

VI.2. FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

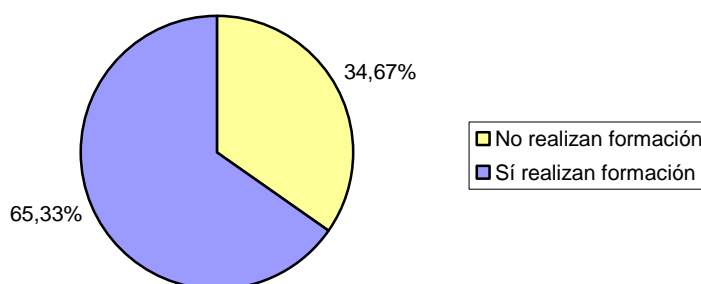
VI.2.1. Formación en la Pequeña Empresa del Campo de Gibraltar

Como actividades de Formación Profesional Continua se entienden aquellas actividades formativas destinadas a los propios trabajadores de la empresa, y planificadas y financiadas por la empresa, en su totalidad o parcialmente (salvo que, por determinada condición, esté exenta de realizar aporte financiero). La financiación, puede ser tanto implícita (pagando a una organización externa), como explícita (permitiendo que se desarrolle durante la jornada retribuida, cediendo locales, material, etc.).

1. ¿Realiza la empresa acciones formativas para sus empleados?

Sí realiza formación	49 empresas
No realiza formación	26 empresas
Total	75 empresas

Figura VI.1: Empresas formadoras y no formadoras



La formación del personal como política de empresa

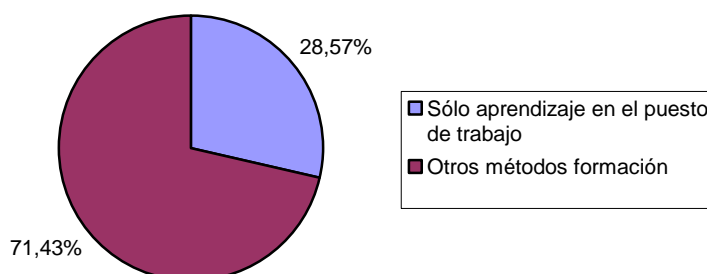
Con los datos resultantes, se observa que casi dos tercios de las empresas consultadas realizan acciones formativas para su personal. No obstante, cabe hacer una distinción entre las diversas modalidades o tipos de acciones en las que se traduce esa formación, pues no en todas las empresas que se declaran, según esta pregunta, como formadoras se lleva a cabo esta labor como una verdadera política, con detección de necesidades, planificación de actividades, ejecución con la metodología más eficiente, y control sistemáticos de los resultados.

De hecho, 23 de esas 49 empresas formadoras, esto es, el 46,94% (cifra que se acerca a la mitad de las formadoras) sólo forman mediante aprendizaje en el puesto, autoaprendizaje del empleado u otros métodos no definidos por los encuestados. Un análisis más detallado nos revela que de estas veintitrés empresas:

- 14 sólo forman en el puesto (el 28,57% del total de empresas formadoras, bastante más de un cuarto del total de las empresas que forman).
- 2 forman sólo por el método del autoaprendizaje (el 4,08% de las empresas formadoras).
- 5 sólo forma por otros métodos no definidos (el 10,20% del total de formadoras).
- 1 sólo forma a través del puesto y del autoaprendizaje, el 2,04%.
- 1 sólo forma mediante autoaprendizaje y Otros métodos, el 2,04%.

Las cuestiones que surgen ante esta realidad son ¿puede considerarse realmente como formadora de su personal a una empresa que manifiesta realizar esta función sólo mediante lo que pueda aprender la persona contratada en el puesto de trabajo al que se destina?, ¿es ésta una auténtica política formativa? En realidad, se puede catalogar como “política inevitable”. Es decir, un empleado que acceda a un puesto de trabajo, aunque cuente con una cualificación previa por su formación académica, por la no reglada, o bien por la experiencia, encuentra nuevos elementos que aprender en dicho puesto concreto, y, por consiguiente, ha de adquirirlos, como mínimo, a través del desarrollo de las tareas que conlleven ese puesto. No parece que, en estos casos, exista una verdadera concepción de la formación de los trabajadores como política de empresa.

Figura VI.2: Empresas que forman exclusivamente mediante aprendizaje en el puesto de trabajo



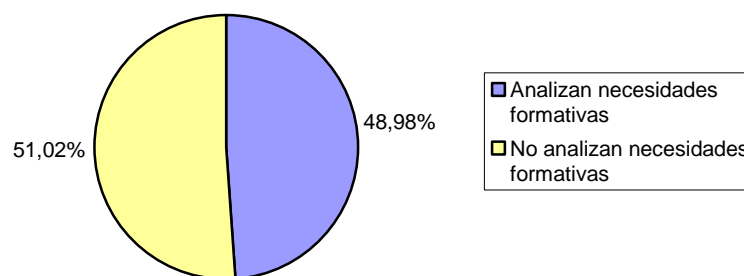
VI.2.2. Aspectos cualitativos de la formación desarrollada

VI.2.2.1. Análisis de las necesidades formativas

2. *¿Analiza la empresa formadora, de manera sistemática, las necesidades de formación de sus empleados?*

Analizan necesidades formativas	24 empresas
No analizan necesidades formativas	25 empresas
Total	49 empresas

Figura VI.3: Empresas que analizan sus necesidades de formación



Más de la mitad de las empresas formadoras no analizan las necesidades de cualificación de su personal por métodos sistemáticos, lo cual nos indica, de entrada, un alto porcentaje de empresas formadoras que no atienden a este factor cualitativo fundamental para que la formación destinada al empleado sea eficiente, y, por ende, para considerarla como inversión en la empresa, o factor de valor estratégico y competitivo.

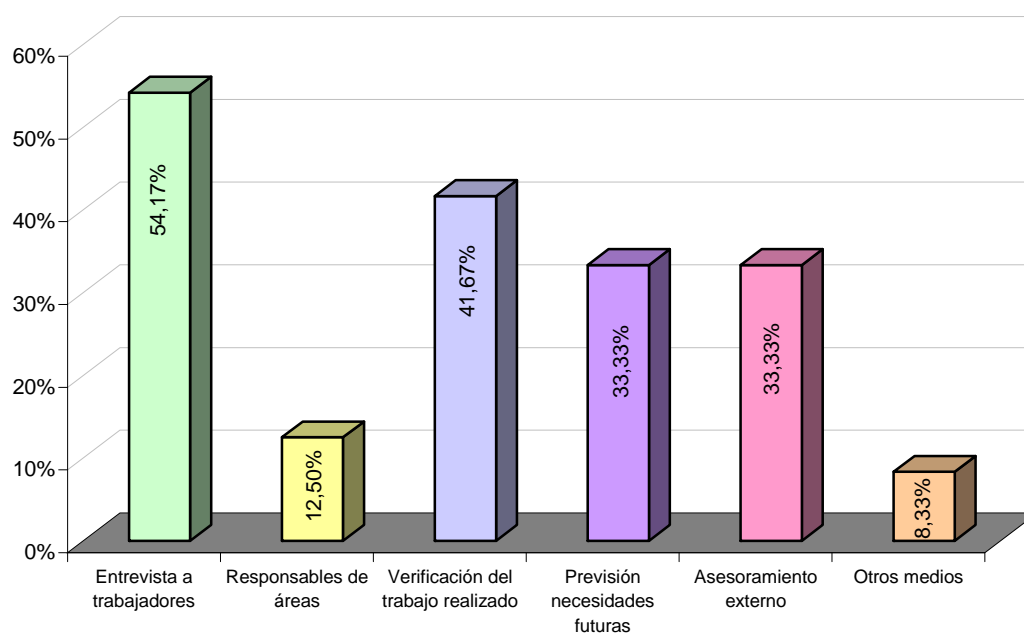
3. Medios por los que la empresa evalúa, de forma sistemática, las necesidades de formación de sus trabajadores

En ese 48,98% de empresas formadoras que sí realizan este análisis de necesidades previo, los métodos o medios utilizados a tal efecto son:

Entrevista a trabajadores	Entrevistas a responsables de área	Verificación del trabajo realizado	Previsión de necesidades futuras	Asesoramiento externo	Otros medios
13 empresas	3 empresas	10 empresas	8 empresas	8 empresas	2 empresas

Podemos comprobar cómo más de la mitad de las empresas analizadoras recurren a entrevistarse con los propios empleados para testar, junto a ellos, cuáles son los vacíos cualificativos que encuentran para realizar de manera eficiente su labor (en su puesto actual o en la planificación de un puesto a ocupar en un futuro). Otro de los métodos más utilizados es, quizás, el más fácil y barato, el de la observación de la labor realizada por el empleado para verificar cómo ejecuta las tareas del puesto de trabajo, y, de esta forma, descubrir sus deficiencias formativas. En la figura VI.4 se muestra la supremacía de estos dos sistemas de detección de necesidades de cualificación del personal.

Figura VI.4: Métodos utilizados por las empresas para el análisis de las necesidades formativas de su personal



Cabe destacar, asimismo, que un tercio de las empresas que analizan los vacíos formativos antes de formar, realizan una labor de planificación o previsión de tales necesidades, o bien recurren al asesoramiento de especialistas externos.

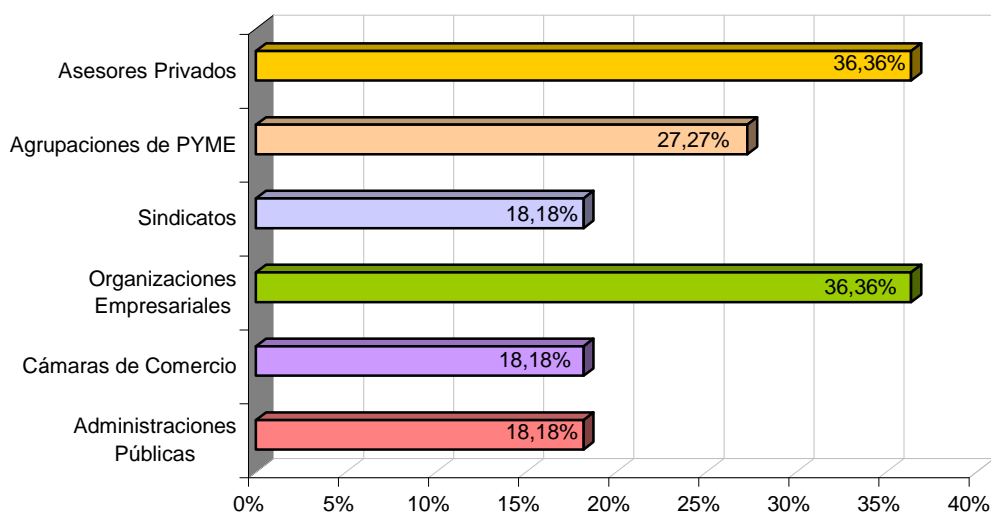
4. En caso de que la empresa haya recibido asesoramiento externo en la evaluación de las necesidades de formación del personal, ¿a través de quién lo recibió?

Sólo once de las empresas que analizan las necesidades reciben ayudas de entidades en esta labor, es decir, el 45,83% de las empresas analizadoras. Por tanto, las trece restantes, más de la mitad, manifiestan no recibir este tipo de ayudas.

Cuatro empresas de entre esas once fueron asistidas en el análisis por dos organismos, mientras que una de ellas declaró haberlo sido por parte de tres entidades. Los organismos que asistieron a las empresas que contestaron positivamente a esta pregunta son:

Administraciones Públicas	Cámaras de Comercio	Organizaciones Empresariales	Sindicatos	Agrupaciones de PYME	Asesores Privados
2 empresas	2 empresas	4 empresas	2 empresas	3 empresas	4 empresas

Figura VI.5: Organismos que asisten a las empresas en el análisis de necesidades formativas del personal



Los entes a los que recurren la mayoría de las empresas son las organizaciones empresariales y los asesores privados. También las agrupaciones o asociaciones de PYME parecen tener un papel importante en esta labor de asistencia en la detección de

necesidades de formación de las plantillas de sus empresas miembros. La figura VI.5 nos muestra la distribución entre los organismos citados.

5. En caso de que la empresa no haya recibido asesoramiento externo en la evaluación de necesidades de formación de personal, ¿piensa que puede ser útil para su empresa recibir dicho asesoramiento?

De las empresas que analizan las necesidades formativas de su personal, pero no han recibido ayuda de ninguna entidad a tal efecto, el 69,23% contestaron positivamente a esta cuestión, considerando como organismos más adecuados para dicho asesoramiento a las Administraciones Públicas y a la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar. Parece que las empresas reclaman de tales entidades un servicio gratuito en este sentido (obviando la financiación indirecta de los mismos vía tributaria) que les libere de la necesidad de recurrir, y costear, el asesoramiento privado.

Además son doce las empresas formadoras que, aunque no analizan de forma sistemática las necesidades de formación, también consideran que sería de utilidad contar con la ayuda de determinados organismos para poder realizar así tal labor.

En el conjunto total de las empresas que demandan este servicio siguen siendo la Cámara de Comercio, en primer lugar, y las Administraciones Públicas, en segundo, las entidades a las que se les reclama principalmente. Hemos de tener en cuenta, además, que dada la estructura de la encuesta, no se vuelve a preguntar a las empresas que analizan con ayuda de alguno de estos entes si preferirían que dicha prestación se la brindara otro u otros organismos distintos a aquéllos a los que acuden.

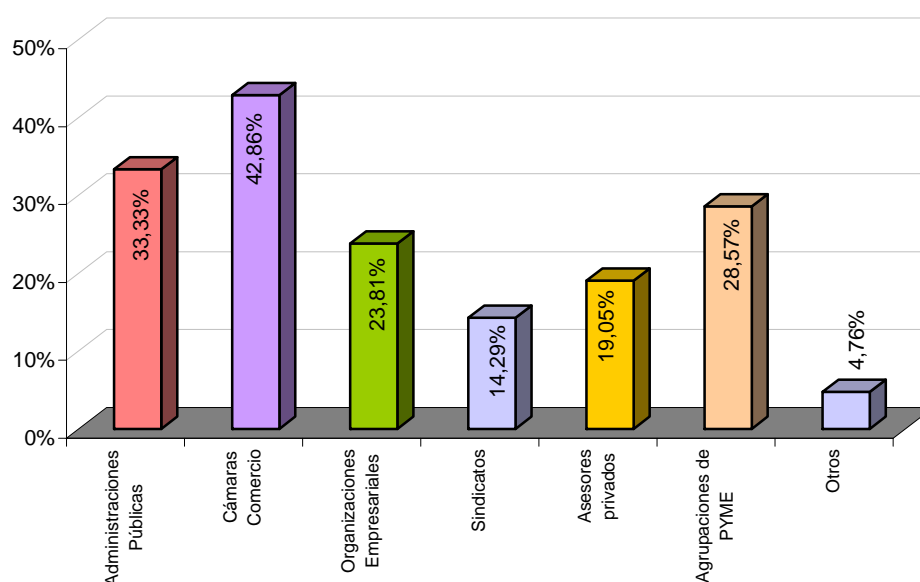
- De entre las 9 empresas analizadoras que no reciben asistencia en dicha tarea, la elección es:

Admon. Públicas	Cámaras Comercio	Organizaciones Empresariales	Sindicatos	Asesores privados	Agrupación de PYME	Otros
44,44%	44,44%	11,11%	11,11%	22,22%	22,22%	0,00%

- De entre las 21 empresas formadoras en total que no reciben ayuda y que la solicitan o estiman útil: esto es, el 42,86% de las 49 empresas formadoras, y el 55,26% del total de las empresas formadoras que no reciben asistencia para esta actividad analítica, las entidades a las que se acudiría para tal fin son:

Admon. Públicas	Cámaras Comercio	Organizaciones Empresariales	Sindicatos	Asesores privados	Agrupación de PYME	Otros
7 empresas	9 empresas	5 empresas	3 empresas	4 empresas	6 empresas	1 empresas

Figura VI.6: Grado de adecuación de los organismos para asistir a las empresas en el análisis de necesidades formativas de su personal



En resumen, son once empresas las que analizan con asistencia de entidades externas a ellas, otras nueve que analizan sin esta ayuda, pero que la consideran muy

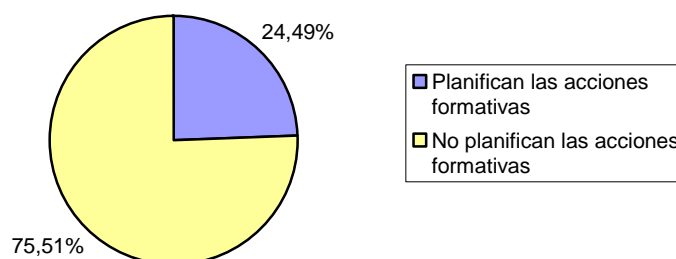
útil, y otras doce empresas que no analizan sus necesidades formativas pero que se manifiestan interesadas en poder disponer de este servicio para llevarla a cabo. En definitiva, son 32 empresas formadoras, el 65,31% del total de formadoras, que cuentan o desean contar con la asistencia de estos organismos para detectar las lagunas formativas de sus empleados.

VI.2.2.2. Planificación de la formación

6. Las acciones formativas, ¿se realizan a partir de un Plan de Formación específico elaborado por la empresa?

Planifican las acciones formativas	12 empresas
No planifican las acciones formativas	37 empresas

Figura VI.7: Empresas que planifican sus acciones formativas



Sólo son 12 empresas de las 49 formadoras, esto es, el 24,49%, las que declaran planificar las acciones formativas antes de llevarlas a cabo. Quiere esto decir que ni siquiera un cuarto del total de empresas formadoras efectúan esta labor previa de tanta

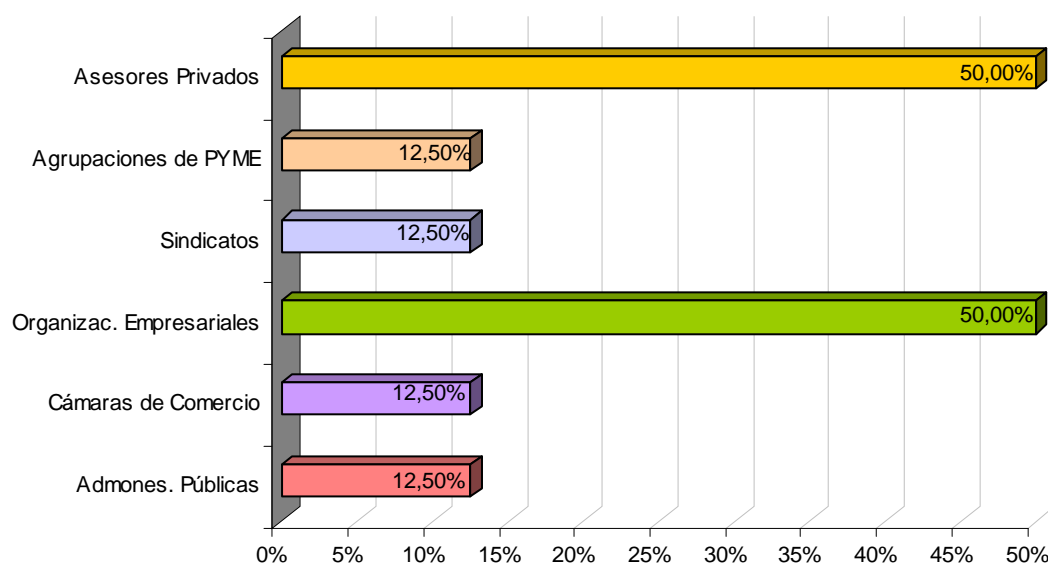
relevancia para los buenos, y útiles, resultados de la formación finalmente dada a los empleados.

7. En caso de que la empresa haya recibido asesoramiento externo para la planificación de formación del personal, ¿a través de quién o de qué entidad lo recibió?

Son ocho empresas, es decir, el 66,67% de esas 12 planificadoras las que han recibido asesoramiento a tal fin. Las entidades a las que han recurrido en mayor medida han sido, de nuevo, las Organizaciones empresariales y los asesores privados.

Admon. Públicas	Cámaras Comercio	Organizaciones Empresariales	Sindicatos	Agrupación de PYME	Asesores Privados	Otros
1 empresa	1 empresa	4 empresas	1 empresa	1 empresa	4 empresas	1 empresa

Figura VI.8: Organismos que asisten a las empresas en la planificación de la formación del personal

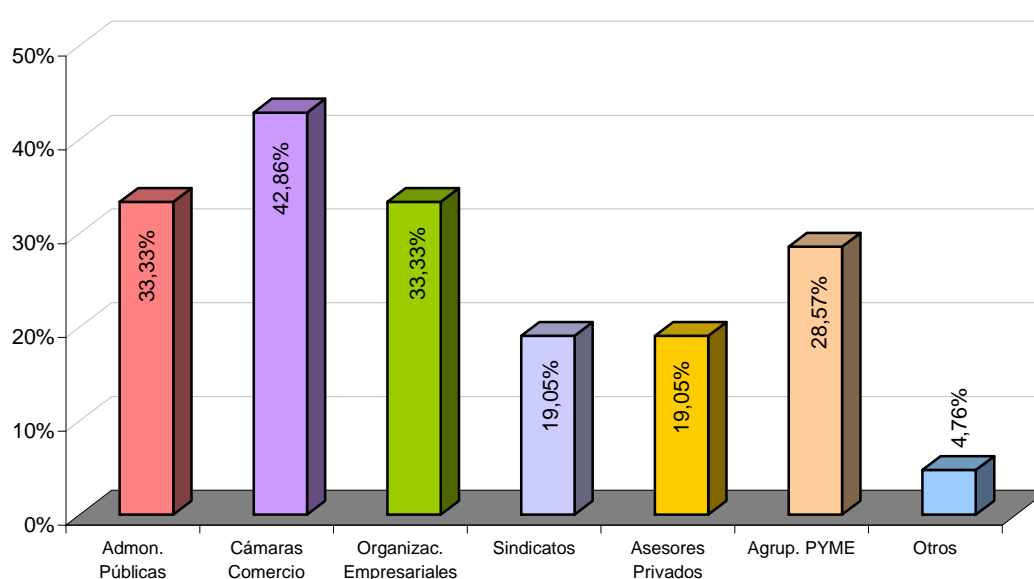


8. En caso de que la empresa no haya recibido asesoramiento externo en la planificación de la formación de personal, ¿piensa que puede ser útil para su empresa recibir dicho asesoramiento?

Sólo una empresa que sí planifica, y no ha recibido ayuda, la considera útil. A ella hemos de sumar otras veinte empresas formadoras, que no planifican la formación, pero que estiman de utilidad la asistencia en esta materia de los organismos que en la pregunta se citan. Podemos entender con esto, al igual que ocurría en el caso de las que consideran útil la ayuda en el análisis de necesidades, que dichas empresas estarían dispuestas a planificar sus acciones formativas, o previamente a analizar las necesidades, si pudiesen contar con dicho asesoramiento.

Admon. Públicas	Cámaras Comercio	Organizaciones Empresariales	Sindicatos	Agrupaciones de PYME	Asesores Privados	Otros
7 empresas	9 empresas	7 empresas	4 empresas	4 empresas	6 empresas	1 empresa

Figura VI.9: Grado de adecuación de los organismos para asistir a las empresas en la planificación de la formación de su personal



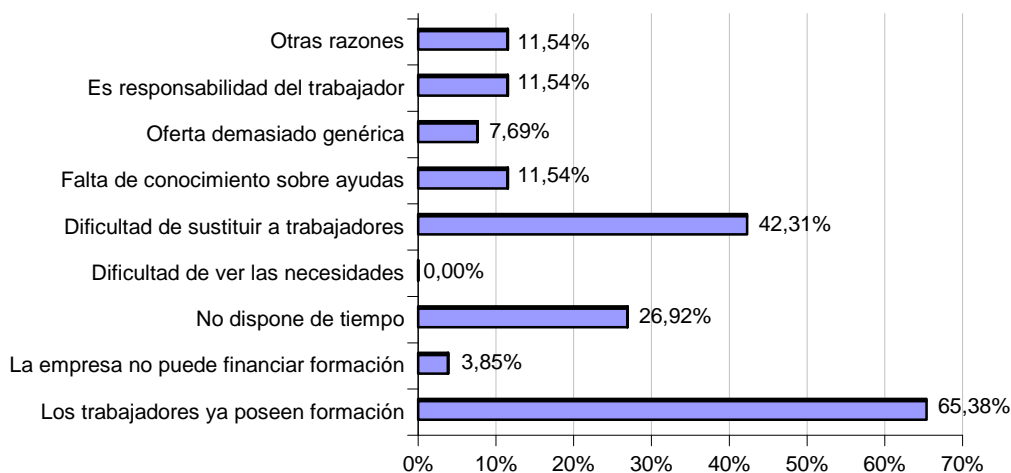
En el total de esas 21 empresas demandantes de la asistencia en la planificación (el 42,86% de las empresas formadoras, y el 56,76% de las empresas que forman pero no reciben esta ayuda), la entidad a la que se reclama este servicio en la mayoría de los casos es la Cámara de Comercio. Le siguen las Administraciones Públicas y las Organizaciones de Empresarios. La figura VI.9 lo muestra de forma clara.

VI.1.2.3. Razones principales de las empresas no formadoras.

9. Razones principales por las que la empresa no proporcionó formación a los trabajadores.

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. En concreto, el 65,38% de esas 26 empresas no formadoras la citan. Pero 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 con las que se diseñó, 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.

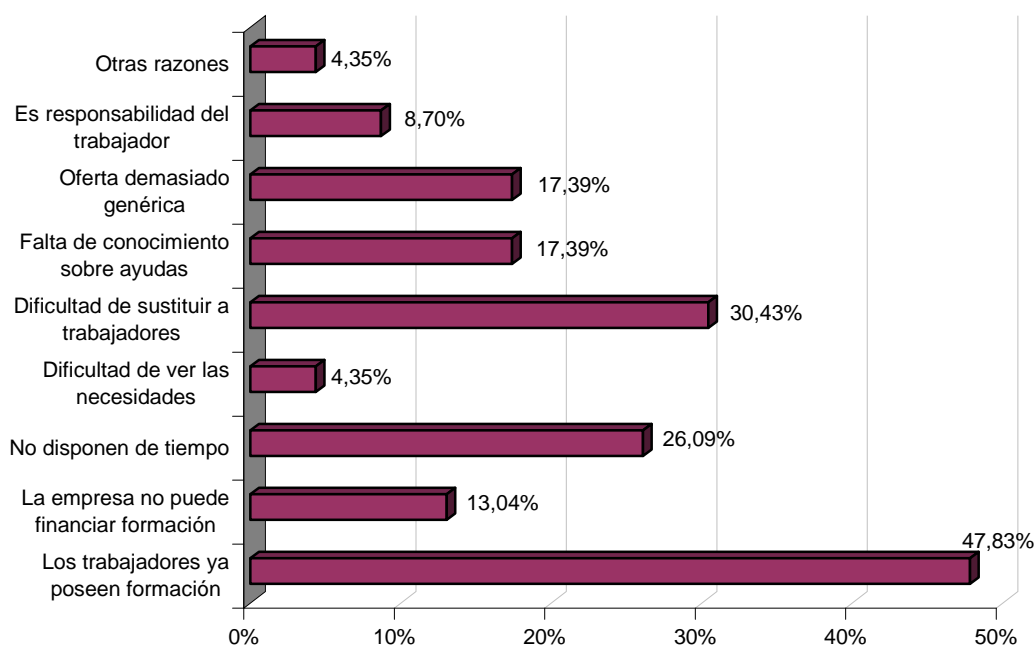
Figura VI.10: Razones para no formar al personal, expuestas por las empresas no formadoras



La dificultad que se encuentran las pequeñas empresas consultadas en poder sustituir a los trabajadores que acudiesen a acciones formativas, en el plazo de duración de esa formación, es la segunda causa en importancia. Este problema puede ser, al menos en parte, paliado a través de las metodologías de aprendizaje a distancia y de la teleformación. Son métodos sobre los que se debería informar más a las empresas pertenecientes a este colectivo, pues presentan un gran potencial cuando las entidades plantean esta dificultad.

Otro resultado significativo es que el hecho de que la empresa no pueda aportar la financiación necesaria para la formación es una de las razones menos citadas. No parece ser, pues, éste el motivo por el que no se decidan a realizar formación dichas empresas.

Figura VI.11: Razones para no formar, salvo en determinadas modalidades, expuestas por las empresas formadoras



Hacemos referencia a las empresas que manifiestan no formar a sus plantillas, pero mencionábamos al comentar los resultados del primer ítem de la encuesta que entre las empresas que dicen dar formación a sus empleados existe un número importante que sólo forma a través de métodos como aprendizaje en el propio puesto de trabajo, el autoaprendizaje por parte del trabajador, y otros medios no especificados. Podemos, entonces, añadir un detalle más a nuestro estudio y averiguar cuáles son los motivos que exponen estas empresas para que su formación se limite a estos métodos. Los resultados en este subgrupo son los que se presentan en la figura VI.11.

En este subcolectivo, las principales razones argumentadas siguen siendo la de la suficiente cualificación de los trabajadores y la dificultad de sustituirlos si tuviesen que ausentarse del puesto para acudir a la formación. No obstante, el peso dado a estas dos causas no ha sido tan elevado como en el grupo de las no formadoras. Además de los

dos anteriores, 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 que la oferta formativa existente fuese demasiado genérica como para cubrir las necesidades concretas de la empresa.

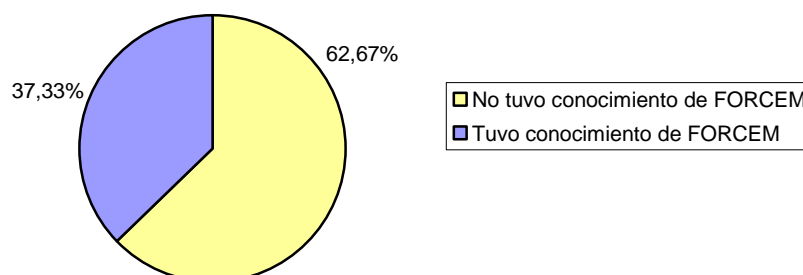
VI.3. PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS DE FORCEM/FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

VI.3.1. Grado de conocimiento de las Iniciativas FORCEM

10. ¿Tuvo conocimiento de la existencia de los programas de Formación Profesional Continua subvencionados por FORCEM/Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo?

Tuvo conocimiento de FORCEM	28 empresas
No tuvo conocimiento de FORCEM	47 empresas
Total	75 empresas

Figura VI. 12: Empresas que tuvieron conocimiento del sistema de subvenciones a la formación de FORCEM/Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo



En torno a dos tercios de las empresas manifiestan no haber tenido conocimiento del sistema de ayudas a la formación en el marco de los ANFC (sistema FORCEM). Esto nos deja un grado de conocimiento que no alcanza al 40% de ellas, triste porcentaje si tenemos en cuenta que el colectivo empresarial que nos ocupa, las pequeñas empresas, es el grupo de atención prioritaria en las directrices internacionales y nacionales sobre formación continua y subvenciones financieras a tal fin. La teoría nos dice que ha de ser el colectivo al que motivar y asistir en la puesta en marcha de acciones formativas para sus empleados, con el fin de que se adapten a los vaivenes del mercado productivo y laboral. Para ello, las autoridades públicas competentes y los agentes sociales implicados, y en el caso de nuestro estudio, los de ámbito local o comarcal principalmente, deberían haber velado porque este fragmento del tejido empresarial tuviese no sólo acceso fácil a tales ayudas, sino, al menos, la información adecuada, que les permitiese tomar las decisiones convenientes al respecto.

Hemos de tener en cuenta, también, que en el caso de empresas con menos de 50 trabajadores, los Acuerdos Nacionales han permitido a los empleados acceder por propia iniciativa a determinadas modalidades de formación del sistema FORCEM, sin el conocimiento de la entidad en que trabajaban (formación de oferta: planes intersectoriales).

¿A través de qué medios u organismos tuvieron conocimiento del sistema de ayudas a la formación de los ANFC, o sistema FORCEM?

Admon. Públicas	Cámara Comercio	Organiz. Empres.	Sindicat.	Represent. Trabajad.	Asesores Privados	Agrupac. PYME	Medios Comunic.	Otros medios
6 emp.	7 emp.	6 emp.	5 emp.	1 emp.	3 emp.	7 emp.	4 emp.	4 emp.