

**ANÁLISIS DE BARRERAS DE ACCESO A LA
FORMACIÓN CONTINUA DE LOS
TRABAJADORES DE LAS PYMES EN LA
COMUNIDAD DE MADRID SEGÚN COLECTIVOS:
DE GÉNERO, EDAD O NACIONALIDAD,
PROPUESTAS DE ANÁLISIS COMPARADO CON
PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA.**

(ACCIONES PARA LA ELABORACIÓN Y EXPERIMENTACIÓN DE PRODUCTOS,
TÉCNICAS Y/O HERRAMIENTAS DE CARÁCTER INNOVADOR PARA MEJORAR
LOS SISTEMAS PEDAGÓGICOS U ORGANIZATIVOS DE LA FORMACIÓN)

INFORME DE SÍNTESIS

COM126/2008



Biblioteca Virtual

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
Comunidad de Madrid

Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org/edupubli

edupubli@madrid.org

Equipo de trabajo

Yolanda González Moreno
Raul Romero Lopo
Natalia Bartra
Beatriz Delgado
Rocío María Pita Vera

Estudio realizado por la Federación de Empresarios de Madrid Norte (FEMAN)

Con la colaboración de:

*Asociación de Empresarios de Tres Cantos (AETC)
Ingeniería del Conocimiento S.A.
Ingecon Consultoria S.A.
CIFESAL
FORMAD*

INDICE

1. Introducción	5
2. Ámbito y objetivos	9
3. Aproximación metodológica	13
4. Fase documental	15
4.3.1. El sistema de formación profesional y el empleo. Aproximación a la participación en la formación.....	18
4.3.2. La formación profesional para el Empleo y la UE	33
4.3.3. Modelos de éxito. Buenas prácticas en formación profesional para el empleo en los países de la UE.....	45
4.3.4. Especial referencia a la participación en la formación de mujeres, mayores de 45 años e inmigrantes	76
4.3.3. Principales barreras de acceso a la formación	77
4.3.3. El acceso a la formación de las PYMEs en Europea. Principales barreras, características y comparativa	78
5. Fase de diseño y Planificación de la herramienta	81
5.2.1. Los modelos formativos de países de la UE y nuestra problemática. Posibilidades de traslación	85
5.2.2. El acceso de los trabajadores madrileños a la formación profesional para el empleo	89
5.2.3. Especial referencia a la participación en la formación de mujeres, mayores de 45 años e inmigrantes	109
5.2.4. Principales barreras de acceso a la formación	117
5.2.5. Barreras de acceso a la formación en Europa. Comparativa.....	131
5.2.6. Conclusiones y Propuestas	134
5.2.6.1. Conclusiones	134
5.2.6.2. Propuestas	148
6. Fase de desarrollo y producción	159
7. Fase de validación	171
ANEXO 1. Algunos ejemplos	173



1. Introducción

Crear una PYME no es más que el principio. Para que efectivamente las PYME influyan de manera significativa en la economía europea, es necesario que crezcan: que aumenten su plantilla y facturación, y que amplíen sus gamas de productos y sus mercados. En muchos casos, los conocimientos y la experiencia del empresario no bastan para que la empresa alcance un tamaño mucho mayor. Para que la empresa evolucione hasta un estadio superior se necesitan, entre otras cosas, nuevas tecnologías y los conocimientos para poder aplicarlas, nuevos empleados con cualificación adicional, y acceso a nuevos mercados. Y, naturalmente, uno de los requisitos más importantes para que una empresa crezca es la inversión financiera.

(Cómo hacer que las PYMEs sean más competitivas. Portal europeo para las PYME¹)

Este Informe presenta los resultados obtenidos en esta acción complementaria, estructurados por fases, de tal modo que su estructura responde por completo al proceso investigador seguido.

A través de la presente acción complementaria, enmarcada en las *Acciones destinadas a la investigación, elaboración y de productos, técnicas y/o herramientas de carácter innovador para mejorar los sistemas pedagógicos u organizativos de la formación*, se pretende, precisamente, analizar cuáles son las barreras de acceso a la formación continua de los trabajadores de las PYMES en la Comunidad Autónoma de Madrid, atendiendo a diversos colectivos de género, edad, nacionalidad, etc. Dicho análisis se contextualiza, además, dentro del ámbito europeo, por lo que también se compara nuestro sistema de formación continua con el de otros países de la Unión Europea, analizando la situación de acceso de dichos colectivos.

Junto al estudio de estas cuestiones de carácter teórico, conscientes de la importancia que supondría para dichos colectivos proponer estrategias que posibiliten su acceso a la formación continua, dicha acción complementaria está orientada también a la consecución de un objetivo de carácter práctico. Se trata de la elaboración de una herramienta destinada a todos los agentes implicados en el desarrollo y planificación de la formación profesional. Esta herramienta recoge las principales conclusiones de esta investigación de forma sencilla, de tal modo que se identifiquen las principales barreras de acceso a la formación de los colectivos objeto de estudio, estableciendo las bases para el planteamiento de estrategias y propuestas de actuación, que garanticen la igualdad de acceso para todas las trabajadoras y trabajadores de la Comunidad de Madrid, con independencia de cuáles sean sus características personales, profesionales o culturales; y de las posibles barreras que se deban superar.

¹ http://ec.europa.eu/enterprise/sme/competitive_es.htm#

En la Unión Europea, la formación profesional para el empleo constituye un elemento básico y de gran importancia en las sociedades que la integran, y en esa línea se estructura toda la legislación que esta formación sigue.

En el artículo 127 del Tratado de Roma (Art. 150 TCE) se establece que «la Comunidad desarrollará una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación».

El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 fijó a la Unión Europea el objetivo estratégico de convertirse en la sociedad del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo. El desarrollo de la formación profesional es una parte fundamental de dicha estrategia. El Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002 reafirmó este importante papel y estableció el objetivo de que la educación y la formación europeas se conviertan en una referencia de calidad mundial para 2010, y se desarrolle una cooperación más estrecha en materia de formación profesional (en paralelo con el proceso de Bolonia en educación superior).

Desde el 1 de enero de 2000, las aptitudes adquiridas en actividades de formación en el extranjero pueden registrarse en un documento personal llamado **Europass-Formación** elaborado por la UE en el marco de una iniciativa conexas. En marzo de 2002, a petición del Consejo Europeo de Lisboa, la Comisión recomendó un formato común para los currículum vitae. El nuevo CV europeo difiere de la mayoría de los CV en que da más importancia al aprendizaje no formal e informal.

Tras la «iniciativa de Brujas» de los Directores Generales de formación profesional (octubre de 2001), los ministros de educación de 31 países europeos (Estados miembros, países candidatos y países del EEE) aprobaron el 30 de noviembre de 2002 la **Declaración de Copenhague** sobre la cooperación europea reforzada en materia de enseñanza y formación profesionales. Esta declaración otorga un mandato para emprender acciones concretas en temas como la transparencia, el reconocimiento de diplomas y la cualificación en la formación profesional.

El apoyo de los gobiernos a la cooperación europea en materia de formación profesional se aseguró antes y quizá más fácilmente que en el caso de la educación. En 1975, el Consejo de Ministros estableció el **CEDEFOP**, (Centro Europeo de Desarrollo de la Formación Profesional) y, en la década de los ochenta, una serie de iniciativas fueron precursoras de lo que ahora es el **programa Leonardo da Vinci** que se adoptó en 1994. El objetivo del programa Leonardo es contribuir a la aplicación de una política comunitaria en materia de formación profesional.

Leonardo da Vinci está destinado a apoyar y complementar las iniciativas de los Estados miembros recurriendo a la cooperación transnacional para mejorar la calidad, promover la innovación y reforzar la dimensión europea de los sistemas y las prácticas de formación. El programa se ha ampliado progresivamente y en la actualidad participan en él 30 países.

La **Fundación Europea de Formación** (Turín) comenzó sus actividades en 1995 como agencia comunitaria que trabajaba en más de cuarenta países no comunitarios, incluidos los países candidatos. Su misión es ayudar y apoyar a los países socios en la reforma y la modernización de sus sistemas de formación profesional. La Fundación trabaja en estrecho contacto con el CEDEFOP y facilita asistencia técnica al programa **Tempus**.

Mientras que el CEDEFOP contribuye al desarrollo de la formación profesional en la UE mediante sus actividades académicas y técnicas, centrándose en las tendencias, los estudios, los análisis y los intercambios de información, Leonardo da Vinci es un programa de financiación a cuyas ayudas puede optar todo el mundo, si bien las solicitudes de financiación de proyectos no pueden presentarse de forma individual. Está abierto a una gran diversidad de organizaciones de los sectores público y privado, así como a empresas que desarrollan actividades de formación o se interesan por cuestiones relacionadas con dicho ámbito, y están agrupadas en una asociación internacional.

Todas estas medidas evidencian la importancia que está jugando la formación profesional y la formación profesional continua en el contexto europeo.

No obstante, pese al esfuerzo realizado por las distintas administraciones y agentes sociales, no todos los trabajadores tienen igual acceso a la formación profesional continua. En efecto, son fundamentalmente los trabajadores que desarrollan su actividad en PYMES los que más dificultades tienen a la hora de acceder a la formación, puesto que dichas empresas no siempre cuentan con un departamento o persona definida que asuma las responsabilidades de responsable de formación. Y es precisamente en estas empresas donde se concentra la mayor parte del empleo (cerca del 80% del empleo total europeo).

Por otra parte, el acceso de los trabajadores de las PYMES a la formación continua no es igual en todos los casos, existiendo además una serie de colectivos que por sus características personales, familiares o culturales cuentan con una serie de dificultades extras. Dentro de dichos colectivos podemos hablar de:

- El colectivo de mujeres trabajadoras, quienes entre las posibles barreras de acceso a la formación cuentan con una serie de cargas familiares que no siempre son compartidas.
- El colectivo de trabajadores mayores de 45 años. Este colectivo cuenta con el inconveniente de carecer de conocimientos tecnológicos e informáticos, que

cada vez son más demandados por el mercado y que a su vez son necesarios para acceder a la formación

- El colectivo de inmigrantes; uno de cuyos obstáculos de partida a la hora de acceder a la formación puede ser un escaso dominio del idioma, así como la posesión de una serie de valores culturales diferentes de los del país de recepción.

Pese a que las estrategias de base son las mismas en todos los países de la Unión, lo cierto es que existen diferencias en el acceso a la formación profesional para el empleo. Identificarlas y analizar las posibilidades de utilizarlas en la Comunidad de Madrid con la finalidad de superar las barreras de acceso existentes, es el principal objetivo del trabajo que aquí se presenta.

2. Ámbito y objetivos

2.1. Ámbito

El universo objeto de estudio está configurado por los 2.175.046 trabajadores de las PYMES de la Comunidad de Madrid. Según los datos que proporciona la Encuesta de Población Activa, en el IV trimestre de 2008 en la Comunidad de Madrid hay un total de 3.057.000 personas ocupadas, lo que representa un 15.4% del total de la población ocupada española.

Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
	2008TIV	2008TIV	2008TIV	2008TIV	2008TIV
Ambos sexos					
Total Nacional	19856800	803800	3042700	2180700	13829600
Madrid (Comunidad de)	3057000	14900	302600	281400	2458100
Varones					
Total Nacional	11340600	591800	2313600	2019500	6415600
Madrid (Comunidad de)	1662400	9200	224100	250800	1178400
Mujeres					
Total Nacional	8516200	212000	729000	161200	7414000
Madrid (Comunidad de)	1394500	5600	78500	30600	1279800

Fuente: EPA-INE. IV Trimestre 2008

La mayor parte de la población madrileña ocupada (el 81%) trabaja en el sector servicios. Le siguen de lejos el sector Industria y Construcción, con una representación del 10 y 9%, respectivamente. En relación con la distribución de la población ocupada en España, se observa la especial relevancia del sector servicios en la Comunidad de Madrid.

Del total de personas ocupadas en la Comunidad de Madrid, un 45.6% son mujeres. Este porcentaje desciende 3 puntos porcentuales cuando se analiza la distribución en función del sexo en el total de la población ocupada española.

La edad es otro de los factores que resultan de especial interés cuando se analiza el empleo, no existiendo diferencias en su distribución entre la Comunidad de Madrid y el resto de España.

Lo descrito en párrafos anteriores, describe de una forma general, la población ocupada de la comunidad de Madrid. Sin embargo, el ámbito de este trabajo, se centra en todos los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas².

Realizando una aproximación en base al número de empresas en función del tamaño, el número de trabajadores de PYMES en la Comunidad de Madrid estaría en torno a los 2.175.046. En lo que respecta al universo de empresas en las que dichos trabajadores desarrollan su actividad su número es de 476.498 empresas.

	Nº de trabajadores
Trabajadores autónomos	259.839
de 1 a 5 trabajadores	499.335
De 6 a 9 trabajadores	161.798
De 10 a 49 trabajadores	717.853
De 50 a 199 trabajadores	536.222
Total	2.175.047

Fuente: Elaboración propia a partir de DIRCE 2006, Instituto Nacional de Estadística

	Nº de empresas
Trabajadores autónomos	259.839
de 1 a 5 trabajadores	166.445
De 6 a 9 trabajadores	21.573
De 10 a 49 trabajadores	24.334
De 50 a 199 trabajadores	4.307
Total	476.498

Fuente: DIRCE 2006, Instituto Nacional de Estadística

En relación al tercero de nuestros colectivos objeto de análisis –los **trabajadores inmigrantes**- decir que en general, en todos los países de la UE su incremento está ligado a un incremento en la población activa, siendo este hecho especialmente reseñable en algunos territorios, como la Comunidad de Madrid.

En este sentido, el Informe “Empleo y mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid en el contexto europeo” establece que “*El fenómeno de la inmigración es uno de los retos más importantes a los que debe hacer frente la Unión Europea en los próximos años y más en las regiones en las que el fenómeno es relativamente reciente dadas las peculiaridades de este colectivo en términos de acceso e integración en el mercado laboral. Los problemas habituales de falta de*

² La Comisión adoptó el 6 de mayo de 2003 una recomendación sobre la definición de PYME, que modifica la Recomendación de 1996. El texto define los tipos de empresa (autónoma, asociada y vinculada) y fija un método transparente para calcular los límites financieros y de número de empleados

cualificación de las personas componentes del colectivo, la especial incidencia de la temporalidad y precariedad laboral entre ellas, su fuerte concentración en determinados sectores o ramas productivas, etc., les hace especialmente vulnerables a los cambios de ciclo y al riesgo de exclusión del mercado laboral. “

Si se realiza una comparación entre la situación laboral de la población de la Comunidad de Madrid y el resto de España, atendiendo a los colectivos que se marcan prioritarios en este trabajo, se observa que:

- La **tasa de actividad de los jóvenes** (datos 2007) es algo mayor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España, resultando en ambos casos con una evolución negativa desde el año anterior (2006).
- La **tasa de actividad de la población de entre 45 y 65 años** es considerablemente mayor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España (especialmente es notable esta diferencia en la población de entre 55 y 64 años).
- La **tasa de actividad de los mujeres** (datos 2007) es algo mayor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España, resultando en ambos casos con una evolución positiva desde el año anterior (2006).
- Por último, la **tasa de actividad de la población inmigrante** (datos 2007) es también algo superior en la Comunidad de Madrid que en el resto de España (4 puntos aproximadamente), resultando en ambos casos con una evolución negativa desde el año anterior (2006), más acusada en la Comunidad de Madrid.
- Si se analiza la **distribución de la población activa en función de su nivel de estudios (educación superior)**, se observa que tanto en la Comunidad de Madrid como en el resto de España, es el colectivo de mujeres el que representa una mayor preparación. El colectivo de menor peso es el de jóvenes, seguido de la población inmigrante.
- La mayor **tasa de empleo** la representa la población inmigrante, seguida de la población de 45 a 64 años.
- La mayor **tasa de temporalidad** también la representa la población inmigrante, seguida de la población joven.

2.2. Objetivos

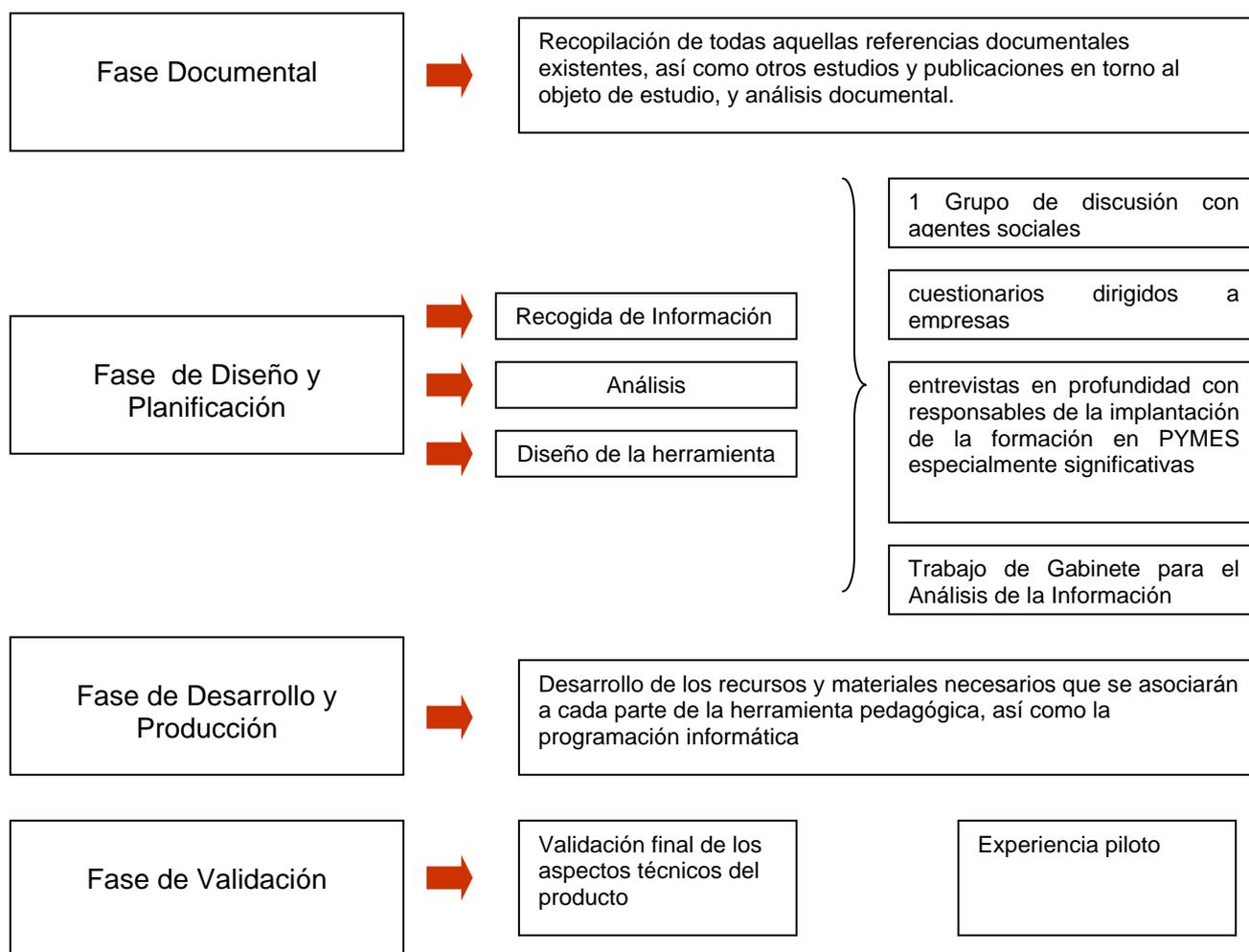
El **objetivo general** del presente estudio es **elaborar una herramienta digital que permita a agentes implicados en la organización y planificación de la formación de la Comunidad de Madrid, diseñar planes de formación basados en estrategias y medidas que posibiliten y garanticen el acceso a la formación de los colectivos con mayores dificultades.**

Para la consecución de este objetivo general, se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Analizar cuáles son las principales barreras de acceso a la formación continua de los trabajadores de las PYMES en la Comunidad de Madrid atendiendo a diversos colectivos: género, edad, nacionalidad.
- Comparar nuestro sistema de formación continua con el de otros países de la Unión Europea, analizando la situación de acceso de dichos colectivos.
- Identificar y analizar los rasgos y características propios del sistema de formación continua español, en general, y del madrileño, en particular.
- Examinar los elementos característicos de la formación continua en la Unión Europea, así como en los distintos países que la conforman, comparándolos y contextualizándolos con los elementos propios de nuestro sistema.
- Analizar las cifras de acceso al sistema de formación continua de los trabajadores de la Comunidad de Madrid atendiendo a su género, edad y nacionalidad.
- Identificar cuáles son los colectivos concretos de trabajadores de PYMES de la Comunidad de Madrid, según sexo, edad y nacionalidad, que tienen mayores dificultades de acceso al sistema de formación continua.
- Analizar y estudiar cuáles son las principales barreras de acceso de dichos colectivos específicos para acceder al sistema de formación continua.
- Analizar cuáles son los colectivos que tienen problemas de acceso a la formación en otros países de la Unión Europea, identificar sus barreras de acceso y las posibles medidas que se han podido desarrollar para paliar y superar dicha barrera.
- Definir y proponer estrategias y medidas que posibiliten y garanticen el acceso a la formación de los colectivos con mayores dificultades.

3. Aproximación metodológica

Este trabajo se ha estructurado en cuatro fases: Documental, Diseño y Planificación, Desarrollo y Producción y Validación. En este capítulo se explica la metodología utilizada para su desarrollo. El siguiente gráfico describe de forma general el procedimiento seguido en esta acción complementaria.



La descripción de cada una de las fases de esta investigación, así como los principales resultados obtenidos se incluyen en los siguientes capítulos de este Informe.



4. Fase documental

4.1. La Fase documental. Descripción

Esta fase es necesaria para iniciar cualquier investigación y normalmente continúa durante todo el proceso. Consiste en la revisión de bibliografía e investigaciones para el análisis de la información existente que proporcionará un primer acercamiento al objeto de estudio.

Se han recopilado todas aquellas referencias bibliográficas existentes, así como otros estudios y publicaciones relacionadas con el objeto de estudio, y se ha realizado un análisis documental a través del que se se ha obtenido toda aquella información relevante para la investigación.

En el siguiente apartado se incluyen las fuentes documentales consultadas, para posteriormente, reflejar la principal información de carácter secundario recogida.

4.2. Fuentes consultadas

Se han consultado fuentes de carácter nacional y de carácter europeo. A continuación se incluye el listado de las principales fuentes utilizadas que han servido de base para la presente investigación.

- *"Eurotrain for Training." Proceedings of a European Congress on Continuing Education and Training (4th, Berlin, Germany; Warsaw, Poland; Prague, Czechoslovakia; Budapest, Hungary; Vienna, Austria, October 5-9, 1992).*
- *"Experiencia y Estrategia de Dinamarca en el Desarrollo de las PYMES", organizada por la Unidad Académica de Comercio y Administración-Victoria de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Presidenta del Consejo de Comercio Exterior y Diplomática del Ministerio de Relaciones Exteriores de Dinamarca*
- *"Análisis documental de los sistemas de formación continua y de su relación con la negociación colectiva en España y en Europa". Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, (2005)*
- *"Aplicación de las normas ISO 9000 a la enseñanza y la formación. Interpretación y orientaciones desde una perspectiva europea". Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.*
- *"Consolidación y desarrollo de la Formación Continua en España". Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. 2003.*
- *"Educación continua y su impacto en el ámbito laboral: caso de la Unión Europea". Patricio Montesinos, Mónica López.*

- “Education and Training of the Labour Force in the EFTA Countries. Report Prepared to the Seminar “New Challenges in the Education and Training of the European Workforce” (Stockholm, Sweden, June 13-14, 1990).
- “El acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación continua: análisis y sugerencias de mejora”. CEPYME. Fundación tripartita.
- “El marco institucional de la formación continua en España y la UE”. Revista Complutense de Educación. J. A. G^a Fraile, Carmen Olmos.
- “Estudio de facilidades de acceso de las pequeñas y medianas empresas a la Formación Continua”. Frama Estudio. Fundación Tripartita. C20050263
- “Estudio sobre las limitaciones de acceso a la formación continua”. 1999. Secretaría de Formación y Cultura de la C.S. de CC.OO.
- “Gestión bipartita de la formación continua”. Montevideo: Cinterfor, 1999. 242 p. (Trazos de la formación, 4)
- “Indicadores de actividad de formación continua”. Fundación Tripartita para la formación en el empleo.
- “Iniciativas nacionales para promover el aprendizaje a lo largo de la vida en Europa”. CEDEFOP, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, EURYDICE. Madrid: Subdirección General de Educación y Formación Profesional. (2001)
- “La formación continua en Europa: una problemática común”. J. Planas. Octubre 2001.
- “La formación continua en la empresa: tendencias en las empresas europeas”. Formación Profesional nº 15. Revista Europea. Thomas Stahl
- “Lifelong learning in European Universities: a preliminary assessment”. European journal of education. Oxford. 35 (2000), n. 3; p. 253-375
- “Limitaciones de acceso a la formación continua de los trabajadores autónomos y empresarios sin asalariados, en la Comunidad Autónoma de Madrid”. Unión General de Trabajadores.
- “Los factores de desarrollo de la formación continua en la Europa de los quince”. Calificaciones y empleo: dimensiones francesas y europeas de la formación y el empleo- convenio Piette/Cereq. Francois Aventur, Christian Campo, Martine Möbus.
- “Mujer y formación continua: principales indicadores. Boletín estadístico de formación continua”. Nº1. Enero
- “Mujer y formación continua: principales indicadores”. Boletín estadístico de formación continua. Nº8. Enero
- “Trading up: potential and performance in non-formal learning”. Eds, Lynne Chisholm, Bryony Hoskins with Christian Glahn. Strasbourg: Council of Europe, cop. 2005
- “Una lectura de los paradigmas del libro blanco sobre la educación y la formación: elementos para un debate”. Formación profesional. Berlín. (1996), n. 8-9 ; p. 24-32
- Análisis de dificultades de acceso a la formación. Expediente. C20000789.
- Cómo hacer que las PYMEs sean más competitivas. Portal europeo para las PYME. http://ec.europa.eu/enterprise/sme/competitive_es.htm#

- *Detección dificultades de acceso a la formación continua para los trabajadores de las PYMEs.* C19960050.
- *Dificultades para la puesta en marcha de planes de formación continua.* Expediente c19960206.
- *Documento de trabajo resultado del Convenio entre el Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (Piette) del Conicet, Argentina. Traducción: Irène Brousse.* <http://www.cereq.fr/cereq/ce31.pdf>
- *Encuesta de Población Activa- INE. 2008*
- *Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje (EADA). Instituto Nacional de Estadística.*
- *Estadísticas de formación. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. 2007 y 2008.* <http://www.fundaciontripartita.org>
- *Estudio de dificultades de acceso a la formación de jóvenes.* C19990007.
- *Estudio de la problemática y diseño de estrategias de acceso y sensibilización de trabajadores autónomos y*
- *Estudio sobre los factores favorecedores para la incorporación de PYMEs a planes de formación.*
- *Estudios sobre las barreras de acceso a la formación continua en las PYMEs españolas.* C19950694.
- *EUROSTAT. Education et formation.*
- *Facilidades de acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación continua". Asociación de Fabricantes de Muebles y Afines de la Comunidad de Madrid. Fundación Tripartita.* C20050198
- *Formación Profesional en Alemania. El sistema educativo* http://www.teil4.de/prepare/fileadmin/user_upload/bildungssysteme/spanisch/bs_sp_d.pdf
- *Gobierno Federal, "Aufstieg durch Bildung – Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung",* enero 2008, http://www.bmbf.de/pub/qualifizierungsinitiative_breg.pdf
- <http://eacea.ec.europa.eu/portal/page/portal/Eurydice/EuryPage?country=D&lang=EN&fragment=225>
- http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_en.htm. Fondo Social Europeo. (Información por países)
- <http://www.mtas.es/es/mundo/Revista/Revista110/114.pdf>. Formación profesional. Alemania. Ofensiva del gobierno en materia de cualificación
- *La formación profesional continua en Francia.* febrero 2007. http://www.centre-inffo.fr/IMG/pdf/CVT_esp_2007.pdf
- *Panorama Laboral 2008 / Empleo y mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid en el contexto europeo, Comunidad de Madrid. Universidad Autónoma de Madrid. Marzo de 2008*
- *Portal europeo de la PYME.* http://ec.europa.eu/enterprise/sme/policy_es.htm
- *REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.*
- *REGLAMENTO (CE) No 1552/2005 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 7 de septiembre de 2005*

- *Structures of Education, Vocational Training, and Adult Education, Systems in Europe GERMANY 2002/2003 Information provided by: Eurydice Unit Informationsstelle beim Bundesministerium für Bildung und Forschung Informationsstelle der Länder im Sekretariat der Kultusministerkonferenz. Member of the CEDEFOP Documentary Network BIBB-Bundesinstitut für Berufsbildung.*
http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/041DN/041_DE_EN.pdf

4.3. Principal información

Las fuentes secundarias han sido de especial relevancia, en dos perspectivas fundamentales: Por un lado, han posibilitado el análisis de datos estadísticos relativos a nuestra comunidad, a nuestro país y al resto de la Unión Europea y, por otro, han permitido estudiar exhaustivamente la realidad en relación a la formación en otros países de la Unión, y en especial, en lo que atañe al acceso a la misma de los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas.

En los siguientes apartados de este capítulo, se incluye la principal información obtenida a partir de fuentes documentales. A fin de facilitar su lectura se estructura en distintos bloques temáticos.

4.3.1. El sistema de formación profesional y el empleo. Aproximación a la participación en la formación

“En una economía cada vez más global e interdependiente el capital humano se erige en un factor clave para poder competir con garantía de éxito. Por ello, la formación constituye un objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las empresas en el nuevo escenario global, y para potenciar la empleabilidad de los trabajadores en un mundo en constante cambio.”

(RD. 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.)

La formación para el empleo queda regulada, tanto en iniciativas como en funcionamiento, financiación, organización y participación, en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, donde se define de la siguiente forma: *“El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados*

una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.“

A su vez, en el artículo 2 de este Real Decreto se recogen los fines de la formación profesional para el empleo, en los siguientes términos:

- *Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.*
- *Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.*
- *Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.*
- *Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.*
- *Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.*

Las iniciativas de formación contempladas en el nuevo planteamiento son: La formación de demanda, la formación de oferta, la formación en alternancia con el empleo y, las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. Las dos primeras iniciativas, son las que constituyen el ámbito funcional de este trabajo.

Una vez descrito el panorama general bajo el cual se imparten las acciones de formación para el empleo objeto de estudio, se procede a identificar su incidencia tanto a nivel estatal como de la Comunidad autónoma de Madrid. Para ello, se utilizan los datos que facilita la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE) tanto para acciones de formación continua en las empresas como para contratos programa.

En el **total nacional**, según información proporcionada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, en el año 2007 se formaron un total de 1.562.710 trabajadores, en **acciones de formación continua en las empresas**, unos 400.000 más que el año anterior.

De éstos, la mayor proporción se concentra en trabajadores de 26 a 36 años, concretamente el 40.7% y es algo mayor la participación de los hombres que de las mujeres (56.7% frente a 43.3%). Atendiendo a categorías profesionales, son los trabajadores cualificados los que parecen

acceder en mayor medida a estas acciones formativas, no existiendo en este caso diferencias en los tres años de los cuales se dispone información.

Acciones de Formación Continua en las Empresas. Ejercicios económicos 2005 - 2007
 Perfil sociolaboral de los participantes formados

Perfil Demográfico						
Intervalos de Edad	2005		2006		2007	
	absoluto	%	absoluto	%	absoluto	%
Total	934.212	100,0	1.148.637	100,0	1.562.710	100,0
De 16 a 25	97.865	10,5	122.126	10,6	169.040	10,8
De 26 a 35	388.595	41,6	472.232	41,1	635.255	40,7
De 36 a 45	263.773	28,2	328.152	28,6	447.440	28,6
De 46 a 55	145.468	15,6	178.833	15,6	246.496	15,8
Mayores de 55	36.431	3,9	45.874	4,0	63.404	4,1
Género						
Hombre	554.097	59,3	665.548	57,9	886.081	56,7
Mujer	378.990	40,6	463.087	42,1	676.615	43,3



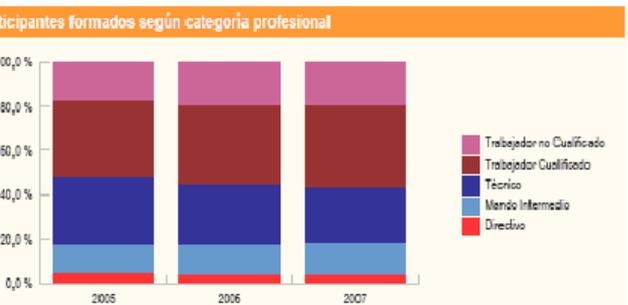
Fuente: <http://www.fundaciontripartita.org>

Los siguientes gráficos recogen la información que esta misma fuente aporta en relación con la formación realizada en la **Comunidad de Madrid**. Tal y como se puede observar, la Comunidad de Madrid dispone de un porcentaje ascendente en el número de participantes formados desde 2005.

El grupo de trabajadores de 26 a 35 años es, al igual que ocurre con el total nacional, el que accede en mayor medida a la formación en acciones de formación continua en las empresas y de igual forma, son los hombres los que acceden a esta formación en mayor medida. En relación con las categorías profesionales, son los trabajadores cualificados los que acceden a estas acciones de formación con mayor frecuencia.

Acciones de Formación Continua en las Empresas. Ejercicios económicos 2005 - 2007
 Perfil sociolaboral de los participantes formados

Comunidad Autónoma del centro de trabajo: Madrid (Comunidad de)						
Intervalos de Edad	2005		2006		2007	
	absoluto	%	absoluto	%	absoluto	%
Total	209.685	100,0	248.510	100,0	323.634	100,0
De 16 a 25	17.938	8,6	23.704	9,5	34.651	10,7
De 26 a 35	88.008	42,0	102.640	41,3	134.641	41,6
De 36 a 45	62.596	29,9	74.155	29,8	93.179	28,8
De 46 a 55	32.746	15,6	38.306	15,4	48.326	14,9
Mayores de 55	7.958	3,8	9.519	3,8	12.574	3,9
Género						
Hombre	122.615	58,5	139.134	56,0	174.130	53,8
Mujer	86.792	41,4	109.376	44,0	149.488	46,2



Fuente: <http://www.fundaciontripartita.org>

Haciendo un análisis de los participantes formados en la Comunidad de Madrid y atendiendo a las distintas actividades económicas, se observa que:

- Aun habiendo en valores absolutos una progresión creciente constante en el número de participantes formados, en relación al total de España, se manetiene a partir del 2006, situándose cerca del 20% del total de participantes en acciones de formación de las empresas.
- “Otras actividades empresariales”, “Comercio al por menor”, “Hostelería”, “Construcción” y “Actividades informáticas” son las actividades económicas que muestran un mayor crecimiento en el número de participantes formados en acciones de formación de empresas, en la Comunidad de Madrid.

ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS. (MADRID) (PARTICIPANTES FORMADOS)	2005	2006	2007
Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes	3.243	4.292	4.323
Actividades asociativas	2.106	3.706	5.728
Actividades auxiliares a la intermediación financiera	956	1.648	2.066
Actividades de los hogares como empleados de personal...	28	27	11
Actividades de saneamiento público	908	3.838	2.514
Actividades diversas de servicios personales	2.182	2.189	2.928
Actividades informaticas	12.702	13.238	17.684
Actividades inmobiliarias	788	1.516	1.801
Actividades recreativas, culturales y deportivas	1.230	1.544	4.717
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	6.260	9.326	12.774
Administración pública	796	1.081	1.264
Alquiler maquin.y equipo sin operario,efect.personales y enseres domésticos	584	655	1.143
Captación, depuración y distribución de agua	562	688	1.332
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio,excepto vehículos motor y motoc.	11.100	12.256	14.820
Comercio al por menor,excepto comercio vehicul.motor,motocic.y ciclo.	14.742	22.658	32.000
Construcción	8.380	11.923	18.746
Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	356	222	908
Correos y telecomunicaciones	19.860	19.207	11.868
Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	3.603	3.372	3.933
Educación	6.897	8.463	11.286
Extracción de crudos de petróleo y gas natural	485	662	1.007
Extracción de minerales de uranio y torio	126	176	148
Extracción de minerales metálicos	3	1	
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	83	68	160
Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba	4	3	210
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	699	991	1.096
Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	485	714	750
Fabricación de material electrónico; fabric. equipo y aparatos radio, tv	978	826	1.215
Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	397	657	1.267
Fabricación de otro material de transporte	970	1.112	1.836
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	1.340	1.261	1.582
Fabricacion de productos de caucho y materias plasticas	316	664	936
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	1.320	1.845	2.826

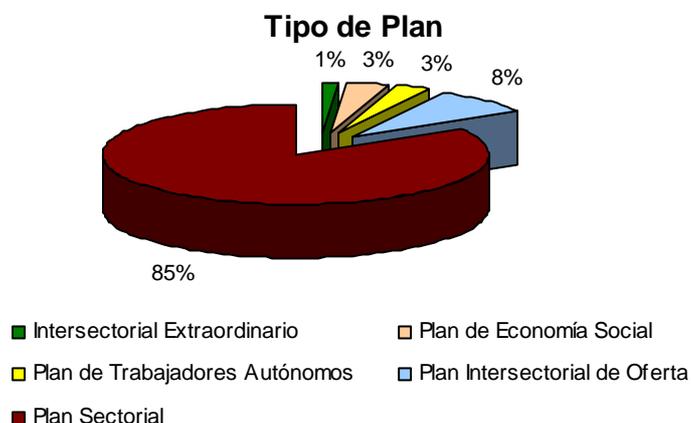
ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS. (MADRID) (PARTICIPANTES FORMADOS)	2005	2006	2007
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	2.712	1.623	4.004
Fabric.de equipo e instru.médico-quirúr., de precisión, óptica y relojería	369	306	281
Hostelería	10.563	13.844	21.438
Industria de la confección y de la peletería	420	556	746
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	2249	1.502	1.720
Industria del papel	593	465	523
Industria del tabaco	528	428	743
Industria de madera y corcho,excepto muebles;cestería y espartería	557	619	755
Industria de productos alimenticios y bebidas	3.339	2.880	4.507
Industria química	3.679	4.440	5.046
Industria textil	108	89	35
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	19.948	21.466	14.707
Investigación y desarrollo	733	731	657
Metalurgia	447	551	1.108
Organismos extraterritoriales	9	4	12
Otras actividades empresariales	24.118	15.307	41.794
Pesca, acuicultura y actividades de los servicios...	4	2	24
Preparación curtido y acabado cuero; fabric. art. marroquinería y viaje	2	31	33
Producción agrícola	388	531	1.093
Producción y distribución energía eléctrica, gas,vapor y agua caliente	2.323	3.122	3.779
Reciclaje	105	176	104
Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	2.538	3.435	4.190
Selvicultura, explotación forestal y actividades de los servicios...	121	97	100
Transporte aéreo y espacial	10.862	9.377	11.476
Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores	421	474	503
Transporte terrestre; transporte por tuberías	7.272	7.996	11.849
Venta,mantenimi. y reparación vehic.motor,motocicletas y ciclomotores	4.699	5.136	5.919
TOTAL	203.596	226.017	302.025
PROPORCIÓN RESPECTO DEL TOTAL DE ESPAÑA (INCLUIDO MADRID)	22,46%	20,23%	20,71%
Fuente: www.fundaciontripartita.org			

En relación con los **contratos programa** y según la misma fuente, a nivel estatal, en el año 2006 se formaron un total de 657.514 trabajadores, siendo en este caso, algo superior la proporción de mujeres y el grupo de trabajadores de 26 a 35 años, el más representativo.

Perfil demográfico	Part.form	
	Abs.	% col.
Género		
Hombre	326.114	49,6
Mujer	331.399	50,4
Edad del Participante		
De 16 a 25	92.334	14,0
De 26 a 35	277.694	42,2
De 36 a 45	178.908	27,2
De 46 a 55	87.137	13,3
Mayores de 55	21.440	3,3
Total	657.514	100

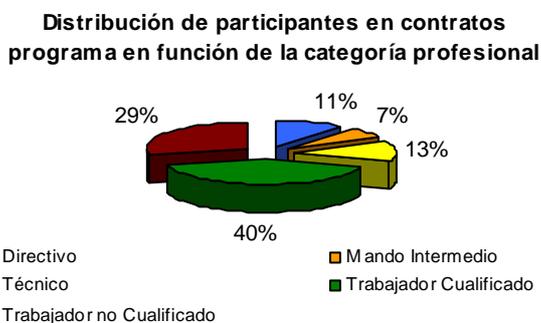
Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

En relación al tipo de plan en el que han participado estos trabajadores formados, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico, el 85% han participado en Planes sectoriales. Los Planes intersectoriales de oferta son los que siguen en importancia, aunque muy lejanamente.



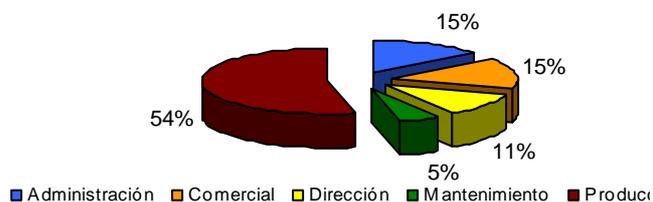
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Por categorías profesionales, son los trabajadores cualificados los que participan en mayor medida. De hecho, el 40% del total de participantes tienen esta categoría profesional. En cuanto al área funcional, es el área de producción, la que acapara una mayor proporción de participantes.



Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo Datos a: 30-12-2008

Distribución de participantes en contratos programa en función del área funcional

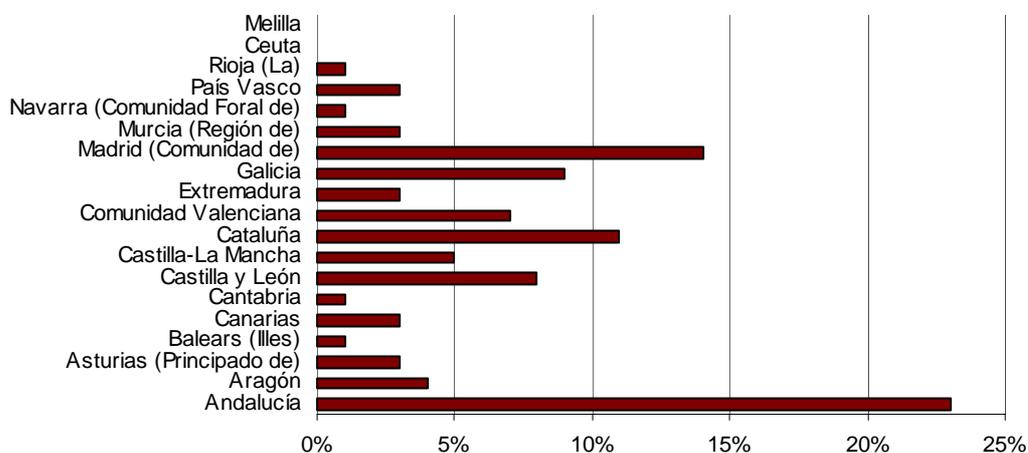


Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo Datos a: 30-12-2008

Por último, y atendiendo a los participantes en contratos programa en función del régimen de cotización a la Seguridad Social, se observa cómo la mayor parte de éstos pertenecen al Régimen General.

Una vez descrita la formación impartida a nivel estatal, es preciso analizar la relevancia que tiene en ésta la **Comunidad de Madrid**. El siguiente gráfico muestra la distribución de los trabajadores que en el año 2006 participaron en contratos programa, atendiendo a la comunidad autónoma en la que se ubica su centro de trabajo.

Distribución de participantes en contratos programa por comunidades autónomas. 2006



Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el empleo

La comunidad de Madrid es la segunda que aporta un mayor número de participantes a la totalidad de trabajadores que en el año 2006 participaron en contratos programa en nuestro país (14%).

Atendiendo a la distribución de los participantes en función del género, la Comunidad de Madrid sigue unos patrones muy similares a los que marca el total nacional, no habiendo diferencias importantes en cuanto a la participación en contratos programa por parte de mujeres y hombres.

