

GRANDES CAPACIDADES PARA PEQUEÑAS EMPRESAS

El Cedefop hace balance de los instrumentos políticos recientes que apoyan la formación financiada por los empleadores

Los resultados económicos de las empresas europeas dependen de la utilización eficaz de las capacidades de sus empleados. Los empleadores desempeñan un papel fundamental en el fomento de la educación y la formación profesional continua (EFPC). Nueve de cada diez participantes en la formación relacionada con el empleo recibieron apoyo de sus empleadores, que o bien contribuyeron a los costes de la formación o permitieron la formación durante el tiempo de trabajo remunerado ⁽¹⁾.

Sin embargo, las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) ⁽²⁾ forman a sus empleados en menor medida que las grandes empresas ⁽³⁾. Esta es una de las razones por las que la Comisión Europea ha proclamado 2023 el **Año Europeo de las Competencias**: para promover una mentalidad de aprendizaje permanente, fomentando así las oportunidades de desarrollo personal, impulsando la resiliencia y la competitividad de las empresas europeas, en particular de las pequeñas y medianas empresas ⁽⁴⁾.

La brecha de formación de las mipymes

¿Por qué las mipymes ofrecen menos formación a sus trabajadores que las empresas más grandes? Muchos propietarios de pequeñas empresas consideran que el coste de la formación es demasiado elevado en comparación con los resultados percibidos, mientras que otros carecen de los conocimientos especializados o el tiempo necesarios para organizarla. Las pequeñas empresas también se enfrentan a un riesgo

mayor que las grandes de perder la rentabilidad de su inversión en formación: es posible que los trabajadores de las pequeñas empresas no sean capaces de aplicar en su trabajo los conocimientos recién adquiridos o que los contrate una empresa competidora. Es posible que en el mercado no haya una oferta de formación que responda a las necesidades de las mipymes. La escasa cooperación entre empresas o entre empresas y proveedores de formación, o los convenios colectivos en los que no se han desarrollado adecuadamente las necesidades de formación, también pueden disuadir a las mipymes de impartir formación. Y lo que es más importante, el reducido alcance de las actividades económicas de muchas mipymes y el escaso uso de la tecnología se traducen en un uso limitado de las capacidades en el lugar de trabajo ⁽⁵⁾.

La brecha de las mipymes en materia de formación supone un desafío para los resultados económicos de las empresas más pequeñas y la capacidad de innovación y desarrollo. Las mipymes, que constituyen el 99,8 % del total de las empresas del sector empresarial no financiero de la UE-27 y producen el 53 % del valor total (en 2020), son la columna vertebral del crecimiento económico y del empleo en Europa. También representan el 65 % del empleo. Una prioridad para los responsables políticos es identificar mecanismos eficaces para aumentar y orientar mejor la oferta de formación para las mipymes.

En esta nota informativa se hace balance de las políticas y los instrumentos que los países de la UE aplican para fomentar la oferta de formación de las mipymes y reforzar sus resultados en materia de for-

⁽¹⁾ Cedefop (2015). *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture*. (Aprendizaje de adultos relacionado con el empleo y formación profesional continua en Europa: una visión estadística). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

⁽²⁾ Por mipymes se entiende las empresas con un máximo de 249 empleados, en consonancia con los documentos de la UE.

⁽³⁾ Véanse las **encuestas periódicas en toda la UE sobre la formación continua en las empresas europeas** (CVTS) realizadas por Eurostat y los análisis del Cedefop.

⁽⁴⁾ **Propuesta de la Comisión**, redacción modificada por el Parlamento Europeo el 9 de febrero de 2023.

⁽⁵⁾ La encuesta europea de empresas de 2019, realizada por el Cedefop y Eurofound, muestra que las organizaciones que utilizan una amplia gama de capacidades obtienen mejores resultados en materia de formación que las que utilizan pocas capacidades, y hacen un mejor uso de la EFPC para desarrollar sus actividades.

mación ⁽⁶⁾.

Reducción de la brecha de formación de las mipymes

El Cedefop ha identificado dos categorías principales de instrumentos políticos de apoyo a la oferta de formación de las mipymes.

Los de la primera categoría proporcionan apoyo específico a las mipymes y están diseñados para ayudarlas a satisfacer las necesidades de formación derivadas de sus actividades actuales, su organización del trabajo y el uso de sus capacidades.

