

¿Ha llegado el momento de replantearse las estrategias de fomento de la formación continua en la empresa?

A pesar del auge económico previo a la crisis y de la tendencia a generar empleos con mayor exigencia de competencias, las empresas europeas no avanzan en la formación continua de sus trabajadores

Todo el mundo considera que la formación continua es positiva, por no decir esencial, sobre todo la proporcionada por los empresarios. Los estudios demuestran que aumenta la productividad y fomenta la innovación, contribuyendo así a mejorar la competitividad, la cuota de mercado y la rentabilidad.

Las últimas previsiones ⁽¹⁾ indican que en 2020 se habrán creado 7 millones de puestos de trabajo en Europa, la mayoría de ellos en profesiones con una elevada exigencia de conocimientos y competencias. Sin embargo, a pesar de esta tendencia, las empresas europeas se han estancado en la formación continua de sus empleados entre 1999 y 2005, según las últimas cifras de la tercera encuesta sobre formación profesional continua (EFPC) (ver cuadro).

Un aspecto preocupante es que, estas cifras son las más recientes de que disponemos y la encuesta se realizó hace cinco años en un momento de auge económico. Si las empresas no realizan una fuerte inversión en sus recursos humanos cuando las cosas van bien, cabe imaginar que mucho menos lo harán cuando vayan mal... como ahora.

Las empresas europeas gastaron menos en formación continua en 2005 que en 1999, especialmente en Italia, los Países Bajos, Finlandia y Suecia (si bien el nivel de gasto de estos tres últimos países fue bastante elevado en 1999). En total, las empresas europeas recortaron más de un 25 % el gasto en formación por empleado. El nivel de gasto bajó un 45 % en Grecia y un 57 % en Letonia. El incremento registrado en casi todos los nuevos Estados miembros no pudo frenar la caída de la inversión en formación, ya que su cifra total sigue siendo muy baja en comparación con los miembros más antiguos de la Unión Europea.

La reducción del gasto no tiene por qué indicar necesariamente un empeoramiento en la prestación de la formación continua, ya que podría deberse a una reducción de los precios y un descenso de los gastos

derivado de una mayor eficiencia en los mercados de formación. Sin embargo, la tendencia a la baja del gasto combinada con la caída de otros indicadores clave, denotan que Europa no avanza en formación continua.

La encuesta europea de formación profesional continua

La encuesta europea de formación profesional continua (EFPC) es la única fuente de datos comparables de ámbito internacional sobre el volumen, contenido, coste y gestión de la formación en la empresa.

Un nuevo estudio del Cedefop ⁽²⁾ analiza los datos de la tercera encuesta de 2005, que comprende a todos los Estados miembros de la Unión y a Noruega. Esta encuesta se envió a empresas de 10 o más trabajadores repartidas por todos los sectores económicos (salvo la agricultura, la pesca, la minería, las administraciones públicas, sanidad, la educación y el servicio doméstico).

Se han realizado comparaciones con los resultados de la encuesta anterior de 1999 en la medida de lo posible, si bien se han visto limitadas por algunos cambios en la metodología.

Fluctuaciones

Los países europeos tienden a la convergencia en el ámbito de la formación continua en la empresa. Sin embargo, los incrementos registrados en los nuevos Estados miembros no han compensado los descensos en los más antiguos.

La figura 1 ilustra la prestación de formación continua en la empresa en los Estados miembros cuyos datos de 1999 y 2005 son susceptibles de comparación. Los Estados miembros se dividen en tres grupos, según el nivel de prestación: alto (por encima de 1,0 en la escala), medio (entre 0,5 y 1,0) y bajo (inferior a 0,5).

⁽¹⁾ Cedefop: «Skills supply and demand in Europe»
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

⁽²⁾ Cedefop: «Employer-provided vocational training in Europe»
Véase: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf

La prestación se mide en función de la «medida de la superficie del resultado total» (SMOP, por sus siglas en inglés), un indicador que combina los cuatro aspectos siguientes de la formación continua:

- incidencia: número de empresas que imparten algún tipo de formación continua;
- participación: número de empleados que participan en los cursos de formación continua de las empresas;
- intensidad: número total de horas de cursos de formación continua por cada 1.000 horas de trabajo;
- gasto: costes totales de los cursos de formación continua en proporción de los costes laborales totales. (Los costes totales incluyen los costes directos de la organización y asistencia a los cursos de formación más las aportaciones realizadas a fondos de formación, menos el dinero recibido de estos fondos.)