CC.AA. del centro de trabajo	TOTAL	Hombres	Mujeres	Hombres (%)	Mujeres (%)
Andalucía	151.226	69.576	81.650	46,01%	53,99%
Aragón	25.589	12.829	12.760	50,13%	49,87%
Asturias (Principado de)	21.590	10.206	11.384	47,27%	52,73%
Balears (Illes)	6.794	3.675	3.119	54,09%	45,91%
Canarias	18.520	9.704	8.816	52,40%	47,60%
Cantabria	5.416	2.720	2.696	50,22%	49,78%
Castilla y León	53.299	26.126	27.173	49,02%	50,98%
Castilla-La Mancha	31.815	16.537	15.278	51,98%	48,02%
Cataluña	70.485	41.338	29.147	58,65%	41,35%
Comunidad Valenciana	49.072	24.362	24.710	49,65%	50,35%
Extremadura	21.898	10.589	11.309	48,36%	51,64%
Galicia	57.318	24.647	32.671	43,00%	57,00%
Madrid (Comunidad de)	92.100	46.674	45.426	50,68%	49,32%
Murcia (Región de)	22.745	11.439	11.306	50,29%	49,71%
Navarra (Comunidad Foral de)	5.545	2.992	2.553	53,96%	46,04%
País Vasco	19.298	10.201	9.097	52,86%	47,14%
Rioja (La)	3.568	1.877	1.691	52,61%	47,39%
Ceuta	599	259	340	43,24%	56,76%
Melilla	637	363	274	56,99%	43,01%
TOTAL	657.514	326.114	331.400	49,60%	50,40%

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el empleo

En cuanto a la distribución de los participantes madrileños por grupos de edad, sí se observan algunas diferencias. El colectivo de 26 a 35 años es el que se forma en mayor medida. Esto ocurre también en el total nacional, aunque en el caso de la comunidad de Madrid, este hecho es más acusado. En contraposición, y siendo también los que menos se forman, los mayores de 46 años, en la Comunidad de Madrid, se forman menos que en el total nacional.

CC.AA. del centro de trabajo	TOTAL	Edad					Edad (%)				
		16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> 55	16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> 55
Andalucía	151.226	28.541	62.033	39.452	17.366	3.834	18,87%	41,02%	26,09%	11,48%	2,54%
Aragón	25.589	3.034	10.723	7.102	3.750	980	11,86%	41,90%	27,75%	14,65%	3,83%
Asturias (Principado de)	21.590	2.195	8.942	6.111	3.474	868	10,17%	41,42%	28,30%	16,09%	4,02%
Balears (Illes)	6.794	797	3.016	2.013	813	155	11,73%	44,39%	29,63%	11,97%	2,28%
Canarias	18.520	2.249	7.878	5.629	2.303	461	12,14%	42,54%	30,39%	12,44%	2,49%
Cantabria	5.416	703	2.347	1.447	769	150	12,98%	43,33%	26,72%	14,20%	2,77%

CC.AA. del centro de trabajo	TOTAL	Edad					Edad (%)				
		16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> 55	16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> 55
Castilla y León	53.299	6.576	21.237	15.338	8.097	2.051	12,34%	39,85%	28,78%	15,19%	3,85%
Castilla-La Mancha	31.815	5.188	12.863	8.679	4.153	932	16,31%	40,43%	27,28%	13,05%	2,93%
Cataluña	70.485	8.244	29.233	19.297	10.583	3.128	11,70%	41,47%	27,38%	15,01%	4,44%
Comunidad Valenciana	49.072	6.518	20.649	13.225	7.018	1.662	13,28%	42,08%	26,95%	14,30%	3,39%
Extremadura	21.898	3.554	8.293	6.204	3.129	718	16,23%	37,87%	28,33%	14,29%	3,28%
Galicia	57.318	7.085	23.586	15.390	8.600	2.656	12,36%	41,15%	26,85%	15,00%	4,63%
Madrid (Comunidad de)	92.100	10.909	44.602	23.833	10.269	2.487	11,84%	48,43%	25,88%	11,15%	2,70%
Murcia (Región de)	22.745	3.807	9.555	6.193	2.653	537	16,74%	42,01%	27,23%	11,66%	2,36%
Navarra (Comunidad Foral de)	5.545	613	2.308	1.742	760	122	11,06%	41,62%	31,42%	13,71%	2,20%
País Vasco	19.298	1.747	8.383	5.766	2.821	581	9,05%	43,44%	29,88%	14,62%	3,01%
Rioja (La)	3.568	450	1.557	1.029	438	94	12,61%	43,64%	28,84%	12,28%	2,63%
Ceuta	599	70	247	202	72	8	11,69%	41,24%	33,72%	12,02%	1,34%
Melilla	637	54	242	256	69	16	8,48%	37,99%	40,19%	10,83%	2,51%
TOTAL	657.514	92.334	277.694	178.908	87.137	21.440	14,04%	42,23%	27,21%	13,25%	3,26%

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el empleo

Por último, si se atiende a las modalidades de impartición, no se observan diferencias de especial interés. La modalidad presencial es la más utilizada tanto en nuestra comunidad autónoma como en el total nacional. En orden de importancia, le sigue la modalidad "distancia".

CC.AA. del centro de trabajo	TOTAL	Modalidad de impartición				Modalidad de impartición (%)			
		Presencial	Distancia	Mixta	Teleform.	Presencial	Distancia	Mixta	Teleform.
Andalucía	151.226	60.119	55.497	21.037	14.573	39,75%	36,70%	13,91%	9,64%
Aragón	25.589	14.648	3.500	3.979	3.462	57,24%	13,68%	15,55%	13,53%
Asturias (Principado de)	21.590	11.419	4.031	3.760	2.380	52,89%	18,67%	17,42%	11,02%
Balears (Illes)	6.794	3.622	1.166	855	1.151	53,31%	17,16%	12,58%	16,94%
Canarias	18.520	11.586	2.688	1.784	2.462	62,56%	14,51%	9,63%	13,29%
Cantabria	5.416	2.630	1.108	1.027	651	48,56%	20,46%	18,96%	12,02%
Castilla y León	53.299	20.985	12.320	11.691	8.303	39,37%	23,11%	21,93%	15,58%
Castilla-La Mancha	31.815	11.763	9.567	4.544	5.941	36,97%	30,07%	14,28%	18,67%
Cataluña	70.485	50.919	9.235	4.287	6.044	72,24%	13,10%	6,08%	8,57%
Comunidad Valenciana	49.072	25.669	12.241	5.173	5.989	52,31%	24,94%	10,54%	12,20%
Extremadura	21.898	9.913	5.783	3.808	2.394	45,27%	26,41%	17,39%	10,93%
Galicia	57.318	30.536	8.880	10.939	6.963	53,27%	15,49%	19,08%	12,15%
Madrid (Comunidad de)	92.100	44.627	22.440	11.882	13.151	48,45%	24,36%	12,90%	14,28%
Murcia (Región de)	22.745	13.056	4.701	3.164	1.824	57,40%	20,67%	13,91%	8,02%
Navarra (Comunidad Foral de)	5.545	3.042	1.206	655	642	54,86%	21,75%	11,81%	11,58%

CC.AA. del centro de trabajo	TOTAL	Modalidad de impartición				Modalidad de impartición (%)			
		Presencial	Distancia	Mixta	Teleform.	Presencial	Distancia	Mixta	Teleform.
País Vasco	19.298	12.601	2.435	2.639	1.623	65,30%	12,62%	13,67%	8,41%
Rioja (La)	3.568	2.035	570	520	443	57,03%	15,98%	14,57%	12,42%
Ceuta	599	213	206	119	61	35,56%	34,39%	19,87%	10,18%
Melilla	637	445	65	40	87	69,86%	10,20%	6,28%	13,66%
TOTAL	657.514	329.828	157.639	91.903	78.144	50,16%	23,98%	13,98%	11,88%

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el empleo

La participación en la formación dirigida a trabajadores ocupados, depende de distintos factores. Entre ellos, el tamaño de la empresa o el sector de actividad. En relación al primero de los aspectos, es importante tener en cuenta lo amplio del concepto PYME. Dada nuestra estructura empresarial, en España una empresa de 200 trabajadores es una empresa grande, y sus problemas no son en absoluto comparables a los de las pequeñas empresas, las micropymes o los trabajadores autónomos.

Los sectores de actividad son importantes por dos aspectos básicos: el primero de ellos, hace referencia al funcionamiento; esto es, existen sectores sometidos a una temporalidad excesiva o a unos horarios extensos, etc, que dificultan en mayor medida el acceso de los trabajadores a la formación, dediendo ésta ser programa en otras franjas horarias. El segundo de los elementos a tener en cuenta es la obligatoriedad de la formación. Bien porque exista un imperativo legal, bien porque, por ejemplo, los cambios tecnológicos de un sector concreto así lo impongan, la "obligatoriedad" no es la misma en todos los sectores, y por lo tanto, la participación varía.

La siguiente tabla resume los principales resultados para la Comunidad de Madrid y para el total de España, atendiendo al número de participantes contabilizados en contratos programa (año 2006) según las comisiones paritarias en las que se ubica la formación recibida.

COMISIÓN PARITARIA	NÚMERO DE PARTICIPANTES (CONTRATOS PROGRAMA-2006)		
	TOTAL NACIONAL	TOTAL COMUNIDAD DE MADRID	
<i>Agricultura, ganadería, caza y silvicultura</i>	36.969	968	2,62%
<i>Industria manufacturera</i>	72.839	6.053	8,31%
<i>Industrias del Metal</i>	81.827	15.784	19,29%
<i>Industrias extractivas</i>		-	
<i>Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua</i>	1.588	78	4,91%
<i>Construcción</i>	47.993	7.002	14,59%
<i>Comercio</i>	92.296	4.666	5,06%
<i>Hostelería</i>	54.836	2.059	3,75%

COMISIÓN PARITARIA	NÚMERO DE PARTICIPANTES (CONTRATOS PROGRAMA-2006)		
	TOTAL NACIONAL	TOTAL COMUNIDAD DE MADRID	
<i>Educación</i>	24.965	5.268	21,10%
<i>Intermediación financiera</i>	24.723	5.211	21,08%
<i>Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones</i>	14.088	2.765	19,63%
<i>Otros servicios</i>	97.772	25.194	25,77%
<i>No asignado a ninguna CPS</i>	106.602	17.052	16%

Fuente: *Fundación Tripartita para la Formación en el empleo*

Las CPS “Otros servicios” y “Comercio”, son las que aglutinan en el total nacional, un mayor número de participantes en contratos programa, seguidas de “Industria del Metal” e “Industrias manufactureras”. En el caso de la Comunidad de Madrid, “Otros servicios” es la CPS que representa a mayor número de participantes en contratos programa.

En general, los participantes en contratos programa en la Comunidad de Madrid, suponen aproximadamente un 14% del total de participantes a nivel estatal. Por encima de esta proporción se encuentran los siguientes sectores: Industrias del Metal, Educación, Intermediación financiera, Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones y, Otros servicios.

Si se analiza la relación existente entre la participación en la formación en la Comunidad de Madrid y la población activa, en relación a participantes y ocupados del total nacional, se observa que:

- a) Tan sólo un 2.51% de la población ocupada en el sector Agricultura, trabaja en la Comunidad de Madrid³. Esta proporción es muy acorde a la de los participantes formados en acciones encuadradas en la CPS “Agricultura, ganadería, caza y silvicultura”.
- b) Un 10.11% del total de ocupados en el sector Industria en España, pertenece a la Comunidad de Madrid. Agrupando los participantes que han realizado acciones formativas encuadradas bajo las CPS “Industria manufacturera”, “Industrias del Metal”, “Industrias extractivas” y “Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua”, se observa que tan sólo un 3.87% de los participantes formados en España en acciones encuadradas en estos sectores, pertenecen a la comunidad de Madrid.
- c) Un 12.18% del total de ocupados en el sector Construcción en España pertenece a la Comunidad de Madrid. La

³ Datos EPA-INE- 2008

proporción de trabajadores formados en este sector, es de dos puntos porcentuales más.

- d) Los trabajadores del sector Servicios son los más representativos, tanto a nivel nacional como de la comunidad. La representación de los trabajadores madrileños en el conjunto español es de un 17.49%. Aun así, los participantes formados representan un 14.63% del total nacional.

PESO DE LA POBLACIÓN OCUPADA MADRILEÑA SOBRE EL TOTAL NACIONAL EN CADA UNO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS (DATOS EPA 2008)			
Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2,51%	10,11%	12,18%	17,49%
DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA POR SECTORES (PESO DE LOS PARTICIPANTES MADRILEÑOS SOBRE EL TOTAL DE ESPAÑOLES)			
Agricultura	Industria⁴	Construcción	Servicios⁵
2.62%	3.87%	14.59%	9.47%

En los siguientes párrafos se realiza una **aproximación cuantitativa a la participación de las PYMEs en la formación profesional para el empleo**.

“El tamaño de las empresas es un factor clave en relación con la actividad formativa. De ste modo, la presencia en el sistema de bonificaciones de 133.668 PYMEs, sitúa su nivel de participación respecto al número de empresas de este estrato (1.628.013) en el 8.2%” (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.⁶)

Una vez analizados los datos relativos a la participación de los trabajadores y trabajadoras españoles y madrileños en la formación profesional para el empleo, conviene hacer un apartado especial dedicado a las pequeñas y medianas empresas, dado que son el objeto real de este trabajo, dado que aglutinan a la mayor parte de los trabajadores, y dado que son, como se verá, las que parecen presentar mayores dificultades de acceso a la formación. Toda la información que se presenta en los

4 Agrupadas las CPS: “Industria manufacturera”, “Industrias del Metal”, “Industrias extractivas” y “Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua”

5 Agrupadas las CPS: “Comercio”, “Hostelería”, “Educación”, “Intermediación financiera”, “Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones” Y “Otros servicios”

6 Formación en las empresas, 2007. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/37452_2432432009143230.pdf

siguientes párrafos, corresponde a la aportada por la Fundación Tripartita en su Informe “Formación en las empresas, 2007”.

La siguiente tabla recoge la distribución de las empresas formadoras en función de su tamaño. La relación entre dicha participación y su presencia en la economía española hace que las pymes estén, claramente, en desventaja.

Tabla 1.3 Empresas formadoras en función de su tamaño

TAMAÑO DE LA EMPRESA	Empresas formadoras	%	Cobertura ^(*)
De 1 a 5	56.157	41,0	4,5
De 6 a 9	18.724	13,7	12,3
De 10 a 49	44.212	32,3	23,5
De 50 a 99	8.930	6,5	50,3
De 100 a 249	5.645	4,1	65,0
De 250 a 499	1.741	1,3	75,6
De 500 a 999	767	0,6	80,5
De 1.000 a 4.999	550	0,4	92,4
Más de 4.999	90	0,1	97,8
Otras situaciones ^(**)	232	0,2	-
TOTAL	137.048	100	8,4

(*) Plantilla media en el año anterior inferior a un trabajador o situaciones derivadas de fusiones, absorciones o escisiones de empresas.

(**) Porcentaje de empresas formadoras sobre empresas inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social, excepto sector público.

Fuente: Formación en las empresas, 2007. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

El siguiente gráfico muestra, por sectores de actividad y tamaño de la empresa, la evolución de empresas formadora en los años 2006 y 2007, así como la disposición del crédito disponible. En general, se observa una ligera estabilidad en la proporción de empresas formadoras entre los años de referencia, siendo la utilización del crédito disponible algo mayor.

Tabla 1.4 Empresas formadoras según tamaño y sector de actividad (2006-2007)

TAMAÑO DE LA EMPRESA	Ejercicio 2006			Ejercicio 2007			Variación interanual
	Empresas formadoras	%	Ratio ^(*)	Empresas formadoras	%	Ratio ^(*)	
De 1 a 5	33.738	37,9	66,3	56.157	41,0	68,5	66,5%
De 6 a 9	11.418	12,8	70,2	18.724	13,7	72,3	64,0%
De 10 a 49	29.556	33,2	73,8	44.212	32,3	76,0	49,6%
De 50 a 99	6.846	7,7	80,6	8.930	6,5	83,1	30,4%
De 100 a 249	4.545	5,1	85,2	5.645	4,1	87,7	24,2%
De 250 a 499	1.542	1,7	87,9	1.741	1,3	91,1	12,9%
De 500 a 999	675	0,8	89,9	767	0,6	92,9	13,6%
De 1.000 a 4.999	490	0,6	92,1	550	0,4	94,5	12,2%
Más de 4.999	85	0,1	85,9	90	0,1	85,7	5,9%
SECTOR DE ACTIVIDAD							
Agricultura	839	0,9	67,4	1.467	1,1	75,9	74,9%
Industria	20.383	22,9	77,2	30.131	22,0	80,4	47,8%
Construcción	13.370	15,0	77,2	21.734	15,9	80,4	62,6%
Comercio	14.479	16,3	75,4	22.438	16,4	77,7	55,0%
Hostelería	6.349	7,1	74,9	9.800	7,2	77,7	54,4%
Servicios	29.449	33,1	75,5	45.385	33,1	79,5	54,1%
TOTAL	88.961	100	70,3	137.048	100	72,2	54,1%

(*) Porcentaje de empresas que han dispuesto de crédito respecto del total de empresas que se registraron en la aplicación informática de gestión del sistema de bonificaciones.

Fuente: Formación en las empresas, 2007. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

También se observa una pauta clara que afecta al tamaño de la empresa, cuando se analiza la disposición del crédito por las empresas formadoras, de tal modo que las empresas de mayor tamaño suelen tener una tradición formativa mayor que las pequeñas. Tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico, las empresas de menor tamaño que realizan formación en los dos años de referencia, suponen tan sólo el 14%, mientras que el 93% de las empresas de mayor tamaño, coinciden en los dos años.

Tabla 1.5 Fidelización de empresas en 2007 respecto al ejercicio anterior según su tamaño

TAMAÑO DE LA EMPRESA	Empresas formadoras coincidentes ^(*)	% fila	Empresas formadoras nuevas ^(**)	% fila	Total	Empresas TGSS	Tasa de cobertura
De 1 a 5	7.870	14,0	48.287	86,0	56.157	4,5	
De 6 a 9	4.378	23,4	14.346	76,6	18.724	12,3	
De 10 a 49	16.162	36,6	28.050	63,4	44.212	23,5	
De 50 a 99	5.117	57,3	3.813	42,7	8.930	50,3	
De 100 a 249	3.851	68,2	1.794	31,8	5.645	65,0	
De 250 a 499	1.380	79,3	361	20,7	1.741	75,6	
De 500 a 999	635	82,8	132	17,2	767	80,5	
De 1.000 a 4.999	494	89,8	56	10,2	550	92,4	
Más de 4.999	84	93,3	6	6,7	90	97,8	
TOTAL	40.074	29,2	96.974	70,8	137.048	8,4	

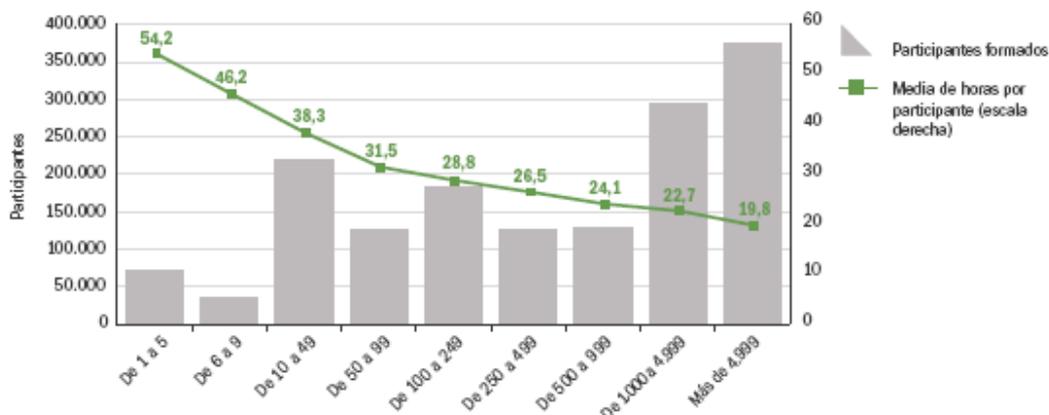
(*) Empresas formadoras coincidentes en 2006.

(**) Empresas formadoras nuevas en 2007.

Fuente: Formación en las empresas, 2007. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

En relación con los participantes formados, se observa cómo su volúmen crece conforme lo hace el tamaño de la empresa; no así, las horas de formación que lo hacen de forma inversa.

Gráfico 1.6 Participantes formados y duración de la formación según tamaño de la empresa



Fuente: Formación en las empresas, 2007. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

La organización de la formación (propia o agrupada), está igualmente ligada al tamaño de la empresa. Tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico, las PYMEs, al disponer de menos recursos, se agrupan más para formar a sus trabajadores, resultando ésta una buena opción para facilitar la incorporación de estas empresas al sistema de formación para el empleo, aunque con algunas salvedades como se verá posteriormente.

Tabla 3.1 Organización y gestión de la formación según tamaño de la empresa

EMPRESAS FORMADORAS	Formación propia	% fila	Formación agrupada	% fila	Total
Micropyme (1-9)	647	0,9	74.234	99,1	74.881
Pyme (10-249)	1.734	2,9	57.053	97,1	58.787
Gran empresa (> 249)	398	12,6	2.750	87,4	3.148
Sin datos	13	-	219	-	232
TOTAL	2.792	2,0	134.256	98,0	137.048

Tabla 3.2 Evolución de la organización y gestión de la formación

EMPRESAS FORMADORAS	2004	%	2005	%	2006	%	2007	%
Formación propia	1.660	5,2	2.513	4,1	2.609	2,9	2.792	2,0
Formación agrupada	30.479	94,8	59.317	95,9	86.352	97,1	134.256	98,0
TOTAL	32.139	100	61.830	100	88.961	100	137.048	100

Fuente: Formación en las empresas, 2007. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

La siguiente tabla muestra la tasa de cobertura formativa (formación de las empresas) de la Comunidad de Madrid, en relación con el resto de comunidades españolas. Siendo 11.2 la tasa promedio para el conjunto nacional, se encuentran por encima, con tasas superiores, las siguientes

comunidades: Principado de Asturias, Cataluña, Madrid, Navarra, País Vasco, y Ceuta, siendo País Vasco y la Comunidad de Madrid, las dos comunidades que presentan una tasa de participación en la formación mayor.

Tabla 4.1 Distribución territorial de la formación

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Asalariados sector privado (*)	Participantes formados	Tasa de cobertura formativa (**)
Andalucía	2.155.925	233.087	10,8
Aragón	402.843	40.476	10,0
Asturias (Principado de)	271.723	31.740	11,7
Baleares (Illes)	371.166	38.113	10,3
Canarias	647.664	51.663	8,0
Cantabria	165.126	15.045	9,1
Castilla y León	653.703	69.563	10,6
Castilla-La Mancha	513.487	45.009	8,8
Cataluña	2.588.805	292.638	11,3
Comunidad Valenciana	1.582.449	149.347	9,4
Extremadura	225.994	23.196	10,3
Galicia	734.358	76.245	10,4
Madrid (Comunidad de)	2.158.444	323.634	15,0
Murcia (Región de)	452.950	37.544	8,3
Navarra (Com. Foral de)	197.113	23.276	11,8
País Vasco	670.051	102.744	15,3
Rioja (La)	94.644	7.193	7,6
Ceuta	9.490	1.110	11,7
Melilla	8.674	810	9,3
TOTAL	13.904.609	1.562.710	11,2

(*) Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), 2º trimestre de 2007, INE.

(**) % de participantes respecto de asalariados del sector privado.

Fuente: Formación en las empresas, 2007. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

4.3.2. La formación profesional para el Empleo y la UE

Establecer las comparaciones oportunas entre nuestro sistema de formación y el de los distintos países integrantes de la Unión Europea, requiere de un análisis exhaustivo de las distintas formas en las que la formación para el empleo se aborda.

El Fondo Social Europeo (FSE) es uno de los Fondos Estructurales de la UE; se creó para reducir las diferencias en la prosperidad y el nivel de vida entre las distintas regiones y Estados miembros de la UE y, por tanto, tiene la finalidad de promover la cohesión social y económica.

El FSE se dedica a fomentar el empleo en la UE. Ayuda a los Estados miembros a que las empresas y la población activa de Europa estén mejor

preparados para afrontar los nuevos desafíos de la globalización. En pocas palabras:

- *Se distribuyen fondos entre las regiones y los Estados miembros, dirigidos fundamentalmente a aquéllos con un menor grado de desarrollo económico.*
- *Constituye un elemento fundamental de la Estrategia para el crecimiento y el empleo de la UE, que busca dotar a los ciudadanos de la UE de una mejor preparación y mejores perspectivas profesionales para, así, mejorar su nivel de vida.*
- *Durante el periodo 2007-2013 se distribuirán alrededor de 75.000 millones de Euros entre las regiones y Estados miembros de la UE para contribuir a estos objetivos estratégicos.*

En materia de Formación Continua para trabajadores, el Fondo Social Europeo se encarga de cofinanciar aquellas acciones formativas impartidas a pequeñas y medianas empresas (con menos de 250 trabajadores).⁷

J. Planas en “La formación continua en Europa: una problemática común” exponía en 2001 que los países de la U. E, por su condición, grado de desarrollo, etc, compartían muchos de los problemas en relación con la formación profesional para el empleo de los trabajadores ocupados (acceso, contraposición de intereses en relación a lo que trabajadores y empresas esperan y/o necesitan de la formación, etc). Sin embargo, igualmente indicaba que **el hecho de compartir estas dificultades no implica que se compartan soluciones.**

Esta afirmación ha sido recalcada por algunos de los expertos entrevistados en este trabajo. Casí diez años después y habiendo asumido por casi todos los países integrantes de la Unión el concepto de formación para el empleo, la cultura, las situaciones económicas, la tradición formativa existente, la organización política y administrativa y, la configuración empresarial, entre otros, son factores que hacen verdaderamente complicado un trasbace de experiencias concretas.

Se aporta una visión global de cómo se organiza y estructura la formación para el empleo dirigida a trabajadores ocupados en distintos países de la Unión Europea, a fin de determinar el punto en el que se encuentra la Comunidad de Madrid e identificar factores que pueden mejorar la formación en nuestro territorio. La creatividad y la innovación en el fomento de la participación tanto de trabajadores como de empresas, se plantea como un elemento importante a tener en cuenta a la hora de plantear soluciones.

⁷ <http://formacioncontinua.eu>

Lo que sí se puede adelantar es que la formación orientada a la práctica y al mercado de trabajo, desde el inicio de la educación reglada, es uno de los factores que contribuyen, en mayor medida, a la participación en la formación cuando ya se está en el mercado laboral. Por esta razón, el trabajo conjunto entre las administraciones de la educación y las del empleo es absolutamente vital. Esta es una de las claves que se observan en los países con una participación formativa de trabajadores más elevada.

La formación profesional para el empleo en los distintos países de la Unión Europea, presenta algunas variaciones, tanto en regulación, como en participación en función de aspectos tales como la participación individual y empresarial en dicha formación o la estructura de la formación inicial.

Basándose en este gráfico, en el artículo “LOS FACTORES DE DESARROLLO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LA EUROPA DE LOS QUINCE”⁸ se indica cómo los países de la Unión Europea (se refiere a la UE de los 15) , pueden clasificarse en tres grandes grupos, según la intensidad de la formación e iniciativa del empleador:

- Aquéllos en los que la iniciativa del empleador es baja, donde normalmente la participación activa de los trabajadores también lo es (España, Italia, Grecia y Portugal)
- Aquéllos en los que la iniciativa del empleador es media, pudiendo adquirir la de los trabajadores diversos grados: baja en Irlanda, media en Alemania, Austria, Bélgica y Luxemburgo y, alta en los Países Bajos
- Aquéllos en los que la iniciativa del empleador es alta, siendo la de los trabajadores media en Francia, y alta en resto: Gran Bretaña, Dinamarca, Suecia, y Finlandia.

⁸ François Avenir, Christian Campo, Martine Möbus. Calificaciones & Empleo. Dimensiones francesas y europeas de la formación y el empleo - convenio Piette/Céreq. <http://www.cereq.fr/cereq/ce31.pdf>

Cuadro 1.

		Iniciativa del empleador		
		<i>Leve</i>	<i>Promedio</i>	<i>Fuerte</i>
Iniciativa individual	<i>Limitada</i>	Italia España Grecia Portugal	Irlanda	
	<i>Moderada</i>		Alemania Austria Bélgica Luxemburgo	Francia
	<i>Amplia</i>		Países Bajos	Gran Bretaña
	<i>Fuerte</i>			Dinamarca Finlandia Suecia

Fuente: *Formation professionnelle initiale et continue en Europe*, marzo 1999.

Según este artículo, la tradición cultural de formación a lo largo de la vida, la calidad y la apertura de la oferta de formación para los adultos y la importancia de los estímulos públicos o surgidos de la negociación colectiva son factores que afectan directamente al uso desigual de la formación profesional para el empleo.

De este modo, se indica que cuanto más recurren los empleadores a la formación continua, más oportunidades tiene el país de poder apoyarse en prácticas difundidas de formación por iniciativa individual.

No obstante, añade el artículo, esta máxima queda sujeta a factores que afectan directamente a la iniciativa tanto de empleadores como de trabajadores, y que se describen a continuación.⁹

⁹ Documento de trabajo resultado del Convenio entre el Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (Piette) del Conicet, Argentina. Traducción: Irène Brousse. <http://www.cereq.fr/cereq/ce31.pdf>

FACTORES DE DESARROLLO DE LA FORMACIÓN CONTINUA POR INICIATIVA DEL EMPLEADOR

El efecto de la actividad económica y del tamaño de las empresas

La influencia de la formación profesional inicial

El impacto de la organización del sistema de formación profesional continua

- La **actividad económica**, es un factor de orden externo que afecta a la participación en acciones de formación continua en todos los países de la Unión Europea, siendo los sectores más activos los de correos y telecomunicaciones, bancos y seguros y energía, posiblemente por la rápida evolución de los medios de producción. Por el contrario, son los sectores textil/vestimenta, construcción, trabajo de metales y productos metálicos los que prestan menos formación.
- Por su parte, el **tamaño de la empresa**, juega un papel importante en el acceso a la formación. Como se veía en apartados anteriores, conforme el volumen de la empresa es menor, mayores son las dificultades para acceder a la formación. Esto ocurre en todos los países de la UE, aunque “la clara separación entre pequeñas y grandes empresas en Francia, Italia, España, Grecia y Portugal no se encuentra en los países del norte de Europa.”
- Dado que las competencias y cualificaciones se construyen a partir de la **formación tanto inicial como permanente**, las políticas que en ambos sentidos se establecen en los distintos países, contribuyen a establecer diferencias importantes. De este modo, existen países en los que la formación inicial es muy importante, teniendo en consecuencia menor peso la formación continua (por ejemplo, Austria, los Países Bajos o Alemania, donde las empresas están presentes desde la formación inicial invirtiendo menos en los siguientes escalones formativos), y viceversa (caso de Francia o Suecia).

En España, Portugal o Grecia, se va avanzando un camino de complementariedad que otros países como Dinamarca tienen perfectamente asumido.

- La **forma en la que se organiza el sistema de formación** profesional continua es otro de los factores a tener en cuenta a la hora de analizar los elementos que fomentan la participación de los empleadores en el fomento de la formación profesional para el empleo de trabajadores y trabajadoras.

En este punto, la regulación de los poderes públicos es la marca las diferencias, así como la participación de los agentes sociales y la disgregación territorial de la autonomía de decisión en materia de formación.

España regula la formación a partir de un acuerdo tripartito. Francia, por ejemplo, incluye una obligación legal de financiación por parte del empleador que no se contempla en otros países como Gran Bretaña, Alemania, Austria, Luxemburgo, Finlandia, Suecia y Portugal en los que esta iniciativa es libre.

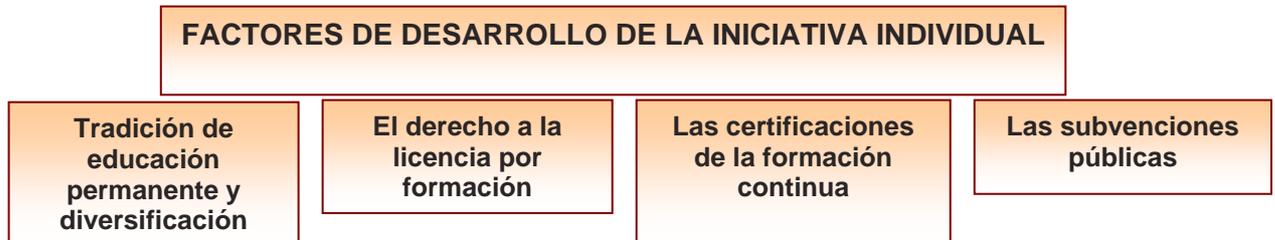
Existen pequeñas diferencias en la forma en la que financieramente se ayuda a las PYMEs para promover la formación continua. Los estímulos financieros públicos directos hacia las empresas sólo involucran a la mitad de los países, bajo la forma de subvenciones o créditos de impuestos. Apuntan sobre todo a prevenir los riesgos de desempleo y a ayudar a las PyME.

Cuadro Z.

		En la formación continua		
		Débil	Medio	Fuerte
En la formación profesional inicial	Peso débil	España	Bélgica	Finlandia Suecia
	Poco formalizado	Italia Grecia Portugal		Gran Bretaña
	Minoritario e institucionalizado		Irlanda Luxemburgo Países Bajos	Francia
	Dominante e institucionalizado		Alemania Austria	Dinamarca

Fuente: *Formation professionnelle initiale et continue en Europe*, marzo 1999.

El establecimiento de sistemas de calidad que intervienen directamente en los beneficios productivos, suele ser un estímulo para la formación especialmente en las empresas en las que ésta queda relegada a un segundo plano, como el caso que nos ocupa.



La participación activa del individuo es la otra gran parte que describe el acceso a la formación profesional para el empleo dirigida a trabajadores. Esta participación puede entenderse desde una oportunidad para la mejora permanente, casi una “obligación” hasta una medida de prevención del desempleo. En los países de la Unión Europea, esta participación activa no es siempre igual ni cuantitativa ni cualitativamente. En el artículo “Dimensiones francesas y europeas de la formación y el empleo” se incluyen cuatro factores, que han sido corroborados por los expertos entrevistados en este trabajo y que determinan las inquietudes de la llamada iniciativa individual.

- La **tradición de educación permanente y diversificación de la oferta de formación**, es el primero de estos factores.

La “mentalidad” o “cultura de formación” es muy distinta en los países de la Unión Europea, al igual que lo es el asociar siempre a la formación al empleo o dar un paso más allá, llegando a formar parte de la vida del individuo, como mejora personal, y no sólo profesional. Posiblemente el tiempo de recorrido del camino es mayor en aquellos países en los que la formación es ampliamente asumida por la sociedad.

En este sentido, destacan los países nórdicos, con una amplia tradición y oferta formativa (“Los países escandinavos se caracterizan por una fuerte tradición en educación permanente y una oferta de formación continua muy diversificada, sin equivalente en Europa). La igualdad de oportunidades de acceso a la educación, así como el desarrollo moral y cívico, son valores esenciales en estas sociedades. La mayoría de las formaciones

destinadas a los jóvenes también son accesibles a los adultos en condiciones que favorecen estudiar en el tiempo libre.”, o países como Alemania, Austria y Luxemburgo, en los que la formación es habitual vaya ligada o no al empleo. “De la misma manera, en estos países, la oferta de formación es relativamente abierta y diversificada.”

Destacar también casos como el de Gran Bretaña en el que existe una amplia oferta formativa y también diversificada, aunque la participación individual está orientada claramente a la empleabilidad y por lo tanto, al trabajo.

- Ligado o no al empleo, los **permisos o remuneraciones por formación**, también contribuyen y facilitan el acceso. Estos permisos o remuneraciones están instaurados en dos tercios de los países de la Unión, tomando bien el camino de “vía legal” o de “convención”. El primero de estos caminos, seguidos fundamentalmente por los países nórdicos se basa en el establecimiento legal de retribuciones. El segundo, se refiere a acuerdos normalmente ligados a convenios o sectores, como en el caso de España.
- La **subvención pública**, puede orientarse a la financiación de la oferta de formación continua orientada hacia las demandas individuales o a ventajas financieras directamente para los proyectos individuales.
- Por último, se identifica la **certificación de la Formación**. La forma en la que se acreditan las competencias y el nivel de reconocimiento de éstas, por todas las empresas o por una parte, inciden directamente en la motivación de los trabajadores para acceder a la formación, garantizando, a su vez, de forma distinta a los empleadores, las competencias de los trabajadores.

Describir la formación para el empleo en cada uno de los países de la UE, precisa del estudio del marco educativo general en el que se ubica, puesto que permite comprender mejor, la trayectoria formativa y educativa que se da en los distintos países.

EUROSTAT facilita información relativa a diversos indicadores relacionados con la educación y la formación, que permite comparar el estado de nuestro país en relación con el resto de la Unión Europea.

En relación a la *esperanza de escolaridad*¹⁰ España no presenta diferencias de especial interés con el resto de países de la Unión, ni en valores medios, ni en evolución. *España se encuentra en la franja de países con mayores esperanzas de escolaridad.*

“La participación de las personas mayores de 18 años en la educación, es otro indicador de especial relevancia en relación que este trabajo. A estos efectos, EUROSTAT también facilita información

España es el cuarto país de la Unión Europea que menos horas dedica a la formación profesional de sus trabajadores. Apenas 6 horas por cada 1.000 trabajadas con las que sólo supera a Alemania y Austria (5 horas), y a Portugal (4 horas).

Así y todo, en el caso particular de las pequeñas y medianas empresas, aquellas que, a fin de cuentas, emplean a la inmensa mayoría de los trabajadores, la brecha con respecto a otros países europeos es aún más grande. En lo que se refiere a las medianas empresas (de entre 50 y 249 empleados), 14 son las horas que Dinamarca destina a la formación mientras que en España son 5, igualándose en este caso a Luxemburgo y Alemania. En cuanto a las pequeñas empresas (de entre 10 y 49 empleados), España se coloca penúltima, con 3 horas por cada 1.000 trabajadas, y sólo por delante de Portugal, éste con 1 hora.”¹¹

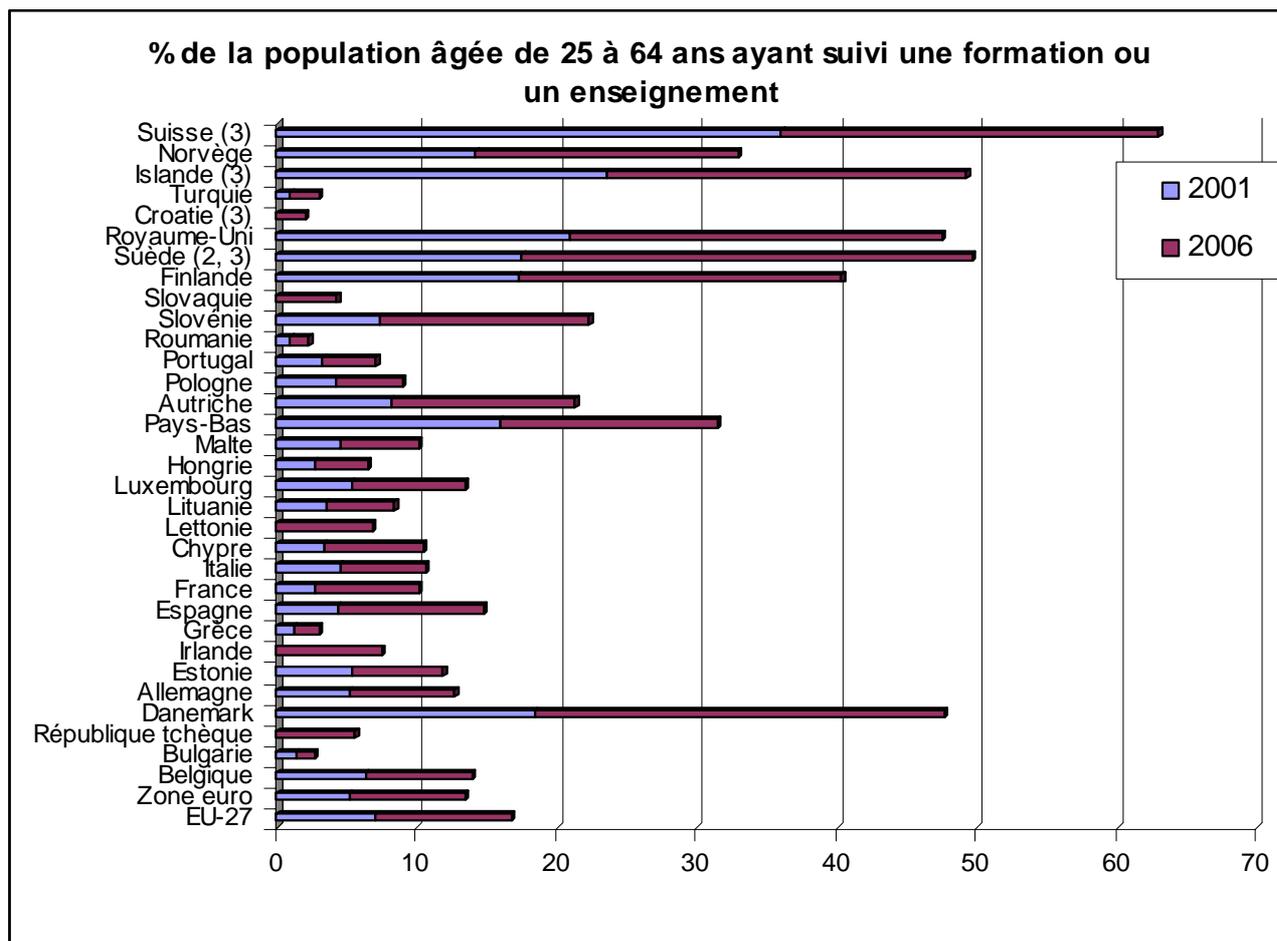
El Anuario EUROSTAT 2008¹², aporta información en relación con la formación continua que permite analizar no sólo cómo se encuentra nuestro país en relación con el resto de países de la Unión, sino la evolución comparada.

La formación permanente incluye “toda actividad de aprendizaje formal, no formal o informal realizado con la finalidad de mejorar los conocimientos, las competencias y las cualificaciones”. No responde por lo tanto, de forma concreta a la formación profesional para el empleo, sino que la engloba, pero permite un acercamiento al objeto de estudio.

¹⁰ total de años de enseñanza que una persona puede esperarse recibir en el curso de una vida y calculada añadiendo los índices de escolaridad al año para todas las edades

¹¹ Facilidades para el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación continua. Asociación de Fabricantes de Muebles y Afines de la Comunidad de Madrid (AFAMID) C20050198

¹² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-07-001/FR/KS-CD-07-001-FR.PDF



Fuente: Anuario estadístico 2008. EUROSTAT

Tomando la población de 25 a 64 años de la Europa de los veintisiete, se observa que:

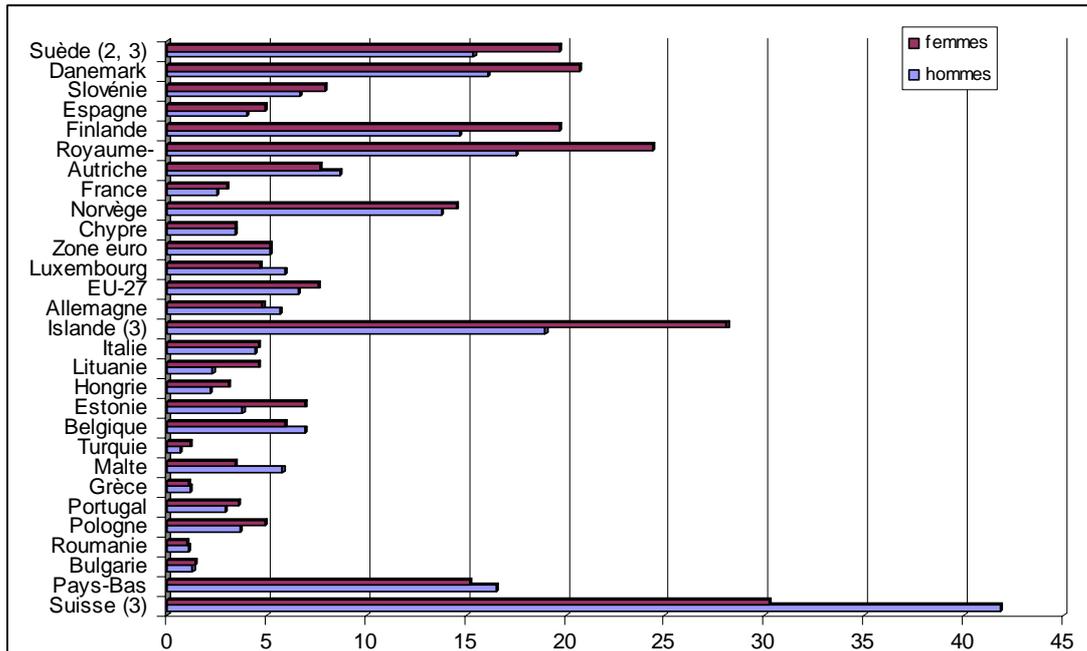
- En general, en todos los países existe una evolución positiva en la proporción de personas formadas entre los años 2001 y 2006.
- Dinamarca, Reino Unido y Finlandia, son los tres países que presentan valores más importantes en el año 2006.
- Suecia, Dinamarca y Eslovenia, son los países que han experimentado un crecimiento mayor de formados entre los dos años de referencia.
- Haciendo el promedio del crecimiento entre los años 2001 y 2006 (2.83%), España se encuentra por encima, con un 6%. La siguiente tabla distribuye los países de los que se dispone información (pertencientes a la UE en el año 2001) en función del crecimiento de formados entre los dos años de referencia.

