años (2007 a 2009)	80
Gráfico 46. Impacto de la formación en la empresa	81
Gráfico 47. Impacto de la formación en la empresa según participantes en acciones formativas	85
Gráfico 48. Impacto de la formación en el contexto de crisis económica	85
Gráfico 49. Resultados de los permisos individuales de formación según los responsables de formación	85
Gráfico 50. Resultados de los permisos individuales de formación según los participantes	86
Gráfico 51. Porcentaje de lo aprendido en la formación que se aplica en el puesto de trabajo	87
Gráfico 52. Porcentaje de cambio en la manera de trabajar que realiza a partir de la formación	87
Gráfico 53. Factores que facilitan/dificultan la transferencia de la formación	88
Gráfico 54. Cambios en el contexto de los trabajadores en los últimos 2 años (2007 a 2009)	89
Gráfico 55. Impacto de la formación en la empresa	89



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

EJERCICIOS 2007 y 2008

**FORMACIÓN  
TU MEJOR HERRAMIENTA  
UTILÍZALA**

[www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org)



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

Fundación Tripartita  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

