

ESTUDIO ADECCO TRAINING SOBRE LAS TENDENCIAS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

El Sistema de Formación para el Empleo necesita un cambio de modelo más eficaz y menos burocrático

- El Sistema de Formación para el Empleo cuenta con un gran reconocimiento entre las patronales empresariales. Es considerado por un 73% de las mismas como “un medio de aportar valor a las empresas asociadas” y por un 42% como un elemento “determinante en el desarrollo de los profesionales del sector”.
- Sin embargo, los resultados del estudio desvelan la necesidad de un nuevo modelo de formación para el empleo que relativice la visión administrativa y favorezca enfoques novedosos más eficaces para fortalecer las capacidades competitivas de las empresas y sus profesionales.
- Existe un claro desfase entre los retos competitivos de las empresas y las competencias en las que están formando, el cual puede ser debido a la estructura “subvencional” del Sistema de Formación para el Empleo.
- Mientras una de cada cuatro patronales menciona a la innovación, la incorporación de las nuevas tecnologías y la internacionalización como sus principales oportunidades de negocio, sus planes formativos son de carácter generalista y transversal y se enfocan a la informática, idiomas, o prevención de riesgos laborales, entre otros.

Madrid, 5 de julio de 2011.- El tejido empresarial español enfrenta importantes retos y desafíos derivados de un entorno globalizado, cambiante e incierto, y que requiere del desarrollo permanente de conocimientos, capacidades y habilidades para poder competir.

La formación de los trabajadores es una pieza clave para su desarrollo profesional y un elemento esencial para incrementar su empleabilidad. Asistimos a un intenso debate sobre las políticas y medidas requeridas para construir una economía competitiva y generadora de puestos de trabajo, advirtiéndose un cierto consenso en torno al papel determinante de la formación para el empleo como palanca de la productividad y herramienta de adaptación a los requerimientos de una economía global basada en el conocimiento.

En este marco, **Adecco Training**, la consultora de formación del grupo Adecco, ha desarrollado el presente estudio sobre **Tendencias en la formación para el empleo**, a través de una encuesta realizada a las patronales empresariales responsables de los planes de formación para sus empleados durante 2010.

El primer dato que se desprende del análisis es el alto grado de reconocimiento con el que cuenta **el Sistema de Formación para el Empleo**. En los últimos años se ha producido un importante incremento de personas ocupadas que participan en acciones formativas, éxito que ha de atribuirse al sistema existente. Así, de 2004 a 2010 el número de participantes formados en el ámbito estatal pasó de 1.308.000 a 3.541.000, respectivamente.

Sin embargo, los datos de la encuesta advierten que el modelo actual parece empujar a las organizaciones a priorizar el cumplimiento de los complicados y exhaustivos requisitos y controles administrativos concebidos para garantizar la utilización “apropiada” de los recursos, **relegando a un segundo plano los criterios de eficacia, utilidad e impacto de la formación**.

Por ello, se hace necesaria una mayor implicación de todas las partes involucradas en el sistema (Administración Pública, patronales empresariales y sindicatos, junto con las entidades de formación) para alumbrar **un nuevo modelo de formación para el empleo** que,

