

## Resumen

La formación continua de los trabajadores ocupados es un instrumento esencial para el logro del reciclaje y la adquisición permanente de conocimientos, que les permitan adaptarse a un entorno laboral y tecnológico en continuo cambio. Todo ello constituye una de las claves para mejorar la competitividad de la economía. El objetivo de este trabajo es analizar la evolución reciente de la formación continua en España, de forma que puedan detectarse sus principales fortalezas y debilidades, con el fin de que las futuras políticas en esta materia vayan encaminadas a afianzar los puntos fuertes y corregir los puntos débiles del sistema.

*Palabras clave:* formación continua, reciclaje laboral, productividad, formación de oferta, formación de demanda.

## Abstract

The in-service training of employed workers is an essential tool for achieving the recycling and ongoing acquisition of know-how which will enable them to adapt to a labour and technological environment in the process of continual change. All this represents one of the key factors for improving the competitiveness of the economy. The aim of this article is to analyse the recent trends in ongoing training in Spain with a view to detecting its main strengths and weaknesses so that the future policies in this area may be tailored to reinforcing the strong points and remedying the weak points of the system.

*Key words:* ongoing training, job recycling, productivity, supply formation, demand formation.

*JEL classification:* I20, J24.

# LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA: EVOLUCIÓN Y RETOS DE FUTURO

Marta RAHONA LÓPEZ

*Universidad Complutense de Madrid*

## I. INTRODUCCIÓN

EN un contexto internacional cada vez más global e interdependiente, distintos foros académicos, políticos y sociales han subrayado la importancia del capital humano como factor clave para afianzar y reforzar la competitividad económica de nuestro país con respecto a otras sociedades modernas. Así, los sistemas de educación y formación españoles necesitan adaptarse a las demandas de la sociedad del conocimiento, a la vez que deben contribuir a la mejora del nivel y de la calidad del empleo. Para ello, tendrán que ofrecer oportunidades de aprendizaje y formación adaptadas a grupos destinatarios que se encuentran en diversas etapas de sus vidas: jóvenes, adultos desempleados y ocupados que corren el riesgo de ver cómo sus cualificaciones van quedándose obsoletas en una realidad económica y tecnológica sometida a intensas y constantes transformaciones.

Desde esta perspectiva, la formación continua se postula como una herramienta fundamental para lograr el aumento de la competitividad de la economía española, además de mejorar las oportunidades de empleo y los salarios de los trabajadores. Así, sus beneficios son amplios y diversos, pudiendo ser cuantificados tanto desde un punto de vista macroeconómico como desde un enfoque microeconómico (Mato, 2002). Desde la primera perspectiva, el aumento de la productividad de la mano de

obra conseguido a través de la formación continua llevaría aparejado un incremento de la competitividad de la economía española, pudiendo así colocarla en una situación de ventaja con respecto a otros países de nuestro entorno. Desde un enfoque microeconómico, la formación continua permite la actualización de los conocimientos y competencias de los trabajadores, favorece la consolidación de la inserción laboral de los jóvenes, fomenta la reducción del paro en ciertos grupos de población más expuestos a él ante cambios del ciclo económico, impulsa la prolongación de la vida activa de los trabajadores de más edad, e incluso promueve la reducción de la pobreza, al mejorar las habilidades de ciertos grupos de población más vulnerables.

Sin embargo, tradicionalmente la formación continua en España se ha enfrentado con importantes impedimentos derivados de las características del mercado laboral y de la cultura empresarial en él arraigada. En general, las empresas españolas han sido más proclives a implementar políticas laborales defensivas, de forma que se priorizaba la reducción de los costes a la inversión en valor añadido. En esta línea, y con respecto a las empresas que operan en los países de nuestro entorno, el tejido empresarial español se ha caracterizado por ser poco propenso a considerar la formación continua como uno de los ejes centrales de la formación y gestión de sus recursos humanos (Crespo y Sanz, 2000; Gálvez *et al.*, 2005).

Por consiguiente, el principal objetivo de este artículo es analizar la evolución reciente de la formación continua en España, de forma que puedan detectarse sus principales fortalezas y debilidades, con el fin de que las futuras políticas en esta materia vayan encaminadas a afianzar los puntos fuertes y corregir los puntos débiles del sistema. El trabajo se estructura como sigue. Tras esta introducción, en el siguiente apartado se enumeran las principales actuaciones legislativas y reglamentarias que han dado lugar al subsistema de formación para el empleo tal y como lo conocemos actualmente. A continuación, se describe la evolución del sistema de formación continua en periodo 2004-2006, prestando especial atención a los fondos públicos destinados a ella y al número de participantes formados. Los apartados IV y V se dedican, respectivamente, al estudio de la formación continua en sus dos posibles vertientes: la formación de demanda y la formación de oferta. El artículo finaliza con un sexto apartado en el que se recogen las principales conclusiones derivadas del análisis llevado a cabo.

## II. CRONOLOGÍA DEL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA

Como afirman Gálvez *et al.* (2005), la escasa importancia que tradicionalmente ha caracterizado a la formación continua en España se debe, en cierta medida, a que la formación a través de la experiencia (*learning by doing*) había primado sobre la educación formal en el puesto de trabajo. Partiendo de ese antecedente, la configuración del subsistema de formación para el empleo vigente actualmente en nuestro país ha sido consecuencia de una larga sucesión de hechos, acuerdos e ini-

ciativas legislativas y reglamentarias cuyo desarrollo parte, en buena medida, de las estipulaciones contenidas en el Acuerdo Económico y Social de 1984 (1). En dicho acuerdo se diagnostica que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo en España radica en el alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades reales de la mano de obra. Con objeto de poner fin a dicha situación, se establecieron las pautas a seguir para la reforma e impulso de la formación profesional, tratando de mejorar su calidad y lograr una mayor integración con los programas de empleo.

Dos años después, mediante la Ley 1/1986, de 7 de enero, se crea el Consejo General de Formación Profesional y, en 1991, dicho Consejo decide constituir una mesa de negociación para abordar de una forma específica la situación de la formación continua. En diciembre de 1992, el Gobierno y los agentes sociales firman el I Acuerdo Nacional de Formación Continua, en el que se pacta crear un sistema de gestión y de distribución de ayudas a las empresas para formar a sus trabajadores.

Este primer acuerdo supuso la creación de un subsistema de formación continua que intenta acomodar la política de formación profesional a una realidad industrial y económica en constante cambio, tratando de establecer una conexión directa entre el mundo laboral y formativo, de modo que pueda dar respuesta a las necesidades de formación de las empresas. Las acciones formativas contempladas en dicho acuerdo distinguían dos tipos de iniciativas principales: los planes de formación de las empresas, destinados a empresas con más de 200 trabajadores, y los planes de formación agrupados, en los

que podían participar distintas empresas y debían ser promovidos por las organizaciones sindicales y/o empresariales más representativas.

Unos meses antes de que expirara el plazo de vigencia del I Acuerdo Nacional de Formación Continua, el Gobierno y los interlocutores sociales pactaron las líneas y objetivos básicos de la política formativa. Como resultado de estas negociaciones, surge el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, cuya novedad principal se basa en la incorporación del sistema de gestión de la formación continua al Sistema Nacional de Formación Profesional, quedando así institucionalizada como un segmento formativo específico con fines propios, que está llamado a participar de los objetivos generales de la política de formación profesional (Martín Rodrigo, 2006).

Los dos primeros acuerdos nacionales subrayaron la importancia de la formación continua como un valor estratégico para las empresas y, por tanto, para el crecimiento económico y social de España. En este contexto, resultaba fundamental la concienciación de los empresarios acerca del valor de los planes formativos como mecanismos de mejora de la productividad y la competitividad de la economía. Con el fin de impulsar el desarrollo de la formación continua en España, se crea en 1993 la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), cuyos órganos de gestión tenían carácter bipartito, con representantes de organizaciones empresariales y sindicales. Su función principal era la de administrar los fondos públicos dedicados a formación continua, y aprobar y realizar seguimiento de las acciones formativas desarrolladas.

