

UN NOVO RETO PARA AS EMPRESAS GALEGAS: A FORMACIÓN

Isabel Diéguez Castrillón, Jesús Vázquez Abad

Universidade de Vigo

1.- XUSTIFICACIÓN DA IMPORTANCIA DOS RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS DUNHA ECONOMÍA CADA DÍA MÁIS GLOBALIZADA.

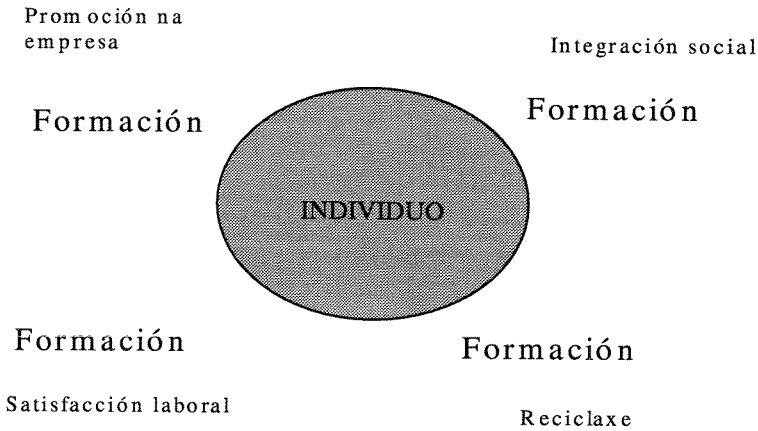
As empresas que queiran ser competitivas no novo século que se aveciña terán que facer fronte a tres feitos constatados como son o incremento da taxa de difusión e de cambio tecnolóxico, a era da información, e o incremento na intensidade do coñecemento. Na superación destes retos fundamentais que se presentan para as organizacións no actual contexto mundial de globalización da economía adquiren especial relevancia os recursos humanos con que estas contan.

O sucedido no seno das organizacións non é máis que a consecuencia dos profundos cambios e innovacións no campo científico e tecnolóxico que inciden na mudanza tanto das relacións productivas como de agricultura industria e comercio. A transformación da era industrial na era da información fai que o alcance dos novos sistemas de información esté limitado pola capacidade do home para aceptar e actuar sobre esa información. Os beneficios da sociedade da información dependen de maneira crucial, da forma en que as tecnoloxías da información e da comunicación sexan integradas na sociedade. Desta forma aparece a necesidade de converter a información en coñecemento adecuado para que a economía da información pase a ser unha economía baseada no coñecemento. A canalización realízase a través da figura do individuo, ente no que reside o coñecemento como consecuencia de fusionar a intelixencia humana e a información.

Xurde entón a necesidade de adaptación dos individuos ós profundos cambios económicos, sociais e organizacionais, realizándose esta adaptación por medio da formación. É necesario contar con persoal debidamente cualificado para facer fronte á aparición da sociedade da información e ás novas tecnoloxías, que modifican a natureza do traballo e a organización da produción dentro do proceso de mundialización da economía.

Neste senso, a forza de traballo motivada, preparada e comprometida poderá aproveitar as necesidades tecnolóxicas, aceptar e actuar sobre os sistemas de información e xestionar e crear coñecemento. Ademais, o mercado pide cada vez máis, traballadores con un nivel superior de cualificación, motivado en grande medida polo maior grao de apertura das economías, de forma que se debe crear no seno das empresas estruturas máis flexibles e descentralizadas, tanto a nivel de dirección como de operarios, que axilicen a toma de deci-

vista, a formación é un dos dereitos fundamentais para afrontar con confianza o futuro profesional dos individuos, incidindo directamente na minimización das probabilidades de caer no desemprego. Por outra parte, representa en certa medida unha garantía de igualdade e non discriminación, nun mundo laboral no que a igualdade de oportunidades pasa pola formación profesional. Esta claro que sin formación as perspectivas empresariais estáncanse, mentres que a formación revaloriza a profesionalidade. Desta forma a formación debe ser vista polo traballador como unha inversión en sí mesmo que reportará dividendos.



Deste xeito, a formación implicará a todos os individuos, e poseerá un grande valor estratéxico tanto para as empresas como para a poboación en xeral, xa que o futuro dependerá da cualificación da poboación activa e da mellora da produtividade nas empresas e servizos en xeral, o que implica establecer unha relación vinculante entre as actividades de formación e o mundo productivo.

En definitiva, os efectos positivos da formación abarcan tanto á empresa en xeral, como ó traballador. Estes efectos inclúen o aumento de produtividade, mellora e calidade de servizos ofrecidos, maior facilidade para introducir novas tecnoloxías na empresa, redución dos custos de produción (mermas, averías), redución de queixas, redución do tempo de entrega das mercancías, captación de novos clientes, implantación de sistemas de calidade, redución da contratación externa de servizos, incremento da motivación dos empregados, redución do absentismo e accidentes de traballo, disposición máis favorable para traballar en equipo, maior identidade e compromiso por parte do traballador, maior estabilidade no emprego dos traballadores formados, mellora das relacións cos compañeiros, ect.

