



**Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**GRADO EN ADE**

**“Análisis Comparado europeo de las prácticas de formación”**

Isaac Arjona Cano

DIRECTOR

Alberto Bayo Morines

Pamplona-Iruña

09 de Enero de 2014

## INDICE

1. RESUMEN.....	2
2. TERMINOLOGÍA .....	3
3. INTRODUCCIÓN .....	4
4. TEORIAS QUE AYUDAN A GESTIONAR LA FORMACIÓN CONTINUA	
4.1 DEFINICIÓN.....	6
4.2 ¿POR QUÉ LAS EMPRESAS REALIZAN FORMACIÓN?.....	7
4.3 PRÁCTICAS DE FORMACIÓN.....	9
5. COMPARACIÓN DE SISTEMAS DE FORMACIÓN CONTINUA ENTRE PAÍSES EUROPEOS	
5.1 ESPAÑA .....	12
5.11 Fundación Tripartita .....	13
5.12 FRANCIA .....	15
5.13 ALEMANIA .....	16
5.14 REINO UNIDO.....	18
5.15 SUECIA.....	20
6 ANALISIS ESTADÍSTICO SOBRE PRACTICAS DE FORMACIÓN.....	21
7 CONCLUSIÓN.....	36

## **1. RESUMEN**

La Formación Continua es toda acción formativa destinada a trabajadores con vida laboral activa, a los cuales, o bien mediante cursos que les ofertan las empresas, o mediante su propia iniciativa por continuar formándose, realizan actividades para enriquecer sus conocimientos sobre el puesto de trabajo que desempeñan en el momento, o puestos posteriores.

La importancia para las empresas de que sus trabajadores realicen cursos de formación radica en seguir la evolución que marca el mercado siguiendo los nuevos cambios tecnológicos, sociales, etc. Siguiendo estas pautas de formación, los empleados conseguirán tener sus conocimientos actualizados, y las empresas, además de aumentar su producción con los nuevos sistemas que surgen diariamente, conseguirán ser más competitivas entre sí.

Países como España y Francia tienen la principal característica de que los sistemas de formación están regulados por el gobierno, al contrario que Inglaterra donde no existe esa regulación. Alemania se caracteriza por existir varios sistemas de formación. Y por último Suecia caracterizado por el derecho del trabajador a realizar formación.

## 2. TERMINOLOGÍA UTILIZADA

-**Centro de trabajo:** hace referencia a las instituciones que imparten enseñanzas bien sea en el ámbito profesional y ocupacional (institutos de formación profesional, centros de formación ocupacional...), o bien en el ámbito universitario (universidades, escuelas universitarias...). (CIDEDEC).

- **Formación reglada:** formación impartida por centros privados de enseñanza con la finalidad de obtener un título con validez académica.

- **Formación no reglada:** formación impartida por centros privados de enseñanza con la finalidad de obtener un título sin validez académica.

-**Carrera profesional:** sucesión de actividades laborales y puestos de trabajo desempeñados por una persona a lo largo de su vida, así como las actitudes y reacciones asociadas que experimenta. (Dolan S., Valle R., Jackson S. y Schuler R. (2007))

- **Puesto de trabajo:** Lugar en la empresa donde el trabajador realizar las actividades laborales diarias.

### 3. INTRODUCCIÓN

Debido al entorno cambiante en el que están sumergidos tanto empresas como trabajadores, plantear programas de Formación Continua para sus trabajadores se ha convertido en un tema muy importante para el departamento de Recursos Humanos de las organizaciones. Adaptar las habilidades de los trabajadores y dotarlos de cualificación suficiente para sufragar dichos cambios es uno de los objetivos principales a los que se enfrenta la formación.

Tanto empresas como trabajadores llevan realizando prácticas de formación continua desde los años 70 aproximadamente, pero no ha sido hasta los años 90 cuando estas prácticas se han visto más latentes en la vida laboral de las personas, debido a la competitividad de la empresa que han precisado que los trabajadores sigan su formación. Aunque podemos encontrar, dentro de la Unión Europea, países como Suecia que inicialmente pusieron más hincapié en seguir unas pautas de formación, hemos analizado que en los últimos años, otros países han ido evolucionando con dicho método y formando a sus trabajadores en un entorno cada vez más competitivo.

La importancia de realizar un sistema de formación continua para los trabajadores en los últimos años ha sido debida a la competitividad que existe entre las empresas por estar a la orden del día, las cuales tienen que renovar sus conocimientos para no quedarse obsoletas ante los nuevos cambios. Las empresas persiguen aumentar su productividad y reducir los costes de producción, y a su vez, a través de la formación de sus trabajadores, conseguir un objetivo indirecto, reducir la rotación de los trabajadores.

Aunque todos los países de la Unión Europea realicen, en mayor o menor medida, prácticas de formación continua en las organizaciones, la definición que le dan los diferentes países a estos términos varía. Según un artículo publicado por Joachim Münch (1996) en la revista europea de Formación Profesional CEDEFOP, en España, “la formación profesional continua se define como la oportunidad de mejorar o adaptar capacidades, conocimientos o cualificaciones y se limita a los trabajadores cuyas actividades en este sentido son total o parcialmente financiadas por el empresario” (p.3). En países como Alemania y Luxemburgo, este significado se ve ampliado, puesto que la formación inicial se junta con la formación continua, ya que esta última también está muy vinculada a los jóvenes, quienes son los mayores beneficiarios de esto.

Al igual que estas definiciones se adaptan a los diferentes países, las características de cómo realizar los sistemas de formación, también son particularidades de cada país. Tanto dónde

se realiza la formación, quién la imparte, y quién paga la formación, son objetivos que desarrollaremos en el trabajo.

Es deseable desarrollar la Formación Continua en los diferentes países, porque como hemos comentado, existen notables diferencias entre ellos, pero sobre todo, por el incremento que ha experimentado las prácticas de formación en países como España o Alemania donde estas prácticas en el puesto de trabajo han aumentado hasta un 13%, que aun así, dista mucho del porcentaje de trabajadores suecos que reciben formación en el puesto de trabajo.

En el siguiente trabajo se va a desarrollar qué es la Formación Continua, además de sus principales características, y la importancia que tiene dicha formación para las empresas. También analizaremos las características del sistema de Formación Continua en cinco países europeos: España, Francia, Alemania, Inglaterra y Suecia. Por último, mediante unas tablas con información recogida de la página Eurofound, analizaremos más detalladamente el porcentaje de trabajadores que reciben formación, quién paga dicha formación, etc.

## **4. LA FORMACIÓN CONTINUA: UNA PERSPECTIVA TEÓRICA**

### **4.1 Definición**

Cuando hablamos de formación nos estamos refiriendo el periodo de aprendizaje que realiza el individuo, comprendido desde la formación reglada, educación obligatoria, hasta la formación no reglada. Esta formación no reglada es aquella que se adquiere con posterioridad a la educación obligatoria, ya sea como empleado, denominada formación continua, o como desempleado, formación ocupacional.

Es recomendable distinguir las diferentes etapas en que se realiza la formación, ya que los objetivos van a cambiar. Cuando estamos realizando cualquier etapa de la formación reglada el individuo se prepara para trabajar en un sector determinado, sin especializarse en un puesto de trabajo concreto. Sin embargo, cuando se forma en un puesto de trabajo el objetivo es muy diferente, ya que su preparación va destinada a mejorar sus destrezas en un puesto en concreto.

De igual manera, dentro de la formación no reglada, donde se encuentra nuestro objeto de estudio, la Formación Continua, podemos distinguir entre dos tipos de formación:

formación interna y formación externa. La formación interna es aquella que se realiza dentro de la organización y cuyos objetivos están vinculados más directamente al puesto de trabajo, bien porque los conocimientos del trabajador se han quedado obsoletos ante los nuevos cambios en el mercado, o bien por continuar con el aprendizaje que rodea al puesto de trabajo. Por el contrario la formación externa es aquella que el trabajador adquiere por su cuenta fuera de la organización, y que además suele estar pagada por el propio trabajador. La formación externa tiene la característica de que el trabajador aumenta sus destrezas en general, no vinculadas específicamente para el puesto de trabajo. Podemos vincular la formación externa con la carrera profesional del trabajador, donde el trabajador está interesado en seguir su formación para otros puestos de trabajo de rango superior, y no necesariamente dentro de la misma organización en la que se encuentra trabajando.

Nuestro ámbito de estudio se va a centrar en la formación continua, que es aquella que está dirigida a las personas con vida laboral activa y que desean mejorar sus aptitudes en el puesto de trabajo de la empresa que trabajan en dicho momento. La formación continua está definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1994) como el *“conjunto de acciones formativas realizadas por la empresa y dirigidas a sus trabajadores, que se caracteriza por estar financiadas directa o indirectamente, de forma parcial o total por las empresas y tener como objetivo mejorar o adaptar las capacidades profesionales de sus trabajadores, sus conocimientos o sus cualificaciones a condición de que tengan relación con la actividad o profesión que realicen o vayan a realizar en un futuro con la propia empresa”*.