No obstante, esta situación cambia a principios del año 2000,

con la entrada en vigor del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, donde el modelo bipartito de gestión es sustituido por un modelo tripartito, en el que, además de las organizaciones empresariales y sindicales, participa la Administración. A partir de este momento, la formación continua se gestiona por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, que sucede a la antigua FORCEM. Asimismo, este III Acuerdo introduce una serie de novedades con respecto a los precedentes. En primer lugar, se incluye una nueva modalidad de iniciativas de formación dirigidas a las empresas de la economía social, dadas sus especiales características en cuanto a modelo organizativo. En segundo lugar, se diferencia por primera vez de forma explícita la convocatoria de demanda (formación en la empresa) de la convocatoria de oferta (formación gestionada por los principales agentes sociales).

De esta forma, las distintas negociaciones entre los agentes sociales y la Administración permitieron, por una parte, dotar al sistema de formación continua de unos recursos financieros para las empresas y trabajadores y, por otra, desarrollar un modelo de gestión basado en la concertación social y en el desarrollo de instituciones paritarias y sectoriales, que han contribuido a mejorar las relaciones de los agentes sociales entre sí y de éstos con el Gobierno.

Dos años después, con la aprobación de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, se regula la integración de los distintos subsistemas de formación profesional (inicial, ocupacional y continua) de forma que puedan responder a las demandas sociales, a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades del sistema productivo.

En dicha Ley, la formación es concebida como un proceso permanente que se desarrolla durante toda la vida. El eje vertebrador del sistema integral de formación profesional lo constituye el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, formado por las cualificaciones identificadas en el sistema productivo y por la formación asociada a éstas organizada en módulos formativos (2). Por tanto, las acciones formativas que se impartan en cualquier subsistema deben estar referidas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales para favorecer que las personas puedan pasar de un subsistema a otro y permitir el reconocimiento de la formación, independientemente del subsistema en que se imparta.

Posteriormente, el 1 de enero de 2004 entra en vigor el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el sistema de formación continua, que supone la primera revisión en profundidad del sistema de formación continua desde su creación en 1993. Con esta reforma se pretende la consecución de cinco objetivos principales: el impulso de la formación de demanda mediante un sistema de bonificaciones en las cuotas de formación profesional de todas las empresas que formen a sus trabajadores; el aumento de la tasa formativa de la PYME; la extensión de la formación que se oferta directamente a los trabajadores; el aumento de la participación en formación continua de los colectivos más desfavorecidos (mujeres, discapacitados, mayores de 45 años y trabajadores no cualificados); el incremento de la calidad de las acciones formativas y, finalmente, la simplificación y desburocratización de los procedimientos para los usuarios.

A principios del 2006, se firma el IV Acuerdo Nacional de Forma-

ción, que sigue los principios instaurados por la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y las reformas promovidas por el Real Decreto 1046/2003. Así, entre las principales novedades impulsadas por dicho acuerdo pueden destacarse dos. En primer lugar, la integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida, para fomentar el acceso universal al conocimiento de todos los colectivos de trabajadores. En segundo lugar, en este acuerdo se pretende impulsar definitivamente la certificación de la formación profesional.

Con respecto al primer objetivo, la formación ocupacional y la continua se integran en la denominada formación profesional para el empleo, eliminando la barrera entre la población ocupada y desempleada en la perspectiva de la consecución del pleno empleo y fomentando, de esta forma, la cohesión social. Sin embargo, dicha integración no ha de ser un obstáculo para la existencia de ofertas diferenciadas y adaptadas a las diferentes necesidades de formación, por lo que, dentro de la formación de oferta, existirán planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados. La aplicación de estas reformas tiene lugar el 12 de abril de 2007, con la entrada en vigor del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

En cuanto al propósito de impulsar la certificación de la formación profesional, éste se plasma en la aprobación del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. Así, dichos certificados se configuran como

acreditaciones de las competencias profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral, las vías no formales de formación y las acciones de formación profesional. Por tanto, a través de estos certificados se pretende facilitar el aprendizaje permanente de todos los ciudadanos mediante una formación abierta, flexible y accesible, estructurada de forma modular, que favorezca la transparencia del mercado de trabajo a empleadores y a trabajadores, tanto en el ámbito nacional como en el europeo.

### III. LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL PERIODO 2004-2006: PRINCIPALES INDICADORES

Como se ha tratado en el apartado anterior, la entrada en vigor del Real Decreto 1046/2003 supone un punto de inflexión en la configuración y vertebración del subsistema de formación continua. De forma prioritaria, esta reforma persigue el impulso de la formación de demanda en las empresas y el aumento de la participación de la PYME en las actividades de formación continua. Para el logro de tal fin, se implanta una nueva fórmula de financiación a través de un sistema de bonificaciones en las cuotas de formación profesional de todas las empresas que formen a sus tra-

bajadores. Además, también se pretende la extensión de la formación ofrecida directamente a los trabajadores. Ante estas circunstancias, los siguientes apartados analizan la evolución del sistema de formación continua entre los años 2004 y el 2006, con el fin de analizar los efectos de dicha reforma en la financiación y en la participación en actividades de formación continua (3).

En nuestro país, la formación continua se financia mediante los fondos procedentes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, y con las ayudas aportadas por el Fondo Social Europeo, tal y como está establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (4).

Como puede observarse en el cuadro n.º 1, entre los años 2004 y 2006 los fondos destinados a la financiación de la formación continua se han incrementado notablemente, pasando de más de 966 millones de euros en 2004 a cerca de 1.294 millones en el último año considerado. No obstante, cabe señalar algunas diferencias en cuanto a la importancia que mantienen las distintas fuentes de financiación durante el periodo analizado. Así, para el ejercicio 2004, el 75 por 100 de los fondos procedían de la cuota de formación profesional que pagan empresas y trabajadores, mientras que el 25 por 100 restante era fi-

nanciado por el Fondo Social Europeo (FSE). Sin embargo, en los ejercicios 2005 y 2006 el porcentaje que se financia a través de las cuotas de formación asciende al 81 por 100, y sólo un 19 por 100 de la financiación proviene del Fondo Social Europeo.

La distribución de los fondos entre las distintas iniciativas de formación continua se realiza anualmente por el Servicio Público de Empleo Estatal, previo informe de la Comisión Tripartita de Formación Continua. Dichas iniciativas pueden agruparse en tres grandes grupos: formación de demanda, realizada en las propias empresas; formación de oferta, llevada a cabo mediante contratos programa con los agentes sociales para la formación de trabajadores y, por último, las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, cuya finalidad principal es la realización de acciones de investigación o innovación cuando sean de interés para la mejora de la formación en los ámbitos sectorial o intersectorial, o para la difusión y promoción del conjunto del sistema (5). Estas acciones, como base de generación de conocimiento y experiencia para la mejora del subsistema de formación continua, se deben adecuar a los siguientes tipos: acciones de estudio e investigación de los factores que estructuran la demanda de formación continua del sistema productivo; acciones destinadas a la elaboración y experimen-

CUADRO N.º 1

#### FONDOS DESTINADOS A LA FORMACIÓN CONTINUA (EN EUROS)

Fuentes de financiación	2004	2005	2006	Porcentaje variación 2004-2006
Cuota de formación .....	727.359.400	991.319.370	1.053.773.870	44,9
FSE .....	239.246.110	235.250.310	240.077.520	0,4
<b>Total.....</b>	<b>966.605.510</b>	<b>1.226.569.680</b>	<b>1.293.851.390</b>	<b>33,9</b>

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2007a, 2008). Elaboración propia.

tación de productos, técnicas y/o herramientas de carácter innovador para mejorar los sistemas pedagógicos y organizativos de la formación continua; acciones de evaluación de la formación continua y, finalmente, acciones de promoción y difusión destinadas a generar redes de conocimiento.