<i>PAÍSES CON UN CRECIMIENTO NEGATIVO</i>	<i>PAÍSES CON UN CRECIMIENTO POSITIVO MENOR QUE LA MEDIA</i>	<i>PAÍSES CON UN CRECIMIENTO POSITIVO CERCANO A LA MEDIA (ENTRE 2-3%)</i>	<i>PAÍSES CON UN CRECIMIENTO POSITIVO SUPERIOR A LA MEDIA</i>
Suisse (3)	Roumanie	Islande (3)	Chypre
Pays-Bas	Pologne	Allemagne	Norvège
Bulgarie	Portugal	EU-27	France
	Grèce	Luxembourg	Autriche
	Malte	Zone euro	Royaume-Uni
	Turquie		Finlande
	Belgique		Espagne
	Estonie		Slovénie
	Hongrie		Danemark
	Lituanie		Suède (2, 3)
	Italie		

Fuente: Anuario estadístico 2008. EUROSTAT

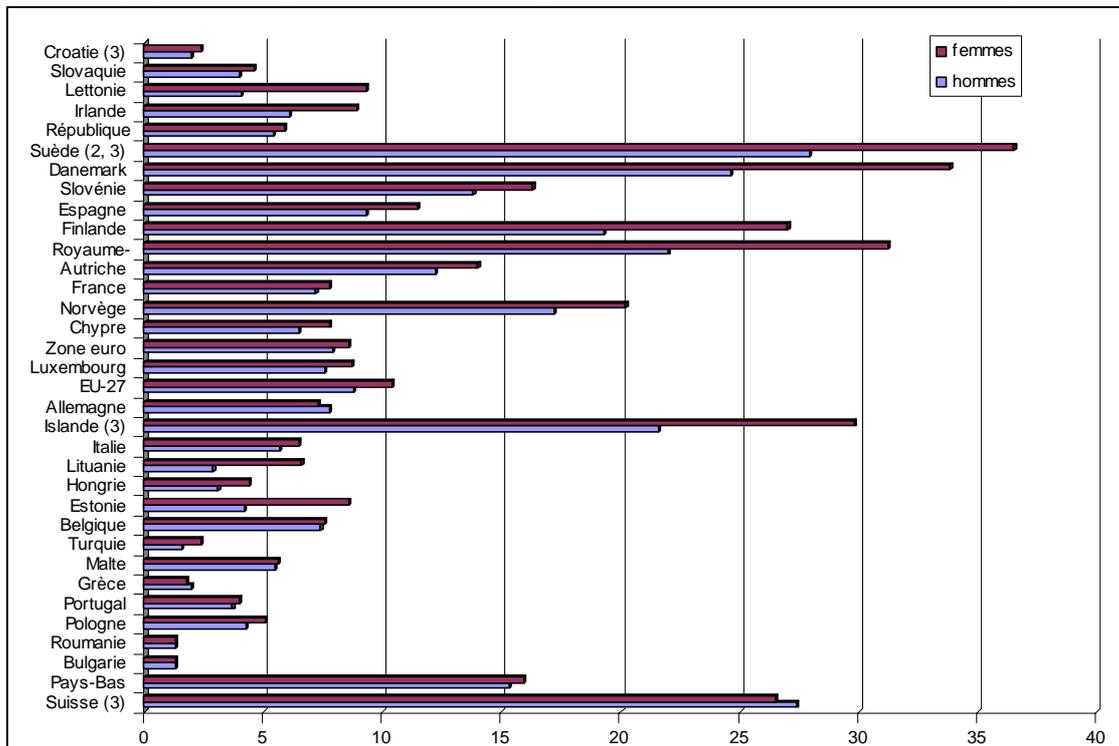
La participación de las mujeres es algo mayor en general que la de los hombres. Los siguientes gráficos muestran para los años 2001 y 2006 la participación de mujeres y hombres y en la formación permanente. En total, en el año 2001, las mujeres disponían de una participación de un punto más que los hombres y en el 2006 de 1.6%. Reino Unido, Dinamarca, Suecia e Islandia son los países de la Unión en los que las mujeres tienen una mayor representación en la formación permanente. España presenta un saldo positivo a favor de las mujeres, aunque ambos colectivos se encuentran muy equiparados.

Participación de mujeres y hombres en formación permanente (año 2001)
% de la population âgée de 25 à 64 ans ayant suivi une formation ou un enseignement



Fuente: Anuario estadístico 2008. EUROSTAT

Participación de mujeres y hombres en formación permanente (año 2006)
% de la population âgée de 25 à 64 ans ayant suivi une formation ou un enseignement



Fuente: Anuario estadístico 2008. EUROSTAT

Describir todos y cada uno de los sistemas educativos y formativos de los países que configuran la Unión Europea, excede a este trabajo. Las grandes líneas de actuación son compartidas, a la vez que la forma en la que en general se organiza la formación. Sí existen diferencias en formas de financiación, en participación de trabajadores y empresas y en la relación existente entre educación inicial y formación para el empleo.

4.3.3. Modelos de éxito. Buenas prácticas en formación profesional para el empleo en los países de la UE

Con la finalidad de identificar las políticas que bajo el Fondo Social Europeo, se desarrollan en distintos países en relación al empleo y la formación, en especial de trabajadores y trabajadoras de pequeñas y medianas empresas, se ha realizado un análisis exhaustivo de la información que a tal efecto aporta la Comisión Europea. Esta información se incluye en los siguientes apartados, estructurada por países y atendiendo a los siguientes aspectos:

- Una breve descripción de la situación económica y laboral, que establece las bases para comprender la orientación que cada país realiza de dichas políticas
- Las prioridades establecidas en cada país
- Ejemplos de “buenas prácticas” o “proyectos de éxito” en relación con nuestro objeto de estudio.

En general y, como es de esperar, las prioridades que se establecen en cada uno de los 27 países de la Unión, son similares, con las excepciones propias de la coyuntura de cada territorio.

Los colectivos específicos objeto de este estudio (mujeres, mayores de 45 años, e inmigrantes) son reconocidos en todos los países, aunque desde perspectivas diferentes, atendiendo a su nivel de desarrollo económico, sus tasas de empleo y las posibles desigualdades que dentro de cada país pueden existir.

Lo que sí se observa es que la formación profesional dirigida a trabajadores y trabajadoras ocupados de PYMEs no suele ser objeto de prioridades concretas y por lo tanto, no se traslada a proyectos, cuando es una realidad observada en prácticamente todos los países de la Unión, la dificultad que estos trabajadores tienen en el acceso a la formación, siendo, además, las empresas que concentran el mayor empleo.

ALEMANIA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>Hasta el año 2007, y después de varios años de lento crecimiento, Alemania ha experimentado una fuerte recuperación, con una elevada tasa de crecimiento económico y disminución del desempleo.</p> <p>Al igual que otros países de la UE, Alemania se ve afectada por el envejecimiento de su fuerza de trabajo, que, en consecuencia, disminuirá de manera significativa en el futuro. Por lo tanto, es muy importante para estimular el empleo.</p> <p>Algunos sectores ya se enfrentan a una escasez de mano de obra calificada.</p> <p>Las políticas de empleo en Alemania también deben abordar los siguientes problemas: el alto desempleo entre las personas con bajas cualificaciones, las lagunas en el sistema educativo alemán que perpetúa las diferencias sociales, el aumento del número de abandono escolar prematuro y el nivel de la educación que el promedio entre los jóvenes inmigrantes. Además, si el riesgo de pobreza es inferior a la media de la UE, es mayor para las familias numerosas y familias monoparentales. Por otra parte, la tasa de desempleo de larga duración es superior a la media de la UE, lo que indica que es más difícil que en otros países de la UE, la reinserción laboral.</p>	<p>Prioridad 1: Capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas</p>	<p>Apoyo a :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Iniciativas de creación de empresas y empresas de nueva creación ➤ Formación de la mano de obra durante toda la vida ➤ Concepción y difusión de innovadoras y más productivas <p><i>Trabajar en cooperación con los interlocutores sociales.</i></p>
	<p>Prioridad 2: Mejorar el capital humano</p>	<p>Objetivo: Aumentar la formación a lo largo de la vida, estableciendo más colaboración entre universidades, institutos y empresas</p>
	<p>Prioridad 3: El acceso al empleo</p>	<p>Favorecer el acceso al mercado de trabajo, especialmente de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mujeres (en especial las que se reincorporan al emrcado) ➤ Inmigrantes (favoreciendo el aprendizaje del idioma) ➤ Trabajadores de mayor edad ➤ Desempleados de larga duración ➤ Personas con discapacidad ➤ Ex-reclusos
	<p>Prioridad 4 : Transnacionalidad</p>	<p>El desafío es aprender de las experiencias de los demás es una prioridad para la financiación del FSE para el periodo 2007-2013. Se motivará a nuevos actores, desarrolladores, socios y organizaciones de gestión en los ámbitos federal, regional y local.</p>

Analizados los proyectos que se establecen como ejemplo, no se observa ninguno que pueda ser considerado como “buena práctica”. Los proyectos identificados, en línea con las prioridades establecidas, tratan de mejorar el acceso al empleo de los trabajadores y trabajadoras menos favorecidos. Los proyectos relacionados con la formación permanente, se identifican en empresas que en España no podrían considerarse PYMES¹³

¹³ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/de_en.htm

AUSTRIA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>Austria tiene una economía social y de mercado desarrollada, con una tasa de empleo creciente, al menos hasta el año 2008.</p> <p>Sin embargo, a pesar de la inmigración, se prevé un futuro en el que la mano de obra disminuya de forma significativa. Así, estimular el empleo de las personas mayores de 55 años para satisfacer las necesidades futuras de las empresas austriacas es un reto.</p> <p>Las mujeres y los mayores de 45 años se convierten en objetivos prioritarios, por estar en una situación de desigualdad laboral, al igual que lo es garantizar el acceso al empleo de los jóvenes y ayudar a las madres a encontrar un empleo</p>	<p>Prioridad 1: capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas</p>	<p>Se trata de anticipar y gestionar mejor los cambios económicos para mantener la productividad, y fomentar un envejecimiento activo y productivo.</p> <p>Más concretamente, los objetivos son fortalecer la planificación y el desarrollo de los recursos humanos en las empresas, y estabilizar y mejorar la situación profesional de las personas de edad avanzada, los trabajadores no cualificados y las mujeres que se reincorporan a la fuerza de trabajo después de la maternidad.</p>
	<p>Prioridad 2: Lucha contra el desempleo</p>	<p>Crear puestos de trabajo, duraderos y regulares entre los grupos de desempleados.</p> <p>Se trata de que las personas de mayor edad y los poco cualificados se integren en el mercado de trabajo, así como que otros grupos desfavorecidos, incluidos los inmigrantes y las mujeres se reincorporen.</p>
	<p>Prioridad 3: Inclusión Social</p>	<p>Uno de los objetivos de esta prioridad es la integración laboral de las personas con discapacidad. Otro objetivo es integrar en la fuerza de trabajo las personas excluidas del mercado laboral. Así como generar actividades para probar e introducir conceptos innovadores y estructuras para la prestación de estos grupos marginados de los puestos de trabajo.</p>
	<p>Prioridad 4: Educación y formación durante toda la vida</p>	<p>Mejor acceso a la educación, la mejora de la calidad de las escuelas y el suministro de programas de educación continua para adultos desfavorecidos caracterizan a esta prioridad, que también tiene como objetivo ayudar a los estudiantes con los padres para completar las obligaciones sus estudios.</p>
	<p>Prioridad 5: Pactos Territoriales para el Empleo</p>	<p>Mejor coordinación a nivel regional y local, a través de los pactos territoriales de empleo.</p>

Analizados los proyectos desarrollados en Austria, al amparo del FSE, se identifican dos casos de éxito relacionados con nuestra investigación¹⁴.

¹⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/at_en.htm

➤ **Normas internacionales en materia de desarrollo de los recursos humanos.**

Se basa en el desarrollo e implementación en las empresas austriacas de la norma reconocida internacionalmente "Investors in People", por parte de la Federación Austriaca de Industria.

Se trata de una herramienta útil en el apoyo a las empresas para el Desarrollo de Recursos Humanos, que reconoce el aprendizaje permanente no sólo como mejora la calidad de vida, sino también como factor clave en empresa de éxito.

La norma de calidad "Investors in People" es un certificado marco que tiene por objeto mejorar el rendimiento, una mejor explotación de una empresa de capital humano y desarrollar los recursos humanos. Además, apoya los esfuerzos para demostrar que las inversiones en las personas es eficaz.

La Federación implementó la norma en 12 empresas que van desde los servicios privados, al servicio público, la industria o la biotecnología.

"Nuestra meta ha sido la participación de una amplia gama de empresas de diferentes tamaños, y con diferentes niveles de desarrollo de los recursos humanos. Esto nos ayuda a probar nuestra experiencia de la norma en diferentes entornos, como base para su ulterior promoción y uso más amplio después de la fase piloto" (Holger Heller. Coordinador del Proyecto. Austrian Federation of Industry)

➤ **Unternehmensverbund:** BAST Ltd. fue fundada en 1988. Se trata de una asociación profesional de empresas (Plataforma de cooperación) cuyo fin inicial era la realización de compras conjuntas.

Mediante este proyecto, en esta Plataforma se han ido implementando otros servicios y propuestas, tales como la cualificación de trabajadores, que han dado, por el momento, buenos resultados.

BÉLGICA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>Bélgica es un Estado federal con tres comunidades lingüísticas (francés, neerlandés y alemán) y tres regiones (Valonia, Flandes y Bruselas).</p> <p>Tiene una tasa de desempleo inferior a la media europea, siendo, al igual que en otros países, el envejecimiento de la población, el principal problema de cara a disponer de mano de obra en el futuro.</p> <p>No cabe duda de que Bélgica tiene un potencial sin explotar, sobre todo entre las personas de más de 55 años, las mujeres y otros grupos desfavorecidos. La tasa de empleo femenina ha aumentado, pero sigue siendo inferior a la media europea y muy por debajo del objetivo europeo fijado en un 60%.</p>	<p>Prioridad 1: Fomento de la vía en la activación social y profesional</p>	<p>Se trata de satisfacer las necesidades específicas de los grupos desfavorecidos, quienes no se han beneficiado plenamente de los programas anteriores, como los jóvenes de 18 a 25 años, familias monoparentales, los no ciudadanos de la UE o de las personas mayores de 45 años.</p>
	<p>Prioridad 2: Promover el desarrollo de las carreras y la diversidad en el empleo</p>	<p>Fomento de un desarrollo de la carrera profesional y la diversidad en el empleo</p> <p>Esta prioridad tiene un valor añadido real en el sentido de que hará una verdadera aplicación de buenas prácticas, fortalecer las capacidades y llegar a sus destinatarios. En este caso, el objetivo principal es promover el envejecimiento activo: la retención de trabajadores mayores de 55 años en el trabajo, desalentando la jubilación anticipada y se centran en la mejora de la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo.</p> <p>El empleo de los jóvenes, la discriminación basada en el sexo o la discriminación en el lugar de trabajo también son temas incluidos.</p>
	<p>Prioridad 3: Lucha contra la discriminación</p>	<p>Ampliar al ámbito federal de dos proyectos innovadores desarrollados en el anterior programa del FSE.</p>

Analizados los casos de éxito expuestos por la Comisión para este país, se identifica uno relacionado, en cierta medida, con nuestra investigación¹⁵, que se describe a continuación y cuya ficha original se encuentra en el anexo correspondiente. Se trata de una experiencia que incluye la formación en los procesos de producción tal y como se hace con la calidad o como con cualquier otra medida que de algún modo está impuesta para poder competir. Se trata de una experiencia desarrollada en una empresa que en España no podría considerarse PYME, pero que puede arrojar luz en relación con el trabajo que se está realizando, especialmente, por parte de los agentes sociales y en concreto, de las asociaciones de empresarios.

- **L'apprentissage – un processus au coeur de la gestion des ressources:** El programa de gestión de los recursos humanos "Deceuninck Carrera Guidance", de una duración de seis años, está revolucionando las actitudes de todos los trabajadores Deceuninck. La formación y el aprendizaje se encuentran en el centro del

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/be3_fr.pdf

programa que goza de un amplio apoyo por parte del FSE y el gobierno regional flamenco.

Deceuninck NV, un grupo mundial especializado en la producción de Productos de PVC para la industria de la construcción, puso en marcha en 2001 una iniciativa ambiciosa, para iniciar una carrera profesional que promete revolucionar la gestión de los recursos humanos para la empresa. Esta nueva estrategia involucra a 650 trabajadores.

*"El impacto se siente en todos los niveles de nuestra compañía"
Marc Michels. Director de Recursos Humanos en Deceuninck.*

La formación permanente se tiene en cuenta en cada proyecto y para cada persona. Los ejecutivos son los responsables de la detección de necesidades, además de responsables de garantizar su cobertura, estando estas tareas, sujetas a supervisión.

BULGARIA ¹⁶	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
<p>Las reformas económicas han desempeñado un papel clave en el mantenimiento del crecimiento en los últimos diez años. Pero el país tiene trabajo por hacer para lograr los niveles de empleo y protección social a las normas de sus homólogos de la UE.</p> <p>Es especial, destaca la elevada tasa de desempleo entre los jóvenes y las personas con menores niveles de educación.</p> <p>Por otra parte, Bulgaria tiene una población que envejece, y la mano de obra, que ha tenido que hacer frente a la amplia los cambios estructurales desde el decenio de 1990, debe ser más adaptable. Un incremento de la inversión en los últimos años ha traído consigo un aumento de puestos de trabajo disponibles, que aun no se han cubierto por falta de personas suficientemente cualificadas.</p> <p>El desarrollo también depende de reformas administrativas y mejoras en la formulación de políticas. El marco está ahí, pero la administración pública del país todavía sufre de mala coordinación interna, lo que resulta en la duplicación de esfuerzos y la baja eficiencia.</p> <p>Por otra parte, estrechamente vinculado al crecimiento, la inversión y las reformas del Estado, se encuentra la lucha contra la corrupción y la necesidad de establecer la transparencia en los procesos judiciales y administrativos.</p>	<p>El Fondo Social Europeo financiará dos programas operativos (PO) en Bulgaria a partir de 2007-2013: la primera para garantizar "Desarrollo de los Recursos Humanos" y la segunda para impulsar la capacidad administrativa ».</p>

¹⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/bg_en.htm

CHIPRE		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>El empleo se encuentra por encima de la media europea y se mantiene un crecimiento constante en los últimos años.</p> <p>Destacan las diferencias en función del género, constituyéndose las mujeres, por lo tanto, en colectivo prioritario.</p> <p>A su vez, el escaso número de plazas universitarias en Chipre, genera el problema añadido de que muchos jóvenes han de irse a estudiar fuera. De igual forma, se observa un brecha importante entre el mundo académico y el mercado de trabajo.</p>	<p>Prioridad 1: Desarrollo del capital humano y la capacidad de adaptación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Modernización de escuelas, colegios, universidades y centros de aprendizaje ➢ Reducción del número de adolescentes que abandonan la escuela secundaria ➢ Ayuda a las empresas a adaptarse a las necesidades del mercado, y orientación adicional a las PYME. ➢ Aumento de la participación en el aprendizaje permanente. ➢ Actualización de los principales servicios de la administración pública
	<p>Prioridad 2: La expansión del mercado de trabajo y la cohesión social</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Despliegue de servicios especializados y soluciones dirigidas a construir un mercado de trabajo mayor y más justo. ➢ Proporcionar una orientación personalizada y formación a las personas de grupos vulnerables para ayudarles a conseguir un trabajo. ➢ Asegurar más oportunidades para las mujeres por mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar. ➢ Ampliación de la formación de los jóvenes , especialmente en ciencia y nuevas tecnologías. ➢ Expansión y modernización de las instituciones del mercado de trabajo ➢ Estimular a los empleadores para ofrecer más puestos de trabajo seguros y flexibles, a la vez que el acceso al empleo de los grupos desfavorecidos y el progreso en el trabajo. ➢ Asistencia técnica para apoyar la aplicación y el seguimiento del programa operativo.

Analizados lo casos de éxito que este país expone, no se identifica ninguno relacionado con nuestra investigación ¹⁷.

REPÚBLICA CHECA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>En los últimos años, la economía checa se ha fortalecido considerablemente, con el crecimiento del PIB.</p> <p>Durante los últimos diez años, la población</p>	<p>Programa 1: Educación para la Competitividad</p>	<p>La educación se mejorará mediante distintas acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • adaptar el currículo de acuerdo a las necesidades del mercado laboral • ofrecer más oportunidades para que

¹⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/cy_en.htm

REPÚBLICA CHECA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
<p>ha disminuido</p> <p>El envejecimiento de la población exige una reforma de los sistemas de pensiones. Al mismo tiempo, la esperanza de vida es cada vez mayor y está en camino de cumplir la de la Unión Europea.</p> <p>Aunque la mayoría de los ciudadanos completa la enseñanza secundaria, la proporción de graduados universitarios es bajo. Además, el sistema educativo debe adaptarse mejor a las necesidades del mercado laboral.</p> <p>De igual forma, es necesario fortalecer el aprendizaje de idiomas, conocimientos informáticos y la formación durante toda la vida, en general.</p> <p>Aun así, persisten los estereotipos de género y largo plazo el problema del desempleo, en particular en los grupos desfavorecidos como las personas con escasa o nula cualificación y las comunidades romaníes.</p> <p>La cooperación entre los líderes empresariales e instituciones educativas y de investigación sigue siendo un desafío, el gasto en investigación y desarrollo es inferior a la media de Unión Europea.</p>	<p>los estudiantes con necesidades especiales,</p> <p>La Enseñanza superior, la investigación y el desarrollo se verá reforzada por otras acciones que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • facilitar el acceso a la universidad a más candidatos y mejorar la calidad de la educación; • proporcionar al personal de investigación y desarrollo de la formación profesional, mejores condiciones de trabajo y herramientas para mejorar la motivación; • fortalecer las relaciones entre la educación superior y el sector privado. <p>Además, se crea un proyecto para promover la educación y la formación durante toda la vida, con el objetivo de promover una mejor accesibilidad.</p>
	<p>El objetivo general es aumentar las tasas de empleo y el empleo en la República Checa, centrándose en los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y empresarios en el desarrollo de capacidades, mediante la introducción de modernos sistemas de desarrollo de los recursos humanos en las empresas, así como para la prevención del desempleo en la reestructuración de empresas. • Promover la integración y la lucha contra el desempleo de larga duración entre los grupos desfavorecidos. • Promover la igualdad de oportunidades, proporcionando un mejor acceso al mercado de trabajo. • Mejorar la capacidad, calidad, eficiencia y transparencia en las administraciones públicas y los servicios para reducir la carga administrativa a los particulares y las empresas. • Promover la cooperación en el desarrollo de recursos humanos con
	<p>Programa 2: Recursos Humanos y Empleo</p>

REPÚBLICA CHECA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
	los diversos Estados miembros de la UE.
	3º Programa: Praga - Adaptabilidad

De los seleccionados por la Comisión, no se identifican proyectos de éxito relacionados con nuestro objeto de estudio, estando dirigidos básicamente al fomento del acceso al mercado de trabajo y a la igualdad de oportunidades.¹⁸

DINAMARCA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
<p>Dinamarca es uno de los países más dinámicos de la economía de la Unión Europea. Con un sólido crecimiento económico, baja inflación y unas finanzas públicas saneadas, Dinamarca muestra la tasa de empleo de la más alta de la UE.</p> <p>Además, el fuerte crecimiento del empleo se explica porque la tasa de desempleo en Dinamarca es de las más bajas de la UE.</p> <p>El crecimiento es menos pronunciada en las zonas con baja densidad de población, con especiales problemas de despoblación y pérdida de puestos de trabajo. Sin embargo, todas las regiones danesas se enfrentan a importantes desafíos planteados por la globalización, en particular la necesidad de adaptarse a una más innovadoras y más basada en el conocimiento.</p> <p>Dinamarca necesita aumentar la reserva de contratación de sus trabajadores para compensar la escasez de ser causados por el cambio demográfico.</p> <p>Todas las regiones muestran una tasa de empleo danés mayor en hombres que en mujeres, aunque la diferencia es pequeña y la participación de las mujeres es mucho mayor que el objetivo de Lisboa. Sin embargo, esta disparidad de género es mayor entre las personas de 60 años a 64 años, y los inmigrantes.</p>	<p>Prioridad 1: Mejora de los puestos de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la cualificación de los trabajadores en la gestión y hacer más accesible a las empresas. La atención se centra aquí en los trabajadores menos cualificados y de las PYME. ➤ Fortalecer los esfuerzos de innovación de las empresas ➤ Introducir o mejorar la productividad e-Learning (principales factores de apoyo al desarrollo), que depende de las capacidades disponibles. El FSE se destinará a financiar actividades destinadas a permitir a las empresas y los gobiernos para aprovechar al máximo las inversiones
	<p>Prioridad 2: Ampliación de la mano de obra</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ampliar la mano de obra (prácticas de trabajo más flexible y un mejor uso de los existentes y las nuevas habilidades, por ejemplo, cursos de idiomas durante las horas de trabajo, empleo de más inmigrantes, etc.). ➤ Fomentar el espíritu empresarial. ➤ Una mayor utilización de las nuevas tecnologías en

¹⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/cz_en.htm

DINAMARCA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
	el lugar de trabajo

No se identifican proyectos de éxito relacionados con nuestra investigación, dado que bien están dirigidos a la inserción laboral o a la formación permanente en grandes empresas¹⁹

ESPAÑA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
<p>Hasta el año 2008, los niveles de empleo han experimentado un fuerte desarrollo en España.</p> <p>A pesar del impresionante crecimiento experimentado en los últimos años, la participación femenina en el mercado laboral sigue siendo insuficiente. Para responder a este desafío y fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar, es necesario poner a disposición de la población, más infraestructuras de apoyo; guarderías y residencias de ancianos.</p> <p>En contraste con las buenas cifras de empleo, el paro estructural sigue siendo elevado entre ciertos grupos étnicos como los gitanos, y entre las mujeres, las personas discapacitadas, los jóvenes y los mayores de 45 años.</p> <p>En cuanto al empleo de los jóvenes, la tasa de paro entre los menores de 25 años se sitúa en cuatro puntos por encima de la media Europea.</p> <p>En este contexto, la única forma de mantener la competitividad pasa por potenciar la innovación y la oferta de productos.</p> <p>Además, los sectores de la</p>	<p>Prioridad 1: Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresarios y empresas</p> <p>Prioridad 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo de estrategias y de sistemas de educación permanente en las empresas; formación y servicios a los empleados para mejorar sus posibilidades de adaptación a los cambios; fomentar el espíritu empresarial y la innovación. ➤ Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas. ➤ Desarrollo de servicios específicos para el empleo, la formación y ayuda en relación con la reestructuración de sectores y empresas, y desarrollo de sistemas de anticipación de cambios económicos y de futuras exigencias y competencias profesionales. ➤ Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modernización y fortalecimiento de instancias en relación con el mercado laboral Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral. ➤ Medidas de mejora del acceso al empleo y de mejora de la participación sostenible y de los progresos de la mujer en el empleo con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y reconciliar la vida laboral y privada, tales como facilitar acceso al cuidado y la atención de niños y personas dependientes. ➤ Medidas concretas orientadas a incrementar la participación en el empleo de los trabajadores migrantes, consolidando de esta forma su integración ➤ Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promover la aceptación de la diversidad en el lugar de

¹⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/dk_en.htm

ESPAÑA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
construcción y de servicios, sobre todo el turismo, necesitan modernizarse y aumentar el uso de las TIC para ganar en eficiencia.		
	trabajo.	
	Prioridad 3: Aumento y mejora del capital humano	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Concepción y puesta en práctica de reformas en el sistema educativo y de formación ➤ Medidas para aumentar la participación en la educación y la formación permanente ➤ Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación
	Prioridad 4: Promover la cooperación transnacional e interregional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promoción de las asociaciones, pactos e iniciativas mediante la creación de redes entre los actores relevantes
Prioridad 5: Asistencia técnica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organización de programas de gestión, información, evaluaciones externas, seminarios, estudios y campañas, etc. ➤ La estrategia del FSE para España se va a materializar en 22 programas operativos: 3 programas nacionales, a los que se destinará el 60% de la financiación del FSE para España, y 19 programas regionales, a los que se asignará el 40% restante de los fondos. 	

España se incluye en esta relación, dado que pueden existir experiencias en otras comunidades autónomas que puedan resultar de interés.

Tras haber analizado los “proyectos de éxito” que se incluyen en la web de la Comisión, en España, se identifican dos casos relacionados con nuestro trabajo, ofreciendo a continuación una pequeña descripción de cada uno de ellos²⁰:

- **Programa Antenas Objetivo 1: Servicios de Proximidad para la Pequeña y Mediana Empresa:** El objetivo del Programa es el de implantar una red de ‘Antenas Locales’ en las zonas con mayores dificultades de acceso a los servicios y trámites empresariales. La función de las Antenas es la de hacer llegar a los empresarios y emprendedores de estas zonas toda la oferta de servicios de las Cámaras de Comercio, así como recoger y transmitir de un modo estructurado sus necesidades y demandas a través de la constitución de una red territorial de Observatorios Económicos Locales.

En la ejecución del proyecto participan, además del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, las Cámaras de Comercio de los territorios en los que se instalan las Antenas y los Ayuntamientos

²⁰ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/es_es.htm

colaboradores, vinculados al proyecto mediante la firma de convenios específicos.

- **BRISA:** Los beneficiarios de este proyecto son las PYMES rurales y los trabajadores vinculados a las mismas. Se trata de un proyecto de acción integral en seis zonas rurales específicas y representativas de las tres provincias aragonesas, consistente en una oferta de servicios a las empresas y a las administraciones públicas.

Gracias a la instalación de los Telecentros se ha creado la Fundación para los Servicios Telemáticos de Salud, con puestos de trabajo estables. Se ha logrado establecer una buena oferta de servicio de asistencia técnica con los Telecentros, a modo de consultoría, desde el que se establecen itinerarios formativos. Se ha definido la figura profesional de animador-gestor de proyectos de nuevas tecnologías de información y comunicación para el desarrollo social, local o rural.

ESTONIA ²¹		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>Aunque se está avanzando, Estonia sigue siendo una gran economía con baja tecnología, y con una productividad y creación de riqueza a la zaga de otros Estados miembros de la UE.</p> <p>Un cambio en este sentido ayudará a asegurar el país de la sostenibilidad a largo plazo.</p> <p>Hasta El año 2007, ayudado por el fuerte crecimiento económico, el empleo en Estonia estuvo en constante aumento, cumpliendo los objetivos de empleo de la UE para las mujeres y las personas mayores.</p> <p>Aunque Estonia tiene el mayor número de adultos en el grupo de edad 25-64 con educación secundaria, en el grupo de 20-24 años el país está detrás de algunos de sus vecinos, aunque sigue superando la media de la UE. Si el problema no se aborda, el número de trabajadores poco cualificados crecerá, lo que perjudicará a la competitividad y la productividad de la industria. Este problema se ve agravado por la</p>	Prioridad 1: Aprendizaje permanente	La participación en el aprendizaje permanente debe aumentar.
	Prioridad 2: Desarrollo de los recursos humanos de I + D	Con el fin de que Estonia pueda cumplir los objetivos de Lisboa de crecimiento y más puestos de trabajo y alcanzar el éxito internacional, su I + D y los sistemas de educación superior deben ser mejorados sustancialmente: en calidad, en recursos humanos y materiales, en la especialización, y en la puesta en común de recursos.
	Prioridad 3: Mejora de la calidad del empleo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reducir el desempleo y la inactividad ➤ Mejorar la calidad de la vida laboral y un efectivo sistema de asesoramiento para los solicitantes de empleo y de los trabajadores. ➤ Alentar las formas de trabajo flexible ➤ El aumento de la conciencia acerca de las condiciones de trabajo seguras y la salud
	Prioridad 4: Conocimientos y habilidades para la iniciativa	La creatividad, la innovación y la empresa debe fomentarse, así como la mejora de las cualificaciones y la garantía de una adecuación de las

²¹ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/ee_en.htm

ESTONIA²¹		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>reducción previsible de la población de jóvenes.</p> <p>La educación, el aprendizaje permanente y la investigación y el desarrollo son de vital importancia. La mano de obra existente también necesita mejorar sus capacidades mediante la formación continua y el aprendizaje permanente.</p>	empresarial innovadora	capacidades a las necesidades cambiantes del mercado.
	Prioridad 5: Mejorar la capacidad administrativa	Esto contribuirá al éxito del diseño y aplicación de políticas del sector público. Se precisa más coordinación y una planificación estratégica, así como la regulación para mejorar la formulación de políticas, planificación y gestión en las administraciones públicas
	Prioridad 6: asistencia técnica horizontal	La contratación de trabajadores cualificados, así como la formación continua y desarrollo de personal actual, será la base de la aplicación eficaz y eficiente del programa operativo
	Prioridad 7: Asistencia técnica	Este programa operativo de apoyo a las evaluaciones, la publicidad y el seguimiento de las reuniones de la comisión.

Analizados los casos propuestos por este país en la web de la Comisión, no se identifican proyectos de éxito relacionados con nuestro objeto de estudio.

FINLANDIA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>La industria ha sido la parte más importante de la economía finlandesa. Además, durante el decenio de 1990, la industria de la tecnología asistió rápido crecimiento. La educación y la formación, combinada con una fuerte inversión en investigación y desarrollo (I + D), son cruciales para la prosperidad de Finlandia.</p> <p>El Sistema de innovación finlandés tiene una reputación mundial para la eficiencia y la competitividad y el país está cosechando los beneficios de las inversiones en ambos sociales y tecnológicas de I + D.</p> <p>Las empresas jóvenes e innovadoras crecen más rápido que las grandes. Desde 1995, las PYMEs han creado más</p>	Prioridad 1: Desarrollo de la organización del trabajo, la mano de obra empleada y de las empresas, y fomentar el espíritu empresarial	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ayudar a las empresas, especialmente las PYME, para la gestión de los cambios debidos a la globalización, el desarrollo tecnológico y envejecimiento de la población activa ➤ Reforzar el potencial de crecimiento de las PYME de una manera sostenible y con una perspectiva internacional ➤ Nuevos esquemas de apoyo a la iniciativa empresarial ➤ Promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.
	Prioridad 2: Promover el acceso al empleo y la sostenibilidad de la inclusión en el mercado laboral,	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disminuir el desempleo estructural ➤ Ayudar a los jóvenes para asegurar alcanzar las metas académicas, y reducir el número de abandono de la educación ➤ Apoyar la igualdad de oportunidades para luchar contra la discriminación en

FINLANDIA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>del 75% de los nuevos puestos de trabajo en Finlandia. El reto ahora para las empresas tiende cada vez más a 'internacionalizar' y aprovechar el mercado mundial.</p> <p>Finlandia debe preparar y gestionar adecuadamente los cambios demográficos, alentando a los trabajadores de más edad a permanecer más tiempo en puestos de trabajo, y persuadir a los jóvenes a iniciar su carrera profesional antes de ser un medio de lucha contra una falta prevista de mano de obra.</p>	y prevenir la exclusión social	la educación, la formación y el acceso a puestos de trabajo.
	Prioridad 3: Desarrollo de conocimientos, innovación y sistemas de servicios que promuevan el funcionamiento del mercado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coincidencia de la educación y la formación y mejora del acceso a la formación profesional, especialmente para las mujeres ➤ Dar a los solicitantes de empleo ayuda práctica para entrar en el lugar de trabajo a través de una mejor información y orientación.
	Prioridad 4: transnacional e inter-regional de las actividades del FSE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la cooperación en materia de empleo, la educación y la política industrial mediante la promoción de la inmigración laboral ➤ Identificar e incorporar las mejores prácticas oficiales y no oficiales de generación de redes y desarrollo de las capacidades de los expertos.

Al analizar los proyectos de éxito que incluye la Comisión para Finlandia, se identifica uno, relacionado con nuestro objeto de estudio, que se describe a continuación:

- **Apoyo global para las PYME²²:** Un consorcio de pymes locales finés ofrece una gama de servicios de formación y apoyo para ayudarles a hacer frente a los cambios estructurales. Alrededor de 100 pymes, más de 800 empleados ya se han beneficiado de estos servicios.

Se trata de paliar las dificultades de las pequeñas empresas, para seguir el ritmo que las tecnologías, los nuevos enfoques organizativos y las tendencias futuras del mercado, a la vez que la promoción de un entorno de trabajo saludable y la capacitación del personal.

"Nuestro grupo está compuesto principalmente de los trabajadores cuyos conocimientos no están actualizados o que se enfrentan a problemas relacionados con el bienestar y la salud y su capacidad para desempeñar su trabajo "
Mikko Nieminen. Director del proyecto en el Instituto de Extensión Studies (IES) de l'université de Tampere.

²² http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/fi_en.htm

FRANCIA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>Con la constante mejora, el crecimiento económico en Francia experimentó una recuperación, estando cerca de su potencial.</p> <p>La tasa global de empleo es baja, aunque el desempleo sigue afectando con mayor severidad jóvenes y trabajadores menos cualificados o de origen extranjero. Cuatro factores contribuyen a la sub-utilización de la mano de obra: el alto desempleo estructural, la entrada tardía y temprana salida del mercado laboral, y el relativamente bajo número de horas trabajadas durante un vida.</p>	<p>Prioridad 1: capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas a los cambios económicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promoción de una mayor capacidad de adaptación y el fortalecimiento de capacidades. ➤ Mejor acceso a la formación profesional y la educación durante toda la vida se anima. ➤ El aprendizaje y la formación práctica de los jóvenes y se fomentará la empleabilidad de los trabajadores de más edad experimentarán una mejora. ➤ El espíritu empresarial también será promovido.
<p>Francia debe aumentar la tasa de empleo de sus ciudadanos menos cualificados y otros grupos para mejorar la cohesión social, para alcanzar su potencial de crecimiento y reducir la presión sobre el gasto público.</p> <p>En este contexto, sería aconsejable reducir la segmentación entre los trabajadores inmigrantes y no inmigrantes, lo que complica la entrada de los jóvenes en el mercado laboral y dificulta la progresión de los trabajadores sin contrato permanente.</p>	<p>2ª prioridad: la mejora del acceso al empleo de los demandantes de empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Abordar el problema del desempleo de larga duración experimentados por Francia. ➤ Se mejorará la eficiencia de los servicios públicos de empleo y promover medidas activas para el mercado de trabajo, lo que permitirá la reintegración de los trabajadores en el mercado de trabajo.
<p>Del mismo modo, es necesario promover más la igualdad de acceso a la formación durante toda la vida para los desempleados, trabajadores no cualificados o mayores de 55 años para luchar contra la segmentación del mercado laboral y garantizar las perspectivas de empleo.</p>	<p>3ª prioridad: la inclusión social y lucha contra la discriminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las inversiones se harán en capital humano, en particular en el fomento de la innovación en proyectos y programas de capacitación y mejorar su eficacia. ➤ En cuanto a la cooperación interregional y transnacional se fortalecerá para maximizar la eficacia de las iniciativas existentes.
	<p>4ª prioridad: el desarrollo de recursos humanos, innovación y cooperación transnacional</p>	

Entre los “proyectos de éxito” franceses que se identifican en la web de la Comisión, se identifican dos relacionados con nuestro objeto de estudio²³:

- **Estimular el desarrollo económico a través del espíritu empresarial:** Proyecto llevado a cabo en la isla Reunion, apoyando la creación de empresas ofreciendo los empresarios financiación y apoyo. Además de los préstamos, el proyecto ofrece a los beneficiarios apoyo con las técnicas de gestión, y otros aspectos relevantes en cualquier empresa. Si bien se trata de una iniciativa dirigida, básicamente al fomento del autoempleo, se recoge en este

²³ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/fr_en.htm

Informe porque de nuevo un proyecto de éxito en el trabajo con PYMEs, se basa en el apoyo conjunto a las mismas.

- **La gestión "integral" para mejorar el rendimiento de la mano de obra:** Metroplast, una empresa francesa especializada en la recogida de residuos inició un programa de capacitación para su personal, que ha mejorado la competitividad y la la motivación de su personal.

"Nos ha dado cuenta de que el segmento de mercado en el que trabajamos estaba sujeta a la competencia cada vez más feroz", Emmanuel DENAN, coordinador del proyecto.

El programa a afectado a 83 trabajadores de la empresa y se basa en el concepto GESTIÓN TOTAL DE LA PRODUCCIÓN (TPM)

GRECIA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>A pesar de la desaceleración mundial, el ritmo de la economía griega ha mejorado en los últimos años.</p> <p>Sin embargo, el fuerte crecimiento no se ha traducido en un aumento de la tasa de empleo, que afecta particularmente a las mujeres y los jóvenes. Además, la tasa de desempleo de larga duración en Grecia también está por encima de la media de la UE, a pesar de que disminuye gradualmente.</p> <p>En general, el dinamismo de la economía griega se debe al aumento de la productividad de los trabajadores en lugar de una expansión del mercado de trabajo.</p> <p>La educación y la formación durante toda la vida está perdiendo velocidad. Esta deficiencia se debe a la falta de una adecuada formación, y la prevalencia de las pequeñas y medianas empresas a menudo carecen de tiempo y dinero para reforzar las habilidades de sus empleados.</p> <p>La importancia de los trabajos, en los últimos años, impulsado por una gran afluencia de</p>	<p>Desarrollo de los Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ayudar a las empresas y los trabajadores para mejorar su capacidad de adaptación ➤ Mejorar el acceso al empleo, al tiempo que lucha contra la exclusión social ➤ Establecer un sistema de salud eficaz y económicamente viable ➤ Mejorar la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica, social y de desarrollo mediante el establecimiento de vínculos directos con las prioridades de las políticas nacionales (el empleo, el crecimiento y la cohesión social)
	<p>La educación y la formación durante toda la vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la calidad de la educación al tiempo que se promueve la inclusión social ➤ Proporcionar más oportunidades de capacitación en toda la vida adulta, a la vez que el fortalecimiento de los vínculos entre educación y mercado laboral ➤ Aprovechar los recursos humanos en la promoción de la investigación y la innovación ➤ Modernizar el sistema de educación técnica y formación profesional

GRECIA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>inmigrantes económicos, es otra fuente importante de preocupación.</p> <p>Además, para garantizar la cohesión social, se deben tomar medidas para integrar a los grupos más desfavorecidos como las mujeres, los jóvenes, los discapacitados y las minorías en el mercado de trabajo.</p>	<p>Reforma de la administración pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar la infraestructura y los servicios públicos ➤ Mejorar el desarrollo y aplicación de políticas nacionales para ayudar a las jóvenes empresas y elevar la calidad de vida ➤ Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres

Entre los proyectos de éxito aportados por este país, no se encuentra ninguno relacionado con nuestro objeto de estudio²⁴

HUNGRÍA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>Desde mediados del decenio de 1990, la economía húngara está creciendo rápidamente. A pesar de ello, el aumento de la tasa de empleo es relativamente lenta en los últimos años.</p> <p>La tasa de actividad de las mujeres, en 2006 estaba por debajo del promedio de la UE. En 2006, sólo el 62% de la población en edad de trabajar estaba presente en el mercado laboral.</p> <p>La baja tasa de empleo de los grupos desfavorecidos, como los romaníes, los discapacitados y los trabajadores poco cualificados, comportan problemas económicos y sociales.</p> <p>Proporcionar acceso universal a la educación y una formación de calidad es un reto adicional. Además, Hungría se ha embarcado en una transición a una economía basada más en el conocimiento, la educación y los sistemas de formación deben adaptarse mejor a las necesidades del mercado laboral.</p>	<p>Programa: Renovación Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la empleabilidad y promover el acceso al mercado laboral mediante la capacitación, la asistencia a los solicitantes de empleo, el desarrollo de los servicios de empleo y apoyar la economía social. ➤ Mejorar la adaptabilidad de los individuos y organizaciones, facilitando el acceso a la formación, el desarrollo del sistema institucional y la prestación de apoyo específico para los interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales. ➤ Proporcionar acceso universal a una educación de calidad mediante la aplicación de la estrategia nacional para la formación durante toda la vida. ➤ Desarrollar el contenido y la estructura de la educación superior para satisfacer las necesidades de las empresas y la economía del conocimiento, incluida la mejora de la capacidad de investigación y desarrollo. ➤ Potenciar la inclusión social mediante la mejora del acceso a los servicios sociales para los grupos desfavorecidos. ➤ Se prestará apoyo al desarrollo y organización de los recursos humanos en este sector. Esto mejorará la calidad y la eficiencia de los servicios de salud y ayudar a hacer frente a la mala salud y baja esperanza de vida en Hungría, en comparación con otros países de la Unión Europea
<p>Programa Operativo: Reforma del Estado</p>		

²⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/gr_fr.htm

Analizados, los casos que se exponen en la web de la Comisión para Hungría, no se encuentran proyectos de éxito relacionados con nuestro objeto de estudio²⁵

IRLANDA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
<p>En los últimos años, el crecimiento del empleo en Irlanda ha sido siempre superior al de sus vecinos europeos.</p> <p>Sin embargo, el rendimiento económico de los países afecta a la oferta de trabajo que se incrementa, principalmente a través de la inmigración.</p> <p>Aunque la tasa de desempleo de larga duración se ha mantenido en un nivel históricamente bajo en los últimos años, el gobierno trata de resolver una serie de bolsas de desempleo, proporcionando apoyo adicional - el refuerzo de la formación profesional y la protección jurídica - las personas con discapacidad, los que abandonan prematuramente la escuela, los inmigrantes y las mujeres.</p>	<p>Prioridad 1: Aumentar las capacidades de la mano de obra</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Financiar la formación de empresas y empleados: el número de trabajadores mediante la mejora de su empleabilidad y la productividad y la competitividad de sus empresas. ➤ Reforzar otras habilidades en la economía, por ejemplo aumentando el número de graduados en el sector de alta tecnología. ➤ Financiación de la formación profesional reconocidos: proporcionar a los solicitantes de empleo los conocimientos a la tierra un trabajo, ser productivo y avanzar a mejores puestos de trabajo.
	<p>Prioridad 2: La activación y la participación de grupos excluidos del mercado laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Introducción de cursos diseñados especialmente para los grupos desfavorecidos: personas con discapacidad y los jóvenes. ➤ Evitar el abandono escolar ➤ Programas que combinen la educación y el desarrollo de capacidades y servicios de colocación ➤ Introducir medidas que establezcan la igualdad de oportunidades para alentar a las mujeres para entrar en el mercado laboral.