#### **4.2 ¿Por qué las empresas forman a sus trabajadores?**

Una vez definida y entendida la formación continua, es importante marcar los objetivos que llevan tanto a las organizaciones como a los trabajadores a realizar Formación Continua. La estrategia de Formación Continua no persiste solo en conseguir objetivos económicos, sino que además los trabajadores que reciben formación quieren actualizar sus cualificaciones con el objetivo de estar adaptados al marco complejo que presenta el entorno laboral y personal. Una de las funciones personales de la Formación Continua es actualizar los conocimientos y adquirir las capacidades para disponer de las habilidades necesarias en cada momento para ser utilizadas en el puesto de trabajo.

Los objetivos de los trabajadores y de las empresas por recibir formación pueden depender de varios aspectos. Principalmente si se trata de formación externa o interna. Atendiendo a los objetivos principales de las empresas lo cual está identificado con formación interna, ya

que se identifica como formación relacionada con puestos de trabajo dentro de la organización, los objetivos que persigue dicha formación son los siguientes:

- Aumentar y reforzar la cualificación de los trabajadores en sus diferentes ámbitos, queriendo evitar un estancamiento en su progresión, con el objetivo de mejorar su situación laboral y profesional.
- Asegurar las necesidades de la organización y de la empresa en un entorno cambiante.
- Aumentar las destrezas organizativas con el objetivo de ser más competitivos entre las empresas del sector.
- Favorecer al desarrollo de nuevas actividades económicas.

Aparte de estos objetivos, un enfoque primordial que las empresas buscan a la hora de formar a los trabajadores, es mejorar la productividad del individuo para conseguir los objetivos definidos por la empresa. Mejorando la productividad, se establece un vínculo con la competitividad de la empresa, convirtiendo a esta en una organización más estructurada y sólida para enfrentarse a los cambios del entorno. Estos cambios son de gran importancia para la empresa, sobre todo los cambios tecnológicos, a los que cada día se enfrentan las organizaciones, de modo que actualizar los conocimientos y habilidades de los trabajadores mediante sistemas de Formación Continua se ha convertido en una tarea principal para las empresas.

A pesar de convertirse la Formación Continua en una práctica esencial, también existen conflictos entre las organizaciones y los empleados sobre dicha formación. El primer punto a debatir entre ambas partes es quién debe pagar los gastos de formación. Normalmente la distinción que se hace es cuando el trabajador realiza formación externa, no vinculada a ningún puesto de trabajo en concreto, sino a su carrera profesional, la formación la debe pagar el trabajador, ya que dicha formación le puede servir para el puesto de trabajo actual, o para futuros puestos de trabajo. Por el contrario, cuando se refiere a formación interna, vinculada al puesto de trabajado de una determinada organización, se entiende que los gastos de formación corren a cargo de la empresa. Esta es la regla general que se establece, aunque de igual manera el debate existe cuando se realiza formación interna, que no siempre la empresa está dispuesta a correr con los gastos de dicha formación. (Dolan et al., 2007)

Otro ámbito se establece cuando los empleados no están interesados en realizar la formación. Muchos trabajadores no tienen aspiraciones por seguir formándose y prefieren

seguir estancados en el punto actual, por lo que se niegan a realizar programas de formación. Los cursos de formación les parecen, a su juicio, una pérdida de tiempo, que muchos trabajadores no están dispuestos a abordar. Este debate resulta complicado para las organizaciones ya que muchas veces no saben cómo convencer al trabajador de la importancia de dicha formación. Al existir una negativa por parte del empleado, la empresa puede relacionar este comportamiento como falta de compromiso con la empresa.

Por otra parte, también se establece controversia entre trabajadores y las empresas respecto al horario de la formación (si los cursos deberían hacerse en horario de trabajo o fuera de él), y si debería ser retribuida. Cuando los cursos se imparten fuera del horario de trabajo, los empleados piden retribución a cambio, ya que ellos justifican que es por el bien de la empresa, y para el beneficio de esta. Y en caso de no ser retribuida, los trabajadores piden que los cursos se impartan en la jornada laboral, disminuyendo las horas en el puesto de trabajo.

#### **4.3 Prácticas de Formación**

Una vez que la empresa plantea la necesidad de formar a sus trabajadores, un problema que suele ser común para las empresas, es decidir qué trabajador necesita formación. Por un lado este análisis puede no ser difícil debido a que los cambios tecnológicos que se efectúan continuamente, desvelan qué trabajador carece de dicha aptitud para adecuarse a los cambios. Pero, por otro lado, cuando la empresa quiere aumentar su productividad y no encuentra el punto de estancamiento; es decir, en que punto de la producción de la empresa se encuentra el menor nivel de productividad, o el menor incremento de productividad, el análisis de decidir qué trabajador necesita formación, se convierte en una tarea más complicada.

Según las teorías de Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), para determinar o identificar las necesidades de la empresa, se utiliza un método genérico que se establece en tres niveles de análisis: de la organización, de funcionamiento o de tarea y el individual. Este análisis comienza desde el punto global de la empresa analizando la organización, su estrategia y los objetivos a corto plazo. Después se centra en el puesto de trabajo concreto, el cual proporciona información sobre las tareas que deben efectuarse en cada puesto de trabajo, las habilidades necesarias para realizar esas tareas y el nivel de rendimiento mínimo aceptable. Por último, este modelo genérico va a efectuar un análisis a nivel individual, donde se va a determinar en concreto qué persona carece de las habilidades requeridas.

Este último análisis se va a efectuar comparando el rendimiento del trabajador con los niveles mínimos aceptables.

Después de analizar qué trabajador necesita formación, se debe considerar quién impartirá la formación. Esta cuestión está relacionada con el centro de formación donde se realiza la formación, que a su vez va a depender de la dimensión de la empresa, de si la empresa tiene recursos necesarios para impartir la formación ella misma, o si por el contrario tiene que buscar recursos externos para impartir dicha formación. La formación la pueden proporcionar desde supervisores inmediatos, compañeros de trabajo, hasta asociaciones comerciales, o cuerpos docentes de universidades. Por ejemplo, se requiere de cursos establecidos en universidades cuando la formación la reciben personas que trabajan en el mismo sector, pero sin ser, necesariamente de la misma empresa. O, por el contrario, la formación la impartirá un compañero de trabajo cuando enseñe destrezas sobre un puesto de trabajo en concreto, centrándose en tu organización. (Universidad de La Rioja, 2010)

Aunque distingamos entre dos tipos de formación, dependiendo de donde se realice, y qué objetivos tenga, donde se realiza la formación es relativo, ya que muchas veces va a depender del tamaño de la organización, ya que para que una organización pueda formar a sus trabajadores desde su propio centro, tiene que contar con los recursos necesarios para ello, cosa que para las PYMES es difícil. Este es el caso de la mayoría de los países de la Unión Europea, ya que el 99.8% de Europa está compuesto por pequeñas y medianas empresas (Del Castillo, 2011).

Otra cuestión a abordar es el horario en que se realiza la formación. Estas costumbres van a depender mucho de cada país, ya que la cultura varía, pero normalmente las horas dedicadas a formación suelen realizarse antes de empezar la jornada laboral, o al terminarla. Muy pocas veces las prácticas de formación se realizan durante el descanso de la comida. Esta cuestión, además, está relacionada tanto con la modalidad y lugar donde se imparta la formación, como con el tamaño de la empresa. Si el curso se realiza en una universidad, el trabajador tiene que desplazarse, por lo que suele ser al terminar la jornada laboral. Al igual que si la empresa es muy pequeña y no puede impartir cursos desde la propia empresa, el trabajador también tiene que desplazarse.

Entre las modalidades existentes podemos encontrar; cursos presenciales, donde un instructor les enseña las nociones teóricas y prácticas de la formación. Otra modalidad existente es la teleformación, donde los trabajadores reciben los cursos de formación a distancia, con el uso de la tecnología. En esta modalidad, el horario de la formación es muy

diferente ya que el individuo no asiste a unos cursos programados con horario fijo. Y por último encontramos la modalidad mixta, que incluye la presencial y la formación a distancia (Balance de la Dependencia, 2011).

Además de hacer referencia a las características principales de la Formación Continua, debemos mencionar uno de los factores más importantes, que es cuando las empresas están dispuestas a financiar totalmente, o al menos mayoritariamente el coste de la formación. Según se describe en “International encyclopedia of organization studies”, los tres factores que tienen que conjugarse son ingresos, coste y tiempo. (Bayo y Lazarra, 2008)

El primer factor, los ingresos, viene de la relación directa entre formación y aumento de la producción. Al formar al trabajador, la empresa espera un aumento en su productividad, con lo que poder conseguir más ingresos. Tal y como describe la enciclopedia, esta relación es más intensa cuando el trabajador recibe más incentivos autonómicos.

El segundo factor, y uno de los más importante para las empresas es el coste. Tal y como se describe, este coste además de estar relacionado con el coste de formación, también está relacionado con la reducción de coste que se ocasiona con la disminución de rotación de los trabajadores. En primer lugar, sobre el coste de formación, las empresas pueden compartir los costes de dicha formación mediante las reducciones salariales voluntarias, o mediante contratos de aprendizaje. En segundo lugar, cuando las empresas forman a los trabajadores, se disminuye la rotación en la empresa, por lo que se abaratan los costes contratación.