Los contratos programa y las acciones complementarias cuentan con partidas presupuestarias diferenciadas para los ámbitos estatal y autonómico. La distribución de los fondos entre las distintas comunidades autónomas se efectúa a partir de los criterios objetivos acordados por la conferencia sectorial correspondiente.

Como se desprende de la información contenida en el cuadro número 2, tanto la financiación de la formación de oferta como la de demanda se han incrementado sustancialmente en el periodo de estudio, alcanzando tasas de crecimiento del 53,7 y del 39,3 por 100, respectivamente. Así, en el año 2006 se dedicaron cerca de 739 millones de euros a la formación de oferta, lo que implica que un 57,1 por 100 de los fondos de formación continua se destinaron a financiar acciones formativas para los trabajadores realizadas mediante contratos programa con los agentes sociales. En cuanto a la financiación de la formación de demanda, en 2006 se dedicó a este concepto más de 372 millones de

euros, que representan un 28,8 por 100 del total. El resto de los fondos se destina a financiar acciones formativas para trabajadores de las administraciones públicas (8,4 por 100); a la financiación de acciones complementarias (2,1 por 100) y a otros gastos (3,6 por 100).

Por último, en el cuadro n.º 3 se presenta información agregada de los trabajadores formados en el periodo 2004-2007. Como puede observarse, paralelamente al aumento de recursos financieros, se observa un crecimiento notable del número de participantes en acciones formativas, bien sean de oferta o de demanda. De este modo, en el año 2004 se formaron cerca de 628.000 trabajado-

CUADRO N.º 2

## DESTINO DE LOS FONDOS DE FORMACIÓN CONTINUA

Destino de los fondos	2004	2005	2006	Porcentaje variación 2004-2006
<b>Ayudas formación continua</b> .....	<b>816.814.822</b>	<b>1.129.149.280</b>	<b>1.220.383.920</b>	<b>49,41</b>
Trabajadores INAP .....	68.640.000	93.149.280	108.876.000	58,62
Formación de oferta .....	480.828.000	642.000.000	738.981.360	53,69
Estatal.....	360.828.000	318.000.000	365.990.180	1,43
Autonómica .....	120.000.000	324.000.000	372.991.180	210,83
Formación demanda .....	267.346.822	394.000.000	372.526.560	39,34
Acciones complementarias .....	30.000.000	36.000.000	27.000.000	-10,00
Estatal.....	15.000.000	21.000.000	12.000.000	-20,00
Autonómica .....	15.000.000	15.000.000	15.000.000	0,00
Otros gastos .....	119.790.688	61.420.400	46.467.470	-61,21
<b>TOTAL</b> .....	<b>966.605.510</b>	<b>1.226.569.680</b>	<b>1.293.851.390</b>	<b>33,86</b>

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2007a, 2008). Elaboración propia.

CUADRO N.º 3

## PARTICIPANTES FORMADOS SEGÚN INICIATIVA Y AÑO DE EJECUCIÓN

Iniciativas de formación	2004	2005	2006	2007
<b>Oferta estatal</b>				
Convocatoria y adenda 2004-05 .....	32.951	673.814	598.325	—
Convocatoria extraordinaria 2005.....	—	—	12.025	—
Convocatoria 2006 .....	—	—	197.734	441.989
<b>Demanda</b>				
Formación en la empresa .....	594.991	934.212	1.148.637	1.562.720
<b>Total</b> .....	<b>627.942</b>	<b>1.608.104</b>	<b>1.956.723</b>	<b>2.004.699</b>

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2008). Elaboración propia.

res, mientras que los datos disponibles para 2007 reflejan que el número de trabajadores que participaron en actividades de formación continua supera los dos millones, lo que representa un incremento de cerca del 220 por 100 en el periodo analizado.

Una vez analizada la evolución de la financiación y el número de participantes en la formación continua en términos generales, los siguientes apartados se centran en el estudio pormenorizado de cada una de sus iniciativas, distinguiendo así entre la formación de demanda y la formación de oferta.

#### IV. LA FORMACIÓN DE DEMANDA: FORMACIÓN EN LA EMPRESA Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

La formación de demanda responde a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores; por tanto, son las mismas empresas las que planifican, organizan y gestionan sus propias acciones formativas, utilizando para su financiación la cuantía para formación continua asignada a cada una de ellas en función de su plantilla de trabajadores. Dentro de la formación de demanda existen dos tipos de iniciativas: por un lado, las acciones de formación

en las empresas y, por otro, los permisos individuales de formación, cuya finalidad principal reside en facilitar la formación, reconocida por una titulación oficial, a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin que esto suponga un coste para las empresas en que prestan sus servicios.

#### 1. Formación en la empresa

Como se ha señalado anteriormente, con la entrada en vigor del Real Decreto 1046/2003 se puso en funcionamiento un sistema de ayudas a la formación continua de las empresas con el que se pretendía facilitar el desarrollo de programas de formación para sus trabajadores, mediante la utilización de un procedimiento ágil, flexible y transparente que les permitiera planificar y desarrollar la formación, sin tener que ceñirse necesariamente al año natural y conociendo desde el principio el crédito del que iban a disponer para llevar a cabo dichos programas formativos. Mediante la implantación de este sistema, las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional disponen de un crédito que se determina aplicando un porcentaje de bonificación a la cuantía ingresada por cada empresa en concepto de cuotas de formación profesional durante el año natural anterior.

Dicho porcentaje se establece anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en función de su tamaño. El cuadro número 4 recoge las bonificaciones a la formación profesional en las empresas en los periodos 2004, 2005 y 2006, apreciándose su incremento entre el año 2004 y 2005, y su posterior estabilidad a partir de esta fecha (6).

Con la ayuda de este crédito, las empresas podrán organizar y gestionar la formación de trabajadores por sí mismas, o bien contratar su ejecución con centros o entidades especializadas. En ambos casos, son ellas las que deciden acerca de los contenidos formativos que necesitan, el momento del año en que se debe llevar a cabo la formación y la modalidad de impartición que mejor se adecua a sus necesidades (7).

Como se puede apreciar en el cuadro n.º 5, de forma paralela al incremento de fondos públicos destinados, el número de empresas que proporciona a sus trabajadores formación continua no ha dejado de aumentar a lo largo del periodo de estudio. Así, de poco más de 32.000 empresas que en el año 2004 proporcionaban formación continua a sus trabajadores, en 2006 la cifra se acerca a las 89.000, lo que supone un incremento del 176,8 por 100 en tan sólo dos años.

CUADRO N.º 4

#### BONIFICACIONES A LA FORMACIÓN PROFESIONAL SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA

Tamaño de la empresa	2004	2005	2006
De 1 a 5 trabajadores.....	350 euros	420 euros	420 euros
De 6 a 9 trabajadores.....	90 por 100 cuota FP	100 por 100 cuota FP	100 por 100 cuota FP
De 10 a 49 trabajadores.....	65 por 100 cuota FP	75 por 100 cuota FP	75 por 100 cuota FP
De 50 a 249 trabajadores.....	52,5 por 100 cuota FP	60 por 100 cuota FP	60 por 100 cuota FP
De 250 o más trabajadores.....	42,5 por 100 cuota FP	50 por 100 cuota FP	50 por 100 cuota FP

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2007a, 2008). Elaboración propia.