3.- RESULTADOS DOS PRIMEIROS ACORDOS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA GALICIA

As vías polas que hoxe en día se pode acceder á cualificación dos traballadores e á configuración dun capital humano cualificado son a formación reglada, a ocupacional e a continua². Neste traballo analizaremos esta última, é dicir, o Sistema de Formación Continua no marco de referencia da Comunidade Autónoma de Galicia no período 1993-1997. Podemos situar como data clave para a aparición deste tipo de formación a posta en marcha do Plan FIP, (Plan de Formación e Inserción Profesional) polo Ministerio de Traballo e Seguridade Social no ano 1985, correspondéndolle naquel entón a súa xestión o INEM. Non é ata xaneiro do 1993 cando se produce o traspaso de dito Plano á Xunta de Galicia. Este Plano poñía en práctica nun primeiro momento nove programas de formación, a maioría destinados a parados, aínda que algún deles se adicaba ós traballadores de empresas e traballadores autónomos. Paralelamente ó traspaso de funcións á Xunta de Galicia, suscríbense os I Acordos sobre Formación Continua a nivel nacional.

Á altura do ano 1998, e cando xa están firmados os II Acordos de Formación Continua que dan continuidade ós primeiros ata o ano 2000 (1997-2000) compre facer una avaliación do que foi a implantación das accións contempladas neses Acordos, e a súa repercusión para o caso da Comunidade Autónoma galega.

Para entender as cifras da formación continua compre partir dun sinxelo acercamento á realidade do tecido productivo do noso país.³

* En Galicia existen arredor de 80.000 empresas.

* Estas empresas acollen a cerca de medio millón de traballadores.

* O 48% son empresas sen asalariados e o 83% contan con un número de traballadores inferior a 6. Si ampliamos o número de traballadores hasta 50 a porcentaxe medra ata o 98,6%. A microempresa, polo tanto, é a forma primordial do tecido productivo galego.

* As empresas con persoal asalariado son unhas 41.000 e, en conxunto proporcionan emprego a unhas 443.000 persoas.

* Atendendo ó perfil da poboación ocupada⁴, case 900.000 persoas compoñen a poboación ocupada galega.

* Un 60% está na condición de asalariados, mentres que o 31% aproximadamente é empresario ou membro dalgunha cooperativa. A restante porcentaxe está en condición de recibir a denominada axuda familiar.

* O grupo de idade no que se concentra a ocupación (71,8%) é o de 25-50 anos.

* Un 60% dos ocupados son homes, e o restante 40% son mulleres.

² Unha análise pormenorizada do panorama formativo galego e o cambio ocupacional que se está producindo no tecido productivo aparece en DIEGUEZ I. "Recursos humanos e cambio ocupacional: Unha avaliación da política de formación en Galicia", ponencia presentada nas Xornadas para a reindustrialización de Galicia. Santiago, 12-14 de Setembro, 1996.

³ Os datos proceden do Informe Sociolaboral da Comunidade Autónoma de Galicia, 1996, elaborado polo Consello Galego de Relacións Laborais, así como da EPA correspondente ó cuarto trimestre de 1996.

⁴ Os datos refírense á EPA do cuarto trimestre de 1996

* Por sectores económicos, o sector servicios abrangue un 48,8% da ocupación, seguido da agricultura e pesca cun 24%, da industria (16,2%), e por último a construción (10,8%).

* Un 11,3% dos ocupados son analfabetos e sen estudos, mentres que un 36,6% contan con estudos de primeiro grao, un 39,7% de segundo grao e un 12,2% con estudos de terceiro grao.

* A poboación asalariada (541.500 persoas) sitúase fundamentalmente (60%, e en número absoluto 320.400) no sector servicios, xa que a industria unicamente acada o 22,5%, (121.500), no sector da construción con 73.200 ocupados chégase ó 14,2% e a agricultura e pesca con 26.200 abrangue un escaso 5%.

* Si examinamos como se distribue a ocupación⁵ nas distintas ramas de actividade, atopámonos como datos destacados os relativos á porcentaxe de ocupados do comercio tanto por xunto como polo miúdo (12,3%), hostelería (4,6%), actividades informáticas e outras actividades empresariais (3,6%), actividades veterinarias e sanitarias (4,3%), I+D e educación (5,3%), mentres que nas ramas referidas ó sector industrial unicamente chegan a superar o 2% da ocupación total a industria do tabaco, a de produtos alimenticios e bebidas, a de confección e peletería, e a da madeira cun 2,3%, destacando por riba desta porcentaxe o sector da construción cun 10,65%.

Este somera descripción da realidade productiva galega permítenos situarnos para acometer no marco deste entorno o estudo das actividades formativas levadas a cabo nas empresas galegas no período 93-96.

A formación continua aparece claramente definida en España como consecuencia da sucripción do primeiro Acordo Nacional de Formación Continua (ANFC), firmado o 16 de Decembro de 1992 polas organizacións sindicais e empresariais. Este primeiro acordo tiña vixencia ata finais do ano 1996 e foi ratificado posteriormente por outro Acordo de carácter tripartito firmado polos axentes sociais e o goberno. Os Acordos sobre formación continua supoñen a culminación dun proceso que tenta poñer a disposición das empresas e traballadores un novo sistema de formación profesional sostido no diálogo social e na responsabilidade directa dos propios protagonistas da actividade económica. Enténdese por formación continua nestes primeiros acordos “O conxunto de accións formativas que desenvolvan as empresas, dirixidas tanto á mellora de competencias e cualificacións como á recualificación dos traballadores ocupados que fagan compatible a maior competitividade das empresas coa formación individual do traballador”⁶.

