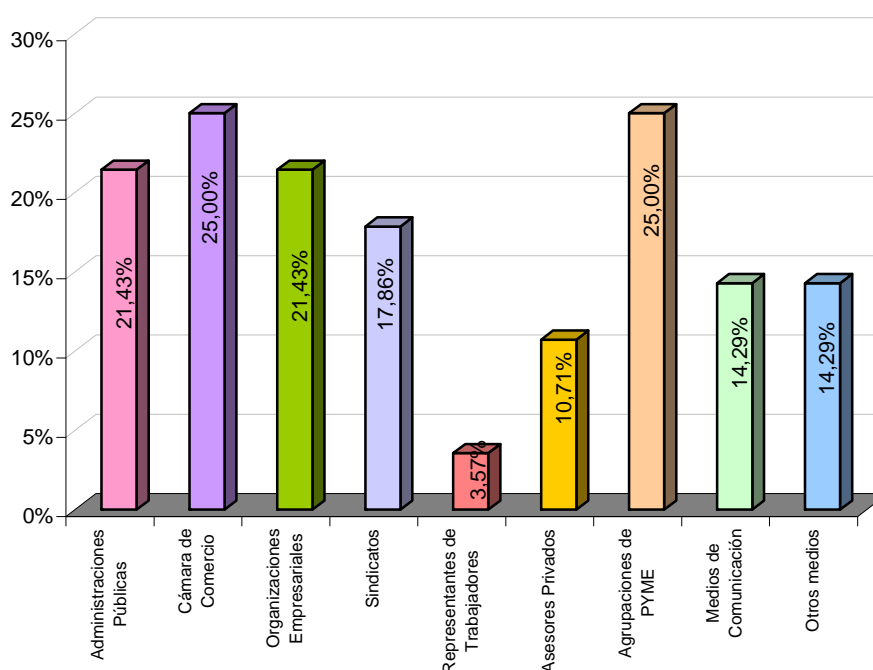


Aunque la diversidad de las fuentes de información es lo que queda reflejado en la tabla anterior, parece ser que la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar y las agrupaciones de PYME son las entidades que, principalmente, han actuado como transmisores del sistema de ayudas de FORCEM (o Fundación Tripartita). Tanto en un caso como en otro, sobre todo en el segundo, se cumple que sean los agentes sociales implicados los que asuman el rol de difusores de este tipo de asistencia a la formación de las pequeñas empresas. Hecho éste que se confirma cuando comprobamos que más del 20% de las empresas que tuvieron conocimiento del sistema FORCEM fueron informadas, también, por organizaciones empresariales. En este mismo porcentaje se cita a las Administraciones Públicas.

Figura VI.13: Principales organismos a través de los que la empresa conoció el sistema de ayudas a la formación de los ANFC



Hemos de tener en cuenta que en este tipo de ítems, en los que se insta o se permite a la empresa encuestada a que señale más de un organismo o respuesta, resulta

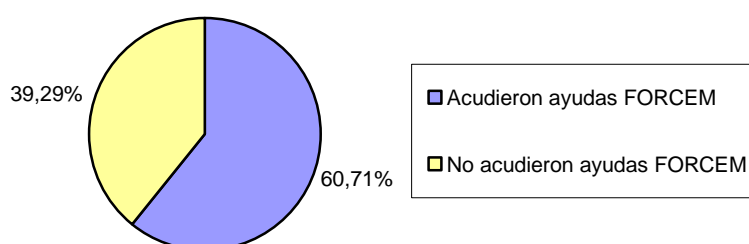
lógico que la suma de los porcentajes de mención recogidos en las respectivas tablas no sea el 100%.

VI.3.2. Grado de participación en las Iniciativas FORCEM

11. ¿Participó la empresa en alguno de los programas de Formación Profesional Continua subvencionados por FORCEM/Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo?

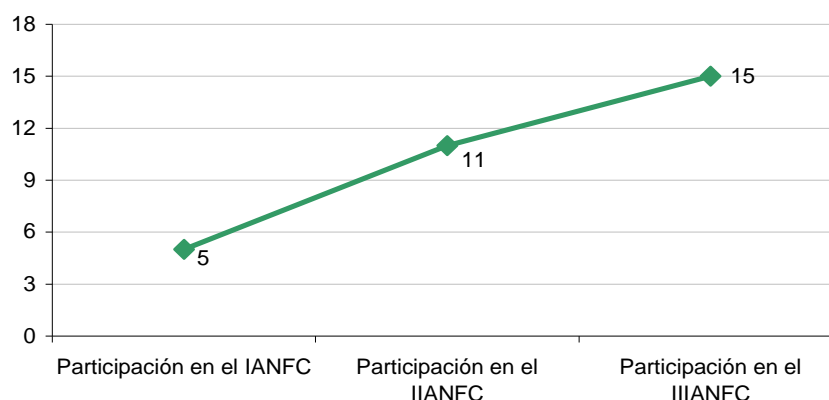
De entre las 28 empresas que conocieron el sistema de los ANFC, son 17, un 60,71%, las que acudieron a él en alguno, o algunos, de sus tres períodos de vigencia. Sobre la suma de las empresas formadoras de la muestra el porcentaje resulta ser del 34,69%.

Figura: VI.14: Empresas que participaron en las convocatorias del sistema FORCEM/Fundación Tripartita



Grado de participación en los distintos períodos de vigencia del programa de ANFC (porcentaje sobre las empresas que lo conocieron, en cada período)

Participación en IANFC	Participación en IIANFC	Participación en IIIANFC
5 empresas	11 empresas	15 empresas
29,41%	64,71%	88,24%

Figura VI.15: Número de empresas que participaron en los distintos períodos del ANFC

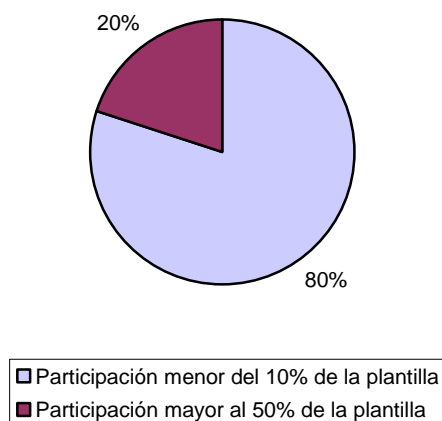
Porcentaje de trabajadores de la plantilla que participaron en las acciones formativas de los ANFC

De la información contenida en las figuras VI.16 podemos concluir que:

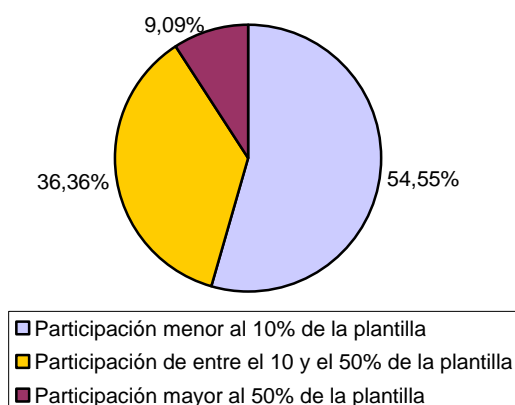
- Participaron en los tres períodos 5 empresas de las 17 que, en el global del plazo de vigencia de los Acuerdos, acudieron al sistema (29,41%).
- Participaron en dos (los Segundo y Tercer períodos de los Acuerdos) 4 empresas de esas 17, el 23,53%.
- Las restante ocho empresas, por tanto, sólo participaron en un período: 2 que lo hicieron sólo en el Segundo período, y 6 que lo hicieron durante el Tercero (11,76% y 35,29%, respectivamente).
- Para los tres períodos es mayoritario el número de empresas participantes en las que el porcentaje de trabajadores formados dentro de este marco es menor al 10% de la plantilla. En los dos últimos Acuerdos aumenta la cantidad de empresas en las que el colectivo de empleados beneficiados de la formación mediante este modelo es mayor de ese porcentaje.

Figura VI.16: Grado de participación de las empresas en cada período de los ANFC

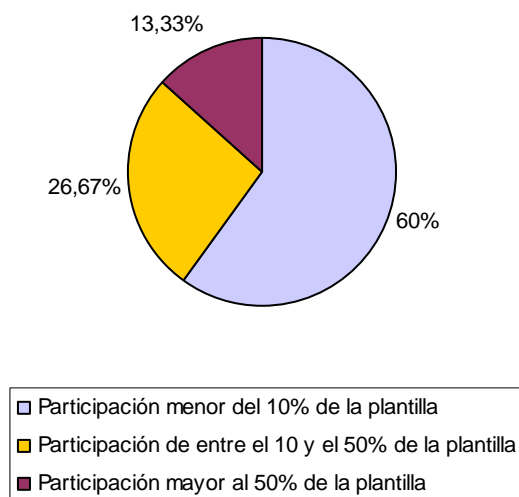
- *En el IANFC:*



- *En el IIANFC:*



- *En el IIIANFC:*



Estos hechos parecen reflejar que, a medida que fue transcurriendo el plazo de vigencia, se fue extendiendo la información sobre el sistema, y se alcanzó mayor grado de difusión del mismo. De ahí que un mayor número de empresas se animaran a participar en los últimos años.

VI.3.3. Tipos de iniciativas FORCEM

12. ¿En qué tipo de acciones formativas subvencionadas por el FORCEM/Fundación Tripartita participó en estos períodos?

Sólo 5 empresas participaron en las iniciativas de formación contempladas en el IANFC; 11 empresas participaron en las del IIANFC y 15 empresas participaron en el IIIANFC (en este tercer período, dos empresas participaron sólo a través de los Permisos Individuales de Formación, PIF, solicitados y aprobados para sus empleados). Será, por tanto, sobre este número de empresas de cada período, y no sobre las 17 que en total conocieron el sistema, sobre el que calcularemos los pesos o porcentajes de uso de las distintas iniciativas o tipos de plan, y de las diversas modalidades de impartición, en cada Acuerdo.

Observamos en las tablas VI.1 y figura VI.17 que se produce un claro predominio de la participación en planes agrupados (estamos tratando de empresas de menos de 50 empleados, y ésta era una de las iniciativas más propicias para ellas). El IIIANFC destaca por el aumento de participación de las empresas con respecto a los períodos anteriores, y porque encontramos un mayor reparto entre los tipos de acciones formativas a las que se acude, de modo que, aunque el plan agrupado continúa siendo la modalidad utilizada

por un mayor número de empresas, disminuye su peso relativo, mientras que aumenta el de las demás iniciativas.

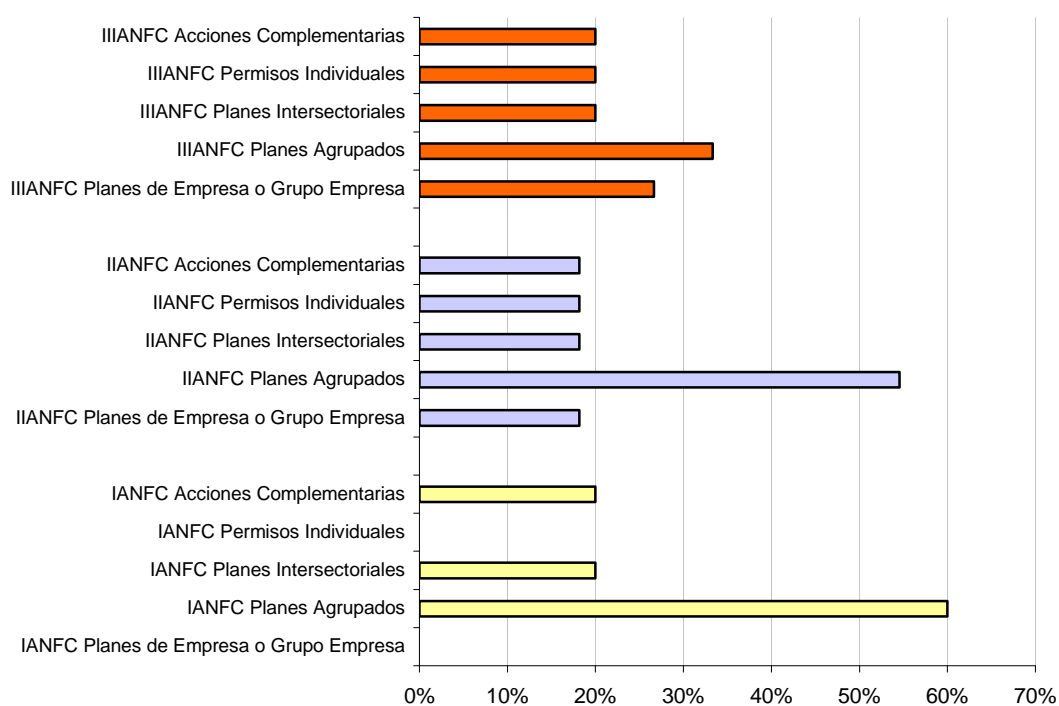
Tablas VI.1: Participación de las empresas en los tres períodos de vigencia de los ANFC, por tipo de iniciativa de formación

IANFC Planes Empresa/ o Grup. Empresa	IANFC Planes Agrupados	IANFC Planes Intersectoriales	IANFC Permisos Individuales	IANFC Acciones Complementarias
0 empresa	3 empresas	1 empresa	0 empresas	1 empresa
0,00%	60,00%	20,00%	0,00%	20,00%

IIANFC Planes Empresa/ o Grup. Empresa	IIANFC Planes Agrupados	IIANFC Planes Intersectoriales	IIANFC Permisos Individuales	IIANFC Acciones Complementarias
2 empresas	6 empresas	2 empresas	2 empresas	2 empresas
18,18%	54,55%	18,18%	18,18%	18,18%

IIIANFC Planes Empresa/ o Grup. Empresa	IIIANFC Planes Agrupados	IIIANFC Planes Intersectoriales	IIIANFC Permisos Individuales	IIIANFC Acciones Complementarias
4 empresas	5 empresas	3 empresas	3 empresas	3 empresas
26,67%	33,33%	20,00%	20,00%	20,00%

Figura VI.17: Grado de participación de las empresas en los ANFC, por tipo de iniciativa de formación



VI.3.4. Modalidades de formación en las iniciativas FORCEM

13. ¿Qué tipo de enseñanza se llevó a cabo en esas acciones formativas para los trabajadores?

Aunque en todos los períodos la enseñanza presencial ha sido la modalidad dominante a la hora de impartir las acciones formativas, a medida que transcurren los años crece el número de empresas cuyos trabajadores beneficiarios del sistema acudieron a formación en régimen de a distancia o mixta, sobre todo en ésta última.

Tabla VI.2: Participación de las empresas en los ANFC, por modalidad de formación

IANFC Presencial	IANFC A distancia	IANFC Mixta	IIANFC Presencial	IIANFC A distancia	IIANFC Mixta	IIIANFC Presencial	IIIANFC A distancia	IIIANFC Mixtas
3	2	0	8	4	1	10	5	2
60,00%	40,00%	0,00%	72,73%	36,36%	9,09%	66,67%	33,33%	13,33%

Figura VI.18: Grado de participación de las empresas en los ANFC, por modalidad de formación

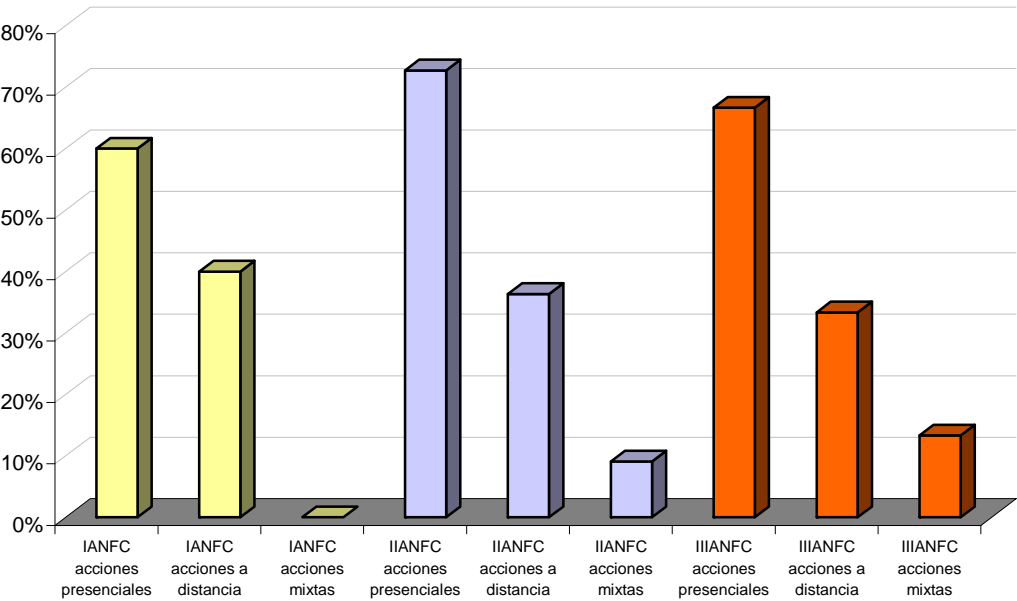
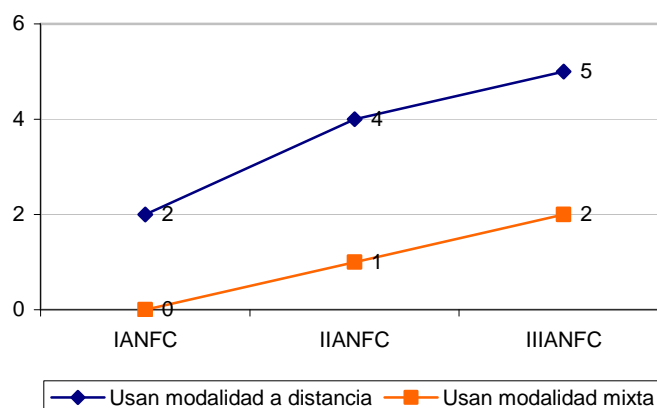


Figura VI.19: Evolución en el uso de las distintas modalidades de formación durante los ANFC
(número de empresas que las usan)



VI.3.5. Materias más frecuentes en las iniciativas FORCEM

14. ¿Qué materias o contenidos han sido los más frecuentes en esas acciones formativas?

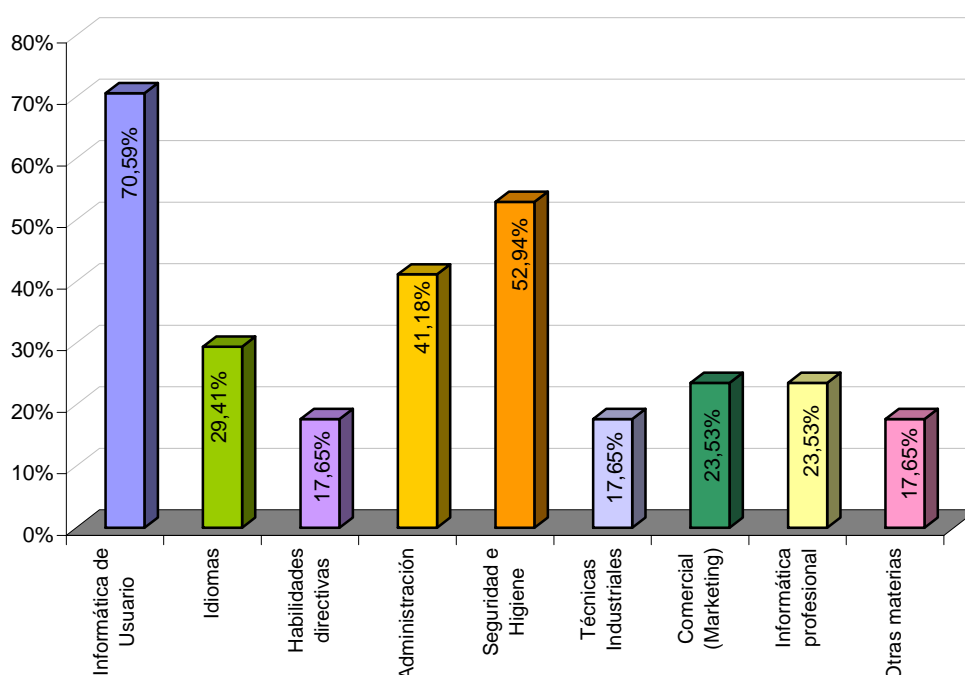
Informática de Usuario	12 empresas
Idiomas	5 empresas
Habilidades directivas	3 empresas
Administración	7 empresas
Seguridad e Higiene	9 empresas
Técnicas Industriales	3 empresas
Comercial (Marketing)	4 empresas
Informática profesional	4 empresas
Otras materias	3 empresas

Sin duda, los contenidos que más han interesado, y, por tanto, a los que más han acudido los participantes en el sistema FORCEM fueron: Informática de usuario, Seguridad e higiene y Administración. Asimismo, más del 25% de las empresas que formaron a través de los Acuerdos Nacionales lo hicieron en materia de Idiomas, Técnicas comerciales o marketing e Informática profesional.

En la importancia otorgada a la formación en Seguridad e higiene tiene un gran peso la progresiva concienciación de los empresarios en torno al tema, y, sobre todo, las nuevas exigencias de la legislación.

Cabe señalar también que un 17,65% de las empresas que acudieron al sistema formaron en Técnicas industriales, materia que no aparecía como destacada en los resultados de los ANFC en España ni en la Comunidad autónoma de Andalucía, y que, sin embargo, se encontraba entre los diez primeros contenidos en la provincia de Cádiz. La importante presencia del sector industrial en la provincia, y en concreto en nuestra comarca, parece tener repercusión en este hecho.

Figura VI.20: Principales contenidos formativos en la participación de las empresas en los ANFC



VI.3.6. Razones principales para la no participación en las iniciativas FORCEM

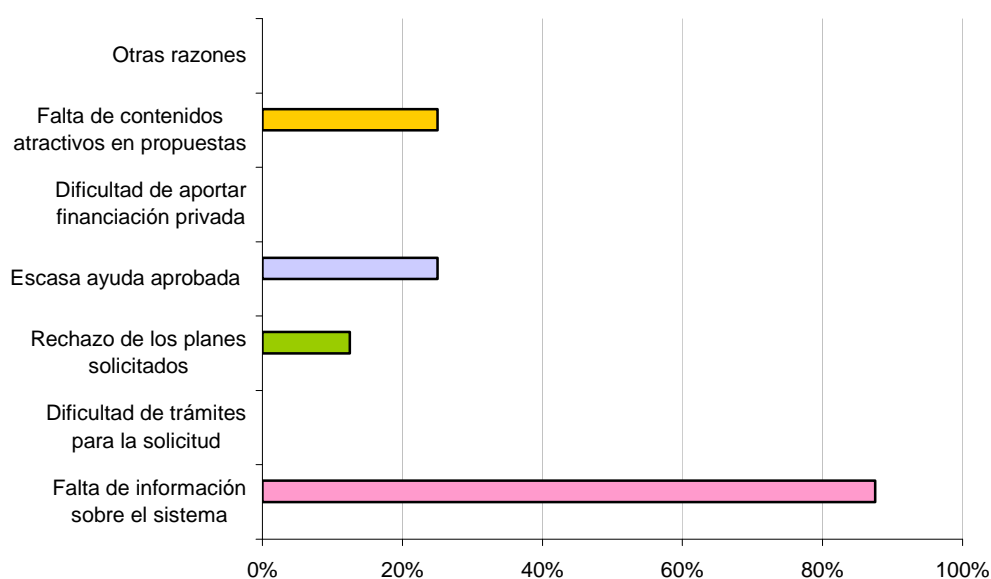
15. Causas por las que no participó en acciones formativas subvencionadas por FORCEM/Fundación Tripartita:

De las once empresas que, aunque conocieron el sistema FORCEM, no participaron en él, sólo responden a esta cuestión ocho. Para ellas, las razones de mayor peso que les llevaron a no participar fueron las que se exponen en la tabla siguiente:

Falta de información sobre el sistema	Dificultad de trámites para la solicitud	Rechazo de los planes solicitados	Escasa ayuda aprobada s/solicitada	Dificultad de aportar financiación privada	Falta de contenidos atractivos en propuestas	Otras razones
7	0	1	2	0	2	0
87,50%	0,00%	12,50%	25,00%	0,00%	25,00%	0,00%

Observamos cómo, por encima de cualquier otra razón, la falta de información es el principal motivo que las empresas manifiestan para no haber acudido al sistema de ayudas a la formación de los ANFC. Lo apuntan siete de las ocho empresas que responden a la pregunta. Dos de ellas señalan como factor desmotivador la escasa ayuda que el sistema concedía. La falta de ajuste de los contenidos de las acciones formativas propuestas a las verdaderas necesidades de la entidad es otra de las causas indicadas.

Figura VI.21: Principales razones por las que las empresas no participaron en los ANFC



VI.3.7. Otras iniciativas de formación llevadas a cabo por las empresas

16. ¿Realiza y financia la empresa formación para el personal distinta a los planes o permisos de FORCEM/Fundación Tripartita? ¿Qué tipo de formación lleva a cabo?

Son 44 las empresas que forman en otras modalidades de formación distintas a las iniciativas que abarcaban las convocatorias del FORCEM: doce de ellas participaron también en este sistema, siete lo conocieron pero no lo utilizaron, y veinticinco no tuvieron conocimiento del mismo. Por consiguiente, son cinco las empresas formadoras que manifiestan haber formado solamente durante la vigencia, y a través de las modalidades, de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

- Sobre las 44 empresas que realizan este otro tipo de formación:

Cursos de gestión externa a la empresa	Cursos de gestión interna a la empresa	Aprendizaje en el propio puesto de trabajo	Conferencias talleres, seminarios	Rotación, intercambios, traslados temporales	Autoformación (a distancia, videos,ordenador)	Otra formación dada al personal
45,45%	9,09%	50,00%	4,55%	2,27%	20,45%	13,64%

- Sobre las 32 formadoras que no participaron en FORCEM:

Cursos de gestión externa a la empresa	Cursos de gestión interna a la empresa	Aprendizaje en el propio puesto de trabajo	Conferencias talleres, seminarios	Rotación, intercambios, traslados temporales	Autoformación (a distancia, videos,ordenador)	Otra formación dada al personal
62,50%	12,50%	68,75%	6,25%	3,13%	28,13%	18,75%

- Sobre las 49 empresas formadoras de la muestra:

Cursos de gestión externa a la empresa	Cursos de gestión interna a la empresa	Aprendizaje en el propio puesto de trabajo	Conferencias talleres, seminarios	Rotación, intercambios, traslados temporales	Autoformación (a distancia, videos,ordenador)	Otra formación dada al personal
40,82%	8,16%	44,90%	4,08%	2,04%	18,37%	12,24%

En todos los casos, sobre 32, sobre 44 o sobre las 49 empresas formadoras en total, predomina la opción de formar al trabajador mediante la realización de sus tareas en el puesto de trabajo, seguida de la modalidad de cursos de gestión externa y de la autoformación del empleado.

En el primer caso, sobre las 32 empresas que no participaron en el sistema FORCEM, la alternativa de formación en el propio puesto la desarrollan más de dos tercios, y aproximadamente este mismo porcentaje representan las que han invertido en formar a su personal a través de cursos gestionados por otras entidades distintas a la propia empresa. Destaca, igualmente, la ratio superior al 28% que de ellas señalan la Autoformación como alternativa llevada a cabo.

Sobre el total de empresas que manifiestan llevar a cabo alguna, o algunas de las opciones formativas propuestas en la cuestión, pues en este pregunta también se ha admitido la multirrespuesta, la mitad declaran realizar formación en el puesto, y más del 45% indican la opción de cursos gestionados externamente.

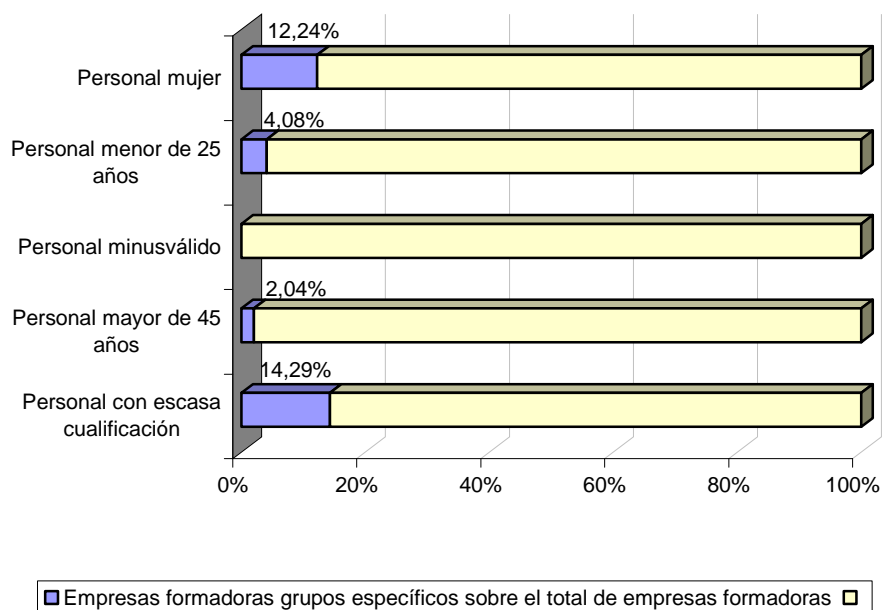
VI.3.8. Formación realizada para grupos específicos del personal

17. ¿Realiza o ha realizado la empresa actividades formativas específicas para determinados grupos de trabajadores?

Los porcentajes de respuestas sobre el total de empresas formadoras han sido los que se muestran a continuación:

Personal con escasa cualificación	Personal mayor de 45 años	Personal minusválido	Personal menor de 25 años	Personal mujer
7 empresas	1 empresa	0 empresas	2 empresas	6 empresas

Figura VI.22: Porcentajes de empresas que han realizado acciones formativas para grupos específicos de su personal



VI.4. EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA

VI.4.1. Evaluación de los resultados de las iniciativas FORCEM

1. ¿Evalúa la empresa los efectos de las actividades formativas financiadas por FORCEM/Fundación Tripartita?

Son únicamente siete de las diecisiete empresas que participaron en acciones financiadas en el sistema FORCEM las que manifiestan haber evaluado los efectos de tal formación.

Evalúan los efectos FORCEM	7 empresas	41,18%
No evalúan los efectos de FORCEM	10 empresas	58,82%

¿Por qué medios o métodos evalúan estas empresas?

De entre las 7 que evalúan los efectos de su participación en FORCEM, los medios y número de empresas que los utilizan son:

Prueba sobre conocimientos adquiridos	Verificación de aplicación en el puesto de trabajo	Evaluación de satisfacción del personal formado	Certificado formal de conocimientos adquiridos	Indicadores de mejoras cuantificables	Otros medios
2	4	4	2	1	0
28,57%	57,14%	57,14%	28,57%	14,29%	0,00%

A pesar de que la cantidad de empresas que responden a esta cuestión es muy pequeña, se erigen en métodos más utilizados los de verificación de la aplicación de los nuevos conocimientos en el puesto de trabajo y el de evaluación de la satisfacción del personal formado, una vez realizada la acción formativa correspondiente. Independientemente de que se viniese utilizando de manera habitual durante la vigencia de los Acuerdos Nacionales, este último mecanismo evaluador quedó establecido como requisito desde que entró en vigor el Real Decreto 1046/2003, a modo de control adicional. De este modo, la empresa formadora que acuda al nuevo sistema fijado (actualmente, por el RD 395/07) ha de cumplimentar, tras las acciones formativas correspondientes en las que participe su personal, un *Cuestionario de Evaluación de la Calidad* de las mismas, para lo cual la propia Fundación Tripartita ha puesto un formato o modelo del mismo a disposición de tales empresas.

Por la estructura dada a la encuesta, y para evitar su mayor complejidad, no hemos diferenciado cómo se han evaluado las iniciativas por período o Acuerdo. No obstante,

comprobamos en la tabla anterior que un par de las empresas que han contestado a este ítem señalan también como métodos de evaluación a la prueba sobre los conocimientos adquiridos y a la certificación formal de dichos conocimientos. Fue en el marco del IIIANFC cuando se dio la posibilidad a la formación continua adquirida a través de sus iniciativas de ser certificada formalmente, acorde a lo contenido en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales surgido de la Ley Orgánica 5/2002 (ver Anexo I).