CUADRO N.º 5

## EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS QUE IMPARTEN FORMACIÓN CONTINUA

Empresas formadoras	2004	2005	2006	Porcentaje variación 2004-2006
<b>Estrato de asalariados</b>				
De 1 a 5.....	10.771	21.798	33.738	213,2
De 6 a 9.....	3.488	7.470	11.418	227,3
De 10 a 49.....	10.519	20.911	29.556	181,0
De 50 a 99.....	3.135	5.394	6.846	118,4
De 100 a 249.....	2.388	3.765	4.545	90,3
De 250 a 499.....	897	1.297	1.542	71,9
De 500 a 999.....	496	631	675	36,1
De 1000 a 4.999.....	357	442	490	37,3
Más de 4.999.....	68	78	85	25,0
<b>TOTAL</b> .....	<b>32.119</b>	<b>61.786</b>	<b>88.895</b>	<b>176,8</b>

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2007a, 2008). Elaboración propia.

Asimismo, cabe destacar un incremento acusado del número de PYME que participan en las convocatorias de demanda (8). Así, en el caso de las microempresas (empresas de menos de diez trabajadores), se observa un incremento del 216,7 por 100 en el periodo de estudio; para las pequeñas empresas (aquellas de entre 10 y 49 trabajadores), el aumento se cifra en un 181 por 100 y, finalmente, el número de medianas empresas (aquellas con más de 50 y menos de 250 asalariados) que desarrollan acciones de formación continua se incrementa en un 106,2 por 100. Sin embargo, en el caso de las grandes em-

presas, las tasas de crecimiento entre los años 2004 y 2006 son, aunque relevantes, mucho más modestas, situándose entre el 72 por 100, en el caso de las empresas entre 250 y 499 trabajadores, y el 25 por 100 alcanzado por las empresas de 5.000 o más trabajadores. De esta forma, en el año 2006, el 97 por 100 de las empresas que participaron en las convocatorias de demanda de formación continua eran PYME (9).

Otro de los aspectos que merece especial atención es el que se refiere a los profesionales que han recibido formación continua en sus

empresas en el periodo analizado. A este respecto, de la información recogida en el cuadro n.º 6 se desprende que el número de trabajadores formados ha experimentado un incremento significativo, pasando de menos de 600.000 en 2004 a cerca de 1.150.000 en el año 2006. Según los datos contenidos en los informes de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2007a, 2008), los trabajadores que participan en acciones formativas de demanda suponen, en 2006, un 8,7 por 100 del total de posibles beneficiarios, mientras que sólo un año antes la tasa de cobertura formativa era del

CUADRO N.º 6

## NÚMERO DE PROFESIONALES QUE RECIBEN FORMACIÓN EN LA EMPRESA

Profesionales formados	2004	2005	2006	Porcentaje variación 2004-2006
<b>Empresas según estrato de asalariados</b>				
De 1 a 5.....	15.469	30.829	47.094	204,4
De 6 a 9.....	7.735	15.882	24.121	211,8
De 10 a 49.....	60.092	118.645	160.809	167,6
De 50 a 99.....	41.648	80.342	99.931	139,9
De 100 a 249.....	64.852	119.579	137.836	112,5
De 250 a 499.....	48.193	79.408	97.634	102,6
De 500 a 999.....	54.143	84.079	93.040	71,8
De 1000 a 4.999.....	116.615	184.974	207.903	78,3
Más de 4.999.....	186.227	220.474	280.267	50,5
<b>TOTAL</b> .....	<b>594.974</b>	<b>934.112</b>	<b>1.148.637</b>	<b>93,1</b>

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2007a, 2008). Elaboración propia.

7,4 por 100. Además, debe señalarse que el mayor incremento en el número de trabajadores formados se observa en la microempresas (con tasas de crecimiento superiores al 200 por 100), seguido de las empresas entre 10 y 499 trabajadores (con crecimientos por encima del 100 por 100). Esta situación contrasta con la de las empresas de más de 5.000 trabajadores, cuyo incremento en el periodo de estudio apenas supera el 50 por 100.

Sin embargo, estos datos sobre el aumento de la participación de los trabajadores de la PYME en actividades de formación continua, aun siendo positivos y esperanzadores, no nos deben llevar a engaño. Según la información suministrada en el cuadro n.º 5, el porcentaje que sobre el total de profesionales formados representan los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas pasa de un 32 por 100 en 2004 a alcanzar el 41 por 100 en 2006. Sin embargo, de acuerdo con el informe del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (2008), en el año 2006 las pequeñas y medianas empresas generaban un 62,7 por 100 del total del empleo en el sector privado. Por lo tanto, a pesar del avance experimentado en el periodo de estudio, los trabajadores de la pequeña y mediana empresa española todavía se encuentran infrarrepresentados en cuanto a participación en actividades de formación continua desarrolladas en la empresa.

Los datos contenidos en el cuadro n.º 7 nos permiten profundizar en el estudio de las principales características de los trabajadores que reciben formación continua en sus empresas. En concreto, tres son los aspectos que van a ser objeto de análisis. En primer lugar, se aborda la participación en iniciativas de formación continua dentro

de la propia empresa según el sexo del individuo. A continuación, se estudia la distribución de trabajadores por grupos de edad. Finalmente, se analiza la distribución de los trabajadores en función de su categoría profesional. Este análisis presenta un especial interés, dado que el Real Decreto 1046/2003 aglutina a las mujeres, a los trabajadores de más de 45 años y a los trabajadores no cualificados dentro de los colectivos prioritarios en el acceso a la formación continua.

De acuerdo con la Estrategia Europea de Empleo establecida en la Cumbre de Lisboa del año 2000, resulta de capital importancia para nuestro país el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para la consecución de este objetivo, es necesario el aumento de la tasa de empleo femenina, la reducción de su tasa de desempleo y la eliminación de desigualdades en el mercado laboral; todo ello a través de una serie de medidas transversales entre las cuales la formación continua se configura como un elemento clave para incrementar los factores de empleabilidad de la mujer.

Como puede observarse en el cuadro n.º 7, para los tres años considerados, el porcentaje de varones que participan en acciones formativas se acerca al 60 por 100, mientras que el de las mujeres supera ligeramente el 40 por 100. Si se atiende a los datos proporcionados por la *Encuesta de población activa* (EPA), en el año 2006 las mujeres suponían un 38,8 por 100 del total de trabajadores por cuenta propia o asalariados en el sector privado, con lo cual su cuota de participación en las acciones formativas desarrolladas por las empresas resulta similar a la proporción que representan dentro de los trabajadores por cuenta propia o los ocupados del sector privado.

Otra de las características de los participantes en actividades formativas que resulta de interés es su distribución por edades. En particular, conviene analizar la formación continua recibida por aquellos trabajadores de más de 45 años de edad, ya que están considerados como uno de los colectivos prioritarios a la hora de acceder a este tipo de formación, en aras del logro de la igualdad de oportunidades. Además, dada la evolución demográfica en España, los trabajadores mayores de 45 años compondrán, en los próximos años, un importante grupo, para el cual se requerirá una atención especial en materia formativa (10). De hecho, algunas de las actuaciones que se desarrollan en España cofinanciadas por el FSE están dirigidas a fomentar la permanencia de personas de edad madura en el mercado de trabajo. La formación continua se convierte en un elemento esencial para la mejora de las cualificaciones profesionales de los trabajadores mayores de 45 años, que ayuda a mantener y prolongar su vida activa y a su integración en el mercado de trabajo (11). Actualmente, este colectivo representa el 28 por 100 del total de ocupados en el sector privado, mientras que sólo constituyen el 19,5 por 100 de los trabajadores que recibe formación continua en su empresa. Dicha situación contrasta con la observada para los individuos de entre 26 y 35 años, que representan el 34,5 por 100 del total de trabajadores y, sin embargo, suponen un 41 por 100 de los trabajadores que participan en las actividades formativas que desarrolla su empresa.