Os datos sobre as actividades da formación continua cos que contamos para a nosa análise son os proporcionados polo FORCEM (Fundación para a Formación Continua) órgano paritario estatal encargado da xestión, seguemento e control da formación continua en España, que nace o 19 de Maio de 1993. Desta forma as organizacións firmantes do ANFC

⁵ Os datos sobre ocupación por ramas de actividade correspóndense ó primeiro trimestre do ano 1997, proporcionados polo INE. O reparto proporcional non variou sustancialmente dende o ano 1996.

⁶ Merece a pena destacar que este concepto se restringe a actividades formativas de carácter formal que son desenvolvidas polas empresas e dirixidas a traballadores asalariados aínda que formalmente figura na definición o termo “ocupado”. A realidade da formación continua tal e como está plantexada nestos acordos exclúe ós traballadores autónomos, traballadores incluídos no Réxime Agrario e ós traballadores das Administracións Públicas, asimismo están en situación de desventaxa os traballadores temporais porque a súa rotación impide o acceso a este tipo de formación.

constituen un ente paritario, de ámbito nacional, con capacidade xurídica e de obrar para o cumprimento dos acordos. O Patronato é o órgano de goberno e representación da Fundación, este componse de oito membros das organizacións sindicais e oito membros das Organizacións Empresariais designados por catro anos renovables por ciclos de igual duración.

Organos de xestión da formación continua:

-Comisións Paritarias Sectoriais (C.P.S.) Establecen no seu ámbito os criterios orientativos tanto para a elaboración dos plans de formación de empresas e agrupados como para aprobar os plans agrupados sectoriais de formación e elevalos, para a súa financiación ó patronato.

-Comisións Paritarias Territoriais: (C.P.T) Órganos territoriais que axudan a desenvolver os Acordos. É destacable que a correspondente a Galicia, xunto coa catalana e a valenciana foi unha das primeiras en crearse, no primeiro ano de desenvolvemento dos Acordos. O final dos I Acordos eran catorce as que xa estaban constituídas.

4.- OBXECTIVOS E FUNCIÓNS BÁSICAS DA FORMACIÓN CONTINUA

Si atendemos á exposición de motivos do A.N.F.C., a formación continua presenta como obxectivos básicos os seguintes:

- +O desenvolvemento persoal dos traballadores e traballadoras.
- +Mellora da competitividade das empresas.
- +Adaptar os recursos humanos ás innovacións tecnolóxicas.
- +Propiciar o desenvolvemento de novas actividades.

Ó mesmo tempo, as función que debe cumprir a formación continua reacaerían en:

-Incrementar a capacidade de adaptación á evolución das profesións e mellora das competencias e cualificacións indispensables para favorecer a competitividade.

-Favorecer a promoción social, mellorando por un lado a situación do traballador, e por outro evitando o estancamento da súa situación profesional.

-Promover a prevención como elemento estratéxico nas políticas de produtividade de cambio ante as dificultades que deben afrontar os sectores e as empresas no curso da reestructuración económica e tecnolóxica.

A consecución destes obxectivos para o caso específico da Comunidade Galega está por estudar, así FORCEM non realiza avaliacións e controles sobre a execución das actividades formativas ata 1995. A información da que dispoñemos sobre estas avaliacións orientase ó control sobre a execución das accións formativas e á comprobación do grao de realización destas⁷.

⁷ Existe un informe interno "Evaluación de la eficiencia y eficacia de las actividades formativas correspondientes a 1994 y 1995" realizado por FORCEM que vai máis alá, articulándose en torno a tres eixes, cuantitativo, cualitativo e análise documental.

5.- GRANDES CIFRAS DA FORMACIÓN CONTINUA EN GALICIA.

O volume de fondos adicados no total do período estudado⁸ á comunidade galega ascende á 4.951.800.786 ptas, o que supón un 3% do total, 164.935.182.100 ptas adicadas ó financiamento da formación continua no conxunto de España durante os catro anos. É destacable que as tres comunidades que absorben maior volume de fondos son Madrid (56,7%), Cataluña (15,02%) e Andalucía (5,92%).

Os presupostos que manexa FORCEM proceden basicamente da cota de formación recaudada pola Seguridade Social entre empresas e traballadores (0,7% sobre a base de accidentes de traballo e enfermidades profesionais). No primeiro ano adicouse a estes efectos o 0,1% da base, incrementándose sucesivamente esta porcentaxe ata acadar o 0,3% no último ano do período.

O gasto medio por traballador formado durante estes catro anos acada en Galicia casi as 32.000 ptas, custe inferior á media española que está situada en 55.432 ptas por alumno formado. Non podemos deixar de destacar o dato da media madrileña que é de 170.647 ptas. Polo tanto, a formación dos traballadores galegos é bastante barata en relación á media. Deste feito dedúcese que os traballadores asisten a cursos de menos horas, ou ben con un custe por hora inferior.

