



# La inversión de las empresas en la formación profesional continua



**Norman Davis**  
Centro de Estudios Políticos, Universidad de Sheffield

## Introducción

En 1993, el 43% de las cerca de 900.000 empresas con más de diez empleados en los por entonces doce Estados Miembros de la Unión Europea ofrecían cursos de formación a sus asalariados. Más de 15 millones de trabajadores (el 28% de los contratados) participaron en cursos de formación, y las empresas gastaron cerca del 1,6% de sus costes salariales totales en impartir dichos cursos. He aquí algunos de los resultados principales de una encuesta entre empresas efectuada en el contexto del Programa FORCE en 1994 y publicada recientemente por EUROSTAT. Este artículo describe brevemente la historia de dicha encuesta y algunas de sus conclusiones esenciales sobre la inversión de las empresas en la formación continua.

Las empresas consideran los gastos en formación como costes productivos. En otras palabras, el dinero gastado en la formación se lleva al balance antes de calcular los beneficios de la empresa. Por este motivo, no se ha creído necesario hasta hace poco tiempo desarrollar convenciones contables para definir e imputar separadamente los gastos formativos de las empresas. Es cierto que en Francia la formación profesional continua se halla definida por ley desde 1971, y que el Código Laboral Francés define lo que en este país se entiende por formación profesional continua, con el objetivo de fijar las devoluciones fiscales por la formación. En otros países, por el contrario, las encuestas efectuadas para medir la inversión en formación se han visto obligadas a aceptar nociones y definiciones adecuadas a los requisitos nacionales y a las tradiciones institucionales o culturales.

De esta manera, si bien en toda la Unión Europea se acepta cada vez en mayor grado que la formación de los trabajadores constituye una inversión más que un gasto corriente de producción, sólo recientemente ha sido posible efectuar comparaciones internacionales de dicha inversión dentro de la UE. Los anteriores intentos, que probaron a utilizar fuentes nacionales de datos, revelaron la extrema sensibilidad de dichos datos a cuatro factores principales:

- las definiciones de formación que se empleen;
- los sectores de la economía y los tamaños de empresas consideradas;
- los gastos o costes incluidos en el análisis; y
- la forma de medición de dichos gastos.

## La Encuesta de la Formación Profesional Continua

Una encuesta efectuada en 1994 intentó remediar esta situación. La Encuesta de la Formación Profesional Continua (EFPC) consistió en un muestreo de 50.000 empresas efectuado dentro del Programa FORCE en los por entonces doce Estados Miembros de la Unión Europea (UE12)<sup>1</sup>. Se hallaba diseñada para representar a todas las empresas de 10 o más trabajadores, excluyendo a las activas en el sector agrario, silvicultura y pesquería. También quedaron excluidas la administración pública y los sectores sanitario y educativo. La encuesta ofrece datos para 20 sectores económicos y para empresas agrupadas en seis categorías distintas de tamaño. El objetivo de la encuesta era de-

**La encuesta de la formación profesional continua nos ha dado una imagen de algunos de los factores que influyen sobre la inversión de las empresas en la formación continua. Entre estos factores se cuentan el tamaño de la empresa, el sector en el que opera, el sexo y la ocupación de los participantes, las materias de la formación y el hecho de si la formación viene impartida por la propia empresa o bien se adquiere a un centro externo.**

1) Los doce Estados Miembros eran por entonces Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, España, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos, Portugal y el Reino Unido.



**Cuadro 1:**  
**Tipos de formación ofrecidas por las empresas en 1993, e índices de participación de los trabajadores en la UE12**

Tipo de formación	Porcentaje de empresas que ofrecen formación	Índice de participación de los trabajadores (%)
Cursos	43	28
Formación en situación de trabajo	38	20
Conferencias, etc	34	8
Rotación en el empleo	14	4
Autoformación	13	3
Formación de todo tipo	57	n.d.

tectar las empresas que ofrecieron formación continua en 1993, agrupadas por tamaño y sector, los tipos de formación ofrecida y el número y proporción de trabajadores que participaron en ella. No se incluyó en la encuesta la formación inicial impartida a través de aprendizajes formales y de sistemas duales. Los tipos de formación continua registrados fueron los siguientes:

- cursos;
- formación en situación de trabajo (incluyendo la formación en el trabajo);
- asistencia a conferencias, talleres, seminarios, etc;
- rotación en el empleo, círculos de calidad;
- formación abierta y a distancia, incluyendo formación asistida por ordenador.