Así pues, la prestación se mide comparando el país con mejores resultados en cada uno de estos aspectos durante 1999.

Figura 1: Resultados totales de la prestación de formación continua en 1999-2005



Los tres grupos se han mantenido bastante estables entre 1999 y 2005, si bien se observan algunas fluctuaciones que han llevado a algunos Estados miembros a cambiar de grupo.

De los cuatro países que alcanzaron un nivel alto en 1999, sólo Francia y Suecia lo mantienen. Con todo, Suecia registró un importante descenso. En Francia, el descenso del número de horas de formación redujo el resultado total. El número de horas y el gasto en formación continua bajaron tanto en los Países Bajos como en Finlandia, aunque la participación sigue siendo relativamente alta. Entre los países de nivel medio, Bélgica y Alemania bajaron un poco.

En una línea más positiva, la República Checa se incorporó al grupo de alto nivel de formación continua, principalmente gracias a su incremento de 17 puntos

porcentuales en 2005 con respecto a 1999. Luxemburgo también registró un gran incremento de participación de 13 puntos porcentuales. Eslovenia logró el mayor avance total, abandonando el grupo de bajo nivel para situarse cerca del grupo de alto nivel. Aunque permanecen en el mismo grupo, la mayoría de los países de bajo nivel registraron mejoras entre 1999 y 2005. Rumanía, el país que obtuvo peores resultados en 1999, ha mejorado en todos los aspectos. El país con peores resultados en 2005 es Grecia. Su nivel de prestación ya era casi el más bajo en 1999 y ha empeorado.

El 39 % de las empresas de la UE no ofrecieron formación continua a sus trabajadores en 2005, igualando así la cifra de 1999. El porcentaje de estos «no formadores» oscila entre el 15 % de Dinamarca y el 79 % de Grecia. En total, el número de empresas que ofrecen formación bajó en los Estados miembros del norte y del oeste de Europa, pero aumentó en los del sur y el este.

Aferrados a los cursos

De cara al futuro, se otorga cada vez más importancia a los distintos tipos de aprendizaje no formal e informal. Sin embargo, entre 1999 y 2005, las empresas de casi todos los países europeos parecen no haber avanzado en «otras vías» de formación continua, como por ejemplo el aprendizaje en el puesto de trabajo. Los cursos de formación continua siguen siendo la vía preferente de actualización de conocimientos, capacidades y competencias de los trabajadores.

El balance entre los cursos de formación continua y otras vías de formación no ha cambiado entre 1999 y 2005. En todos los Estados miembros, salvo Dinamarca, la participación en cursos formativos es mucho más elevada que en actividades de formación en el puesto de trabajo, la segunda vía de formación más utilizada. Incluso en los países donde el porcentaje de empresas que utilizan otras vías de formación es relativamente elevado, la participación es mucho menor que en los cursos.

La encuesta no corrobora la tesis de que las pequeñas empresas prefieren otras vías de formación por encima de los cursos. Estos datos indican que las otras vías de formación no sustituyen a los cursos, sino que los complementan.

¿Por qué las empresas no proporcionan más formación continua?

Considerando los beneficios que puede reportar la formación, la tendencia a la creación de puestos de trabajo con mayor exigencia de conocimientos y competencias y la influencia de la tecnología en el contenido del empleo y los procesos de trabajo, ¿por qué las empresas no proporcionan más formación continua a sus trabajadores?

La razón que más frecuentemente alegan las empresas para no proporcionar formación es que no lo consideran necesario. Esta razón tiene más peso que la falta de tiempo o el coste (salvo en Bulgaria, Letonia, Lituania y Rumanía, donde el coste sigue siendo un obstáculo importante). La encuesta de 2005 confirma las conclusiones de 1999: que buena parte de las empresas no consideran necesario invertir en las competencias de sus recursos humanos.

Esto es bastante preocupante, ya que ante el descenso del número de jóvenes que acceden al mercado laboral, es fundamental actualizar y ampliar las competencias de la población activa existente.