Por último, el factor tiempo, el periodo que tarda la empresa en recuperar la inversión que ha hecho en el trabajador para su formación. Este tiempo también se traduce en la disminución de horas que emplea la empresa para buscar nuevos trabajadores más competentes, ya que el aumento de las prácticas de formación que realiza la empresa con los trabajadores, aumenta la relación laboral existente entre la empresa y sus empleados.

## **5. COMPARACIÓN DE SISTEMAS DE FORMACIÓN CONTINUA ENTRE PAISES EUROPEOS**

Podemos comprobar que existen tanto diferencias como similitudes a la hora de estudiar los sistemas de Formación Continua en diferentes países europeos. Los aspectos más

interesantes en este ámbito son; quién paga la formación de los trabajadores, donde se imparte dicha información, etc. Los países que analizaremos son España, Francia, Alemania, Inglaterra y Suecia. La elección de dichos países es por las diferencias y similitudes que encontramos entre ellos, o por el interés de su estudio como en el caso de Suecia, que es uno de los pioneros en prácticas de formación.

## **5.1 España**

La formación continua en España ha sido un elemento estratégico para las organizaciones, ya que este sistema, como en el resto de países, ha ido evolucionando con el paso de los años. Uno de los factores que ha ayudado a incrementar el uso de estas prácticas en las empresas españolas ha sido debido, a los notables cambios del entorno, que obligan a las empresas a adecuarse a ellos, mejorando su conocimiento sobre las prácticas de producción.

Tradicionalmente, el sistema de formación en las empresas tenía un carácter más informal, ya que los trabajadores no seguían ningunas instrucciones de formación, sino que se caracterizaba por el aprendizaje “doing by doing” (Münch, 1996 p.3); es decir, los trabajadores aprendían nuevas destrezas trabajando en ello y dedicando tiempo pero sin ningún instructor que les guiara, sino por ellos mismos.

Uno de los derechos principales del trabajador que quedó reflejado en la última reforma laboral de 2012, es que todo trabajador tiene derecho a 20 horas de formación anuales, pagadas por su empresa, y vinculadas al puesto de trabajo. Esas horas pueden ser acumulables; es decir, el trabajador puede recibir 60 horas de formación durante un año, y no recibir ninguna formación durante los tres años siguientes (BOE 3/2012). Pueden gozar de dicho derecho aquellos trabajadores que tengan como mínimo un año de antigüedad en la empresa. Dicha formación puede ser recibida dentro de la propia empresa, siempre y cuando la empresa disponga de las instalaciones y personal adecuado para impartir dicha formación.

La mayor parte de la formación que reciben los trabajadores españoles tiene lugar durante la jornada de trabajo. De esta manera la formación se hace más atractiva para los trabajadores, ya que si tuvieran que formarse durante su tiempo de ocio, el porcentaje de trabajadores que reciben formación de forma voluntaria sería más bajo.

Un tema muy importante a tratar respecto a la formación continua en el ámbito español es la gran diferencia que existe entre las empresas que realizan formación continua para sus trabajadores, dependiendo del tamaño de la misma. Esta diferencia puede verse arraigada por el estancamiento que sufren algunas PYMES ya que, al no ver un crecimiento en su empresa, no realizan prácticas de formación. Eso no quiere decir que la formación de los trabajadores no sea necesaria, ya que debido al entorno en el que nos encontramos, el aprendizaje de nuevos métodos y nuevas tecnologías, no deja de ser una gran oportunidad para el desarrollo de la pequeña empresa (Pascual 2006).

### *3.1.1 Fundación Tripartita*

En el ámbito de las organizaciones españolas, existe un órgano que ayuda a promover y coordinar las políticas públicas en el ámbito de Formación, ya sea en el empleo o en las relaciones laborales. Ese órgano es la Fundación Tripartita, que pone a disposición de las empresas que coticen a la Seguridad Social, cursos para sus empleados, de los cuales no pagan la mayoría del total de la factura.

Según la definición que proporciona en la página web de la Fundación Tripartita para el Empleo, podemos definirla como, *“uno de los órganos que componen la estructura organizativa y de participación institucional del subsistema de formación profesional para el empleo”*.

La Fundación perteneciente al Sector Público Estatal, y su carácter tripartito está constituido por la Administración Pública (con representación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las Comunidades Autónomas) y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El artículo 34 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula la Formación Profesional para el Empleo destaca como competencias de la Fundación Tripartita los siguientes puntos:

- Prestar apoyo técnico a las Administraciones Públicas y a las organizaciones empresariales y sindicales presentes en la Comisión Estatal de Formación y en el Patronato de la Fundación.
- Colaborar y asistir técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal en sus actividades de gestión de las iniciativas de formación.

- Apoyar al Servicio Público en el diseño e implantación de medios telemáticos para que las empresas comuniquen el inicio y finalización de la formación.
- Elaboración de propuestas de resoluciones normativas relativas al subsistema de formación profesional para el empleo.
- Contribuir al impulso y difusión de la formación profesional para el empleo entre las empresas y los trabajadores.
- Asistencia a las pymes para facilitar su acceso a la formación profesional para el empleo.
- Colaborar con el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) en la mejora de la calidad de la formación, en la elaboración de estadísticas sobre formación y en la creación y mantenimiento del Registro estatal de centros de formación.
- Participar en foros nacionales e internacionales relacionados con la formación profesional para el empleo.

Después de conocer sus competencias, es importante que las empresas sepan cómo funciona esta fundación. De los porcentajes que están destinados de la nomina del trabajador a cotizaciones a la Seguridad Social, los trabajadores destinan como concepto de Formación Profesional un 0.1% de su salario bruto a formación, y las empresas destinan 0.6% del salario bruto de cada trabajador a dicha formación.

Después del primer requisito fundamental, el crédito del que va a disponer la empresa se calcula de la siguiente manera: primero se tiene en cuenta la cuantía total de aportaciones a la Seguridad Social que ha destinado la empresa, tanto por parte de la empresa como del trabajador. Después esa cuantía se multiplicara por un porcentaje que dependerá del número de trabajadores que tenga la organización. Según la web oficial de la Fundación Tripartita, los porcentajes de bonificación son los siguientes:

- Las empresas de 1 a 5 trabajadores disponen de un crédito anual de 420 euros.
- De 6 a 9 trabajadores: 100%
- De 10 a 49 trabajadores: 75%
- De 50 a 249 trabajadores: 60%
- Más de 250 trabajadores: 50%

Para las empresas de 1 y 2 trabajadores, el citado crédito se asigna para un período de tres y dos años respectivamente, a contar desde el 1 de enero de 2004. A partir del ejercicio 2007, el crédito se considera anual para todas las empresas.

Por último, teniendo en cuenta la cuantía total y el porcentaje, la empresa sabe con qué crédito cuenta para realizar cursos bonificados por la Fundación Tripartita.

Es muy importante que las organizaciones conozcan las ayudas que hay destinadas a la formación de sus trabajadores, ya que por ejemplo el crédito que tiene la empresa disponible en la Fundación Tripartita en un determinado año, si no se utiliza se pierde, ya que no es acumulable para años posteriores (Mister Empresa, 2010)

### **3.2 Francia**

También denominada, por el Código de Trabajo como Formación permanente, a los sistemas de formación que están formados por la Formación Profesional Inicial, y la Formación Profesional Permanente.

Siguiendo un estudio realizado por la Fundación Tripartita (2005) sobre la Formación Continua en España y Europa; Los encargados de definir la política de la Formación Profesional Continua FPC en Francia, son el gobierno central, los 26 gobiernos regionales, las empresas y sus representantes. Además las cámaras de comercio y representantes sociales regulan el desarrollo de la FPC y colaboran en su implantación con la creación y gestión de las entidades de recaudación de fondos. Una de las competencias de estas entidades es la recaudación de las aportaciones o impuestos para la formación que las empresas tienen que aportar.

Está dirigida a jóvenes y adultos con vida laboral activa, o a aquellos que se incorporan de forma inmediata a la vida laboral. Tiene tres objetivos claves:

1. Mejorar la adaptación a los nuevos cambios tecnológicos, así como a las condiciones de trabajo.
2. Incrementar las cualificaciones profesionales.
3. Posibilitar el avance social y laboral.

Las formas que tienen de beneficiarse los trabajadores del sector privado de la formación son: mediante un *plan de formación de la empresa* (donde las actividades de formación estar a cargo del empresario), *excedencia bajo el permiso individual de la formación* (solicitar excedencia por parte del trabajador para participar en cursos de formación), *excedencia bajo el derecho*

*individual a la formación* (aprobado en 2004, nuevo derecho que se negocia entre la empresa y el trabajador. Derecho del trabajador a 20 horas de formación continua que pueden tener lugar total o parcialmente fuera del horario de trabajo).