Para cada uno de estos tipos de formación la encuesta exigía incluir actividades únicamente cuando el objetivo primario del participante en ella fuera mejorar o ampliar sus competencias, sus conocimientos o ambos, y que la actividad formativa se encontrase planificada como tal con antelación. La experiencia práctica podía formar parte de la actividad, pero la experiencia laboral aislada no se incluía.

Para los cursos formativos se recogieron informaciones complementarias en cuanto a sexo y ocupación de los participantes en la formación, duración de ésta, tiempo empleado en cursos formativos de diferentes materias, tipo de ofertores de

formación externa a quienes recurrían las empresas y costes de impartir los cursos formativos. También se interrogó a las empresas ofertoras de formación sobre la planificación y gestión de su formación, incluyendo preguntas sobre la existencia de planes o presupuestos formativos.

En este artículo nos centraremos en las informaciones recogidas sobre la oferta de cursos formativos. Para situar éstas en su contexto, no obstante, resulta necesario primeramente comparar estos cursos formativos con otros tipos de formación impartida por las empresas (véase el cuadro 1). Los cursos formativos fueron el tipo más común de formación ofrecido por las empresas, y presenta también la mayor proporción de trabajadores participantes en ella.

Se encontró asimismo una variación considerable entre empresas según los diferentes tamaños y los diferentes sectores, así como entre países en cuanto a la proporción de empresas ofertoras de cursos formativos e índices de participación en ellos. Sólo un 36% de las empresas de 10 a 49 trabajadores ofrecieron cursos formativos, en comparación con el 92% de las compañías con 1000 o más trabajadores. Entre los diversos sectores las diferencias resultaron aún más marcadas, con cursos ofrecidos por más del 80% de todas las empresas en el sector de banca y seguros, frente al 15% de las empresas del sector textil. Se calcularon también para cada país la proporción de empresas que ofrecen cursos formativos y los índices de participación en ellos de todos los trabajadores incluidos en la encuesta (véase el cuadro 2).

La inversión efectuada por las empresas en los cursos formativos está influida por una serie de factores, entre los que se cuentan el sexo y la ocupación de los participantes, la duración y las materias de formación y si la formación se imparte dentro de la empresa o se encarga a un formador externo. Excedería los límites de este artículo examinar estas variables en detalle, pero un resumen de los datos puede resultar ilustrativo.

En general las diferencias entre los índices de participación de hombres y mujeres en los cursos formativos fueron pequeñas -un 29% de los trabajadores mas-



culinos y un 27% de los femeninos. Se detectaron diferencias mucho mayores entre las diversas ocupaciones: más del 40% de los cuadros, el personal profesional y el técnico participaron en cursos formativos en 1993, en contraste con un 34% de los empleados administrativos y de ventas y sólo un 17% de los trabajadores manuales. En el conjunto de la UE12, el tiempo medio destinado por cada participante a cursos de formación resultó de 45 horas en 1993, con apenas escasas diferencias observadas entre hombres y mujeres y entre grupos ocupacionales.

Pero el tiempo invertido en cursos de formación por cada participante sí varía considerablemente entre los diversos países, desde 139 horas en Grecia y 84 horas en Portugal hasta 25 horas en Irlanda. Las cifras altas para Grecia y Portugal pueden explicarse por el hecho de que, si bien las cifras de participación de estos países son muy bajas, muchos de los cursos ofrecidos recibían el apoyo de los Fondos Estructurales Europeos y fueron por ello de larga duración.