Con la formación continua, el tamaño es una cuestión importante. En todos los países, las empresas pequeñas suelen ofrecer menos formación continua que las grandes. Sin embargo, esta brecha es pequeña en países como Dinamarca y Austria en comparación con algunos Estados miembros meridionales y orientales. A escala europea, la pequeña empresa destina el 0,7 % de sus costes laborales totales a proporcionar cursos de formación continua, frente al 0,8 % de las empresas medianas y al 1 % de las grandes. Estonia es el único país donde las pequeñas empresas gastan un poco más que las grandes.

También es el tamaño de la empresa —más que el sector económico— el factor que más influye en la creación de estructuras de gestión de la formación continua en la empresa. No sorprende que las empresas que poseen estas estructuras proporcionen más formación continua a sus trabajadores. El 73 % de las empresas grandes y el 36 % de las pequeñas que proporcionan formación continua cuentan con una persona o departamento encargado de su gestión.

Aunque su papel en la gestión de la formación se limita a aspectos generales, como la fijación de objetivos, se observa que los representantes sindicales y los acuerdos entre agentes sociales tienen un efecto positivo sobre la participación y el número de horas empleadas en la formación continua. Sin embargo, sólo el 12 % de las empresas de la UE que proporcionan formación continua mencionan la existencia de disposiciones a este respecto en los convenios colectivos firmados por los agentes sociales. Esta cifra oscila entre el 2 % de Polonia y el 27 % de Dinamarca. En la mayoría de los países seleccionados, el porcentaje de empresas que realizan actividades de formación continua en cuya gestión participan los representantes sindicales es inferior al 10 %. Italia registra el porcentaje más alto, un poco por encima del 20 %.

¿Funcionan los incentivos para promover la formación continua?

Todos los Estados miembros ofrecen incentivos para promover la formación continua. La encuesta analiza las subvenciones para sufragar los costes de la formación, las exenciones fiscales por gastos en formación, los servicios de asesoramiento financiados con fondos públicos, los procedimientos para verificar los niveles de calidad de la formación y la instauración de marcos y normas de cualificación y certificación reconocidos.

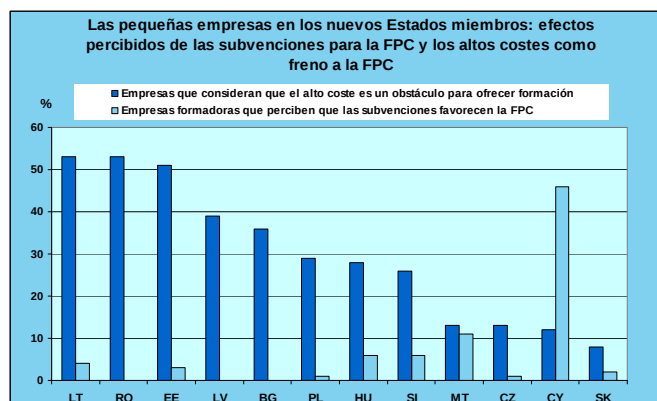
Estos incentivos parecen surtir escaso efecto para animar a las empresas que no proporcionan formación continua a cambiar sus costumbres.

Según la encuesta, la mayoría de las empresas de casi todos los Estados miembros mantienen sus formas de actuar a lo largo del tiempo. Si ofrecen formación continua, seguirán haciéndolo, y si no la ofrecen, seguirán sin hacerlo. Sin embargo, los resultados de algunos países demuestran que alrededor del 20 % de las empresas son «formadores ocasionales», que sí cambian su actitud hacia la formación continua en un plazo de dos años. La formación continua ocasional es más frecuente en la pequeña y mediana empresa que en las grandes empresas (que suelen proporcionar formación de todos modos).

Si se tienen en cuenta las empresas que ya ofrecen formación, la encuesta indica que consideran que los incentivos surten efectos desiguales.

Sólo el 36 % de las empresas europeas que ofrecen formación continua afirman que al menos uno de estos incentivos ha influido en su planificación, política y práctica de formación. Los incentivos se consideran más útiles en Bélgica, Grecia, Francia, Chipre, los Países Bajos y Portugal, donde la cifra alcanza el 50 %. Sin embargo, se consideran menos influyentes en Alemania, Estonia, Lituania y Rumanía, que alcanzan el 20 % como máximo.