Los de la segunda categoría ofrecen **apoyo a través de la mediación** y tratan de aumentar las capacidades utilizadas en las mipymes animándolas a innovar, es decir, a ampliar la gama de sus actividades empresariales o cambiar su organización del trabajo. Estos instrumentos políticos pueden conducir a la creación de más puestos de trabajo altamente cualificados, aumentando el potencial de educación y formación profesional continua y, en última instancia, dar lugar a una formación cada vez más eficaz, mejores puestos de trabajo y mejores resultados de las empresas.

Apoyo a medida

Hay muchos instrumentos financieros disponibles para apoyar la formación de las empresas. Normalmente proporcionan financiación pública conjunta a través de subvenciones o incentivos fiscales o se centran en el reparto de costes, ya sea entre los empleadores (fondos de formación) o entre el empleador y el empleado (cláusulas de reembolso). Si bien las mipymes suelen sufrir más restricciones financieras que las grandes empresas, los datos muestran que, no obstante, están infrarrepresentadas como beneficiarias de financiación.

- Los fondos de formación utilizan las cotizaciones recaudadas de las empresas para financiar su oferta de formación, así como otros servicios: consultoría para los empresarios; análisis de las necesidades de cualificación; y diseño de proyectos piloto de formación. Ayudan a apoyar la educación y formación profesional continua en aproximada

mente la mitad de los Estados miembros de la UE ⁽⁷⁾.

- Las subvenciones (financiadas con los impuestos generales) existen en casi todos los países. Por lo general, cubren una parte de los costes directos de formación y los costes salariales correspondientes. Los fondos de la UE desempeñan un papel importante en este contexto ⁽⁸⁾.
- Algunos Estados miembros ofrecen incentivos fiscales a las empresas de formación, como deducciones fiscales para las becas. Sin embargo, desempeñan un papel menor en el apoyo a la formación en comparación con los fondos o becas de formación.
- Las normas sobre las cláusulas de reembolso varían considerablemente en Europa, pero hay pocos datos sobre el grado en que las empresas las utilizan.

La base de datos sobre la financiación de la educación de adultos

recientemente actualizada por el Cedefop, ofrece abundante información sobre el diseño y los resultados de los instrumentos de financiación utilizados por los países de la UE para aumentar la oferta y la participación en la educación de adultos. Abarca los fondos de formación, los incentivos fiscales, las subvenciones, incluidos los planes de seguro vinculado a inversiones y los bonos, los préstamos, los permisos de estudios y las cláusulas de reembolso.



Además del apoyo financiero, los países utilizan diversos instrumentos políticos que proporcionan apoyo estructural específico para ayudar a las mipymes a impartir formación. Son especialmente populares los servicios de consultoría/asesoramiento organizativo relacionados con la formación que abordan cualquier etapa del ciclo de formación (identificación de las necesidades de cualificación, diseño, planificación e impartición de la formación, selección de proveedores y evaluación de los resultados de la formación).

⁽⁶⁾ Se basa en una investigación reciente del Cedefop que se [debatió en el seminario del Cedefop celebrado en Bruselas el 15 de diciembre de 2022](#). Examina el déficit de capacidades de las mipymes desde una nueva perspectiva, tomando como punto de partida la utilización de las capacidades de las empresas para explicar las diferencias en su uso de la EFPC y sus resultados en materia de formación. Todos los ejemplos de esta nota informativa se recogieron en 2020 y 2021 en el contexto de este trabajo de investigación. Puede encontrar más información sobre el trabajo del Cedefop en este campo [aquí](#).

⁽⁷⁾ Los fondos de formación desempeñan un papel sistémico en el apoyo a la EFPC en países como Chipre, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Países Bajos y Reino Unido. En otros países, como Austria, Bélgica, Alemania, Luxemburgo, Eslovenia, desempeñan un papel complementario (al aplicarse solo en algunos sectores).

⁽⁸⁾ La investigación del Cedefop identificó unos 30 sistemas financiados por la UE de las 70 becas que examinó en el contexto de este trabajo de investigación.

Recuadro 1. Servicios de asesoramiento a medida en Austria

Los servicios públicos de empleo (SPE) locales cooperan con las empresas consultoras regionales para ofrecer a las mipymes hasta once días de [servicios de asesoramiento gratuito en materia](#) de recursos humanos (incluida la formación). Uno de los objetivos es facilitar el acceso de las mipymes a la financiación, por ejemplo, para la formación de trabajadores de más edad o poco cualificados, e informarles sobre otros programas de apoyo ofrecidos por los SPE de los que pueden beneficiarse estas empresas y sus empleados, como las iniciativas de perfeccionamiento profesional dirigidas a trabajadores individuales.