O número de alumnos formados⁹ en Galicia sobrepasa lixeiramente os 155.000, un 5% dos 2.975.274 alumnos formados en toda España. O número de participantes en actividades formativas evoluciona de forma diferentes nos dous primeiros anos estudados, onde se observa un moi forte incremento, mentres que no 95-96 parece chegar o teito dos 50.000 participantes. No ranking de participantes refléxanse variacións con respecto ás porcentaxes de financiamento por comunidades, destacando o caso de Madrid, comunidade que absorbe máis da metade da financiación debido a que grande parte das empresas teñen o domicilio na capital, reducíndose en canto a participación a porcentaxe a un tercio (18%).

Desta forma Galicia que ó longo do período analizado ronda porcentaxes de participación sobre o total dun 5,21%, aparece entre as seis primeiras comunidades por detrás de Cataluña (20%), Madrid (19%), Andalucía (15,5%), Valencia (9,3%) e Castela-León (5,62%) constatándose ó longo do período un progreso relativo na distribución porcentual a favor da nosa comunidade, cando outras comunidades como Baleares, Cataluña, Cantabria, País Vasco, Navarra e Madrid perden importancia.

O número de plans de formación aprobados para a formación dos traballadores galegos foi de 240, un 3,65% do total dos desenvolvidos en España. A traxectoria que segue o número de plans é claramente ascendente durante a período, pero no ano 1996 preséntase un ano de xestión atípico, xa que os plans aprobados (52,3%) atenden a uns niveis maiores de esixencia de calidade, de xeito que se incrementa a financiación media de cada Plan e o número de plans aprobados estabilízase.

⁸ Lembremos que estamos a analizar os primeiros acordos de formación continua que abranguen 1993-1996. Os datos que manexamos distribúen os plans e o financiamento según o domicilio do solicitante, mentres que a distribución dos participantes faise segundo o domicilio do centro de traballo en que estos se encadran.

⁹ Esta cifra indica a suma dos participantes nos diferentes anos, sin ter en conta que algún participante poidera repetir participación.

A relación entre o número de participantes e a poboación asalariada amosa datos interesantes, xa que si os participantes non houberan repetido participación ó longo dos 4 anos, casi unha terceira parte dos asalariados haberían participado das accións de FORCEM. En relación coa penetración¹⁰ do Subsistema de Formación Continua podemos decir que mentres que en España o último informe FORCEM situao nun 18% do número de traballadores asalariados, no caso galego non chega o 10% (9,7%).

6.- TIPOLOXÍA DAS ACTUACIÓNS DO ANFC:

As fórmulas utilizadas para acollerse ás actuación do Acordo Nacional de Formación Continua son as seguintes:

Proxectos de Formación de Empresas: poden acollerse a estes proxectos as empresas que, contando cun cadro de persoal mínimo de 200 traballadores desexen financiar as súas accións formativas con cargo ó Acordo. Para iso deberán elaborar con carácter anual, un Proxecto de Formación de Empresa. O número de traballadores que se acollen a esta modalidade de actividade formativa ó longo do período variou a súa importancia sobre o conxunto, xa que no 93 superaba o 54% do total, e no 96 unicamente acadaba o 13%. Estas cifras parecen indicar que nun principio a formación continua foi acollida máis favorablemente polas grandes empresas que foron as primeiras que se apuntan ás actividades promovidas desde os ANFC. As causas poden residir na desinformación inicial das PEMES, en que estas non podían facer fronte axilmente ós trámites burocráticos esixidos para acollerse ós ANFC, así como no feito de que as grandes empresas xa viñan desenvolvendo actividades formativas, sen necesidade de recibir subvencións, de forma que ó aparecer as subvencións, rapidamente se acollen a elas, sen necesidade de ningún período transitorio para resolver as trabas administrativas.

+Proxectos Agrupados: Poden elaborarse proxectos agrupados de formación dirixidos a empresas nas que tendo en conta a súa dimensión, características e ausencia de estrutura formativa resulta aconsellable desenvolver accións formativas deste carácter. Estes proxectos deberán agrupar ás empresas que ocupen conxuntamente, ó menos 200 traballadores e deben estar promovidos por organizacións empresariais e/ou sindicais para empresas do mesmo sector, que en conxunto deben sumar 200 traballadores. Existían inicialmente dúas modalidades, concertados para empresas dun mesmo sector que participan nun compromiso de plan e os abertos¹¹, e para empresas do mesmo sector sen compromiso, estes últimos suprímense na convocatoria do 1996. Este tipo de plans vai crescendo en importancia, de forma que no último ano chegan a acollerse a este tipo de plans o 54% dos alumnos da formación continua. O número de participantes nos proxectos aumenta progresivamente ó longo do período estudado, incluso no 1996 cando o número de participantes no conxunto de plans parece estancarse en relación o 1995, xa que os proxectos agrupados absorben o decremento no número de participantes nos plans de empresa.

Plans intersectoriais: As organizacións empresariais e sectoriais máis representativas, a través Comisión Mixta Estatal de Formación Continua poderán elaborar proxectos de for-

¹⁰ A penetración calcúlase en base ó número de asalariados que participan en accións formativas.