Se pidió a las empresas que subdividiesen el tiempo invertido en cursos formativos por materias de formación distintas. En general, en los doce Estados Miembros de entonces, más de una cuarta parte del tiempo invertido en cursos formativos se destinó a formar en las técnicas empleadas para la producción de las mercancías o servicios elaborados por la empresa. Cerca del 16% de las formaciones consistían en elementos de gerencia general o de desarrollo de recursos humanos, y un 13% se centraba en el procesamiento de datos. Otras materias suponían entre un 4 y un 8% de la formación, y más de una quinta parte de los cursos impartidos no permitían una asignación clara a materias concretas. La distribución del tiempo de formación por materias no presentaba grandes variaciones entre las empresas de diferentes tamaños.

En el promedio de los doce Estados Miembros se produjo una distribución casi equivalente del tiempo de formación entre los cursos gestionados internamente y los encargados a ofertores externos. Pero esta proporción variaba entre los países: en Dinamarca, casi tres cuartas partes de todas las horas de formación se impartían en cursos externos, mientras que en Por-

### **Cuadro 2: Empresas que ofrecieron cursos formativos e índices de participación por país en 1993**

<b>País</b>	<b>porcentaje de empresas que ofrecieron cursos formativos</b>	<b>Índice de participación de trabajadores en los cursos (%)</b>
Bélgica	42	25
Dinamarca	79	32
Alemania	60	24
Grecia	13	13
España	21	20
Francia	48	37
Irlanda	64	43
Italia	9	15
Luxemburgo	50	25
Países Bajos	46	26
Portugal	13	13
Reino Unido	58	39
UE 12	43	28

tugal la misma proporción venía impartida en cursos internos.

### **La inversión en cursos formativos**

Dentro de la EFPC se pidió a las empresas que indicasen los siguientes costes de los cursos formativos:

- costes por ausencia laboral de los participantes;
- costes de viajes y dietas de los alumnos que asisten a cursos;
- costes salariales de los formadores y del personal que participa en la instrucción;
- costes de las instalaciones y los equipamientos utilizados; y
- tarifas de las organizaciones externas de formación.

Se solicitó también a las empresas que incluyeran los costes netos de todas las tasas de formación pagadas, deduciendo toda subvención recibida de organizaciones externas.

**«En general, en los doce Estados Miembros de entonces, más de una cuarta parte del tiempo invertido en cursos formativos se destinó a formar en las técnicas empleadas para la producción de las mercancías o servicios elaborados por la empresa.»**



**Cuadro 3:**  
**Costes de los cursos formativos como proporción de los costes salariales para cada participante en los cursos, por países en 1993**

<b>País</b>	<b>Costes de la formación como % de los costes salariales</b>	<b>Costes de la formación por participante (en PPA)</b>
Bélgica	1,4	2.065
Dinamarca	1,3	930
Alemania	1,2	1.216
Grecia	1,1	1.607
España	1,0	1.450
Francia	2,0	1.563
Irlanda	1,5	764
Italia	0,8	1.591
Luxemburgo	1,3	1.535
Países Bajos	1,8	1.775
Portugal	0,7	1.112
Reino Unido	2,7	1.539
UE12	1,6	1.420

**Cuadro 4:**  
**Costes de los cursos formativos ajustados a los costes salariales relativos, por países, en 1993**

<b>País</b>	<b>Costes de la formación ajustados a los costes salariales relativos (en PPA)</b>	
	<b>Por alumno</b>	<b>Por hora</b>
Bélgica	1.441	35
Dinamarca	1.052	27
Alemania	1.273	37
Grecia	2.292	17
España	1.300	26
Francia	1.544	28
Irlanda	883	35
Italia	1.339	33
Luxemburgo	1.366	34
Países Bajos	1.798	27
Portugal	1.265	15
Reino Unido	1.805	45
UE12	1.420	31

gadas a los formadores externos oscilaron habitualmente entre el 20 y el 30%, y los costes salariales de formadores internos y otro personal docente supusieron cerca del 15% de los costes formativos totales.