También existen instrumentos políticos que ayudan a ampliar la gama de oportunidades de formación adecuadas para las mipymes. Por ejemplo, algunas mipymes, junto con los proveedores de formación, ayudan a crear nuevas formas de oferta formativa adaptadas a sus necesidades. Un enfoque eficaz es la financiación de la oferta de formación práctica no formal en el lugar de trabajo, una opción que las mipymes suelen preferir a la formación en el aula.

Recuadro 2. Formación personalizada en el lugar de trabajo en Francia

AFEST, un innovador proyecto de formación en el lugar de trabajo llevado a cabo por organizaciones sectoriales, tiene lugar en las oficinas de las mipymes y está específicamente orientado a ayudar a los trabajadores a resolver los problemas con los que se encuentran en su trabajo actual. Sobre la base de un análisis de las necesidades de la empresa y de los trabajadores, los formadores de AFEST determinan las capacidades que deben desarrollarse y diseñan una formación a medida. Dado que este tipo de formación se dirige a un número reducido de participantes, el coste per cápita no es desdeñable. Sin embargo, AFEST puede optar a financiación pública conjunta, y las cuentas de aprendizaje individuales de los trabajadores pueden utilizarse para compartir los costes.

Otros instrumentos políticos que ofrecen apoyo específico a las mipymes son:

- apoyar proyectos piloto para probar nuevos formatos y enfoques de formación;
- promover redes o agrupaciones que reúnan a las mipymes o a las mipymes y las grandes empresas para poner en común la demanda de formación (lo que puede contribuir a reforzar la oferta de formación basada en el mercado, adaptada a las necesidades de las mipymes);
- reforzar la cooperación entre las mipymes y los proveedores de formación;
- facilitar acuerdos entre los interlocutores sociales

sobre cuestiones relacionadas con la formación (esto incluye los derechos y obligaciones mutuos con respecto a la formación, como el permiso de formación remunerado y las formas de recompensar el aprendizaje);

- sensibilizar a las mipymes sobre la educación y formación profesional continua.

Recuadro 3. Intercambio de buenas ideas en los Países Bajos

Con el [programa MKB!dee \(idea de las pymes\)](#), el Gobierno neerlandés apoya a los emprendedores, incluidos los propietarios de pequeñas empresas, que tienen una buena idea o una visión sólida para el perfeccionamiento profesional de sus empleados. Se puede ofrecer financiación conjunta para experimentar con módulos de aprendizaje virtual y soluciones innovadoras para el empleo sostenible, o para fomentar una cultura de aprendizaje en las mipymes. Para promover y difundir las mejores prácticas, el programa ofrece un sitio web [en el que se presentan los proyectos seleccionados](#). Estos se complementan con una «traducción» de sus resultados en soluciones operativas, que ofrecen a otros líderes de las mipymes un modelo de actuación listo para usar y que puede inspirarles a tomar iniciativas similares.

Recuadro 4. Compra conjunta de formación (yhteishankintakoulutus) en Finlandia

Los SPE locales cooperan con las mipymes para ayudarlas a aclarar sus necesidades de formación a la hora de adquirir formación a medida. La participación de las mipymes en el proceso favorece una adaptación óptima del contenido de la formación a las necesidades de los empresarios, los trabajadores y el mercado laboral local, al tiempo que la participación de los SPE ayuda a atraer a proveedores dispuestos a adaptar sus servicios a las necesidades de las mipymes participantes. Los SPE también aportan el 30 % de los costes subvencionables. Este programa apoya la formación del personal actual de las mipymes participantes, el reciclaje profesional de los trabajadores despedidos y la formación en materia de contratación para ayudar a las mipymes a encontrar nuevos empleados. Los SPE disponen de un sistema específico (OPAL) para recabar opiniones tanto de los empleadores como de los empleados sobre la calidad y los resultados de la formación.

Apoyo a través de la mediación

También existen instrumentos que ofrecen apoyo a través de la mediación a la oferta de formación de las pymes. La mayoría fomenta la innovación y el aprendizaje organizativo para ayudar a las mipymes a introducir productos, servicios y procesos de trabajo nuevos o mejorados, adoptar nuevas tecnologías de automatización y digitalización o acceder a nuevos mercados. Un efecto indirecto deseado es el uso ge-

neralizado de las capacidades, que anime a las empresas a formar a sus trabajadores. El apoyo a través de la mediación que fomenta la innovación se proporciona a menudo a través de sistemas de financiación compartida, que ayudan a las mipymes a obtener mejores opciones de formación.