Finalmente, los trabajadores no cualificados son otro de los colectivos que presenta mayor dificultad de acceso a la formación. Desde el



CUADRO N.º 7

## CARACTERÍSTICAS DE LOS PARTICIPANTES FORMADOS

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS	2004	2005	2006
	Porcentaje sobre el total	Porcentaje sobre el total	Porcentaje sobre el total
<b>Género</b>			
Hombre .....	59,9	59,4	57,9
Mujer .....	40,1	40,6	42,1
<b>Grupos de edad</b>			
16-25.....	5,8	7,5	10,6
26-35.....	39,0	41,0	41,1
36-45.....	30,7	29,7	28,2
46-55.....	18,4	16,9	15,6
> 55.....	6,1	4,9	3,9
<b>Categoría profesional</b>			
Directivos .....	4,4	4,4	4,1
Mandos intermedios.....	12,8	11,8	11,3
Técnicos.....	22,6	22,2	20,5
Trabajadores cualificados.....	39,9	38,7	41,5
Trabajadores no cualificados.....	20,3	22,9	22,6
<b>TOTAL</b> .....	<b>594.974</b>	<b>934.112</b>	<b>1.148.637</b>

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2007a, 2008). Elaboración propia.

FSE se apoyan y complementan actividades destinadas al incremento de sus conocimientos y competencias, de forma que puedan promocionar en su empleo y reducir su riesgo de exclusión en el mercado de trabajo en caso de desempleo. Según la información contenida en el cuadro n.º 7, los trabajadores no cualificados suponen el 22,6 por 100 del total de participantes en actividades formativas desarrolladas por las empresas, mientras que su peso en el total de trabajadores del sector privado en el año 2006 era del 19,7 por 100.

Por tanto, a la vista de estos resultados, cabe señalar que las empresas están prestando una especial atención a algunos de los colectivos prioritarios dentro del mercado de trabajo, como son las mujeres y los trabajadores menos cualificados. Sin embargo, en el caso de los trabajadores mayores de 45 años, se observa que su acceso a actividades formativas en las empresas es inferior a la importancia de este colectivo dentro del empleo en el sector pri-

vado. Por tanto, como medida de política formativa, las empresas deberían hacer mayor hincapié en la formación de sus trabajadores mayores de 45 años, con el fin de reciclar y actualizar sus conocimientos y competencias, de forma que se minimice el riesgo de exclusión en el mercado de trabajo al que se enfrentarían si pierden su actual empleo.

Finalmente, el cuadro n.º 8 muestra información acerca de los contenidos de la formación llevada a cabo en la propia empresa, que pueden estar relacionados con su actividad específica o bien tratarse de competencias profesionales transferibles a otras empresas o ámbitos laborales. Como puede observarse, para el periodo de estudio analizado, la formación en las empresas tiene un marcado carácter transversal. Las dos principales acciones formativas están referidas a gestión de recursos humanos y prevención de riesgos laborales, con una participación en 2006 del 10,6 y el 10,3 por 100 de los trabajadores respectivamen-

te. Asimismo, puede destacarse que la formación que desarrollan las empresas se relaciona fundamentalmente con el área comercial, a través de cursos para la mejora de la atención al cliente y la calidad del servicio prestado, técnicas de venta, formación de vendedores y gestión comercial.

## 2. Permisos individuales de formación

El objetivo de los permisos individuales de formación (PIF) es facilitar a los trabajadores la conciliación entre la formación y el trabajo sin que esto suponga un coste para la empresa en la cual prestan sus servicios. De esta forma, el trabajador que tenga concedido un permiso de formación dispondrá de un máximo de 200 horas por año académico para estudiar y asistir a clase, siempre y cuando la formación recibida sea reconocida mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a los títulos y certificados de profesionalidad.

CUADRO N.º 8

## CONTENIDOS DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

CONTENIDOS FORMATIVOS	2005	2006
	Porcentaje sobre el total	Porcentaje sobre el total
Gestión de recursos humanos .....	9,8	10,6
Prevención de riesgos laborales .....	8,8	10,3
Idiomas .....	7,5	7,5
Informática de usuario / ofimática .....	7,4	6,8
Atención al cliente / calidad del servicio .....	5,9	4,8
Seguridad alimentaria: manipulación y control .....	4,1	4,6
Técnicas de venta y formación de vendedores .....	3,5	3,3
Gestión comercial .....	2,7	2,8
Conocimiento del producto .....	2,6	2,7
Seguridad y vigilancia .....	2,4	2,6
<b>Subtotal</b> .....	<b>54,7</b>	<b>56,1</b>
Resto .....	45,3	43,9
<b>Total</b> .....	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2007a, 2008). Elaboración propia.

CUADRO N.º 9

## LOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Indicadores de volumen	2005	2006	Porcentaje variación 2005-2006
PIF solicitados .....	1.696	2.036	20,0
PIF finalizados .....	1.027	927	-9,7
Duración total de PIF (horas) .....	118.753	182.553	53,5
Duración media de PIF (horas) .....	115,6	196,6	70,1

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2007a, 2008). Elaboración propia.

En el caso de que la empresa conceda permisos individuales de formación, el crédito anual del que dispone para desarrollar actividades de formación continua se verá incrementado hasta un máximo del 5 por 100, con lo cual podrá compensar el número de horas del permiso concedido al trabajador. El coste de bonificación será el equivalente a una cantidad igual al salario del trabajador más las cotizaciones devengadas a la seguridad social por un periodo no superior a 200 horas laborales por persona durante el año académico. En caso de que la suma del crédito anual y del 5 por 100 adicional fuese inferior a la cuantía necesaria para financiar el coste de un permiso indivi-

dual de formación, el crédito se incrementará hasta cubrir la diferencia existente (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2007b).

De acuerdo con la información contenida en el cuadro n.º 9, la solicitud de permisos individuales de formación ha aumentado un 20 por 100 entre 2005 y 2006, si bien los permisos que fueron finalizados se reducen cerca del 10 por 100. No obstante, puede destacarse un incremento en la duración media de cada permiso de formación, pasando de 115,6 horas en 2005 a 196,6 en 2006, muy cerca del máximo permitido de 200 horas por curso académico y solicitante.

Con respecto a las principales características de los participantes formados, el cuadro n.º 10 refleja que la proporción de hombres que disfrutaron de permisos individuales de formación se sitúa en torno al 54,4 por 100 en ambos periodos de estudio, mientras que la de las mujeres es cerca de 10 puntos inferior, alcanzando el 45,7 por 100 en 2006.

Por otra parte, en el año 2006, más del 45 por 100 de los trabajadores que tienen concedido un permiso individual de formación cotizan a la seguridad social como ingenieros o licenciados (18,3 por 100), o ingenieros, peritos y ayudantes titulados (27 por 100). Por consiguiente, de los datos pre-

sentados se deriva la existencia de una fuerte correlación entre la formación inicial del trabajador y la solicitud de permisos individuales de formación para el logro de otra titulación oficial.

En cuanto a la titulación que se ha adquirido, se advierte que el 29,6 por 100 de estos permisos se destinan a conseguir un título universitario de primer ciclo; el 18,8 por 100 se solicitan para realizar estudios universitarios de segundo ciclo; un 10,6 por 100, para llevar a cabo un curso en la Universidad con consideración de título universitario, y el 3,0 por 100, para preparar el acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

Por tanto, más del 60 por 100 de los trabajadores solicitan permisos de formación con el fin de realizar enseñanzas universitarias.

## V. LA FORMACIÓN DE OFERTA: LOS CONTRATOS PROGRAMA

El objetivo de la formación de oferta es ofrecer una programación de acciones de formación amplia, accesibles a lo largo de todo el año, y ajustadas a las necesidades del mercado de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. Su organiza-

ción se realiza a través de planes de formación, que pueden ser clasificados en los siguientes tipos:

— *Planes sectoriales*. Se componen de acciones formativas dirigidas a satisfacer las necesidades específicas de formación de los trabajadores en un sector productivo concreto.

— *Planes Intersectoriales*. En ellos se imparten acciones formativas destinadas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de actividad.