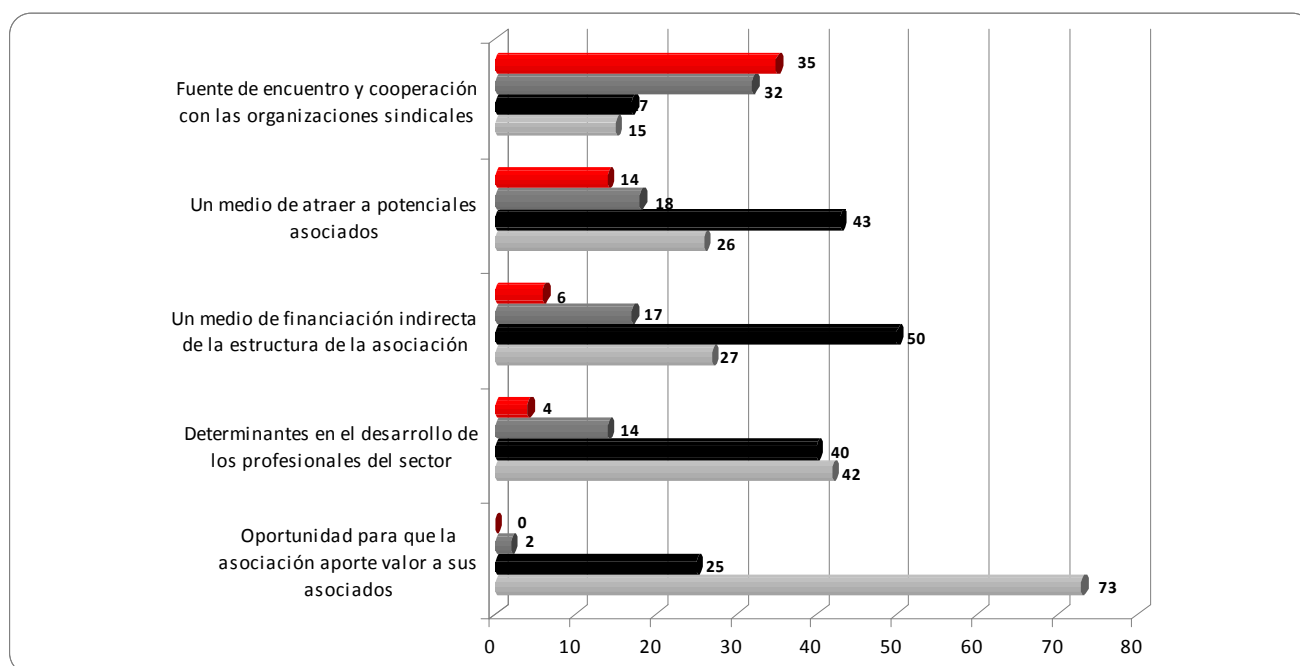
preservando los importantes logros de cobertura cosechados en los últimos años, **relativice la visión administrativa y favorezca enfoques novedosos centrados en una formación eficaz orientada a fortalecer las capacidades competitivas de las empresas y sus profesionales.**

Adecco Training, como consultora que cuenta con una larga experiencia en el desarrollo de acciones formativas en las empresas, comparte esta necesidad y se propone colaborar con las organizaciones patronales y sindicales para incluir criterios de pertinencia, eficacia y rentabilidad económica y social en el diseño e impartición de acciones formativas en los planes de oferta. El subsistema de demanda, mediante las bonificaciones en los seguros sociales, se ha consolidado como un modo eficaz de responder a las necesidades reales de las empresas y trabajadores en su proceso de adaptación competitiva a los cambios del entorno, por lo que parece razonable trasladar sus bondades a los planes de formación de oferta.

Gap entre la formación impartida y la necesitada por las empresas

Una primera constatación del estudio de Adecco es que el **alto grado de legitimación con el que cuenta el Sistema de Formación para el Empleo**. Prueba de ello, es que mayoritariamente, los entrevistados han definido los planes de formación de oferta para trabajadores ocupados como “un medio de aportar valor a las empresas asociadas” (un 73%) y como un elemento “determinante en el desarrollo de los profesionales del sector” (un 42%).

Las subvenciones para planes de formación para el empleo son... (%)



Sin embargo, si se comparan los retos a los que dicen que se enfrentan las empresas asociadas y las acciones formativas que están realizando, no se observa una clara relación entre ambas variables.