¹¹ Entendíase por formación aberta, e decir, cursos convocados por entidades e nos que se matriculaban libremente os traballadores.

mación que trascendan ó ámbito sectorial e que afecten a actividades formativas que, pola súa natureza, teñan unha compoñente común ás varias ramas de actividade. Esta modalidade acadou nos últimos anos sobre o 12% do total dos participantes galegos en accións formativas.¹²

Permisos individuais de formación: Ós que poden acollerse os traballadores, con interrupción da prestación laboral do beneficiario. Configúranse como un dereito á formación que libremente escolle o traballador. Para acollerse a estes permisos terán que darse unha serie de condicións de ámbito obxectivo e subxectivo. O número de permisos individuais concedidos en Galicia representan un 5% dos que se conceden para toda España. O número de permisos concedidos no último ano do cuatrienio foi de 136, mentres que no 1994¹³ era de 14.

Compre destacar neste intre, que atendendo os datos que manexamos, a formación continua está orientada basicamente ó fomento da formación por parte das empresas, non dos traballadores. As condicións para acceder os traballadores por libre a este tipo de formación contemplan requisitos como estar recoñecidas por unha titulación oficial, ten que corresponderse coa formación presencial, ter unha antigüidade de cando menos un ano no sector ou seis meses na empresa e asistir a cursos de duración mínima de 150 horas, percibindo durante o mesmo unha cantidade establecida no convenio colectivo correspondente á súa categoría ou grupo profesional. Dita cantidade, así como as cotizacións debidas polo traballador durante o período correspondente serán financiada a través da Comisión Mixta estatal que establecerá igualmente os criterios de negociación nos diferentes convenios colectivos do volume xeral de permisos a financiar. O número de traballadores galegos que se benefician deste tipo de medidas pode considerarse como anecdótico xa que nin tan siquera acadou o 1% dos potenciais traballadores que poden acollerse á mesma.

Formación teórica anexa ós contratos de aprendizaxe no marco do convenio INEM-FORCEM que obriga a adicar, polo menos un 15% á formación fora do posto de traballo. A mediados do segundo ano de vida do ANFC suscríbese un convenio entre o INEM e FORCEM en relación á formación teórica anexa ós contratos de aprendizaxe, que obriga a adicar polo menos un 15% á formación fora do posto de traballo, establecéndose a financiación con cargo o ANFC. Os datos da comunidade galega indican que durante os anos 95 e 96 esta comunidade absorbeu respectivamente un 8,44 e 10% do total do presuposto asignado por FORCEM a este fin, obtendo formación teórica un número proporcional de aprendices, de xeito que, somos a cuarta comunidades despois de Andalucía, a Comunidade Valenciana e Madrid. Así, no ano 1996 o número de aprendices duplácese, chega a acadar os 9.849 alumnos, costando esa formación uns 450 millón de pesetas.

Estas modalidades formativas acompañanse no ano 1996 de medidas que se poñen en marcha ó amparo do Fondo Social Europeo, as denominadas Accións Complementarias e de Acompañamento á Formación e cofinanciación de proxectos no marco do programa ADAPT, así como accións complementarias no marco do Obxectivo 4 dos Fondos Estructurais da Unión Europea. FORCEM tamén participa no Programa Europeo Leonardo.

¹² Non temos datos para analizar a evolución no período.

¹³ Primeiro ano para o que temos datos desglosados do número de permisos individuais de formación

FORCEM presentou proxectos ante a Unidade Administradora do Fondo Social Europeo, no marco da citada iniciativa ADAPT. Os proxectos a presentar debían cumprir unha serie de requisitos como o carácter transnacional, innovador, multiplicador, enfoque de abaixo-arriba, desde as necesidades das empresas e os axentes socioeconómicos. Dos nove proxectos aprobados, un deles ten unha vinculación especial con Galicia, o proxecto Albatros de protección dos recursos pesqueiros, contado como promotor o Fondo Formación Galicia, tendo como obxectivo este proxecto a detección de accións formativas que potencien o sector pesqueiro, así como a modernización das estruturas pesqueiras mediante a formación, reorientación de excedentes profesionais e a concienciación medioambiental. O custe total do proxecto ascende a 494 millóns de pesetas e a aportación do FORCEM e de 99 millóns de pesetas.

Por outra banda, as accións complementarias financiadas correspondentes a Galicia pertencen ás denominadas Accións Tipo 2, adicándose a estas 205 millóns de pesetas no ano 1996, estas accións teñen como obxectivo a mellora da calidade e a eficacia do sistema de formación continua no seu ámbito sectorial e territorial.

7.- FORMACIÓN ¿EN QUE SECTORES?

Atendendo ó reparto das actividades da formación continua por sectores de actividade, podemos poñela en relación cos datos de ocupación por ramas de actividade¹⁴ de forma que destacan varias tipoloxías de ramas:

-Ramas nas que as porcentaxes de participación se corresponden coas porcentaxes de ocupación como é o caso do comercio¹⁵, industria téxtil e de confección e ensino..

-Ramas claramente beneficiadas polas actividades de formación continua, debido ó elevado número de participantes, ante o seu menor peso en canto a poboación ocupada, estaríamos a falar do metal, alimentación e bebidas, banca e sector eléctrico.

-Ramas importantes en canto a ocupación que non contan cun número de participantes acorde a súa importancia en canto a volume de emprego, así están as de construción e hostelería.