— *Economía Social*. Están dedicados a trabajadores de la economía social, tales como socieda-

CUADRO N.º 10

### CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES CON PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS	2005	2006
	Porcentaje sobre el total	Porcentaje sobre el total
<b>Género</b>		
Hombre .....	54,5	54,3
Mujer .....	45,5	45,7
<b>Grupo de cotización a la seguridad social</b>		
Ingenieros y licenciados .....	15,8	18,3
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados .....	28,5	26,9
Jefes administrativos y de taller .....	9,7	8,4
Ayudantes no titulados .....	5,3	5,7
Oficiales administrativos .....	10,5	9,3
Subalternos .....	2,8	4,4
Auxiliares administrativos .....	8,6	7,7
Oficiales de primera y segunda .....	10,3	12,3
Oficiales y especialistas .....	6,0	3,9
Trabajadores mayores de 18 años no cualificados .....	2,4	3,1
<b>Titulación adquirida</b>		
Educación primaria .....	3,7	2,9
Educación secundaria obligatoria .....	0,8	1,8
Bachillerato .....	7,8	5,1
Formación profesional de grado medio .....	4,8	1,7
Formación profesional de grado superior .....	7,3	10,1
Escuela Oficial de Idiomas .....	3,4	2,0
Acceso a la Universidad para mayores de 25 años .....	2,5	3,0
Universidad primer ciclo .....	29,0	29,6
Universidad segundo ciclo .....	20,3	18,8
Universidad tercer ciclo .....	4,4	3,6
Cursos con consideración de título universitario .....	8,7	10,6
Otros .....	7,4	10,8
<b>TOTAL</b> .....	<b>1.027</b>	<b>927</b>

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2008). Elaboración propia.

des cooperativas y anónimas laborales.

— *Autónomos*. Son diseñados y dirigidos a la impartición de formación continua específica de interés para trabajadores autónomos.

Todos estos planes, en sus respectivos ámbitos de actuación, persiguen la capacitación para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Además, en la formación de oferta son los propios trabajadores quienes, sin mediación de la empresa en la que prestan sus servicios, deciden qué tipo de formación responde a sus necesidades, concertándola de manera totalmente subvencionada. En este caso, la planificación, diseño y gestión de los planes de formación se lleva a cabo por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tanto en el ámbito nacional como en el de las comunidades autónomas, y por las organizaciones representativas de la economía social y de autónomos con notable implantación (Fundación Tripartita de Formación para el Empleo, 2007c).

El cuadro n.º 11 presenta información acerca de las convocatorias de oferta en el ámbito estatal durante los años 2005 y 2006. Como puede observarse, en el año 2005 se suscribieron 229

planes de formación, cifra que alcanza los 339 en el año siguiente, suponiendo un incremento del 48 por 100. Del total de planes de formación suscritos en los dos periodos analizados, más del 90 por 100 correspondían a Planes Sectoriales, es decir, aquéllos que ofrecen formación continua dirigida a trabajadores de un sector productivo específico.

Del mismo modo, se aprecia un aumento de la financiación suscrita, pasando de 312 millones de euros en 2005 a superar los 358 millones en 2006. En este caso, dos son las partidas mayoritarias en la asignación de fondos: los planes sectoriales, a los que se destina el 85,3 por 100 del total de la financiación suscrita en el año 2006, seguidos de lejos por los planes intersectoriales, receptores del 8,1 por 100 del total de los fondos destinados a financiar la formación de oferta de ámbito estatal.

La distribución de los fondos de formación continua entre las diferentes comunidades autónomas se acuerda anualmente en el seno de la conferencia sectorial. Para ello se tiene en cuenta el peso que representa la población ocupada en cada territorio autónomo respecto a la población ocupada total. De hecho, son los organismos gestores territoriales

los que publican las convocatorias en su respectivo ámbito autonómico, estableciendo la distribución de sus fondos entre los distintos planes de formación (12).

Según los datos contenidos en el cuadro n.º 12, con cargo al Presupuesto de 2006, las comunidades autónomas suscribieron 754 planes de formación continua, para los cuales se destinaron cerca de 348 millones de euros (13). En este caso, merece subrayarse la actividad formativa gestionada a través de la Comunidad de Madrid, que representa el 19,1 por 100 del total de planes suscritos. Sin embargo, en términos de financiación comprometida, destaca el caso de Cataluña, que representa el 20 por 100 del total de la financiación comprometida por las comunidades autónomas en el ejercicio 2006.

En cuanto a la evolución de los participantes en formación de oferta, puede apreciarse un incremento en ellos, pasando de cerca de 674.000 participantes en 2005 a casi 809.000 en el año 2006 (cuadro n.º 13). A este respecto, cabe señalar que, de acuerdo con los datos presentados en los informes de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2007a, 2008), la tasa de cobertura en la formación de oferta, es decir, el

CUADRO N.º 11

## CONVOCATORIA DE CONTRATOS PROGRAMA DE ÁMBITO ESTATAL

TIPO DE PLAN	2005		2006	
	Planes suscritos	Financiación suscrita	Planes suscritos	Financiación suscrita
Intersectorial.....	4	22.405.987	4	29.128.164
Economía social.....	6	7.770.489	6	9.149.351
Sectorial.....	201	266.543.888	320	305.729.024
Trabajadores autónomos.....	8	9.086.029	7	8.403.169
Intersectorial extraordinario.....	2	6.199.931	2	5.999.883
<b>TOTAL.....</b>	<b>229</b>	<b>312.006.324</b>	<b>339</b>	<b>358.409.591</b>

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2008). Elaboración propia.

CUADRO N.º 12

## CONTRATOS PROGRAMA EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO (AÑO 2006)

<i>Comunidad Autónoma</i>	<i>Planes suscritos</i>	<i>Financiación comprometida</i>
Andalucía .....	48	50.553.045
Aragón .....	54	9.695.260
Asturias .....	10	7.110.152
Baleares .....	53	8.767.550
Canarias .....	—	8.528.230
Cantabria.....	32	4.398.579
Castilla y León.....	29	19.560.242
Castilla- La Mancha.....	28	14.477.138
Cataluña.....	88	69.651.582
Comunidad Valenciana .....	56	33.074.910
Extremadura .....	38	10.316.886
Galicia .....	62	21.932.349
Madrid .....	144	52.322.499
Murcia.....	72	10.753.555
Navarra.....	3	5.167.734
País Vasco.....	8	18.475.791
La Rioja.....	23	2.534.089
Ceuta .....	3	399.089
Melilla .....	3	192.882
<b>TOTAL.....</b>	<b>754</b>	<b>347.911.562</b>

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2008). Elaboración propia.

número de participantes en acciones formativas con respecto al total de posibles beneficiarios, pasa del 3,7 por 100 en el año 2005 al 4,8 por 100 en 2008.

Por otra parte, de la información contenida en el cuadro n.º 13 puede destacarse que las diferencias por sexo se reducen ligeramente entre 2005 y 2006, siendo en el último año prácticamente inexistentes. En este sentido, puede afirmarse que las mujeres están sobrerrepresentadas en cuanto a su participación en la formación de oferta, ya que suponen el 40,5 por 100 del total de ocupados y prácticamente el 50 por 100 del total de participantes formados (EPA, 2006). Con respecto a la distribución por edad, se observa que los participantes en actividades formativas se concentran mayoritariamente en dos grupos: aquéllos con edades comprendidas entre los 26 y los 35 años (41,4 por 100) y los que tienen entre 36 y 45 años (27 por 100). Sin embargo, al igual

que en el caso de la formación en la empresa, persiste la escasa importancia del colectivo de trabajadores de más de 45 años que participan en formación de oferta (18 por 100) con respecto a su peso en el total de ocupados (32 por 100). Atendiendo a la categoría profesional de los trabajadores, debe resaltarse el hecho de que un 26 por 100 del total de los participantes son trabajadores no cualificados, mientras que el peso de este colectivo en el total de ocupados se reduce al 17,7 por 100.