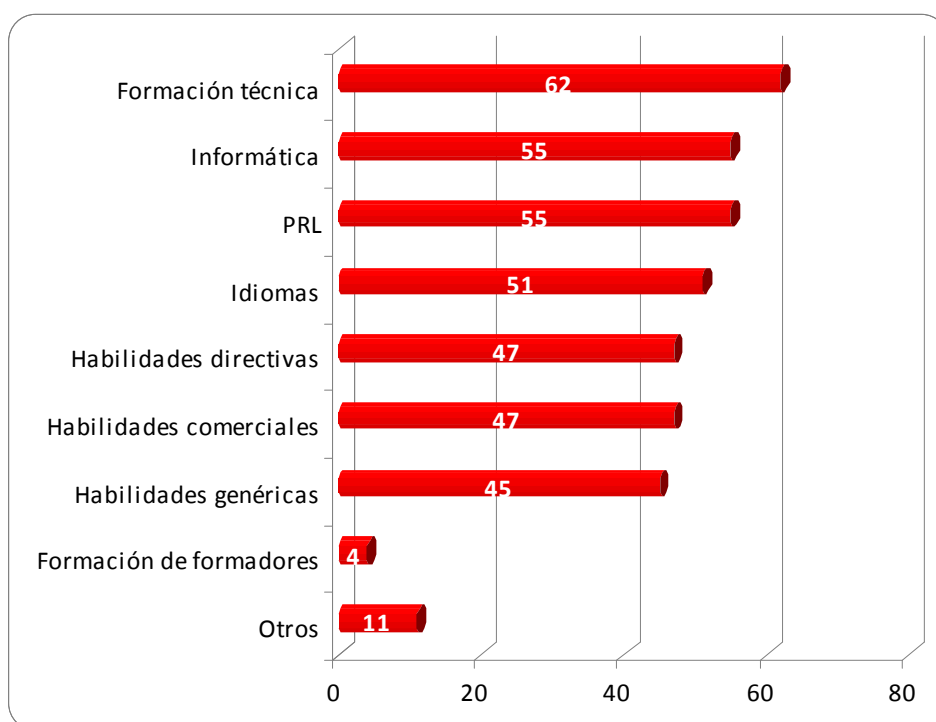
Partimos de un complejo contexto en el que el 50% de las patronales aseguran encontrarse aún en una fase de ajuste o reestructuración en su sector, un 21% en contracción, un 19% dice vivir un periodo de estabilidad, un 10% de recuperación, mientras que nadie afirma afrontar ya la fase de expansión.

Como respuesta a esta situación y para salir de la crisis, las patronales empresariales vislumbran unas oportunidades y estrategias que pueden contribuir a superar esta coyuntura y construir un modelo económico más competitivo y sostenible. Una de cada cuatro patronales empresariales coincide en mencionar a la **innovación, la incorporación de las nuevas**

tecnologías en los procesos de negocio y la internacionalización como sus principales oportunidades de negocio.

Los planes de formación de las organizaciones deberían estar enfocados hacia estos retos para así conseguir una plantilla cualificada para desarrollarlos. Pero cuando se analizan las acciones formativas que configuran los planes, **los entrevistados reconocen que siguen teniendo un peso considerable aquéllas de carácter generalista y transversal:** informática, idiomas, prevención de riesgos laborales, etc. Incluso cuando se trata de formación técnica, parece prevalecer una visión de “catálogo” de cursos disponibles sobre una de contenidos adaptados a las necesidades y requerimientos específicos de los profesionales y las organizaciones.

Acciones formativas priorizadas en el plan de formación de 2010 (%)



Esto pone de relieve un inquietante desfase entre las necesidades y desafíos empresariales y la formación que se está impartiendo a los trabajadores, así como el reto que se debe afrontar para convertir el Sistema de Formación para el Empleo actual en uno más competitivo y eficiente.