Estudiando los proyectos de éxito que se incluyen para Irlanda, se identifica uno relacionado con esta investigación²⁶:

- **Formación y las cualificaciones en la industria irlandesa de la carne:** Proyecto que trata de producir una mejora en la imagen del sector, en la motivación y en la productividad.

Se basa en la necesidad de establecer sistemas de calidad en la producción, cualificando a los trabajadores en base a reglamentos establecidos.

²⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/hu_fr.htm

²⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/ie_fr.htm

Se han articulado centros de evaluación de esta cualificación a fin de facilitar el acceso de trabajadores de empresas pequeñas y medianas.

Este programa nacional de la industria de la carne es un modelo útil para otros sectores de la economía irlandesa. La formación, el aprendizaje a lo largo de la vida y el reconocimiento de las cualificaciones de los trabajos son parte de una estrategia nacional que tiene como objetivo mejorar las capacidades competitividad de la mano de obra irlandesa

ITALIA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
<p>A pesar de un período de bajo crecimiento del PIB antes de 2005, la tasa de empleo de Italia ha aumentado en los últimos diez años.</p> <p>El país se enfrenta a una creciente segmentación del mercado laboral, más y más trabajadores atípicos, que se caracteriza por las malas condiciones de trabajo y los contratos temporales, y la falta de adaptabilidad y la movilidad.</p> <p>Italia tiene las más grandes las disparidades regionales de la UE. La diferencia en la calidad de la educación y la formación es importante entre el norte y el sur.</p>	<p>Prioridad 1: Adaptabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La mejora de la competitividad mediante la preparación para el cambio, fomentar el espíritu empresarial y las PYME en su desarrollo internacional ➤ Desarrollar sistemas de formación ➤ Fomentar la movilidad geográfica y profesional
	<p>Prioridad 2: Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La combinación de flexibilidad y seguridad del mercado de trabajo, centrándose en el desarrollo local y entrenamiento de grupos como los inmigrantes; ➤ Fomentar la integración de la mujer en el mercado de trabajo; ➤ La mejora de los servicios de empleo ➤ Medidas para reducir el trabajo no declarado
	<p>Prioridad 3: Inclusión Social</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Eliminar los obstáculos que impiden a los grupos vulnerables de conseguir y mantener puestos de trabajo ➤ Ayudar a más personas desfavorecidas a encontrar trabajo en la lucha contra la discriminación en el trabajo y la capitalización de los proyectos anteriores sobre la igualdad de oportunidades, tales como la igualdad.
	<p>Prioridad 4: Capital Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Centrarse en la calidad, la gobernanza y la integración del sistema de educación, formación y empleo; ➤ Introducir programas de certificación y evaluación de los organismos de formación para mejorar la calidad de la educación y la formación ➤ Mejorar la educación superior mediante la creación de redes entre universidades, centros de investigación y las empresas para satisfacer las necesidades de la economía del conocimiento ➤ Medidas para reducir la tasa de deserción escolar
	<p>Prioridad 5: Actividades transnacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Intercambio de buenas prácticas en el ámbito del empleo
	<p>Prioridad 6: Creación de capacidad (sólo las</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sacar el máximo partido de gobierno local: la mejora de la calidad de los servicios públicos mediante la capacitación de personal y mejorar la coordinación entre las distintas autoridades

ITALIA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
	regiones de convergencia)

Una vez analizados los proyectos de éxito que incluye la web de la Comisión, no se han encontrado casos relacionados con nuestro objeto de estudio²⁷

LETONIA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
<p>La tasa de empleo de Letonia ha progresado considerablemente en los últimos años, mientras que la tasa de desempleo ha disminuido.</p> <p>Sin embargo, la productividad de la mano de obra es más de dos veces inferior a la media de la UE, lo que indica una necesidad urgente de modernización en todos los niveles.</p> <p>Se precisa, en todos los sentidos una mejora en la educación y en formación permanente.</p> <p>La situación se ve agravada por el envejecimiento de la población.</p> <p>Al mismo tiempo, los esfuerzos para mejorar la movilidad de los trabajadores sufren de la escasez de infraestructuras (especialmente en términos de cuidado de los niños y el acceso a los servicios), especialmente en las zonas rurales y menos desarrolladas.</p>	<p>Prioridad 1: La educación superior y la ciencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Modernización de las universidades y el personal académico de reciclaje ➤ Adaptar las cualificaciones a las necesidades del mercado de trabajo
	<p>Prioridad 2: Educación y habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumentar la inversión en educación y formación: para mejorar la calidad de la educación y los cursos disponibles ➤ Mejorar el acceso al aprendizaje durante toda la vida para las personas de todas las edades: jóvenes, adultos y los trabajadores de más edad ➤ Fortalecer las instituciones responsables de la educación y la formación durante toda la vida
	<p>Prioridad 3: Promover el empleo y la salud</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Intensificación de la competencia mediante el aumento de los niveles de formación y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres ➤ Garantizar mejor la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, promoviendo así la sostenibilidad del empleo ➤ Apoyo a las empresas jóvenes y los trabajadores por cuenta propia
	<p>4ª prioridad: Promover la inclusión social</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La mejora de las perspectivas de empleo de las personas económicamente inactivas y los grupos desfavorecidos ➤ Mejorar los sistemas de evaluación de la capacidad de trabajo
	<p>Prioridad 5: Fortalecimiento de la capacidad administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Modernización de locales, regionales y nacionales de calidad y la eficiencia de la gestión con el fin de contribuir a la prosperidad del país ➤ Mejorar la cooperación entre los gobiernos y los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales ➤ Desarrollar las políticas sociales centradas en las necesidades y mejorar el acceso a los

²⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/it_fr.htm

LETONIA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
	servicios

Estudiados los proyectos que se incluyen por la Comisión sobre Letonia, no se encuentran proyectos de éxito relacionados con la investigación ²⁸

LITUANIA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
<p>El crecimiento económico de Lituania se ha acelerado a partir de 2000. No obstante, existen grandes desigualdades en el país a la vez que una pérdida de jóvenes que marchan a otros países.</p> <p>Sin embargo, la situación general es alentadora. La tasa de empleo en Lituania se ha incrementado progresivamente. La tasa de empleo de las mujeres también ha aumentado y la disminución en el desempleo de larga duración también es positiva.</p> <p>En contraste, la proporción de desempleados de larga duración de 50 años a 74 años ha progresado. Además, la productividad de la mano de obra es la más baja de la Unión Europea. En consecuencia, la formación durante toda la vida se ha convertido en una prioridad para el área de desarrollo de Lituania, en particular, porque va a la zaga en este importante asunto en relación con la media europea.</p> <p>Lituania también tiene que llenar una demora en la investigación y el desarrollo.</p> <p>Si la reestructuración de instituciones y servicios públicos está en marcha, los distintos niveles de gobierno aún no se han simplificado y la calidad y la accesibilidad de los servicios públicos siguen siendo insuficientes. La</p>	<p>Prioridad 1: El empleo de calidad y la inclusión social</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ayudar a los trabajadores ya las empresas adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado ➤ La mejora de las capacidades y el acceso al mercado laboral, promoviendo así la inclusión social
	<p>Prioridad 2: La educación y la formación durante toda la vida</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar un marco institucional para el aprendizaje durante toda la vida y mejorar la calidad y la accesibilidad de estos servicios
	<p>Prioridad 3: Aumentar las capacidades de los investigadores y científicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La mejora de las capacidades de los científicos, estudiantes de doctorado y otros investigadores que participan en la investigación y el desarrollo ➤ Promover la movilidad de los investigadores y estudiantes a nivel nacional e internacional y entre los sectores público y privado ➤ Fomentar el crecimiento de investigadores
	<p>4ª prioridad: Fortalecimiento de la capacidad administrativa y la mejora de la eficacia de la administración pública</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la gestión de los recursos humanos y la capacidad administrativa en el servicio público. ➤ Mejorar la gestión del rendimiento, una mejor aplicación de las iniciativas de la UE y mejorar la estructura de la administración pública ➤ Mejorar la calidad de la reglamentación sobre la actividad económica y mejorar la prestación de servicios públicos a la atención de las empresas y los ciudadanos.

²⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/lv_fr.htm

LITUANIA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
asociación entre los sectores público y privado también está faltando, y la carga administrativa es demasiado onerosa para las empresas.	

Analizados los proyectos lituanos que se incluyen en la web de la Comisión, no se encuentran casos de éxito relacionados con la investigación ²⁹

LUXEMBURGO	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
<p>Luxemburgo goza de una economía en auge, a pesar de la disminución a partir de 2001, el crecimiento económico se reanudó en 2006. Además, su población se encuentra entre los más ricos de la UE, con un PIB per cápita mayor.</p> <p>A pesar de la disminución en el período 2002-2003, el crecimiento del empleo ha aumentado constantemente desde entonces, particularmente entre las mujeres.</p>	<p>Prioridad 1: Mejorar el acceso a un empleo sostenible</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear más puestos de trabajo para los trabajadores de más edad y las mujeres, incluida la búsqueda de soluciones para un equilibrio trabajo- vida privada. ➤ Ayudar a los jóvenes a obtener un primer empleo mediante el suministro de orientación, preparación y formación. ➤ Motivar y ayudar a las personas fuera del mercado laboral
	<p>Prioridad 2: Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La mejora de la capacidad de las empresas a anticipar los cambios en el mercado y adaptarse. ➤ Asegurar una mejor correspondencia a las necesidades cambiantes del mercado laboral. ➤ Apoyo a los enfoques innovadores para ayudar a los trabajadores cambiar de carrera.
	<p>Prioridad 3: Fortalecer el capital humano</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la capacidad de los trabajadores y las empresas en el establecimiento de vínculos más estrechos entre las instituciones educativas, de investigación y desarrollo, en particular en los ámbitos de la innovación y la investigación. ➤ Modernizar los métodos y las condiciones de trabajo para permitir a más personas para obtener empleo y para trabajar de manera más eficaz. ➤ Animar a los interlocutores sociales, como los sindicatos y las organizaciones de empleadores, a tomar iniciativas para aumentar las habilidades y las capacidades de los trabajadores y las empresas en Luxemburgo.

Analizados los proyectos de éxito propuestos por Luxemburgo, no se identifica ninguno relacionado con nuestra investigación³⁰

²⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/lt_fr.htm

MALTA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
<p>En comparación con el resto de la Unión Europea, la economía de Malta ha disminuido desde el año 2000. La tasa de empleo sigue estando por debajo de la media de la Unión Europea y se caracteriza por las enormes disparidades existentes entre hombres y mujeres.</p> <p>Destaca la baja tasa de empleo de las mujeres, lo puede explicarse en parte por cuestiones culturales. Además, la tasa de ocupación para el grupo de edad de 55-64 años es muy baja en comparación con la media de la Unión Europea y los objetivos de Lisboa.</p> <p>En Malta, aproximadamente el 41% de jóvenes abandonan la escuela antes de tiempo, mucho más que la media europea del 15% y sólo el 51% de 20-24 años han completado la enseñanza secundaria, frente a una media del 77% para la Unión Europea.</p>	<p>Prioridad 1: Mejorar la formación y capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Promover la participación en la educación a todos los niveles y en todos los ámbitos y, en consecuencia, los niveles de actualización de conocimientos y habilidades de la mano de obra ➤ Aumentar las tasas de participación en la educación superior en la ciencia, la tecnología y las TIC ➤ Mejorar la calidad y la pertinencia de la educación y la formación
	<p>Prioridad 2: Invertir en la empleabilidad y la adaptabilidad de la mano de obra</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantizar que las empresas y los empleados pueden adaptarse a las necesidades de la economía: a actualizar los conocimientos y ampliar perspectivas ➤ Aumentar las tasas de participación en la formación durante toda la vida
	<p>Prioridad 3: Promover un mercado laboral justo y global</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Promover la estabilidad y la calidad del empleo para los desempleados de larga duración. ➤ Ayudar a las mujeres a encontrar empleo ➤ Prestar especial asistencia a los grupos desfavorecidos, mientras que la denuncia de las distorsiones del mercado ➤ Ayudar a la gente en la necesidad de reintegrarse en el mundo del trabajo y ayudarles a mantener sus capacidades actuales
	<p>4ª prioridad: Fortalecer la capacidad institucional y administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortalecimiento de la capacidad institucional y la eficiencia de las administraciones públicas, los gobiernos locales, los interlocutores sociales y la sociedad civil ➤ Reforzar la eficacia del sector público ➤ Contribuir al desarrollo de asociaciones efectivas en muchos ámbitos de la política

Al igual que en el caso anterior, en Malta no se encuentran proyectos de éxito relacionados con la investigación³¹

PAYS- BAS	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
<p>Los Países Bajos son un país relativamente rico con ingresos</p>	<p>Prioridad 1: Incrementar la</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Con una economía y una tasa de empleo del crecimiento, están aumentando las

³⁰ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/lu_fr.htm

³¹ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/mt_fr.htm

PAYS- BAS		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>per cápita del 5% superior a la media de la zona del euro y un 24% superior a la media de la UE-25. La economía holandesa también está en una posición favorable dentro de la Unión Europea.</p> <p>Sin embargo, los Países Bajos también tienen un número relativamente elevado de trabajadores a tiempo parcial, especialmente entre las mujeres.</p> <p>Para lograr un crecimiento económico sostenible y mantener su competitividad en los próximos años, los Países Bajos debe movilizar más mano de obra y dar un fuerte impulso al crecimiento de la productividad</p>	<p>disponibilidad de mano de obra</p>	<p>oportunidades para todos, incluyendo a los excluidos del mercado laboral. Ayudar a estas personas de nuevo en el mundo del trabajo, ayudará a luchar contra la exclusión social en el mercado laboral y en la sociedad en general.</p>
	<p>Prioridad 2: Promover la integración de los desfavorecidos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Para las personas desfavorecidas, el FSE puede ser una puerta de entrada al mercado de trabajo.
	<p>Prioridad 3: Promover la capacidad de adaptarse e invertir en capital humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actualizar la mano de obra ➤ Reciclar a los trabajadores de mayor edad ➤ Promover la movilidad geográfica

En este caso, tampoco se encuentran casos de éxito. Se identifican buenas prácticas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral y buenas prácticas relacionadas con el acceso a la información en grandes empresas ³²

POLONIA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>Mientras que Polonia tiene un fuerte crecimiento económico y el aumento de la productividad de su mano de obra, se enfrenta a problemas complejos.</p> <p>A pesar de una fuerte disminución del desempleo, Polonia es el país europeo con el mayor número de personas excluidas del mercado laboral.</p> <p>La situación del mercado laboral se complica aún más por las fuertes diferencias regionales en las tasas de desempleo, las altas tasas de empleo de las personas mayores, el elevado desempleo los jóvenes y el desempleo</p>	<p>Prioridad 1: El empleo y la integración social</p>	<p>Establecer normas de calidad que se aplicarán a los servicios públicos de empleo y a las ONGs y sociales implicados</p>
	<p>Prioridad 2: capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas y la salud de la mano de obra</p>	<p>Crear mano de obra cualificada y adaptable, mediante la ampliación y mejora de los servicios para la formación y el desarrollo de un sistema de acreditación de formadores.</p>
	<p>Prioridad 3: Mejora de la calidad del sistema educativo</p>	<p>Fortalecer el sistema de enseñanza que se traduzca en políticas y gestión más eficientes.</p>
	<p>4ª prioridad: la educación</p>	<p>Mejorar las normas en las universidades y mejorar la cualificación del personal</p>

³² http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/nl_fr.htm

POLONIA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
de larga duración. Además, al igual que otros países europeos, el envejecimiento de la población plantea una grave amenaza para la salud de las finanzas públicas sostenibles.	superior y la ciencia	investigador, la gestión de la investigación y la comercialización de productos de I+D
	Prioridad 5: Calidad de la Gobernabilidad	Elaboración y aplicación de políticas más eficaces.
	6 de prioridad: un mercado laboral abierto a todos	Políticas activas en materia de empleo, para ayudar a los trabajadores a encontrar trabajo y avanzar
	7 de prioridad: Promoción de la integración social	La mejora de las cualificaciones de los trabajadores sociales y el desarrollo de la economía social y ayudar a los grupos excluidos de la sociedad tengan acceso al mercado de trabajo.
	8 de prioridad: Regional de Recursos Humanos	Aumento de las oportunidades de formación para los trabajadores.
	9 de prioridad: Desarrollo de habilidades en las áreas	Mejorar el acceso a la educación para todos y promover la educación preescolar y la formación durante toda la vida de los adultos, especialmente en las zonas rurales para ayudar a reducir las disparidades regionales.
	10a prioridad: apoyo a las instituciones que participan en la gestión y ejecución del FSE	

Analizados los casos de éxito que se incluyen para Polonia, no se observa ninguno en relación con nuestro objeto de estudio, centrándose, tal y como se indica en las prioridades, en la inserción de trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral³³

PORTUGAL		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
Portugal va a la zaga en varias áreas clave de las normas europeas. La tasa de riesgo de pobreza después de transferencias sociales (20% en 2005) y la desigualdad de la distribución de los ingresos se encuentran entre las más altas de Europa, los niños y los ancianos son los más vulnerables. En Portugal, la proporción de jóvenes que abandonan prematuramente la escuela	Prioridad 1: Cualificaciones iniciales	A todos los jóvenes se les incitará a completar su educación secundaria, mediante la combinación de nuevas cualificaciones profesionales y académicas
	Prioridad 2: capacidad de adaptación y formación durante toda la vida	Desarrollar nuevas habilidades para mejorar las competencias del trabajador, crear oportunidades para aprender y desarrollar algunos de los nuevos métodos de formación durante toda la vida.
	Prioridad 3:	Actividades de apoyo que mejoren las

³³ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/pl_fr.htm

PORTUGAL		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>está avanzando rápidamente y ascendió a 39,2% en 2006, mientras que el nivel de educación de los jóvenes es muy bajo (49,6% en 2006).</p> <p>En su conjunto, el panorama económico tiene deficiencias estructurales: la media de las tasas de crecimiento del PIB entre 2001 y 2006 fueron menos del 1% por año, mientras que la tasa de empleo global se redujo ligeramente de 68,2% en 2000 a 67,9% en 2006. El desempleo aumentó del 4% al 7,7% durante el mismo período, con un efecto significativo sobre el desempleo juvenil y el desempleo de larga duración.</p> <p>Es necesario adoptar medidas para poner fin a los ciclos de pobreza de Portugal, para mejorar los niveles de competencia de los jóvenes, promover el aprendizaje permanente para la vida y prevenir la exclusión social.</p>	Fortalecer las habilidades y capacidades de gestión	competencias en materia de innovación, desarrollo de productos y la gestión de las empresas, especialmente las PYME
	4ª prioridad: la formación avanzada para garantizar la competitividad	Aumento de la formación en ciencia y tecnología
	Prioridad 5: Fomentar el espíritu empresarial y de empleo activa	Ayudar a crear puestos de trabajo, especialmente en las PYME.
	Prioridad 6: Ciudadanía, inclusión y desarrollo social	Apoyo a las regiones donde la tasa de exclusión social, el desempleo o el número de personas mayores son más altos con el fin de incrementar la eficacia de las redes sociales
	7 de prioridad: la igualdad entre hombres y mujeres	Integración en las estrategias de educación de la Igualdad entre hombres y mujeres
	8ª prioridad: El Algarve	
	9 de prioridad: Lisboa	Programas específicos relacionados con abandono escolar prematuro, la adaptabilidad de la mano de obra, las sesiones de formación durante toda la vida, y prevenir y gestionar el cambio

Entre los proyectos de éxito que incluye la Comisión para Portugal, se identifica un caso relacionado con nuestro objeto de estudio, que a continuación se describe. En este caso, no se trata tanto de un proyecto que pueda ser considerado un referente, sino como una experiencia real que demuestra las especiales dificultades de los trabajadores de las PYMEs para el acceso a la formación:

- **La evolución de las tecnologías - Asimilación de los cambios tecnológicos**³⁴: Proyecto patrocinado por ADAPT, con los siguientes socios: CENFIM - centro de formación para la metalurgia y la transformación de metales y CEFAMOL - Asociación Nacional de la Industria de la fundición.

³⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/pt_fr.htm

La primera fase del proyecto es llevar a cabo una evaluación de las necesidades de formación en el sector e identificar los perfiles profesionales con el fin de desarrollar programas apropiados para colmar las lagunas y facilitar la adquisición de nuevas competencias.

En la segunda fase, se realizan las acciones formativas. Observando las especiales dificultades de los pequeños negocios, especialmente por los horarios de trabajo y las horas extraordinarias que no dejan tiempo para la formación.

La formación interna en el puesto de trabajo y la formación a través de nuevas tecnologías parecen ser las únicas soluciones al problema.

RUMANIA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>En 2006, la economía rumana creció en alrededor del 7%, tasa muy superior a la media de la Unión Europea que se situó en el 3,1%. Sin embargo, el país comenzó a partir de un nivel bajo.</p> <p>El país aún adolece de una estructura de mercado de trabajo heredado del pasado, que se caracteriza por una importante ocupación en la agricultura de subsistencia y una disminución de la población, y una alta tasa de desempleo entre los jóvenes.</p> <p>Además, Rumanía se enfrenta a grandes disparidades regionales.</p> <p>En la administración pública, el Gobierno rumano establece como prioridad mejorar el proceso de toma de decisiones mediante la creación de un cuerpo estable de profesionales políticamente neutral y los funcionarios públicos, las reformas encaminadas a la descentralización, la mejora de los servicios a los ciudadanos y apoyar el desarrollo de las políticas públicas.</p>	Prioridad 1: Educación y Capacitación	Fomentar la educación y la formación, para que Rumanía se convierta en una sociedad basada en el conocimiento.
	Prioridad 2: La educación y la formación durante toda la vida	Asegurar una mejor transición de la escuela al trabajo para prevenir el abandono escolar
	Prioridad 3: mejora de la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas	Aumentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas por aumento de las oportunidades de formación en el empleo y el fomento de prácticas de trabajo flexibles
	4ª prioridad: La modernización de los servicios públicos de empleo	Modernización del servicio público de empleo para ayudar a aumentar el número de personas que encuentran trabajo por grupos específicos
	Prioridad 5: Más de acción para ayudar a la gente a encontrar trabajo	Ampliar los incentivos para la participación en el mercado de trabajo para facilitar el camino para iniciativas adaptadas a las necesidades de las personas actualmente insuficientemente representados en el mercado laboral, con fondos para aumentar el alcance de los programas de capacitación.
	6 de prioridad: Promover la inclusión social	Ayudar a los grupos en riesgo de exclusión social (gitanos, discapacitados, jóvenes que abandonan las instituciones públicas de protección, etc.) para volver al mercado laboral.
	7 de prioridad: Asistencia técnica	La última prioridad es la asistencia técnica que prestará apoyo a los esfuerzos realizados en virtud de las seis prioridades y los objetivos generales del programa operativo.

RUMANIA	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
	<p>La capacidad administrativa. Prioridad 1:</p> <p>Mejora de Política y Administración Pública Mejorar los servicios públicos de manera descentralizada Asistencia técnica</p>

Entre los proyectos que se incluyen para Rumania, no se identifica ninguno dirigido a trabajadores de pequeñas y medianas empresas ³⁵

REINO UNIDO	
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES
<p>Los británicos observan un crecimiento económico sostenido en los últimos años que se ha visto acompañado por una expansión del mercado de trabajo.</p> <p>En 2005, más del 71% de la población en edad de trabajar estaba activa, con casi el 57% de personas de la tercera edad y el 66% de las mujeres. Estas cifras, que figuran entre las más elevadas de la UE más allá de los objetivos de Lisboa sobre el empleo. Sin embargo, la brecha salarial entre hombres y mujeres es un problema persistente, en general, las mujeres ganan 20% menos que los hombres.</p>	<p>La eliminación de las barreras a la entrada en el mercado de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Ayuda para integrar a las personas desfavorecidas en el mundo del trabajo con los servicios especializados de consultoría y capacitación ➢ Garantizar la igualdad de oportunidades: para erradicar la discriminación y superar las barreras a la entrada en el mercado laboral (por el idioma y la salud, dependientes, etc.) ➢ Reducir la discriminación en el mercado laboral y la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres ➢ Animar a los jóvenes a proseguir sus estudios o de formación: guía y ayudarles a alcanzar sus ambiciones <p>El fortalecimiento de las capacidades de la mano de obra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Crear una mano de obra cualificada y flexible de formación que correspondan a las necesidades de puestos de trabajo vacantes en la nueva economía del conocimiento ➢ Alentar a más trabajadores a recibir formación durante toda la vida de más fondos de formación en el lugar de trabajo, especialmente en las pequeñas empresas o sectores con escasa formación histórica ➢ Ayudar al sector del voluntariado social y, en particular mediante la capacitación y el desarrollo, mejorar su trabajo con los grupos desfavorecidos ➢ Apoyo a las pequeñas y medianas empresas para ofrecer a los trabajadores y los gerentes de técnica y de gestión ➢ Además, la capacidad administrativa y se mejorarán los servicios públicos se verá reforzada mediante una mejor coordinación y alianzas más fuertes para hacer frente a la calidad de sus servicios.

³⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/ro_fr.htm

De los proyectos de éxito revisados³⁶, uno se adecua a nuestro objeto de estudio. Se describe a continuación:

- **Aprender a trabajar, el trabajo**: Se trata de una iniciativa que aboga por el aprendizaje permanente en el lugar de trabajo. Permite salvar las dificultades relacionadas con la falta de tiempo pero implica la disposición de recursos humanos suficientes.

ESLOVAQUIA					
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES				
<p>Eslovaquia aun se encuentra lejos de la tasa de desempleo deseable.</p> <p>Una característica importante de la economía de Eslovaquia es que a pesar del fuerte crecimiento del PIB, se enfrenta un elevado desempleo estructural y grandes diferencias regionales.</p> <p>Las recientes reformas a gran escala de las políticas sociales, mercado laboral y la salud han contribuido a la consolidación fiscal y fuerte crecimiento del empleo.</p> <p>El reto de hoy para la política económica es asegurar que el crecimiento se mantendrá en un alto nivel en los próximos años.</p> <p>Las medidas necesarias para mejorar la situación del empleo y el futuro económico de Eslovaquia pasan por la modernización de la política educativa, en respuesta a los cambios demográficos, abordar los problemas de las disparidades regionales y el desempleo estructural, estimular la investigación y el desarrollo, fomentar la innovación y la integración de los grupos vulnerables.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; vertical-align: top;">Programa: Empleo e Inclusión Social</td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apoyando el crecimiento del empleo ➤ Apoyo a la inclusión social ➤ Apoyar el empleo, la creación de capacidad en la región de Bratislava ➤ Crear capacidad y mejorar la calidad de la administración pública </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Programa: Educación</td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La reforma de la educación y la formación profesional ➤ Ayuda para las personas con necesidades educativas especiales ➤ La educación moderna para una sociedad basada en el conocimiento en la región de Bratislava </td> </tr> </table>	Programa: Empleo e Inclusión Social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apoyando el crecimiento del empleo ➤ Apoyo a la inclusión social ➤ Apoyar el empleo, la creación de capacidad en la región de Bratislava ➤ Crear capacidad y mejorar la calidad de la administración pública 	Programa: Educación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La reforma de la educación y la formación profesional ➤ Ayuda para las personas con necesidades educativas especiales ➤ La educación moderna para una sociedad basada en el conocimiento en la región de Bratislava
Programa: Empleo e Inclusión Social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apoyando el crecimiento del empleo ➤ Apoyo a la inclusión social ➤ Apoyar el empleo, la creación de capacidad en la región de Bratislava ➤ Crear capacidad y mejorar la calidad de la administración pública 				
Programa: Educación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La reforma de la educación y la formación profesional ➤ Ayuda para las personas con necesidades educativas especiales ➤ La educación moderna para una sociedad basada en el conocimiento en la región de Bratislava 				

No se encuentran proyectos de éxito relacionados con nuestra investigación³⁷

ESLOVENIA					
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES				
<p>La situación económica en Eslovenia es relativamente favorable: el país ha registrado un crecimiento medio del 3,9% en los últimos diez años, lo que ha permitido que el PIB per cápita para alcanzar el 80% de la media de la UE en 2005.</p> <p>Sin embargo, el país se enfrenta a varios</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; vertical-align: top;">Prioridad 1: Fomentar el espíritu empresarial y la adaptabilidad</td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Esta prioridad tiene como finalidad promover la adaptabilidad y la competitividad de la economía, por vincular los campos de la economía, la educación, la investigación, el desarrollo y el empleo </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Prioridad 2: Fomentar la empleabilidad</td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ayudar y estimular a los desempleados para entrar en la fuerza de trabajo ➤ Impulsar el empleo en las regiones menos </td> </tr> </table>	Prioridad 1: Fomentar el espíritu empresarial y la adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Esta prioridad tiene como finalidad promover la adaptabilidad y la competitividad de la economía, por vincular los campos de la economía, la educación, la investigación, el desarrollo y el empleo 	Prioridad 2: Fomentar la empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ayudar y estimular a los desempleados para entrar en la fuerza de trabajo ➤ Impulsar el empleo en las regiones menos
Prioridad 1: Fomentar el espíritu empresarial y la adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Esta prioridad tiene como finalidad promover la adaptabilidad y la competitividad de la economía, por vincular los campos de la economía, la educación, la investigación, el desarrollo y el empleo 				
Prioridad 2: Fomentar la empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ayudar y estimular a los desempleados para entrar en la fuerza de trabajo ➤ Impulsar el empleo en las regiones menos 				

³⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/gb_fr.htm

³⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/sk_fr.htm

ESLOVENIA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>retos. Las disparidades regionales existentes en la zona oriental de Eslovenia, donde el desarrollo económico y las tasas de empleo son más bajas que el resto del país.</p> <p>La situación es alentadora en términos de empleo: la tasa de empleo (66,6%) es ligeramente superior a la media de la UE, y la tasa de empleo de las mujeres (61,8%) alcanzaron el objetivo de Lisboa de 2006. Sin embargo, el mercado laboral se caracteriza por una baja tasa de empleo de los trabajadores de más edad (32,6%) y la relativamente alta tasa de desempleo de los jóvenes (13,9% en 2006).</p> <p>El problema demográfico que plantea el envejecimiento de trabajo tiene graves consecuencias en Eslovenia, un fuerte descenso en las tasas de natalidad junto con el aumento de la esperanza de vida resulta en una población que envejece rápidamente.</p>	de los desempleados y las personas inactivas	desarrolladas de reducir las disparidades regionales en el desempleo.
	Prioridad 3: Desarrollo de los recursos humanos y formación durante toda la vida	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar los recursos humanos en Eslovenia por la modernización de los sistemas educativos actuales y ofrece nuevas oportunidades de aprendizaje durante toda la vida.
	4ª prioridad: Igualdad de oportunidades y mejorar la inclusión social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Creación de empresas innovadoras en el ámbito social y de otras fuentes de nuevos empleos y la expansión de los servicios sociales para los grupos vulnerables se fomentará. ➤ igualdad de oportunidades y la inclusión social se promoverá entre los jóvenes, especialmente en la educación y la formación. ➤ Aumentar la conciencia pública de los valores positivos de igualdad de oportunidades y alentar a los empleadores a eliminar las prácticas discriminatorias en el empleo.
	Prioridad 5: La capacidad institucional y administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar la capacidad institucional y administrativa con el objetivo de efectivos de ajuste estructural, el crecimiento, el empleo y el desarrollo económico. ➤ Mejorar la calidad y la eficacia de la misión de las instituciones del mercado laboral, y fortalecer el diálogo social y civil y la competencia del sector de las ONG y los interlocutores sociales

Analizados los casos de éxito que incluye la Comisión, se identifica uno relacionado con nuestro trabajo y que a continuación se describe³⁸:

- “El objetivo de la **formación en TIC** del proyecto es difundir y poner en práctica programas de capacitación para la tecnología de la información y la comunicación.

Por lo general, adopta la forma de cursos intensivos que se llevan a cabo durante un día. Entre 2004 y 2006, 14 000 personas asistieron a más de 1 000 sesiones de capacitación en todo el país.

³⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/sl_fr.htm

El proyecto tiene el doble efecto de mejorar las capacidades de los formadores y los participantes para ofrecer acceso a nuevos equipos y métodos. »

SUECIA		
SITUACIÓN ECONÓMICA GENERAL	PRIORIDADES	
<p>Suecia tiene una economía fuerte, que en los últimos años está creciendo más rápidamente que la de otros países de la UE-15 (crecimiento del PIB fue del 5,5% en 2006). La economía sueca es muy competitiva a nivel mundial y el país logró muchos de los objetivos fijados en la estrategia de Lisboa, en particular en el empleo.</p> <p>La tasa de empleo de Suecia (73,1% en 2006) es una de las más elevadas de la UE. Esta cifra se debe principalmente a la alta tasa de empleo de las mujeres (70,7%) y el número relativamente grande de personas mayores activas, tanto hombres (72,3%) que mujeres (66,9%) o la tasa más alta de la UE para este grupo.</p> <p>Entre las dificultades que se enfrentarán a Suecia incluyen el envejecimiento de la población, la necesidad de mantener el alto nivel de los servicios sociales y la necesidad de mantener y aumentar la competitividad.</p> <p>Con una economía fuertemente orientada a la tecnología y un crecimiento del sector de los servicios, Suecia debería tener suficientes trabajadores altamente calificados para satisfacer las necesidades de su industria, tanto hoy como mañana.</p>	<p>Prioridad 1: las competencias de Empleo</p>	<p>Las actividades se ofrecen a empleados y contratistas en los sectores público y privado y dentro de la economía social.</p> <p>Se prestará apoyo para desarrollar las competencias necesarias, incluso a través de un minucioso análisis de las necesidades, seguida de una formación adecuada. Esto permitirá mejorar la adaptabilidad y la empleabilidad de los trabajadores y les permiten afrontar los nuevos retos y adaptarse a los cambios del entorno.</p> <p>Otros proyectos tienen por objeto prevenir la enfermedad a largo plazo y la lucha contra la discriminación que enfrentan las personas cuando buscan trabajo y desean desarrollarse profesionalmente.</p>
	<p>Prioridad 2: Aumentar la mano de obra disponible</p>	<p>Esta prioridad se refiere a las personas fuera del mercado de trabajo, incluidos los jóvenes, los inmigrantes y las personas de baja por enfermedad de larga duración.</p> <p>El objetivo es proporcionar el empleo, o para poner en el mercado laboral a través de programas de educación o de otras medidas, alentando a los jóvenes que abandonaron la escuela antes de tiempo para reanudar sus estudios, asistir a la formación o participar en actividades de preparación para la vida.</p> <p>La igualdad entre hombres y mujeres es una prioridad para todo el programa, que financia proyectos, incluyendo el desarrollo de habilidades y la eliminación de la discriminación de género en los segmentos del mercado de trabajo afectados por estos problemas</p>

Estudiados los casos de éxito suecos³⁹, no se identifican dos ejemplos relacionados directamente con nuestra investigación, aunque se incluyen dos fichas en el anexo correspondiente, ligadas directamente con la formación de inmigrantes y con el trabajo relacionado con la igualdad de oportunidades.

³⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/se_fr.htm

Destacar la existencia de programas muy creativos, pero que operan, normalmente, o en grandes empresas o a un nivel social completo: educación inicial, educación permanente, empresa, etc.

4.3.4. Especial referencia a la participación en la formación de mujeres, mayores de 45 años e inmigrantes

El siguiente cuadro muestra las fortalezas y debilidades que para distintos colectivos trata el “Panorama Laboral 2008. Balance del mercado de trabajo en 2007 en la Comunidad de Madrid y en las CCAA españolas” en relación con el empleo.

COLECTIVO	FORTALEZAS	DEBILIDADES
jóvenes menores de 25 años	<ul style="list-style-type: none"> • Destaca la menor incidencia entre ellos del paro de larga duración • A pesar de su desfavorable situación frente al resto de la población, las cifras muestran una mejor posición relativa de dicho colectivo en la Comunidad de Madrid que en las demás comunidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Se enfrentan a una situación laboral más débil que el resto de población: menores tasas de actividad y de empleo, mayores tasas de paro y de temporalidad y menor peso relativo de los estudios terciarios
mayores de 45 años	<ul style="list-style-type: none"> • Registran simultáneamente menores tasas de paro y de temporalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • tienen también menores tasas de actividad y empleo que la media • Como aspecto negativo destaca su menor nivel de cualificación, así como la mayor incidencia del paro de larga duración
mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • mayor nivel de cualificación 	<ul style="list-style-type: none"> • sus tasas de actividad y sus tasas de empleo son inferiores a las de la media de la población • además, la tasa de paro y la tasa de temporalidad, así como la incidencia del desempleo de larga duración, son más altas entre las mujeres que entre los hombres
población extranjera	<ul style="list-style-type: none"> • Registra por su parte mayores tasas de actividad y de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • registra también mayores tasas de paro y

COLECTIVO	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<ul style="list-style-type: none"> Tienen una menor duración del paro gracias a su mayor movilidad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> temporalidad El nivel de cualificación se sitúa claramente por debajo de la media.

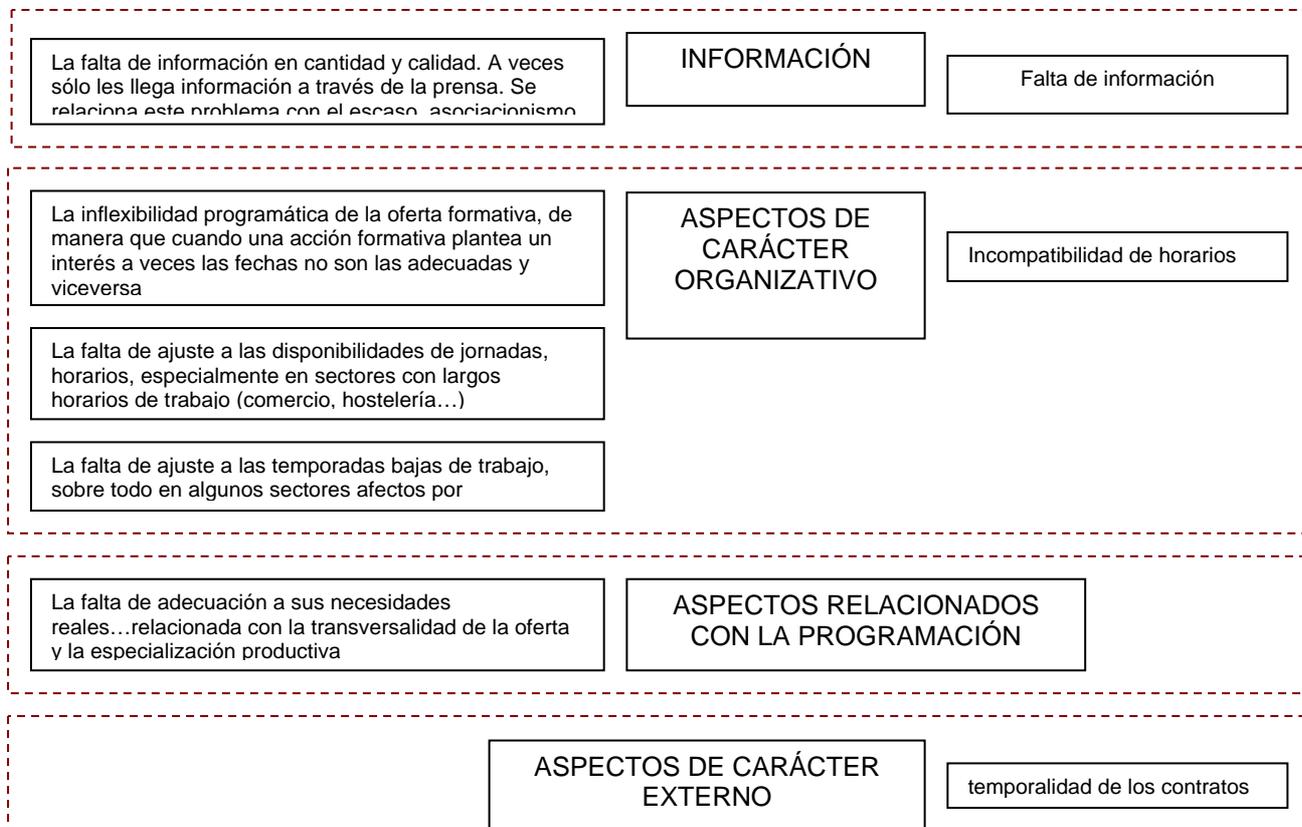
4.3.3. Principales barreras de acceso a la formación

Identificar las barreras supone el primer paso para identificar soluciones de cómo eliminarlas. En el siguiente gráfico se muestran las principales barreras detectadas, en diversos estudios relacionados con nuestro ámbito de estudio, en relación con el acceso a la formación por parte de los trabajadores de las PYMES, atendiendo tanto a las dificultades manifestadas por las empresas como a las manifestadas por los trabajadores, e identificando los puntos comunes que en estas dificultades se observan.⁴⁰

⁴⁰ Análisis de dificultades de acceso a la formación. Expediente. C20000789.
 Estudio de dificultades de acceso a la formación de jóvenes. C19990007.
 Estudio de la problemática y diseño de estrategias de acceso y sensibilización de trabajadores autónomos y PYMEs a la formación continua. C19970319.
 Detección dificultades de acceso a la formación continua para los trabajadores de las PYMEs. C19960050.
 Dificultades para la puesta en marcha de planes de formación continua. Expediente c19960206.
 Estudios sobre las barreras de acceso a la formación continua en las PYMEs españolas. C19950694.
 Estudio sobre los factores favorecedores para la incorporación de PYMEs a planes de formación.

BARRERAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN DETECTADAS POR EMPRESARIOS

BARRERAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN DETECTADAS POR TRABAJADORES



4.3.3. El acceso a la formación de las PYMEs en Europea. Principales barreras, características y comparativa

La Comisión Europea ha desarrollado e implantado una serie de medidas políticas con el objetivo específico de ayudar a las PYME europeas. Estas políticas buscan crear las condiciones que permitan formar pequeñas empresas y que prosperen. Porque, si la UE quiere cumplir sus objetivos de acelerar el crecimiento económico y crear más y mejores puestos de trabajo, la contribución de las PYME tendrá que ser decisiva. En particular, las PYME constituyen la principal fuente de nuevos puestos de trabajo en Europa.