Recuadro 5. Apoyo a la formación en I + D en Lituania

Lituania ha desarrollado una iniciativa de fomento de la investigación y el desarrollo en las empresas, Eksperimentas, cofinanciada por la UE. Las mipymes disfrutan de una financiación pública conjunta de hasta un 45 %, que puede destinarse a la formación en materia de I+D, lo que permite a las empresas adquirir las capacidades necesarias para crear productos, servicios o procesos innovadores.

También se puede ofrecer apoyo a través de la mediación estructural a las mipymes para que proporcionen formación. Los servicios de consultoría/asesoramiento organizativo para que las mipymes apliquen la innovación son uno de los instrumentos de este tipo más utilizados, ya sea de forma independiente o como parte de un paquete más amplio. En muchos casos, el asesoramiento organizativo se combina con una contribución a los costes de la innovación y las medidas de formación relacionadas. El asesoramiento puede complementarse con actividades de aprendizaje mutuo, como talleres.

Recuadro 6. Robotlyftet, Suecia

Robotlyftet («El impulso del robot») financia proyectos de automatización en las mipymes. Forma parte del programa de industria inteligente del país y se dirige a 4500 mipymes del sector manufacturero. El programa lo gestionan agencias que prestan servicios que cubren las necesidades sectoriales y regionales. Las mipymes pueden recibir apoyo financiero de hasta el 75 % de los costes subvencionables para la consulta de expertos sobre los procesos de automatización y las actividades de formación relacionadas. Los talleres de aprendizaje mutuo se ofrecen de forma gratuita.

El apoyo a través de la mediación también incluye el desarrollo de nuevos formatos de formación adaptados a las mipymes, centrados, por ejemplo, en ayudar a las pequeñas empresas a introducir actividades de innovación específicas o en reforzar su capacidad de innovación general («capacidad de absorción»).

Recuadro 7. Talleres tecnológicos en el País Vasco

Desde 2007, el Gobierno vasco y la Agencia de Desarrollo Empresarial (SPRI) han llevado a cabo con éxito

talleres tecnológicos destinados a familiarizar a los propietarios de las mipymes con nuevas tendencias, como el análisis de datos, la inteligencia empresarial, la industria 4.0, el marketing digital, la productividad de la empresa y del personal y la ciberseguridad. El objetivo es potenciar su capacidad de innovación. Los talleres integran nuevos contenidos de forma continua y tienen mucha fama, como se refleja en el elevado número de participantes, incluidas muchas mujeres empresarias. La cuota que deben pagar los participantes es moderada.

Las herramientas de sensibilización, como campañas, programas, premios o proyectos piloto que muestran acciones innovadoras, también proporcionan apoyo a través de la mediación. A menudo se combinan con otras herramientas que refuerzan su impacto.

Recuadro 8. Programa de fábricas modelo de Hungría

El programa húngaro de fábricas modelo (programa Ipar 4.0 Minatagyár) apoya la digitalización de las mipymes a través de:

- visitas in situ a empresas modelo que pueden inspirar a los propietarios de pequeñas empresas;
- transferencia de conocimientos a través de talleres de formación;
- orientación en el diseño de storyboards individuales que ayuden a las mipymes a visualizar sus objetivos.

Los empresarios inscritos en el programa pueden encontrar información adicional en un [sitio web dedicado](#).

Recuadro 9. Centros de competencia para las mipymes en Alemania

Alemania cuenta con una iniciativa de apoyo a la digitalización de las mipymes y a la transición a la industria 4.0. Desde su puesta en marcha en 2011, se han creado 26 centros de competencia en todo el país que ofrecen información y formación sobre normas electrónicas, comunicación, usabilidad o abordan sectores específicos como la artesanía, el comercio minorista, la construcción y el textil. Estos centros ofrecen sus servicios en cooperación con consorcios regionales de organizaciones activas en la investigación y el desarrollo. Las acciones de apoyo a las mipymes incluyen comprobaciones de su preparación para abordar el cambio digital, asesoramiento, talleres y la creación de redes con empresas modelo que ayuden a las mipymes a implantar procesos empresariales innovadores. Desde 2016, un [instituto de investigación externo](#) realiza el seguimiento y la evaluación desde el punto de vista científico de las diferentes acciones y la promoción de sinergias entre ellas.