En Francia, a diferencia de otros países como España, las horas destinadas a formación se realizan dentro del horario laboral, de modo que el trabajador reducirá horas de su jornada de producción para destinarlas a formación. Sin embargo, toda acción formativa constituye legalmente tiempo de trabajo efectivo. Una de las características de los cursos organizados fuera del horario laboral es que se encuentran mayoritariamente vacíos. De igual forma los cursos de formación pueden realizarse fuera o dentro de la empresa, dependiendo de la disponibilidad y accesibilidad de la empresa por implantar dichos cursos (Ministerio du Travail 2005)

Los encargados de financiar estos planes de formación son básicamente las administraciones, tanto estatal como regional, y las empresas, las cuales aportan una contribución anual destinada a formación. Las empresas tienen obligación de aportar una determinada cuantía de su masa salarial, específicamente el 1,6% para empresas de más de 20 trabajadores), a formación. En su defecto deben pagar un impuesto el cual servirá para la financiación de los gastos de formación de otras empresas. (Fundación Tripartita, 2005)

### **3.3 Alemania**

El sistema de formación de las empresas alemanas está enfocada a dos ámbitos: a aquellos jóvenes que se quieren incorporar a la vida laboral una vez terminada la educación secundaria obligatoria, y por otra parte para aquellos trabajadores con vida laboral activa que quieren continuar con su formación.

En primer lugar, una característica principal del Sistema de Formación Profesional, destinado a jóvenes que se quieren incorporar una vez terminada la educación secundaria obligatoria, es el conocido Sistema Dual. Dicho sistema combina el aprendizaje del joven en el centro de formación y la empresa, cuyo objetivo es la transmisión de una Formación Profesional básica, así como la adquisición de habilidades específicas y los conocimientos necesarios para el ejercicio posterior de una actividad específica (Lutwin Strauch M. A., 2011). Las principales características del Sistema Dual son:

- El lugar de aprendizaje está dividido entre la empresa y la escuela de formación.

- De igual modo la responsabilidad y los costes están repartidos entre ambas organizaciones.

Durante esta relación, la cual dura entre tres y tres años y medio, se establece un contrato entre la empresa y el joven aprendiz, donde se especifica la duración del aprendizaje, los horarios de trabajo, el tiempo que diariamente se dedica a formación y la cuantía salarial que recibe el aprendiz.

El aprendiz acude dos días por semana a la escuela donde se imparten los conocimientos teóricos que luego serán puestos en práctica en el puesto de trabajo.

En segundo lugar, el sistema de formación Continua en las empresas alemanas, el cual difiere mucho del Sistema Dual. El Sistema de Formación Continua está destinado a trabajadores con vida laboral activa que quieren adquirir mayores conocimientos sobre su campo de actividad. Dependiendo de la naturaleza del aprendizaje, el Sistema de Formación Continua alemán, distingue entre cuatro tipos de formación (Fundación Tripartita 2005):

- Formación Continua de Adaptación: intenta adecuar las cualificaciones profesionales a los nuevos cambios tecnológicos y de organización de trabajo. Esta formación es realizada por las empresas, donde el Estado desempeña una función de organización y configuración.
- Formación Continua de Promoción: tiene como objetivo una cualificación superior para un ascenso profesional. Este tipo de formación se realiza fuera de la empresa, obteniendo certificados de aptitud.
- Formación Continua de Reactivación: destinado a aquellas personas que han tenido una interrupción en su vida laboral, con el objetivo de restablecer los conocimientos adquiridos anteriormente.
- Formación Continua de Rehabilitación: formación específica para aquellas personas que han perdido parte de sus habilidades debido a un accidente o enfermedad, y quieren reincorporarse a la vida laboral.

En general, mayoritariamente la formación en las empresas alemanas se realiza dentro de los horarios de trabajo, y dependiendo del tipo de formación puede realizarse dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de ellas. Aunque desde hace varios años, y debido a la iniciativa de los empresarios por participar más activamente en la formación de los trabajadores, financiando la formación, tienen lugar fuera del horario de trabajo.

Además es importante destacar que los trabajadores tienen permiso de cinco días por año, para participar en acciones de formación o política. Como característica de este permiso, la empresa no cubre los costes de dicha formación, aunque sí paga el salario correspondiente a esos días de permiso. Sin embargo, existe una escasa participaciones de los trabajadores alemanas en estos derechos, ya que aproximadamente un 1% de los trabajadores aprovechas dicho permiso.

Respecto a quien se ocupa del pago de la formación de los trabajadores en las empresas alemanas, en primer lugar, cuando se habla del Sistema Dual, la empresa paga un salario a los aprendices, y es competencia del Estado el financiar los gastos a las escuelas profesionales que se encargan de establecer los conocimientos teóricos.

### **3.4 Inglaterra**

El Sistema de Formación Continua en empresas británicas tiene como objetivo, al igual que en otros países, la adaptación de las cualificaciones del trabajador a los nuevos cambios tecnológicos y organizativos. Este sistema es de carácter voluntario para las empresas, ya que estas deciden si quiere proporcionar cursos de formación para sus trabajadores o no. En dichos Sistemas de Formación el Estado no interviene, solo incentiva a las empresas a que lo lleven a cabo. Además del Estado, los sindicatos a través de la Union Learning Fund promocionan la formación, sobre todo para aquellos sectores menos cualificados. Aunque no exista un carácter obligatorio para las empresas de ofrecer este tipo de formación, debido a su carácter competitivo, las empresas británicas consideran de gran importancia este sistema, y la mayoría de las empresas ponen en marcha el Sistema de Formación para sus trabajadores.

Un problema que preocupa, al igual que pasa en otros países como España, Inglaterra está compuesta por PYMES, las cuales carecen de interés para realizar formación a sus trabajadores. Sin embargo, debido al hincapié que tiene el Estado en el Sistema de Formación, ha adoptado iniciativas para que las pequeñas y medianas empresas ofrezcan formación. Estas iniciativas son conocidas como:

- Small Business Service and Business Link
- Small Business Training Initiative
- Small Firms Initiative

En las empresas británicas, existen diferentes tipos de cursos de formación, como por ejemplo aquellos cursos subvencionados por el sector público como son la formación postsecundaria o superior, cursos ofrecidos por instituciones privadas para trabajadores, cursos ofrecidos por la empresa, entre otros. Sin embargo, y prestándole mayor importancia, los cursos que más se desarrollan en Inglaterra son los cursos certificados como es el caso de *National Vocational Qualifications (NVQ)*. Existen muchos cursos certificados para cualquier tipo de sector y puesto de trabajo específico (las pruebas para la obtención de estos certificados se realizan en el puesto de trabajo.), habiendo en la actualidad más de 800 certificados NVQ.

Los cursos de Formación en las empresas británicas se realizan tanto dentro como fuera de la empresa, según el tipo de formación. Por ejemplo los cursos ofrecidos por instituciones públicas, los cuales van destinados a todos los trabajadores, no solo de una empresa específica, se realizan fuera de la empresa. Sin embargo los cursos ofrecidos por instituciones privadas para los trabajadores, los cuales mayoritariamente son peticiones de las empresas, suelen ser desarrollados dentro de la misma.

De igual manera pasa con los gastos de la formación. Como hemos mencionado anteriormente, las empresas británicas no están obligadas a seguir ningún Sistema de Formación para sus trabajadores, por lo que no tienen la obligación de pagar dichos cursos. Sin embargo, algunos cursos están pagados por la empresa como por ejemplo los cursos de formación postsecundaria o superior, donde la empresa paga la matrícula del curso y los gastos relacionados con ello, como puede ser el transporte. También la mayoría de los cursos ofrecidos por las empresas, las cuales suelen ser de gran tamaño, ofrecen cursos de formación gratuitos para sus trabajadores. Pero como hemos mencionado anteriormente el coste de estos cursos corren por cuenta de la empresa siempre que la empresa esté dispuesta a ello, teniendo en cuenta, además, que el Estado subvenciona a estas empresas para realizar cursos de formación.

### **3.5 Suecia**

Suecia es uno de los países que más utiliza formación para sus trabajadores, situándose en cabeza de la lista junto con Finlandia.

Una de las principales características de los trabajadores es el derecho a ausentarse del trabajo para el estudio, donde el trabajador puede solicitar la ausencia en el puesto de trabajo para estudiar, siempre que lleves trabajando en ese puesto de trabajo como mínimo

6 meses. Una vez que el empresario te ha aceptado el derecho a ausentarse durante el tiempo que hayáis acordado, también debe acordarse el salario que se va a cobrar, ya que no hay ninguna ley que lo mencione.

Por otra parte, y aunque Suecia sea uno de los países pioneros en formar a sus trabajadores, cabe destacar el reparto desigual que se hace en las empresas a la hora de formar a sus trabajadores. Hay una clara distinción entre los trabajadores conocidos como cuello blanco, trabajadores de mediana edad, y trabajadores a tiempo completo, los cuales son destacados por recibir más formación, sobre todo en las grandes empresas o en empresas públicas. Por el contrario, los conocidos como trabajadores eventuales y a tiempo parcial, trabajadores de cuello azul y trabajadores en PYMES, son caracterizados por no tener acceso a Formación Continua.

Respecto a quién paga la formación a los trabajadores en las empresas suecas, cabe destacar que normalmente son los empresarios quien financian la formación a sus trabajadores, además de pagarle el salario íntegro al trabajador durante el tiempo que este permanece en el curso de formación. Por otra parte, el Estado también se encarga de financiar este Sistema de Formación, sobre todo cuando se trata de cursos impartidos en instituciones públicas, donde los encargados de enseñar son profesores funcionarios.