Excepciones a este modelo general se apreciaron en el Reino Unido, cuyas empresas indicaron un 36% de los costes formativos totales como costes de formadores internos y otro personal docente, y en Grecia, donde sólo un 8% de los costes totales correspondieron a las tarifas pagadas a organizaciones externas de formación. Las explicaciones a estos casos excepcionales permiten ilustrar las dificultades que supone el registrar e interpretar las cifras sobre los costes formativos:

Parece probable que la elevada proporción de los costes que van a parar en el Reino Unido (UK) a formadores internos y otro personal docente se debe al hecho de que en el UK las preguntas que la encuesta planteaba con respecto a este capítulo de los gastos se hallaban más detalladas que las preguntas correspondientes en los otros países. Se piensan que las preguntas en el UK pueden haber ayudado a las empresas a reconocer unos costes que podrían haber pasado desapercibidos en caso de haber utilizado preguntas de carácter más simple. Ello permitiría explicar parcialmente las altas cifras globales de costes para el UK, que es necesario tener presente para efectuar comparaciones. El porcentaje de los costes correspondientes a las tarifas de formadores externos en Grecia resulta muy bajo incluso si se toma en cuenta la proporción relativamente escasa de formación que imparten los formadores externos en dicho país. Sin embargo, debido a que un fuerte porcentaje de la formación en Grecia recibe el apoyo del Fondo Europeo Estructural, es posible que estos pagos se hayan efectuado directamente al formador externo, reduciendo con ello los costes directos pagados por las empresas.

A pesar de estos sesgos, sin embargo, la EFPC revela algunas características interesantes. Como ya hemos mencionado, las empresas de toda la UE gastan cerca del 1,6% de sus costes salariales totales en ofrecer e impartir cursos formativos, si

En la mayoría de los países los costes por ausencia laboral de los participantes suponían entre un 40 y un 60% de los costes totales de la formación, las tarifas pa-



bien aparecen diferencias en dicho porcentaje entre los diversos Estados Miembros (véase el cuadro 3).

Los costes de los cursos formativos como porcentaje de los costes salariales son máximos en el Reino Unido (un 2,7%) y mínimos en Portugal (un 0,8%). Como ya hemos indicado, no obstante, se piensa que la elevada cifra que presenta el UK puede deberse al hecho de haberse asociado más costes a los formadores internos y otro personal docente. Si se toma este elemento en cuenta y se ajustan las cifras británicas para alinearlas con las obtenidas en otros países, la proporción de los costes salariales invertida en cursos formativos se hallaría más próxima al nivel del 2,0% que se observa en Francia.

Dado que los costes de la formación se registraron en moneda nacional, las cifras sobre costes por participante (véase el cuadro 3) se han expresado en Paridades de Poder Adquisitivo (PPA). Las PPA se han acordado a escala internacional y constituyen un intento para eliminar las diferencias de precios entre los países y las variaciones en las tasas de cambio. Partiendo de esta base de cálculo, el gasto máximo por participante resultó ser el de Bélgica. No obstante, un examen más detallado reveló que ello no se debe a la mayor duración de la formación en Bélgica, la combinación ocupacional de los participantes o el tipo de materias impartidas en la formación. Además, la proporción de costes salariales invertidos en la formación en Bélgica no resulta excepcional, y de hecho es ligeramente inferior al promedio de la UE12. La explicación parece encontrarse más bien en los elevados costes salariales en Bélgica. Utilizando la conversión en PPA, puede calcularse utilizando datos de la encuesta un índice de los costes salariales relativos por trabajador. Esto nos muestra que, adoptando como 100 el valor de la UE12, el índice para Bélgica es de 143, seguido por Italia con 119. Los siguientes países serían Francia (101), Alemania (96) y UK (85). El índice mínimo de costes salariales relativos sería el griego (70).

Utilizando estos índices pueden calcularse los costes por participante en cada país y los costes por hora de formación, ajustados a los costes salariales relativos (véase el cuadro 4).