En canto á área funcional, son nas de produción e comercial onde se concentra a formación continua mentres que as menos favorecidas son as de mantemento e administración.

Si calculamos a taxa de penetración da que xa falamos anteriormente, considerando a poboación ocupada por sectores, obtemos como indicador para o último ano a porcentaxe media do 5,8%, e decir, a metade que si consideramos a poboación asalariada exclusivamente. As ramas de actividade con taxas moi superiores á media son, por orde de importancia, o metal, cun 87%, a de produción, transporte e distribución da enerxía eléctrica gas e auga, que acada un 40%, industria do papel, artes gráficas e edición e reprodución de soportes gravados con un 21,8%, e a rama correspondente a institucións financeiras e de segu-

¹⁴ Contemplamos os datos da ocupación (non poboación asalariada) do último trimestre de 1996 e os datos sobre os participantes en cursos de formación continua durante o ano 1996, xa que este último é cando aparece unha maior participación, e están constituídas xa todas as comisións paritarias sectoriais.

¹⁵ Integramos o comercio ó por menor e comercio ó por maior.

ros co 16%. As ramas con menor taxa de penetración sitúanse na agricultura, gandería e pesca, sanidade, administración pública e industrias extractivas.

Asimesmo, no estudo da participación sectorial¹⁶, merece especial atención o marcado carácter sectorial dos primeiros Acordos, e o papel subsidiario das Comisións Paritarias Territoriais, que unicamente tiveron competencia para xestionar o 5% do número de total dos participantes durante os dous últimos anos do período. Estas se correspondían con Plans Agrupados sin Comisións Territoriais constituídas e do ámbito da comunidade autónoma Non obstante, si examinamos os datos a nivel de España, a Comisión Paritaria Territorial de Galicia é unha das máis activas, por detrás da catalana e a valenciana, as tres primeiras creadas tras os Acordos ANFC. Unicamente as accións nas que participaron un 12% dos participantes galegos resolvéronse a través da Comisión Mixta Estatal, ó non estar constituída a Comisión Paritaria Sectorial e ter un ámbito plurirexional.

8.- ¿QUE TIPO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS PREVALECEN?

En canto á modalidade das accións formativas, é a modalidade presencial destas a que ven prevalecendo durante todo o período acadando máis do 90% dos participantes, complementándose con actividades a distancia e as que combinan a actividade presencial e a distancia. A organización das actividades formativas é basicamente de tipo grupal, de forma que esta modalidade absorbe un 96,5% da participación.

As características persoais e profesionais dos participantes indican que a metade dos participantes pertence á categoría de traballadores cualificados, feito máis ou menos constante o longo do cuatrienio, sendo as categorías de directivos (dirección e mandos intermedios) a que con diferenza ten menos presenza nas actividades formativas. Merece a pena deternos neste punto. É fundamental superar os obstáculos externos e internos que crean unha barreira entre os directivos e o mundo da formación, xa que é necesario que estes teñan unha mentalidade receptiva en canto a plans formativos, debido a que son eles os que mellor coñecen as organizacións e os encargados de diseñar as vías de comunicación entre os traballadores e a dirección para os proxectos que a empresa pretende acadar.

9.- REFLEXIÓNS SOBRE OS RESULTADOS

É indudable que o mercado global impón unhas condicións que inciden no valor estratéxico de calqueira acción ancamiñada ó desenvolvemento persoal dos traballadores pola vía formativa. Si a este razoamento unimos ó feito de que a formación continua toma hoxe en día o carácter de subvención, xa que nos cursos FORCEM as empresas non teñen que sacar dos seus petos nin unha peseta, a formación continua aparece como unha das formas máis baratas para mellorar as condicións da empresa para competir e crear valor. Aproveitar debidamente as inxentes cantidades de fondos que se están asignando por medio de subvencións nestes momentos á formación continua permitiría crear dentro das empresas unha dinámica de aprendizaxe continuo, preveendo que nun futuro as axudas públicas poidan variar a súa natureza.

¹⁶ Unicamente dispoñemos de datos referidos a participantes nos anos 95 e 96

Dos datos manexados dedúcese que avanzamos cara a unha maior participación das PEMES¹⁷ galegas na formación continua, non obstante e a pesar dos importantes avances neste eido, e atendendo ós datos do último ano, as porcentaxes de poboación ocupada nas PEMES¹⁸ que reciben formación continua por medio de plans agrupados é unicamente do 6,8%, porcentaxe que se incrementa ata o 10% se engadimos os datos dos plans intersectoriais. As grandes empresas galegas todavía absorben un volume de fondos dos A.N.F.C. moi superior ó que lles debería corresponder nun reparto proporcional en base o número de traballadores que acollen.

Poderíamos explicar a reticencia das PEMES a introducirse nos plans formativos na falla de eficiencia económica de estos a corto prazo, non decatándose de que esta eficiencia pode asociarse ás pautas de conducta, a un cambio na forma de actuar, entendendo a formación máis ala dunha aprendizaxe¹⁹. Para poder convencer ós empresarios a través de cálculos numéricos sería necesario que os gastos de formación, que non figuran na contabilidade de estas, e a rentabilización dos gastos en capital humano, que tampouco aparecen por ningunha parte, se fixesen patentes, deixando de conformar un intanxible. A idea é a de que a formación continua se entenda no longo prazo como unha inversión non como un gasto, aínda que hoxe en día se pode entender máis ben como unha subvención tal e como está plantexada.