Hablando de la financiación del Estado para este tipo de formación, cabe recalcar que el Estado accede a esta financiación para las empresas ya que consideran que la formación en el puesto de trabajo, además de aumentar las competencias de la empresa, ayuda a generar empleo.

La mayor parte de la formación son cursos que duran entre 2 y tres semanas, suelen realizarse tanto dentro del horario de trabajo, como en horario de ocio. Mayoritariamente los cursos se llevan a cabo dentro de la empresa, ya que las empresas que más se aprovechan de este Sistema de Formación, son empresas de gran tamaño y pueden impartir los cursos en la empresa. Normalmente los cursos que no se ofertan en la empresa tienen lugar en Universidades.

#### **4. COMPARACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE FORMACIÓN EN LOS SIGUIENTES PAÍSES EUROPEOS:**

*SUECIA, ALEMANIA, ESPAÑA, INGLATERRA Y FRANCIA*

En este apartado se pretende analizar, con datos estadísticos extraídos de la página Eurofound, qué porcentaje de trabajadores cumplen las características de formación que describe cada país. Para este estudio se ha escogido Eurofound, que es la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, cuya función es aportar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales y relativas al trabajo. (Eurofound, 2012).

Para realizar el análisis hemos considerado el sexo, la edad, y la ocupación. Además hemos seleccionado dos fechas para ver la evolución que ha seguido dicho análisis durante estos periodos.

**Tabla 1: Porcentaje de trabajadores que consideran que cuentan con la aptitud adecuada para realizar su trabajo. (2005-2010)**

	OCUPACIÓN	2005	2010	EDAD	2005	2010	SEXO	2005	2010
España	Administrativo de alta cualificación	65.9	43.4	menor de 30	46.5	53.7	Masculino	59.9	54.8
	Administrativo de baja cualificación	50.7	51.4	de 30 a 49	57.8	50.5	Femenino	53.3	51.0
	Trabajador manual de alta cualificación	63.7	59.8	50+	69.6	59.5	Total	57.2	53.1
	Trabajador manual de baja cualificación	54.9	60.5	Total	57.2	53.1			
	Total	57.2	53.1						
Francia	Administrativo de alta cualificación	40.9	57.0	menor de 30	50.9	59.1	Masculino	42.4	57.9
	Administrativo de baja cualificación	44.8	60.4	de 30 a 49	44.0	59.4	Femenino	45.7	62.2
	Trabajador manual de alta cualificación	43.4	59.6	50+	38.4	62.0	Total	43.9	59.9
	Trabajador manual de baja cualificación	43.7	63.4	Total	43.9	59.9			
	Total	43.9	59.9						
Suecia	Administrativo de alta cualificación	55.9	56.5	menor de 30	47.5	48.3	Masculino	51.6	51.3
	Administrativo de baja cualificación	52.5	54.1	de 30 a 49	51.0	52.9	Femenino	53.9	55.4
	Trabajador manual de alta cualificación	55.2	49.2	50+	58.4	56.0	Total	52.7	53.2
	Trabajador manual de baja cualificación	47.2	48.9	Total	52.7	53.2			
	Total	52.7	53.2						
Reino Unido	Administrativo de alta cualificación	43.8	51.9	menor de 30	48.2	47.5	Masculino	47.0	52.0
	Administrativo de baja cualificación	52.1	52.7	de 30 a 49	46.0	54.3	Femenino	53.7	53.0
	Trabajador manual de alta cualificación	55.0	55.6	50+	60.1	54.0	Total	50.1	52.5
	Trabajador manual de baja cualificación	52.2	52.7	Total	50.1	52.5			
	Total	50.1	52.5						
Alemania	Administrativo de alta cualificación	26.0	42.4	menor de 30	44.7	45.6	Masculino	50.9	52.6
	Administrativo de baja cualificación	55.9	48.9	de 30 a 49	50.2	52.3	Femenino	50.2	48.4
	Trabajador manual de alta cualificación	53.9	55.8	50+	56.2	51.3	Total	50.6	50.7
	Trabajador manual de baja cualificación	63.4	62.1	Total	50.6	50.7			
	Total	50.6	50.7						

Fuente: Eurofound

Los trabajadores españoles tanto en puestos administrativos como manual de alta cualificación distan en un 10% aproximadamente de trabajadores de baja cualificación los cuales el 52% aprox. considera que cuenta con la aptitud adecuada para realizar su trabajo. Vemos que en 2010 este porcentaje cambió ya que en este año vemos una clara diferencia entre trabajadores administrativos de trabajadores manuales quienes se consideran con mejores aptitudes para realizar su trabajo.

Respecto a la edad de los trabajadores, en 2005 los trabajadores de más de 50 años son los que se consideran con la aptitud adecuada para realizar su trabajo, a diferencia de los trabajadores con menos de 30 años, con un 20% aprox. menos, considerándose el 46.5% de los menores de 30 años con la aptitud adecuada para realizar su trabajo.

En Francia encontramos una clara diferencia respecto con España, tanto en 2005 como en 2010, ya que además de no grandes diferencias entre los trabajadores de alta y baja cualificación, en 2005 hay una diferencia de hasta un 20% menos en los trabajadores de alta cualificación. Estos porcentajes aumentan en Francia para 2010 ya que el 57% de los trabajadores administrativos de alta cualificación se consideran con la aptitud adecuada para realizar su trabajo, a diferencia que en España que para 2010 disminuyó este dato hasta el 43%.

Otro dato llamativo entre Francia y España entre la edad de los trabajadores que se consideran con aptitud adecuada para realizar su trabajo, es que al contrario que en España, los trabajadores franceses más jóvenes son quienes se encuentran con mayor aptitud con un 50%, mientras que los trabajadores de más de 50 años un 38% se considera con la aptitud adecuada. Además, este último dato incremento en las tres franjas de edad para 2010, duplicándose para los trabajadores de más de 50 años.

Entre los trabajadores de Suecia, respecto al estatus laboral, no encontramos tanta diferencia. Aproximadamente el 53% de los trabajadores se encuentran con la aptitud adecuada para realizar el trabajo.

Sin embargo según la edad de los trabajadores sí que vemos una pequeña diferencia, considerándose, en ambos periodos, un 10% más de los trabajadores de más de 50 años con aptitud adecuada siendo un 58% en 2005 y 56% en 2010.

En Reino Unido encontramos que el mayor porcentaje de los trabajadores que cuentan con la aptitud adecuada para realizar su trabajo son los trabajadores manuales de alta cualificación, con un 55%. El porcentaje más bajo se encuentra en los administradores de alta cualificación con un 43%.

Una notable diferencia hay respecto al rango de edad, ya que como en otros países, el mayor porcentaje lo obtienen los trabajadores de más de 50 años con un 60%, y el que menos los trabajadores de menos de 30 años con un 48%. Estas diferencias se acortan para el periodo de 2010, habiendo solo un 6% de diferencia.

En Alemania llama la atención que sólo el 26% de los administrativos con alta cualificación se encuentran con la aptitud adecuada para realizar su trabajo. Sin embargo, los administrativos de baja cualificación obtienen un 56%. Pero aun dista más la diferencia con los trabajadores manuales de baja cualificación, los cuales el 63% de ellos se consideran con la aptitud adecuada. Aunque este porcentaje aumenta para los administrativos de alta cualificación para el periodo de 2010, sigue habiendo una distancia de un 20% ente los administrativos de alta cualificación, y los trabajadores manuales de baja cualificación, manteniéndose estos últimos igual que en el periodo de 2005.

Tabla 2: Porcentaje de trabajadores que han recibido formación pagada por la empresa/organización durante los últimos 12 meses. (2005-2010)

OCUPACIÓN		2005	2010	EDAD	2005	2010	SEXO	2005	2010
España	Administrativo de alta cualificación	32.7	44.8	menor de 30	17.7	25.9	Masculino	17.3	34.0
	Administrativo de baja cualificación	23.0	28.3	de 30 a 49	21.7	34.4	Femenino	21.5	27.3
	Trabajador manual de alta cualificación	12.3	28.7	50+	12.5	27.2	Total	18.9	31.1
	Trabajador manual de baja cualificación	8.1	24.0	Total	18.9	31.1			
	Total	18.9	31.1						
Francia	Administrativo de alta cualificación	24.5	31.9	menor de 30	25.9	22.1	Masculino	23.4	26.6
	Administrativo de baja cualificación	29.6	25.7	de 30 a 49	24.3	28.1	Femenino	25.5	23.3
	Trabajador manual de alta cualificación	16.2	15.1	50+	24.0	20.5	Total	24.4	25.1
	Trabajador manual de baja cualificación	19.6	22.6	Total	24.4	25.1			
	Total	24.4	25.1						
Suecia	Administrativo de alta cualificación	61.8	51.2	menor de 30	45.9	42.8	Masculino	48.0	48.5
	Administrativo de baja cualificación	53.5	50.1	de 30 a 49	57.9	49.6	Femenino	54.2	48.8
	Trabajador manual de alta cualificación	31.2	45.3	50+	43.4	50.5	Total	51.0	48.7
	Trabajador manual de baja cualificación	42.4	42.8	Total	51.0	48.7			
	Total	51.0	48.7						
Reino Unido	Administrativo de alta cualificación	51.4	57.3	menor de 30	37.8	40.9	Masculino	36.5	43.8
	Administrativo de baja cualificación	41.8	43.7	de 30 a 49	42.3	50.9	Femenino	41.0	46.0
	Trabajador manual de alta cualificación	18.8	29.9	50+	32.8	37.2	Total	38.6	44.8
	Trabajador manual de baja cualificación	21.8	33.0	Total	38.6	44.8			
	Total	38.6	44.8						
Alemania	Administrativo de alta cualificación	43.1	53.0	menor de 30	22.0	32.8	Masculino	25.1	38.6
	Administrativo de baja cualificación	25.5	41.5	de 30 a 49	28.5	40.4	Femenino	25.6	34.7
	Trabajador manual de alta cualificación	18.4	25.6	50+	20.9	33.3	Total	25.3	36.8
	Trabajador manual de baja cualificación	10.1	12.5	Total	25.3	36.8			
	Total	25.3	36.8						

Fuente: Eurofound

En general, el porcentaje de trabajadores que han recibido formación pagada por la empresa en los últimos 12 meses no es muy elevado, pero hay diferencias entre países, y sobre todo entre ocupación.