En muchos Estados miembros de la UE se presta apoyo a la creación de redes que permitan a las mipymes pertenecientes a una determinada agrupación

o cadena de valor aunar fuerzas para llevar a cabo actividades innovadoras. Una cooperación reforzada entre las mipymes o entre estas y las grandes empresas, así como unos vínculos más estrechos entre las empresas, los proveedores de EFP y las universidades/institutos de ciencias aplicadas, facilitan el intercambio de información y el aprendizaje mutuo y potencian las capacidades de innovación entre todos los agentes participantes.

Recuadro 10. Un programa de mentoría empresarial en Polonia

La provincia de Opole ha desarrollado con éxito un programa de mentoría empresarial que reúne a conocidos empresarios regionales de éxito con jóvenes gestores de mipymes para apoyar la transferencia de conocimientos y experiencia y reforzar así la comunidad empresarial regional, aumentar su competitividad y promover la innovación y el espíritu empresarial. El programa incluye talleres para preparar a los mentores para su papel, formación jurídica, económica y de gestión para los alumnos, al menos cinco reuniones entre mentores y alumnos, y visitas a las mipymes dirigidas por los alumnos. Comenzó en 2016 y está financiado por el Estado con cofinanciación estructural de la UE.

La coordinación entre empresas activas en sectores similares puede favorecer la suma de intereses y servir de motor para aumentar el apoyo a la innovación. Si las empresas unen sus fuerzas para conseguir recursos, estos pueden utilizarse para abordar problemas comunes. La suma de intereses de los empresarios no solo ayuda a obtener formación para la innovación, sino que puede inspirar nuevas políticas. La coordinación de los interlocutores sociales también puede ayudar a la innovación y al perfeccionamiento profesional de los trabajadores cuando el diálogo social abarca cuestiones como los aumentos salariales que reflejan una mayor productividad laboral (derivada de la innovación) o las actividades de reciclaje profesional para los trabajadores que se ven afectados negativamente por la innovación.

Eficacia y complementariedad

Ayudar a las mipymes a superar las barreras que les impiden satisfacer sus actuales necesidades de formación y promover el desarrollo organizacional que pueda conducir a una formación mayor y más eficaz a largo plazo son las dos estrategias fundamentales para mejorar el rendimiento formativo de las mipymes. Para lograrlo se requiere un conjunto bien coordinado o, mejor aún, un plan integral de políticas e instrumentos que ofrezcan un enfoque específico y a través de la mediación. Es necesaria una amplia coo-

peración entre las partes interesadas, incluidos los responsables políticos y los interlocutores sociales, y enfoques políticos holísticos que vinculen diferentes ámbitos políticos: el aprendizaje permanente, el empleo, el desarrollo empresarial y la innovación.

Es necesario combinar instrumentos de financiación y de apoyo estructural para hacer frente a las diferentes causas del bajo rendimiento de la formación de las mipymes. Al existir varios obstáculos que suelen impedir la oferta de formación de las mipymes, es necesario desarrollar un conjunto equilibrado de instrumentos que aborden simultáneamente más de un obstáculo (por ejemplo, combinando financiación, servicios de consultoría y oferta personalizada de EFPC).

Es necesaria una mayor investigación sobre la disponibilidad y la interacción de los instrumentos de apoyo específicos y a través de la mediación dirigidos a las mipymes, una EFPC financiada por la oferta y los instrumentos de apoyo a los trabajadores individuales de las mipymes. La evaluación de estos instrumentos, incluidos los que se ofrecen en paquetes, en términos de complementariedad y sinergias, puede optimizar su efecto útil. Dado que las políticas y los instrumentos están siempre enraizados en un sistema de formación de capacidades regional, sectorial y nacional, deben evaluarse en este contexto.



CEDEFOP

Centro Europeo para el Desarrollo
de la Formación Profesional

Briefing note – 9183 ES

Cat. No: TI-BB-23-003-ES-N

ISBN 978-92-896-3498-4, doi:10.2801/99837

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), 2023. Creative Commons Attribution 4.0 International.

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco y portugués, y en la lengua del país que ocupe la Presidencia de la UE. Si desea recibirlas regularmente, inscribese en

www.cedefop.europa.eu/es/user/register

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Salónica (Pylea), GRECIA

Dirección postal: Cedefop service post, 57001, Themi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Correo electrónico: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu