

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Muchos son los argumentos que se han dado en los últimos años a favor de la formación continua en la empresa. Las opiniones de expertos profesionales, académicos de la materia y agentes sociales apuntan en este sentido, al amparo del marco generado por las actuaciones y recomendaciones de instituciones nacionales e internacionales (básicamente, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y la propia Unión Europea: programa FORCE, Leonardo Da Vinci y Objetivo 3 de los Fondos Estructurales).

Derivado de experiencias en otros países europeos, las fuerzas sociales, principales agrupaciones sindicales y empresariales (CEOE, CEPYME, UGT, CC.OO. y CIG), firmaron en 1992 el Primer Acuerdo Nacional de Formación Continua (I ANFC), compromiso cuatrienal, que dio lugar a la Fundación para la Formación Continua (FORCEM). El balance de su primer ciclo resultó positivo en términos generales, y confirmó la utilidad de continuar la línea de actuación, por lo que desde entonces se fueron firmando sucesivos Acuerdos por igual período, hasta que en 2003 causas de diversa índole instaron a la modificación del sistema, creándose el subsistema de formación para el empleo en el año 2007. No obstante, los principios básicos que rigieron el subsistema de formación continua según los Acuerdos se mantuvieron en las reformas posteriores de 2003 y 2007, de ahí su importancia.

En un país donde los parámetros relativos a la formación en las empresas mostraban resultados muy inferiores a los de los países de su entorno, la puesta en marcha del sistema de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua supuso un avance

cualitativo, y cuantitativo, en la percepción de la cualificación de los recursos humanos como factor estratégico de crecimiento de una sociedad, de su tejido empresarial, y del propio trabajador.

Cabría preguntarse, entonces, ¿cuál ha sido realmente la incidencia de dichos Acuerdos?, y ¿quiénes han sido los principales usuarios de este sistema de financiación de formación para los trabajadores?

Especialmente interesante podríamos considerar la aplicación de dichas ayudas en el colectivo de las pequeñas y medianas empresas, donde el sistema de los Acuerdos debía mostrar en mayor medida su utilidad, frente a los reducidos valores que los estudios sobre formación del personal revelaban para este tramo de tamaño.

Dado que los resultados de los Acuerdos se han ido publicando por FORCEM (posteriormente Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) a nivel del conjunto de España, y para determinadas variables principales también a nivel de Comunidades autónomas, nuestro estudio se centrará en testar cuáles han sido éstos entre el pequeño y mediano empresariado de la comarca del Campo de Gibraltar. Para ello, previamente, deberíamos conocer cuáles son las circunstancias que caracterizan a este ámbito territorial, en cuanto a las condiciones que más relación tienen con el tema de nuestra investigación. En este sentido, analizaremos principalmente la presencia de las PYME en su tejido empresarial, los subsectores en los que se basa su actividad económica, el nivel de asociacionismo de las pequeñas empresas y las actividades donde mayor grado de asociación se da, el mercado de trabajo y la cualificación de su población ocupada.

Objetivos de la investigación

Es por lo anteriormente expuesto por lo que consideramos interesante realizar un estudio que tenga como objetivos los siguientes:

- Conocer la normativa española que regulaba los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, así como las orientaciones de la Unión Europea a las que ésta se ha ido adaptando.
- Establecer un marco general de referencia sobre el que se analizará posteriormente la realidad del Campo de Gibraltar, que comprenda cuestiones como la formación de la población ocupada, o el tejido empresarial de las pequeñas empresas en España, Andalucía y la provincia de Cádiz, así como el grado de acogida de éstas a las ayudas del sistema de los Acuerdos.
- Informar sobre la incidencia de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en la pequeña empresa campogibraltareña, en cuanto a su utilización y resultados (por tipo de iniciativas, destinatarios, contenidos principales, modalidades de impartición y grupos específicos de trabajadores), con el fin de analizar su evolución e impacto.
- Estudiar si se ponen en práctica por parte de las empresas sistemas de evaluación de los resultados de la formación realizada mediante las iniciativas de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, y cuáles son los métodos más frecuentemente utilizados.

- Analizar si de los resultados anteriores se puede deducir un cambio de tendencia en el pequeño empresariado de la comarca sobre la consideración de la formación continua como factor competitivo, y, en consecuencia, como inversión necesaria.
- Estudiar, adicionalmente, si el pequeño empresario campogibaltareño que forma a sus trabajadores lo hace aplicando cuestiones cualitativas, tales como diagnóstico de necesidades formativas y estructuración de la acción en un plan de formación, y si reciben asesoramiento para ello, o, en caso contrario, a qué organismos lo demandan.
- Averiguar cuáles han sido las razones principales por las que la pequeña empresa de la comarca no ha acudido, en su caso, a las iniciativas de formación que proponía el sistema de los Acuerdos Nacionales en sus sucesivas convocatorias.