En España, en el periodo de 2005, el 32% de los administrativos de alta cualificación han recibido formación pagada por la empresa en los últimos 12 meses, siendo el porcentaje más alto. Los trabajadores manuales de alta y baja cualificación han recibido formación un 12% y un 8% respectivamente, siendo un porcentaje muy bajo. Es porcentajes aumentan, para todas las ocupaciones, para el periodo de 2010, acortándose las distancias entre las ocupaciones, aunque los trabajadores manuales de baja cualificación siguen siendo los que menos formación reciben.

Respecto al rango de edad, los trabajadores entre 30-49 años son los que mayor formación han recibido, con un 21%, y los que menos los trabajadores de más de 50 años con un 12.5%. Estos porcentajes también aumentan para el periodo de 2010, duplicándose en el caso de los trabajadores de más de 50 años.

Según el sexo, las mujeres reciben más formación que los hombres, ya que un 17% de los hombres reciben formación, en comparación con un 21.5 de las mujeres. Estos datos aumentan en los dos casos para el periodo de 2010, siendo en este caso los hombres quienes más formación reciben con un 34% de los hombres, existiendo una diferencia de 7 puntos respecto de las mujeres.

No existen mucha diferencia entre los trabajadores franceses y los españoles, ya que para el periodo de 2005 los porcentajes se encuentran muy igualados, encontrándose la mayor diferencia entre los trabajadores manuales de baja cualificación, ya que en Francia el 20% reciben formación pagada por la empresa. Estos datos si cambian para el periodo de 2010, ya que a diferencia que en España, donde los porcentajes aumentan, en Francia estos porcentajes bajan 4 puntos para los administrativos de baja cualificación, y 1 punto para los trabajadores manuales de alta cualificación. Para las ocupaciones restantes estos porcentajes aumentan pero muy poco en comparación con España.

Los trabajadores de Suecia, a diferencia de los demás países, son los trabajadores que mayor formación reciben por parte de la empresa en los últimos 12 meses. Para el periodo de 2005, el 60% de los administrativos con alta cualificación reciben formación, disminuyendo estos porcentajes para las demás ocupaciones, donde sólo el 31% de los trabajadores manuales de alta cualificación reciben formación. Llamativamente, estos

porcentajes también disminuyen para el periodo de 2010, acortándose las distancias entre las ocupaciones recibiendo formación una media de 48% de los trabajadores.

Los trabajadores que mayor formación reciben respecto al rango de edad, para el periodo de 2005, son los trabajadores con edad entre 30 -49 años los cuales el 58% reciben formación pagada por la empresa. Al igual que pasaba con la ocupación, estos porcentajes disminuyen para el periodo de 2010

Reino Unido también es uno de los países donde los trabajadores más formación reciben, aunque encontramos que hay diferencia dependiendo de la ocupación. Un 51% de los trabajadores administrativos de alta cualificación reciben formación pagada por la empresa, a diferencia de los trabajadores manuales de alta cualificación, los cuales solo el 18% de estos reciben formación pagada por la empresa. Encontramos que hay una notable diferencia entre los trabajadores administrativos y los trabajadores manuales, tanto en alta como en baja cualificación, ya que los administrativos reciben más formación que los trabajadores manuales. Estos datos cambian para el periodo de 2010, ya que se acortan las distancias entre las ocupaciones, habiendo una diferencia de 5 puntos entre los trabajadores administrativos y los trabajadores manuales.

Alemania es el país que más se asemeja a España, ya que los trabajadores también reciben poca formación aunque no en todas las ocupaciones. El 43% de los administrativos de alta cualificación reciben formación pagada por la empresa, y al igual que en España los trabajadores manuales de baja cualificación son los que menos formación reciben, con un 10%. Estos porcentajes aumentan en todas las ocupaciones para el periodo de 2010, aumentando en mayor medida para los administrativos de alta y baja cualificación con un 53% y 41% respectivamente. Comparando en general todas las ocupaciones de Alemania con las de España, encontramos menor porcentaje de aumento en los trabajadores alemanes.

Respecto al sexo de los trabajadores, para el periodo de 2005 se encuentran muy equiparados los porcentajes, con un 25% en ambos casos. Sin embargo estos porcentajes cambian para el periodo de 2010 aunque no con mucha diferencia entre ambos sexos, aumentando a 38% en el caso masculino y 34% en el caso femenino.

Tabla 3: Porcentaje de trabajadores que han recibido formación pagada por ellos mismos en los últimos 12 meses. (2005-2010).

	OCUPACIÓN	2005	2010	EDAD	2005	2010	SEXO	2005	2010
España	Administrativo de alta cualificación	23.1	31.5	menor de 30	9.0	16.9	Masculino	10.4	17.2
	Administrativo de baja cualificación	10.5	16.0	de 30 a 49	11.2	17.4	Femenino	8.7	13.8
	Trabajador manual de alta cualificación	5.6	6.1	50+	6.5	10.4	Total	9.7	15.7
	Trabajador manual de baja cualificación	2.0	6.6	Total	9.7	15.7			
	Total								
Francia	Administrativo de alta cualificación	3.6	7.0	menor de 30	4.8	7.0	Masculino	2.3	6.1
	Administrativo de baja cualificación	2.0	4.7	de 30 a 49	1.5	4.5	Femenino	2.4	3.8
	Trabajador manual de alta cualificación	2.2	5.6	50+	2.2	4.3	Total	2.3	5.0
	Trabajador manual de baja cualificación	2.0	2.2	Total	2.3	5.0			
	Total	2.3	5.0						
Suecia	Administrativo de alta cualificación	12.3	11.1	menor de 30	5.8	6.7	Masculino	7.1	5.8
	Administrativo de baja cualificación	5.0	5.8	de 30 a 49	9.1	6.8	Femenino	7.8	7.4
	Trabajador manual de alta cualificación	7.3	8.6	50+	5.9	6.5	Total	7.4	6.6
	Trabajador manual de baja cualificación	7.4	0.9	Total	7.4	6.6			
	Total	7.4	6.6						
Reino Unido	Administrativo de alta cualificación	8.5	12.0	menor de 30	6.7	7.9	Masculino	5.4	8.0
	Administrativo de baja cualificación	3.0	6.4	de 30 a 49	4.3	8.2	Femenino	3.5	6.7
	Trabajador manual de alta cualificación	2.5	4.6	50+	2.9	5.7	Total	4.5	7.4
	Trabajador manual de baja cualificación	1.5	2.5	Total	4.5	7.4			
	Total	4.5	7.4						
Alemania	Administrativo de alta cualificación	14.2	22.5	menor de 30	3.9	7.1	Masculino	4.9	9.0
	Administrativo de baja cualificación	3.8	8.0	de 30 a 49	6.2	10.0	Femenino	5.0	10.6
	Trabajador manual de alta cualificación	1.3	6.6	50+	3.0	11.0	Total	4.9	9.7
	Trabajador manual de baja cualificación	0.8	1.4	Total	4.9	9.7			
	Total	4.9	9.7						

Fuente: Eurofound

Los trabajadores españoles son quienes más han realizado formación pagada por ellos mismos, y en especial los administrativos de alta cualificación con un 23%. Sin embargo los trabajadores manuales tanto de alta como de baja cualificación un 5.6 y un 2 respectivamente han realizado formación por su cuenta. Estos datos aumentan para el periodo de 2010, donde encontramos el mayor incremento para los administrativos de alta cualificación.

En el caso de Francia, los trabajadores no han recibido formación por cuenta propia ya que el mayor porcentaje lo obtienen los administrativos con alta cualificación con un porcentaje de 3.6% para el periodo de 2005 y un 7% para el periodo de 2010. Estos datos muy bajos ya si recordamos el 24% y 31% respectivamente de estos trabajadores recibe formación pagada por la empresa, lo cual nos lleva a pensar que alrededor del 70% de los trabajadores franceses no reciben formación una vez empezada la vida laboral.