Por outra banda, a maior parte do déficit formativo das PEMES reside en aspectos muy diferentes dos das grandes empresas, son necesidades reais e diferenciadas para cada unha delas, de forma que a integración destas en plans conxuntos fai que se perda o interese nas mesmas. Outra das dificultades específicas das PEMES que inciden na falla de cooperación entre as mesmas á hora de realizar accións formativas reside na dispersión da poboación que dificulta a posibilidade de acceder á modalidade formativa por excelencia, os cursos presenciais.

Para a superación dalgunhas das limitacións da nosa comunidade en canto a formación, e centrándonos nas PEMES, facemos especial fincapé nos seguintes aspectos:

- Superación da cultura individualista do empresario das PEMES, Neste senso, débese abordar a formación para lograr un desenvolvemento da capacidade individual e colectiva orientada a reeducar toda a empresa como organización.
- Estratexias de marketing para acercar a formación ás empresas.
- Estratexias para mellorar a calidade da formación.
- Facer uso das novas tecnoloxías.
- Superación da visión reducida do entorno e do campo de acción da PEME
- Eliminación da ausencia dunha política definida de RR.HH. da PEME
- Superación dos problemas para proporcionar cursos a medida das PEMES por parte dos provedores da formación.

¹⁷ Reiteramos que a porcentaxe de PEMES na nosa comunidade sitúase no 98,6%.

¹⁸ Consideramos PEMES ás empresas de menos de 100 traballadores, seguindo a clasificación da Tesourería Xeral da Seguridade Social, de forma que as empresas de 100 a 500 traballadores poden optar por acudir ós Plan de formación de empresa, sen necesidade de agruparse.

¹⁹ Existe un amplo debate acerca da significación do termo formación.

- Abandono da metodoloxía pasiva, excesivamente teórica e formal.
- Potenciación do perfil profesional dos formadores de pequenas empresas que podían solucionar os problemas específicos destas.
- Planificación por parte das empresas da formación, alonxándose da mera utilización dos recursos dispoñibles no C/P.

Por último, o fenómeno da externalización da formación é unha constante nas empresas galegas, a razón desta externalización pódese identificar coa pequena dimensión das nosas empresas, que teñen que recurrir a plans agrupados para acceder ás actividades da formación continua. Este tipo de plans están orientados a formar a determinado número de traballadores dun mesmo sector grupalmente. Deste xeito, nestes últimos anos multiplicáronse as entidades especializadas adicadas a formación dos traballadores ocupados, o abano de axentes formativos é complexo e abarca tanto a entidades públicas como privadas. No caso da administración pública, este novo enfoque esta servindo para sustentar e manter o alto índice burocrático que presentan. En conclusión o negocio esta servido, e como non este-mos alerta e xestionemos este adecuadamente, a cantidade e falla de calidade poderanos conducir a un camiño sen retorno.

BIBLIOGRAFIA

- Aragon A., Barba M.I., Sanz R., "Una propuesta de metodología para evaluar los resultados de formación en las PYMES", ponencia presentada en el XII Congreso Nacional de AEDEM, Benalmádena 2-5 de Xuño de 1998
- Blasco B., Fernández-Raigoso M., *Los análisis de necesidades de formación*, KRK ediciones, Oviedo 1994
- Colom A., Sarramona J., Vázquez G., *Estrategias de formación en la empresa*, Narcea S.A. Ediciones, Madrid, 1994
- CEG, *Formación continua en Galicia: Estudio sectorial*, Biblioteca empresarial galega, 1998
- CEG, *Foro de la formación*; Biblioteca empresarial galega, 1998
- CEG, *Manual de evaluación y seguimiento de la formación*, Biblioteca Empresarial galega, 1998.
- Consello Galego De Relacións Laborais, *Informe sobre a situación sociolaboral da comunidade autónoma galega en 1994*
- Consello Galego De Relacións Laborais, *Informe sobre a situación sociolaboral da comunidade autónoma galega en 1995*
- Consello Galego De Relacións Laborais, *Informe sobre a situación sociolaboral da comunidade autónoma galega en 1996*
- Dieguez I. Abad J., "Apuntes sobre el papel de la formación dentro de los nuevos modelos de gestión de recursos humanos" ponencia presentada en las VII Jornadas luso-españolas de Gestao Científica", Oporto 26-28 de Maio de 1998.
- Dieguez I. "Recursos humanos e cambio ocupacional: Unha avaliación da política de formación en Galicia" ponencia presentada nas Xornadas para a reindustrialización de Galicia, Santiago 12-14 de Setembro, 1996
- Forcem, *Memoria de actividades*, 1996
- Forcem, Rev. Formación, Invierno 1998
- IGE, EPA, 1^{er} Trimestre 1997

Ramírez del Río A., *Valoración de la formación*, Grinker división editorial, Madrid 1997

OIT, *Aptitudes, formación y readaptación profesionales requeridas para satisfacer las nuevas exigencias de los puestos de trabajo en el comercio y las oficinas*, Informe II, Ginebra 1994