Retos para un nuevo modelo de formación para el empleo más eficaz

Una de las razones que pueden explicar este desfase, según se extrae de la encuesta realizada por Adecco Training, es que, paulatinamente, **se están desplazando los objetivos de los planes de formación, debido a la estructura “subvencional” del sistema.**

En efecto, el modelo parece empujar a las organizaciones a priorizar el cumplimiento de los complicados y exhaustivos requisitos y controles administrativos concebidos para garantizar la utilización “apropiada” de los recursos, relegando a un segundo plano los criterios de eficacia, utilidad e impacto de la formación. **De este modo, se favorecen formaciones factibles y justificables en lugar de formaciones pertinentes y útiles con efecto transformador, según los resultados de la encuesta.**

Esto parece un contrasentido en un contexto en el que se intensifican las dificultades que enfrentan las empresas, y en el que las organizaciones empresariales reciben demandas crecientes de más y mejores servicios formativos por parte de sus asociados, con la

expectativa de que contribuyan a desarrollar capacidades para enfrentar en mejores condiciones la situación.

Todo ello, además, en un contexto de menores recursos disponibles para la formación de trabajadores activos, debido a la caída de cotizaciones derivada de la destrucción de empleo y de la decisión gubernamental de modificar los criterios de distribución de los fondos entre ocupados y desempleados

La respuesta de las organizaciones refleja una preocupación fundada y creciente por el proceso de reducción presupuestaria, preocupación que comienza a avivar una revisión crítica de sus prácticas formativas anteriores.

Así, durante las entrevistas mantenidas se han recogido reflexiones relativas a la **necesidad de transformar la visión profundamente arraigada de la formación como un gasto sostenido por recursos públicos disponibles de forma habitual, por una visión más sostenible y plausible** de “sembrar” las subvenciones para la formación, **de concebirlas como una inversión.**

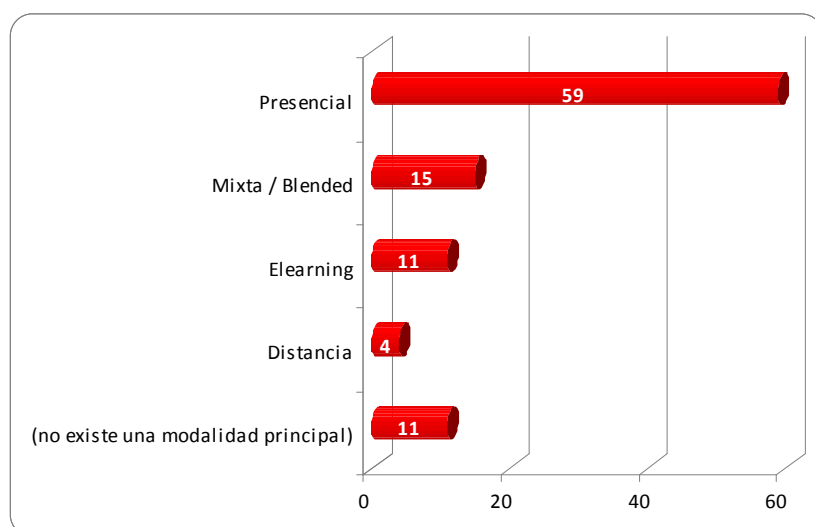
No obstante, junto a la conciencia creciente de la necesidad de orientar mejor los planes de formación para lograr impactar en las teclas que pueden relanzar a los sectores, también se ha constatado la persistencia de importantes inercias continuistas entre los operadores del sistema (organizaciones empresariales, entidades de impartición, organismos convocantes de las subvenciones).

Para asegurar competitividad de la economía y la viabilidad del sistema de convivencia y bienestar **se hace necesaria una mayor implicación de las organizaciones empresariales y de las entidades de formación con la finalidad de crear un nuevo modelo de formación para el empleo que, preservando los importantes logros cosechados en los últimos años, relativice la visión administrativa y favorezca enfoques novedosos centrados en una formación eficaz orientada a fortalecer las capacidades competitivas de las empresas y sus profesionales.**

Modalidades de Impartición y Colectivos

La **modalidad de impartición presencial sigue siendo la mayoritaria** en la formación para el empleo para el 59% de las organizaciones entrevistadas, aunque los planes incorporan de forma creciente acciones en otras modalidades.

Planes de formación 2010. Modalidad principal de impartición. (%)



Respecto a los **colectivos a los que se orienta la formación**, aparte de aquellos que tienen prioridad en las convocatorias, en el 40% de los casos la oferta ha sido generalista, no segmentada.

Entre los destinatarios de la **formación del 60% restante destacan los técnicos y el personal de base (con un 40%)**. Les siguen los mandos intermedios y los directivos (en los planes de una de cada cuatro asociaciones empresariales).

En relación al plan de formación previsto para 2011, aparecen los desempleados como nuevo colectivo destinatario de la formación, por requerimiento de la convocatoria, lo cual tampoco contribuirá a hacer más competitivos a los empleados de las empresas. En cuanto a contenidos formativos se prevén pocos cambios respecto a 2010. Según los encuestados, se seguirán priorizando las acciones dedicadas a formar técnicos, habilidades comerciales y prevención de riesgos laborales.

Datos técnicos del estudio

El presente estudio es el resultado del análisis de la encuesta realizada por técnicos consultores especializados de Adecco Training a Patronales Empresariales que han ejecutado Planes de Formación de oferta para trabajadores ocupados en 2010.

Una tercera parte ha desarrollado planes de formación tanto de ámbito estatal como autonómico, algo más de la mitad lo han desarrollado exclusivamente a través de subvenciones de ámbito autonómico, y el resto ha ejecutado la convocatoria estatal.

Las encuestas se han realizado de forma presencial, a través de cita previa, en la propia sede de las organizaciones empresariales y teniendo como principales interlocutores a los responsables de formación (en un 59% de los casos), así como a presidentes, secretarios generales, gerentes u otras personas implicadas en la gestión de la formación.

La muestra seleccionada ha llegado al 25% del total de las organizaciones empresariales objeto del estudio, y tiene representación en toda la geografía nacional, teniendo más peso las regiones con mayor concentración de organizaciones, como es el caso de Madrid, en buena medida por el efecto sede de organizaciones sectoriales de ámbito estatal.

En cuanto al ámbito geográfico de actuación, la muestra analizada queda repartida prácticamente a partes iguales entre entidades de ámbito estatal, autonómico y provincial (alrededor del 30% cada categoría). El 10% restante está dedicado a entidades de ámbito local, fundamentalmente del área metropolitana de Madrid y Barcelona.

Igualmente se reparten prácticamente a partes iguales las organizaciones encuestadas con ámbito de actuación de carácter sectorial y las de carácter intersectorial, tanto de empresas, autónomos y economía social.

La muestra prioriza a las organizaciones con mayor porcentaje de representación en su sector. En este sentido conviene destacar que la mitad de las organizaciones encuestadas representan a más del 75% de su ámbito de actuación, y aproximadamente una tercera parte del total cuenta con más de 1.000 entidades asociadas (entre empresas, autónomos y otras asociaciones).

Las entidades asociadas con las que cuentan las organizaciones encuestadas, son en su mayoría empresas y/o sus asociaciones (en un 85% de los casos). Algo más del 40% declaran tener como asociados a trabajadores y/o asociaciones de autónomos.

Sobre Adecco Training

Adecco Training es la consultora de formación del Grupo Adecco. Aporta soluciones formativas innovadoras gracias al conocimiento sectorial de las líneas de negocio del Grupo, ofreciendo soluciones específicas a sus necesidades de desarrollo de Recursos Humanos en tres grandes áreas de actividad: consultoría de formación, desarrollo de soluciones formativas y outsourcing de formación. Sus diferentes metodologías abarcan desde el outdoor training, hasta el coaching, training day, taller experiencial y e-learning, combinándolas de forma adecuada para garantizar los objetivos planteados para el colectivo de profesionales a formar.

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Marina Gómez/Luis Perdiguero
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
marina.gomez@adecco.com
luis.perdiguero@adecco.com

Silvia Enrique /Laura García
Trescom Comunicación
Tlf: 670 61 92 50
silvia.enrique@trescom.es
laura.garcia@trescom.es