La misma línea sigue Suecia, donde los administrativos de alta cualificación son quienes más formación reciben por cuenta propia con un 12%, y los que menos los administrativos de baja cualificación con un 5%. Estos datos no han variado mucho en casi todas las ocupaciones, pero en el caso de los trabajadores manuales de baja cualificación, llama la atención que este dato a disminuido del 7% en 2005 al 0.9% en 2010.

Después de Francia, Reino Unido es el país donde los trabajadores menos formación reciben por cuenta propia, ya que a pensar de aumentar los datos entre 2005 y 2010, el 12% los administrativos de alta cualificación reciben formación por cuenta ajena durante este último periodo, siendo quienes más formación reciben entre las ocupaciones de este país.

En Alemania estos datos cambian dependiendo el periodo. En 2005 el 14% de los administrativos con alta cualificación reciben formación por cuenta propia, a diferencia de los trabajadores manuales de baja cualificación, quienes solo un 1% de ellos recibe formación. Estos datos se duplican o quintuplican para el periodo de 2010, como por ejemplo entre los trabajadores manuales de alta cualificación que pasan de un 1.3% a un 6.6%.

En este estudio estadístico se ve el conflicto que existe entre empresas y trabajadores sobre quién debe pagar la formación. Vemos que si la empresa no ofrece formación pagada, los trabajadores no reciben formación por cuenta propia, aquí vendría el dilema de “¿por motivos económicos, o por falta de interés?”

Tabla 4: Porcentaje de trabajadores que han recibido formación en el puesto de trabajo en los últimos 12 meses (2005-2010)

	OCUPACIÓN	2005	2010	EDAD	2005	2010	SEXO	2005	2010
España	Administrativo de alta cualificación	14.5	26.6	menor de 30	12.3	25.4	Masculino	11.8	24.7
	Administrativo de baja cualificación	13.2	27.1	de 30 a 49	12.8	25.9	Femenino	10.7	23.6
	Trabajador manual de alta cualificación	12.4	19.3	50+	5.9	18.9	Total	11.3	24.2
	Trabajador manual de baja cualificación	6.0	20.0	Total	11.3	24.2			
	Total	11.3	24.2						
Francia	Administrativo de alta cualificación	22.9	26.7	menor de 30	31.0	31.6	Masculino	22.5	25.6
	Administrativo de baja cualificación	29.4	27.0	de 30 a 49	22.4	25.7	Femenino	24.8	24.9
	Trabajador manual de alta cualificación	12.9	17.1	50+	20.5	18.8	Total	23.6	25.3
	Trabajador manual de baja cualificación	18.5	25.9	Total	23.6	25.3			
	Total	23.6	25.3						
Suecia	Administrativo de alta cualificación	65.3	50.2	menor de 30	51.6	44.4	Masculino	47.8	46.2
	Administrativo de baja cualificación	52.0	50.3	de 30 a 49	51.4	50.5	Femenino	51.7	47.5
	Trabajador manual de alta cualificación	26.7	31.4	50+	45.8	43.6	Total	49.7	46.8
	Trabajador manual de baja cualificación	37.0	41.2	Total	49.7	46.8			
	Total	49.7	46.8						
Reino Unido	Administrativo de alta cualificación	52.6	47.1	menor de 30	53.4	49.6	Masculino	39.4	42.4
	Administrativo de baja cualificación	44.7	48.9	de 30 a 49	42.6	48.2	Femenino	45.4	47.4
	Trabajador manual de alta cualificación	23.0	30.8	50+	31.0	33.9	Total	42.2	44.7
	Trabajador manual de baja cualificación	30.9	38.5	Total	42.2	44.7			
	Total	42.2	44.7						
Alemania	Administrativo de alta cualificación	31.6	45.1	menor de 30	42.0	52.6	Masculino	27.3	40.8
	Administrativo de baja cualificación	33.9	44.4	de 30 a 49	28.4	39.0	Femenino	29.8	38.5
	Trabajador manual de alta cualificación	20.0	38.4	50+	17.5	32.0	Total	28.4	39.7
	Trabajador manual de baja cualificación	17.6	19.5	Total	28.4	39.7			
	Total	28.4	39.7						

Fuente: Eurofound

Vemos que una de las mayores diferencias que se ha producido en términos estadísticos al hablar de formación es cuando nos referimos a si el trabajador ha recibido formación en el puesto de trabajo en los últimos 12 meses. Se registra una gran diferencia entre los dos periodos analizados.

Por una parte en lo relacionado con España, los administrativos de alta cualificación que recibieron formación en el último año fueron el 27% aproximadamente, el doble que los que recibieron en 2005. Sin embargo, los que más diferencia han reflejado han sido los trabajadores manuales de baja cualificación que en 2010 el 20% de los trabajadores recibieron formación en el último año, a diferencia del 6% de trabajadores que recibieron en 2005. Esta diferencia tan notoria se debe al adelanto en las prácticas de formación, y a su asiduidad en el territorio Español, ya que en periodos anteriores estas prácticas no eran tan comunes como hoy en día.

En Francia, por el contrario, estos porcentajes no han sido tan diferentes entre los dos periodos, ya que respecto a la ocupación, vemos un aumento del 5% aproximadamente en todas las ocupaciones, menos en los trabajadores manuales de alta cualificación, que asombrosamente a disminuido desde 2005.

Al igual que pasa en Francia, en Suecia se registra tanto en administrativos de alta y baja cualificación una disminución de trabajadores que han recibido formación en el último año, y más notoriamente en los administrativos de alta cualificación, recibiendo formación en 2010 el 50% de los trabajadores, 15% menos que en 2005. Aún así, estos porcentajes superan con creces al resto de los países analizados.

En Alemania, al igual que en España se apunta un crecimiento en el porcentaje de trabajadores que han recibido formación en el último año. Pero a diferencia de España, la ocupación que más crecimiento a experimentado han sido los trabajadores manuales de alta cualificación con un 40% en 2010.

Llama la atención como solo en dos países, España y Alemania, las practicas de formación continua en el puesto de trabajo se ven aumentada desde 2005 a 2010, cuando las bases teóricas apuntan que estas prácticas se han visto incrementadas en los últimos tiempos, a causa de los cambios tecnológicos que han hecho que las empresas tengan que formar a sus trabajadores para estar más actualizados. Esto nos lleva a pensar que la formación que reciben los trabajadores no se basa solamente en un puesto de trabajo concreto, sino que también puede estar vinculado a la carrera profesional de los trabajadores.

**Tabla 5: Porcentaje de trabajadores que consideran que su formación ha ayudado a mejorar su forma de trabajar (2010).**

	OCUPACIÓN	2010	EDAD	2010	SEXO	2010
España	Administrativo de alta cualificación	100.0	menor de 30	92.9	Masculino	94.0
	Administrativo de baja cualificación	95.6	de 30 a 49	94.5	Femenino	96.5
	Trabajador manual de alta cualificación	94.5	50+	98.3	Total	95.0
	Trabajador manual de baja cualificación	85.4	Total	95.0		
	Total	95.0				
Francia	Administrativo de alta cualificación	90.1	menor de 30	86.0	Masculino	83.7
	Administrativo de baja cualificación	86.1	de 30 a 49	85.7	Femenino	87.9
	Trabajador manual de alta cualificación	82.9	50+	84.7	Total	85.5
	Trabajador manual de baja cualificación	76.8	Total	85.5		
	Total	85.5				
Suecia	Administrativo de alta cualificación	83.9	menor de 30	76.4	Masculino	75.8
	Administrativo de baja cualificación	82.5	de 30 a 49	79.8	Femenino	83.6
	Trabajador manual de alta cualificación	.	50+	80.8	Total	79.5
	Trabajador manual de baja cualificación	67.3	Total	79.5		
	Total	79.5				
Reino Unido	Administrativo de alta cualificación	96.3	menor de 30	91.3	Masculino	90.0
	Administrativo de baja cualificación	89.7	de 30 a 49	91.6	Femenino	92.6
	Trabajador manual de alta cualificación	88.4	50+	91.6	Total	91.2
	Trabajador manual de baja cualificación	80.7	Total	91.2		
	Total	91.2				
Alemania	Administrativo de alta cualificación	86.2	menor de 30	93.9	Masculino	90.0
	Administrativo de baja cualificación	89.2	de 30 a 49	86.8	Femenino	87.0
	Trabajador manual de alta cualificación	96.4	50+	89.2	Total	88.7
	Trabajador manual de baja cualificación	82.4	Total	88.7		
	Total	88.7				

Fuente: Eurofound

Un análisis global de todos los países es que en general los trabajadores creen que su formación les ha ayudado a mejorar su forma de trabajar, aunque como en casos anteriores, siempre hay diferencias entre los países.

Los trabajadores españoles son quienes más piensan que su formación les ha ayudado a mejorar su forma de trabajar, ya que 100% de los administrativos de alta cualificación afirma esto. Sin embargo, aunque con un porcentaje muy elevado, el 85% de los trabajadores manuales de baja cualificación están de acuerdo con la pregunta, siendo quien menos porcentaje tienen.

Respecto a la edad, no hay mucha diferencia, aunque los trabajadores de más de 50 años son los que más consideran que su formación les ha ayudado a mejorar su forma de trabajar con un 98%.