Sarries Sanz L. *Impacto socioeconómico de la formación continua en las empresas. El caso de Navarra*, Madrid, Cauce Editorial, 1996

ANEXO:

CLASIFICACIÓN DOS PARTICIPANTES. GALICIA 1994-1996

	1994	1995	1996
Menores 25	2102	4701	4068
Entre 25 e 35	8924	18176	19661
Entre 35 e 45	10504	16426	13549
Maiores de 45	6861	9691	10076
Sen Datos	3114	775	4785
Homes	24216	37476	36033
Mulleres	6545	15292	13694
Directivos	1985	3288	2211
Mandos intermedios	4648	7232	6102
Técnicos	5045	7511	7231
Trab. Cualificados	13766	25498	27715
Trab. Non cualific.	3377	5080	9425
Sen datos	2684	1161	87
Administración	5959	10794	10110
Comercial	7613	11642	10117
Dirección	1149	2310	1754
Mantemento	3617	3928	5105
Producción	11067	19502	2537
Sen datos	2100	1594	309

Fonte: FORCEM

POBOACIÓN OCUPADA POR RAMAS DE ACTIVIDADE. GALICIA IV TRIMESTRE 1996 (miles)

Rama de actividade	pob
Agricultura, Gandería e caza	183,4
Pesca e piscicultura	33,2
Industrias extractivas	7,9
Coquerías, ref de petróleo e trat de comb nucleares	18,1
Fab de prod. Metálicos. Construcc de maq e mat mecánico	13,6
Fab de material de transporte	27,5
Ind de productos alimenticios, bebidas e tabaco	27,5
Ind do téxtil, coiro, calzado e confección téxtil	20,2
Industria da madeira e cortiza	11
Ind do papel, artes gráficas e edición e reprodución de soportes gravados	4,4
Outras industrias manufactureiras	13,1
Construcción	97,2
Comercio polo xunto e polo miudo	111,4
Venda, mantemento e reparación de vehículos a motor	22,3
Hoteis, restaurantes e bares	39,6
Transportes e actividades anexas. Comunicacions	44
Institucións financeiras e seguros	18,2
Educación	46,9
Sanidade	39,6
Administracións públicas	41,9
Outros servicios	78,1

Fonte: EPA, Trimestre I 1996

PARTICIPANTES POR COMISIÓN SECTORIAIS. GALICIA 1996

COMISIÓN		COMISIÓN		COMISIÓN	
Sen Asinar	1630	Químicas	718	Limpeza	133
Alimentac e bebidas	2109	Seguros	664	Minería	63
Art graf e editorial	960	Servicios outros	364	Asistencia	100
Banca	2203	Seguridade privada	824	Farmacia	327
Comercio	4243	Téxtil e confección	1248	Axencias de viaxes	132
Ens. Privada	3238	Transporte agas estra- da	596	Enx. E oficinas	152
Sector eléctrico	2371	Educación infantil	116	Cpt de Cataluña	25
Grandes almacéns	2639	Ent. Fin. E arrend.	20	Cpt de Galicia	2724
Hostelería	1145	Mariña Mercante	7	Cpt de Madrid	3
Consultorías	145	Seguridade Privada	124	Art. 10	7192
Metal	11916	Frio industrial	111	Activ. Agrarias e for.	5
Perruquería	31	Transporte	289	Construcción	4158

Fonte: FORCEM

PARTICIPANTES E FINANCIACIÓN (millóns) POR COMUNIDADE AUTÓNOMA.

COMUNIDADE	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	gto/ alumno
Andalucía	43312	93991	136214	121800	500,9	1052,4	3282,2	49201,6	24679
Aragón	12211	32988	40545	40145	226,5	669	1278,6	15565	29636
Asturias	11510	23223	22372	20029	156,5	282,2	720,6	680,7	23857
Baleares	8069	20160	22638	17318	104,6	516,9	1174,9	878,6	39233
Canarias	7230	22079	29371	26984	77,9	264,2	847,5	962,4	25124
Cantabria	5646	11297	12166	10493	58,4	275,2	324,1	220,6	22184
C. Mancha	6187	17909	23689	20330	23,5	89,9	227,7	261	8841
C. León	17219	49387	54182	46559	208	479	938,7	1234,8	17094
Cataluña	48	170087	219273	164437	1438	4541,7	8734,6	10058,8	44730
Extrema-dura	2595	8760	10014	9747	5,2	23,6	98	4271,4	17807
A Ríoxa	2004	5440	6557	6440	12	54,3	93,3	1753,9	16407
Madrid	64	175534	203905	168691	5441	17659,4	32278,4	38168,2	170647
Murcia	4946	12821	17925	14339	51,7	171,6	390,1	3416,5	19093
Navarra	3018	15114	16341	12249	37,8	246,9	513,2	3762,7	25133
C. Valenciana	23403	70063	77951	78848	295,5	12666,6	2122,9	2699,6	25512
País Vasco	19989	41425	57584	51223	459,6	1366	2793,5	3131,9	45537
Ceuta e Mel.	21	30	286	917				4,3	3506
Galicia	13618	36700	51948	52771	219,2	931,2	1616,6	2184,6	31939
Total España	299948	807273	1003135	864938	9317,5	29989,6	57435,8	68283,2	55432

Fonte: FORCEM