(Portal Europea para la PYME)⁴¹

Según los datos que facilita el Estudio comparativo sobre las actividades formativas llevadas a cabo en 2003 por los 25 países miembros de la UE⁴²,

⁴¹ http://ec.europa.eu/enterprise/sme/policy_es.htm#

⁴² Oficina Europea de Estadística. EUROSTAT

España está por debajo de la mayor parte de los países de la Unión en lo que se refiere a acceso a la formación continuada por parte de la población en edad de trabajar (según esta encuesta el 25% de los españoles entre 25 y 64 años recibió formación continuada).

Tan sólo Grecia (17%) y Hungría (12%) se encontraban en el 2003 por debajo de nuestro país. Por el contrario, Austria (89%), Luxemburgo (82%) y Eslovenia (82%), son los países que muestran unas mayores tasas de acceso a la formación para el empleo dirigida a trabajadores ocupados.

Las mujeres, uno de los colectivos de especial interés en este trabajo, no participan de forma diferente en la formación continua en relación a los hombres, en líneas generales; ni en España ni en la mayor parte de los países de la Unión. Destacan, según la encuesta de EUROSTAT, Francia por una mayor presencia masculina (los hombres se forman un 8% más) o Irlanda, Letonia y Lituania, donde ocurre lo contrario, con unas diferencias porcentuales respectivas de 9, 8 y 8%.

Cuando se analiza esta información, pero atendiendo de forma exclusiva a la formación “no reglada”, se observa que:

- a) Mientras que en Europa, en general, un 21% de los trabajadores ocupados optaron en el 2003 por algún tipo de aprendizaje “no formal”, en España, esto ocurrió en el 16% de los casos. Según esta encuesta, son los trabajadores daneses los que participan en mayor medida en esta formación (53%). Italianos, griegos y húngaros son, por el contrario, los que participan en menor medida.
- b) En cuanto al acceso de los desempleados a la formación profesional para el empleo (no reglada) en Europa, según este Informe el porcentaje de participación se sitúa en el 14%, dos puntos porcentuales más que en España. Son igualmente los daneses los que participan en mayor medida (41% de los desempleados) y, al igual que ocurría en el caso anterior, Italia, Grecia y Hungría, son los países que muestran menos tasas de participación.

Cuando se analiza la formación que se realiza una vez se han terminado los últimos estudios cursados, se observa cómo España aparece de nuevo en clara desventaja, aunque sólo en el caso de aquellas personas con titulaciones superiores. De este modo, los titulados superiores europeos, una vez terminados sus estudios, realizan algún tipo de formación en un 69% de los casos. Entre los españoles, esto ocurre tan sólo en un 13%. Si se analiza este comportamiento entre aquéllos con estudios de primaria y secundaria, en Europa en general, un 23% realizan algún tipo de formación posterior y en España, esto ocurre en un 48% de los casos.

A pesar de estas diferencias, los problemas que presentan las PYMEs en los distintos países de la UE son muy similares.

“Los principales problemas que afrontan las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) en todo el mundo, son culturales y sin apoyos suficienteslas PYMES en Dinamarca han crecido en base a programas de apoyo en tecnología, medio ambiente y formación de recursos humanos: “este crecimiento ha permitido tener de un 31% a 10% este año en materia de exportaciones, por lo que este sector de la economía es prioridad para el Gobierno.....”

Doctora Susie Anderson Ruff⁴³

La Doctora Anderson, en la Ponencia “Experiencia y Estrategia de Dinamarca en el Desarrollo de las PYMES”, expone que la creatividad y el desarrollo de las pequeñas empresas han de ser líneas estratégicas básicas para la mejora. En esta línea, la vinculación con otros países parece una estrategia de vital importancia como medio de fomentar la economía y por lo tanto el empleo en las pequeñas y medianas empresas.

⁴³ Presidenta del Consejo de Comercio Exterior y Diplomática del Ministerio de Relaciones Exteriores de Dinamarca. Ponencia “Experiencia y Estrategia de Dinamarca en el Desarrollo de las PYMES”, organizada por la Unidad Académica de Comercio y Administración-Victoria de la Universidad Autónoma de Tamaulipas

5. Fase de diseño y Planificación de la herramienta

5.1. La Fase de diseño y planificación de la herramienta. Descripción

Esta fase se estructura en dos partes. En la primera (parte experimental) se han diseñado y aplicado diferentes instrumentos cualitativos y cuantitativos con el fin de recoger información primaria sobre el tema objeto de estudio. A partir del análisis de esta información, se ha procedido al Diseño y planificación de la herramienta (segunda parte).

Dadas las especiales características de este trabajo, en el diseño de la herramienta se ha intentado incluir información resultante de este trabajo que puede ser de interés para todos los agentes involucrados en el proceso de formación profesional: trabajadores y trabajadoras, empresarios y gestores de formación de las PYMEs y, administraciones públicas y agentes sociales.

A continuación se incluyen las fichas técnicas de los instrumentos utilizados en la **primera etapa experimental**.⁴⁴

Técnicas cuantitativas: Encuestas									
Modalidad	ENCUESTAS TELEFÓNICAS MEDIANTE LA APLICACIÓN DE UN CUESTIONARIO SEMIESTRUTURADO Y TRATAMIENTO INFORMATIZADO DE DATOS (CATI).								
Duración	ESTIMADA DE ENTRE 10 Y 15 MINUTOS.								
Universo	<p>EL UNIVERSO OBJETO DE ESTUDIO ESTÁ CONFIGURADO POR EL CONJUNTO DE TRABAJADORES DE LAS PYMES DE LA COMUNIDAD DE MADRID, que se estima en 2.175.046 trabajadores, sitribuidos de la siguiente forma:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Nº de trabajadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trabajadores autónomos</td> <td>259.839</td> </tr> <tr> <td>de 1 a 5 trabajadores</td> <td>499.335</td> </tr> <tr> <td>De 6 a 9 trabajadores</td> <td>161.798</td> </tr> </tbody> </table>		Nº de trabajadores	Trabajadores autónomos	259.839	de 1 a 5 trabajadores	499.335	De 6 a 9 trabajadores	161.798
	Nº de trabajadores								
Trabajadores autónomos	259.839								
de 1 a 5 trabajadores	499.335								
De 6 a 9 trabajadores	161.798								

⁴⁴ En el ANEXO III de este Informe, se incluyen los instrumentos de recogida de información utilizados.

Técnicas cuantitativas: Encuestas

De 10 a 49 trabajadores	717.853
De 50 a 199 trabajadores	536.222
Total	2.175.047

Fuente: DIRCE 2006, Instituto Nacional de Estadística

En lo que respecta al universo de empresas en las que dichos trabajadores desarrollan su actividad su número es de 476.498 empresas. El siguiente cuadro muestra también su distribución.

	Nº de empresas
Trabajadores autónomos	259.839
de 1 a 5 trabajadores	166.445
De 6 a 9 trabajadores	21.573
De 10 a 49 trabajadores	24.334
De 50 a 199 trabajadores	4.307
Total	476.498

Fuente: DIRCE 2006, Instituto Nacional de Estadística

Muestra y procedimiento de muestreo

Se ha encuestado a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid. Dicho tamaño muestral viene justificado por la obtención de un error muestral suficientemente ajustado así como por la posibilidad de obtener a través de dicho tamaño información representativa sobre cuestiones concretas del objeto de estudio.

Para la selección de la muestra se ha utilizado un muestreo polietápico.

La primera etapa se ha desarrollado a través de un muestro aleatorio por conglomerados, de tal modo que la primera unidad de muestreo ha sido el lugar del trabajo. En un primer paso se ha seleccionado, de manera aleatoria un conjunto de centros de trabajo, En el siguiente paso se ha entrevistado a un trabajador de cada uno de los centros seleccionados, estableciendo cuotas para garantizar la representatividad de los colectivos especiales (mujeres, mayores de 45 años e inmigrantes)

Distribución muestral

Las desviaciones habidas entre las muestras real y teórica han sido mínimas. Las siguientes tablas muestran ambas distribuciones

MUESTRA TEÓRICA	
Tamaño de la empresa	Nº de entrevistas a realizar
Sin asalariados	36
De 1 a 5 trabajadores	69
De 6 a 9 trabajadores	22
De 10 a 49 trabajadores	99
De 50 a 199 trabajadores	74
Total	300

Técnicas cuantitativas: Encuestas																	
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">MUESTRA REAL</th> </tr> <tr> <th>Tamaño de la empresa</th> <th>Nº de entrevistas a realizar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sin asalariados</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>De 1 a 5 trabajadores</td> <td>72</td> </tr> <tr> <td>De 6 a 9 trabajadores</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>De 10 a 49 trabajadores</td> <td>99</td> </tr> <tr> <td>De 50 a 199 trabajadores</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>300</td> </tr> </tbody> </table>	MUESTRA REAL		Tamaño de la empresa	Nº de entrevistas a realizar	Sin asalariados	36	De 1 a 5 trabajadores	72	De 6 a 9 trabajadores	23	De 10 a 49 trabajadores	99	De 50 a 199 trabajadores	70	Total	300
MUESTRA REAL																	
Tamaño de la empresa	Nº de entrevistas a realizar																
Sin asalariados	36																
De 1 a 5 trabajadores	72																
De 6 a 9 trabajadores	23																
De 10 a 49 trabajadores	99																
De 50 a 199 trabajadores	70																
Total	300																
Error	A un nivel de confianza del 95,5% y asumiendo la máxima variabilidad posible dentro de la población ($p=0,5>q=0,5$) se obtiene un error de estimación del parámetro de la proporción de $\pm 5,77\%$																
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> → Analizar las cifras de acceso al sistema de formación continua de los trabajadores de la Comunidad de Madrid atendiendo a su género, edad y nacionalidad. → Identificar cuáles son los colectivos concretos de trabajadores de PYMES de la Comunidad de Madrid, según sexo, edad y nacionalidad, que tienen mayores dificultades de acceso al sistema de formación continua. → Analizar y estudiar, desde una perspectiva cuantitativa, cuáles son las principales barreras de acceso de dichos colectivos específicos para acceder al sistema de formación continua. 																
Análisis	<p>En cuanto al análisis de los resultados del cuestionario, se han aplicado diferentes técnicas de explotación estadística que han permitido obtener una completa información de los resultados del cuestionario.</p> <p>Se han utilizado técnicas de análisis univariados, tablas de contingencia (con dos, tres o más variables), comparación de medidas, regresión (coeficientes de correlación), y análisis factorial.</p> <p>Así, con el fichero de datos definitivo- depurado, grabado y validado- se ha procedido a efectuar el análisis estadístico de los datos y la tabulación de resultados. Con el análisis primario de los datos se han obtenido los estadísticos descriptivos y las medidas de dispersión (valores máximos, mínimos, media aritmética, mediana, moda y desviación típica) de cada una de las variables observadas. Estos estimadores han facilitado una primera información sobre la población estudiada y el modo en que los componentes de la misma se distribuyen en función de las variables analizadas.</p>																
Estructura	<p>El cuestionario se ha estructurado en tres grandes bloques:</p> <p>BLOQUE 0: Datos generales (Hace referencia variables sociodemográficas y relacionadas con el empleo. Han servido fundamentalmente como variables de cruce en los análisis).</p> <p>BLOQUE 1: acceso a la formación de trabajadores ocupados (Hace referencia al acceso a la formación y a la caracterización de dicho acceso)</p> <p>BLOQUE 2: Dificultades de acceso a la formación (Hace referencia a las principales barreras y/o dificultades con las que los trabajadores que han accedido a la formación, se han encontrado, así como las barreras que se identifican por parte de los trabajadores que nunca han accedido acciones de formación continua)</p>																

Técnicas cualitativas: Entrevistas	
Perfil de los entrevistados	EXPERTOS EN FORMACIÓN CONTINUA Y EN EDUCACIÓN COMPARADA
Objetivos	<p>Los objetivos perseguidos mediante la siguiente técnica han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar cuáles son los colectivos concretos de trabajadores de PYMES de la Comunidad de Madrid, según sexo, edad y nacionalidad, que tienen mayores dificultades de acceso al sistema de formación continua. ▪ Analizar y estudiar, desde una perspectiva cualitativa, cuáles son las principales barreras de acceso de dichos colectivos específicos para acceder al sistema de formación continua. ▪ Analizar cuáles son los colectivos que tienen problemas de acceso a la formación en otros países de la Unión Europea e identificar sus barreras de acceso y las posibles medidas que se han podido desarrollar para paliar y superar dicha barrera. ▪ Definir y proponer estrategias y medidas que posibiliten y garanticen el acceso a la formación de los colectivos con mayores dificultades.
Número de entrevistas	15
Análisis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las entrevistas han sido grabadas y transcritas para el análisis de su contenido. ▪ La información obtenida a partir de las técnicas de carácter cualitativo, se ha analizado mediante el análisis de contenido.
Estructura del guión	<p>El guión de la entrevista se ha estructurado en torno a los grandes objetivos perseguidos con esta técnica.</p> <p>OBJETIVO 1: Identificar cuáles son los colectivos concretos de trabajadores de PYMES de la Comunidad de Madrid, según sexo, edad y nacionalidad, que tienen mayores dificultades de acceso al sistema de formación continua.</p> <p><u>Temas tratados:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Situación general del acceso a la Formación Continua de los trabajadores de la Comunidad de Madrid ➤ Identificación y descripción del acceso a la Formación para el Empleo (dirigida a trabajadores ocupados) de los trabajadores de la Comunidad de Madrid atendiendo a los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Colectivos (al menos mujeres, mayores de 45 años, inmigrantes, jóvenes) ○ Nivel de cualificación ○ Tipología de empresas en las que se trabaja (especial referencia a PYMES) <p>OBJETIVO 2: Analizar y estudiar, desde una perspectiva cualitativa, cuáles son las principales barreras de acceso de dichos colectivos específicos para acceder al sistema de formación continua.</p> <p><u>Temas tratados:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar, para cada uno de los colectivos analizados, las principales barreras de acceso a la Formación para el Empleo (dirigida a trabajadores ocupados) <p>OBJETIVO 3: Analizar cuáles son los colectivos que tienen problemas de acceso a la</p>

Técnicas cualitativas: Entrevistas

	<p>formación en otros países de la Unión Europea e identificar sus barreras de acceso y las posibles medidas que se han podido desarrollar para paliar y superar dicha barrera..</p> <p><u>Temas tratados:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Comparación de las problemáticas descritas con las que existen en otros países de la Unión Europea ➤ Identificación de medidas, soluciones y modelos distintos que, en otros países de la Unión Europea, existen para dar cobertura a dichas dificultades ➤ Analizar las posibilidades de traslación de dichas medidas y soluciones a la Comunidad de Madrid, atendiendo a su estructura socioeconómica <p>OBJETIVO 4: Definir y proponer estrategias y medidas que posibiliten y garanticen el acceso a la formación de los colectivos con mayores dificultades.</p>
--	--

Gabinete de expertos

Perfil de los entrevistados	EXPERTOS EN FORMACIÓN CONTINUA Y EDUCACIÓN COMPARADA CON EXPERIENCIA EN PROYECTOS DE SIMILARES CARACTERÍSTICAS.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Validar los distintos instrumentos que se aplicarán durante la fase experimental. ▪ Definir y proponer estrategias y medidas que posibiliten y garanticen el acceso a la formación de los colectivos con mayores dificultades.

En la **segunda etapa (diseño y planificación de la herramienta)** se han concretado la estructura, funciones y contenidos a incluir en el producto, y los recursos o elementos a integrar.

5.2. Principal información

5.2.1. Los modelos formativos de países de la UE y nuestra problemática. Posibilidades de traslación

A los expertos entrevistados se les pidió que identificasen modelos que se utilizan en otros países de la Unión y que pudieran ser de interés para mejorar nuestro sistema de formación. El acuerdo en este punto es general. Los modelos no son muy diferentes, lo que es realmente distinto es la gestión que del modelo se hace y la motivación y cultura de los distintos países, lo que hace difícil extrapolar experiencias de unos a otros.

“No, como ya hemos citado varia mucho, quizás los sistemas de ayuda puedan ser algo más parecidos pero como se ha citado en Italia ya se diferencia en la formación profesional que depende de trabajo, Alemania con su tradición en escuelas técnicas donde se trabaja para la propia empresa...”
(experto consultado)

La formación se tiene que adecuar a las necesidades de la empresa, a veces la formación que se oferta no le interesa a la empresa. En Alemania esto es totalmente diferente
(experto consultado)

Los países europeos en si mismos son bastante diferentes como para una generalización así, pero en cuanto a modelo como motivador o favorecedor, o eficaz no se parecen, hay una gran diferencia del norte al sur de Europa, en cuanto a subvenciones y ayudas de una u otra manera son similares, aunque puede variar la gestión
(experto consultado)

Las estrategias van todas por el mismo sitio. En modelo es el mismo, lo que cambia es la gestión, si tienen que tener más peso las comunidades autónomas, los agentes sociales, etc.
(experto consultado)

El sistema de formación alemán y el sueco sean quizás los más valorados por los expertos entrevistados, y aunque no son trasferibles a nuestro país sí aportan valores que pueden tenerse en cuenta de cara a la organización de nuestra formación profesional para el empleo.

“El modelo Alemán como efectivo es mucho más efectivo, comenzando por la formación profesional.”

“En Alemania en la formación profesional hay dos lugares de aprendizaje uno la empresa y otro la escuela, hay tal diversidad de escuelas para formar al futuro trabajador que no es comparable, tengo una escuela de enfermeras una escuela de ayudantes técnicos sanitarios de enfermeras geriátricas, de ayudantes de enfermería geriátricos... ya en su bachiller les van preparando, dirigiendo, para su futuro laboral, y así hay mucha diversidad en Alemania, esto es la gran diferencia a la hora de acceder a un puesto de trabajo, y lo que también va a marcar la formación que necesite al menos en un principio, en ese puesto.”
(experto consultado)

“En Italia la Formación profesional reglada, depende exclusivamente de Trabajo, del Ministerio de Laboro, allí lo que hacen es que a partir de los 14 años el chaval que se sale del sistema educativo, se sale y pasa a Ministerio de Trabajo y hace cursos de 1 o 2 años para pasar directamente al mundo profesional, la formación para el empleo, no existe de demanda sino de oferta, a partir de planes de formación que se organizan por

regiones o por provincias, pero no la tienen tan estructurada, tan medida como la tenemos aquí, aquí la tenemos muy bien estructurada. En Alemania lo que ha existido siempre es mucha trayectoria de mucha formación de escuelas de formación para la empresa, y compaginar la vida profesional con la vida formativa. En Italia se les libera bastante a los trabajadores, los días correspondientes a la formación y son financiados. En España en esto se debería dar más facilidades para la formación, refiriéndonos a las PYMES, las grandes lo tiene bien contemplado pero las PYMES no.”
(experto consultado)

“Para mí el modelo más efectivo es el sueco, existe una máxima facilidad y una máxima flexibilidad, sólo dependerá del propio trabajador, si esta motivado o no, y además no se encontrará con las barreras que se encuentra aquí” “Es una formación subvencionada por el Estado (hablamos de Suecia). En su mayoría en los propios contratos existe un tiempo pactado de formación (esto también en Alemania) en el cual ya se pacta por ejemplo 10 días para formación, es un derecho que tiene el trabajador de tiempo libre para su formación” “Otro valor imprescindible es la información, el uso de Internet esta muy avanzado. “En España la empresa valora del trabajador fundamentalmente la experiencia, pongamos por ejemplo un 90 la experiencia y un 10 la formación, en los países nórdicos sería un 50 – 50”.
(experto consultado)

Está más integrada la formación en el mercado laboral. Tienen más experiencia, también en la formación en tecnologías y la valoración de la formación (ej Alemania).
(experto consultado)

La traslación de los modelos más valorados en la Unión Europea a la realidad madrileña, no parece, según los expertos consultados, fácil. Son las condiciones de bienestar y progreso en relación con la formación, las que parecen determinar la dificultad para replicar unos modelos, que por otra parte, en lo esencial, no difieren en una medida alta.

“La formación debe ser de menos duración pero abarcar los conocimientos básicos, la formación debe de ser de tal manera que con 2 o 3 años la persona conozca el negocio, conozca la empresa en la que va a trabajar y no precise empezar casi su formación una vez que esta trabajando, una educación más practica, , hay que tender a que sea una persona sumamente flexible”..... “La formación a lo largo de la vida del trabajador es algo que se tiene bastante asumido en Alemania, no es algo transmisible, es una filosofía de empresa, no es un problema de legislación o subvención”
(experto consultado)

*“Estos modelos no son trasladables a Madrid, Suecia es casi un estado de bienestar, en el que el Estado te va a facilitar TODO lo que te pueda hacer falta, incluso por ejemplo formación en el extranjero. Pero para alcanzar este nivel, se paga tiene el sistema fiscal más alto del mundo”
(experto consultado)*

*La concienciación y dar valor a la formación, no lo terminamos de conseguir. No hay un sistema como tal para conseguirlo. Eso si que tenemos que ver modelos de países Europeos. Sobre todo la mentalidad.
(experto consultado)*

De igual forma, a los expertos entrevistados se les preguntó acerca de medidas europeas que quizás fuesen de utilidad en la Comunidad de Madrid, no resultando las respuestas diferentes de las aportadas para el resto de territorios españoles. De este modo, se trata de un cambio de mentalidad a todos los niveles: en el plano económico empresarial, en el plano de la utilidad o beneficio de la formación e incluso, en el plano de la pedagogía.

*“lo más importante no es el traslado de normas, la mayor diferencia es de actitud, nosotros gestionamos todo para la empresa, pues a la pequeña empresa hay que motivarla mucho para que se meta en este tema de la formación, la pequeña empresa esta muy poco motivada para la formación, y esto es también una barrera importante para el acceso a la formación de los trabajadores.”
(experto consultado)*

*“habría que modificar es el sistema de evaluación que hace la Comunidad de Madrid, el sistema de APTO, NO APTO , no es lo mismo terminar con un 9 que con un 5, al final todos pasan, se pierde toda una escala de nivel aprovechamiento.”
(experto consultado)*

*“La motivación es básica en todos los casos y las acreditaciones son fundamentales para el alumno, pero también para la empresa para saber que formación tiene su trabajador”
(experto consultado)*

*“Los horarios en Alemania no son una gran barrera, en general se reparte, una parte del horario de empresa y otra del trabajador.....
“Las empresas estimulan esto también económicamente, si tu haces este esfuerzo y me traes la titulación adecuada te pago esa formación.”
(experto consultado)*

“Las cámaras de comercio, en Alemania, son fundamentales en la formación, son ellas las que reciben las necesidades formativas de las empresas, ellas lo transmiten al ministerio que va adaptando los contenidos a las indicaciones de la Cámara, el sistema es muy fluido y

dinámico, también son las Cámaras, las que van a establecer los mínimos necesarios en la formación, así la formación dada por ejemplo en una Escuela, independientemente del número de horas o metodología empleada, tendrá que someter al alumno a un examen que marca la Cámara, esto es lo que garantizara que se han alcanzado los objetivos formativos mínimos que precisa a empresa.”
(experto consultado)

“Es una forma de ver la vida, un filosofía y eso no es trasladable no es una cuestión de leyes”
(experto consultado)

5.2.2. El acceso de los trabajadores madrileños a la formación profesional para el empleo

El acceso a la formación para el empleo está íntimamente ligada al acceso al empleo de los trabajadores. No sólo explica sus causuísticas, sino también, puede contribuir a una mejor comprensión de las dificultades para participar en la mejora de las competencias.

En las entrevistas realizadas a expertos, se les pidió que valorasen el acceso de los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid a la formación profesional para el empleo. En general, la valoración es bastante positiva, especialmente en la formación de demanda, pues que se adapta en mayor medida a las necesidades reales de la empresa y en consecuencia, fomenta en mayor medida la participación de empresas y trabajadores en la formación para el empleo. Sin embargo, a pesar de esta valoración positiva, existen algunas características del acceso a la formación que han de ser revisadas.

“La formación de demanda, si que estoy contento con esta formación porque la empresa se planifica sus necesidades y además se la planifica en el tiempo” no es así con la oferta.
(experto entrevistado)

Según los expertos entrevistados, la adaptación de la formación continua a las cualificaciones y la posibilidad de agrupación de las empresas para solicitar formación son dos elementos (entre otros) de vital importancia para fomentar el acceso de las PYMEs a la formación.

La oferta en cantidad es muy alta “otra cosa es si esa oferta es la que se precisa por ejemplo, es imposible acreditar la formación para el empleo porque existe lo que son las competencias profesionales, que las regula el INCUAL, y tú cuando realizas una serie de cursos con una serie de módulos, vas llegando a una competencia profesional,

*pero no existe la formación completa que permita la cualificación, lo importante es que exista un itinerario formativo, hay módulos que no se dan porque no existe ningún curso de formación para el empleo que imparta esos módulos.
(experto entrevistado)*

La **calidad** de la formación a la que se accede en la actualidad es uno de los elementos en los que muchos expertos han coincidido al describir las características del acceso a la formación. Si bien la “cantidad” de formación es suficiente, se dan algunos factores que influyen en la calidad de la misma:

- El primero de ellos es la dificultad de adecuar la formación existente a las **necesidades reales y prácticas de la PYME**. Los expertos manifiestan que la formación adolece de ser demasiado transversal y cuando no lo es, no se adecua lo suficiente a la práctica diaria de las pequeñas empresas.

*Si es suficiente, pero no idónea, porque no se estudia cuáles son las necesidades formativas de los sectores emergentes, es decir que la formación acompañe al clima laboral. No hay especificidad por sectores. Cuando uno analiza los planes ve que todos son iguales tanto los sectoriales como los intersectoriales. Todos hacen lo mismo y lo más fácil de gestionar y de llenar cursos que son idiomas e informática. La misma oferta se repite año tras año y además, sin que exista un reconocimiento a nivel laboral, por tanto pierde el sentido y el valor para el propio trabajador. También puede ser que la convocatoria esté muy encorsetada y hace que se tienda a cursos más fáciles.
(experto entrevistado)*

*“La oferta formativa es muy amplia y no es difícil acceder a esta oferta”. “Las carencias no están en la cantidad sino en la filosofía que impulsa la formación, lo práctico de la misma, y que de respuesta auténtica y actualizada a las necesidades reales de la empresa, esto referido a la oferta, la que se produce por demanda no es así pero no suele afectar a PYMES esa va dirigida por lo general a empresas más grandes”
(experto entrevistado)*

La realización de verdaderos estudios de necesidades formativas, una mayor cercanía con las instituciones mediadoras, y una mayor flexibilidad en la gestión de la formación, son alternativas que permitirían que esta adecuación fuese más ajustada.

De igual forma, y en esta línea, se aborda por parte de algunos expertos, los **aspectos económicos ligados a la formación**, que permiten la realización de acciones formativas en mayor cantidad, reduciendo la calidad de las mismas, y no permitiendo el ajuste necesario.

“Está muy estructurado a nivel nacional y sí responde a las necesidades de los desempleados y a las expectativas de calidad que pueden dar los centros, en cuanto a la oferta de licitaciones, la última de la Comunidad de Madrid, el tener el precio la baremación máxima, han salido unos precios, a los que lo que no se puede dar es calidad, hay tal diversidad y magnitud de la oferta que yo creo que muchas veces se da formación por dar, no está estructurada y no responde muchas veces a las necesidades reales de los trabajadores, a veces es más línea de negocio o de buscar recursos económicos, que de buscar un buen servicio.”
(experto entrevistado)

- En relación con el anterior, otro elemento que redundaría en la calidad de la formación y la caracteriza es la **filosofía** con la cual ésta se programa. La formación necesita ser dirigida hacia la **adquisición de competencias** más que conocimientos. Esta réplica de nuestro modelo educativo, es, como se veía en apartados anteriores, una de las principales diferencias con los países más avanzados en este tema en la UE.

No, es muy genérica. Casi toda es la subvencionada y esta oferta formativa es muy general. El problema es que no se está cubriendo las necesidades formativas reales de las pymes. No se está acertando específicamente con las necesidades de las pymes. Sin decir que en lo general no haya temas interesantes idiomas e informática. La pyme además necesita mucha formación específica. Ahora con el sistema de cualificaciones está cambiando. La pyme necesita más formación en competencias que en conocimientos, que sea muy específica y desarrollada en poco tiempo. Esto no se está ofreciendo a no ser que venga obligado por normativa.
(experto entrevistado)

La **burocracia** bajo la que se mueve la gestión de la formación continua, es otro de los elementos que caracteriza el acceso a la formación, dado que para entidades sin recursos destinados específicamente a ello, como es el caso de las PYMEs, supone un grave problema.

“En España en general.....Es un acceso más bien complicado, mucho más complicado complicado”
(experto entrevistado. Dinamarca)

La “**mentalidad**” de trabajadores y empresas, constituye otro gran hándicap para el acceso a la formación.

Según algunos expertos, en España y en la Comunidad de Madrid, no se reconoce por parte de las empresas, la formación para el empleo como algo necesario. Sus beneficios no siempre se observan a corto plazo y no repercuten en este tiempo directamente en un incremento de beneficios, percibiéndose más como un gasto de tiempo y/o dinero.

“Es complicado acceder a la formación porque las empresas no apoyan, les cuesta que el tiempo del trabajo se dedique a la formación y quiere que sea en el tiempo libre del trabajador”, “tienen la visión un poco corta, es como si no quisieran favorecer la promoción”.
(experto entrevistado. Suecia)

A pesar de los esfuerzos que se hacen por parte de las administraciones y agentes sociales, principalmente, parece existir una **falta de información**.

Este aspecto está muy ligado a los anteriormente descritos. Esta falta de información no se traduce en una falta de información (cantidad) en relación a cursos que se ofrece, etc. Se refiere más bien a una información más cualitativa, basada tanto en la forma en la que se puede acceder y/o fomentar la formación por parte de las empresas, etc

La formación es poco conocida tanto por los ocupados como por los desempleados. El trabajador no sabe que tiene derecho a la formación para el empleo, no sabe que le quitan una cuota de su nómina para formación. La primera dificultad que hay es el desconocimiento.
(experto entrevistado.)

No es un acceso ágil, no sólo en la Comunidad de Madrid sino en toda España, por falta de información. Tienen dificultades hasta para la inscripción y tienen poco tiempo.
(experto entrevistado.)

Obviamente todos estos aspectos empeoran o se hacen más difíciles de solucionar conforme el tamaño de la empresa es menor y la disposición de recursos para la producción es escasa y para la gestión de la formación, nula.

Este problema, no es exclusivo de nuestras sociedades. De hecho las PYMEs están en las primeras líneas de actuación de las políticas europeas de todos los países, aunque como se vió con anterioridad, sí existen países en los que las diferencias de acceso a la formación entre pequeñas y grandes empresas son más acusadas.

No, esto es general en los países, la pequeña empresa tiene grandes problemas para favorecer la formación (experto entrevistado.)

En esta línea, es importante destacar como en nuestro país una empresa de 200 trabajadores, por ejemplo, no puede considerarse pequeña, distando mucho su realidad de las empresas pequeñas y microempresas (lo más habitual). En este sentido, la problemática se acentúa cuando se trabaja con profesionales autónomos.

En cuanto a los autónomos hay mucha heterogeneidad porque los hay muy motivados a formarse constantemente la formación continua la tienen muy interiorizada (personas muy cualificadas o de profesiones liberales) y los hay que nada. Lo que si hay homogeneidad es en cuanto a la especificidad de la formación, es decir, ir a formarse en un autónomo es falta de ingreso y sólo le interesa si es una formación muy específica, muy corta y fuera de horario.

Los autónomos más cualificados buscan formación de oferta sólo si se ajusta a sus necesidades, si no buscan privada por que lo ven como una inversión. El autónomo de cualificación baja, pensando en el comercio y construcción, a no ser que sea muy específico es difícil de movilizar.

También la divulgación de la formación es masiva no de calidad. De esta forma no se consigue motivar y los que están motivados son los que vienen solos. Los que no están motivados no es que no tengan necesidades formativas es que no las tienen identificadas o piensan que la formación no les puede ayudar a mejorar en su trabajo y quizás por la connotación teórica de la formación que no se concibe como aprendizaje práctico.

La teleformación para un autónomo mayores de 45/50 años es un problema porque o bien no están acostumbrados a utilizar un ordenador o no tienen Internet y a distancia o están muy motivados o no lo hacen. (experto entrevistado.)

La formación existente, puede calificarse como suficiente en cantidad, pero con carencias cualitativas que afectan de forma muy especial a las pequeñas empresas y a las micropymes.

*“La formación continua es muy difícil para las micropymes, , esta muy bien para la mediana y gran empresa, pero para la empresa de 1 o 2 trabajadores tienen muy difícil acceder a esta formación, entre otras cosas también porque cuando se hace esta formación a veces se estructura para una empresa, para unas necesidades formativas concretas, es muy difícil para esta gente”
(experto entrevistado.)*

*“No, en general en PYMES y microPYMES la dificultad de acceso es mayor.” Las microPymes sobre todo ven la formación como algo que puede volverse en su contra, que puede que su empleado incluso tenga más formación que el, o que vaya a perder el tiempo
(experto entrevistado.)*

*No, las grandes empresas tienen incorporada la formación en la empresa dentro del departamento de RRHH y las PYMES no. Las pymes no, bien porque tiene pocos trabajadores y no puede prescindir de ellos para que vayan a formarse, bien por desconocimiento. No ven la relación entre formación y competitividad. Las bonificaciones no se aprovechan al 100% y las que más lo aprovechan son las grandes. También la empresa grande tiende a formar al más formado. Es una cultura, no es algo tangible sino que se ve con el tiempo y el cambio de filosofía ha de dirigirse a la formación como algo cotidiano y necesario dentro de la empresa.
(experto entrevistado.)*

*No, depende también del autónomo porque los hay que buscan constante mente formación para mejorar y aplicar innovaciones en su negocio. Pero por lo general, no. No por la infraestructura, es decir un negocio con 3 trabajadores no puede prescindir de ninguno para que se marchen a un curso. Es muy difícil ver el beneficio porque le supone un coste.
(experto entrevistado.)*

No, porque el gerente de pyme no termina de ver la formación como una mejora en los trabajadores. Además, tiene el miedo de formarle por si aprende más y le deja el trabajo. Tampoco hacen un estudio de sus necesidades para mejorar su productividad. Sólo hay que ver cuantas pymes ofrecen sus productos a nivel internacional, muy

pocas (un 3%). Puede ser por desconocimiento de que exista una oferta adecuada a sus necesidades o porque no exista tal oferta. Tienen mucha falta de información de las ayudas y apoyos a los que se pueden dirigir. Por ejemplo el sistema de bonificaciones es desconocido en general por las pymes y las que lo conocen no saben como hacerlo ni a quién dirigirse. Se han mejorado, por parte de la Administración las posibilidades, pero no se ha informado.
(experto entrevistado.)

La cercanía de los agentes sociales, las cámaras de comercio, las administraciones públicas e incluso las instituciones de la educación formal, al mundo de la empresa y a sus necesidades reales, son una de las principales soluciones que en otros países parecen funcionar de cara a la adecuación y fomento de participación en la formación profesional para el empleo, es uno de los factores que los expertos reclaman en España y en la Comunidad de Madrid.

En general, se reconoce un trabajo por formar a nuestros trabajadores, por parte de los agentes sociales, si bien, en unas estructuras demasiado inamovibles y encorsetadas. En este sentido, la participación y/o el fomento de la formación bonificada, parece ser una posible salida, aunque complicada tal y como se estructuran nuestros sistemas.

“En formación continua interviene tanto patronal como sindicatos, nosotros trabajamos con ellos y es muy diferente según unos u otros.”
(experto entrevistado.)

“Para las PYMES solo es a través de asociaciones, cámaras y sindicatos como se puede favorecer la formación”
(experto entrevistado.)

“La patronal, no lo facilita en general, los sindicatos si, pero se dirigen más bien a grandes colectivos, y las PYMES no reciben la mismas facilidades” “Es un tema fundamentalmente de filosofía, de mentalización, de la importancia de la formación y eso es muy difícil de cambiar”, “establecer una compatibilidad del horario, favorecer que al menos se reciba parte de la formación en tiempo de trabajo, es algo fundamental,”
(experto entrevistado.)

Las organizaciones sindicales, a través de sus delegados, pueden hacer la labor de difusión de la formación tanto la bonificada como los planes de formación de oferta. Labor de impregnar tanto al

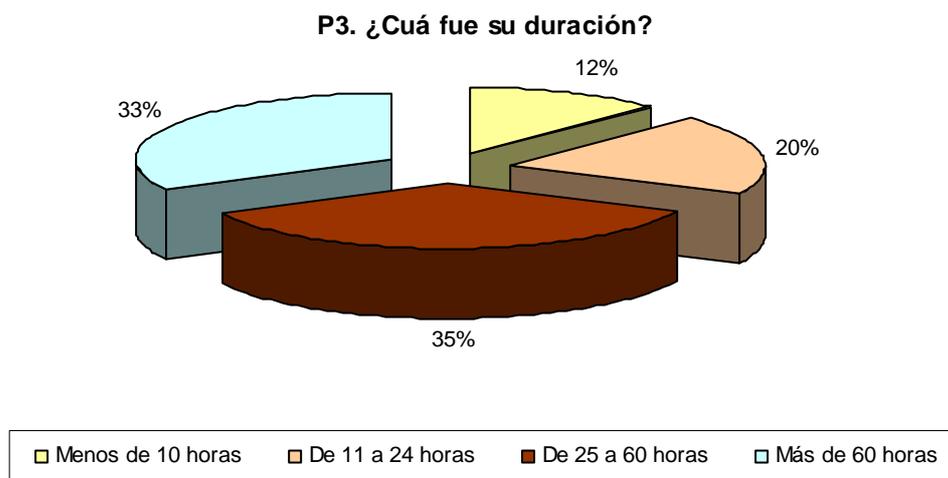
trabajador como a la empresa esa cultura formativa, que es una necesidad tanto para el trabajador como para el empresario y no una pérdida de tiempo. Para mejorar es necesario cambiar de actitud o de mentalidad hacia la formación. Tienen mucho peso. En Madrid se distorsiona todo mucho, es difícil llegar a todos y dar a conocer la oferta formativa por la distancia. Deberían tener mucho valor y no lo tienen, se están cerrando mucho en sus convenios y al final todos los cursos son los mismos. Al final van a sacar sus cursos de oferta, los anuncian y se acabó. No hay anuncios de bonificación de las empresas. No se va a lo que realmente necesitan las empresas. No tiene un papel activo en cuanto al fomento de la propia formación en las pymes, es decir la oferta es de un determinado tema en un momento determinado que puede ser que no sea lo que más necesiten, ni organizado en el mejor momento. Hay que hacer campañas. En teoría, cuanto más pequeños y más dispersos estén, es más complicado llegar a ellos, pero siempre hay caminos para ofrecerlo. Sólo se va al retorno directo e inmediato, se va a anunciar solo la formación de oferta que tiene un efecto directo que es que la gente se apunta a los cursos. No se anuncia el sistema de bonificaciones porque es un trabajo con resultados a más largo plazo. Desde la administración se debería promocionar y difundir el sistema y deberían apoyar a los agentes sociales para que apoyen esa difusión. Los agentes sociales se están comportando como una empresa en cuanto al cumplimiento de objetivos y al retorno inmediato y no en cuanto al carácter social que beneficie a los trabajadores y las empresas y mejoras en el sistema. Para una consultora resulta muy difícil porque no tiene sus infraestructuras ni la representación territorial que los agentes sociales.
(experto entrevistado.)

Con la finalidad de caracterizar el acceso de los trabajadores madrileños a la formación profesional para el empleo, se ha realizado una encuesta a una muestra de 300 personas trabajadoras en PYMEs en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

En los siguientes apartados, se aporta información acerca de los principales resultados obtenidos en relación con la duración, los contenidos, aspectos económicos, el grado de satisfacción en relación con la formación, la motivación hacia la formación, los principales problemas para formarse, la principales fuentes de información conocidas y utilizadas y la valoración global que se hace de la formación profesional para el empleo.

La duración de la formación

En relación con la duración de la formación realizada, un 67.2% manifiesta que la duración del curso en el que participó era menor de 60 horas. Aun así, la proporción de participantes en acciones mayores de 60 horas es de un 32%. Este es un hecho especialmente relevante si tenemos en cuenta que la adaptación de la duración de la formación profesional para el empleo a acciones formativas cortas, es una de las medidas necesarias para incrementar la participación.



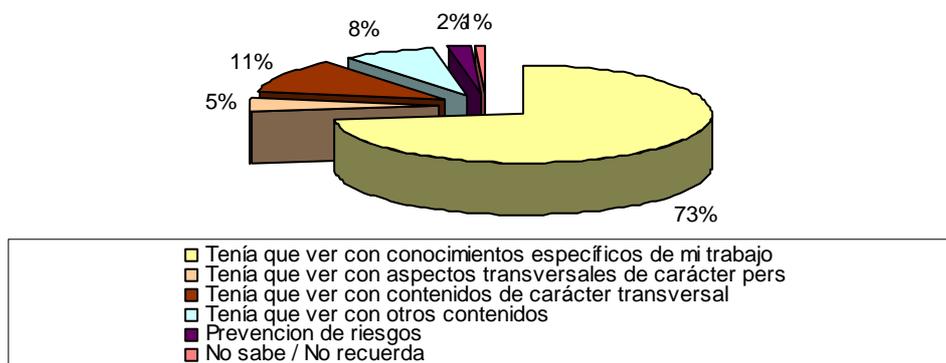
Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

Se analiza la relación existente entre la duración de la formación realizada y otras variables como la categoría profesional, el sexo, el nivel de estudios terminado, la naturaleza de los contenidos, etc, no observándose relaciones significativas entre estos elementos. Tan sólo se observan relaciones entre la duración de la formación y la entidad que la organizó, de tal modo, que las mayores duraciones se concentran en formaciones no organizadas por la empresa. No obstante, no se puede afirmar estadísticamente la existencia de tal relación.

Los contenidos

En cuanto a los contenidos, y tal y como se puede observar, resulta de especial interés que el trabajador observe una relación directa entre la formación y el contenido específico de su puesto de trabajo. Así lo indica el 73% de los trabajadores encuestados que manifiesta "haber realizado acciones cuyos contenidos tenían que ver con conocimientos específicos del trabajo".

P4. Carácter de los contenidos de la formación realizada

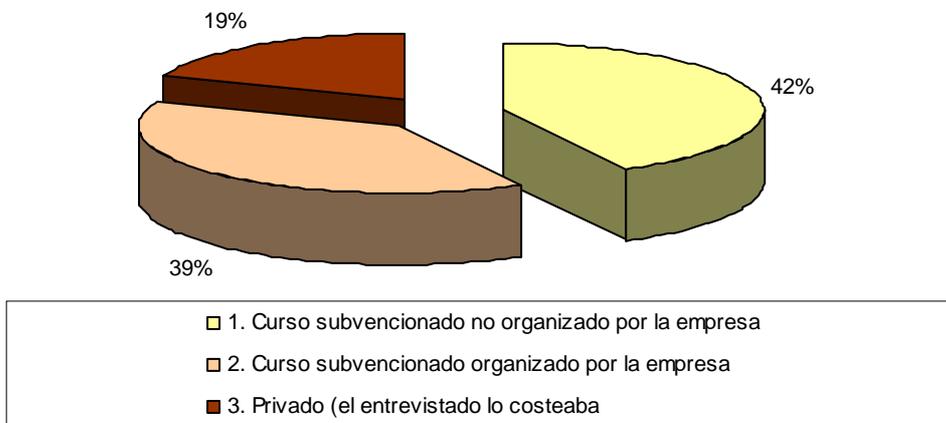


Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid. 2009

La financiación de la formación

Tan sólo el 19% de los trabajadores madrileños encuestados que manifiestan haber realizado formación, lo han hecho de forma privada y, normalmente, la incidencia de la formación subvencionada no organizada por la empresa es mayor que aquélla que sí lo es.

P5. ¿Recuerda ud. quién organizaba la formación?



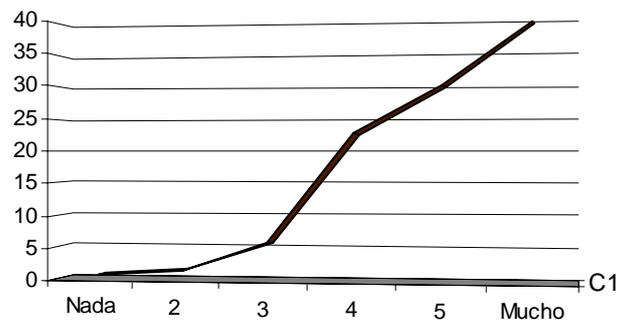
Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid. 2009

La satisfacción de los trabajadores de PYMEs en relación con la formación recibida

Con la finalidad de analizar la satisfacción en relación a la adaptación de los contenidos impartidos a las expectativas, se pidió a los encuestados que valorasen en una escala de 1 a 6 (donde 1 es nada y 6 mucho) dicha

adecuación. Tal y como se puede observar, en general las valoraciones son medias y se sitúan en los valores superiores de la escala. Un 40% de los encuestados valoró de la forma más positiva dicha adecuación.