**Cuadro 5:**

### **Costes de los cursos formativos como porcentaje de los costes salariales y por participante en los cursos, para 1993 y por tamaño de la empresa**

<b>TAMAÑO DE LA EMPRESA (número de trabajadores)</b>	<b>Costes de la formación como % de los costes salariales</b>	<b>Costes de la formación por alumno formado (PPA)</b>
10-49	0,8	1.281
50-99	1,0	1.254
100-249	1,1	1.166
250-499	1,4	1.232
500-999	1,7	1.380
1000 o más	2,3	1.585
TOTAL (UE12)	1,6	1.420

**Cuadro 6:**

### **Índices de participación en cursos formativos ofrecidos por empresas con o sin un plan de formación, por países**

**Índices de participación de los trabajadores  
en cursos formativos ofrecidos por empresas (%)<sup>1</sup>**

<b>Categoría de tamaño</b>	<b>Empresas con plan de formación</b>	<b>Empresas sin plan de formación</b>
10-49	44	33
50-99	40	25
100-249	41	30
250-499	47	33
500-999	46	42
1000 +	49	45
UE10	47	34

(1) Excluidos Alemania y Países Bajos

Las diferencias entre los países en cuanto al coste de los cursos formativos por participante siguen existiendo, pero puede apreciarse que quedan explicadas en gran parte por las diferencias en las horas dedicadas a la formación. Para la mayoría de los países, los costes por hora de formación se aproximan al promedio de la UE12. Existen sin embargo tres excepciones: las cifras bajas en Portugal y Grecia se deben probablemente al fuerte apoyo que los Fondos Estructurales Europeos conceden a estos países, mientras que el



elevado resultado del UK se corresponde con el método distinto utilizado para recoger los datos sobre costes en dicho país, como he explicado anteriormente.

La encuesta arrojó como resultado que la proporción de costes salariales gastados en la formación varía mucho en función de los diferentes tamaños de las empresas, y proporcionalmente al mismo (véase el cuadro 5). Este fenómeno queda explicado en gran parte por el hecho de que la proporción de empresas que ofrecen formación también se incrementa proporcionalmente al tamaño de éstas. Los costes por participante no varían grandemente entre las empresas de las diferentes categorías de tamaños.

La inversión en cursos formativos varía mucho más en función de los sectores. Por ejemplo, el sector de la construcción sólo gastó en cursos formativos un 0,6% de los costes salariales. Ello puede explicarse en parte por el hecho de que numerosas empresas constructoras son pequeñas y por tanto es menos probable que impartan formación. También es posible que este sector dependa en mayor medida de competencias obtenidas a través de una formación inicial, como los aprendizajes u otras formas de sistemas duales. Por contraste, las finanzas, el sector de gas-agua-electricidad y los de correos y telecomunicaciones destinaron más del 2,5% de sus costes salariales a la formación en 1993, con un coste por alumno formado muy superior al promedio de la UE12 en su conjunto.

## Planes de formación

La EFPC preguntaba a las empresas ofertoras de formación si elaboraban planes de

formación. Dentro del conjunto de la UE12, el 28% de estas empresas afirmaban que sí lo hacían, en proporción creciente desde el 21% entre las de 10 a 49 trabajadores hasta el 79% entre las de 1000 o más trabajadores. En Irlanda, dos terceras partes de las empresas elaboraban planes de formación, lo que hacían de un 40 a un 50% de las empresas en Grecia, Italia y Portugal. En contraste, sólo un 15% de las empresas alemanas declararon elaborar planes formativos. Estas diferencias pueden deberse a que en algunos países son necesarios los planes de formación para recibir la asistencia de fuentes exteriores, como la UE o los mecanismos nacionales de apoyo del tipo del sistema de contribuciones/subvenciones en Irlanda. Es posible también que en algunos países, la cultura de la formación esté más consolidada y las empresas dispongan de más recursos, con la consiguiente menor necesidad para ellas de elaborar planes de formación.

Lo que sin embargo resulta interesante es que parece existir una relación entre la elaboración de un plan formativo por la empresa y la cantidad de formación ofrecida (véase el cuadro 6). Particularmente en las empresas pequeñas, el índice de participación de los trabajadores en cursos formativos en 1993 resultó mucho mayor para aquellas con planes formativos. Pero la encuesta no nos indica cuál es la causa y cuál el efecto. El hecho de elaborar un plan de formación puede hacer a una empresa más consciente de sus necesidades formativas, y tener como resultado una mayor oferta de formación. Pero también puede suceder lo contrario: que aquellas empresas que imparten de todas maneras una abundante formación consideren necesario un plan para gestionarla.