El caso de Francia también es muy parecido al de España, aunque en menor medida. El 90% de los administrativos de alta cualificación creen que su formación les ha ayudado en su forma de trabajar, siendo la ocupación que más afirma esto. Al igual que en España, los trabajadores que menos creen que la formación les ha ayudado son los trabajadores manuales de baja cualificación con un 76%.

Suecia se encuentra con los trabajadores que menos creen que su formación ha aumentado su forma de trabajar, ya que entre los países seleccionados, estos son los que menos porcentaje obtienen, siendo como vimos en cuadros anteriores, quienes más formación reciben en comparación con otros países. Un 83% de los administrativos de alta cualificación piensa que su formación les ha ayudado en su forma de trabajar, y con notable diferencia los trabajadores manuales de baja cualificación con un 67%.

En este caso las mujeres son quienes más creen esta afirmación con un 83%, 7 puntos más que los hombres.

El caso de Reino Unido también se asemeja más a España y Francia, considerando los administrativos de alta cualificación que su formación les ha ayudado a mejorar su forma de trabajar, con un 96%, y en menor medida en las demás ocupaciones, aunque no existiendo grandes diferencias.

En el caso de Alemania, a diferencia de los demás países, los trabajadores que más creen que su formación les ha ayudado son los trabajadores manuales de alta cualificación con un 96%, siguiéndoles los administrativos de baja cualificación con un 89%.

Respecto a la edad, los trabajadores de menos de 30 años, con un 94%, son quienes más creen que su formación les ha ayudado a mejorar en su forma de trabajar.

## 5. CONCLUSIONES

Tras analizar la Formación Continua en la organización, y ver las diferentes características que se abordan en los países europeos analizados, cabe destacar algunos puntos que hacen interesantes el estudio.

Los beneficios que tienen las organizaciones ofreciendo formación a sus trabajadores es un tema que toda empresa conoce, aunque no todas ofrecen sistemas de formación. No solo es un tema de gasto, el cual a muchas empresas les preocupa, sino que es un tema de inversión para sus trabajadores, ya que van a actualizar sus conocimientos para poder aumentar la producción de la empresa y mantener a esta en un entorno cada vez más competitivo. Es interesante que las empresas tengan constancia de las subvenciones y ayudas del Estado existentes para dichos cursos, ya que unos de los principales motivos de que las empresas no formen, es el gasto que estos cursos ocasionan.

Tras analizar las características que rigen los sistemas de formación continua en diferentes países europeos, y ver con datos estadísticos cuales son los porcentajes reales de trabajadores que reciben formación, cabe sacar algunas conclusiones de los datos analizados.

En el caso Español, es uno de los países que más ha incrementado la formación continua durante los últimos años, especialmente cuando la formación la tienen que pagar los trabajadores. Esto puede ser debido a la necesidad del trabajador por conseguir una mayor cualificación, ya que debido a la crisis económica española, las empresas requieren de más personal cualificado, y si la empresa no ofrece esta formación, los trabajadores tienen que buscársela por su cuenta.

En Francia, a pesar de estar caracterizado por seguir un sistema de formación muy similar al español, ya que las empresas destinan un porcentaje para la formación de los trabajadores, llama la atención que cuando estas prácticas están pagadas por la empresa, el porcentaje de trabajadores que reciben formación no dista tanto del caso español, como cuando la formación la tienen que pagar los trabajadores, donde el porcentaje si es muy dispar. Esto puede ser debido a la falta de interés del trabajador francés por realizar formación, ya que como indicábamos cuando desarrollábamos las características del sistema de formación francés, las horas destinadas a formación contaban como horas laborales, reduciendo la jornada. Al tener que pagar la formación el trabajador, teniendo

lugar está en horario de ocio del trabajador, este no está tan motivado para recibir formación.

En Inglaterra, donde analizábamos que el Gobierno no regula la formación de los trabajadores, sino que solamente incentiva, no destinando parte de la nómina del trabajador a formación, es el segundo de los cinco países donde los trabajadores más formación reciben por parte de las empresas. La consecuencia es, además de la subvención que reciben por parte del estado las empresas que realizan formación, y los incentivos por parte de los sindicatos, por la competitividad de las empresas británicas.

En Suecia vemos la clara característica que describíamos, donde los trabajadores más cualificados reciben más formación que los trabajadores menos cualificados, también llamados trabajadores de cuello azul. La consecuencia de ello es el interés del trabajador por la formación, ya que cuando analizamos el porcentaje de trabajadores que reciben formación financiada por ellos mismos, los de alta cualificación también superan en porcentaje a los trabajadores de baja cualificación.

Por otra parte, uno de los principales motivos de que Suecia se encuentre entre los principales países en prácticas de formación se debe a que tanto la empresa financia dicha formación, como a que el Gobierno subvenciona a las empresas para que formen ya que como apuntamos, además de aumentar la competitividad de la empresa, ayuda a generar empleo.

El caso alemán, también hemos visto como las empresas han aumentado la formación para sus trabajadores en este periodo, encontrándose a la cabeza de los países analizados. Esto es debido a que este país tiene un sistema muy estructurado de formación, compuesto por el sistema Dual y la Formación Permanente, poniendo a la mano del trabajador formación cada vez que éste la requiera.

En conclusión común para todos los países, y teniendo en cuenta que, aunque unos más que otros realicen formación, no contamos con porcentajes que pasen del 50%, la consecuencia de ello puede ser debido a que como hemos citado anteriormente, Europa se compone principalmente de PYMES, las cuales se caracterizan por carecer de formación para sus trabajadores.

Por último, para entender el incremento que han experimentado en conjunto todos los países sobre la formación, la lógica guiaría a que desde los años 90 las empresas se han vuelto más internacionales, por lo que han visto necesario tener sistemas de producción más complejos y cambiantes. Esto ha tenido la consecuencia de necesitar a unos

trabajadores en continua formación aprendiendo las nuevas tecnologías que constantemente aparecen en el mercado.

## 6. REFERENCIAS

- Balance de la Dependencia (2011). *Modalidades de Formación*. Recuperado de [http://www.balancedeladependencia.com/Modalidades-de-formacion\\_a1170.html](http://www.balancedeladependencia.com/Modalidades-de-formacion_a1170.html)
- Bayo A., y Larraza M. (2008). Training. En "International encyclopedia of organization studies" (vol. 4, p 1558-1561).
- Boletín Oficial del Estado, *Reforma Laboral* (2012). Formación Profesional (art. 2.3 RDL 3/2012)  
[http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/pdf/REAL\\_DECRETO\\_395-2007\\_para\\_web\\_SPEE\\_FPE.pdf](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/pdf/REAL_DECRETO_395-2007_para_web_SPEE_FPE.pdf)
- Del castillo, J. y Haarich, S. (2011). *Internacionalización y apoyo a las PYMES en la Unión Europea*. Santiago de Chile.
- Dolan s., Valle, R., Hacjib, S., y Schuler, R. (2007). La formación y el desarrollo de competencias de los Recursos Humanos. En McGraw Hill (Ed.), *La gestión de los recursos humanos* (pp. 167 – 196). 3ª edición, Madrid.
- Fase.net (2005). Alemania. *La Formación desarrollada en la empresa Aragonesa en comparación con la realizada en la UE*. Recuperado de <http://www.fase.net/farveuropa/docs/alemania.pdf>
- Fase.net (2005). Francia. *La Formación desarrollada en la empresa Aragonesa en comparación con la realizada en la UE*. Recuperado de <http://www.fase.net/farveuropa/docs/francia.pdf>
- Fundación Tripartita (2005). *Análisis documental de los Sistemas de Formación Continua y de su relación con la negociación Colectiva en España y en Europa*. Colección de estudios 3, Vol 2.
- GRUPO TENDER (2001). Políticas y prácticas de la Formación Continua en el marco europeo. *Fundación para la Formación Continua (FORCEM)*. Madrid
- Homs, O. (2008). La formación profesional en España, Hacia la sociedad del conocimiento. *Colección estudios sociales*. Núm 25. Fundación "la Caixa". Barcelona
- Lutwin Strauch M. A. (2011). *Las Características del Sistema de la Formación Dual en Alemania, Experiencias concretas y perspectivas de la Formación-Dual en Alemani*. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1994) Encuesta de formación profesional continua. Año 1993.

Mister Empresa (2010). *La formación de los trabajadores*. Recuperado de <http://blog.sage.es/formacion-ayudas-subvenciones/la-formacion-de-los-trabajadores/>

Münch, J. (1996). La formación Profesional continúa en los países de la Unión Europea – Diversidad de funciones y problemas especiales. *Formación profesional revista europea CEDEFOP*, N°7, (2-5).

Pascual, R. (2006) *Las PYMES quieren que la formación del trabajador sea fuera del horario laboral*. Recuperado de [http://www.factorhuma.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2995%3ALas+pymes+quieren+que+la+formaci%C3%B3n+del+trabajador+sea+fuera+del+horario+laboral&lang=ca](http://www.factorhuma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=2995%3ALas+pymes+quieren+que+la+formaci%C3%B3n+del+trabajador+sea+fuera+del+horario+laboral&lang=ca)

Universidad de La Rioja (2010) *La política de la Formación en la Empresa*. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:K9xk3vkMZDoJ:www.unirioja.es/cu/cagonzme/TemasRRHH/Tema%25206.doc+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=es>