**P6. En una escala del 1 al 6 (siendo 1 nada y 6 mucho)
¿Cómo valora usted los contenidos del curso en relación
con lo que UD. pretendía conseguir?**

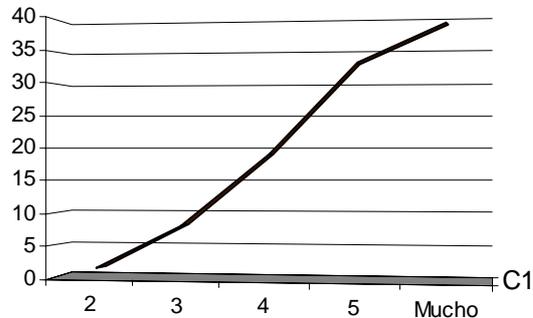


Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

En relación con este aspecto, se analizan algunos elementos, a fin de identificar si existen relaciones de interés. Se buscan relaciones entre la satisfacción en la adecuación de contenidos, con variables como la edad, el sexo, el tipo de contrato, la categoría profesional, el área de la empresa en la que se trabaja, la entidad que organizó la formación, etc. Como consecuencia de este análisis, se encuentran relaciones entre dicha adecuación y la categoría profesional, de tal modo que aun con buenas puntuaciones, son los técnicos y los mandos intermedios los más críticos.

En relación con la valoración de la calidad de la formación recibida, se observa una pauta similar. Destaca en este caso, cómo ningún trabajador ha utilizado para este ítem el punto más negativo de la escala. Al igual que ocurría anteriormente, son los técnicos y los mandos intermedios los que incluyen proporciones mayores de puntuaciones más negativas.

**P6. En una escala del 1 al 6 (siendo 1 nada y 6 mucho)
P.6.B. ¿Cómo considera la calidad de los cursos recibidos?**



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

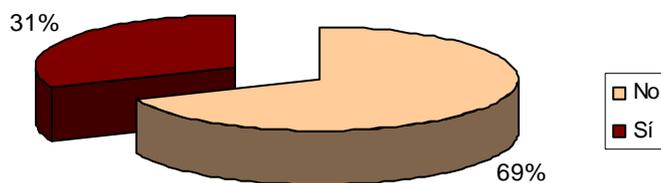
En este caso, se observa también una relación significativa entre el grado de satisfacción y la entidad que organizaba la formación. De este modo, los mayores grados de satisfacción se alcanzan cuando es la propia empresa la que organiza la formación.

Las motivaciones del trabajador hacia la formación

Los resultados percibidos obtenidos como consecuencia de la realización de la formación, resultan de especial interés en este trabajo, dado que inciden directamente en la motivación del trabajador hacia la formación. Por esta razón se pidió a los encuestados que valorasen la consecución de determinados elementos. Tal y como se puede observar:

- a) Un 31% manifiesta que la formación realizada contribuyó a mantener su puesto de trabajo.

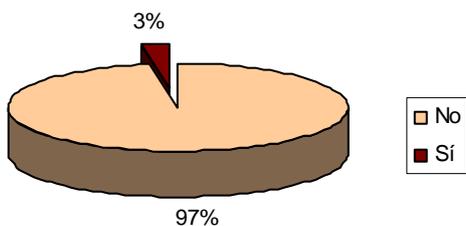
P7. ¿Qué resultados ha obtenido Usted de los cursos que ha realizado?: Ha mantenido su puesto de trabajo



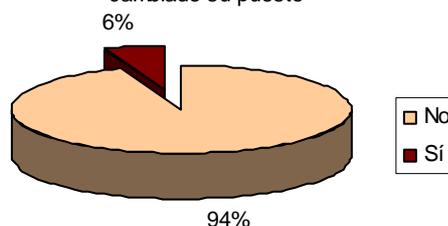
Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

b) Tan sólo un 6% cambió de trabajo como consecuencia de la formación. Sólo un 3% indica haber ascendido

P7. ¿Qué resultados ha obtenido Usted de los cursos que ha realizado?: Ha sido ascendido



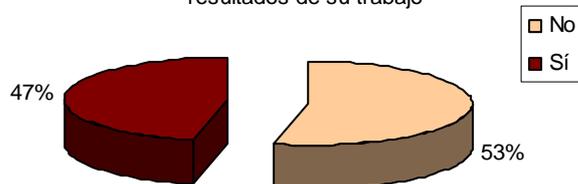
P7. ¿Qué resultados ha obtenido Usted de los cursos que ha realizado?: Ha cambiado su puesto



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

c) Un 46% manifiesta que mejoró los resultados de su trabajo diario.

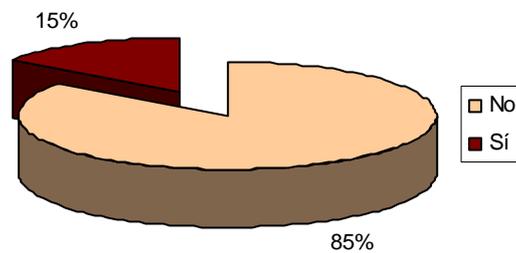
P7. ¿Qué resultados ha obtenido Usted de los cursos que ha realizado?: Ha mejorado los resultados de su trabajo



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

d) Sólo un 14% indica que “rinde más con menos esfuerzo” y un 3% que tiene que invertir más tiempo para realizar su trabajo.

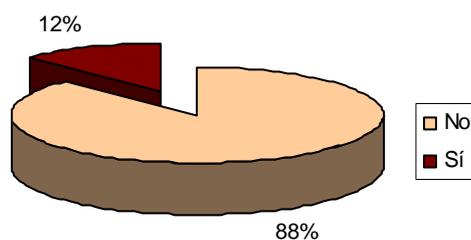
P7. ¿Qué resultados ha obtenido Usted de los cursos que ha realizado?: Rinde más con menos esfuerzo



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

e) Tan sólo un 12% manifiesta “sentirse más valorado”

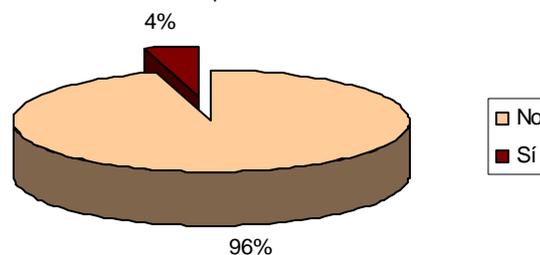
P7. ¿Qué resultados ha obtenido Usted de los cursos que ha realizado?: Se siente más valorado/a



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

f) La formación no influye en el cambio de comportamiento del trabajador. Tan sólo un 4% de los encuestados manifiesta que esto ha ocurrido así.

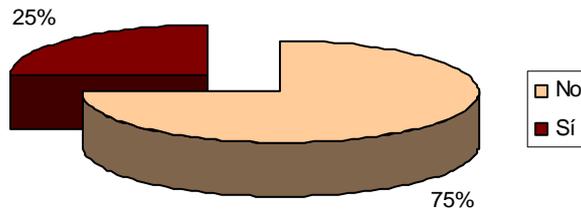
P7. ¿Qué resultados ha obtenido Usted de los cursos que ha realizado?: Ha cambiado su comportamiento



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

- g) Sin embargo, un 24% indica que sus condiciones laborales, sí han mejorado.

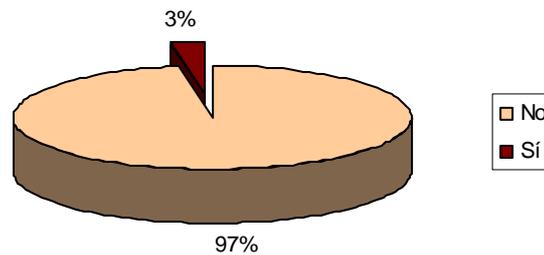
P7. ¿Qué resultados ha obtenido Usted de los cursos que ha realizado?: Ha mejorado sus condiciones de trabajo



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

- h) Un 3% manifiesta que la formación recibida le ha complicado más su trabajo

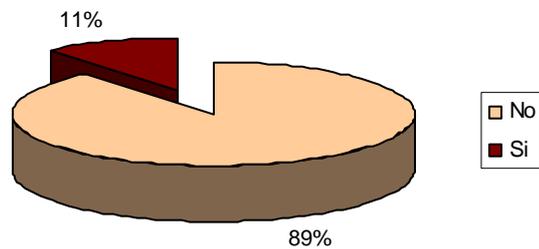
P7. ¿Qué resultados ha obtenido Usted de los cursos que ha realizado?: Le ha complicado más su trabajo



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

- i) Un 11% manifiesta que la formación le ha servido para su mejora personal. Este bajo porcentaje, a priori parece lógico, si atendemos a que la formación realizada ha sido eminentemente relacionada con con contenidos específicos del puesto de trabajo.

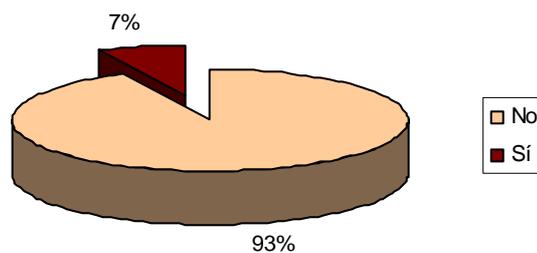
P7. ¿Qué resultados ha obtenido Usted de los cursos que ha realizado?: Mejora personal / Ampliación Conocimientos



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

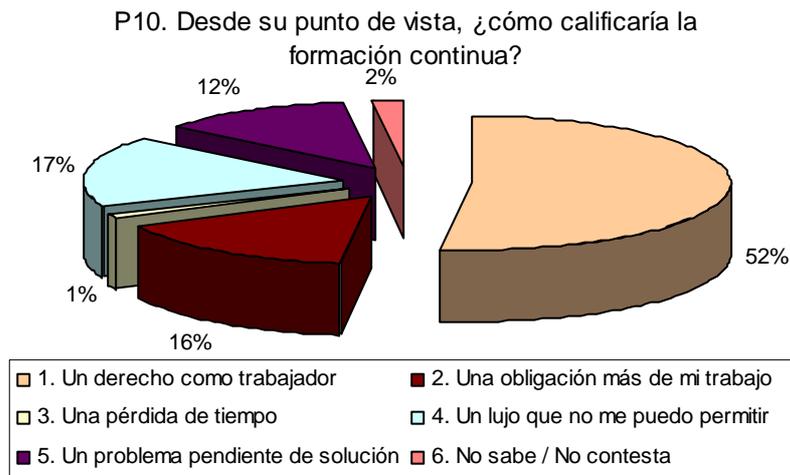
j) Por último, un 7% de los encuestados manifiesta que la formación recibida no le ha servido para nada.

P7. ¿Qué resultados ha obtenido Usted de los cursos que ha realizado?: Ninguno



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

La formación profesional dirigida a trabajadores es entendida por los encuestados fundamentalmente como un derecho del trabajador. Así lo manifiesta el 52% . Tan sólo la formación se entiende como una obligación en el 16% de los casos. Y sólo un 12% entiende que es un problema sin resolver.



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

Además de la aportación que el trabajador percibe en relación con la formación realizada, se preguntó acerca de los motivos que le empujarían a volver a formarse, obteniendo las siguientes conclusiones:

- Un 77% manifiesta que uno de los principales motivos sería “aumentar la calidad del trabajo que se desempeña”.
- “Trabajar más rápido” es la motivación que llevado a formarse a un 40% de los trabajadores encuestados. Y un 55%, “trabajar más seguro”
- “Gestionar mejor el tiempo” ha sido una de las motivaciones para formarse del 54% de los encuestados y “aumentar los beneficios”, del 61%
- Un 55% de los encuestados ha manifestado que “obtener una certificación profesional” ha sido también una motivación importante a la hora de acceder a la formación.

Con todos estos elementos, se hace un análisis de correlación bivariada, con la finalidad de identificar si existen respuestas que de algún modo puedan considerarse unidas, siendo cuatro las relaciones más relevantes:

- Trabajar más rápido- Trabajar más seguro
- Trabajar más seguro- Gestionar mejor el tiempo
- Trabajar más seguro- Aumentar beneficios
- Gestionar mejor el tiempo- Aumentar beneficios

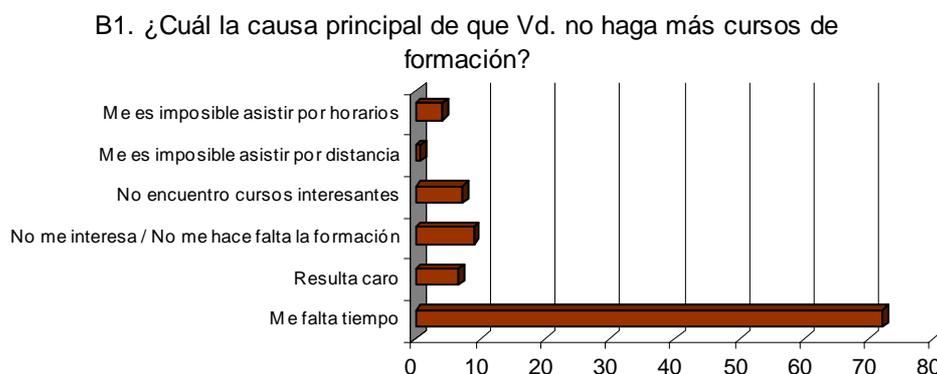
Según la información vista hasta el momento, en principio, la formación de los trabajadores y trabajadoras de las PYMEs madrileñas, no puede considerarse deficitaria. En general, parece que las políticas puestas en marcha van por buen camino y que los agentes encargados de movilizar la formación, cumplen con su cometido.

No obstante y en aras de conseguir mejores resultados, se preguntó a los encuestados acerca de los principales motivos por los que no se accede a más formación continua, siendo el principal motivo es la “falta de tiempo”.

Los principales problemas para el acceso a la formación

Son dos los principales problemas que los encuestados encuentran para acceder a la formación. Todos estos factores originan en muchos casos, las principales barreras de acceso:

- “La falta de tiempo” como parte de la idiosincrasia del funcionamiento de las pequeñas empresas, (factor ligado, además al tamaño) es una de los principales factores que originan las principales barreras.



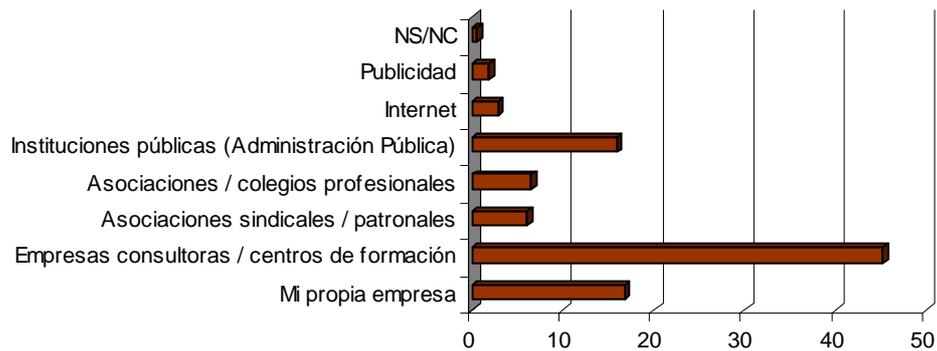
Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

- La “falta de información” es otro de los principales factores que se perciben como una barrera de acceso. Sin embargo, cuando se pregunta a los encuestados, el 71% manifiesta que recibe habitualmente información en relación con la oferta formativa existente.

Las principales fuentes de información

Las empresas de formación y las administraciones públicas, ocupan un lugar privilegiado cuando se analizan los principales proveedores de formación, y en especial, las primeras.

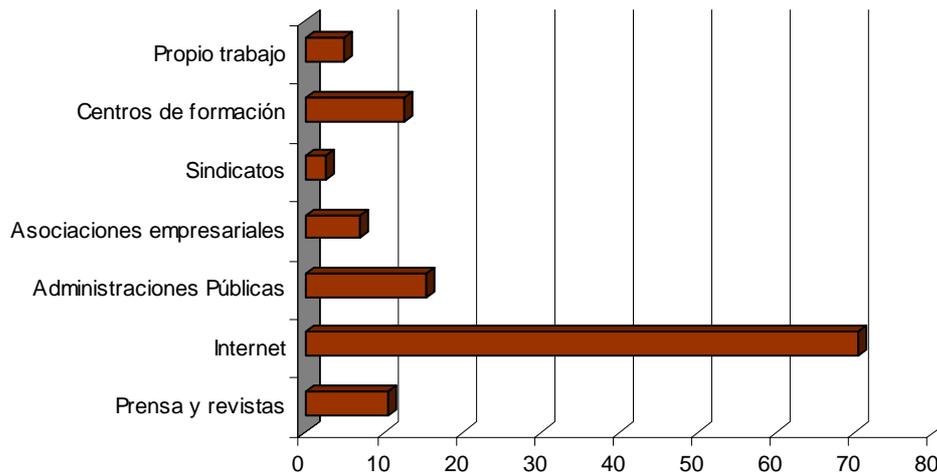
B3. ¿Generalmente quién el envía esa información?



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

A su vez, un 47% de los encuestados, manifiesta haber buscado en alguna ocasión información sobre formación de utilidad. Y en relación con los principales medios de búsqueda, Internet se configura como la más importante.

B5. ¿Dónde buscó la información?



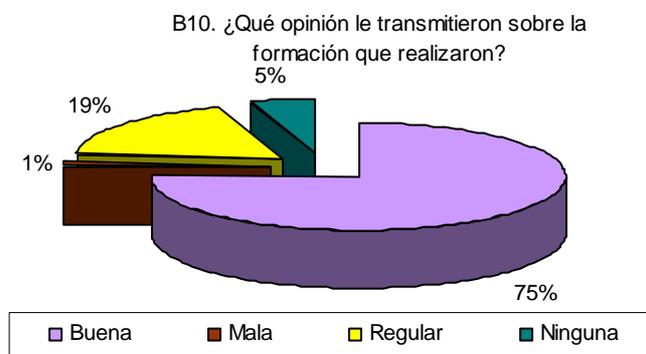
Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

Además, Internet resulta de especial interés, dado que el 89% de aquéllos que buscaron información sobre una formación concreta, la encontraron.

A pesar de estas respuestas positivas, un 44% de los trabajadores encuestados indican que si dispusiesen de más información, realizarían más formación. Si se analizan las respuestas dadas en este sentido, en relación con el acceso a la formación continua, no se observan relaciones significativas, aunque es algo mayor el porcentaje de personas que manifiestan que si dispusiesen de más información no harían más formación en el caso de los trabajadores que nunca han accedido a acciones de formación.

Valoración general de la formación

También se preguntó a los encuestados acerca de la valoración que de la formación profesional para el empleo hacen otros trabajadores. En este sentido, un 53% de los encuestados manifiesta conocer personas en su alrededor que han participado en acciones formativas, y consecuentemente con las valoraciones realizadas acerca de la formación profesional para el empleo, la percepción de la formación realizada por otras personas, es igualmente positiva (así lo indica un 75% de los encuestados).



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

5.2.3. Especial referencia a la participación en la formación de mujeres, mayores de 45 años e inmigrantes

Como hipótesis de trabajo, se propusieron una serie de factores que pueden tener influencia en la participación en la formación profesional para el empleo y que podrían llegar a marcar las diferencias existentes en este acceso en función de la pertenencia a determinados colectivos: la edad, la nacionalidad, la categoría profesional, el sexo, la motivación a la formación y, el tamaño del centro de trabajo/empresa.

La **edad** parece jugar un papel importante. Prácticamente todos los expertos entrevistados coinciden en la escasa motivación de los mayores de 45 años hacia la formación.

“Los mayores de 45 años, son más reacios a la formación, aunque también es verdad que algunos son conscientes que tienen que reciclarse. No es un colectivo dinámico para la búsqueda de formación”
(experto entrevistado)

Es muy importante, a partir de los 50 años la formación es muy difícil porque son profesionales que se han hecho a sí mismos y son muy independientes. Cuanto más joven más mentalizados están en cuanto a la formación continua.
(experto entrevistado)

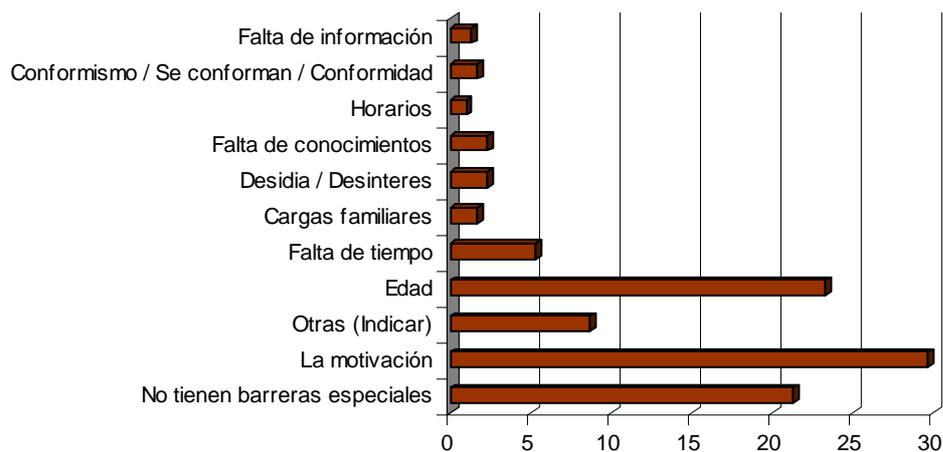
En este sentido, la percepción de permanencia en la empresa, parece tener un valor importante. De este modo, según indican los expertos, conforme ésta es mayor, la motivación hacia la formación también lo es.

“La edad dependerá de lo involucrado que este el trabajador respecto de su empresa si cree que no va a continuar en la misma tiende a irse desinteresando”
(experto entrevistado)

“La tendencia del mayor es ir perdiendo interés por la formación”, en algunos casos porque cree que no le va a enseñar nada y en otros porque no le ve la utilidad para el, no es que se les pongan dificultades especiales para el acceso en todo caso es una discriminación positiva, “edades medias existe más motivación para la formación continua pero en edades más avanzadas, la gente se va desinteresando”
(experto entrevistado)

Sobre esta cuestión se preguntó a los trabajadores madrileños encuestados. Tal y como se puede observar, la motivación es la principal barrera de acceso a la formación para este colectivo y, así lo manifiesta casi el 30% de los trabajadores encuestados.

B14. Pensando en los trabajadores mayores de 45 años ¿cuál cree usted que es su mayor barrera para el acceso a la formación?



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

En el caso de los **inmigrantes**, según los expertos entrevistados, sí se observa una actitud positiva generalizada hacia la formación.

*“El trabajador en general está motivado para formarse, están muy motivados los emigrantes, son personas muy serias que van a responder muy bien a la formación porque saben que es la forma de integrarse en el mercado laboral.”
(experto entrevistado)*

A pesar de ello, se detectan algunas barreras a tener en cuenta y que tienen que ver con factores como el lugar de procedencia, o el nivel de formación previo.

En relación con el primero, se observan dificultades tales como diferencias en la metodología de impartición de la formación (En España la formación está mucho más orientada a la práctica que en otros países como pueden ser los latinoamericanos) o la dificultad de acreditar la formación de la que se dispone (especialmente importante es este caso en los países del Este).

“Las diferentes nacionalidades sobre todo extracomunitarias son una dificultad importante para el acceso a la formación”

(experto entrevistado)

Están muy mentalizados con la formación, pero existe una barrera metodológica, sobre todo en sudamericanos que están acostumbrados a clases magistrales.
(experto entrevistado)

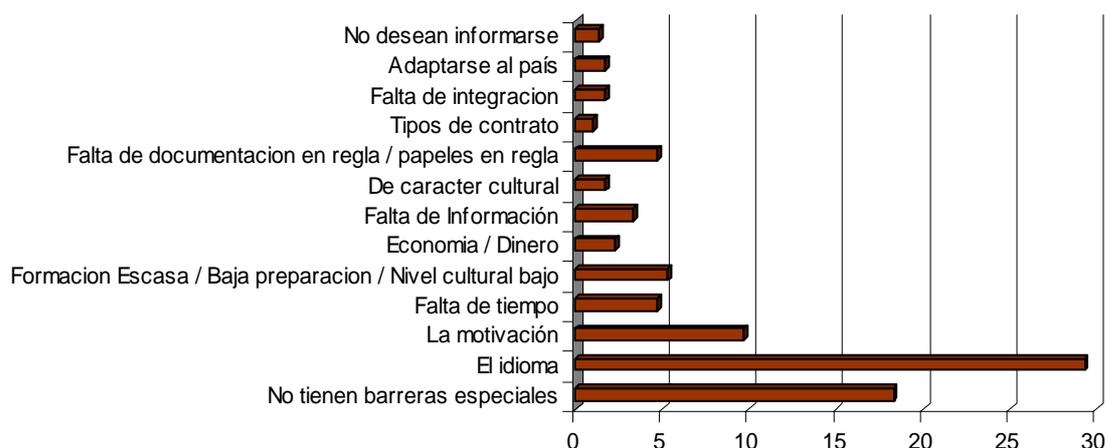
“Cuando hablamos de trabajadores inmigrantes europeos, un problema muy importante es la falta de reconocimiento de la formación que uno trae, este no poder acreditar lo que uno tiene a veces cierra el paso a su vez a la formación”
(experto entrevistado)

En relación al segundo, se presentan dificultades derivadas de la baja cualificación de los puestos a los que inmigrantes de determinados territorios acceden, normalmente con bajo nivel de estudios previos. Además, estas personas suelen encontrar trabajo en empresas de sectores especialmente complicados para el acceso a la formación continua, tales como la hostelería.

“Hay factores interrelacionados, por ejemplo la nacionalidad y la categoría profesional, así por ejemplo, árabes y latinos nos los encontramos, sobre todo aquí, en hostelería, pero en categorías profesionales muy bajas,”
(experto entrevistado)

Al igual que en el caso anterior, se preguntó por estas cuestiones a los trabajadores madrileños encuestados. En este caso, la proporción de personas que manifiesta que no tienen barreras, baja en tres unidades porcentuales.

B14. Pensando en los trabajadores inmigrantes ¿cuál cree usted que es su mayor barrera para el acceso a la formación?



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

A pesar de no ser uno de los colectivos objeto de estudio de este trabajo, según los expertos entrevistados, todos aquellos **trabajadores con menores niveles de cualificación**, deberían ser considerados prioritarios.

Más que categoría profesional, hablamos de nivel de formación previa, a mayor nivel de formación, más interés por la formación (experto entrevistado)

Colectivos con especiales barreras para acceder a formación para el empleo, quizás “el colectivo con una formación muy básica incluso semianalfabetos que en muchos casos incluso les da reparo acceder a la formación”, “hay un colectivo muy importante que son los ilegales, que llevan tiempo trabajando, que no están dados de alta, no están dentro del sistema”. (experto entrevistado)

La categoría profesional juega un papel importante en el acceso a la formación profesional para el empleo, en la medida en que esta categoría profesional se corresponde, normalmente, con un mayor nivel formativo. En efecto, según los datos de la encuesta realizada, existe una relación significativa entre ambas variables, de tal modo que son los mandos medios y los técnicos los que manifiestan participar en mayor medida en la formación profesional para el empleo dirigida a trabajadores.

Es significativo el escaso acceso comparado a la formación de directivos, lo cual es especialmente importante, de cara a fomentar el acceso a la formación de los trabajadores.

I.18 Categoría profesional de su puesto:	P1. ¿Ha participado en alguna ocasión en acciones de formación continua?		Total
	1. Sí	2. No	
1. Directivo	37,80%	62,20%	100,00%
2. Mando Medio	51,40%	48,60%	100,00%
3. Técnico	75,00%	25,00%	100,00%
4. Especialista	46,30%	53,70%	100,00%
5. Auxiliar / Ayudante	41,80%	58,20%	100,00%
Total	45,70%	54,30%	100,00%

Medidas simétricas		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coficiente de contingencia	,185	,031
N de casos válidos		300	

Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

Es habitual que las personas más formadas, más acostumbradas a reciclarse, perciban la formación como algo necesario y sientan la inquietud de participar en la formación a lo largo de la vida.

*“Las personas con más calificación, más categoría profesional, o personas con titulación universitaria es gente con más capacidad para adaptarse, y formarse, suelen acceder más a la formación. El perfil de los estudios determina mucho.”Generalmente “la gente con una cualificación muy muy baja, prácticamente es imposible que accedan a formación.”
(experto entrevistado)*

*Hay más titulados que no titulados. Las personas cualificadas tiene más tendencia a formarse que los no cualificados. Puede ser porque la formación permanente lo tienen asumido como una forma de vivir, mientras que lo no cualificados no ven esa necesidad de formación teniendo así más riesgo de exclusión
(experto entrevistado)*

*Es fundamental si hablamos de un trabajo cualificado se forman constantemente que un autónomo, ejemplo del sector servicios donde hay pocos cambios tecnológicos.
(experto entrevistado)*

Las **mujeres** son tradicionalmente, uno de los colectivos que se incluyen como prioritarios en muchas de las líneas del fomento de la formación. Sin embargo, en este punto, existen controversias importantes.

En los últimos años, se observa cómo este colectivo accede en mayor medida a la formación, tiene un nivel formativo previo más elevado y accede al trabajo cada vez con mayor equidad, seguramente, como consecuencia de la inclusión de este colectivo como prioritario en las políticas de formación para el empleo y, en otras muchas.

Sin embargo, aun siguen existiendo desigualdades, especialmente en determinados sectores, en relación a la distribución del tiempo y a la asunción de tareas, en especial cuando se tienen cargas familiares.

A grandes rasgos, todos estos factores describen la situación actual del colectivo femenino, susceptible de cambio, por otra parte, con la situación económica actual.

Por estas razones, parece complicado no continuar con una serie de políticas que hasta el momento han dado ya sus frutos, sin llegar a una equidad suficiente en todos los aspectos de la vida, al igual que resulta difícil, con las cifras de acceso de las mujeres a la formación para el empleo, seguir contemplándolas como “necesitadas” de dichas intervenciones.

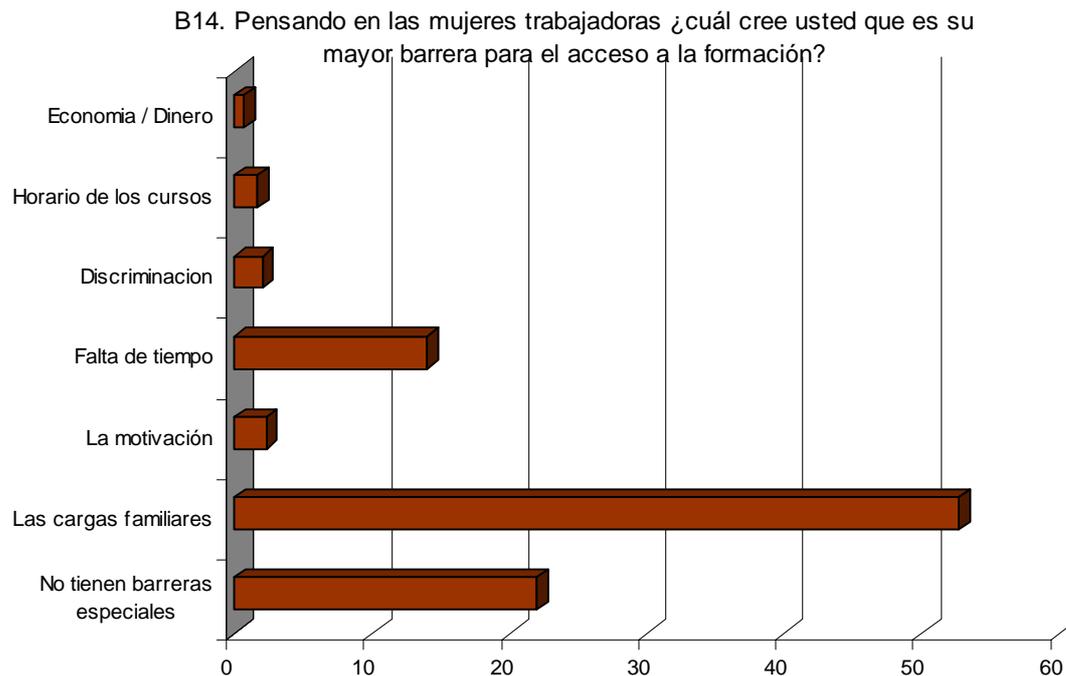
*“Las mujeres sí tienen más problemas de acceso a la formación, hay que tener muy en cuenta situaciones tales como el cuidado de los niños, que en nuestra sociedad, sigue siendo responsabilidad de la mujer”
(experto entrevistado)*

*La mujer de tener alguna discriminación es positiva y creo que en cuanto acceso a la formación no existe. “los hombres mantienen más el interés por la formación a lo largo de su vida laboral, y “aquí y es otra diferencia que veo con los países nórdicos, la mujer sigue siendo la que soporta la carga fundamental de los hijos, lo que la supone una gran barrera”
(experto entrevistado)*

*La mujer está más predispuesta a formarse que el hombre. A lo mejor porque ocupa trabajos más precarios.
(experto entrevistado)*

*La mujer todavía le cuesta entrar en sectores que tradicionalmente han sido ocupados por los hombres como transportes, etc. Hay otros sectores en los que no hay problema en cumplir los porcentajes obligatorios para los cursos.
(experto entrevistado)*

En la encuesta realizada en esta investigación, se preguntó a los encuestados acerca de las principales barreras de acceso a la formación de las mujeres. Un 22% indicó que no parecen tener problemas especiales. Sin embargo, las cargas familiares (53%) son la principal barrera. La segregación por género en este punto, unida a la “falta de tiempo” como una de las principales barreras de acceso, tal y como se verá posteriormente, dificultan el análisis de este colectivo.



Fuente: Encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

En cualquier caso, la **motivación hacia la formación** parece ser la clave del éxito, afectando de forma muy especial a las PYMEs. La percepción de la formación como algo que debe estar en nuestras vidas, como algo interiorizado, asumido y necesario, sin la cual no se avanza, es el común denominador de las estrategias éxito y fracaso.

*..... "la empresa grande en general facilita más la formación y suele favorecerla, como motivación es fácil que la emplee como sistema de promoción, la empresa pequeña no la facilita, pero en este caso el trabajador mucha veces está motivado para formarse pues lo que busca es con la experiencia en la pequeña y la formación que recibe mientras está en ella dar el salto a una grande".
(experto entrevistado)*

*La oferta formativa llega a los que están interesados, es decir son personas que si no les ofreces el curso se buscan la vida aunque lo tengan que pagar. Son gente con una motivación propia a aprender no hay que motivarles. El problema es llegar a los que no tienen esa tendencia a la formación. Sería cuestión de analizar cuantas personas han accedido a la formación en el último año que no han accedido en los últimos cinco años y seguro que sale un porcentaje mínimo, porque los que se forman año tras año son los mismos.
(experto entrevistado)*

La gente no está motivada a la formación, por lo general. No somos capaces de transmitir ni al empleado ni a la empresa la necesidad de formación continua. Ahora con el sistema de cualificaciones que va a permitir un reconocimiento de la formación y se va a mejorar el acceso a la formación. Por otro lado la falta de oferta específica adaptada a las necesidades reales. El empresario de pymes no termina de ver en qué mejora su trabajo con la formación y el trabajador tampoco ve la relación entre formación y competitividad. La motivación es muy importante, tienen que ver que la formación les vale para algo y por lo general no lo ven y no hacen el esfuerzo que requiere formarse.
(experto entrevistado)

Las influencias negativas de todos estos factores, normalmente se incrementan conforme decrece el tamaño de la empresa. La dificultad para conocer la formación existente, la falta de tiempo y recursos, la dificultad para gestionar la formación, la falta de motivación y, a veces formación, de trabajadores y empleadores, son los principales rasgos que caracterizan el acceso a la formación profesional para el empleo de todos los trabajadores de las PYMEs madrileñas y españolas.

“En las grandes empresas como norma general se les facilita esta formación las pequeñas empresas esto no es así, ellos lo que quieren del trabajador es un rendimiento inmediato”
(experto entrevistado)

Es fundamental, la empresa grande favorece la formación pero cuando hablamos de menos de 10 trabajadores todo es mucho más complicado
(experto entrevistado)

En la gran empresa se ha creado una cultura hacia la formación que no hay en una pyme.
(experto entrevistado)

A mayor tamaño más facilidades de acceso a la formación y a menor tamaño dependen de otros factores como la actividad de la empresa, si es un sector donde se requiera conocer innovaciones tecnológicas constantemente.
(experto entrevistado)

La empresa cuanto más pequeña menos posibilidades tienen de prescindir de sus empleados para formación en horario laboral y fuera de horario laboral tampoco porque en las pymes se trabajan muchas horas y tienen que ver un beneficio.
(experto entrevistado)

5.2.4. Principales barreras de acceso a la formación

A partir de un primer análisis de fuentes documentales, y teniendo en cuenta la información primaria obtenida, se pueden considerar tres tipos de principales barreras de acceso de los trabajadores y trabajadoras de las PYMES de la Comunidad de Madrid –siendo extensible al resto de España- a la formación profesional para el empleo dirigida a trabajadores ocupados:

- a) Aquellas derivadas de la propia oferta formativa, de su gestión y estructuración
 - a. Falta de información
 - b. Inflexibilidad programática de cara a los objetivos y contenidos de las acciones formativas que se ofrecen
 - c. Inflexibilidad programática de cara a los horarios, jornadas y puntas de trabajo
 - d. Excesiva burocratización
 - e. Falta de una autocrítica por parte de todos aquellos agentes implicados en la planificación, organización y gestión de la formación
- b) Aquellas derivadas de aspectos internos o ligados a los individuos, tanto de trabajadores como de empresarios, muy relacionadas con la motivación y con la actitud hacia el empleo y la formación, tanto inicial como a lo largo de la vida.
 - a. La motivación hacia la formación de los trabajadores y trabajadoras
 - b. La motivación hacia la formación del empresariado
 - c. El analfabetismo funcional en el correcto uso de las TIC
- c) Aquellas de orden externo, normalmente de carácter legislativo y económico.
 - a. Situación económica y laboral
 - b. La propia idiosincrasia de las PYMES

Aunque se establecen estas tres tipologías, es preciso tener en cuenta, antes de iniciar la descripción de cada una de estas barreras, que, como cualquier fenómeno social, no son estancas; unas dependen de otras y se originan, en ocasiones de forma mutua.

De igual forma, algunas de las barreras que aquí se establecen afectan a todas las empresas y, otras lo hacen de forma muy especial a las pequeñas y medianas. Y, además, dentro de éstas existen diferencias muy importantes, resultando el **tamaño**, una variable esencial que actúa en el fomento de la participación en la formación, de forma inversa.

El análisis de políticas e iniciativas europeas y la detección de las barreras existentes en cuanto al acceso a la formación, son los dos elementos clave para poder realizar propuestas de mejora. No obstante, en este proceso es necesario tener en cuenta que factores, muy relacionados, en ocasiones, con cargas culturales, dificultan la traslación de iniciativas que en otros países han dado buenos resultados.

También, es preciso tener en cuenta que España se encuentra en un camino que acaba casi de iniciar hacia un modelo de formación íntimamente ligado al mundo del empleo, que en otros países europeos lleva varios años funcionando, siendo casi la principal ventaja.

En los siguientes apartados de este capítulo, se describen las principales barreras identificadas y la forma en que éstas operan sobre los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas madrileñas, y en especial sobre los colectivos definidos como “menos favorecidos”.

No obstante, antes de iniciar esta descripción, es preciso tener en cuenta que las barreras de acceso a la formación que tienen los trabajadores y trabajadoras de las PYMEs madrileñas, no son muy diferentes de las que se perciben en otros lugares de nuestro país; pudiendo ser factores diferenciadores: una mayor disponibilidad de formación e información, una mayor estructura económica y empresarial, mayores distancias y dificultades de desplazamiento, y una “falta de tiempo generalizada”. El primero de estos factores juega a favor, el segundo, depende de la situación económica y los siguientes, juegan un papel muy negativo de cara al fomento del acceso a la formación profesional para el empleo.

*No creo que haya barreras específicas en Madrid. Lo único, si se compara con ciudades más pequeñas son las distancias y la falta de tiempo. Las jornadas laborales son muy largas.
(Experto entrevistado)*

La falta de información

La “falta de información” es una barrera identificada por trabajadores, empresarios, gestores públicos y privados de formación para el empleo, etc. Se trata de una de las principales barreras para el acceso a la formación, que afecta de forma especial a aquellas empresas que no disponen de un personal dedicado a la búsqueda de formación para la mejora de las competencias: las empresas de menor tamaño.

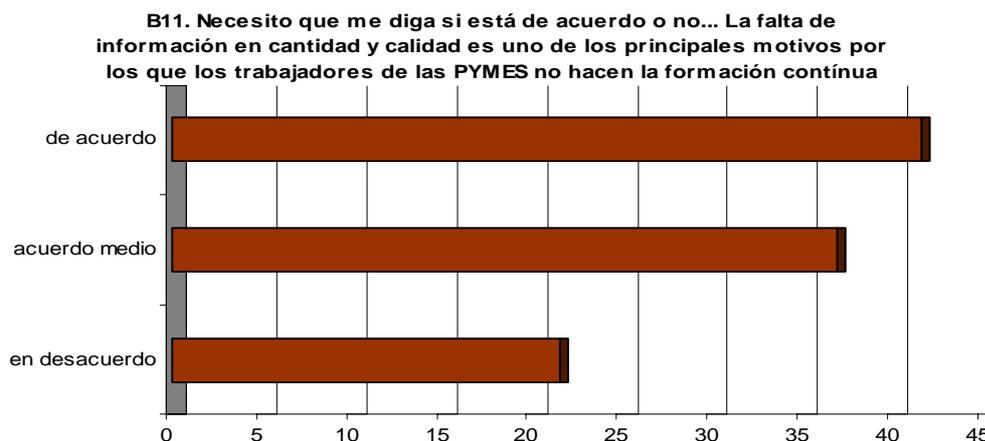
No se describe, en general de una falta de información en relación a “cursos”. Se trata más de una falta de información en relación a las posibilidades que ofrecen, cómo se estructuran, dónde se ubican, qué posibilidades reales existen de acreditación de competencias, dónde obtener una información sistematizada de la formación existente para que el trabajador pueda valorar atendiendo a sus características y necesidades concretas, etc.

*Las barreras.....El desconocimiento que hay sobre la formación para el empleo y la falta de especificidad y la falta de reconocimiento de la formación.
(Experto entrevistado)*

*El desconocimiento...., cómo se va a interesar alguien por algo que no conoce. No hay un estudio de necesidades ni una orientación de mejora de su negocio a través de la formación. Y la oferta formativa es poco específica son cursos de carácter transversal, porque son los más fáciles de montar y llenar.
(Experto entrevistado)*

En relación con esta barrera, a los trabajadores encuestados se les pidió que manifestasen su acuerdo (en una escala de 1 a 10 donde 1 es nada de acuerdo y 10 muy de acuerdo) con la afirmación “La falta de información en cantidad y calidad es uno de los principales motivos por los que los trabajadores de las PYMEs no participan en la formación continua”.

Tal y como se puede apreciar, los encuestados se reparten en la escala. Para esta barrera se obtiene una media de 5.9, lo que implica que se está más cerca del acuerdo, aunque no se puede afirmar que ésta sea una barrera de especial importancia. Aun así, es más relevante la proporción de encuestados que manifiestan estar de acuerdo con esta afirmación que la del resto de categorías.



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

Si se buscan factores que incidan en estas diferencias, se encuentran algunas tendencias, pero en ningún caso resultan significativas. De este modo, no se observan diferencias en las respuestas en función del sector productivo, ni del tamaño de la empresa, ni del sexo, ni de la edad, ni del nivel de estudios, ni de la categoría profesional, ni del tipo de contrato, ni del área de la empresa en la que se trabaja. Tampoco se observan diferencias de interés si se atiende a la recepción periódica de información sobre formación continua o a las expectativas de futuro.

Podemos, por lo tanto, afirmar que en general los trabajadores encuestados están de acuerdo con la importancia de la información para el acceso a la formación profesional para el empleo.

La falta de información afecta, lógicamente a los trabajadores y trabajadoras de las PYMEs madrileñas, porque dificulta bien el acceso a la formación, bien el acceso a una formación más adecuada. De igual forma, afecta a las empresas y a quienes desde ellas gestionan la formación, porque no se benefician de las posibilidades existentes.

A su vez, la falta de información supone una barrera por la que necesariamente han de pasar las administraciones públicas y los agentes sociales. Una mayor cercanía a las PYMEs y a sus necesidades reales, es una de las estrategias que parecen tener un mayor acuerdo entre los expertos consultados.