Por otro lado, dentro de la formación de oferta estatal, las iniciativas llevadas a cabo se dirigen tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la actualización y especialización profesional de los trabajadores ocupados. De esta forma, los contenidos formativos pueden versar sobre competencias transversales y horizontales a varios sectores de la actividad económica (planes de formación intersectorial, planes

formativos dirigidos a trabajadores autónomos y planes específicos de la economía social), y sobre competencias de ámbito sectorial (planes formativos dirigidos a trabajadores autónomos y planes amparados en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal).

Como puede comprobarse en el cuadro n.º 14, en el año 2006 las acciones formativas a las que se han adherido mayoritariamente los participantes están relacionadas con contenidos de carácter intersectorial. Cabe destacar la importancia de los cursos relacionados con la informática de usuario/ofimática, materia en la que se han formado 21 de cada 100 trabajadores. No obstante, el porcentaje de participación en dicha disciplina ha descendido levemente respecto al año anterior, lo que constata la progresiva capacitación profesional de los trabajadores en estos contenidos. También puede subrayarse la participación en cursos sobre preven-

CUADRO N.º 13

## CARACTERÍSTICAS DE LOS PARTICIPANTES EN FORMACIÓN DE OFERTA DE ÁMBITO ESTATAL

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS	2005	2006
	Porcentaje sobre el total	Porcentaje sobre el total
<b>Género</b>		
Hombre .....	53,9	50,3
Mujer.....	46,1	49,8
<b>Grupos de edad</b>		
16-25 .....	15,0	14,7
26-35 .....	40,9	41,4
36-45 .....	27,2	26,9
46-55 .....	13,5	13,4
>55 .....	3,5	3,5
<b>Categoría profesional</b>		
Directivos.....	10,6	7,1
Mandos intermedios .....	6,1	9,3
Técnicos.....	11,2	16,9
Trabajadores cualificados.....	39,7	40,8
Trabajadores no cualificados.....	32,3	25,9
<b>TOTAL</b> .....	<b>673.814</b>	<b>808.804</b>

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2007a, 2008). Elaboración propia.

CUADRO N.º 14

## CONTENIDOS FORMATIVOS EN LA FORMACIÓN DE OFERTA DE ÁMBITO ESTATAL

CONTENIDOS FORMATIVOS	2005	2006
	Porcentaje sobre el total	Porcentaje sobre el total
Informática de usuario / ofimática .....	23,0	20,8
Prevención de riesgos laborales .....	9,0	9,2
Idiomas .....	7,1	8,7
Gestión de recursos humanos .....	6,3	6,2
Seguridad alimentaria: manipulación y control .....	5,7	4,4
Atención al cliente / calidad del servicio prestado .....	2,1	3,0
Conocimiento del producto .....	2,1	1,7
Calidad .....	2,0	1,7
Operación de maquinaria, construcción .....	1,6	1,7
Hostelería, cocina .....	1,5	1,5
<b>Subtotal</b> .....	<b>60,5</b>	<b>58,8</b>
Resto .....	39,5	41,2
<b>Total</b> .....	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2007a, 2008). Elaboración propia.

ción de riesgos laborales, idiomas y gestión de recursos humanos, en los que se forman, respectivamente, el 9,2, 8,7 y 6,4 por 100 del total de participantes en 2006.

Finalmente, existen algunas diferencias en los contenidos de la formación ofrecida por los agentes

sociales a los trabajadores y la ofrecida por la propia empresa. Como ya se ha apuntado, la formación que desarrollan las empresas se relaciona fundamentalmente con el área comercial, mientras que la ofrecida mediante contratos programa con los agentes sociales se centra en que los trabajadores adquieran

otras competencias genéricas, como la informática o los idiomas.

## VI. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha analizado la evolución reciente de la formación continua en España, tra-

tando de descubrir cuáles son sus principales fortalezas y debilidades, con el fin de que pueda elaborarse una serie de medidas que permitan consolidar las primeras y eliminar los puntos débiles del sistema. A tenor del estudio realizado, pueden destacarse las siguientes conclusiones.

**1.** Entre los años 2004 y 2006, los fondos públicos destinados a la financiación de la formación continua se incrementaron en un 34 por 100. Asimismo, debe destacarse la existencia de un cambio en el peso de cada una de las fuentes de financiación, aumentando la importancia de las cuotas de formación pagadas por empresas y trabajadores y reduciéndose el peso de la financiación suministrada por el Fondo Social Europeo.

**2.** Con respecto a la formación de demanda desarrollada en la propia empresa, el análisis realizado pone de manifiesto que, a lo largo del periodo de estudio, el número de empresas que imparten formación continua aumenta significativamente, hasta alcanzar las 89.000. Asimismo, este incremento es especialmente acusado en el caso de las microempresas, que experimentan tasas de crecimiento superiores al 210 por 100.

**3.** Atendiendo a la evolución del número de trabajadores que reciben formación en la empresa, se aprecia un incremento del 93 por 100 entre 2004 y 2006. Este crecimiento es muy relevante en el caso de las empresas con menos de 10 trabajadores, que llegan a triplicar el número de trabajadores formados, y para las empresas entre 10 y 249 trabajadores, que duplican la cifra de profesionales formados en el periodo analizado. No obstante, el estudio llevado a cabo muestra que, a pesar de este significativo

aumento, del total de trabajadores que participan en acciones formativas gestionadas por su empresa, sólo el 41 por 100 correspondía a las PYMES mientras que este colectivo representa el 63 por 100 del total del empleo en el sector privado.

**4.** En referencia a la otra vertiente de la formación de demanda —los permisos individuales de formación—, entre el 2005 y 2006 puede apreciarse una ligera disminución en el número de permisos finalizados, si bien el número medio de horas aumenta hasta situarse cerca del máximo permitido de 200 horas por curso académico y solicitante. Asimismo, cabe destacar la existencia de una relación positiva entre la educación inicial de los trabajadores y la solicitud de permisos individuales de formación, y que el 62 por 100 de éstos se solicita para cursar estudios universitarios.

**5.** En relación con la formación de oferta de ámbito estatal, los resultados muestran un notable incremento tanto en el número de programas suscritos como en la financiación a ellos destinada. Además, cabe destacar la importancia cuantitativa de la formación ofertada a través de planes sectoriales como proporción tanto del total de los programas suscritos como de la financiación que acaparan.

**6.** A partir de la aprobación del Real Decreto 10046/2003, se toma conciencia acerca de la importancia del acceso a la formación continua de ciertos colectivos prioritarios (mujeres, mayores de 45 años, trabajadores no cualificados) para garantizar la no discriminación y facilitar el logro de la igualdad de oportunidades. Los resultados alcanzados en este estudio con respecto a cada uno de estos colectivos resultan bastante

heterogéneos, tanto en el análisis de la formación en la empresa como en la formación de oferta. Así, puede señalarse que la cuota de participación de las mujeres y de los trabajadores no cualificados en actividades de formación continua es superior a la que les correspondería si se atiende a la proporción que representan dentro del total de trabajadores. Sin embargo, el análisis efectuado pone de manifiesto que la participación de los trabajadores de más de 45 años en cursos y actividades de formación continua es significativamente inferior a la que les correspondería de acuerdo con el porcentaje que representan dentro del empleo total.

**7.** Con respecto a los contenidos de las acciones formativas, se aprecia que la formación que desarrollan las empresas se relaciona mayoritariamente con el área comercial, mientras que la ofrecida mediante contratos programa con los agentes sociales está más centrada en la adquisición de otras competencias genéricas, tales como la ofimática o los idiomas.