Figura 2: Efectos percibidos de las subvenciones y del alto coste de la formación continua



Los incentivos parecen ser más efectivos en las empresas grandes y medianas que en las pequeñas. Esto es así en todos los Estados miembros, pero las diferencias entre las empresas grandes y medianas que utilizan los incentivos y las pequeñas empresas que no lo hacen resultan especialmente marcadas en algunos Estados miembros del sur y del este de Europa.

Pocas empresas, especialmente las radicadas en los Estados miembros de más reciente incorporación (salvo Chipre) y las pequeñas empresas de toda Europa, creen que las subvenciones influyen en la formación continua que ofrecen a sus trabajadores, a pesar de que muchas empresas de los Estados miembros más recientes dicen no proporcionar formación continua debido a su elevado coste. De hecho, cuanto mayor obstáculo supone el coste, menos eficaces parecen ser las subvenciones (véase la figura 2).

Esto resulta bastante decepcionante, ya que muchos incentivos financieros tratan de animar a las pequeñas empresas a proporcionar más formación continua.

¿Cambios legislativos?

Desde la perspectiva de la reglamentación, la encuesta señala que puede haber llegado el momento de replantearse las estrategias de fomento en empresas de la formación continua y del aprendizaje a lo largo de la vida.

Un aspecto fundamental es el alto porcentaje de empresas que no ofrecen formación pese a la clarísima tendencia a la creación de puestos de trabajo con mayor exigencia de conocimientos y competencias y al envejecimiento de la población activa. Las empresas de todos los tamaños y de todos los sectores necesitan conocer mucho mejor las competencias que necesitan. Incluso entre las empresas que proporcionan formación, sólo el 26 % evalúan sus necesidades de competencias para el futuro. Las empresas necesitan herramientas eficaces para preveer con mayor frecuencia y precisión las competencias que necesitarán.

Aunque los costes son un problema evidente en los Estados miembros de más reciente incorporación, el coste y el tiempo parecen no presentar dificultades tan importantes como la evaluación de las necesidades de competencias. El coste de la formación continua suele considerarse un mayor obstáculo en las empresas grandes que en las pequeñas.

El hecho de que las empresas grandes aprovechen más los incentivos a la formación continua que las empresas pequeñas indica que no se está actuando adecuadamente para resolver los problemas que tienen estas últimas para ofrecer formación a sus trabajadores. Puesto que no es tan habitual que las pe-

queñas empresas proporcionen formación a sus trabajadores, parece que los incentivos no están del todo bien dirigidos.

La encuesta de 2005 también indica que es necesario mejorar los servicios públicos de asesoramiento, ya que no surten demasiado efecto para incrementar la formación continua en la empresa. Para poder beneficiarse de los incentivos, las empresas necesitan disponer de información exhaustiva al respecto, como los criterios de concesión y los procedimientos de solicitud. La falta de información y la burocracia pueden convertirse en obstáculos especialmente difíciles de salvar para las pequeñas empresas.

Las medidas de regulación también deben tener en cuenta las diferencias existentes entre las empresas que por regla general no proporcionan formación continua y no suelen cambiar su comportamiento y los «formadores ocasionales», a quienes se podría animar a proporcionar más formación continua o a destinar mayores inversiones a este fin. En comparación, los formadores ocasionales suelen resaltar más problemas como el tiempo, las dificultades para valorar las necesidades de formación y la falta de cursos. Tal vez sería más eficaz ofrecer incentivos más dirigidos a los formadores ocasionales para conseguir que ofrezcan formación de modo más regular.

También se podría fomentar la formación continua otorgando mayor importancia al diálogo social y contando con la participación de un mayor número de representantes sindicales.

La encuesta de 2005 es una clara indicación de que los argumentos a favor de la formación continua y sus beneficios, aunque son sólidos, han de ser más claros y convincentes. Para ello podría ser útil enseñar a las empresas a valorar sus propias necesidades de competencias. Además, es preciso afinar mejor los incentivos para fomentar la formación, con el fin de salvar los obstáculos que frenan la inversión en formación, especialmente por parte de las pequeñas empresas.