En este sentido, además, la falta de información afecta a todos los niveles del proceso formativo y sobre todos ellos, se deben proponer y revisar de forma constante estrategias de mejora: afecta, lógicamente, al acceso a la

formación; afecta en la gestión de la formación e, incluso afecta en el proceso de evaluación.

Inflexibilidad programática de cara a los objetivos y contenidos de las acciones formativas que se ofrecen

Está demostrado en diversos estudios sobre el tema que nos ocupa, que cuando la formación se programa por la empresa o la programación se realiza “a medida” por una entidad externa, la percepción de los beneficios que reporta es más reconocida e inmediata, tanto por empresarios y gerentes como por trabajadores (excepción, claro está, de toda aquellas formación que se necesita y tiene un marcado carácter transversal).

La detección de necesidades debería ser un paso previo a la programación de cualquier acción formativa, siendo ésta real y ajustada.

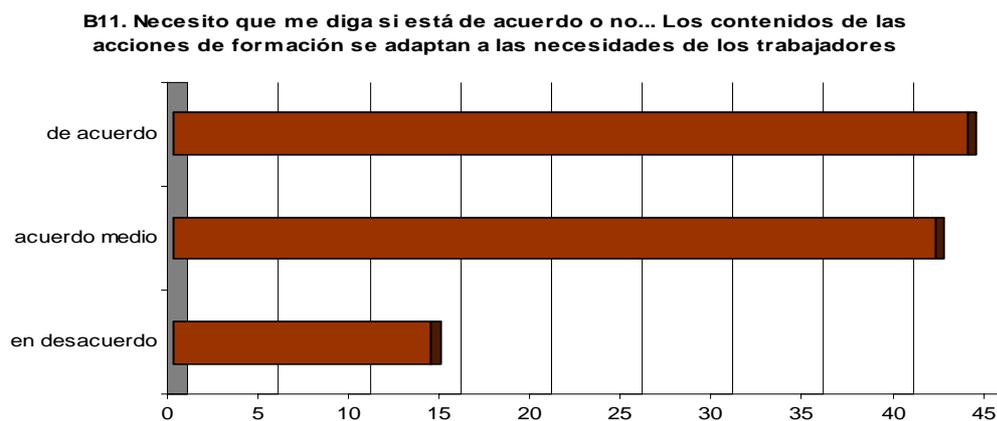
Los contenidos que se incluyen, deberían tener una clara significación para aquél que los realiza, debiéndose basar en una estrategia de aprendizaje. La percepción de que lo que se aprende es de utilidad fomenta la futura formación.

Sin embargo, en las pequeñas y medianas empresas (y muy especialmente en las pequeñas), estos trabajos son difíciles de encajar.

*“Una barrera que existe aquí para la formación, no depende de los colectivos, sino de que somos muy conservadores en cuanto a los planes de formación, estos se mueven lentamente, se adaptan poco o con mucha lentitud a las necesidades de las empresas”
(Experto entrevistado)*

En relación con esta barrera, a los trabajadores encuestados se les pidió que manifestasen su acuerdo (en una escala de 1 a 10 donde 1 es nada de acuerdo y 10 muy de acuerdo) con la afirmación “Los contenidos de las acciones de formación se adaptan a las necesidades de los trabajadores”. En este caso, se obtiene una media de 6, lo cual a priori, no parece una mala puntuación, aunque debería mejorar.

El siguiente gráfico muestra como se distribuyen los encuestados en torno a tres grandes categorías, a fin de facilitar la interpretación de los resultados.



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

Es clara la importancia de la adaptación de los contenidos a las necesidades reales de los trabajadores. Al igual que para el caso anterior, se buscan factores que expliquen las diferencias de opinión habidas en relación con este aspecto. Sólo las expectativas de futuro, establecen diferencias significativas en relación con estas valoraciones.

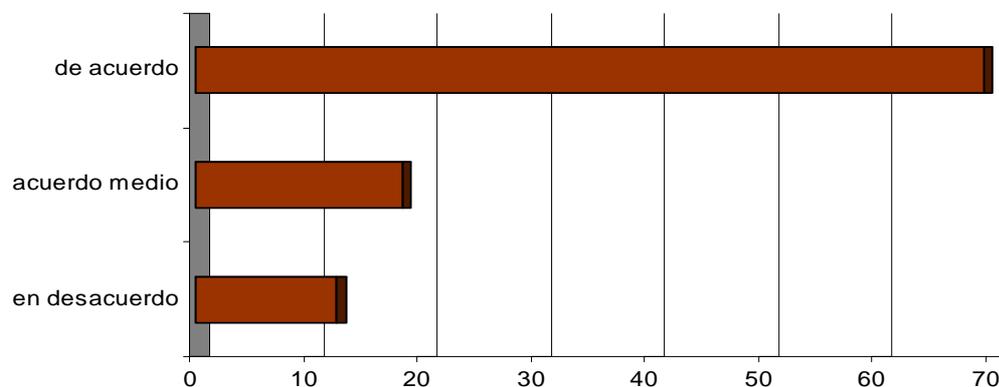
Inflexibilidad programática de cara a los horarios, jornadas y puntas de trabajo

Para las pequeñas y medianas empresas, y de nuevo el tamaño establece importantes diferencias dentro de éstas, las personas que tienen contratadas suponen en ocasiones, costes muy elevados. Rentabilizarlos es, por tanto, necesario para la subsistencia.

Los horarios, las “puntas de trabajo” especialmente en determinados sectores, resultan elementos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de programar la formación. La falta de tiempo es una de las principales barreras detectadas por los expertos entrevistados, y una de las que mantienen una mayor puntuación cuando se pregunta a los trabajadores encuestados, acerca de su importancia.

La afirmación “Los horarios son el principal impedimento para la participación en acciones de formación” obtiene una media de 7.45 en una escala donde 1 es nada de acuerdo y 10 muy de acuerdo. Tal y como se puede observar en el gráfico correspondiente, en este caso, la dispersión es menor.

B11. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... Los horarios son el principal impedimento para la participación en acciones de formación



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

Para este factor, sí se observa un elemento que establecen diferencias importantes: el sexo, de tal modo que son las mujeres las que presentan un mayor grado de acuerdo con esta afirmación.

Excesiva burocratización

La excesiva burocratización, tanto en la preparación como el desarrollo de la formación para el empleo, dificulta sobremanera la participación general de las PYMES. La falta de recursos (básicamente humanos y de tiempo) es la principal causa que genera esta barrera.

Las entidades agrupadoras parecen ser una de las mejores soluciones en este sentido, aunque con algunas salvedades. Con esta iniciativa, se ha incrementado notablemente el acceso de las PYMEs a la formación, creciendo anualmente.

A través de las entidades agrupadoras se intenta garantizar una formación de demanda a la vez que facilita la gestión de la formación, aspecto éste de especial dificultad para las pequeñas y medianas empresas.

Sin embargo, es preciso tener en cuenta que este sistema, y dado el tamaño y las especificidades de las pymes, lleva en muchos casos a la impartición de una formación en exceso transversal, puesto que parece la forma más asequible para facilitar la misma formación a distintas

empresas. “Se está llevando la formación de demanda hacia la oferta”; siendo este hecho algo que debe ser tenido en cuenta.

Falta de una autocrítica por parte de todos aquellos agentes implicados en la planificación , organización y gestión de la formación

Ésta es una barrera, un tanto especial. En ninguno de los trabajos revisados se identifica. Parte de la idea de que cuando el nivel de participación en la formación deseado no se alcanza, es preciso revisar la forma en la que ésta se organiza y ofrece, puesto que quizás no sea suficientemente atractiva.

En este sentido, son principalmente las administraciones públicas, los agentes sociales y las entidades impartidoras, los principales responsables.

En este discurso, son varios los elementos a tener en cuenta: los costes, la necesidad de un diálogo más profundo y reposado que incorpore elementos nuevos y creativos, etc. La evaluación que se hace de la formación que se imparte y la utilidad de la misma, puede ser una de las principales soluciones para esta barrera.

La motivación hacia la formación de los trabajadores y trabajadoras

Que la formación forme parte de nuestras vidas como algo “normal y necesario” parece ser una de las principales diferencias con los países en los que a formación para el empleo está mucho más participada.

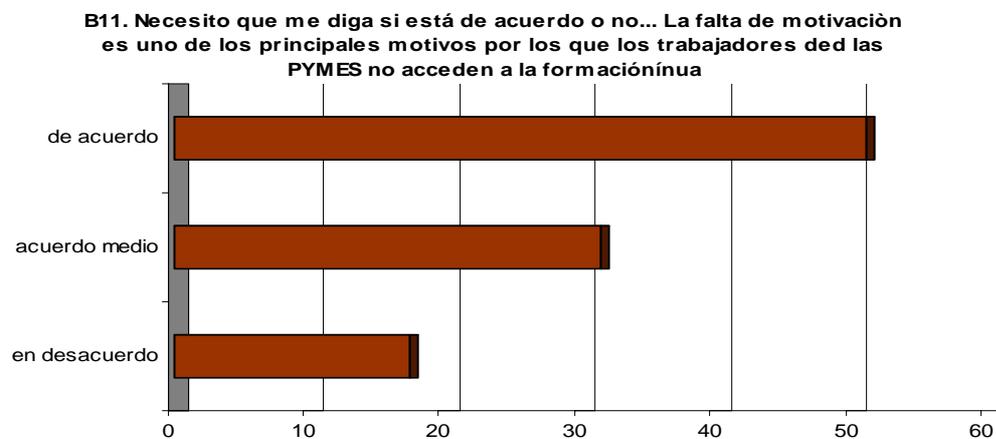
Nuestros modelos educativos, nuestros hábitos de estudio, nuestros modelos culturales y comportamentales, requieren de un cambio en este sentido.

Resulta complicado fomentar una formación que no se siente como necesaria ni sobre la cual se identifican de forma rápida los beneficios que aporta o puede llegar a aportar al menos, a medio plazo.

*“El nivel formativo de una persona va a ser un factor que favorezca o dificulte el acceso a nuevas formaciones”
(Experto entrevistado)*

*“La tercera barrera es lo que se haya conseguido motivar a la persona”
(Experto entrevistado)*

En relación con esta barrera, se pidió a los trabajadores madrileños encuestados que valorasen en una escala de 1 a 10 su grado de acuerdo o desacuerdo (donde 1 es nada de acuerdo y 10 muy de acuerdo), con la afirmación “La falta de motivación es uno de los principales motivos por los que los trabajadores de las PYMES no acceden a la formación”. En este caso, se obtiene una media de 6.2, algo más cercano al acuerdo que en el caso anterior. En cualquier caso, la mitad de la población encuesta se manifiesta de acuerdo con esta afirmación.

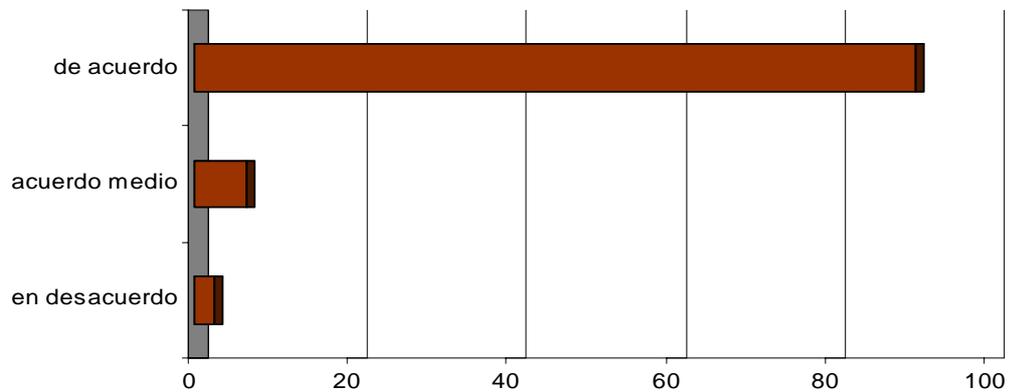


Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

De todos los elementos analizados a fin de determinar la existencia de relaciones significativas en relación a esta variable, destaca la realización previa de acciones de formación. De este modo, parece que la participación en acciones de formación conduce a un incremento en la motivación.

En relación también con la motivación, se preguntó por la concienciación. En este punto es en el que más acuerdo existe, de tal modo que el 90% de los trabajadores encuestados indican que la formación es muy importante para el desarrollo profesional, no existiendo diferencias en función de variables sociodemográficas y laborales.

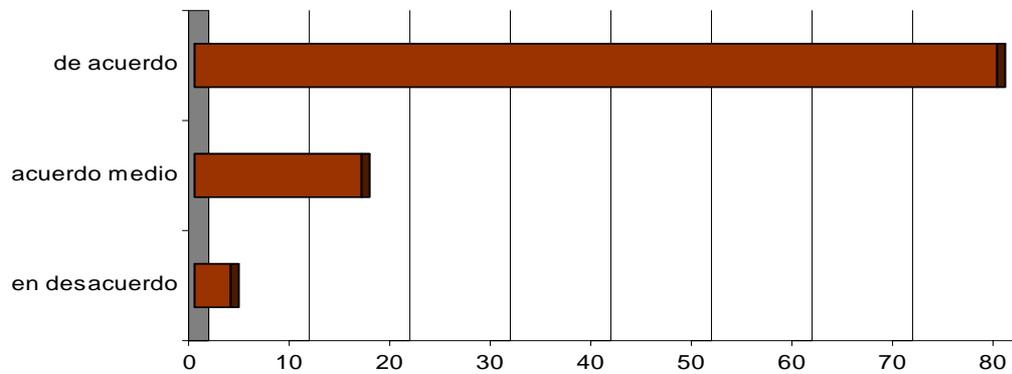
B118r. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... La formación es muy importante para el desarrollo profesional



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

En este sentido, cuando se plantea a los encuestados que la forma más eficaz de aprender es el propio trabajo, se observa cómo existe un acuerdo también casi generalizado. De esta forma, la formación en el centro de trabajo debería ser una tendencia.

B119r. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... El desarrollo del trabajo diario es la forma más eficaz para aprender



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

Aquellos trabajadores que manifiestan no haber participado nunca en acciones de formación son los que más proclives se muestran a esta afirmación, aunque con pequeñas diferencias. También se muestran más de acuerdo, los trabajadores que ven cercano el final de su relación con la actividad laboral.

La motivación hacia la formación del empresariado

Muy en relación con lo anterior se encuentra esta barrera, con idénticas características y quizás con algo más de peso en lo que se refiere al fomento de la participación en la formación.

La motivación de los empresarios y gestores de las empresas de cara a la formación profesional para el empleo, resulta de vital importancia, dado que ellos pueden constituirse en propulsores del acceso de los trabajadores a dicha formación.

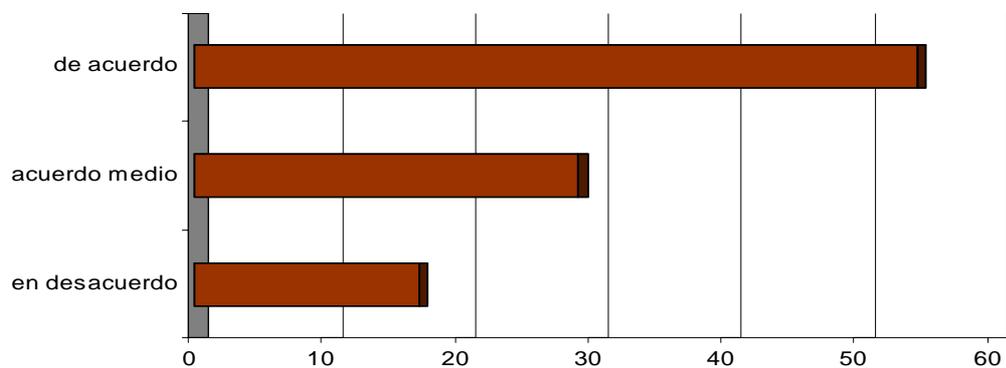
El analfabetismo funcional en el correcto uso de las TIC

Las Tecnologías de la información pueden resultar de interés de cara a eliminar muchas de las barreras descritas en párrafos anteriores. Soluciona problemas de horarios, de desplazamientos, e incluso, hasta de costes.

Sin embargo la falta de manejo de las mismas por parte de un elevado volumen de trabajadores y trabajadoras de las PYMES madrileñas hace imposible que se observen como una “salida”. Según G. Attwell, la “actitud de los directivos es probablemente el factor individual más decisivo en cuanto a la influencia que ejerce en el desarrollo de las TIC para el aprendizaje en las PYME”.

En la escala de 1 a 10 utilizada para la valoración, este elemento obtiene una media de 6.3. Tal y como se puede observar en el siguiente gráfico, más del 50% de los trabajadores encuestados están de acuerdo con que la teleformación podría resolver muchos de los problemas de acceso a la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras de las PYMEs, no existiendo aparentemente diferencias significativas ni por edad, ni sexo, ni categoría profesional, ni nivel de estudios ni en, general, por ninguno de los factores contrastados en los elementos anteriores.

B117r. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... La teleformación podría solventar muchos problemas de acceso a la formación



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

Para una PYME, la teleformación es una buena medida de cara a conseguir una formación económica (aunque en este sentido son cada vez más los estudiosos que entienden que la teleformación no debe considerarse como una opción “barata” sino como una “modalidad distinta”) y eficaz, aunque presenta algunos problemas. El escaso fomento de estas modalidades formativas por parte de empresarios y directivos de las pequeñas y medianas empresas, es una de las mayores dificultades.

“Aparentemente no existe ningún punto natural al que los directivos puedan dirigirse para solicitar ayuda y el uso del eLearning tampoco parece ser una cuestión primordial para las diferentes agencias de soporte y redes en las que participan las PYME.”

(G. Attwel). eLearnin Europa)

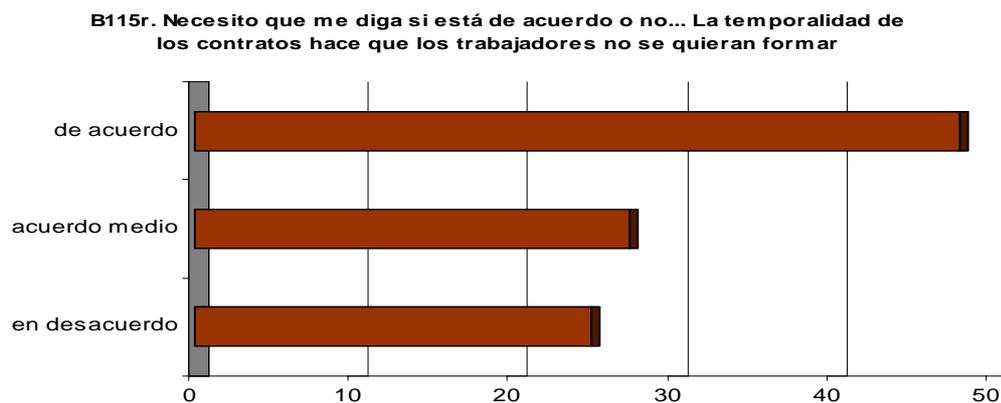
Si bien es cierto que, tal y como está actualmente planteada, la teleformación puede resultar una opción económica, no lo es menos que proporciona entornos de aprendizaje distintos, en ocasiones más competitivos, facilitadores y creativos que pueden solventar problemas de tiempo o distancia, consiguiendo óptimos resultados. Sin embargo, esta teleformación “de calidad” requiere de esfuerzo e inversión económica.

Situación económica y laboral

El contexto económico y laboral parece jugar también un papel clave en el tema que nos ocupa. No compartido, en este caso por todos los expertos consultados, y más difícil de interpretar, especialmente en lo que se refiere a la fuerza que tiene en la “no participación”, lo cierto es que cuando un individuo tiene en peligro sus necesidades más básicas, pensar en cubrir

necesidades de un nivel superior puede resultar un esfuerzo demasiado elevado.

La “temporalidad de los contratos” es otra de las barreras que unido a otros factores que describen la situación económica actual, dificulta el acceso a la formación profesional para el empleo por parte de los trabajadores de las PYMEs. Cuando se analiza este hecho en el que entre los expertos consultados existe acuerdo, en las respuestas obtenidas de la encuesta realizada, se obtiene un punto medio. Una puntuación media de 5.9



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

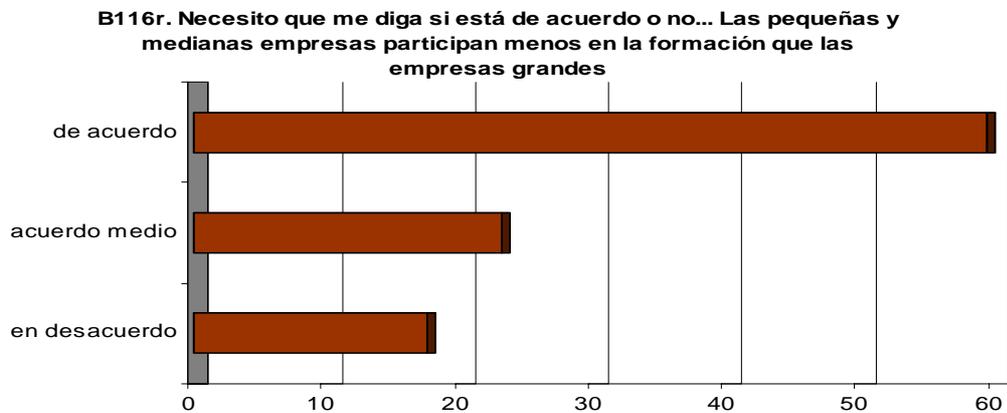
Casi el 50% de los trabajadores encuestados indica que está de acuerdo con la afirmación de que la temporalidad en el empleo desincentiva la formación. Esto, además resulta desincentivante tanto para trabajadores como para empresas.

La propia idiosincrasia de las PYMEs

La propia estructura de las PYMEs resulta en muchas ocasiones una traba para el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la formación para el empleo.

*El tamaño de la empresa es decisivo sin duda alguna, una empresa por ejemplo como la mía con 10 personas, me falta uno y es un problema, por eso dejarle hacer una formación dentro de su horario es un problema, en micropymes aún es más grave”
(experto entrevistado)*

Con una media de 6.7, este factor es reconocido por los trabajadores madrileños encuestados. De hecho, casi el 60% de los trabajadores manifiestan estar de acuerdo con esta afirmación.



Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta realizada a 300 trabajadores de la Comunidad de Madrid

Estructuración de las barreras identificadas.

Con todos los elementos por los que se preguntó, se realiza un análisis factorial, con la finalidad de analizar si éstos pueden resumirse en constructos sobre los que poder actuar. De esta forma, aparece un modelo con tres dimensiones:

- La primera de ellas, que hace referencia a la **idiosincrasia de las pymes y estructura del mercado de trabajo**, a la que se une la **motivación**.
- La segunda de ellas, que hace referencia a la **propia formación para el empleo**.
- La tercera de ellas, que hace referencia al **desarrollo profesional**.

Matriz de componentes rotados(a)	Componente		
	1	2	3
B11. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... Los horarios son el principal impedimento para la participación en acciones de formación	,732		
B11. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... La temporalidad de los contratos hace que los trabajadores no se quieran formar	,694	,112	
B11. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... Las pequeñas y medianas empresas participan menos en la formación que las empresas grandes	,667		,120
B11. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... La falta de motivación es uno de los principales motivos por los que los trabajadores de las PYMES no acceden a la formación	,593	,155	,190
B11. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... Los contenidos de las acciones de formación se adaptan a las necesidades de los trabajadores	,142	,811	
B11. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... La teleformación podría solventar muchos problemas de acceso a la formación		,661	,330
B11. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... La falta de información en cantidad y calidad es uno de los principales motivos por los que los trabajadores de las PYMES no hacen la formación continua	,397	,471	
B11. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... La formación es muy importante para el desarrollo profesional		,143	,809
B11. Necesito que me diga si está de acuerdo o no... El desarrollo del trabajo diario es la forma más eficaz para aprender	,224		,725

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

5.2.5. Barreras de acceso a la formación en Europa. Comparativa

A los expertos entrevistados se les preguntó acerca de las principales diferencias que encontraban en el acceso de los trabajadores y trabajadoras de pequeñas y medianas empresas a la formación continua en España, la Comunidad de Madrid, y otros países de la Unión Europea. Existen coincidencias en la idea de que todos los países seguimos las mismas directrices, el mismo camino, pero a “ritmos distintos”, que siguen trabajadores, empresas, agentes sociales y, en general, cualquier entidad involucrada en la gestión, fomento y participación de la formación profesional para el empleo dirigida a trabajadores ocupados.

Todos los países siguen las mismas directrices pero el ritmo de aplicación es distinto, los objetivos son los mismos.

En cuanto las empresas la problemática es la misma.... La labor de los agentes sociales es la misma, fomentar y favorecer la formación la formación de los trabajadores.

(experto entrevistado)

No es que sea diferente es que va a otro ritmo. La problemática parte de los diferentes enfoques que ha tenido la formación profesional en países de Europa. Aquí no se ha visto con buenos ojos. En España todos los que quieren estudiar quiere ir a la universidad.

(experto entrevistado)

En Irlanda el modelo es muy similar al nuestro.... Los agentes sociales tienen mucho peso, sobre todo en tema de inmigración, es una formación muy completa y de mucha calidad donde se enseña el idioma, la cultura, son procesos muy organizados y todo el que llega pasa por esa formación. Aquí hay mucha oferta desde distintos organismos que no sabes donde ir ni si me va a servir para algo, no hay ninguna coherencia. Hay muchos recursos pero sin ninguna coordinación. Creo que las mejoras deberían ir por esa vía.

(experto entrevistado)

De igual forma, se indica cómo incluso dentro de cada país, el estudio conjunto de micropymes, pequeñas y medianas empresas en lo que se refiere a nuestro objeto de estudio, carece de sentido, dado que aunque económicamente pudieran agruparse, en relación con el acceso a la formación poco tienen que ver.

“En cuanto a las barreras con las que se encuentran las empresas pequeñas aquí y allí es materialmente lo mismo que ya hemos comentado, las grandes (nota: para la entrevistada 200 por ejemplo se puede considerar ya grande o muy diferente de menos de 10 por ejemplo) lo que tienen es su departamento de formación y es la que ofrece la formación”

(experto entrevistado)

Sin incluir a los países de más reciente ingreso en la Unión Europea, sí se pueden establecer dos grupos en función de la participación de los trabajadores de las pymes en la formación:

- Existe un grupo de países en los que apenas hay diferencia con el nuestro, resultando incluso mejor el acceso en España.
- Existe otro grupo de países (básicamente los nórdicos y germánicos) que van por delante de España en lo que a participación en formación a

lo largo de la vida se refiere. Los principales factores que nos diferencian y que hacen que en estos países, con una mayor tradición y experiencia en formación por otra parte, nos adelanten en este tema, son:

- La filosofía de empresas y trabajadores en relación con la necesidad de formarse.
- La actitud hacia la formación
- La interrelación estrecha entre el mundo de la educación y el mundo laboral (a nivel político, educacional, económico...)
- El mayor avance en relación con la acreditación de competencias y las cualificaciones
- El tipo de aprendizaje más orientado a la práctica

Para la Comunidad de Madrid no se observan pautas diferentes de las descritas para España en general, si bien se observan algunas pequeñas diferencias positivas, fruto de la propia idiosincrasia madrileña, tales como mayores infraestructuras, una economía más activa, mayores posibilidades de acceder a la formación, etc. Estos elementos han de ser tenidos especialmente en cuenta puesto que pueden resultar las principales ventajas en un análisis global del problema que nos ocupa.

“La organización es muy parecida en las demás Comunidades, si que es verdad que en la de Madrid existe más dinamismo, también influye que es un gran núcleo urbano, es más fácil que en los núcleos rurales, en Madrid en cambio hay una oferta mucho más diversificada y más amplia y más accesible a todo el mundo que en otras Comunidades”

(experto entrevistado)

“Creo que existen otras Comunidades que quizás por su propio estilo de vida existen menos ganas para la formación”, la actividad, quizás los recursos son diferentes y dan lugar a resultados diferentes, no es igual en una Comunidad que en otra”

(experto entrevistado)

Por el contrario, las distancias y la excesiva burocratización, resultan dos problemas que, según los expertos consultados, son endémicos de nuestra comunidad, estableciendo mayores dificultades de acceso a la formación que en otros territorios españoles. No obstante, los problemas generales, son compartidos con el resto de España.

“Una barrera importante en la Comunidad de Madrid y que podía simplificarse es la barrera burocrática las trabas que se van poniendo continuamente alargan mucho el proceso.”

(experto entrevistado)

No es de la Comunidad de Madrid solo, es un defecto en la formación en sí, que repercute en la actitud del trabajador. “No tienen suficiente conocimiento de la práctica, hay que tener formación en la teoría y en la práctica de la empresa y la formación que reciben y podemos hablar tanto de reglada como de formación para el empleo como universitaria suele ser fundamentalmente teórica y poco dirigida a una empresa en concreto lo que hace que luego esta formación a la empresa no le sirva, se forman y no conocen todavía lo que les espera dentro, esto por ejemplo obliga a las empresas a realizar un contrato en prácticas, por que realmente no es operativo el trabajador hasta que pasa un tiempo, teniendo en cuenta que hablamos a lo mejor de una formación universitaria que les ha costado 4 o 5 años adquirir.”
(experto entrevistado)

En Dinamarca, por ejemplo tienen la problemática del emprendimiento. Tienen un sistema del bienestar tan brutal y tan paternalista y además tienen, muchas cargas fiscales que les desmotivan a crear su propio negocio.
(experto entrevistado)

5.2.6. Conclusiones y Propuestas

Como última parte de esta fase, se establecen las Conclusiones de la investigación y se elaboran las Propuestas de actuación. Esta Información ha servido de base para la elaboración de la herramienta, extrayendo de las conclusiones, información concreta y presentando las Propuestas estructuradas por los distintos agentes implicados.

5.2.6.1. Conclusiones

Qué falla en nuestro país para que aún esté lejos de alcanzar un nivel óptimo en ‘aprendizaje permanente’. ¿Por qué los españoles en edad laboral son tan reacios a seguir formándose o estudiando? Tenemos por un lado las empresas, sobre todo las pequeñas y medianas, que no aprovechan las oportunidades que brinda todo el subsistema para la Formación Continua de los trabajadores. Los propios trabajadores que no se benefician de programas específicos gratuitos dirigidos a tal colectivo. Tenemos, asimismo, a las personas en paro que no acceden en número deseable a los programas gratuitos de Formación Profesional Ocupacional. Tampoco las universidades consiguen atraer a alumnos maduros, ya sea para realizar cursos breves, cursos de verano, y mucho menos para realizar programas de doctorado, que

ya estamos entre los países europeos con menor proporción de población con estudios de 'tercer ciclo'⁴⁵

El número de trabajadores de PYMES en la Comunidad de Madrid estaría en torno a los 2.175.046 personas, ocupadas que desarrollan su actividad su número es de 476.498 empresas

Según los datos que proporciona la Encuesta de Población Activa, en el IV trimestre de 2008 en la Comunidad de Madrid hay un total de 3.057.000 personas ocupadas, lo que representa un 15.4% del total de la población ocupada española. La mayor parte de la población madrileña ocupada (el 81%) trabaja en el sector servicios. Del total de personas ocupadas en la Comunidad de Madrid, un 45.6% son mujeres.

Realizando una aproximación en base al número de empresas en función del tamaño, el número de trabajadores de PYMES en la Comunidad de Madrid estaría en torno a los 2.175.046 personas, ocupadas que desarrollan su actividad su número es de 476.498 empresas.

En el conjunto de empresas españolas:

- La **tasa de actividad de los jóvenes** (datos 2007) es algo mayor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España, resultando en ambos casos con una evolución negativa desde el año anterior (2006).
- La **tasa de actividad de la población de entre 45 y 65 años** es considerablemente mayor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España (especialmente es notable esta diferencia en la población de entre 55 y 64 años).
- La **tasa de actividad de los mujeres** (datos 2007) es algo mayor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España, resultando en ambos casos con una evolución positiva desde el año anterior (2006).
- Por último, la **tasa de actividad de la población inmigrante** (datos 2007) es también algo superior en la Comunidad de Madrid que en el resto de España (4 puntos aproximadamente), resultando en ambos casos con una evolución negativa desde el año anterior (2006), más acusada en la Comunidad de Madrid.
- Si se analiza la **distribución de la población activa en función de su nivel de estudios (educación superior)**,

⁴⁵ http://www.aprendemas.com/reportajes/P1.asp?cd_reportaje=424

se observa que tanto en la Comunidad de Madrid como en el resto de España, es el colectivo de mujeres el que representa una mayor preparación. El colectivo de menor peso es el de jóvenes, seguido de la población inmigrante.

- La mayor **tasa de empleo** la representa la población inmigrante, seguida de la población de 45 a 64 años.
- La mayor **tasa de temporalidad** también la representa la población inmigrante, seguida de la población joven.

“El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.”

La formación para el empleo queda regulada, tanto en iniciativas como en funcionamiento, financiación, organización y participación, en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, donde se define de la siguiente forma: “El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.”

Las iniciativas de formación contempladas en el nuevo planteamiento son: La formación de demanda, la formación de oferta, la formación en alternancia con el empleo y, las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

En el total nacional, según información proporcionada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, en el año 2007 se formaron un total de 1.562.710 trabajadores, en acciones de formación continua en las empresas, unos 400.000 más que el año anterior. La Comunidad de Madrid dispone de un porcentaje ascendente en el número de participantes formados desde 2005.

En relación con los contratos programa y según la misma fuente, a nivel estatal, en el año 2006 se formaron un total de 657.514 trabajadores. La comunidad de Madrid es la segunda que aporta un mayor número de participantes a la totalidad de trabajadores que en el año 2006 participaron en contratos programa en nuestro país (14%).

El colectivo de trabajadores y trabajadoras de entre 26 y 35 años son los que participan en mayor medida en acciones de formación, al igual, que lo son el colectivo de “trabajadores cualificados”. Las diferencias por género, no son reseñables.

La participación en la formación dirigida a trabajadores ocupados, depende de distintos factores. Entre ellos, el tamaño de la empresa o el sector de actividad.

El tamaño de la empresa es inversamente proporcional a la participación de los trabajadores en la formación profesional para el empleo. En cuanto a los sectores de actividad, según datos 2008, en la Comunidad de Madrid, se observan algunas discordancias entre la proporción de población activa por sectores de actividad y la participación en formación.

“El tamaño de las empresas es un factor clave en relación con la actividad formativa. De este modo, la presencia en el sistema de bonificaciones de 133.668 PYMEs, sitúa su nivel de participación respecto al número de empresas de este estrato (1.628.013) en el 8.2%”
(Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.)

La distribución de las empresas formadoras en función de su tamaño establece una cobertura para las pymes de clara desventaja, aunque se observa una mejoría en la utilización del crédito en un análisis temporal.

La Comunidad de Madrid mantiene una participación algo superior a la observada en prácticamente el resto de comunidades autónomas, pero que aun queda mucho por trabajar, especialmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas.

La formación profesional para el empleo en los distintos países de la Unión Europea, presenta algunas variaciones, tanto en regulación, como en participación en función de aspectos tales como la participación individual y empresarial en dicha formación o la estructura de la formación inicial.

Los países de la UE pueden clasificarse en tres grandes grupos en función del papel que tiene la formación continua:

- Aquéllos en los que la iniciativa del empleador es baja, donde normalmente la participación activa de los trabajadores también lo es (España, Italia, Grecia y Portugal).

- Aquéllos en los que la iniciativa del empleador es media, pudiendo adquirir la de los trabajadores diversos grados: baja en Irlanda, media en Alemania, Austria, Bélgica y Luxemburgo y, alta en los Países Bajos
- Aquéllos en los que la iniciativa del empleador es alta, siendo la de los trabajadores media en Francia, y alta en resto: Gran Bretaña, Dinamarca, Suecia, y Finlandia.

A su vez, se observan diferencias importantes, en función de los siguientes factores:

- Ligados a la iniciativa del empleador:
 - La actividad económica
 - El tamaño de la empresa
 - La estructuración de la formación inicial y permanente
- Ligados a la iniciativa individual
 - Tradición de educación permanente y diversificación
 - El derecho a la licencia por formación
 - Las certificaciones de la formación continua
 - Las subvenciones públicas

Aun existiendo diferencias en base a estas consideraciones, lo cierto es que los modelos europeos no son muy diferentes, lo que es realmente distinto es la gestión que del modelo se hace y la motivación y cultura de los distintos países. Esto hace especialmente complicada la extrapolación de experiencias de unos a otros.

España es el cuarto país de la Unión Europea que menos horas dedica a la formación profesional de sus trabajadores. En cuanto a las pequeñas empresas (de entre 10 y 49 empleados), España se coloca penúltima, con 3 horas por cada 1.000 trabajadas, y sólo por delante de Portugal, éste con 1 hora (Eurostat)

Tomando la población de 25 a 64 años de la Europa de los veintisiete, se observa que:

- En general, en todos los países existe una evolución positiva en la proporción de personas formadas entre los años 2001 y 2006.

- Dinamarca, Reino Unido y Finlandia, son los tres países que presentan valores más importantes en el año 2006.
- Suecia, Dinamarca y Eslovenia, son los países que han experimentado un crecimiento mayor de formados entre los dos años de referencia.
- Haciendo el promedio del crecimiento entre los años 2001 y 2006 (2.83%), España se encuentra por encima, con un 6%. La siguiente tabla distribuye los países de los que se dispone información (pertenecientes a la UE en el año 2001) en función del crecimiento de formados entre los dos años de referencia.
- La participación de las mujeres es algo mayor en general que la de los hombres.

Aunque las prioridades que se establecen en cada uno de los 27 países de la Unión son similares, la definición concreta de los programas que bajo el Fondo Social Europeo se han de desarrollar, varían según los territorios.

Los colectivos específicos objeto de este estudio (mujeres, mayores de 45 años, e inmigrantes) son reconocidos en todos los países, aunque desde perspectivas diferentes, atendiendo a su nivel de desarrollo económico, sus tasas de empleo y las posibles desigualdades que dentro de cada país pueden existir. Lo que sí se observa es que la formación profesional dirigida a trabajadores y trabajadoras ocupados de PYMEs no suele ser objeto de prioridades concretas y por lo tanto, no se traslada a proyectos.

Analizadas las líneas políticas y los proyectos que éstas originan en relación con la formación para el empleo, se observa que:

- a) Los países de la Unión, se pueden dividir en tres grandes bloques:
- Aquéllos con mayores niveles de empleo y bienestar que coinciden con los que tienen mayor experiencia en formación permanente, orientando sus objetivos a la consecución de mayores niveles de bienestar, como es el caso de los países nórdicos.
 - Aquellos países, como el caso de España, que llevando ya una trayectoria en gestión y planificación de formación permanente - entre otras medidas y políticas de empleo- continúan apostando por políticas que lleven a una igualdad de oportunidades, atendiendo de forma especial a la formación dirigida a la atención del desempleo.
 - Aquellos países de reciente incorporación, que establecen unos objetivos más básicos en el camino hacia el bienestar, resultando la atención al desempleo un eje prioritario, al igual

que la organización y planificación de las administraciones públicas.

- b) El refuerzo del acceso igualitario de la mujer al mercado de trabajo, a la vez que el fomento de políticas de igualdad de oportunidades y discriminación positiva, son factores reconocidos en todos los países, aunque con matices muy diferentes.
- c) Los mayores de 45 años son otro colectivo de especial relevancia en todos los países de la Unión. El fomento de su acceso a la formación permanente parece imprescindible. En unos casos, como consecuencia de la necesidad de reciclaje proveniente del desempleo y, en otros, como consecuencia de la necesidad de reciclaje por falta de mano de obra, debido a unas condiciones demográficas que dificultan la salida de profesionales del sistema.

Los jóvenes, son también colectivos prioritarios en casi todos los países de la Unión. La primera inserción laboral, parece que debe ser acompañada, al igual que debe ser fomentada la integración entre los sistemas educativos y laborales.

La calidad de la formación, la burocracia en la gestión, la actitud de trabajadores y empresarios y la dificultad para hacer llegar información adecuada a las pequeñas y medianas empresas, son elementos clave, que caracterizan el acceso a la formación en las PYMEs

Los elementos que caracterizan el acceso de los trabajadores y trabajadoras madrileñas a la formación profesional para el empleo, y que en muchos casos constituyen barreras de acceso, son:

- La calidad de la formación, que a su vez revierte y se ve influida por la inadecuación de la formación a las necesidades concretas y prácticas de las PYMEs y, por una falta de orientación de la formación a la adquisición de competencias.
- La burocracia bajo la que se mueve la gestión de la formación continua, imposible en muchos casos, de ser manejada por las pequeñas empresas.
- La “mentalidad” de trabajadores y empresas hacia la formación
- Dificultad para hacer llegar información adecuada a las pequeñas y medianas empresas
- La especial idiosincrasia de las pequeñas y medianas empresas, en las que los horarios dificultan el acceso a la formación

La edad juega un papel importante en el acceso a la formación

Prácticamente todos los expertos entrevistados coinciden en la escasa motivación de los mayores de 45 años hacia la formación. En este sentido, la percepción de permanencia en la empresa, parece tener un valor importante. De este modo, según indican los expertos, conforme ésta es mayor, la motivación hacia la formación también lo es.

El colectivo de inmigrantes accede a la formación de forma distinta, atendiendo a factores tales como su procedencia o nivel de estudios previo.

Para el colectivo de inmigrantes, se observan dificultades tales como diferencias en la metodología de impartición de la formación (En España la formación está mucho más orientada a la práctica que en otros países como pueden ser los latinoamericanos) o la dificultad de acreditar la formación de la que se dispone (especialmente importante es este caso en los países del Este).

De igual forma, se observan dificultades derivadas de la baja cualificación de los puestos a los que inmigrantes de determinados territorios acceden, normalmente con bajo nivel de estudios previos.

El colectivo de trabajadores y trabajadoras con menor cualificación, es uno de los que parece tener mayores dificultades de acceso

La categoría profesional juega un papel importante en el acceso a la formación profesional para el empleo, en la medida en que esta categoría profesional se corresponde, normalmente, con un mayor nivel formativo. En efecto, según los datos de la encuesta realizada, existe una relación significativa entre ambas variables, de tal modo que son los mandos medios y los técnicos los que manifiestan participar en mayor medida en la formación profesional para el empleo dirigida a trabajadores.

Es habitual que las personas más formadas, más acostumbradas a reciclarse, perciban la formación como algo necesario y sientan la inquietud de participar en la formación a lo largo de la vida.

Las mujeres se mantienen en cierta equidad con los hombres en el acceso a la formación, aunque las cargas familiares siguen siendo su principal problema

En los últimos años, se observa cómo este colectivo accede en mayor medida a la formación, tiene un nivel formativo previo más elevado y accede al trabajo cada vez con mayor equidad, seguramente, como consecuencia de la inclusión de este colectivo como prioritario en las políticas de formación para el empleo y, en otras muchas.

Sin embargo, aun siguen existiendo desigualdades, especialmente en determinados sectores, en relación a la distribución del tiempo y a la asunción de tareas, en especial cuando se tienen cargas familiares.

Las barreras de acceso a la formación, provienen de la propia oferta formativa, de aspectos internos ligados a los individuos y de causas externas. Algunas son compartidas por todas las empresas y otras son especialmente relevantes en el caso de las PYMEs. En todo caso, su alcance es inversamente proporcional al tamaño de la empresa.

Las barreras de acceso a la formación por parte de los trabajadores y trabajadoras de las PYMEs, pueden estructurarse en tres grandes bloques:

- d) Aquellas derivadas de la propia oferta formativa, de su gestión y estructuración
 1. Falta de información
 2. Inflexibilidad programática de cara a los objetivos y contenidos de las acciones formativas que se ofrecen
 3. Inflexibilidad programática de cara a los horarios, jornadas y puntas de trabajo
 4. Excesiva burocratización
 5. Falta de una autocrítica por parte de todos aquellos agentes implicados en la planificación, organización y gestión de la formación
- e) Aquellas derivadas de aspectos internos o ligados a los individuos, tanto de trabajadores como de empresarios, muy relacionadas con la motivación y con la actitud hacia el empleo y la formación, tanto inicial como a lo largo de la vida.
 1. La motivación hacia la formación de los trabajadores y trabajadoras
 2. La motivación hacia la formación del empresariado
 3. El analfabetismo funcional en el correcto uso de las TIC

- f) Aquellas de orden externo, normalmente de carácter legislativo y económico.
 - 1. Situación económica y laboral
 - 2. La propia idiosincrasia de las PYMEs

La “falta de información” es una barrera identificada por trabajadores, empresarios, gestores públicos y privados de formación para el empleo, etc.

La “falta de información” es una barrera identificada por trabajadores, empresarios, gestores públicos y privados de formación para el empleo, etc. Se trata de una de las principales barreras para el acceso a la formación, que afecta de forma especial a aquellas empresas que no disponen de un personal dedicado a la búsqueda de formación para la mejora de las competencias: las empresas de menor tamaño.