VI.4.2. Valoración de los resultados de las iniciativas FORCEM

2. *¿Cómo evaluaría en general los resultados de esas acciones?*

Si tenemos en cuenta sólo las siete empresas que evalúan los resultados de su participación en el sistema FORCEM, encontramos que tres de ellas dan el valor máximo, un 4, calificándolos de “Muy buenos”; las cuatro restantes otorgan un valor de 3, y, por tanto, los considera “Buenos”. La valoración media resultante es de 3,43, esto es, superior a buenos.

4 empresas (42,86%)	3 empresas (57,14%)
Muy buenos	Buenos

Cuando consideramos las valoraciones que dan las otras siete empresas que participaron en el sistema de ayudas de los Acuerdos, y que, aunque no declaran en la encuesta mediante qué método evaluaron sus resultados, puntúan en esta cuestión dando una valoración, las consideraciones se ven modificadas un tanto, siendo peores. Cuatro de ellas dieron un valor de 3, esto es, de “Buenos”, mientras que las otras tres le otorgan un 2, es decir, los califica de “Malos”. La media baja al 2,57.

4 empresas (57,14%)	3 empresas (42,86%)
Buenos	Malos

Considerando las catorce empresas que puntúan en este ítem, las ratios y valoraciones son las que aparecen en la siguiente tabla. La media general sería, entonces, justamente de 3 (“Buenos”).

3 empresas (21,43%)	8 empresas (57,14%)	3 empresas (21,43%)
Muy Buenos	Buenos	Malos

VI.4.3. Incidencia de las iniciativas FORCEM en la concepción de la formación continua

3. Las experiencias para su empresa de las acciones formativas financiadas por el FORCEM, ¿han cambiado su concepción sobre la formación continua?

De las 17 empresas que participaron en el sistema FORCEM, son quince las que dan respuesta a esta cuestión, siendo sus consideraciones al respecto las que siguen:

Tabla VI.3: Impacto de los resultados de los ANFC en el concepto de formación continua

<i>“Sí, la formación se concibe ahora como factor competitivo principal y una inversión en nuestros recursos humanos”</i>	33,33%	CAMBIAN SU OPINIÓN
<i>“No, la formación del personal siempre se ha entendido como un factor competitivo principal, por tanto, como una inversión para la empresa”</i>	53,33%	NO CAMBIAN, YA LE DABAN EL VALOR DE INVERSIÓN
<i>“No, la formación del personal no es considerada como factor competitivo principal”</i>	6,67%	NO LE DAN EL VALOR DE INVERSIÓN
<i>Otras consideraciones</i>	6,67%	No definidas

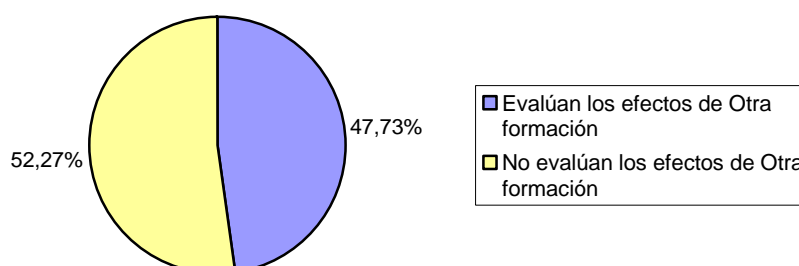
De las reflexiones expuestas en la tabla VI.3 podemos deducir que la positiva valoración general que se daba en la pregunta anterior se traduce ahora en que más de la mitad de las empresas confirman su concepción de la formación como factor competitivo, mientras que, y aquí se encuentra quizás el mayor valor o la más importante consecuencia del sistema de ayudas de los Acuerdos, un tercio de las empresas que han puntuado este ítem reconocen que su intervención en dicho sistema ha modificado su concepto sobre la formación, entendiéndola ahora como inversión.

VI.4.4. Evaluación de los resultados de otras iniciativas de formación

4. ¿Evalúa la empresa los efectos de otras actividades de formación para el personal realizada (no financiadas por FORCEM/Fundación)?

De las 44 empresas que han realizado formación distinta a las iniciativas de los Acuerdos, son 21 las que evalúan sus resultados (figura VI.23).

Figura VI.23: Empresas que evalúan los efectos de actividades formativas no recogidas por el sistema FORCEM/Fundación Tripartita



¿Por qué medios o métodos evalúan estas empresas?

Prueba sobre conocimientos adquiridos	Verificación de aplicación en el puesto de trabajo	Evaluación de satisfacción del personal formado	Certificado formal de conocimientos adquiridos	Indicadores de mejoras cuantificables	Otros medios
3	11	8	7	2	0
14,29%	52,38%	38,10%	33,33%	9,52%	0,00%

De nuevo, tal y como ocurría con la formación recibida a través de las iniciativas FORCEM, el verificar la aplicación de las nuevas habilidades en el puesto de trabajo es el método que manifiestan utilizar más de la mitad de las empresas evaluadoras. Sin embargo, se aprecian ciertas diferencias con respecto a la evaluación de la primera, pues no tiene ahora tanto peso el mecanismo de comprobar la satisfacción del personal formado (y en este sentido, puede reflejarse la costumbre mencionada, no obligatoria pero si frecuente, de testar esa satisfacción en la formación de los Acuerdos). Otra diferencia es la mayor frecuencia con la que se cita la opción de la certificación formal en este tipo de formación.

VI.4.5. Valoración de los resultados de otras iniciativas de formación***5. ¿Cómo evaluaría en general los resultados de esas acciones?***

De las 21 empresas evaluadoras de esta formación, 20 puntúan en este apartado y 1 no. Además, otras 4 entidades, que no evalúan pero que forman en estas modalidades, también dan su opinión en esta pregunta.