**8.** En definitiva, y como conclusión global de este trabajo, puede destacarse que a lo largo del periodo de estudio se observa un claro incremento de los fondos destinados a la formación continua, que ha llevado aparejado un aumento en el número de trabajadores formados. Deben también resaltarse las cuotas de participación en formación continua que han alcanzado las mujeres y los trabajadores no cualificados, colectivos considerados como prioritarios en el acceso a la formación y el aprendizaje permanente. Sin embargo, también se detectan algunos puntos débiles del sistema que deberían ser corregidos. En primer lugar, se debe continuar el camino emprendido, de forma que se fomente y

facilite el acceso de los trabajadores de la PYME a la formación continua. Asimismo, debe prestarse más atención al colectivo de los trabajadores mayores de 45 años, cuya escasa participación en programas de formación continua se ha puesto en evidencia. Finalmente, se evalúan positivamente dos iniciativas que recientemente se han llevado a cabo: la implantación de un único marco normativo que engloba los subsistemas de formación ocupacional y continua, que contribuirá a una visión más integral de las políticas formativas dirigidas a la población activa, y la acreditación de las competencias adquiridas tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, mediante los certificados de profesionalidad, lo que favorecerá el acceso al aprendizaje permanente del conjunto de trabajadores.

#### NOTAS

(\*) Quisiera agradecer los comentarios y sugerencias realizados por Florencio Manzano durante la elaboración de este artículo. No obstante, cualquier error u omisión que se encuentre en el mismo es de mi exclusiva responsabilidad.

(1) Desde el año 2007, el subsistema de formación para el empleo comprende tanto el sistema de formación ocupacional (dirigido a desempleados) como el sistema de formación continua (dirigido a trabajadores ocupados).

(2) La Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional define el concepto de cualificación profesional como «el conjunto de competencias con significación para el empleo, adquiridas a través de un proceso formativo formal e incluso no formal que son objeto de los correspondientes procedimientos de evaluación y acreditación».

(3) La elección de este periodo de estudio está fundamentada en dos motivos principales. En primer lugar, en el año 2004 se llevan a cabo las reformas establecidas en el RD 1046/2003. Por otra parte, a partir de 2007 entra en vigor el RD 395/2007, que integra el sistema de formación continua con el sistema de formación ocupacional, en el denominado sistema de formación para el empleo. Un análisis de la formación continua en España entre 1993 y 2003 puede encontrarse en Gálvez et al. (2005).

(4) Asimismo, las comunidades autónomas podrán destinar fondos propios para financiar la gestión de las iniciativas de formación para el empleo, mediante las fórmulas de financiación que aquéllas determinen en el desarrollo de sus facultades de autoorganización.

(5) En concreto, las acciones de acompañamiento a la formación deben dirigirse a favorecer el aprendizaje permanente, la orientación profesional o el reconocimiento de la competencia profesional, de manera coordinada, para el conjunto del Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional.

(6) Las empresas que concedan permisos individuales de formación dispondrán de un crédito adicional de hasta un 5 por 100 respecto de su crédito para formación continua.

(7) Se distinguen cuatro modalidades de impartición de la formación: presencial, a distancia, mixta y teleinformación.

(8) Según el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, atendiendo al número de trabajadores, se considera pequeña y mediana empresa a aquélla cuyos efectivos son inferiores a 250 trabajadores.

(9) No obstante, su participación es ligeramente inferior a su peso en el total de la economía. Así, según un informe del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (2008), del total de empresas dadas de alta en la seguridad social en el año 2006, el 99,9 por 100 eran PYME, y sólo el 0,1 por 100 restante correspondía a las grandes empresas.

(10) La estructura demográfica española responde al perfil de una pirámide regresiva, lo que es indicativo de una baja tasa de natalidad y una alta esperanza de vida, que hace que la proporción de personas mayores se vaya incrementando paulatinamente.

(11) De hecho, un estudio elaborado por TOBES et al. (2007) considera la prolongación de la actividad laboral de los trabajadores de mayor edad como uno de los principales retos de la empresa española en la actualidad, dada la necesidad de aprovechar los conocimientos y la experiencia de este colectivo de trabajadores.

(12) Para el periodo de estudio analizado, la mayoría de las comunidades autónomas tienen su propio organismo gestor de formación de oferta, que suelen ser bien los servicios o institutos regionales de empleo (Andalucía, Aragón, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Madrid, Murcia, Navarra y la Comunidad Valenciana), bien las consejerías que tienen las competencias sobre formación y fomento del empleo (Asturias, Baleares, Galicia y La Rioja), y el Consorcio para la Formación Continua en el caso de Cataluña. Sólo en el caso del País Vasco y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla la formación de oferta de ámbito autonómico se gestiona a través de la Fundación Tripartita de Formación para el Empleo.

(13) Faltaría por computar los planes de formación suscritos en Canarias, dato no disponible en el informe de resultados de 2006 de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

#### BIBLIOGRAFÍA

- BRUN, L. (2002), «El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional en España», en *Formación y competitividad. Hacia un espacio europeo de aprendizaje permanente*. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- CALERO, J., y ESCARDIBUL, J.O. (2005), «Financiación y desigualdades en el sistema educativo y de formación profesional en España», en V. NAVARRO (dir.), *La situación social en España*, Ed. Fundación Largo Caballero, Madrid: 337-383.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2001), *La estrategia europea de empleo*, Informe 1/2001, Colección Informes CES.
- CRESPO, J., y SANZ, I. (2000), «La formación continua en España: implicaciones de política económica», *PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA*, n.º 86: 280-293.
- EPA (ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA) (2006), *Resultados detallados*. Instituto Nacional de Estadística.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2001), *Política y prácticas de la formación continua en el ámbito europeo*.
- (2003), *Consolidación y desarrollo de la formación continua en España*.
- (2004), *Formación continua, competitividad y cohesión social*.
- (2005), *Competencias, igualdad de oportunidades y eficiencia de la formación continua*.
- (2007a), *Formación continua 2005. Informe de resultados*.
- (2007b), *Formación en la empresa*.
- (2007c), *Formación profesional para el empleo*.
- (2008), *Formación continua. Informe de resultados 2006. Principales indicadores*.
- GÁLVEZ, C.; GONZÁLEZ, A., y SAIZ, M. (2005), «Estudio comparativo de la formación continua en España en relación con la Unión Europea», en *Actas de las IV Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación*: 311-321.
- MANZANO, F. (2002), «Marco de acciones para el desarrollo permanente de las competencias y de las cualificaciones», en *Formación y competitividad. Hacia un espacio europeo de aprendizaje permanente*,



<p>Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo: 31-42.</p> <p>MARTÍN RODRIGO, M. J. (2006), «Panorámica de la formación continua en España», <i>Documento 4/06</i>, Instituto de Estudios Fiscales.</p> <p>MATO, J. (2002), «Políticas de formación continua, movilidad y salarios», en <i>Formación y competitividad. Hacia un espacio europeo de aprendizaje permanente</i>, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo: 118-131.</p>	<p>MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO (2008), <i>Informe sobre la PYME 2008</i>, Gobierno de España.</p> <p>OROVAL, E.; ESCARDÍBUL, J.O.; VILLARROYA, A., y AFCHA, S. (2007), «El sistema de formación profesional en Cataluña. Retos y estrategias ante la globalización», <i>Document d'Economia Industrial 30</i>, Centre d'Economia Industrial.</p> <p>PERAITA, C. (2000), «Características de la formación en la empresa española», <i>PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA</i>, n.º 86: 295-397.</p>	<p>PÉREZ, C., y RAHONA, M. (2009), «La calidad de la formación profesional y sus implicaciones en el mercado de trabajo», en <i>Los nuevos retos de la formación profesional</i>, Instituto de Estudios Económicos, en prensa.</p> <p>TOBES, P.; ANGOITIA, M.; MATEOS, I.; PÉREZ, C.; SALAS, A., y GARCÍA, S. (2007), <i>La prolongación de la actividad laboral: un reto para la empresa española</i>, IX Premio del Círculo de Empresarios, Madrid.</p>
--	---	---