

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES FINALES

VII.1. SOBRE EL ENTORNO SOCIOECONÓMICO DE LA PEQUEÑA EMPRESA ANDALUZA Y DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Andalucía ha experimentado una gran transformación en la última década, con un ritmo de crecimiento, tanto a nivel de producción como de empleo, superior, por lo general, al promedio español. Sin embargo, y a pesar de la entrada de los últimos doce países miembros de la Unión, su renta per cápita no llega a alcanzar el 75% de la media europea. Por ello, sigue siendo una de las regiones más beneficiadas de los Fondos Estructurales procedentes de la Unión, entre éstos el FSE, en el que se basa la mayor parte de la subvención pública en materia de formación para la PYME. El avance económico, y la ayuda de los Fondos, deberán conducir a la comunidad autónoma hacia esa convergencia que se persigue en la nueva programación europea para el período 2007-2013.

Para tal fin habrán de superarse determinados puntos débiles que tradicionalmente han obstaculizado este empuje. Entre ellos, como más importantes: la irregular distribución del potencial poblacional y de crecimiento económico, concentrado en diez

núcleos supramunicipales (las ocho capitales, con su entorno, y las áreas metropolitanas de Jerez-Bahía de Cádiz y Bahía de Algeciras), las desigualdades de acceso al mercado de trabajo y la falta de adecuación de las cualificaciones profesionales a las exigencias de éste.

TERRITORIO Y POBLACIÓN

En los diez núcleos indicados reside más del 50% de la población total de Andalucía. Y mientras que en el litoral se da una progresiva concentración de la población, en el interior predominan las ciudades de tamaño medio o pequeño. Por otra parte, una importante superficie del territorio autonómico la ocupan espacios naturales protegidos.

La población andaluza ha disminuido un tanto su participación en la española, situándose en los últimos años en torno al 18% de la misma. No obstante, Andalucía se viene caracterizando por un crecimiento vegetativo, motivado por la recuperación de la tasa de natalidad y por la gran afluencia de población extranjera. Como resultado, se da una población menos envejecida que la del conjunto nacional. Esta tendencia parece que continuará a tenor de las proyecciones realizadas por el Instituto de Estadística de Andalucía para el año 2016. Es cierto que se espera un envejecimiento de la población, con estrechamiento de todos los niveles de edades comprendidas entre los 10 y los 35 años, y un aumento de los estratos de edad superior a ésta última, por la mayor esperanza de vida. Sin embargo, las tasas para Andalucía y, especialmente, para la provincia de Cádiz en los estratos de población entre 20 a 34 años se estiman que se situarán por encima de las correspondientes al país y a la comunidad autónoma, respectivamente. En esta evolución resulta un factor básico la mejora del nivel de vida,

social y económico. También tiene un peso cada vez mayor la llegada de población inmigrante, tanto por su juventud, en general, como por el potencial de aumento de la natalidad que ello supone.

Otra característica de la región es el elevado número de habitantes extranjeros, sobre todo en determinadas zonas del litoral. En la provincia de Cádiz reside el 6,60% de la población extranjera que vive en Andalucía, tasa muy alejada de provincias como Málaga, con el 43,21%, y Almería, con el 22,15% de dicho colectivo. En la provincia de Cádiz los europeos son el colectivo de mayor presencia, seguidos de americanos y africanos. Curiosa resulta la cifra del 14,46% de los procedentes de Oceanía, residentes, en su mayor parte en los municipios litorales de la Costa de la Luz (entre ellos, la localidad campogibraltareña de Tarifa), y que dinamizan esta zona con actividades económicas referentes a los deportes relacionados con el viento.

Es importante conocer la evolución de la población, pues un desarrollo sostenible se ha de basar en la potencialidad que ofrezcan sus recursos humanos, y, sobre todo, en la formación de éstos y en la capacidad del sistema formativo en satisfacer las demandas del entorno socioproductivo.

ESTRUCTURA ECONÓMICA

Son varios los factores que explican la estructura sectorial económica en Andalucía. Entre los principales cabe destacar: tardía industrialización; auge del turismo desde los años sesenta; lenta pero progresiva sustitución de la agricultura tradicional por la intensiva; creciente participación del sector terciario (aunque deficitaria modernización

del sector comercial) e insuficiente peso de los sectores estratégicos y/o de alto valor añadido.

En torno a esta última cuestión, hemos de indicar que los gastos de I+D sitúan a la región entre los primeros puestos nacionales, aunque con unos porcentajes modestos, lejanos a los de los principales países de la UE, y relacionados con la investigación realizada por las Administraciones Públicas y la Universidad, siendo muy reducido el esfuerzo en la empresa privada. Dentro de ésta última cabe destacar la Industria Metalúrgica, de Transporte, Electrónica, Informática, Agroalimentaria y Química, sectores donde, por lo general, se concentra el capital nacional privado.

En cuanto al grado de competitividad exterior, el mercado de las exportaciones andaluzas se limita, básicamente, a los países de la Unión Europea. Históricamente, la empresa andaluza ha surgido como respuesta a la existencia de huecos en los mercados locales y no a la disponibilidad de unas ventajas que le permitiera abrirse a mercados exteriores. De ahí la dificultad de mantener una capacidad competitiva frente a la penetración de empresas más grandes y de carácter multinacional.

Perfil empresarial

Prácticamente la mitad del empresario andaluz, en número de empresas, se encuentra en dos provincias, Sevilla y Málaga. Si a ellas les unimos la provincia de Cádiz, se supera el 60% del mismo.

Caracterizan el tejido empresarial andaluz, en cuanto a pequeñas y medianas empresas se refiere, el que éstas representen más del 99% del mismo (siendo microempresas más del 85% de las entidades con empleados); el que no aprovechen aún toda la potencialidad del asociacionismo y la colaboración entre ellas; el que sus formas organizativas sean tradicionales y de tipo funcional, con muy escaso grado de especialización en áreas como Investigación de mercados, Control de gestión o I+D; y el que se dé aún una deficiente presencia de la formación superior entre los equipos directivos, formación que se ve superada por la de los empleados.

En cuanto a la estructura por sectores y subsectores, el tejido empresarial andaluz y de la provincia de Cádiz siguen las pautas del perfil nacional (según la distribución por sectores en número de empresas). Como en éste, el sector Servicios es el de mayor peso, con diferencia, al concentrar a más del 80% de los establecimientos, seguido de un sector constructivo que ha ido ganando presencia progresivamente en los últimos años a costa, sobre todo, de la Industria, aunque actualmente vive una etapa de receso.

La industria andaluza presenta un reducido peso respecto al conjunto de España, siendo, comparativamente un sector de débil presencia relativa tanto en la región como en la provincia de Cádiz. Dos obstáculos principales frenan su fortalecimiento: por un lado, el que la estrategia de competitividad exterior se centre, básicamente, en modernizar actividades ya establecidas, y no tanto en explotar yacimientos o actividades productivas nuevas; por otro, el hecho de que sus costes unitarios, corregidos por las diferencias de productividad, sean superiores a los nacionales, haciendo necesaria una mejora en la cualificación profesional de los trabajadores y en la organización y modernización de los procesos productivos.

En el sector terciario, la actividad comercial aparece claramente destacada en los dos ámbitos territoriales. Comercio, Actividad Inmobiliaria y Hostelería representan, tanto en la Comunidad andaluza como en la provincia de Cádiz, más del 60% del número de establecimientos; siendo los subsectores de Transporte y Sanidad los que vienen experimentando los mayores incrementos en esta distribución.

A pesar de su similitud, las principales diferencias entre las estructuras sectoriales andaluza y gaditana es la mayor presencia relativa en ésta última de los subsectores de Comercio y de Hostelería, por el marcado carácter turístico de su amplia costa.

Tamaño de las empresas

La elevada presencia de las micro y pequeñas empresas en la economía de la región y la provincia, nos lleva a que sea muy reducido el porcentaje de medianas y grandes empresas en el total de establecimientos (ronda el 2% en el caso de las medianas, y no llega al medio punto porcentual en el caso de las grandes).

En principio podríamos afirmar que los perfiles andaluz y nacional por tamaños de empresas son similares, o muy parecidos. Sin embargo, la comparación de la provincia de Cádiz con la comunidad autónoma y el conjunto del país nos ofrece datos muy relevantes. Los porcentajes gaditanos de microempresas y pequeñas empresas resultan menores que los de Andalucía, incluso que los nacionales. Las medianas empresas, sin embargo, son muy numerosas en la provincia, y su presencia relativa supera las medias nacional y regional, siendo, después de Sevilla, la zona con más empresas de este tipo. Por último, y en cuanto a las grandes entidades, cabe destacar que en la provincia de

Cádiz se alcanza la ratio más alta de toda Andalucía, aproximándose a la global del país. En presencia de grandes entidades, la provincia sólo se ve superada por Sevilla y Málaga. Hemos de tener en cuenta que en éstas, por su condición de capitales de los mayores núcleos económicos de la Comunidad andaluza, resulta lógico que se localicen este tipo de empresas; por lo que el tercer puesto, casi al nivel malagueño, ocupado por Cádiz le confiere una característica muy peculiar a esta provincia.

Por ramas de actividad económica, en la provincia de Cádiz, y excepto en las de Industria Extractiva y Energética, las microempresas (de 0 a 5 trabajadores) superan el 50% del total de cada subsector, destacando por la presencia de este tramo de tamaño, los de Sanidad, Comercio, Transporte, Hostelería e Inmobiliaria. A medida que aumentamos el tamaño de empresa, empiezan a destacar las ramas de Industria Energética, Construcción, y las terciarias de Educación, Transporte y Servicios Sociales.

Tamaño de empresa y empleo

Más de la mitad del empleo asalariado en Andalucía y sus provincias se encuentra en pequeñas empresas. En España más de un tercio del empleo se halla en las grandes empresas, mientras que ni en Andalucía ni en ninguna de sus provincias se llega a alcanzar este porcentaje.

Tanto en España, como en Andalucía y la provincia de Cádiz, el colectivo o tramo de tamaño de empresas que emplea a la mayor proporción de las respectivas poblaciones ocupadas es el de las grandes empresas, seguido, por orden decreciente, del

de mayor tamaño de entre las pequeñas entidades, el de las microempresas y, por último, el de las medianas.

Atendiendo sólo a la provincia de Cádiz, observamos que, a finales del año 2005, el empleo generado por los distintos tamaños de empresas se distribuye en proporciones superiores al 20%. Emplean a más de un cuarto del total de ocupados el tramo de las grandes empresas (28,55%) y el de las pequeñas empresas mayores, de 10 a 49 trabajadores (26,55%), mientras que las microentidades suman el 24,78%, y las medianas ocupan al 20,11%. Este hecho representa otra característica diferenciadora de la provincia de Cádiz, frente a la forma en que se distribuye el empleo en España y la Comunidad de Andalucía, pues ésta última presenta un perfil más cercano al nacional que al gaditano.

En lo que se refiere a las empresas sin empleados, éstas superan el 50% del total de establecimientos en Andalucía y la provincia de Cádiz, al igual que ocurre en el conjunto del país; aunque en los tres ámbitos territoriales van disminuyendo progresivamente su presencia con el transcurso de los años.

Ocupación y Paro

Una de las características del mercado de trabajo en Andalucía es la existencia de una población muy joven, que, por una parte, aumenta la capacidad productiva de la región, pero que, a su vez, genera presión sobre el mercado de trabajo, al hacer aumentar la población activa potencial. A ello ha de unirse la progresiva incorporación de la mujer al empleo. A pesar de esto, se siguen dando tasas reducidas de actividad en

comparación con el entorno nacional. Mientras que a inicios de 2006 algunas regiones españolas alcanzaban o superaban el 60%, Andalucía tenía una tasa de actividad del 55,11%. A nivel provincial, sólo Almería sobrepasaba la tasa de actividad media nacional, con un 62,57%, a la par que la provincia gaditana adolecía de un muy reducido nivel de actividad, ocupando el cuarto peor puesto provincial en la región, con sólo un 53,57%.

Por su parte, el paro constituye el principal problema socioeconómico de Andalucía. Presenta causas estructurales que agravan la situación, y se reflejan en las notables desigualdades que existen entre géneros, edades y con determinadas minorías, entre las que cabe citar a los discapacitados, los inmigrantes y la comunidad gitana. Andalucía, con el 13,83%, era, iniciado el año 2006, la segunda comunidad autónoma con mayor paro, detrás de la región extremeña; mientras que el nivel nacional era del 9,70% y en todas las demás comunidades autónomas se situaba por debajo del 10%. Por provincias, sólo Almería tenía una tasa de paro inferior al 10%, mientras que en la de Cádiz el paro se situaba en el 17,30%, el nivel más alto de Andalucía, y, por ende, uno de los mayores de España.

La desigualdad por sexos se refleja en el hecho de que, a principios de 2006, mientras las tasas de actividad andaluza y gaditana entre los hombres se acercaban a las del país, y superaban con creces el 68%, la de las mujeres no llegaban a alcanzar el 46% en Andalucía y el 40% en la provincia de Cádiz, siendo de las más bajas de toda España. Cuando tratamos del paro, la situación femenina se hace mucho más grave, pues presentaba, en dicha fecha, porcentajes del 19,50% en Andalucía y del 21,28% en la provincia gaditana. Estos datos nos llevan a deducir que las malas cifras andaluzas

del análisis global del empleo son generadas, principalmente, por los pésimos datos del mercado de trabajo femenino andaluz. Merecen, pues, una atención especial en las políticas activas de empleo, entre ellas las de formación profesional.

Con todo, las medidas adoptadas a favor del fomento de empleo por parte de las Administraciones Públicas, desde las instancias europeas hasta las locales, han propiciado un progresivo aumento de la población ocupada. En este proceso, son los subsectores terciarios del Comercio y la Hostelería, y el sector de la Construcción los que emplean los mayores porcentajes de trabajadores, resultando manifiesto el predominio, en número de empleados, de hombres frente a mujeres en todos los subsectores, salvo en los de Hogares que emplean personal doméstico, Sanidad y Educación.

Aunque aumenta el empleo, una importante proporción de él se da en contrataciones temporales, sobre todo en Agricultura (con el 79,08% de sus contratos a final de 2005) y Construcción (con el 68,54% a tal fecha). Más cercanos a los porcentajes nacionales, entre el 30 y el 40%, se situaban la Industria (35,06%) y los Servicios (37,29%). En todos estos sectores, excepto en Construcción, resultaba muy superior la temporalidad femenina. De estos datos se deduce que una importante parte del empleo generado en Andalucía se produce en situaciones de inestabilidad. Esto es, aumenta el trabajo en términos cuantitativos, pero no cualitativamente, al menos en lo que a la duración de la relación laboral se refiere. Cabría entonces preguntarse si esa generación de empleo temporal intenta aprovechar oportunidades normativas de ahorro de costes laborales en puestos de trabajo que van a seguir existiendo, es decir, que realmente demandarán empleo, o si, por el contrario, se trata de situaciones coyunturales, o repuntes

estacionales, lo cual no solucionaría el problema tradicional del carácter estructural del paro andaluz.

En los problemas comentados, la escasa cualificación de los recursos humanos se reconoce como una de las principales causas del estrangulamiento estructural del mercado laboral andaluz. La tasa de población activa con estudios medios y superiores en Andalucía era mucho menor, según Censo de 2001, que la tasa española: más de siete puntos porcentuales de diferencia (76,25% en España frente al 69,20% en Andalucía). La ratio gaditana es aún más pequeña, situándose en el 67,59 % de la población activa. El crecimiento de esta tasa, no obstante, ha sido constante, sin embargo, todavía refleja el elevado porcentaje de población activa que posee nula o escasa formación profesional para las necesidades del entorno tecnológico y productivo. Resulta altamente significativo cómo la población activa femenina, teniendo un peso notablemente inferior a la masculina, posee tasas más altas de formación media y superior. Los datos del Censo de 2001 marcaban diferencias a favor de la población activa femenina de 7,20; 8,06 y 11,24 puntos porcentuales para los casos nacional, andaluz y de la provincia de Cádiz, respectivamente, en relación a las tasas masculinas.

Esto es, por lo general, las mujeres se han incorporado más tardía y lentamente que los hombres a la vida laboral, y en peores condiciones de contrato, pero cuando se integran lo hacen mejor formadas que éstos. Ello nos habla, bien de un bajo aprovechamiento por parte del sistema productivo de la inversión en formación de la población activa, bien de una inadecuada orientación de la formación profesional adquirida, puesto que ésta no es reconocida, y, por tanto, aprovechada, por el mercado.

En cifras, Andalucía empleaba en torno al 14% de la población asalariada de España, mientras que tenía algo más del 15% del total de empresas. La provincia de Cádiz ocupaba al 2% del total de asalariados en el país (cifras del Censo de 2001), y registraba una proporción similar, del 2,18%, en el conjunto de las empresas; un indicador más de que en esta provincia se dan superiores presencias relativas de empresas de mayor tamaño.

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los perfiles formativos de las poblaciones ocupadas andaluza y gaditana son inferiores al perfil medio en España, pero evolucionan en el mismo sentido que éste, es decir, progresivo descenso de la presencia de formados en los estadios inferiores a favor de una mayor formación.

Entre los trabajadores andaluces, el nivel formativo más frecuente es el de enseñanza secundaria. A final de 2005 eran más del 50% del total de ocupados los que poseían esta formación. También en ese año se produjo un cambio significativo, que anunciaba un incremento de formación en la fuerza laboral andaluza, y es que los universitarios superaron notablemente a los que poseían enseñanza primaria, cuando en los años previos habían estado a niveles similares, entre el 20 y el 30% del total de ocupados. La formación universitaria ha vivido una tendencia creciente, lenta pero continua. Por su parte, los ocupados sin estudios o analfabetos tienen un peso residual en el conjunto. Todo ello refleja un aumento progresivo en el nivel formativo de los trabajadores.

Población ocupada que continúa formándose

Sin que realicemos distinción entre formación reglada y no reglada, ni entre la que fue proporcionada por la empresa o fruto de la iniciativa particular del empleado, en el año 2005, de los colectivos de trabajadores andaluces, el de los asalariados privados, y, sobre todo, el de los empresarios o empleadores eran los que se formaban en una proporción menor de la que representaban en la población ocupada de Andalucía. Lo hacían en porcentajes mayores, los asalariados del sector público y los pertenecientes a “Otras situaciones” (entre los que se encuentran los que prestan ayudas a familiares).

Si tenemos en cuenta el número de horas de formación no reglada, dato que proporciona la Encuesta de Población Activa, son los asalariados del sector privado y los que se incluyen en “Otras situaciones” los que disfrutaron de mayor tiempo de esta formación.

*Inversión anual en formación*En tiempo:

Las horas medias no trabajadas, por trabajador, a causa de la formación de los empleados implican que se trata de formación realizada a través de la empresa, en acciones de formación continua, o por licencias individuales de estudios otorgadas por ésta. La evolución de dicha variable nos indica, en el caso andaluz, que sólo en el año 1999 se supera el nivel nacional. En ese año, el tiempo no trabajado por causa de la formación fue algo más del 1% del total de horas no trabajadas por empleado en nuestra

comunidad autónoma. En el ejercicio 2004, esta medida desciende considerablemente, debido, por una parte, a la introducción de la nueva normativa sobre formación continua, con la incertidumbre que todo cambio genera, y por otra, a la progresiva utilización de las metodologías formativas no presenciales. Al año siguiente, 2005, vuelve a darse mayores tiempos medios de formación.

En coste:

La importancia relativa de la formación continua en el coste laboral total entre las empresas andaluzas es muy reducida (del 0,45% en el año 2006). No obstante, destaca el que, para ese ejercicio, el valor de este parámetro ha sido superior al del conjunto empresarial español.

Por tamaño de empresa, se da una relación directa entre dimensión de la organización e inversión, con diferencias muy amplias para las grandes entidades, que cuadruplican la inversión realizada por las medianas empresas, y superan en más del 1000% la de las pequeñas. Fueron las grandes empresas las que superaron el 1% de su coste laboral total en este concepto.

Por actividad económica, y siguiendo este criterio, es el sector terciario el que más invierte, tanto en España como en Andalucía. Si medimos la inversión en euros por trabajador, resulta que es el sector de la Industria el que se destaca sobre los demás en el ámbito español, mientras que sigue siendo el de Servicios el mayor inversor en la comunidad andaluza.

En definitiva, la empresa andaluza supera en nivel medio de inversión en formación continua a la del conjunto del país, y lo hace por las mayores cuantías destinadas a tal fin por el sector terciario, y, sobre todo, por las grandes empresas residentes en la comunidad autónoma. En este sentido, no podemos olvidar que es la provincia de Cádiz donde, por número de establecimientos, encontramos una mayor presencia relativa de empresas de este tamaño, y que una importante parte de ellas pertenecen al ámbito industrial, y se sitúan en el Arco de la Bahía de Algeciras.

Formación de trabajadores en los Convenios firmados en Andalucía y la provincia de Cádiz

A final del año 2003, con la plena consolidación del sistema creado por los Acuerdos Nacionales, y en puertas del cambio que experimentaría en ese año, los responsables de la Comisión Paritaria Territorial de Andalucía destacaban los significativos porcentajes de convenios con cláusulas o referencias a la formación de los trabajadores que se habían firmado en la región.

Según datos de dicha Comisión, en su Memoria de 2002, el 45,67% de los convenios totales firmados en el año 2000 en Andalucía contenían alguna referencia sobre la formación y capacitación profesional de los empleados. En concreto, fueron el 46,45% de los convenios de empresa, y el 43,66% de los sectoriales.

En lo que se refiere a la provincia de Cádiz, más de la mitad (el 52,89%) de los convenios de empresa firmados en ese año en su ámbito territorial disponían de cláusulas o contenidos relativos a la formación profesional en el trabajo, y, en su caso, a

la posterior promoción. Entre los acuerdos sectoriales, era el 48,83% de los firmados en la provincia los que hacían alusión al tema formativo del personal. No obstante, debemos tener en cuenta que los acuerdos sectoriales, por el ámbito personal al que afectan, recogen este derecho para un colectivo de trabajadores muy amplio, por lo que, aunque el número de convenios sea menor, se aplica a un número mayor de empleados.

El conjunto de todos los convenios con referencia formativa supuso el 51,82% del total de convenios firmados para el territorio gaditano, superando a la media andaluza y siendo Cádiz la provincia donde más elevado fue este porcentaje. La idea y finalidad surgidas y difundidas por los Acuerdos Nacionales parecían tener eco en resultados como éste.

Muestra de que la formación continua se estaba extendiendo entre las empresas de menor tamaño de la provincia de Cádiz, es el hecho de que entre las empresas que firmaron convenios con cláusulas formativas en el año 2000, más de la mitad, el 56,60%, eran empresas pequeñas, de hasta cincuenta empleados.

El mayor número de convenios de empresa con contenidos sobre formación en la provincia de Cádiz se firmaron en las ramas económicas de: Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales; Transporte, almacenamiento y comunicaciones (en particular, las Actividades anexas a los transportes y actividades de las agencias de viajes, las de Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores y las de Transporte terrestre y por tuberías); y Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, concretamente las Actividades de captación, depuración y distribución de agua.

Sin embargo, la mayor parte de dichas actividades son desarrolladas por empresas de carácter público, o ampliamente vinculadas con las Administraciones Públicas, en este caso, locales o supramunicipales. Por lo que parece que su vinculación a la Administración es la que les estimula a realizar esta inclusión sobre la necesidad de formación en sus convenios. En cuanto al sector privado, cabe destacar que el subsector del Transporte es, precisamente, uno de los principales en cuanto a generación de actividad, y empleo, en la provincia, y en especial en la comarca del Campo de Gibraltar.

Por otra parte, y a pesar de que en lo que respecta a los convenios sectoriales no podemos definir claramente cuáles y cuántas de las empresas afectadas por ellos son pequeñas empresas, resulta lógico pensar que son muchas de este colectivo las que se encuentran incluidas bajo los convenios firmados en la provincia, máxime cuando la mayor parte de éstos pertenecen a los sectores G del CNAE-93: Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico, y H: Hostelería, con predominio, ambos, de las micro y pequeñas empresas.

Formación de la población parada

Tanto en el entorno andaluz como en el de la provincia de Cádiz, el nivel académico, en formación reglada, poseído por la mayor parte de los parados era el correspondiente a la enseñanza primaria, seguido del de enseñanza secundaria de 1ª etapa.

En la evolución de esta variable, las diferencias entre Andalucía y la provincia gaditana son, por una parte, el aumento anual del peso de los parados con estudios secundarios de 2ª etapa en el conjunto andaluz, frente al de la provincia; y el hecho de que la proporción de desempleados con titulación universitaria es claramente menor en el ámbito gaditano que en el andaluz (aún así, resultan cifras elevadas teniendo en cuenta que, por lo general, es el final de la formación académica previa al empleo, agravándose el problema al tratarse de parados mayores de 45 años y de mujeres, principalmente).

No obstante, la tendencia en ambos marcos territoriales es que la mayor cualificación de los activos se vea aceptada, generalmente, por el mercado laboral (sobre todo, las formaciones secundaria y superior), y, en consecuencia, vaya desplazando hacia los niveles formativos inferiores a los mayores porcentajes de parados sobre la población parada total.

VII.2. SOBRE EL ENTORNO SOCIOECONÓMICO DE LA PEQUEÑA EMPRESA DEL CAMPO DE GIBRALTAR

TERRITORIO Y POBLACIÓN

Territorio

La comarca del Campo de Gibraltar está situada al Sudeste de la provincia de Cádiz. La forman los municipios de Algeciras, Los Barrios, Castellar de la Frontera, Jimena de la Frontera, La Línea de la Concepción, San Roque y Tarifa. Por su situación, tiene un carácter doblemente fronterizo: por una parte con Gibraltar, y por otra con el Norte de

Marruecos, condición que le aporta ventajas e inconvenientes. Además, desde la firma del *Tratado de Schengen*, en 1994, se ha convertido en frontera sur de la Unión Europea. Con una extensión de 1.527,4 km², representa en torno al 20% de la extensión total de la provincia. Su densidad media supera a la provincial y la de Andalucía.

Gran parte de sus potencialidades derivan del particular perfil que le aporta su situación geográfica, con un litoral que abarca tanto costa mediterránea, al Este, como vertiente atlántica, al Oeste. La Bahía de Algeciras, además, posee unas características de abrigo y calado que han hecho de ella desde el inicio un puerto natural, y que ha provocado su uso intensivo en actividades portuarias y sectores industriales que necesitan de los tráficos marítimos. Estas características han demarcado claramente dentro de la comarca a la zona conocida como *Arco de la Bahía*, con respecto a las zonas interiores o al territorio de Tarifa. Dicha zona experimenta intensas interrelaciones funcionales, y un constante aumento demográfico. Constituye, como ya comentamos, una de las más importantes aglomeraciones urbanas de la provincia de Cádiz, y una de las dos únicas grandes concentraciones urbanas andaluzas que no se apoyan en ciudades capitalinas.

Otra particularidad del Campo de Gibraltar es el hecho de que más del 70% de su territorio está conformado por espacios naturales protegidos. Ello limita sus posibilidades de desarrollo en determinadas actividades, pero favorece la expansión de otras con gran potencial, como la del turismo rural.

Tal y como señala el *Plan de Ordenación Territorial del Campo de Gibraltar*, el peso de los condicionantes externos para las posibilidades de desarrollo de la comarca

supera, incluso, al de los condicionantes internos. Entre los primeros cabe destacar: la situación geoestratégica y geopolítica, el grado de accesibilidad al territorio comarcal y el marco institucional-administrativo; entre los internos: la población, las características del medio físico y la estructura económica. De ello, deduce el Plan, el grado de dependencia exterior del Campo de Gibraltar crea una situación que no se presenta con frecuencia en otros puntos geográficos. Sus singularidades le llevan a ser:

- A nivel mundial, punto de unión intercontinental e intermarítimo y enclave portuario básico.
- A nivel europeo, frontera sur de Europa respecto a África.
- A nivel nacional, uno de los principales puertos españoles, frontera respecto a Gibraltar y puente entre la península y Ceuta.
- A nivel regional, una de las principales aglomeraciones urbanas andaluzas y primer puerto, polo industrial básico y productor energético de la Comunidad andaluza.

Población

El volumen de la población campogibraltareña presenta una tendencia ascendente desde principios del siglo XX. El número de habitantes de la comarca se ha triplicado desde entonces hasta ahora. En los años sesenta, con las realizaciones del *Plan de Desarrollo para el Campo de Gibraltar de 1965*, y la localización de industrias que necesitan del tráfico marítimo en el litoral, comienza la concentración de población en el Arco de la Bahía. Actualmente, el progresivo establecimiento de actividades económicas en el citado arco, y la actividad turística, particularmente en la fachada

mediterránea, y en menor medida en la atlántica, son fuerzas que actúan en la localización de la población.

En el Arco de la Bahía se sitúan los dos municipios con mayor población, bien diferenciados del resto del Campo de Gibraltar, que son Algeciras y La Línea. Algeciras es uno de los tres únicos municipios en la provincia de Cádiz que superan los 100.000 habitantes (junto con Jerez y la capital gaditana). Si a los dos mencionados sumamos la población de Los Barrios y San Roque, esto es, si calculamos el número de habitantes del Arco de la Bahía, reúnen a más del 88% de la población total del Campo de Gibraltar. No obstante, en dicha franja litoral se está produciendo un desplazamiento de la población, que va reduciendo el peso relativo de los municipios mayores, Algeciras y La Línea, y aumentándolo especialmente en Los Barrios, y, en menor medida, en San Roque.

Población extranjera

De ser una zona de paso entre los dos continentes, la comarca se ha convertido en receptora de una población extranjera residente, que entre 1997 y 2005 se ha casi triplicado, suponiendo algo más del 5% de la población total de la comarca. La población extranjera que habita en el Campo de Gibraltar está muy próxima a alcanzar la mitad de toda la población extranjera residente en la provincia de Cádiz, con un 48,02% en el año 2005 (principalmente europeos, africanos y asiáticos). Su importancia para nuestro trabajo se ve reflejada al analizar el entramado empresarial de PYME de la comarca, ya que se observa en determinadas zonas una importante presencia de establecimientos en propiedad de extranjeros. Sotogrande y Guadiaro (en el municipio

de San Roque) y Tarifa, son ejemplos de ello para el caso de los europeos, y Algeciras, en el caso de marroquíes.

ESTRUCTURA ECONÓMICA

La puesta en marcha del *Plan de Estabilización (1959)*, y de los sucesivos *Planes de Desarrollo* desde 1963, marcó el perfil de la estructura que caracteriza a la economía campogibraltareña en general, y a la del Arco de la Bahía, en particular. Con ellos, y con posteriores medidas de apoyo, se inició una industrialización basada en grandes y medianas empresas de los sectores Petroquímico y otros relacionados con la industria pesada. De ser un sector inexistente, este tipo de industria pasa a ser la mayor fuente de empleo, directo, indirecto e inducido, y de inversiones empresariales de la zona.

Junto a las industrias, que necesitaban, por la naturaleza de su actividades, sus propios puertos, se desarrolla el Puerto de la Bahía de Algeciras, el cual, por su situación geográfica y sus especiales características, se ha convertido en uno de los principales del Mediterráneo en tráfico de mercancías contenedorizadas y pasajeros.

En el proceso iniciado por los Planes de Desarrollo se obvió la industrialización de los subsectores relacionados con las materias primas de la comarca (corcho, brezo, productos agrarios y pesqueros, material de construcción, etc.). Además, la declaración de amplias zonas litorales como polígonos industriales limitó la extensión natural de la Costa del Sol, y por tanto, el uso turístico de esta franja.

Perfil empresarial de la comarca

A grandes rasgos, definen el perfil de las pequeñas y medianas empresas en la comarca los siguientes hechos:

1. Predominio absoluto de las microempresas en todos sus municipios, entre el 71 y el 88% sobre el total de establecimientos, con menores ratios donde se asientan los principales polígonos industriales de las grandes empresas de la industria pesada (San Roque y Los Barrios). Para los municipios del interior de la comarca, Castellar y Jimena, no constan grandes empresas.
2. Elevado número de PYME pertenecientes a los subsectores industriales y portuarios, que actúan como empresas auxiliares a las principales; aunque existe, todavía, una amplia lista de bienes y servicios que demandan las grandes industrias de la zona, y que adquieren del exterior de ésta.
3. Asociacionismo empresarial concentrado, básicamente, en aquellos sectores que tienen más peso en la comarca: industrial, portuario, comercial y del transporte marítimo. Sería conveniente instar al asociacionismo de otros subsectores económicos cuyas posibilidades se ven disminuidas por las carencias propias de pequeñas unidades de explotación que actúan en solitario: subsectores agrarios del corcho y sus derivados, de cítricos, subsectores turísticos emergentes, etc.
4. Infraestructuras: Comunicación viaria limitada en la franja litoral, por su denso tráfico (N-340/A-7), y expandida mediante una conexión interior rápida (A-381)

hacia la capital del país, que ha mitigado en buena parte el obstáculo que supone para el tráfico de mercancías la obsoleta red ferroviaria y su falta de interconectividad entre los municipios de la zona, y de ésta con la Bahía de Cádiz, Sevilla, y el litoral malagueño. Pendiente aún de desarrollo pleno, pero iniciado y apoyado en la existencia de la vía A-381, se encuentra el proyecto de creación de una Zona de Actuaciones Logísticas, como verdadero centro intermodal entre los diversos tipos de transporte. La importancia para el comercio internacional del enclave campogibraltareño demanda adecuadas y modernas infraestructuras de transporte, en general, y su industria y Puerto más suelo industrial y portuario, respectivamente.

5. El número de establecimientos con actividad económica en nuestra comarca ha ido aumentando progresiva y anualmente en la última década, localizándose en los municipios del Arco de la Bahía cerca del 90% de ellos. Al igual que ocurría con la población, también en este caso existe un desplazamiento hacia Los Barrios y San Roque, concentrándose una cada vez mayor presencia relativa de éstos en los polígonos industriales y comerciales, tradicionales o de nueva creación, de dichos municipios.
6. Entre las ramas de actividad económica del sector No Agrario, las de carácter terciario son mayoritarias en el conjunto de establecimientos de la comarca, seguidas de las de Construcción e Industria. Comercio es el subsector claramente dominante, y junto a los de Construcción, Inmobiliaria y Hostelería alcanzan prácticamente el 75% de los establecimientos. En este sentido, el perfil es similar al del conjunto de la provincia y al de la Comunidad andaluza. Como

rasgo diferenciador sobre éstos, destaca el mayor peso relativo en la comarca de las actividades de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (con importante presencia, sobre todo, en el municipio de Algeciras, por la existencia de su puerto y de las empresas auxiliares para el tráfico marítimo).

Tamaño de empresas en los subsectores de actividad económica

El compendio de datos comarcales y provinciales expuesto en nuestro trabajo refleja que los subsectores de la Industria Energética y del Transporte presentan empresas de mayores tamaños en el Campo de Gibraltar que en la provincia. En sentido contrario, en la provincia de Cádiz tienen unidades de tamaños superiores a las comarcales los subsectores terciarios de Intermediación financiera, Inmobiliaria, Educación y Sanidad. En las actividades restantes: Industria Manufacturera, Construcción, Comercio, Hostelería y Servicios sociales las distribuciones por tamaño de establecimientos son prácticamente similares en ambos territorios.

MERCADO DE TRABAJO

El mercado laboral en la comarca del Campo de Gibraltar queda definido, en sus líneas básicas, a través de los siguientes factores:

- Superior tasa de actividad en la comarca, 54,49% según Censo de 1 de enero de 2001, que en la provincia y en la comunidad autónoma; aunque entre los municipios campogibaltareños la tasa difiere hasta en nueve puntos porcentuales.

- Reducida participación aún de la mujer en la población activa en general, también con importantes diferencias según el municipio de referencia. Por género, y según datos del mencionado Censo, la tasa de actividad comarcal masculina se elevaba hasta el 69,84%, mientras que la femenina era de 38,19%.
- La cuestión del desempleo tiene, al igual que en el conjunto de la provincia, causas estructurales. La potencialidad económica, y por tanto social, de la comarca, aún no desarrollada, o desarrollándose de forma muy lenta; la falta de posicionamientos globales, a causa de los localismos, y la baja cualificación de gran parte de la población activa, e incluso de la ocupada, son motivos principales de este elevado nivel de paro. Al problema en sí se le une el hecho de las desigualdades existentes entre géneros, edades y minorías discriminadas.
- La necesidad formativa es muy alta, no sólo porque la población activa no reciba formación, sino porque, en gran medida, ésta parece no estar adaptada aún a las necesidades del sistema productivo más inmediato. No obstante, la formación profesional del estrato más joven va aumentando gracias a la expansión de la enseñanza profesional reglada, pública o semipública. Especialmente notable son los incrementos en la formación de ciclos formativos superiores de Formación Profesional y enseñanza universitaria.
- Dominio, como generador de empleo, del sector terciario, con ratios superiores en todos los municipios al 82% del total de la población ocupada respectiva. Más de dos tercios de la población ocupada de la comarca es masculina, y menos de

uno femenina. En conjunto reúnen en los municipios del Arco de la Bahía a más del 88% del total de ocupados de la comarca.

- Las actividades de Comercio, Industria Manufacturera y Construcción son las que mayores proporciones de población activa ocupan. Entre los servicios también destacan Transporte, que ocupa el cuarto lugar en el número de trabajadores sobre el total (esta particularidad de la comarca se refleja en distancias en torno a tres puntos porcentuales con respecto a la provincia y al conjunto de Andalucía). Significativo es el hecho de que solamente en Tarifa figure Hostelería dentro de los tres primeros puestos en generación de empleo. Por su parte, la actividad agraria (Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura) es relevante para el empleo en las poblaciones de Castellar y Jimena, zonas agrícolas por excelencia
- La ocupación relativa en el subsector energético es residual dentro del conjunto de las actividades económicas del Campo de Gibraltar, pues la tasa comarcal no llega a alcanzar el 1% de su población ocupada. Sólo supera este nivel en Tarifa, Los Barrios, San Roque y Castellar, municipios donde se localizan grandes industrias de la energía, o múltiples unidades de esta actividad, aunque de menor tamaño. La energía térmica, de cogeneración y eólica son las más características de la zona, a las que hay que sumar las instalaciones de REE (Red Eléctrica Española), para el transporte de electricidad hacia Marruecos.
- Las actividades que ocupan a un mayor número de mujeres son, en orden decreciente, la comercial, la sanitaria y veterinaria y la educativa. Respecto a la

población masculina, la actividad constructiva es la de mayor peso en el empleo a nivel comarcal, aunque actualmente este subsector está viviendo un período de crisis. Le siguen las actividades de manufacturas y las comerciales.

- Se da un altísimo número de parados procedentes del subsector inmobiliario si lo comparamos con el bajo número de personas que ocupa esta actividad. Por el contrario, la Industria Manufacturera es una gran generadora de ocupación en esta comarca, presentando una participación en la población parada total relativamente muy baja. Ello suaviza la cuestión estructural del paro en la comarca, pues es una de las zonas industriales más consolidadas en este subsector, donde la gran industria adquiere, cada vez en mayor medida, los productos de las pequeñas y medianas industrias del entorno, e incluso insta a éstas, como vimos, a ofrecer aquellas materias primas y materiales diversos que aún compra fuera del Campo de Gibraltar.

- Población desempleada en el Campo de Gibraltar por edades: Tanto en términos comarcales como municipales, es el grupo de edad de entre 25 y 44 años el que aglomera a la mayor parte de los parados. Le sigue el grupo de mayor edad, los parados de 45 o más años, con ratios que rondan, e incluso superan en ciertos casos, el 30% del total. Esto supone un agravamiento en el problema del desempleo de la zona, puesto que se trata de un colectivo de muy difícil reinserción, por lo general, en el mercado del trabajo.

Tamaño de empresa y empleo

Al no registrarse este tipo de medida a nivel municipal, reseñamos los datos aportados por la Asociación de Grandes Industrias del Campo de Gibraltar. Así, en el año 2005, los empleados en las empresas de la AGI representaban el 31,20% del total de ocupados en la comarca (10,2% empleo directo en actividades de operaciones y mantenimiento, y 21% empleo directo en otras actividades, indirecto e inducido). Sobre el empleo total de la provincia suponían el 6,3%.

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARADOS

Entre los parados de cada municipio campogibraltareño se observa una abrumadora superioridad de los formados a nivel de estudios secundarios (según nomenclatura actual de estudios). Encontramos, sin embargo, significativas diferencias entre localidades. Por municipios, son Castellar, La Línea y Jimena donde se encuentra un mayor número de parados con estudios primarios incompletos, que superan el 20% del total de la población desempleada en dichas localidades. En los extremos de la nivelación formativa, son superiores las tasas de Tarifa y Jimena en el colectivo de analfabetos o sin estudios, y las de universitarios parados en municipios como Algeciras y Los Barrios, donde mayores son las ratios de población activa con esos niveles de formación.

Por lo general, la población parada posee un menor nivel de formación en la zona periférica al Arco de la Bahía, zona con fuerte incidencia del sector productivo primario, y un mayor nivel en los municipios del Arco. El fuerte peso de éstos últimos se traslada al perfil medio que ofrece el conjunto del Campo de Gibraltar.

VII.3. SOBRE LOS RESULTADOS DE LOS ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA EN ANDALUCÍA Y LA PROVINCIA DE CÁDIZ

VII.3.1. Volumen en número de planes formativos y financiación

Andalucía

En Andalucía, al igual que en España, a medida que fue avanzando el programa de los Acuerdos Nacionales se fue dando un progresivo aumento del número de planes de formación, solicitados, aprobados y finalmente certificados. Así, para las empresas con sede en esta comunidad, de los 59 proyectos presentados en el primer año del sistema, 1993, se pasó a los 1.609 en su último año de vigencia, 2003. Ello nos indica una aceptación general del sistema de formación continua estructurado por los Acuerdos.

Por modalidades de plan, fueron los planes de tipo agrupado (que beneficiaron a las empresas de menores tamaños) los que experimentaron un mayor crecimiento, suponiendo ya a mediados del IIANFC el 75% del total de los proyectos formativos certificados. Muy volubles en su evolución se mostraron los planes intersectoriales, sin llegar a alcanzar en el período analizado el 1% de la totalidad de la certificación, hasta entrado el IIIANFC, cuando superan el tercio del total. Éstos también acogían a trabajadores de las empresas más pequeñas, puesto que las mayores ya les proporcionaban formación a través de sus propios planes. Por su parte, los planes de empresa o grupos de empresas fueron disminuyendo a la par que crecía el peso relativo de los planes agrupados. En este sentido, pues, el progreso de los planes en la Comunidad andaluza fue similar al experimentado por los tres colectivos de planes en el territorio español.

Este progresivo refrendo a la formación en las empresas más pequeñas se confirma cuando se analiza la subvención recibida por los distintos tipos de planes. En este sentido, las diferencias principales que presenta Andalucía sobre España se centran en que, salvo en el año 1996, el porcentaje de financiación certificada que sobre el total de financiación recibieron tanto los planes intersectoriales como, sobre todo, los planes agrupados fueron muy superiores a los que se dieron para estos dos colectivos de planes a nivel nacional. Consecuentemente, el peso relativo de los planes de empresa o grupos de empresas en cuanto a la financiación destinada a ellos fue inferior al del conjunto del país.

Financiación certificada media por plan: Los planes intersectoriales fueron los que recibieron una mayor cantidad de dinero. Las cifras medias de estas ayudas son muy superiores a las recibidas a nivel nacional por esta modalidad de planes. En esta comparación le siguen, por orden decreciente, los planes agrupados y los de empresa. Con respecto a las ayudas medias de estas dos últimas modalidades, las empresas andaluzas reciben menores montantes unitarios que las españolas.

Financiación certificada media por participante: Los resultados no difieren de las evoluciones vistas por unidad de plan, aunque las cifras son menos cuantiosas al ser mayor, lógicamente, el número de trabajadores participantes que el de planes. Es mayor la ayuda financiera media recibida por plan intersectorial. Le siguen, en orden decreciente, las recibidas por cada participante de planes agrupados y la de los planes de empresas o grupos de empresas. En todos los años y modalidades de plan, la financiación media recibida por los participantes de empresas andaluzas es inferior a la relativa al global del país.

Por lo comentado hasta ahora, se podría confirmar que en el territorio andaluz los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (al menos en los períodos contemplados) cumplieron su función más eficientemente que en el global del territorio español. Las empresas menores, que, como tal, se vieron avocadas a presentar planes agrupados, y los planes de contenidos horizontales para diversos sectores productivos, fueron beneficiados con mayor porcentaje relativo de financiación que los proyectos de las empresas mayores, que tienen más posibilidades de realizar y financiar por sí mismas las actividades formativas para sus plantillas.

En cuanto al grado de aprobación, y certificación posterior, los planes de empresas o grupos de empresas comenzaron siendo los de mayor grado de eficiencia (entendida ésta como grado de aprobación sobre lo solicitado, o de certificación sobre lo aprobado) hasta entrado el IIANFC. A partir de entonces serán los planes agrupados el colectivo más eficiente en términos de ratios de aprobación y certificación, lo cual supone una diferencia significativa con respecto al total nacional. Otra diferencia es que los proyectos intersectoriales se situaron en último lugar en cuanto a nivel de eficiencia en la fase de aprobación, aunque en la de certificación, y para los años 1998 y 1999 resultaron superiores a las de los planes de empresa.

En general, los niveles de eficiencia en la aprobación y la certificación de los proyectos andaluces fueron menores de los que se dieron a nivel nacional.

Provincia de Cádiz

En cuanto a las realizaciones del sistema en la provincia gaditana, en los dos primeros años sólo se solicitan, y, por tanto, sólo se aprueban y certifican planes de empresa o grupos de empresa. Por ello éstos acaparan toda la ayuda financiera. Sin embargo, en el año 1995 comienza una clara tendencia, que se manifiesta con la aprobación de los primeros planes agrupados, los cuales irán restando peso relativo a los planes de empresa. A partir de 1996, éstos supondrían, tanto en solicitudes, aprobaciones como en certificaciones, más de la mitad del conjunto total de planes, llegando a superar el 80% al término del IIANFC. Sobre los planes intersectoriales, hemos de destacar el hecho de que no se presentan proyectos hasta iniciado el IIIANFC, y lo hacen con una presencia en torno al 25% del total.

Los planes agrupados fueron el destino de más del 75% del total de la ayuda financiera de los Acuerdos para la provincia. Cuando en 2001 se solicita por primera vez apoyo financiero para planes de tipo intersectorial, éstos demandarán una financiación superior al 40% del total de ayudas solicitadas en este ámbito territorial.

Financiación media por plan: Al comienzo de la aplicación del sistema de ayudas, años 1993, 1994 y 1995, fue superior la cantidad media de euros recibida por plan de empresa. Desde ese año, y hasta mediados del IIANFC, serían los planes agrupados los que percibirían la mayor cantidad de ayuda financiera por plan, distancia que se hace más significativa en el ejercicio de 1996. A partir de entonces, y aunque las diferencias seguirían estando a favor de los planes agrupados, las cifras medias unitarias tienden a ser muy similares en ambos colectivos de proyectos.

Aunque los valores generales fueron superiores en las medias andaluzas que en las gaditanas, a partir de 1998 tienden a igualarse, manteniéndose prácticamente constante la distancia con respecto a las ayudas medias globales del país, que continuaban siendo las mayores en general, salvo la excepción comentada de los planes intersectoriales.

Financiación por participante: La mayor ayuda por formando correspondió claramente a los planes agrupados, por encima de la relativa a los de empresa o grupos de empresas. También, por lo general, las ayudas por participante de empresas andaluzas sobrepasaron a las correspondientes a la provincia de Cádiz. Sólo se dio una excepción, en cuanto a planes de empresa y durante el año 1998. Las medias por participante en el global de España superaron, igualmente, a ambas.

En el momento en que comienzan a aprobarse los planes agrupados, 1995, la eficiencia de éstos parece haber sido mayor, en general, a la del resto de proyectos (en el caso de la provincia de Cádiz, sólo a la de los planes de empresa). Resulta significativo que al comienzo del IIANFC el porcentaje de aprobación se asemejara en los tres tipos de planes, cifrándose entre el 63 y el 67%.

En lo que se refiere al grado de certificación final sobre lo solicitado, obviando la ausencia de los planes intersectoriales, se da un claro cambio de tendencia a partir del IIANFC, cuando, después de varios ejercicios en que los mayores porcentajes de certificación correspondieron a los planes de empresas, se produce un avance en la eficiencia de este proceso para los planes agrupados, que los sitúa en primer lugar al respecto, con notable diferencia sobre los de empresa. Además, desde ese año, los niveles de certificación de los planes gaditanos son mejores que los del conjunto

andaluz. Mejora que viene, precisamente, originada en la certificación de los planes agrupados destinados a las empresas gaditanas, lo que parece indicar una mayor calidad en la presentación de tales proyectos, en lo referente al cumplimiento de los requisitos prioritarios (ver Anexo I). Destacable es la práctica igualdad de la variable en los tres contextos geográficos antes de la puesta en marcha de los IIANFC.

Peso de la provincia en la Comunidad andaluza: La participación de la provincia gaditana en el total andaluz en cuanto a planes de empresa resultó ser menor que el respectivo peso de las empresas con más de 200 empleados de la provincia de Cádiz en el total de este tamaño de empresa en Andalucía. Sin embargo, el conjunto de planes agrupados que se realizaron desde la provincia superó en su presencia sobre el total andaluz de esta modalidad las ratios de los otros indicadores relacionados de peso gaditano en el conjunto andaluz, como el referido a las pequeñas empresas.

VII.3.2. Perfil de participantes

○ Según la edad

En los tres ámbitos geográficos, son los trabajadores de entre 25 y 45 años los más beneficiados de las actividades financiadas por el sistema de los Acuerdos Nacionales, con porcentajes en torno al 65% del total de participantes. De esta forma, parece que se dejó de cumplir la prioridad relativa al destino preferente de las ayudas a los más jóvenes y a los mayores de 45 años.

En cuanto a los jóvenes, y en el conjunto español, su participación creció notablemente en el transcurso de los Primero y Segundo Acuerdos, para disminuir en el

Tercero. No llegaron a alcanzar, entonces, ni siquiera el 15% del total de beneficiarios. Por otra parte, los mayores de 45 años fueron, en general, el segundo colectivo destinatario. Después de una disminución continuada de su presencia en el IIANFC, consiguieron recuperarse un tanto en el período del IIIANFC, sin lograr cuantificarse en un 20% de la totalidad de participantes.

Andalucía

Los rasgos diferenciadores de la Comunidad andaluza sobre el total nacional estribaron en que, aun siendo mayoritario el colectivo de entre 25 y 45 años, se beneficiaron mayor porcentaje de participantes de entre 25 a 35 años que en España. Además, los trabajadores menores de 25 años tuvieron mayor presencia relativa que en el conjunto nacional. Ocurrió lo contrario en el caso de los mayores de 45 años.

Provincia de Cádiz

Como particularidad de la provincia gaditana en este apartado, podemos señalar que, a pesar de que el colectivo de entre 25 a 45 años también representó en torno al 65%, en el final del IIANFC y principios del IIIANFC sus porcentajes sobre el total fueron menores que en el territorio andaluz y el conjunto español.

Algo realmente significativo es el hecho de que fue en la provincia donde resultó mayor la presencia relativa de los trabajadores jóvenes en las actividades de formación. Lo cual nos indica que desde la provincia se ha cumplido mejor con uno de los principios del sistema. Principios que dejan de manifestarse en cuanto a los mayores de

45 años, pues es el colectivo menos beneficiado en este territorio, con tasas inferiores a las correspondientes al global español y andaluz.

- **Según el sexo**

En general, la presencia de la mujer fue creciendo a lo largo de los tres Acuerdos. Sin embargo, mientras que en España lo hizo de forma continuada año tras año, y en Andalucía sólo se produjo un leve descenso en el ejercicio de 1997, la provincia de Cádiz presentó una evolución de la participación femenina con altibajos. En las tres zonas, durante el IANFC este grupo supondría algo más del 30% del total de participantes, y en el IIANFC ya superó el 40%. Esta positiva evolución llegó a hacer que en determinados períodos la tasa de participación femenina superase a la proporción de mujeres en la población ocupada.

De los tres contextos es en esta provincia donde menor fue su presencia, precisamente donde menor es su participación relativa en la población ocupada y mayor su tasa de desempleo, por tanto, donde sería más necesaria la formación profesional continua para aumentar la empleabilidad de la mujer y evitar su salida del mercado laboral.

- **Según la categoría profesional**

Los trabajadores cualificados fueron, en las tres áreas geográficas, el grupo de mayor participación en todos los años de vigencia del sistema, y en los tres experimentaron un descenso continuo. Los trabajadores no cualificados, aunque

tuvieron una significación menor en el inicio de los Acuerdos, fueron experimentando un espectacular crecimiento que les llevó a situarse como segundo colectivo beneficiado, reduciendo su diferencia con los cualificados, y quedando con porcentajes similares, en torno al 40%. En 2001, incluso, los supera. En tercer lugar se sitúan los técnicos, cuya participación osciló entre el 15 y el 17% del total. En cuanto al grupo de mandos intermedios fue descendiendo en su presencia relativa a lo largo de los años, con una leve recuperación al ponerse en marcha el IIIANFC. En último lugar se sitúan los directivos, con una significación cuasi constante, cifrada en torno al 6% del total de participantes.

Andalucía

Con respecto a la Comunidad andaluza, lo más significativo fue que los trabajadores no cualificados no sólo siguen una evolución similar a la española, sino que a partir de 1997 su presencia supera en términos relativos a la que tienen a nivel nacional. Los restantes colectivos ni siquiera alcanzaron el 10% del total.

Provincia de Cádiz

Lo más relevante en esta comparativa es que la provincia de Cádiz presentó la mayor participación de los trabajadores no cualificados en los totales anuales de beneficiados, frente a los datos de España y la Comunidad andaluza. El punto máximo de esta evolución se logró ya en el IIIANFC, con un 45,50% del total de participantes en el año 2001, mientras que los porcentajes español y andaluz resultaron ser del 38,41% y 38,41%, respectivamente, en ese año. En el 2002 los tres porcentajes se

redujeron, aunque la provincia gaditana continuó con su predominio. El resto de categorías profesionales: técnicos, mandos intermedios y directivos, pueden considerarse de baja significación relativa en el conjunto. También sus pesos respectivos se situaron alrededor, levemente por arriba o por abajo, del 10%.

○ **Según el área funcional**

El área de “Producción Cualificados” es la de los participantes con mayor presencia en todos los años de los Acuerdos, y en los tres ámbitos estudiados. Además, su presencia fue incrementándose progresivamente. Alejados de los anteriores, pero en segunda posición se situaron los trabajadores del área “Comercial”, con una participación que fluctuó entre el 20 al 30%. Próximos a éstos, aunque descendiendo, y en tercer lugar dentro del panorama nacional, se encuentra “Administración”, con cifras relativas en torno al 20%.

Andalucía

En la comparación con la situación del conjunto español, las diferencias de presencia entre el grupo de “Producción Cualificados” con respecto al de “Comercial” fueron menores, pues los porcentajes de participación de éste en la Comunidad autónoma resultaron ser mayores que los del conjunto nacional, lo cual habla de la importancia de las relaciones comerciales y su gestión para una economía como la andaluza, basada, entre otras actividades, en el Comercio y el Turismo.

También podemos destacar como significativo el hecho de que desde 1997 las cuotas de participación de los que trabajaban en “Dirección” fueron superiores en Andalucía a las correspondientes en España. Tal vez la razón estribase, por un lado, en la mayor necesidad formativa de los directivos andaluces, por un menor grado de cualificación profesional en general, y, por otro, en la mayor conciencia de lo importante que resultan las habilidades de dirección para el desarrollo de una empresa. De hecho, comprobamos en el apartado correspondiente a acciones formativas que las actividades sobre la adquisición y mejora de las habilidades de mando figuraban entre las de mayor realización en el conjunto de la Comunidad andaluza.

Provincia de Cádiz

Destaca en esta provincia el que para el área “Comercial” las cifras relativas de participación sobrepasasen, por lo general, a las de los dos contextos con los que se compara. Si decíamos que importantes eran las actividades comerciales y turísticas para el conjunto de la Comunidad andaluza, podríamos afirmar que para la provincia de Cádiz resultan primordiales.

Muy significativa es la elevada presencia de formados que trabajaban en las áreas de “Mantenimiento” y, sobre todo, de “Dirección”, por encima, generalmente, de las correspondientes a las globales andaluza y española. Respecto al primer área, podría relacionarse con la notable presencia de lo industrial en la provincia de Cádiz, dato que ya pusimos de manifiesto al tratar de su estructura sectorial. En cuanto al segundo, puede atribuirse a lo indicado para el caso andaluz.

○ **Según la modalidad de impartición de la formación**

Los rasgos diferenciales en esta materia, son:

- La modalidad presencial fue prioritaria en todos los territorios. Sin embargo, su peso fue más significativo en el conjunto del país, mientras que en la formación de la provincia de Cádiz tuvo los menores porcentajes de la comparativa.
- En consecuencia, el uso de las técnicas de formación a distancia destacó en la provincia de Cádiz, con porcentajes muy elevados en relación a los andaluces, y, sobre todo, a los españoles, a pesar de que en 2002 desciende en más de once puntos porcentuales, haciéndolo a favor del sistema mixto.
- En Andalucía fue donde el sistema mixto tuvo la mayor aplicación relativa, hasta la convocatoria de 2002, en la que le supera la provincia gaditana.

○ **Según la organización de la formación**

Los resultados revelan un claro predominio de la organización por grupos a la hora de desarrollar las acciones formativas. Sin embargo, podemos extraer como diferenciador el hecho de que en la provincia de Cádiz fue donde mayor resultó el número de participantes que se formaron de manera individual. En la convocatoria de 1999 éstos superaban el 25% del total de formados, mientras que en la del año 2000 la ratio era ya superior al 32%.

- **Según el tamaño de la empresa**

En el total del país, los trabajadores de empresas de entre 6 y 49 empleados y de empresas de entre 200 a 999 se sucedieron en el predominio de los I y II Acuerdos. Es decir, las más beneficiadas fueron las empresas mayores dentro de las pequeñas empresas, y las menores dentro del colectivo de las grandes entidades. En tercer lugar se situaron los trabajadores de empresas de más de 4.999 empleados. Durante el IIIANFC, y para la formación de Demanda, son las grandes empresas (organizaciones de más de 1.000 trabajadores) las que presentaron mayores pesos relativos entre los colectivos de participantes.

Consecuentemente, en este contexto los trabajadores de microempresas apenas tuvieron presencia en el sistema, con cuotas que no alcanzaron el 8%, aunque su participación se triplicó desde 1993 a 2000. Ya en el IIIANFC volvió a descender hasta porcentajes en torno al 3% del total de participantes. La dispersión geográfica de las microentidades, y su reducido tamaño, han hecho, por lo general, muy difícil compaginar producción y formación, por los esfuerzos que ello les exige, tanto a las empresas como a sus trabajadores.

Hay que considerar, no obstante, que en el cómputo que realiza la Fundación, cada formando ha sido tenido en cuenta una sola vez cada año, independientemente del número de acciones o planes formativos en los que hubiese participado en ese período. De este modo, es lógico que para empresas de menor plantilla haya menor número de trabajadores registrados en este cálculo que para aquellas que poseen un mayor número de empleados.

Andalucía

Aunque para esta Comunidad autónoma fueron también los trabajadores de las pequeñas empresas de entre 6 a 49 empleados los de mayor presencia en todos los años analizados, lo realmente importante para la formación continua en Andalucía es que el grupo de microempresas, de 1 a 5 empleados, se convierte en el de segunda mayor presencia en general. Ello hizo que justamente el colectivo declarado como preferente en el sistema de los Acuerdos, el de las pequeñas empresas, fuese el que presentara más participantes en él.

Las grandes empresas, de más de 999 empleados, tuvieron una presencia que osciló en la franja del 10 al 15%, aunque en la mayor parte de los años se situó más próxima al 10% que al 15%.

Provincia de Cádiz

Como resultados diferenciales más significativos de esta provincia, señalaremos los que siguen:

- Si la eficiencia del sistema, en cuanto a dar preferencia a las pequeñas entidades, fue clara en el conjunto de la Comunidad andaluza, más relevante es el grado que se alcanzó en la provincia de Cádiz, en la que, en todos los años de los Acuerdos, los dos colectivos que constituyen este tramo de empresas fueron los dos primeros en número de participantes (con la única excepción del grupo de microempresas al inicio del IIIANFC). La eficiencia se hace más relevante, por el

hecho de que en la provincia gaditana las pequeñas empresas suponen más del 90% del tejido empresarial. De estos datos se deduce el peso, ya comentado, de los planes agrupados de las empresas con sede en esta provincia.

- Las grandes empresas, de más de 1.000 empleados, no alcanzaron, de media, el 15% en su participación sobre el total. No obstante, estos colectivos tuvieron, por lo general, una presencia levemente mayor que la correspondiente al nivel andaluz, como levemente superior es la presencia relativa de empresas de este tamaño en la provincia frente al conjunto de la comunidad autónoma.
- El resto de colectivos empresariales están representados en porcentajes que no alcanzan el 10%.

○ **Según el Régimen de la Seguridad Social**

Limitándonos a los Regímenes General, Agrario y de Autónomos, por ser los relevantemente más significativos en los tres contextos, las principales diferencias apreciadas en la comparación de dichas zonas se resumen en:

- El predominio absoluto lo tuvieron los trabajadores en Régimen General, con porcentajes que no descienden del 77%. Para los tres territorios, su peso relativo fue reduciéndose durante los años del IIANFC, y experimentó un repunte con la puesta en marcha del IIIANFC. De los datos de que disponemos para la provincia de Cádiz, se observa que para todos los años, con excepción de 1998, fue en esta

provincia donde menor ratio correspondió a los formados registrados en el Régimen General.

- Los porcentajes correspondientes a trabajadores que cotizan por el Régimen Agrario variaron considerablemente entre los tres territorios. No obstante, no llegó a alcanzar el 9% en la zona, provincia de Cádiz, y año, 1998, en que tuvieron los mayores pesos. Al contrario que ocurrió con la evolución del colectivo General, y en correlación con ello, durante el IIANFC el peso de los trabajadores agrarios en el sistema fue aumentando anualmente, para descender al comienzo del IIIANFC. En todos los ejercicios, los menores porcentajes de este colectivo lo tuvo el conjunto de España, mientras que fue la Comunidad andaluza, en los dos primeros años del IIANFC, y la provincia de Cádiz, posteriormente, las que presentaron las ratios mayores de entre los tres contextos. Ello confirma el peso de este sector económico en dichas región y provincia.

- En cuanto al Régimen Especial de Autónomos, las cifras relativas fueron similares a las agrarias, salvo por su mayor peso en la provincia de Cádiz, donde llegó a superar el 13,5% del total de participantes en el ejercicio 2000. En paralelo a lo acontecido en el Régimen Agrario, las ratios fueron creciendo año tras año en el transcurso del IIANFC, para descender al comienzo del IIIANFC. España presentó los porcentajes menores en todos los períodos. Significativo resulta el hecho de que fuese en la provincia gaditana donde mayores resultaron ser tales cuotas, salvo en el ejercicio 2001, en el que la superó el dato perteneciente a la Comunidad andaluza.

VII.3.3. Volumen y tipología de las Acciones Formativas

Número de acciones y modalidad de impartición

En concordancia al aumento de volumen de planes y proyectos aprobados, el número de acciones formativas desarrolladas para ejecutarlos fue incrementándose a lo largo de la vigencia de los Acuerdos.

Aunque la modalidad presencial fue la que destacó sobre las dos restantes en todo momento, el uso de métodos de formación a distancia, y la combinación de ambos, o formación mixta, experimentó un aumento significativo durante el IIIANFC. Tal es así, que, mientras que desde 1993 a 2003 el total de acciones creció 7,96 veces, y las realizadas presencialmente 6,99 veces, las modalidades de a distancia y mixta lo hicieron en 22,77 y 32,93 veces, respectivamente. Las posibilidades que ofrecen las tecnologías de telecomunicación, y los métodos e instrumentos para el *e-learning* han contribuido especialmente a ello. Técnicas con las que, además, se superan las dificultades que supone la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo durante la jornada laboral por causa de la formación presencial.

Número de participantes

Resulta también espectacular cómo fue incrementándose el número de beneficiarios desde el inicio de los Acuerdos, cuando no alcanzaban el cuarto de millón de trabajadores en toda España, hasta el final de éstos, cuando se cifraron en 1.631.388. El

punto máximo se logró en 2001, con 1.806.767 formados, y comenzó a descender levemente en los dos años posteriores.

Por el contrario, y dado que a la par que fue aumentando el número de participantes las horas totales en formación también lo hicieron, pero en menor medida, se produjo una disminución del número medio de horas formativas recibidas por trabajador, pasando de 80,58 en 1993 a 36,6 horas en 2003.

Contenidos principales

A la hora de analizar los contenidos principales de esta formación, como reflejo de lo que requieren las empresas, encontramos destacados siete bloques de conocimientos, cuales son: “Informática de usuario”, “Idioma inglés”, “Seguridad e higiene”, “Informática profesional”, “Habilidades de mando”, “Atención al cliente” y “Técnicas de ventas”. Sobre “Informática usuario” se realizaron más de 8.000 acciones en 2001. Esta fue la cantidad máxima de acciones en una materia concreta y en toda la vigencia de los Acuerdos. El volumen y crecimiento de formación en “Idioma inglés” refleja la importancia para las empresas españolas de su expansión a través de las relaciones con el exterior o con colectivos externos. Otra materia que ganó anualmente consideración en el sistema fue “Seguridad e higiene”. El peso que las empresas empiezan a darle a la cuestión de dirección de personas y equipos se manifestó con la presencia de un amplio volumen de acciones en “Habilidades de Mando”. “Atención al cliente”, y, con carácter más específico, “Técnicas de ventas”, revelaban que para la empresa española la calidad en la relación con el cliente o usuario resulta un eje básico.

Andalucía

Con el paso de los años, fue aumentando la cuota de Andalucía en el total de España, en lo que al número de acciones liquidadas se refiere. En cuanto a la modalidad de impartición de la formación, siempre se dio un predominio claro de la enseñanza presencial.

Los beneficiarios en Andalucía de las acciones formativas pasaron de ser 30.310 trabajadores en 1994 a 239.898 trabajadores al comienzo del IIIANFC. La presencia de los participantes de empresas andaluzas en el total de participantes en España aumentó notablemente desde el 3,88% en 1994 al 15,30% en el año 2000.

La duración media de la formación por participante siguió la misma evolución que en el conjunto español. Es decir, aumentaron las horas de formación a medida que pasaban los años, aunque en menor proporción de lo que lo hacían los participantes, con lo que fueron disminuyendo al pasar de 55,5 horas en 1994 a 20,31 en 2000. Las horas medias por acción en formación de Demanda al comienzo del IIIANFC fueron de 18,42, mientras que la formación de Oferta tuvo 12.320 beneficiarios y una media de horas por participante de 59,06 horas. En general, las duraciones medias de la formación andaluza fueron menores a las del conjunto del país en todo el período de los Acuerdos.

La materia principal en la formación fue, al igual que en el conjunto español, “Informática”. Pero a diferencia de éste, los siguientes dos puestos lo ocuparon “Seguridad e higiene” y “Técnicas de venta”, quedando por detrás la materia relacionada con los idiomas.

Provincia de Cádiz

El primer año del que se dispone de datos para la provincia es el de 1996. La evolución que sigue el número de acciones formativas desarrollada no fue tan claramente positiva como a nivel andaluz o español. Aun siendo positiva como resultado final, al pasar de 154 acciones en 1996 a 173 en el año 2000, tuvo un perfil de sierra. La participación de las empresas con sede en la provincia gaditana sobre el total de acciones formativas de empresas en Andalucía bajó del 8,5% en 1996 al 6,8% en el año 2000.

En lo que respecta al número de beneficiarios, se pasó de 25.658 trabajadores formados en 1996 a 41.148 trabajadores en 2000. Sin embargo, durante este plazo, las cifras anuales fueron también marcando un perfil de sierra, con ascensos y descensos sucesivos. En el conjunto de Andalucía, los participantes de empresas residentes en el territorio de la provincia de Cádiz pasaron de suponer el 30,63% en 1996 al 17,15% en el 2000, reflejando una significativa reducción.

Similar evolución en zigzag vivió la variable horas medias de formación por participante, con continuas subidas y bajadas. El resultado final fue de descenso, al pasar de 43,1 horas medias en 1996 a 37,45 horas en el año 2000.

En relación a los contenidos principales de las citadas acciones, su característica en la provincia de Cádiz es la multiplicidad. En número de participantes, que no de acciones, con lo que difiere del análisis realizado para España y la Comunidad andaluza,

son cinco las materias más frecuentes: “Informática de usuario”, “Seguridad e higiene”, “Atención al cliente”, “Técnicas de ventas” e “Idioma inglés”.

Las evoluciones del número de trabajadores que se formaron en estas materias, fue, no obstante, distinta. Sólo “Informática de usuario” y “Seguridad e higiene” aumentaron anualmente. “Atención al cliente” presentó un perfil de dientes de sierra. “Técnicas de ventas” fue incrementando progresivamente su presencia hasta el 2000, año en que experimentaría un descenso considerable. Por último, “Idioma inglés” fue viendo subir año tras año su peso, con excepción de 1999. Como particularidades que presenta la provincia en este tema, encontramos:

- La importante presencia de contenidos relativos a “Mantenimiento industrial” (recordemos que el importante peso relativo de la industria en la economía gaditana). Esto concuerda, igualmente, con lo señalado en el apartado de participantes por áreas funcionales, en cuanto a la significativa presencia en la formación de la provincia gaditana de los trabajadores del sector industrial.
- El hecho de que destaquen en esta clasificación de materias principales el bloque de conocimientos referentes a los servicios de restauración (“Cocina” y “Camareros”), y comerciales (“Empleados de comercio”, “Gestión comercial” y “Marketing”). Esto nos indica que se trata de acciones bien orientadas, pues versan sobre conocimientos en torno a dos de los subsectores económicos que emplean a más trabajadores en la provincia gaditana, y con elevada presencia de PYME, como son los del Comercio y la Hostelería.

Como complemento a la información anterior, otros contenidos con relevancia en las acciones formativas llevadas a cabo durante los Acuerdos en la provincia de Cádiz fueron: “Conocimientos del sector” (formación de base para actuar en cada sector concreto), y el bloque legislativo, con materias sobre las “Relaciones Laborales” y “Otras legislaciones”.

VIII.3.4. Volumen en número de Permisos Individuales de Formación (PIF)

La primera convocatoria de PIF surgió en noviembre de 1994. De los datos se deduce el continuo incremento experimentado tanto en el número de solicitudes para este tipo de formación individualizada, como de las horas de jornada laboral que los solicitantes demandaron para el desarrollo de las acciones formativas correspondientes.

El nivel de aprobación, que comenzó con un tibio 67,24%, curso 1998-99, ascendió en el curso 2001-02 al 89,88% de los permisos solicitados.

Al comienzo del IIIANFC, la convocatoria de los permisos individuales sufrió un desfase respecto al calendario académico, retraso motivado por las especiales circunstancias derivadas de la puesta en marcha de dichos Acuerdos, contemplando sólo el período desde el 1 de enero al 31 de julio de 2001. Ésta fue la causa de que el número de permisos solicitados resultase manifiestamente menor que en las convocatorias anteriores. No se perdía el derecho a los permisos individuales, pero el marco, y su norma, estaban cambiando considerablemente.

Participante tipo: En el conjunto total de esta modalidad individual de formación, el perfil prototipo del destinatario de las mismas es el de un hombre, de entre 26 y 35 años, que solicita esta modalidad para obtener una titulación oficial de estudios superiores (principalmente estudios universitarios de 1º ciclo), que pertenece a una gran empresa, y que trabaja en el colectivo o categoría profesional de “Producción cualificados”. Este perfil puede hacerse extensible a los ámbitos territoriales de la Comunidad andaluza y la provincia de Cádiz.

Andalucía

En Andalucía no sólo fue creciendo por convocatoria el número de permisos solicitados, aprobados y certificados, hasta el año 2000, sino también las horas laborales y la ayuda financiera destinadas a los mismos, que a partir de la convocatoria para el curso 1997-98 superó el millón de euros.

Cuando el sistema de Acuerdos llegó a su fin, en la convocatoria de 2002-03, y por los motivos comentados, la ratio de aprobación de permisos y horas bajó a cifras que superaban sólo de forma leve el 70% y el 50%, respectivamente.

El peso relativo en la solicitud y aprobación de PIF del conjunto de trabajadores de empresas con sede en Andalucía sobre el total del país se situó en torno al 12% hasta la entrada en vigor del IIIANFC. A partir de entonces, la participación se redujo a tasas cifradas entre el 8 y el 9%, muy por debajo de lo que representa la población ocupada andaluza sobre el total de la española (en torno al 14%).

Provincia de Cádiz

Los permisos solicitados por trabajadores de empresas con sede en la provincia de Cádiz no alcanzaron en ninguna de las convocatorias el centenar. No obstante, experimentaron, al igual que en los ámbitos andaluz y español, un crecimiento continuo, tanto en número como en horas, a excepción del curso 2000-01. A partir de esta convocatoria volvió a darse una evolución positiva en los dos parámetros.

A pesar del número reducido de permisos solicitados, y, por tanto, aprobados y certificados, debemos destacar en el contexto gaditano las espectaculares tasas de aprobación, que, salvo para los periodos 1997-98 y 2000-01, fueron mayores a las andaluzas y españolas en las respectivas convocatorias, y que, por lo general, superaron el 90%. Ello tanto para el número de permisos como para las horas que se demandaban en su desarrollo.

En la comparación sobre las horas medias de jornada laboral que se dedicaron a los estudios, lo primero que destacamos es la mayor media que presentó la provincia de Cádiz sobre España y Andalucía hasta la última convocatoria de los Segundos Acuerdos. Al comienzo del IIIANFC, también significativo para el conjunto gaditano fue el descenso acusado de las horas medias, así como su progresiva recuperación en los dos años que le siguen, a diferencia de las evoluciones en zigzag que experimentó esta variable en el global del país, y su reducción continuada en el ámbito andaluz.

La presencia de los PIF de la provincia gaditana sobre la totalidad de los permisos solicitados desde Andalucía fue cercana al 16% en el periodo 1996-97, experimentó una

disminución progresiva hasta comenzado el IIIANFC, cuando supuso un porcentaje inferior al 10%, y alcanzó su máximo en el curso 2002-03, con el 18,67%. En términos de PIF aprobados, la tasa fue aún mayor, logrando acercarse al 21% del conjunto andaluz, una ratio muy superior al peso de la población ocupada de la provincia de Cádiz en el total de ocupados de Andalucía, que se situaba en estos años en cifras levemente superiores al 14%.

VII.3.5. Volumen en número de Acciones Complementarias

Las solicitudes de proyectos presentados en el conjunto del país fueron aumentando progresivamente en número desde la primera convocatoria, demostrando la importancia que se le reconoce a este tipo de acciones para la mejora y el mayor alcance de la formación continua.

Por el contrario, mientras el número se incrementaba, la eficiencia o calidad de lo presentado fue, por lo general, descendiendo. De este modo, en 1998 sólo se aprobaron el 12,85% de los proyectos solicitados, frente al 43,30% del primer año de ayudas. Los niveles de aprobación rondaron el 18%.

Andalucía

A pesar de que, en general, la evolución en el número de proyectos presentados desde Andalucía también resultó positiva, al pasar de 50 en 1995 a 352 en 1998, la presencia andaluza en el panorama nacional se manifestó con unos pesos mínimos si los comparamos con los que Andalucía tiene en otras variables, como las de población

activa o la de actividad empresarial; incluso con aquéllos que presenta cuando tratamos de otros factores de volumen contemplados por los Acuerdos, como son los propios planes de formación y el número de participantes. Así, fue en el año 1998 cuando los proyectos solicitados por Andalucía representaron un mayor porcentaje sobre el total de lo solicitado en el conjunto español, y en esta convocatoria se cifró sólo en el 14,98%. Tras el proceso de aprobación, la ratio máxima se logró en el año 1999, con el 12,28% de los proyectos aprobados en España. En lo referente a la financiación aprobada, no se logró siquiera el 10% de lo solicitado en el global del país en ninguna de las convocatorias analizadas.

Provincia de Cádiz

En la provincia de Cádiz lo primero que destacamos es el escaso número de proyectos que se presentaron, sobre todo, en los primeros años de convocatorias. También en este contexto geográfico se produce un aumento anual en el número de peticiones hasta 1998, un descenso o punto de inflexión en 1999, para pasar a una leve recuperación en el año siguiente. En la convocatoria de 1998, punto máximo, desde la provincia de Cádiz se presentaron 14 proyectos.

Si reducido fue el volumen de lo solicitado, aún más significativo fue el bajo nivel de calidad con el que se valoró lo presentado. De tal manera que, mientras que en el primer año de dos acciones solicitadas avanzó una, ya en pleno desarrollo de los Acuerdos, años 1996 y 1998 (el de mayor volumen de solicitudes), no se aprobó ninguna de las propuestas. En el año 2000, de diez proyectos sólo uno supera la fase de aprobación.

En el Capítulo III pudimos comprobar que, en la mayoría de los principales parámetros de tipo socioeconómico, la provincia gaditana se situaba en el tercer lugar de las provincias andaluzas, después de las de Sevilla y Málaga. En cuanto a acciones complementarias procedentes de la provincia de Cádiz esa presencia no tiene correlación, pues las ratios muestran pesos realmente pequeños en la solicitud sobre el total de peticiones o proyectos andaluces.

VII.3.6. Volumen en número de planes de formación por Comisiones Paritarias, según sector de actividad

A pesar de que nos encontramos con la limitación de disponer de datos sólo de los años 2000 a 2002, resulta tan claro el predominio de determinados sectores en el conjunto español y andaluz, que podremos tener un perfil adecuado de la distribución sectorial de la formación continua a través de las ayudas que ofrecieron los Acuerdos a las distintas Comisiones Paritarias Sectoriales.

Las diez primeras Comisiones por número de planes presentados, y a la postre, liquidados, considerando España y Andalucía fueron: Alimentación y bebidas; Artes gráficas, manipulados del papel, cartón e industrias auxiliares; Comercio; Construcción; Hostelería; Limpieza de edificios; Madera; Metal; Sector agrario, forestal y pecuario; y Transporte de mercancías por carretera.

De todas ellas destacó la Comisión del sector del Metal, con un claro predominio en los tres años del estudio, y una cantidad de entre 500 y 700 proyectos liquidados al año.

Por debajo de ésta se situó la Comisión del Comercio, con cifras inferiores a los 500 planes, pero aún bien diferenciada del resto de subsectores.

En el año 2001 se produjo un descenso generalizado, por las circunstancias coyunturales que acompañaron a la puesta en marcha del IIIANFC y los retrasos derivados de ellas. Al siguiente año se recuperan todos los sectores, excepto el de Artes gráficas, que vive un descenso progresivo. Éste, junto al Agrario, forestal y pecuario, y el de la Madera, fueron los que experimentaron una mayor disminución en el número de proyectos liquidados, mientras que Construcción y Limpieza de edificios destacaron por su crecimiento, sobre todo el primero.

Andalucía

En las dos convocatorias de 2000 y 2001 fue Comercio el que sobresale por delante de los restantes sectores, aunque ya en 2002 el sector Metal no sólo le alcanza, sino que le supera. Al igual que ocurre a nivel español, Construcción fue el único sector que incrementó sus planes liquidados año tras año, con un crecimiento espectacular (de 14 en 2000 a 42 en 2002). También Hostelería continuó destacándose del resto.

En general, el nivel de aprobación de planes de las Comisiones Paritarias Sectoriales fue mayor en Andalucía que en España. La mejor evolución la volvió a tener el sector de Construcción, que pasó del 55,17% de los proyectos aprobados en 2000 al 85,45% en 2002. También las ratios de liquidez fueron, por lo general, mayores que en España, e igualmente fue la Comisión del sector constructivo la que experimentó la mejor evolución en sus niveles anuales de liquidación.

En lo que respecta a la cuantía de ayuda financiera obtenida, en el global de los tres años estudiados, resultó ser mayor en tres sectores: Comercio, sector Agrario, forestal y pecuario y Metal. Los que tuvieron mejor evolución en este sentido fueron los sectores de Hostelería y Construcción, y los de peor devenir resultaron ser Transporte de mercancías por carretera y Madera, que vieron disminuir progresivamente sus ayudas.

Los niveles generales de aprobación de la financiación rondaron entre el 15 y el 16% de lo solicitado, salvo para Otros servicios y Artes gráficas que superaron el 30%. Salvo en éstos, en ninguno de los sectores, y para ninguno de los años estudiados, se logró alcanzar el 25% de financiación liquidada sobre la solicitada. En 2002 la caída de este parámetro fue notable, y sólo el sector de Artes gráficas superó el 10%.

Al analizar la participación andaluza en la cuantía total de ayudas liquidadas en estas tres convocatorias sobre la total para España, comprobamos cuáles son los sectores que identifican mejor a la economía de esta Comunidad autónoma, puesto que en primer lugar, y muy diferenciado del resto, se encuentra el sector Agrario, forestal y pecuario. A éste le siguen dos sectores, Transporte de mercancías por carretera y Madera, que, según indicamos, recibieron bajas cuantías de ayudas, pero que, sin embargo, destacan por el alto porcentaje que esas ayudas supusieron en el total de financiación recibida por tales sectores en el global del país. Además de los tres señalados, sectores como Limpieza de edificios, Artes gráficas, Construcción, Comercio y Hostelería fueron incrementando su peso, año tras año, en la financiación total recibida por cada uno de estos sectores a nivel español.

Otros sectores relevantes en Andalucía:

Podríamos considerar también como significativos para nuestra región aquellos sectores o actividades económicas que, sin ser referentes sus comisiones por la intensidad de su acción formativa en el sistema de los Acuerdos, presentaron unas altas tasas de participación andaluza sobre sus respectivos totales nacionales. En este caso, y tomando como criterio el número de proyectos o planes de formación presentados a las tres convocatorias que venimos tratando, fue en los sectores del Calzado artesano, Corcho y Puertos del Estado donde se sobrepasó el 50% del total de planes presentados por las respectivas comisiones paritarias a nivel nacional. En los dos últimos, es muy probable la participación campogibraltareña, dado el peso que dichas actividades económicas tienen en nuestra comarca.

Complementando lo anterior, señalaremos un hecho curioso que vincula este apartado con el posterior, sobre la provincia de Cádiz. Mientras que en el total del país la actividad formativa de la Comisión Paritaria de la Industria química fue altamente relevante, con un número de planes que la situaban en torno al quinto lugar, en Andalucía tuvo un peso escaso. Sin embargo, una de las pocas comisiones sectoriales que aportaron trabajos o proyectos al sistema creado por los Acuerdos desde la provincia de Cádiz fue precisamente ésta, la de la Industria química. Esto nos vuelve a hablar de la importancia de esta actividad gaditana dentro de la industria andaluza. Y en ello, también tiene una fuerte presencia el nivel de este sector en el Arco de la Bahía de Algeciras.

Provincia de Cádiz

Utilizando el criterio del número de proyectos o acciones complementarias presentadas por las comisiones paritarias sectoriales para el ámbito provincial, observamos que los sectores que aportan propuestas para detección de necesidades formativas, o para mejora metodológicas y de orientación en la formación de sus trabajadores, fueron los de Alimentación y bebidas; Hostelería; Actividades agrarias, forestales y pecuarias e Industria química.

Sin embargo, los niveles de eficiencia de tales proyectos fueron realmente bajos. Ninguno de los proyectos sectoriales presentados logró superar la fase de aprobación. Únicamente los promovidos por la Comisión Paritaria Territorial de Andalucía resultaron aprobados, por lo que no se incidió en las necesidades formativas de ningún sector económico en particular, aunque sí en las de carácter transversal. En algunas convocatorias ni siquiera éstos superaron el proceso de aprobación.

VIII.3.7. Puntos fuertes y débiles en la incidencia de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en la provincia de Cádiz

Reuniendo las conclusiones a las que hemos llegado sobre los resultados de la utilización del sistema creado por los Acuerdos Nacionales desde la provincia de Cádiz, podemos configurar una tabla donde exponer los principales puntos fuertes y débiles de la incidencia de éstos en las empresas y la población ocupada de dicho territorio.

Podemos comprobar que, aun siendo conscientes del perjuicio que ha podido causar las circunstancias que se manifiestan como puntos débiles, son muchos, y muy importantes para las pequeñas empresas y los subsectores más relevantes de la economía gaditana, los puntos fuertes que se señalan.

También se indican determinados resultados relacionados con las actividades económicas que caracterizan al tejido empresarial de la comarca, y, por tanto, de las que sus empleados han podido beneficiarse.

Tabla VII.1: Principales puntos fuertes y débiles en la incidencia de los ANFC en la PYME de la provincia de Cádiz
(según resultados en las distintas iniciativas)

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
PLANES DE FORMACIÓN	
Mayor porcentaje comparado de Planes Agrupados en el total de las iniciativas	Retraso de dos años en solicitud de Planes Agrupados
Mayor eficiencia comparada en la certificación de Planes Agrupados, superior a la andaluza y acercándose progresivamente a la nacional	Retraso de ocho años en solicitud de Planes Intersectoriales
Tasa de Planes Agrupados sobre total andaluz en el IIIANFC superior a la tasa de pequeñas empresas sobre total andaluz	Tasa de Planes de Empresa sobre total andaluz inferior a la tasa de medianas empresas sobre total andaluz
Mayor financiación media por participante en los planes agrupados, frente a la de las otras iniciativas	
PERFIL DEL PARTICIPANTE	
Mayor porcentaje comparado de trabajadores jóvenes	Menor porcentaje de trabajadores de más de 45 años
Incremento continuo del porcentaje de trabajadores no cualificados	Menor porcentaje de mujeres trabajadoras
Mayores porcentajes de participantes de microempresas y pequeñas empresas	Menor porcentaje de directivos
Mayor distribución entre los pertenecientes a los distintos Regímenes de la Seguridad Social, con mayor presencia comparada de Régimen Agrario y Autónomos	Menores porcentajes comparados de formación presencial, con lo que se pierde de contacto con compañeros, otros formandos y formadores
Principales beneficiados Área Comercial, Mantenimiento industrial y Dirección de empresas, muy ligados a las actividades características del territorio, y a la mejora de la gestión empresarial	Menores porcentajes comparados de formación grupal, con el perjuicio de posibilidad de rotación entre trabajadores formados con los mismos conocimientos, y pérdida de contacto con compañeros formandos
Mayores porcentajes comparados de la formación a distancia y mixta, con lo que supone de ahorro en horas no trabajadas a causa de la formación	
Mayores porcentajes comparados de modalidad formativa individual, con el incremento de formación de demanda, o particularizada, que ello implica	
Continúa	

Continuación	
ACCIONES FORMATIVAS	
Formación orientada a los subsectores de actividad que porcentualmente más emplean en el territorio	Evolución con altibajos en número de participantes y horas de acciones formativas
Importante presencia relativa de contenidos en “Mantenimiento industrial”, servicios de Restauración y servicios Comerciales y en “Relaciones Laborales”	
PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN	
Crecimiento continuo del número y horas de PIF	Escasa participación relativa en número de PIF
Aumento de su eficiencia en aprobación, mayor del 90% de los PIF solicitados	El perfil medio del participante corresponde a un hombre, de entre 25 y 34 años, trabajador cualificado, y de una gran empresa.
Mayor proporción de PIF aprobados sobre total de Andalucía que el porcentaje de la población ocupada gaditana en la total de Andalucía	
ACCIONES COMPLEMENTARIAS	
	Muy escasa participación, y de baja calidad en general
PLANES DE COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES	
Las que presentaron proyectos fueron las Comisiones de los sectores de “Alimentación y bebidas”, “Hostelería”, “Agrario” y “Químico”, muy ligadas a la economía de la provincia, y del Campo de Gibraltar en particular	Ningún plan sectorial superó la fase de aprobación
Sí se aprueban los planes no sectoriales, los de formación en conocimientos transversales	
En Andalucía se aprueban para los sectores de “Metal”, “Comercio”, “Construcción” y “Hostelería”, altamente ligados con la economía de la provincia y la comarca	
Los planes aprobados para Andalucía en “Corcho” y “Puertos del Estado” superan el 50% de lo aprobado para dichos sectores en toda España, con repercusión en la comarca	
Para Andalucía, proyectos aprobados en “Química”, con repercusión en la comarca	

VII.4. SOBRE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO EN LA PEQUEÑA EMPRESA DE LA COMARCA CAMPOGIBALTAREÑA

VII.4.1. Incidencia de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua y formación de los trabajadores en la Pequeña Empresa del Campo de Gibraltar

Empresas formadoras

Prácticamente dos tercios de las empresas de la muestra realiza algún tipo de formación para su personal, aunque no en todas se puede considerar esta acción como

una verdadera política de formación continua, pues casi la mitad de las empresas formadoras, el 46,94%, sólo forma: mediante el aprendizaje del empleado en su puesto de trabajo (más del 25% de las empresas formadoras), el autoaprendizaje de éste, u otros métodos no definidos. El que el trabajador aprenda en su puesto de trabajo puede considerarse como una “política inevitable”, pues aunque éste cuente con una cualificación de partida por su formación, reglada o no, o por su experiencia laboral previa, siempre encontrará elementos novedosos que adquirir sobre cómo llevar a cabo las tareas en dicho puesto, y en dicha empresa en concreto. Esto es, se trataría de una necesidad más que de una medida adoptada y planificada, cualitativa y cuantitativamente, por la empresa.

En cuanto a los tres tramos de pequeñas empresas que hemos establecido, se comprueba una relación directa entre tamaño y porcentaje de empresas formadoras, siendo éste en el grupo de las pequeñas empresas casi el doble del de las microempresas. También existe una relación, pero indirecta, entre tamaño y utilización de los métodos de aprendizaje en el puesto de trabajo, autoaprendizaje u otros no definidos como sistemas exclusivos de formación del empleado, de modo tal que en las microempresas de nuestro estudio la proporción de las que los usan es prácticamente cuatro veces mayor que la que se da entre las pequeñas empresas.

Aspectos cualitativos de la formación

Menos de la mitad de las empresas formadoras analizan las necesidades de formación de su personal de manera sistemática, con lo que ello implica de pérdida de eficiencia en la utilidad de la acción formativa, y en su concepción de inversión

empresarial. En este sentido, se produce igualmente una relación directa entre tamaño y aplicación de sistemas de diagnóstico de necesidades, aunque las diferencias son menos intensas, de tal forma que entre las microempresas se alcanza el 40%, en las miniempresas es del 50%, mientras que en las pequeñas se supera levemente esta ratio.

Entre las empresas que analizan las necesidades de capacitación del personal, los principales métodos aplicados son la entrevista a los propios trabajadores, y la observación del trabajo que éstos realizan. En cuanto a los diversos tramos de tamaño, se percibe una cierta mejoría técnica en los sistemas de análisis de necesidades a medida que se incrementa el tamaño. Así, las miniempresas acuden a asesores privados para tal labor, mientras que entre las pequeñas empresas hay un importante porcentaje que realizan análisis preventivo de dichas necesidades.

Por otra parte, más del 45% de las empresas que analizan los vacíos formativos de su personal, reciben asesoramiento en dicha actividad, siendo principalmente los asesores privados y las organizaciones empresariales los que realizan esa labor de asistencia. En menor proporción se acude también a las agrupaciones de PYME, lo que indica que es éste un campo de actuación en el que se podría mejorar la prestación de servicios a sus empresas asociadas, máxime cuando quienes no recurren a ellas para recibir ayuda son las entidades de menores tamaños. Tal es así, que las miniempresas acuden mayoritariamente a asesores privados, como comentábamos, mientras que las microempresas confían más en las organizaciones de empresarios. Sólo el colectivo de pequeñas empresas la solicita de sus agrupaciones de PYME respectivas, así como de la Administración Pública.

Más de dos tercios (69,23%) de las empresas formadoras que analizan las necesidades formativas de su plantilla pero no reciben asesoramiento, lo reclaman, principalmente, a entidades de carácter público, como la Cámara de Comercio y demás Administraciones Públicas. Y lo que es aún más importante, aproximadamente la mitad (46,15%) de las empresas que no forman demandan este asesoramiento como punto de partida para evaluar la oportunidad de formar. En este caso, son igualmente las citadas organizaciones públicas las mencionadas mayoritariamente como las más adecuadas para esa labor. Las empresas, por tanto, demandan un servicio gratuito de asesoramiento (obviando la financiación indirecta de las mismas vía tributaria), que les libere de la necesidad de recurrir, y costear, el asesoramiento de entes privados. En este sentido no existen diferencias relevantes entre los tres grupos de tamaño de empresas.

Planifican las acciones formativas a realizar menos de un cuarto de las empresas que forman (24,49%). La ausencia de esta función perjudica, también, la optimización de los resultados de la formación para la empresa, y, en consecuencia, la rentabilidad o eficiencia de la inversión realizada. Por tamaños, una particularidad en los resultados obtenidos es que, mientras que el porcentaje de pequeñas empresas planificadoras es prácticamente el doble del correspondiente a las microempresas, el colectivo de miniempresas supera a las primeras, aunque de forma leve.

Adicionalmente, un tercio de las empresas que planifican reciben asesoramiento en la labor de planificación, principalmente de las organizaciones empresariales y de asesores privados. Por tamaños, parece darse una mayor asistencia de entidades públicas para las empresas menores, micro y miniempresas, y de entidades privadas para las de mayor tamaño, las pequeñas empresas.

Alguna empresa de entre las planificadoras, y, sobre todo, la mayor parte de las empresas formadoras que no planifican la formación, demandan una especial implicación en la labor de asesoramiento por parte, de nuevo, de los organismos de carácter público, Cámara de Comercio y Administraciones Públicas.

Razones principales para no realizar formación continua

En este sentido, resulta muy significativo, y claro, el predominio de la causa de que los trabajadores ya posean los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto que ocupan como razón que justifica el que la empresa no se plantee la inversión en formación para su personal. Prácticamente dos tercios de esas empresas plantean dicho motivo, siendo la mayoría de ellas microempresas. Entre las miniempresas y las pequeñas empresas no se da tan clara predominancia, estando las respuestas al porqué no realizar formación más distribuidas.

Sin embargo, mantener este argumento a lo largo del tiempo supone negar que las capacidades de los trabajadores que se contrataron en un momento determinado para un puesto concreto pueden, y es altamente probable, haber quedado obsoletas; que el puesto de trabajo puede tener que modificar las tareas en que se estructura, o bien la forma en que éstas se realizan; que el trabajador pueda aspirar, y a la empresa le interese, a una promoción; que las nuevas tecnologías, los cambios organizativos, económicos u otras causas propias de un entorno cambiante hagan necesario un traslado funcional o geográfico, con lo que ello supone de nuevas circunstancias o capacidades a adquirir. En definitiva, niega la adaptación del puesto, y del empleado, a las modificaciones del mercado.

Por lo general, la segunda dificultad con que se encuentran las pequeñas empresas consultadas es la de no poder sustituir a los trabajadores que acudan a las acciones formativas, en el plazo de duración de éstas. Este problema se podría subsanar, al menos en parte, con el uso de las metodologías de aprendizaje a distancia y de la teleformación. Se debería, por tanto, aportar mayor información a las pequeñas empresas sobre el gran potencial de estos métodos.

Hemos de destacar, también, el bajo porcentaje de las empresas que han señalado la dificultades en la financiación de la formación como causa para no llevarla a cabo entre sus empleados.

Una curiosidad es que la mayoría de las empresas que sólo forman mediante aprendizaje en el puesto de trabajo, el autoaprendizaje, u otros medios no especificados, han querido responder a esta cuestión. Sus respuestas siguen concentrándose en la suficiente cualificación de los trabajadores y la dificultad de sustituirlos si tuviesen que ausentarse del puesto para acudir a la formación. Otros motivos que en este subgrupo se citan, relevantemente con mayor frecuencia que en el caso de las no formadoras, son: no poder financiar dichas acciones, no haber tenido conocimiento o información suficiente sobre los sistemas de subvenciones o ayudas financieras a la formación, y el hecho de que la oferta formativa existente fuese demasiado genérica como para cubrir las necesidades concretas de la empresa.

Incidencia de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua

Sólo algo más de un tercio de las empresas consultadas conocieron el sistema creado por los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. Ratio realmente reducida si tenemos en cuenta que es el colectivo de las pequeñas empresas el de atención prioritaria en las directrices internacionales y nacionales sobre formación continua, y, por tanto, lo fueron en el marco de dichos Acuerdos. En este aspecto, se produce una relación directa entre tamaño e información, de modo que entre la ratio de las empresas que tuvieron conocimiento del sistema entre el grupo de las pequeñas empresas, y la ratio de informadas dentro del colectivo de microempresas dista más de cuarenta puntos porcentuales a favor de las primeras.

Este hecho pone de manifiesto una deficiencia fundamental en el propio sistema creado, pues si la finalidad principal era la de incentivar y asistir a las empresas más pequeñas en la concienciación de la necesaria reactualización de las capacidades de su personal para atender a las exigencias del mercado productivo, las autoridades públicas competentes y los agentes sociales implicados, y en nuestro caso, los de ámbito local o comarcal, deberían haber velado porque se les garantizara, al menos, la información adecuada que les permitiese tomar las decisiones convenientes al respecto. Llegados a este punto, resulta arriesgado deducir de esto el que los agentes no hayan llevado a cabo campañas informativas, pero habría que preguntarse, ante todo para evitarlos en el presente, cuáles han sido los obstáculos que se han interpuesto para que esa información no llegase masivamente a las empresas que más la necesitaban, especialmente a las microempresas.

En este sentido, los organismos que más contribuyeron a la difusión de información sobre el sistema de los ANFC, según las empresas encuestadas, fueron la Cámara de Comercio y las Agrupaciones de PYME. Se mezcla, por tanto, el sector público y el privado, y ambos cumplen con ello uno de los papeles básicos de la asociación.

De las empresas que conocieron el modelo de los ANFC, más del 60% (el 34,69% del total de las empresas formadoras) acudieron al mismo. La participación evolucionó positivamente, en cuanto al número de empresas, a lo largo de todo el período de vigencia de los Acuerdos, pasando del 29,41% de las empresas que sabían de este modelo, en el IANFC, al 88,24% en el IIANFC. De nuevo, se produce un aumento del porcentaje de las empresas que acudieron al sistema de los Acuerdos cuando pasamos del colectivo de microempresas al de pequeñas empresas, aunque resulta digno de destacar el que todas las miniempresas que conocieron este modelo lo aplicaron en alguna, al menos, de sus ediciones.

También evolucionó positivamente el porcentaje de plantilla beneficiada, aunque siempre, en cualquiera de los tres Acuerdos, fueron más las empresas en las que la ratio de trabajadores que aprovecharon sus iniciativas fue menor del 10% del total de la plantilla. Si distinguimos por tamaños, las microempresas beneficiaron al 50% o menos de sus plantillas, mientras que tanto las miniempresas como las pequeñas fueron ampliando, por lo general, el porcentaje de empleados formados a la par que se sucedían los Acuerdos.

Todo lo anterior parece reflejar una mayor difusión de la información sobre el sistema a medida que transcurría su vigencia, y, en consecuencia, una mayor

participación en el mismo. Esto coincide con la progresiva extensión, previamente comentada, del uso en la provincia de Cádiz de las iniciativas de planes agrupados, sobre todo, y de los de carácter intersectorial, iniciativas en las que más trabajadores de empresas pequeñas se beneficiaron de la formación. Ello viene a confirmarse cuando los resultados de nuestro trabajo ponen de manifiesto un claro predominio, en los tres Acuerdos, del recurso a planes agrupados sobre otras iniciativas. La expansión del sistema se tradujo, a su vez, en un progresivo aumento del resto de opciones, planes de empresas y permisos individuales de formación (y, en este último caso, por tanto, de las expresas autorizaciones de las empresas a los empleados para que se formasen en titulaciones oficiales).

La modalidad de enseñanza presencial ha sido la predominante en la formación, aunque a medida que fueron transcurriendo los años fue creciendo el uso de las técnicas formativas a distancia o mixtas, sobre todo de ésta última.

Los contenidos principales no difieren de los señalados para el conjunto de la provincia gaditana, o de Andalucía. Así, los más frecuentes han sido “Informática de usuario”, “Seguridad e higiene” y “Administración”. Donde se refleja una mayor diferencia con respecto a los ámbitos territoriales señalados es en la materia de “Idiomas”, aunque más del 25% de las empresas que acudieron a las subvenciones de los ANFC realizaron formación sobre ella, al igual que supera esta ratio las que formaron sobre “Técnicas comerciales o Marketing”, e “Informática profesional”, indicando la importancia que, entre las pequeñas empresas de la comarca, tienen las relaciones comerciales (nacionales e internacionales, como comprobaremos al tratar el ámbito de negocio), así como las nuevas tecnologías de la gestión y administración.

Al igual que subrayábamos al tratar sobre la incidencia de los Acuerdos en la provincia de Cádiz, cabe señalar que una de las materias destacada en la formación de las pequeñas empresas campogibaltareñas de la muestra fue la de “Técnicas industriales” (que podría equipararse con la materia de “Mantenimiento industrial”, en el caso de la provincia), contenido que no aparecía destacado a nivel del conjunto de España ni de Andalucía. El 17,65% de las empresas consultadas formó sobre ella.

Por tamaños, todos forman prioritariamente en materia informática y de seguridad e higiene en el trabajo. Sin embargo, son las empresas más pequeñas, micro y miniempresas, las que acuden más a las materias comerciales y de administración, mientras que contenidos como los de “Informática profesional” y “Técnicas industriales”, aparecen, en el grupo de las materias más frecuentes, sólo dentro del colectivo de las pequeñas empresas. De los tres, éste último es el tamaño más probable de encontrar entre las empresas que prestan servicios auxiliares o realizan actividades relacionadas con la presencia de las grandes industrias de la zona.

Un dato significativo de la importancia que tuvieron los Acuerdos, es que casi el 30% (29,41%) de las empresas que acudieron a sus iniciativas sólo formaron al personal cuando lo beneficiaron de dichas acciones, es decir, no realizaron otro método de formación más que el recurso al sistema creado por los Acuerdos.

Por su parte, de las empresas formadoras que no acudieron a este sistema, más de dos tercios forman mediante el aprendizaje del trabajador en su puesto, y aproximadamente este mismo porcentaje lo hacen a través de cursos gestionados por entidades externas a la empresa.

Muy pocas empresas invierten en acciones formativas para grupos específicos de trabajadores, pero las que lo hacen las destina principalmente a personal con escasa cualificación, y a trabajadoras. Mucho más distribuida está la formación entre los diversos grupos específicos dentro del colectivo de las pequeñas empresas, pues han realizado acciones, también, para mayores de 45 años y para los más jóvenes, menores de 25 años. El porcentaje de empresas que realizan estas actividades formativas aumenta a medida que lo hace el tramo de tamaño de las mismas.

En cuanto a la evaluación de los resultados de la formación a través del sistema de los Acuerdos, menos de la mitad de las empresas que recurrieron a él los evalúa (41,18%). Para ello, utilizan, sobre todo, dos métodos: la verificación de la aplicación de los nuevos conocimientos en el puesto de trabajo, por parte de los formados; y la evaluación de la satisfacción de éstos con la formación recibida. Independientemente de que se viniera usando, este último sistema quedó señalado como control adicional de la eficiencia del modelo de los Acuerdos, mediante el *Cuestionario de Evaluación de la Calidad* de las acciones formativas desarrolladas, que todo participante debía cumplimentar al término de las mismas, método que se ha prorrogado, como obligatorio, en la reforma del modelo de la formación continua.

Entre las empresas que evalúan, la valoración media de su experiencia en el sistema es superior a 3, es decir, la consideran “más que buena”. Las empresas que, aunque participaron en el sistema, no evaluaron por ningún método sus resultados, los valoran con una puntuación media inferior a 3, esto es, “por debajo de buenos”. En conjunto, la valoración media es justamente de 3, es decir, “Buenos”.

Si distinguimos entre los tamaños, no existe una relación, directa ni indirecta, en cuanto al porcentaje de empresas que, dentro de cada tramo, evalúan los resultados de su participación en el modelo de los Acuerdos, destacando que son las microempresas las que presentan la mayor ratio (50%). Y aunque es claro el dominio en los tres tamaños del método de observación de la aplicación en el puesto de trabajo, hemos de señalar que una parte importante de las pequeñas empresas utilizan como método el de la certificación de las acciones formativas recibidas por sus trabajadores. Este mecanismo comenzó a utilizarse en el período del IIIANFC, tras la aprobación de la *Ley de las Cualificaciones Profesionales*, en 2002; y ha quedado establecido como obligatorio por la normativa que regula el nuevo sistema de formación para el empleo, debiendo quedar registrado en el certificado el que se ha realizado, en su caso, con recursos financieros procedentes del Fondo Social Europeo.

La mejor valoración de los resultados del sistema la otorgan las microempresas, con una puntuación media de 3,5, considerándolos, por tanto, “más que buenos”. Ello implica que, en este sentido, se cumple la finalidad del modelo para con las empresas más necesitadas de asistencia, como son las microentidades. La peor valoración se la dan, sin embargo, las miniempresas, con una media de 2,6 puntos. Las pequeñas empresas, por su parte, los considera “Buenos”, dándoles un 3 en la valoración.

En cuanto a si esta valoración hace que la experiencia en el sistema de los Acuerdos haya modificado la concepción de la formación continua como inversión, el dato que nos ofrece nuestro estudio es muy positivo, pues la mayor parte de las empresas no han cambiado su concepto al respecto, porque ya consideraban como inversión el formar a sus trabajadores. Adicionalmente, y esto puede ser considerado como lo más exitoso del

modelo, un tercio de las empresas que lo usaron han cambiado su percepción y la estiman ahora como inversión para su entidad. En sentido negativo, un porcentaje menor (el 6,67%), aún después de acudir a los Acuerdos, siguen sin entender la formación de sus empleados como inversión. Otro 6,67% no se define sobre este tema. Por tamaños, es en el colectivo de las pequeñas empresas donde mayor es el porcentaje de las que ya la consideraban inversión, mientras que el menor lo ofrece las miniempresas. Entre las microempresas es donde mayor ratio de cambio de produce en cuanto a empresas que la conciben como inversión a partir de su experiencia con este sistema.

Contrato de aprendizaje/formación

Desde 1995, y hasta finales de 2003, la parte referida a la formación en este tipo de contratos se subvencionó con financiación recibida del sistema de los Acuerdos, por tanto, la realización de tales contratos por parte de las empresas supone una participación, aunque de manera indirecta, en el sistema.

Fueron 34 empresas, del total de las consultadas, las que firmaron contratos de aprendizaje/formación, el 79,41% son formadoras, y el 20,59% no formadoras. Podemos comprobar, por los datos de nuestro análisis, que a medida que nos acercamos desde el colectivo que no forma al que acudió a la formación en el marco ANFC, las ratios sobre la contratación en este tipo de modalidad se va incrementando. También son mayores a medida que pasamos de las microempresas a las pequeñas empresas.

Evaluación de otros métodos de formación distintos a los de los ANFC

Menos de la mitad (47,73%) de las empresas que realizan formación para sus trabajadores a través de otros métodos distintos a las iniciativas de los Acuerdos, evalúan los resultados de dichas acciones. Algo menos del 40% de las microempresas los evalúan, las pequeñas empresas, por encima de esta ratio, cerca del 50%, y lo hacen el 100% de las miniempresas. Los principales mecanismos evaluadores son, también en este caso, verificar la aplicación en el puesto de trabajo de lo adquirido, la certificación de la acción formativa y el comprobar la satisfacción del formado, éstos dos últimos más frecuentes entre las pequeñas empresas.

Al igual que ocurría para las valoraciones de las acciones dentro de los Acuerdos, cuando las empresas evalúan los resultados de estos otros recursos formativos, les otorga una calificación media de “mayor que buenos”; cuando son las empresas que no evalúan las que los valoran, la calificación media es “menor que buenos”, y en el conjunto, la consideración es “levemente superior a buenos”. Todos los colectivos de tamaños los puntúan con una media de 3 o más, con lo que los considera “Buenos” o “más que buenos”. El mayor valor medio se lo otorgan las microempresas, con un 3,28.

Formación en el marco del nuevo sistema de la formación continua

Consultadas las empresas sobre si han continuado realizando formación para sus empleados a partir del 1 de enero de 2004 (fecha de entrada en vigor del nuevo modelo de la formación continua), sólo una parte de las empresas que constan como formadoras en nuestro estudio responden positivamente a esta cuestión (el 61,22%). Continuar

formando, que no implica necesariamente haber utilizado el nuevo modelo. En cuanto a los distintos tramos de tamaño, son la mitad de las microempresas y de las miniempresas formadoras las que continuaron formando a partir de dicha fecha. La proporción sube cuando nos referimos a las pequeñas, pues lo hacen casi tres cuartos de sus empresas formadoras.

Conocimiento y aplicación del nuevo sistema de créditos a la formación

Únicamente el 14,67% de toda la muestra de empresas conocen el nuevo sistema de créditos a la formación continua sobre la cuota de formación profesional de la Seguridad Social, el 20,41% del total de entidades formadoras. El dato más sorprendente es que sólo el 26,67% de las empresas que continúan formando a partir de 2004 lo conocen, con lo que ello implica de oportunidad no aprovechada, tanto por las empresas que han querido seguir formando a sus plantillas, como para las que decidieron no continuar invirtiendo en formación.

Hemos de tener en cuenta que, tal como comentamos, y reflejamos en el Anexo I, los principios básicos del sistema de los Acuerdos se han prorrogado en la nueva regulación de la formación continua, entre ellos el criterio “devolucionista”, es decir, el de recuperar por parte de la empresa lo aportado a la Caja de la Seguridad Social en concepto de formación profesional, para invertirlo, precisamente, en formación de su personal. Además, sigue en vigor el principio de solidaridad entre las empresas, con especial apoyo a las más pequeñas, de tal modo que aquéllas que en nuestro estudio hemos denominado microempresas, de 1 a 5 trabajadores, recibirían un crédito adicional sobre el que le correspondería en aplicación de la cuota. Por otra parte, el nuevo sistema

proporciona la posibilidad de que sea la empresa, por muy pequeño tamaño que tenga, la que plantee su propio proyecto de formación para su personal. Se trata, pues, de formación de demanda, a diferencia de los contenidos más generalistas o transversales a que las más pequeñas se veían avocadas a ofrecer a sus empleados al acogerse, mayoritariamente, a planes agrupados o intersectoriales en el modelo de los Acuerdos.

Sin información, el sistema falla desde el principio, pues las empresas, y sus trabajadores, pagan por una inversión de la que no obtienen ningún fruto, o lo que es peor, nunca podría ser considerada esta aportación como una inversión, dado que no revierte en quienes la costean. Ciertamente es que, parte de lo que por dicha cuota se recauda pasa a ser apoyo financiero público para la formación ocupacional, pero, teniendo en cuenta que, tal como establece la nueva norma, anualmente, en la Ley de Presupuestos del Estado se decidirá cuánto de lo así recaudado va a ir destinado a formación ocupacional o continua, en función de cómo evolucione la tasa de empleo en nuestro país, y dado que ésta evoluciona positivamente (a la espera de los efectos de la crisis del sector inmobiliario), resulta evidente que el tejido empresarial de las unidades más pequeñas está perdiendo un importante volumen de financiación para la formación de su personal, con lo que esto implica de pérdida de eficiencia y de competitividad.

La cuestión que surge es, ¿realmente las empresas no conocen que existe un nuevo marco de ayudas a la formación continua?, ¿o no les resulta de interés conocerlo en profundidad para aplicarlo, y, por tanto, desatienden las campañas u oportunidades informativas realizadas por las entidades o agente sociales?, en tal caso, ¿por qué motivo? Tal vez, situándonos en el período en que se llevó a cabo este trabajo de campo, a finales de 2006, los organismos encargados de difundir esta información

tenían conocimiento de que el sistema iba a experimentar modificaciones (del RD 1046/03 al RD 395/07), y decidieron esperar ante la incertidumbre. Sin embargo, ¿cómo está la situación ahora, qué grado de conocimiento existe entre las pequeñas empresas campogibaltareñas?

De cualquier modo, surge otra cuestión, pues de las empresas que conocen el nuevo mecanismo, sólo algo más de un tercio lo aplican (36,36%). Si este porcentaje se calcula sobre el total de empresas formadoras, se cifra en el 8,16%, y si lo hacemos para el total de las empresas de la muestra, se reduce al 5,33%. Entonces, ¿cuál es la causa de tan bajo nivel de utilización?, ¿les resulta complejo a las empresas entender el nuevo modelo, y, por consiguiente, aplicarlo?, ¿desconocen las empresas que pueden asesorarse al respecto a través de determinadas organizaciones públicas y privadas, como la Cámara de Comercio, o las propias agrupaciones de empresarios o sindicales?, ¿es quizás el hecho de tener que plantear sus propios planes de formación lo que las desmotiva?, y los asesores privados de la comarca, ¿tienen alguna línea de trabajo en este sentido?, y los centros universitarios con mayor vinculación a la empresa, ¿deberíamos poner en marcha un servicio de asesoramiento en este aspecto? El futuro *Campus Tecnológico de Algeciras* puede ser una oportunidad al respecto, pues contempla como una de sus finalidades principales el que los centros formativos, los universitarios entre ellos, cubran las necesidades de formación del área industrial y logístico-portuaria de la comarca. Proponemos un estudio relacionado con lo expuesto como posible investigación futura.

Por tamaños, el grado de conocimiento aumenta a medida que se incrementa el tamaño de las empresas, aunque siguen siendo ratios muy bajas, que, en el mejor de los

casos, entre las pequeñas empresas, no llega a alcanzar el 25% de ese tramo. El nivel de aplicación, sin embargo, es superior entre las miniempresas (la mitad de las que lo conocen, lo aplican), mientras que sólo es un tercio entre las microempresas y las pequeñas empresas.

Otros datos sobre la actividad, el empleo y el ámbito de negocio de las empresas

Subcontratación

Del total de empresas de la muestra, el 28% subcontrata parte de sus actividades, porcentaje que se eleva al 30,61% entre las empresas formadoras. El grado de subcontratación presenta una relación directa con el tamaño empresarial, de manera que aumenta a medida que aumenta el tramo (las pequeñas empresas subcontratan en un porcentaje que casi triplica al de las microempresas). El motivo principal, en todos los tamaños, es el de la especialización de las tareas a realizar, tema que atañe directamente a la cualificación del personal, y a la organización de las tareas. Las miniempresas aluden también a la falta de capacidad de la propia empresa (en maquinaria, equipos, tecnología, etc.).

Distribución de las empresas por tamaños y sectores económicos

Dos tercios de la muestra son microempresas, según la clasificación que recomienda la Unión Europea, es decir, empresas de 1 a 9 trabajadores (el 54,67% de la muestra tienen de 1 a 5 empleados, y el 12%, de 6 a 9). Un tercio, por tanto, son pequeñas empresas, de 10 a 49 trabajadores. En este sentido, la distribución por tamaños de las

empresas, con asalariados, es similar a la que se presenta en la economía campogibraltareña.

Un mayor detalle nos revela que entre las microempresas de la muestra son mayoritarias las de un solo empleado, que unidas a las de dos empleados suman más de la mitad de este colectivo. Esto es, en este tramo predominan las de menor tamaño. Entre las miniempresas ocurre al contrario, pues son más de la mitad las que tienen en su plantilla 9 empleados, el subtramo de mayor tamaño. Por su parte, entre las pequeñas empresas se da un claro predominio de las de entre 10 y 29 empleados.

En cuanto a la duración de la contratación, se observa, según datos aportados por las empresas consultadas, que entre las microempresas y las miniempresas son mayoritarios los contratos indefinidos, mientras que entre las pequeñas empresas se da un equilibrio entre contratos a tiempo indefinido y contratos de carácter temporal.

También nos encontramos similitud con el tejido empresarial de la comarca, del Arco de la Bahía en concreto, cuando nos referimos a la distribución por actividades económicas, en sectores y subsectores, de las empresas de la muestra. Así, más del 80% (81,33%) del total de la muestra pertenecen al sector Servicios, un 10,67% a la Construcción, y el 8% a la Industria. En este último sector, la ratio resulta ser algo superior a la obtenida en el apartado de análisis por subsectores de la economía de la comarca en conjunto (ver tabla IV.13). Ello es debido a que la presencia de las empresas industriales de pequeño tamaño se concentra en torno a las grandes empresas del sector, por lo que se localizan en mayor medida entre los municipios (y sus polígonos industriales) que forman el Arco de la Bahía. A este dato le acompaña el hecho de que

en nuestra muestra todas las empresas industriales pertenecen a los mismos subsectores que algunas de las grandes industrias de la Bahía, miembros de la AGI, como son los de Química, Papel, Metálica y de Transporte.

En el conjunto de subsectores, Comercio (CNAE-93, G: *Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico*) mantiene su predominio absoluto, con el 46,47% de los establecimientos de la muestra, le siguen Transporte (CNAE-93 I: *Transporte, almacenamiento y comunicaciones*), con el 8% del total, y Hostelería (CNAE-93 H: *Hostelería*), con el 6,67%. El peso del subsector de Transporte, como factor diferenciador de la zona, frente al conjunto de la provincia y la región, ya lo habíamos puesto de manifiesto en el estudio realizado en el Capítulo IV (epígrafe IV.2.3). A final de 2005, el porcentaje de establecimientos pertenecientes a esta actividad en la comarca era del 7,76%, frente al 5,79% provincial y el 5,82% en Andalucía.

Por tamaños, aunque las actividades comerciales siguen siendo las de mayor presencia en todos los tramos, observamos un descenso del peso de este subsector a medida que aumenta el tamaño. También con el incremento de tamaño aparecen empresas del sector de la Construcción, y de la Hostelería; y aumenta la presencia de Transporte.

Ámbito geográfico de negocio

Suman aproximadamente el 75% de las empresas de la muestra las que desarrollan sus actividades en los ámbitos local y comarcal. La mayor parte de ellas trabajan en el

ámbito comarcal, prueba de las intensas relaciones comerciales entre las poblaciones y empresas del Arco de la Bahía, a pesar de tratarse de pequeñas empresas. Relaciones que vienen apoyadas por la existencia de las principales superficies industriales y comerciales de la comarca, situadas en la zona central del Arco, básicamente en el litoral del municipio barreño; y de las dos autovías que discurren entre ellos, lo que permite una rápida conexión de las empresas localizadas en ellas con el resto del territorio de la Bahía.

Un hecho destacable, y muy significativo de la importancia estratégica de la comarca para los tránsitos internacionales, es que sea superior el porcentaje de empresas que negocian a nivel internacional que los de aquéllas que lo hacen a nivel regional o nacional.

Entre las microempresas, más del 90% tienen un ámbito de local o comarcal, siendo este porcentaje del 56% en el colectivo de las pequeñas empresas. Destacan las miniempresas por el hecho de que un tercio de ellas llevan a cabo negocios a nivel internacional, mientras que más de la mitad los desarrollan en un ámbito superior al comarcal, es decir, provincial o regional. Cuando se trata de pequeñas empresas, son el 12% las que negocian con el exterior. En este sentido, cabe mencionar que justamente fueron las miniempresas y las pequeñas empresas las que aprovecharon el sistema de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua para formar, entre otros contenidos principales, en “Idiomas”.

VII.4.2. Valoraciones sobre necesidades, accesibilidades y disponibilidades de las diversas capacidades en la Pequeña Empresa del Campo de Gibraltar

Dadas las elevadas desviaciones típicas de las respectivas distribuciones sobre la valoración de los tres grupos de capacidades, resulta poco útil recurrir exclusivamente a las medias aritméticas para comparar cuáles de ellas son más demandadas, de más fácil accesibilidad o se encuentran con mayor disponibilidad en las empresas. En este contexto, la media, por sí sola, no es una medida representativa.

No obstante, hemos podido observar que las capacidades en que se supera el valor medio 4 (más que “alta”) en cuanto a necesidades para el desarrollo de la actividad empresarial son dos, y presentan, además, los menores grados de dispersión. Ambas cualidades son de carácter humano: Responsabilidad y compromiso y Comunicación. En el conjunto, y combinando media y desviación estándar, las habilidades humanas son las más requeridas por las empresas de la muestra, destacando también capacidades como las de Flexibilidad y capacidad de autoaprendizaje y Trabajo en equipo.

Entre los conocimientos de carácter técnico los más necesarios para las empresas son los que se refieren a Ofimática y Nuevas tecnologías (Internet), mientras que de entre los conceptuales destacan los de Habilidad comercial y Habilidad organizativa. En todos ellos, las medias superan el valor tres, pero también las desviaciones típicas son mayores a 1,5.

En lo que se refiere a los niveles de accesibilidad a las personas cualificadas del entorno campogibraltareño, lo que más nos llama la atención es el descenso de

valoraciones en todos los tipos de capacidades contemplados. Ni siquiera para las habilidades más demandadas por las entidades, las de carácter humano, se percibe clara la posibilidad de contratar a personas adecuadamente cualificadas desde el entorno. En general, las empresas encuentran con mayor facilidad estas capacidades dentro de su propio personal que en el exterior.

Lo anterior parece (pues sólo refleja los resultados de la muestra) poner de manifiesto el hecho de que la formación de la población activa en la comarca se aleja de las cualificaciones que requieren realmente las pequeñas empresas. Sin embargo, siendo tan bajo el porcentaje de empresas que analizan de forma sistemática sus necesidades, la primera cuestión a plantear debería ser: ¿conoce la empresa realmente sus necesidades de cualificación? Una vez contestada esta pregunta, y establecidas tales necesidades, la siguiente cuestión sería: ¿las puede suplir con la cualificación de su personal? Si la respuesta es negativa, a continuación la empresa debería plantearse dos opciones: ¿formamos a nuestro personal para cubrirlas o buscamos en el entorno a personas capacitadas para contratarlas? En la decisión sobre esta disyuntiva intervienen, como vimos, diversos factores, entre ellos el económico, el de la información, el de la disponibilidad de tiempo, etc. Pero también habría de tenerse en cuenta la posibilidad de que, una vez decidida la empresa a conseguirlo en el entorno, a ésta no le fuese fácil localizar y contratar a personas suficientemente cualificadas. Entonces, tendríamos que preguntarnos el por qué de esta dificultad: ¿acaso escasea esta cualificación en la población activa de la comarca, siendo, por tanto, un problema de formación de la misma?, ¿o aunque se encuentren con cierta facilidad no se les logra motivar para que firmen por la empresa, debiéndonos plantear entonces qué factores atraen y retienen a estas personas? Por otra parte, ¿conocen las empresas dónde localizar en el entorno a

dichas personas?, ¿a qué fuente recurrir, qué centros o entidades disponen de bolsa de trabajo o registros de personas preparadas y dispuestas a trabajar?, ¿cómo y de quién es la responsabilidad de informarles?, ¿disponen las empresas de sistemas adecuados para testar esas capacidades en el proceso de selección de personal?

En todo el discurrir anterior se mezclan otras cuestiones, precisamente tratadas en este trabajo: ¿ha de realizar la pequeña empresa el análisis de necesidades por ella misma?, ¿necesita formar a sus directivos en ello?, ¿cuál sería la metodología más adecuada para el análisis?, ¿deberían asistirlos en esta labor determinados organismos directamente relacionados con su actividad: Cámara de Comercio, organizaciones de empresarios, de PYMES, sindicatos, etc.?, y si las empresas así lo demandan, ¿por qué estos organismos no lo hacen?, y si algunos lo hacen, ¿por qué las empresas no recurren a ellos?

Si el problema residiese en la deficiente formación de la población activa, responsables y agentes del sistema educativo deberíamos plantearnos de qué forma educamos a los futuros trabajadores y en qué tipo de competencias, hasta qué punto damos prioridad a lo técnico frente a lo conceptual y, sobre todo, a lo humano.

La formación ocupacional, por su estructura, resulta mucho más flexible para adaptarse a las necesidades que el sistema productivo requiera. Por su parte, la formación reglada universitaria vive un proceso intenso de adecuación a las premisas del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), donde la nueva concepción del crédito universitario supone la formación de la persona para la adquisición de

competencias, no sólo técnicas sino también humanas y conceptuales, como las que hemos analizado en esta sección.

Tal vez, transcurrido un tiempo adecuado desde el cambio del sistema que transite de educar para aprender contenidos a educar para la adquisición de competencias, debiéramos volver a plantear este estudio a las empresas, y comprobar si ellas comienzan a percibir dicho cambio.

VII.5. LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

VII.5.1. Partes originales de la presente investigación

Cumpliendo los objetivos que nos propusimos al plantear este trabajo (apartado v), hemos realizado una labor de investigación original sobre los siguientes aspectos:

- Exposición y análisis del contenido, y de las principales normas que los desarrollaban, de los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua, con especial atención a las modificaciones que se iban introduciendo progresivamente en ellos, como antesala del nuevo modelo de ayudas a la formación, a través de los créditos sobre la cuota de formación profesional aportada por las empresas, que actualmente se aúna, junto con la formación ocupacional, en el Real Decreto 395/07, sobre la formación para el empleo. Nuevo modelo cuyas principales características también se incluyen en este estudio. Toda esta parte de la investigación queda contenida en el Anexo I, por el carácter de marco normativo que tiene para el análisis de los resultados que constituye nuestro primer objetivo con este trabajo.

- Estudio de la pequeña empresa, y de la formación de los trabajadores, en los marcos territoriales directamente influyentes en el entorno del Campo de Gibraltar, esto es, en España, la Comunidad autónoma de Andalucía y la provincia de Cádiz. Para ello, hemos llevado a cabo un detallado análisis sobre los datos publicados (mayoritariamente de carácter estadístico) en diversas fuentes secundarias de información al respecto: INE, IEA, MTAS, INEM, UAFSE, EUROSTAT, Comisión Europea, Consejerías de Economía y Hacienda, de Empleo, de Innovación, Ciencia y Empleo y de Obras Públicas y Transporte de la Junta de Andalucía, Consejo Económico y Social de Andalucía, Confederación de Empresarios de la Provincia de Cádiz, Consorcio Zona Franca de Cádiz, CC.OO., Cámara de Comercio, Industria y Navegación del Campo de Gibraltar, Asociación de Grandes Industrias del Campo de Gibraltar (AGI), Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras (APBA), Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT) en la comarca campogibaltareña, etc. A ello hemos dedicado los Capítulos II, III y IV, respectivamente.

- En el Capítulo V hemos realizado una labor de investigación para la obtención de un conjunto de datos, no publicados hasta el momento, relativos a la incidencia, en resultados, de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en Andalucía y, con especial relevancia, en la provincia de Cádiz, pues en ellos ha participado el mayor volumen de pequeñas empresas, y sus trabajadores, de la comarca del Campo de Gibraltar, principalmente a través de la iniciativa de planes agrupados. También, en base a esta información, hemos llevado a cabo una comparación de los perfiles nacional, regional y provincial.

- Lo anterior se ha complementado con el planteamiento de la investigación sobre la incidencia de los Acuerdos Nacionales en las pequeñas empresas del Campo de Gibraltar, la realización del trabajo de campo correspondiente, y la elaboración del informe, y de las conclusiones pertinentes (Capítulo VI).

VII.5.2. Líneas para la investigación futura

Dado que el sistema de la formación continua ha modificado su regulación en nuestro país, cabe proponer como continuación natural de este trabajo una investigación sobre cuál está siendo la incidencia del nuevo modelo entre las pequeñas empresas de la provincia, en general, y de la comarca campogibaltareña en particular. En ella, deberíamos comprobar el grado en que éstas asumen sus propias políticas formativas, tomando la iniciativa en el planteamiento de sus planes de formación de demanda, con la consecuente solicitud del crédito compensatorio a la Seguridad Social. Por otra parte, se debería testar si se siguen dando las circunstancias que en la tabla que acabamos de exponer se estiman como puntos fuertes, y sobre todo, si se están superando con el nuevo modelo lo que se indica como puntos débiles, p.e. la participación en dicha formación de mujeres, de mayores de 45 años, de directivos, el porcentaje de trabajadores que solicitan permisos individuales, etc.

Una vez que se tuviesen los datos relativos a la provincia de Cádiz y al Campo de Gibraltar, podríamos llevar a cabo, como hemos hecho en este trabajo, un análisis comparado con los resultados a nivel autonómico y nacional, para extraer los factores comunes y las particularidades de nuestro entorno más cercano.

Para el Campo de Gibraltar, además, podríamos analizar qué organismos principales orientan a las pequeñas empresas en este nuevo sistema. Igualmente interesante resultaría conocer en qué medida las pequeñas empresas que aplican el sistema de créditos están introduciendo aspectos cualitativos en sus proyectos de formación (diagnóstico de necesidades, planificación, evaluación de los resultados, etc.), en qué volumen se están beneficiando sus empleados y cuál es el perfil medio del trabajador formado. En este sentido, las grandes empresas de la comarca exigen a sus PYME auxiliares un mayor nivel de capacitación y calidad en los servicios ofrecidos. Se podría estudiar cuántas de esas empresas que “mejor forman” (cualitativa y cuantitativamente), desarrollan actividades auxiliares o complementarias a las de las grandes empresas, o pertenecen al subsector originado en la comarca por éstas últimas, incluso cuáles de ellas lo hacen siguiendo las orientaciones de un proceso de calidad certificada.

En el marco del nuevo modelo, otra línea de investigación podría ser la de comprobar cuántos de los estudiantes del *Campus Universitario Bahía de Algeciras*, matriculados en las titulaciones universitarias de carácter presencial, han acudido a un Permiso Individual de Formación (PIF), y qué características reúnen: titulación, edad, sexo, categoría profesional, tamaño y subsector de la empresa, horas del permiso, etc.

Otra parcela del estudio, a largo plazo, debería analizar las necesidades, accesibilidad y disponibilidad interna de las capacidades o competencias, técnicas, conceptuales y humanas tratadas, para cotejar sus resultados con los obtenidos en el trabajo que ahora presentamos, y comprobar cómo han variado éstas, averiguando aspectos particulares, como si el planteamiento del nuevo sistema de formación reglada por competencias deja manifestar sus frutos en el mercado laboral.