Considerando las veinte empresas evaluadoras, cuatro otorgan puntuación de 4, o “Muy buenos”, y dieciséis dan un 3, o calificación de “Buenos”. La valoración media resultante es de 3,2, mejores que buenos.

4 empresas (20%)	16 empresas (80%)
Muy buenos	Buenos

Si tenemos en cuenta la valoración de esas otras cuatro empresas que contestan a esta pregunta, los resultados son:

3 empresas (75%)	1 empresas (25%)
Buenos	Malos

La media desciende sobre la obtenida en el caso anterior, y se sitúa en 2,75, o peores que buenos.

En general, en el conjunto de las 24 empresas que puntúan esta cuestión la distribución es: cuatro conceden un 4, diecinueve otorgan un 3, y una da un valor de 2. El valor medio queda en 3,125, lo que supone una valoración global de los resultados en este conjunto de modalidades de formación también son positivos, y mejores de los que se dan al global de las acciones formativas apoyadas en el marco FORCEM.

4 empresas (16,67%)	19 empresas (79,17%)	1 empresas (4,17%)
Muy Buenos	Buenos	Malos

VI.5. FORMACIÓN CONTINUA EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS TRAS LOS ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA

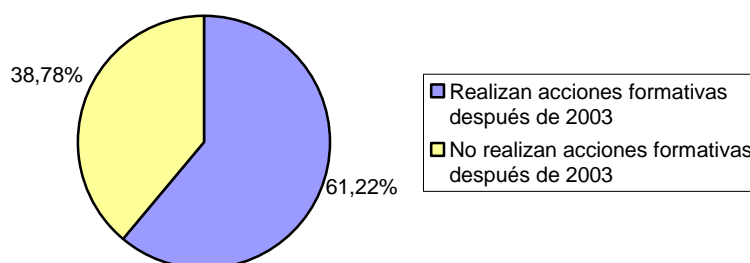
VI.5.1. Formación continua realizada después de 2003

6. *¿Después de 2003, una vez concluidos los ANFC, ha realizado su empresa formación continua?*

Realizan acciones formativas después de 2003	30 empresas
No realizan acciones formativas después de 2003	19 empresas

Sólo contestan empresas formadoras, es decir, ninguna de las entidades que en la primera pregunta de nuestra encuesta respondieron negativamente contestan de forma positiva en ésta. Entonces, de las empresas formadoras, el 61,22% (30) continuaron realizando formación para sus empleados a partir de 2004, es decir, una vez terminada la vigencia del sistema de los Acuerdos Nacionales y puesta en marcha la nueva regulación de la formación continua. El 38,78% de ellas (19) decidieron no seguir desarrollando formación continua.

Figura VI.24: Empresas formadoras y no formadoras después de 2003



VI.5.2. Grado de conocimiento del nuevo sistema de créditos a la formación continua (RD 1046/03)⁶⁹

7. ¿Conoce su empresa el nuevo sistema de créditos a la formación continua?

Del total de empresas encuestadas (75), conocen la nueva normativa sólo 11 empresas, el 14,67%. Sobre el conjunto de empresas formadoras (49), la conocen sólo 10 empresas. Si tomamos como referencia el total de empresas que siguieron formando después del 2003 (30), únicamente ocho entidades conocen esta norma.

La conclusión es clara, existe un enorme desconocimiento sobre el nuevo modelo de ayudas a las que la empresa podía acogerse desde el 1 de enero de 2004 para la realización de la formación continua. Se desconoce, por tanto, la posibilidad de revertir a las propias empresas la financiación que éstas entregan a la Seguridad Social para tal concepto. Dado que sobre el sistema FORCEM la información fue muy escasa, y motivo principal de la baja participación de las empresas de esta encuesta en dicho sistema, podemos deducir que es igualmente la falta de conocimiento sobre el nuevo marco lo que se manifiesta en estos resultados. Ahora bien, surge una cuestión: ¿realmente no se conoce que la formación continua tiene un marco y una estructura de ayudas renovados?, ¿o existe desinterés por parte de la empresa en conocerlos, y, por tanto, desestiman o no atienden las oportunidades de información dadas? Es un planteamiento que habría de ser analizado en una futura extensión de este trabajo de investigación.

⁶⁹ En el plazo de realización del trabajo de campo aún no se había aprobado el nuevo Real Decreto 395/2007 sobre formación para el empleo.

VI.5.3. Grado de aplicación del nuevo sistema de créditos a la formación continua

¿Las empresas que conocen el RD 1046/03, lo aplican?

Sólo cuatro de las once empresas que conocen el nuevo marco de la formación continua lo aplican.

Aplican Real Decreto 1046/03	36,36%
No aplican Real Decreto 1046/03	63,64%

Cuál es la causa de tan bajo porcentaje de aplicación es otra de las cuestiones en la que profundizar en próximos trabajos: ¿conocen las empresas el nuevo marco pero no lo entienden?, ¿no perciben sus ventajas?, ¿lo ven difícil de aplicar?, ¿es el hecho de tener que plantear su propia formación lo que las desmotiva? Resulta extraño este escaso nivel de aplicación, cuando tanto la empresa como sus trabajadores están pagando, en costes laborales o en cada nómina, una formación que no compensan al no realizarla.

Sobre el total de las empresas formadoras, 49, la ratio de aplicabilidad es, lógicamente, mucho menor:

Aplican Real Decreto 1046/03	8,16%
No aplican Real Decreto 1046/03	91,84%