La falta de información afecta, lógicamente a los trabajadores y trabajadoras de las PYMEs madrileñas, porque dificulta bien el acceso a la formación, bien el acceso a una formación más adecuada. De igual forma, afecta a las empresas y a quienes desde ellas gestionan la formación, porque no se benefician de las posibilidades existentes.

A su vez, la falta de información supone una barrera por la que necesariamente han de pasar las administraciones públicas y los agentes sociales.

La inflexibilidad programática en los objetivos y contenidos es otra barrera importante para el acceso de los trabajadores de las PYMEs a la formación

Está demostrado en diversos estudios sobre el tema que nos ocupa, que cuando la formación se programa por la empresa o la programación se realiza “a medida” por una entidad externa, la percepción de los beneficios que reporta es más reconocida e inmediata, tanto por empresarios y gerentes como por trabajadores (excepción, claro está, de toda la formación que se necesita y tiene un marcado carácter transversal).

La detección de necesidades debería ser un paso previo a la programación de cualquier acción formativa, siendo ésta real y ajustada.

Los contenidos que se incluyen, deberían tener una clara significación para aquél que los realiza, debiéndose basar en una estrategia de aprendizaje. La percepción de que lo que se aprende es de utilidad fomenta la futura formación.

Sin embargo, en las pequeñas y medianas empresas (y muy especialmente en las pequeñas), estos trabajos son difíciles de encajar.

Los horarios, las “puntas de trabajo” especialmente en determinados sectores, resultan elementos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de programar la formación.

Para las pequeñas y medianas empresas, y de nuevo el tamaño establece importantes diferencias dentro de éstas, las personas que tienen contratadas suponen en ocasiones, costes muy elevados. Rentabilizarlos es, por tanto, necesario para la subsistencia. Los horarios, las “puntas de trabajo” especialmente en determinados sectores, resultan elementos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de programar la formación.

La falta de tiempo es uno de los principales problemas aducidos para el acceso a la formación, que debe redundar en una revisión de cómo se organiza ésta, así como de su duración mínima.

La falta de tiempo es una de las principales barreras detectadas por los expertos entrevistados, y una de las que mantienen una mayor puntuación cuando se pregunta a los trabajadores encuestados, acerca de su importancia.

La excesiva burocratización , tanto en la preparación como el desarrollo de la formación para el empleo, dificulta sobremanera la participación general de las PYMES en la formación

La excesiva burocratización, tanto en la preparación como el desarrollo de la formación para el empleo, dificulta sobremanera la participación general de las PYMES

La Falta de autocrítica

Ésta es una barrera, un tanto especial. En ninguno de los trabajos revisados se identifica. Parte de la idea de que cuando el nivel de participación en la formación deseado no se alcanza, es preciso revisar la forma en la que ésta se organiza y ofrece, puesto que quizás no sea suficientemente atractiva.

En este sentido, son principalmente las administraciones públicas, los agentes sociales y las entidades impartidoras, los principales responsables.

En este discurso, son varios los elementos a tener en cuenta: los costes, la necesidad de un diálogo más profundo y reposado que incorpore elementos nuevos y creativos, etc.

La evaluación que se hace de la formación que se imparte y la utilidad de la misma, puede ser una de las principales soluciones para esta barrera.

La motivación hacia la formación

Esta es la principal barrera según muchos de los expertos entrevistados, suponiendo además, la principal diferencia con los países de nuestro entorno que ofrecen mejores cifras de acceso a la formación.

Resulta complicado fomentar una formación que no se siente como necesaria ni sobre la cual se identifican de forma rápida los beneficios que aporta o puede llegar a aportar al menos, a medio plazo.

El analfabetismo funcional en el uso de las TICs: Las Tecnologías de la información pueden resultar de interés de cara a eliminar muchas de las barreras

Las Tecnologías de la información pueden resultar de interés de cara a eliminar muchas de las barreras descritas en párrafos anteriores. Soluciona problemas de horarios, de desplazamientos, e incluso, hasta de costes.

Sin embargo la falta de manejo de las mismas por parte de un elevado volumen de trabajadores y trabajadoras de las PYMES madrileñas hace imposible que se observen como una “salida”.

Para una PYME, la teleformación es una buena medida de cara a conseguir una formación económica (aunque en este sentido son cada vez más los estudiosos que entienden que la teleformación no debe considerarse como una opción “barata” sino como una “modalidad distinta”) y eficaz, aunque presenta algunos problemas. El escaso fomento de estas modalidades formativas por parte de empresarios y directivos de las pequeñas y medianas empresas, es una de las mayores dificultades.

G. Attwel propone siete acciones que las PYMEs europeas deberían abordar para mejorar la implantación y la utilización de la teleformación como alternativa válida:

1. Fomentar las culturas de aprendizaje.
2. Movilizar a los directivos de las PYME.
3. Incluir la formación a través de nuevas tecnologías en el desarrollo organizacional a todos los niveles.
4. Dar soporte a las redes como nuevo paradigma de desarrollo.
5. Desarrollar un enfoque diferenciado: "la talla única no es la adecuada para todo el mundo".
6. Identificar los factores que desencadenan cambios en el aprendizaje y en base articular medidas para aprovechar las oportunidades.
7. Contar con apoyo político.
8. Estudiar el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la formación.

Según los trabajadores y trabajadoras de las pymes de la Comunidad de Madrid, son tres los factores que inciden directamente en su participación en la formación

Según los trabajadores y trabajadoras de las pymes de la Comunidad de Madrid, son tres los factores que inciden directamente en su participación en la formación:

- El primero hace referencia a la **idiosincrasia de las pymes y estructura del mercado de trabajo**, a la que se une la **motivación**, y está conformado por:
 - La dificultad que suponen los horarios
 - La temporalidad de los contratos
 - La propia idiosincrasia de las pequeñas empresas
 - La falta de motivación hacia la formación
- El segundo de ellos, que hace referencia a la **propia formación para el empleo**, y está conformado por:
 - La inadecuación de los contenidos a las necesidades de los trabajadores
 - Una menor participación y programación de teleformación
 - La falta de información en cantidad y calidad
- El tercero de ellos, que hace referencia al **desarrollo profesional**, y está conformada por:
 - La percepción de la formación como importante para el desarrollo profesional
 - La percepción de la formación práctica como la forma más eficaz para aprender

“Los principales problemas que afrontan las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) en todo el mundo, son culturales y sin apoyos suficientes ...”
Doctora Susie Anderson Ruff

Existen coincidencias en la idea de que todos los países europeos seguimos las mismas directrices, el mismo camino, pero a “ritmos distintos”, que siguen trabajadores, empresas, agentes sociales y, en general, cualquier entidad involucrada en la gestión, fomento y participación de la formación profesional para el empleo dirigida a trabajadores ocupados.

Para la Comunidad de Madrid no se observan pautas diferentes de las descritas para España en general, si bien se observan algunas pequeñas diferencias positivas, fruto de la propia idiosincrasia madrileña, tales como mayores infraestructuras, una economía más activa, mayores posibilidades de acceder a la formación, etc. Estos elementos han de ser tenidos especialmente en cuenta puesto que pueden resultar las principales ventajas en un análisis global del problema que nos ocupa.

Por el contrario, las distancias y la excesiva burocratización, resultan dos problemas que, según los expertos consultados, son endémicos de nuestra comunidad, estableciendo mayores dificultades de acceso a la formación que en otros territorios españoles. No obstante, los problemas generales, son compartidos con el resto de España.

5.2.6.2. Propuestas

***Los modelos de formación europeos.....“Es una forma de ver la vida, un filosofía y eso no es trasladable no es una cuestión de leyes”
(experto entrevistado)***

Las barreras de acceso afectan, lógicamente, en primer lugar a los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas. Y este es un problema que se detecta en todos los países de la Unión Europea.

La carencia de recursos para la gestión del conocimiento, la dificultad para acceder a la información y los modelos de producción que no recogen políticas orientadas a la formación o al uso de las tecnologías de forma generalizada, son los tres pilares sobre los que descansan las principales barreras detectadas.

Estos elementos afectan, en segundo lugar, a las empresas y unos y otros (trabajadores y empresas) han de ser apoyados, especialmente cuando las dificultades se basan en la carencia de información.

Por esta razón, no se puede excluir de estas conclusiones, ni a los agentes sociales, ni a las administraciones públicas, dado que en nuestro modelo de formación, definen las políticas y suponen la base de información más importante para las PYMEs. Esta es la filosofía que ha guiado el producto final de esta investigación y que se utiliza para exponer las principales propuestas de actuación en los tres colectivos.

Si bien existen muchas dificultades, que se incrementan conforme disminuye el tamaño de la empresa, es cierto que la situación formativa de los trabajadores objeto de estudio ha mejorado sensiblemente en los últimos años. De hecho, España se sitúa en los países europeos con un crecimiento de formados superior a la media y, la Comunidad de Madrid, aglutina a un número importante de estos trabajadores.

Parece lógico pensar, pues, que las políticas que hasta ahora se han aplicado en nuestro país y en la Comunidad de Madrid han resultado positivas y que un incremento en el apoyo a las mismas, puede seguir arrojando resultados positivos y disminuyendo la brecha existentes con otras empresas, normalmente de mayor tamaño.

En los siguientes apartados de este capítulo se describen las principales alternativas y/o soluciones identificadas para cada una de las barreras detectadas. No obstante, en este punto es preciso reseñar la existencia de un cierto “excepticismo” por parte de algunos de los agentes implicados. Todas las propuestas que aquí se reflejan y que, pueden ser incrementadas tanto como la creatividad lo permita, no deben trabajarse únicamente como “buenas intenciones”. Han de ser revisadas de forma crítica y en la medida de lo posible, se ha de buscar la forma de ponerlas en práctica.

Además, si el origen de todas las barreras detectadas, tal y como se ha manifestado por parte de los expertos entrevistados, es la motivación y la actitud hacia la formación de todos los agentes implicados y, muy en especial, de trabajadores y empresas, todas las medidas que pretendan paliar la problemática existente, deberían pasar de forma previa por las soluciones que a este respecto puedan aportarse. Los modelos educativos iniciales resultan, a medio plazo, la principal de las soluciones, a partir de la orientación al mundo del trabajo desde la educación formal.

Las barreras de los trabajadores y de los empresarios de las pequeñas y medianas empresas. Propuestas

La estructura de las empresas españolas hace difícil distinguir las barreras de trabajadores y empresarios en muchas ocasiones, dado que por el elevado volumen de micropymes y trabajadores autónomos, éstos, casi cocinciden.

Que la formación forme parte de nuestras vidas como algo “normal y necesario” es una de las principales diferencias con los países de la Unión Europea. Especialmente en los países nórdicos, en Alemania, Francia, y Gran Bretaña (entre otros) la formación para el empleo está mucho más participada y fomentada.

Nuestros modelos educativos, nuestros hábitos de estudio, nuestros modelos culturales y comportamentales, requieren de un cambio en este sentido. Aunque éste es un proceso lento, requiere de un esfuerzo continuo, de un mayor compromiso, de una mayor exigencia de estándares de calidad compartidos, de creatividad y también, de tiempo.

Resulta complicado fomentar una formación que no se siente como necesaria ni sobre la cual se identifican de forma rápida los beneficios que aporta o puede llegar a aportar, al menos. Por esta razón, el fomento de la motivación y la cultura de formación tanto de trabajadores como empresarios, es vital. De los primeros, porque tienen que participar y de los segundos, porque además de participar, deben fomentarla y sentar las bases de su planificación.

Son cuatro las principales barreras que afectan a los trabajadores de las PYMEs y sobre las cuales ellos pueden actuar:

- **La falta de información.** Como se ha visto, se trata de una barrera identificada por todos los agentes a los que se ha consultado. No se trata tanto de una falta de información sobre la existencia de una oferta, sino de cómo acceder a ella, qué ventajas y posibilidades ofrece, qué posibilidades de acreditación existen, etc.

Esta barrera produce en los trabajadores tres efectos negativos. El primero de ellos, lógicamente el “no acceso”, el segundo, el “no acceso a una oferta adecuada” y, el tercero, una ausencia de información acerca de la forma en que las competencias adquiridas pueden ser acreditadas.

Cómo afecta

- Falta de acceso a la formación continua
- Falta de acceso a una oferta formativa adecuada
- Falta de información sobre las posibilidades de acreditación de competencias

Los trabajadores y trabajadoras de PYMEs, ante esta barrera, han de saber dónde dirigirse. En este sentido, existen herramientas (como la que informa acerca de la formación disponible en el Servicio Regional de Empleo), al igual que existen todos los agentes públicos y privados que pueden ofrecer este tipo de información.

Difundir directorios y cualquier política orientada a un mayor acercamiento de la formación profesional para el empleo pueden ser alternativas de especial interés.

Mencionar, a su vez, la intensa relación existente entre este elemento y la motivación hacia la formación.

- La **inadecuación de contenidos y objetivos formativos** es otra de las grandes barreras.

La formación profesional para el empleo dirigida a trabajadores ocupados hace necesaria una percepción de utilidad para el trabajo. Esto es ciertamente relevante tanto para el trabajador como para el empresario. Cuando esta utilidad es percibida, unos y otros potencian la participación en la formación.

Cuando la empresa no dispone de recursos para elaborar su propia formación, no tiene más remedio que acogerse a la formación que de forma más global, se programa, lo que disminuye la “utilidad percibida”.

Cómo afecta

No se percibe la forma en la que los contenidos de la formación pueden repercutir en una mejora de la empleabilidad

Un esfuerzo por participar en el diseño de la formación, la realización de propuestas activas a la empresa, son alternativas para mejorar la situación.

Propuesta

- Busca formas de participar en el diseño de la formación
- Plantea tus necesidades formativas en tu empresa

- La **inadecuación de horarios** es uno de los principales problemas detectados, siendo especialmente complicado en determinados sectores, como la hostelería o el comercio.

En relación esta barrera, es preciso concienciar a trabajadores y empresarios de la importancia de “compartir” el esfuerzo.

El uso de alternativas formativas a través de las tecnologías de la información y comunicación puede reducir igualmente este problema, puesto que elimina costes de desplazamiento y además se puede elegir el momento en que se realiza la formación.

- El **analfabetismo funcional en el correcto uso de las tecnologías de la información y la comunicación**.

Esta barrera afecta directamente al acceso a la formación y a la información y potencia otras barreras, tales como la falta de tiempo y las cargas de trabajo que hacen que trabajadores de PYMEs, especialmente de determinados sectores, tengan serias dificultades para acceder a la formación.

Cómo afecta

- Minimiza el acceso a la formación
- Minimiza el acceso a la información
- Potencia otras barreras, especialmente aquellas relacionadas con la falta de tiempo y las cargas de trabajo

En este caso, es preciso que toda la población mantenga un acercamiento con las tecnologías de la Información desde el inicio.

Propuesta

Es una de las principales carencias de los trabajadores de las PYMEs de toda la Unión Europea. Es importante formarse en tecnologías que pueden facilitar la empleabilidad y el acceso a la formación

Cuando se analizan las barreras que afectan a los empresarios de las pequeñas y medianas empresas, no se observan diferencias importantes, en relación a lo mencionado anteriormente para los trabajadores. No obstante, se identifican dos barreras más:

- La **motivación hacia la formación**. Factor más relevante de todos los estudiados y una de las claves de las diferencias existentes con otros países de la Unión con modelos de participación más deseables.

Cómo afecta

La motivación es el elemento más importante para la formación. Los países europeos más desarrollados basan su éxito en la asunción de la necesidad de formación de los trabajadores y empresarios.

Son varias las propuestas que se identifican y que están en manos de la empresa para motivar a los trabajadores y trabajadoras. Todas ellas van dirigidas a la concienciación de la necesidad de participación en la formación.

Sin embargo, y aunque todas ellas son reconocidas por los expertos entrevistados, lo cierto es que cuando no existe una motivación general hacia la formación, difícilmente se puede motivar a otros. Esta es una idea recogida en todos los discursos de los expertos que han participado en esta investigación. Por esta razón, las administraciones públicas y los agentes sociales, son cruciales para la eliminación y/o minoración de esta barrera de acceso.

Propuesta

- Identifica necesidades de formación en tu empresa, utilizando modelos adaptados a tu empresa. Pueden aplicarse de forma periódica
- Integra lo aprendido dentro de la cultura y el discurso empresarial. Apenas existe socialización de la formación en general quién recibe la formación la aplica sólo individualmente a sus tareas sin informar al conjunto y sin espíritu de grupo.
- Promueve acciones de formación cortas
- Promueve acciones formativas aplicables en el trabajo
- El éxito para superar las barreras relacionadas con las características del trabajador, se basa en una incentivación no coercitiva. Es decir, por ejemplo, que muestre la mejoras del trabajador más formado pero sin ejercer presiones contraproducentes intentando forzar un comportamiento.
- Organizar jornadas formativas fuera del centro de trabajo que pueden ir dirigidas a los trabajadores (formación & ocio).

La colaboración de las administraciones públicas y de los agentes sociales

Tal y como se indicaba con anterioridad, sin el apoyo de los agentes sociales y las administraciones públicas (básicamente) no es posible llevar a cabo los cambios que se necesitan en nuestro país.

La formación para el empleo requiere de una integración, cada vez mayor, del mundo académico y del mundo laboral. Esta es una de las claves de éxito más importantes en países de la Unión Europea en los que la participación en la formación es mayor.

La administración pública, los agentes sociales e, incluso, las empresas proveedoras de formación, tienen la obligación de provocar sinergias entre ambos mundos, y de generar una formación acorde, creativa y responsable.

En todas las barreras detectadas, estos agentes deben colaborar, siendo esta colaboración de especial interés en todos o en determinadas fases del proceso de formación.

En los siguientes párrafos se resumen las propuestas que se realizan para eliminar o paliar cada una de las barreras detectadas.

- La **falta de información**. La falta de información, en los términos descritos en capítulos anteriores, es una de las barreras más relevantes observadas.

Este factor afecta a las tres etapas del proceso formativo contempladas: el acceso, la gestión y planificación y la evaluación. La siguiente etapa recoge las propuestas que se han realizado en este sentido, en cada una de las fases.

Propuestas para mejorar el acceso	Propuestas para mejorar la gestión y planificación	Propuestas para mejorar la evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar a los empresarios, especialmente de micropymes y de pequeñas empresas, las posibilidades existentes en materia de formación a lo largo de la vida, y en especial del uso de la cuota de formación. - Facilitar información lo más concentrada posible en relación con toda la oferta formativa posible. Esta información debe ser, en la medida de lo posible, lo más personalizada posible 		Facilitar información en relación a las posibilidades reales de acreditación
<ul style="list-style-type: none"> - Crear un sistema a través de Internet del cual las empresas obtuvieran información de los cursos, sistemas de financiación, enviar mails con las novedades... - Consolidación de una red de servicios de información y asesoramiento gratuitos a empresas. 		

- La **inflexibilidad programática en relación con contenidos y horarios**. Al igual que en el caso anterior, esta barrera afecta a las tres fases del proceso formativo.

Responder a las necesidades concretas de los trabajadores es la única forma de conseguir un aprendizaje significativo. Cuando la formación se basa en competencias transversales, esto resulta más fácil, dado que las necesidades suelen ser compartidas. Sin embargo, cuando se trata de aprendizajes de carácter específico, ya no resulta tan sencillo, a la vez que es el aprendizaje cuyos resultados positivos son más fáciles de percibir.

La siguiente tabla recoge las propuestas que los expertos entrevistados consideran adecuadas y necesarias en cada una de las fases del proceso de formación para el empleo.

Propuestas para mejorar el acceso	Propuestas para mejorar la gestión y planificación	Propuestas para mejorar la evaluación
<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de implicar a las empresas en la detección conjunta con los trabajadores de necesidades formativas - Fomentar programaciones flexibles y versátiles requeridas a las necesidades del empleo. 	<p>Necesidad de fomentar en los trabajadores una implicación activa en la formación contribuyendo en la detección de necesidades de cara a elaborar una programación realmente útil y atractiva que incremente su empleabilidad y productividad</p>	<p>Fomentar un mayor aprendizaje de las técnicas de evaluación de las acciones formativas para conocer el grado de rentabilidad y la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo.</p>

- La **inflexibilidad programática en horarios**. Esta barrera afecta de forma muy especial a las pequeñas empresas y además, es especialmente dura en determinados sectores.

Esta barrera es reconocida en todas las pequeñas empresas de la Unión Europea, aunque conforme más flexibles son los sistemas laborales, parece minimizarse.

Propuesta para mejorar el acceso
<p>Necesidad de favorecer los procesos de flexibilidad horaria y alternativas de trabajo, de cara a facilitar el acceso a la formación de los trabajadores en concordancia con el cumplimiento de los objetivos de producción</p>

- La **excesiva burocratización**. Los procesos burocráticos que implican la solicitud, la gestión y la justificación de las acciones de formación profesional para el empleo, son una elemento disuasor muy importante.

Lógicamente, afectan a las dos primeras etapas del proceso formativo.

Propuestas para mejorar el acceso	Propuestas para mejorar la gestión de planificación
Necesidad de informar y /o apoyar a las empresas en la gestión de la formación	- Unificar y publicitar los organismos de apoyo a la gestión de la formación en las empresas - Incrementar la flexibilidad en tiempos, plazos, cambios de contenido, lugares de impartición, etc
Fomentar el apoyo económico y de gestión especialmente a las pequeñas empresas (menos de diez trabajadores)	

- Ya se describía en capítulos anteriores. La **falta de autocrítica** es una barrera un tanto especial, pero en la que han coincidido muchos de los responsables de la gestión de la formación.

El análisis constante de los resultados obtenidos en la formación profesional para el empleo, a nivel cualitativo y cuantitativo, resulta esencial en cada una de las fases del proceso de formación.

Esta tarea atañe de forma muy especial a las administraciones públicas. Al igual que en casos anteriores, la siguiente tabla recoge las principales propuestas que se realizan en este ámbito.

Propuestas para mejorar el acceso	Propuestas para mejorar la gestión y planificación	Propuestas para mejorar la evaluación
Realizar un análisis sistemático de la participación en la formación que se promueve	Revisar las principales dificultades de gestión que tienen las Pymes y proponer alternativas de acompañamiento	Proponer modelos normalizados de identificación de beneficios de la formación

- En el apartado que hacía referencia al empresariado, se establecía como la **Motivación** es una de las principales barreras de acceso a la formación. Es, básicamente, fruto de nuestros sistemas de trabajo y de la educación inicial.

Es tarea de aquéllos que están más motivados, el motivar al resto. En este sentido, las administraciones públicas relacionadas con el ámbito laboral y el educativo, tienen un papel esencial, al igual que lo tienen las instituciones que participan en la gestión y planificación de la formación y que están más cerca de las empresas: las asociaciones patronales y sindicales.

La siguiente tabla recoge las principales propuestas. Destacar entre ellas, las que se refieren al intercambio de buenas prácticas o casos de éxito.

Propuestas para mejorar el acceso	Propuestas para mejorar la gestión de planificación
<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la motivación del empresariado hacia la formación propia, concienciando sobre su incidencia positiva en la productividad. - Fomentar la motivación del empresario hacia la formación de sus trabajadores, concienciando sobre su incidencia positiva en la productividad y los salarios. - Fomentar la motivación del trabajador hacia la formación, especialmente: <ul style="list-style-type: none"> a) La necesidad permanente de formarse b) La percepción de la formación como parte de una mejora en la producción - Intercambiar las buenas prácticas relacionadas con los procesos de formación continua en las empresas y la integración de la competencia/ capacidad como uno de los factores de desarrollo empresarial, favoreciendo la cualificación de su personal, incorporando las nuevas tecnologías y fomentando redes de cooperación entre PYME y microempresas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar en las empresas la participación activa en los procesos de detección de necesidades - Facilitar mecanismos de calidad sistematizados para recogida de información en detección de necesidades

- Por último, el Analfabetismo funcional es una barrera de acceso importante en la medida que no permite flexibilizar el acceso a la formación, especialmente en aquellas empresas de menor tamaño y con horarios que no permiten compatibilizar trabajo-vida familiarocio-formación.

Propuesta para mejorar el acceso
Fomentar la formación en TICs entre trabajadores y empresarios



6. Fase de desarrollo y producción

6.1. Fase de desarrollo y producción. Descripción

En esta fase se han desarrollado los recursos y materiales necesarios asociados a cada parte de la herramienta, así como la programación informática.

La herramienta diseñada aporta una información de utilidad a los distintos agentes implicados en la formación profesional para el empleo dirigida a trabajadores y trabajadoras de pequeñas y medianas empresas en la Comunidad de Madrid: los propios trabajadores, empresariado, administraciones públicas, agentes sociales y, en general, cualquier entidad pública o privada que planifique, gestione y promueva formación para este colectivo.

6.2. Principal información

Una vez analizado el acceso de los trabajadores de las PYMES madrileñas a la formación para el empleo, e identificadas sus principales barreras, en este apartado se abordan propuestas de mejora que garanticen un mayor acceso a la formación para el empleo, atendiendo a las experiencias que en otros modelos europeos se han llevado a cabo y a nuestros propias experiencias.

Todas las propuestas que surgen como consecuencia de la realización de este estudio, se incluyen en una herramienta validada por expertos a través de distintas técnicas ya descritas.

Así, el resultado de la presente acción complementaria es una herramienta digital (que se presenta en formato CD-ROM multimedia e interactivo) que recoge propuestas dirigidas a los agentes encargados de la programación formativa para superar las principales barreras de acceso de los/as trabajadores/as de las PYMES madrileñas a la formación. Incluye, de este modo, información que puede ser de carácter divulgativo, tanto para trabajadores y trabajadoras, como para PYMEs y otros agentes de especial relevancia, tales como las administraciones públicas, los agentes sociales (asociaciones patronales y sindicales) y empresas proveedoras de formación profesional para el empleo dirigida a trabajadores ocupados.



Dada la naturaleza del trabajo, el CD incluye cuatro grandes apartados: Bienvenida, Presentación de resultados, Barreras de acceso/propuestas y Descargas. En las siguientes páginas se describe la información contenida en cada uno de estos apartados.

APARTADO BIENVENIDA

En este primer apartado se presenta la aplicación desarrollada como consecuencia de los objetivos de este trabajo y se expone cómo la dificultad especial que las pequeñas y medianas empresas tienen en el acceso a la formación profesional para el empleo y, por lo tanto, sus trabajadores, es el origen y la premisa de partida de esta investigación.

Bienvenida	Presentación de resultados	Barreras de acceso / Propuesta	Descarga	Salir
------------	----------------------------	--------------------------------	----------	-------

Bienvenida

"En una economía cada vez más global e interdependiente el capital humano se erige en un factor clave para poder competir con garantía de éxito. Por ello, la formación constituye un objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las empresas en el nuevo escenario global, y para potenciar la empleabilidad de los trabajadores en un mundo en constante cambio."
(RD. 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.)

En este Cd se presentan las principales conclusiones del Estudio **"ANÁLISIS DE BARRERAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES DE LAS PYMES EN LA COMUNIDAD DE MADRID SEGÚN COLECTIVOS: DE GÉNERO, EDAD O NACIONALIDAD, PROPUESTAS DE ANÁLISIS COMPARADO CON PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA"** enmarcado en las Acciones complementarias y de Acompañamiento a la Formación de la Comunidad autónoma de Madrid.

Pese al esfuerzo realizado por las distintas Administraciones y agentes sociales, no todos los trabajadores tienen igual acceso a la formación profesional continua. En efecto, son fundamentalmente los trabajadores que desarrollan su actividad en PYMES los que más dificultades tienen a la hora de acceder a la formación, puesto que dichas empresas suelen no contar con recursos destinados a la formación. El acceso a la formación de los trabajadores y trabajadoras de las PYMES presenta problemas similares en todos los países de la Unión Europea y, aunque en muchas ocasiones las soluciones no siempre pueden ser compartidas, los problemas son reconocidos globalmente.

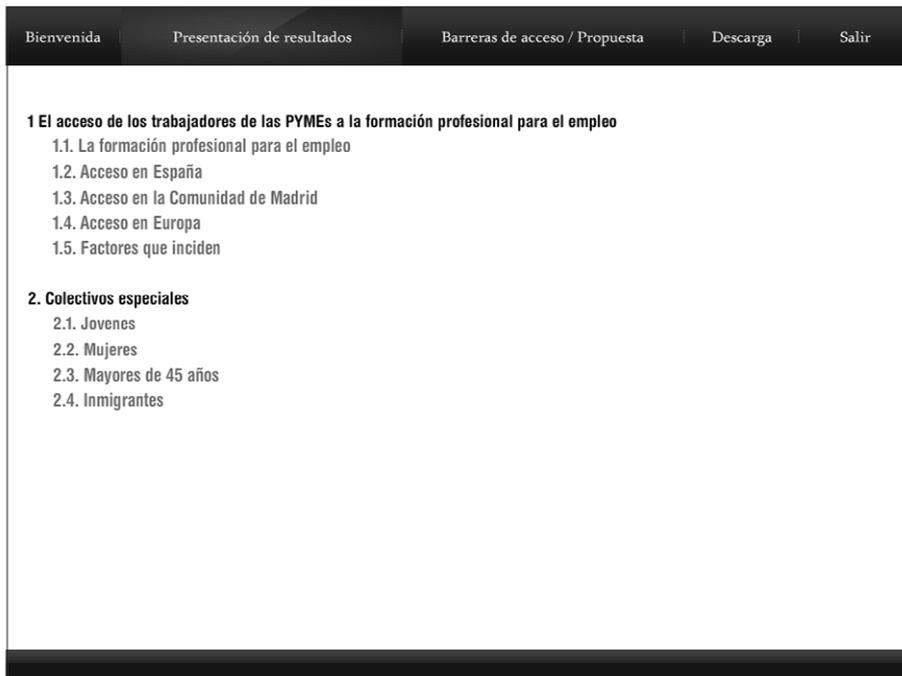
A pesar del menor acceso a la formación, es precisamente en estas empresas donde se concentra la mayor parte del empleo (cerca del 80% del empleo total europeo).

A través de esta investigación, se analizan las barreras de acceso a la formación continua de los trabajadores y trabajadoras de las PYMES en la Comunidad Autónoma de Madrid, atendiendo a diversos colectivos de género, edad, nacionalidad, etc. Dicho análisis se contextualiza, además, dentro del ámbito europeo, por lo que también se compara nuestro sistema de formación para el empleo con el de otros países de la Unión Europea.

Se recoge la información más relevante, se identifican las principales barreras que los trabajadores y trabajadoras de las PYMES madrileñas tienen para acceder a la formación profesional para el empleo, así como los principales agentes implicados para solucionarlas. Todos los elementos que aquí se presentan deberán ser tenidos en cuenta en la programación de la formación, a todos los niveles, para mejorar el acceso a la formación profesional para el empleo.

APARTADO PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Las barreras identificadas y las propuestas que se recogen son el resultado de un exhaustivo análisis de fuentes documentales existentes y de un proceso importante de recogida de información primaria. Las principales conclusiones obtenidas en torno a cada uno de los objetivos de este trabajo, se reproducen en este primer apartado breve de presentación de resultados.



La presentación de los resultados del estudio se ha estructurado en dos grandes bloques:

- a) La descripción del acceso de los trabajadores a la Formación Profesional para el empleo en diversos ámbitos
 - i) Se realiza una breve descripción de qué es la Formación profesional para el empleo dirigida a trabajadores ocupados y se indica la principal referencia en nuestro país: El RD de Formación para el Empleo.

Bienvenida | Presentación de resultados | Barreras de acceso / Propuesta | Descarga | Salir

1. El acceso de los trabajadores de las PYMEs a la formación profesional para el empleo

1.1. La formación profesional para el empleo

La formación para el empleo queda regulada, tanto en iniciativas como en funcionamiento, financiación, organización y participación, en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, donde se define de la siguiente forma: *"El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento."*

En el artículo 2 de este Real Decreto se recogen los fines de la formación profesional para el empleo, en los siguientes términos:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Las iniciativas de formación contempladas en el nuevo planteamiento son: La formación de demanda, la formación de oferta, la formación en alternancia con el empleo y, las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

◀ índice ▶

- ii) Se aporta una descripción del acceso de los trabajadores españoles a la formación profesional, para lo que se utilizan los datos estadísticos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Bienvenida | Presentación de resultados | Barreras de acceso / Propuesta | Descarga | Salir

1. El acceso de los trabajadores de las PYMEs a la formación profesional para el empleo

1.2. Acceso en España

*"El tamaño de las empresas es un factor clave en relación con la actividad formativa.
(Formación en las empresas, 2007. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.)"*

- En España, en el 2006 se formaron mediante contratos programa, un total de 657.514 trabajadores
- En España, en el año 2007 se formaron en acciones de formación continua en las empresas, en el año 2007:
 - Se formaron un total de 1.562.710 trabajadores, unos 400.000 más que el año anterior.
 - Las empresas de mayor tamaño tienen una trayectoria formativa más estable que las pequeñas y las medianas empresas
 - En relación con los participantes formados, se observa cómo su volumen crece conforme lo hace el tamaño de la empresa; no así, las horas de formación que funcionan de forma inversa.
 - La organización de la formación (propia o agrupada), está igualmente ligada al tamaño de la empresa. Tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico, las PYMEs, al disponer de menos recursos, se agrupan más para formar a sus trabajadores, resultando ésta una buena opción para facilitar la incorporación de estas empresas al sistema de formación para el empleo,
 - País Vasco y la Comunidad de Madrid, son las dos comunidades que presentan una tasa de participación en la formación mayor

◀ índice ▶

- iii) Se aporta información en relación al peso que tiene la Comunidad de Madrid en dicho acceso, así como la incidencia en determinados sectores.

Bienvenida | Presentación de resultados | Barreras de acceso / Propuesta | Descarga | Salir

1. El acceso de los trabajadores de las PYMEs a la formación profesional para el empleo

1.3. Acceso en la Comunidad de Madrid

En la Comunidad de Madrid hay 476.498 empresas que pueden catalogarse como "pequeñas y medianas". Realizando una aproximación, el número de trabajadores de PYMES en la Comunidad de Madrid estaría en torno a los 2.175.046.

- En España, en el 2006 se formaron mediante contratos programa, un total de 657.514 trabajadores
- En España, en el año 2007 se formaron en acciones de formación continua en las empresas, en el año 2007:
 - La comunidad de Madrid es la segunda que aporta un mayor número de participantes a la totalidad de trabajadores que en el año 2006 participaron en **contratos programa** en nuestro país (14% del total).
 - El número de participantes en acciones de **formación de las empresas**, también crece desde el año 2005 constantemente, representando, aproximadamente un 20% del total de participantes españoles.
 - "Otras actividades empresariales", "Comercio al por menor", "Hostelería", "Construcción" y "Actividades informáticas" son las actividades económicas que muestran un mayor crecimiento en el número de participantes formados en acciones de formación de empresas, en la Comunidad de Madrid.

◀ indice ▶

iv) Se aporta información que relaciona nuestro país con los países de la Unión Europea en términos de evolución del acceso a la formación.

Bienvenida | Presentación de resultados | Barreras de acceso / Propuesta | Descarga | Salir

1. El acceso de los trabajadores de las PYMEs a la formación profesional para el empleo

1.4. Acceso a Europa

La tradición cultural de formación a lo largo de la vida, la calidad y la apertura de la oferta de formación para los adultos y la importancia de los estímulos públicos o surgidos de la negociación colectiva son factores que afectan directamente al uso desigual de la formación profesional para el empleo (François Aventure, Christian Campo, Martine Möbus. Calificaciones & Empleo. Dimensiones francesas y europeas de la formación y el empleo)

- En general, en todos los países existe una evolución positiva en la proporción de personas de 25 a 64 años formadas entre los años 2001 y 2006.
- Dinamarca, Reino Unido y Finlandia, son los tres países que presentan valores más importantes en el año 2006.
- Suecia, Dinamarca y Eslovenia, son los países que han experimentado un crecimiento mayor de formados entre los dos años de referencia.
- **Haciendo el promedio del crecimiento entre los años 2001 y 2006 (2.83%), España se encuentra por encima, con un 6%.**

Países con un crecimiento negativo	Países con un crecimiento positivo menor que la media	Países con un crecimiento positivo cercano a la media (entre 2-3%)	Países con un crecimiento positivo superior a la media
Suiza (3)	Rumania	Islandia (3)	Chipre
Países Bajos	Polonia	Alemania	Noruega
Bulgaria	Portugal	EU - 27	Francia
	Grecia	Luxemburgo	Austria
	Malta	Zona euro	Reino Unido
	Turquia		Finlandia
	Belgica		España
	Estonia		Eslovenia
	Hungría		Dinamarca
	Lituania		Suecia (2,3)
	Italia		

◀ indice ▶

v) Se recogen los principales factores que originan en la Comunidad de Madrid, en España y en el resto de países de la Unión Europea las principales barreras de acceso a la formación de los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas, haciendo referencia a aquéllos que provienen del empresario y a quéllos que provienen del trabajador.

Bienvenida | Presentación de resultados | Barreras de acceso / Propuesta | Descarga | Salir

1. El acceso de los trabajadores de las PYMEs a la formación profesional para el empleo

1.5. Factores que inciden

La tradición cultural de formación a lo largo de la vida, la calidad y la apertura de la oferta de formación para los adultos y la importancia de los estímulos públicos o surgidos de la negociación colectiva son factores que afectan directamente al uso desigual de la formación profesional para el empleo (François Avenur, Christian Campo, Martine Möbus. Calificaciones & Empleo. Dimensiones francesas y europeas de la formación y el empleo)

Factores que inciden

El efecto de la actividad económica y del tamaño de las empresas.

La actividad económica, es un factor de orden externo que afecta a la participación en acciones de formación continua en todos los países de la Unión Europea, siendo los sectores más activos los de correos y telecomunicaciones, bancos y seguros y energía, posiblemente por la rápida evolución de los medios de producción.

El tamaño de la empresa, es uno de los elementos clave como catalizadoras del acceso a la formación permanente. La carencia de recursos dificulta esta tarea sobremedida, existiendo grandes diferencias incluso entre pequeñas o microempresas y medianas empresas.

La influencia de la formación profesional inicial.

Las competencias y cualificaciones se construyen a partir de la formación tanto inicial como permanente, por lo que las políticas que regulan las distintas formaciones y la incidencia de unas sobre las otras contribuyen a establecer diferencias importantes.

La participación empresarial en la formación inicial que se da en algunos países de la Unión, como Alemania, condiciona tanto el peso de la formación permanente como el carácter de la misma, tanto desde el punto de vista empresarial como por parte de los trabajadores y trabajadoras.

El impacto de la organización del sistema de formación profesional continua.

La forma en la que se organiza el sistema de formación profesional continua es otro de los factores a tener en cuenta a la hora de analizar los factores que fomentan la participación de los empleadores en el fomento de la formación profesional para el empleo de trabajadores y trabajadoras.

Factores de desarrollo de la formación continua por iniciativa individual

Tradicición de educación permanente y diversificación de la oferta de formación

El derecho a la licencia por formación

Las certificaciones de la formación continua

Las subvenciones públicas

◀ índice ▶

b) Se describen las principales ventajas y desventajas, así como acceso a la formación y al empleo de los colectivos objeto de estudio:

i) Jóvenes

Bienvenida | Presentación de resultados | Barreras de acceso / Propuesta | Descarga | Salir

2. Colectivos especiales

2.1. Jóvenes menores de 25 años

La tasa de actividad de los jóvenes es algo mayor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España, aunque con una evolución negativa

El acceso de los jóvenes a la Formación Profesional para el empleo, tanto a nivel estatal como en nuestra comunidad es uno de los valores más bajos, sólo por encima de los mayores de 55 años

Factores que facilitan el acceso a la formación profesional	Factores que dificultan el acceso a la formación profesional
Menor incidencia del paro de larga duración	Menores tasas de actividad y empleo
	Mayores tasas de temporalidad

◀ índice ▶

ii) Mujeres

Bienvenida | Presentación de resultados | Barreras de acceso / Propuesta | Descarga | Salir

2. Colectivos especiales

2.2. Mujeres

La tasa de actividad de las mujeres madrileñas crece y además es algo mayor que la del resto de las españolas

En relación con la formación continua en las empresas, el colectivo femenino está algo por debajo

Factores que facilitan el acceso a la formación profesional	Factores que dificultan el acceso a la formación profesional
El mayor nivel de cualificación de las mujeres es el principal factor positivo de cara a su acceso a la formación profesional para el empleo	A pesar de su mejora constante, lo cierto es que la tasa de actividad y de ocupación de las mujeres sigue siendo menor que la de la población en general
	La tasa de temporalidad y la incidencia del desempleo de larga duración son factores que juegan un papel negativo en el acceso a la formación profesional para el empleo
	Las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral afectan de forma muy especial al empleo femenino, quedando la formación relegada

◀ Índice ▶

iii) Mayores de 45 años

Bienvenida | Presentación de resultados | Barreras de acceso / Propuesta | Descarga | Salir

2. Colectivos especiales

2.3. Mayores de 45 años

La tasa de actividad de la población de entre 45 y 65 años es considerablemente mayor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España (especialmente es notable esta diferencia en la población de entre 55 y 64 años).

El acceso a la formación profesional para el empleo de este colectivo, es el menor, especialmente, a partir de los 55 años

Factores que facilitan el acceso a la formación profesional	Factores que dificultan el acceso a la formación profesional
Las menores tasas de desempleo y temporalidad son los factores que actúan de forma más positiva entre este colectivo de cara a su participación en la formación profesional para el empleo	Las tasa de actividad y de ocupación son menores que las de la población en general
	Menor nivel de cualificación
	Mayor incidencia del paro de larga duración
	Mayores dificultades en el uso de las TICs

◀ Índice ▶

iv) Inmigrantes

Bienvenida | Presentación de resultados | Barreras de acceso / Propuesta | Descarga | Salir

2. Colectivos especiales
2.4. Inmigrantes

"El fenómeno de la inmigración es uno de los retos más importantes a los que debe hacer frente la Unión Europea en los próximos años y más en las regiones en las que el fenómeno es relativamente reciente dadas las peculiaridades de este colectivo en términos de acceso e integración en el mercado laboral. Los problemas habituales de falta de cualificación de las personas componentes del colectivo, la especial incidencia de la temporalidad y precariedad laboral entre ellas, su fuerte concentración en determinados sectores o ramas productivas, etc., les hace especialmente vulnerables a los cambios de ciclo y al riesgo de exclusión del mercado laboral."

(Informe "Empleo y mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid en el contexto europeo")

La tasa de actividad de la población inmigrante (datos 2007) es algo superior en la Comunidad de Madrid que en el resto de España, aunque con una evolución negativa en los dos últimos años, más acusada en la Comunidad de Madrid.

Factores que facilitan el acceso a la formación profesional	Factores que dificultan el acceso a la formación profesional
Registra por su parte mayores tasas de actividad y de empleo	registra también mayores tasas de paro y temporalidad
Tienen una menor duración del paro gracias a su mayor movilidad laboral	El nivel de cualificación se sitúa claramente por debajo de la media

◀ Índice ▶

APARTADO BARRERAS Y PROPUESTAS

Bienvenida | Presentación de resultados | Barreras de acceso / Propuesta | Descarga | Salir

Barreras de acceso y propuestas

En este apartado se describen las principales barreras de acceso a la formación de los trabajadores y trabajadoras de las PYMEs en la Comunidad de Madrid. Algunas de ellas, implican a todos los agentes que participan en el proceso (trabajadores, empresas, administraciones públicas, agentes sociales y cualquier entidad que gestione, desarrolle, promueva e imparta acciones de formación profesional para el empleo) y otras, son exclusivas de algunos de ellos. De igual forma, existen barreras no modificables, al menos fácilmente, pero que deben ser tenidas en cuenta, como la situación económica y laboral actual o la propia idiosincrasia de las PYMEs. Ambos elementos hacen de efecto multiplicador de las barreras de los trabajadores y trabajadoras de cualquier empresa en el acceso a la formación profesional para el empleo.

En unos casos, las barreras detectadas afectan a alguna parte concreta del proceso formativo, que normalmente repercute en el resto, y en otros, afectan a todo el proceso de forma mucho global.

"En una economía cada vez más global e interdependiente el capital humano se erige en un factor clave para poder competir con garantía de éxito. Por ello, la formación constituye un objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las empresas en el nuevo escenario global, y para potenciar la empleabilidad de los trabajadores en un mundo en constante cambio."
 (RD. 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.)

¿Quién eres?

Trabajador / a de PYME

Gerente responsable de formación de PYME

Administración pública y agentes sociales

Una vez descrita, de forma genérica, la situación del acceso a la formación de nuestro colectivo objeto de estudio se aporta información concreta sobre las barreras de acceso que afectan a trabajadores, a empresarios y a agentes sociales y administraciones públicas.

De esta forma, la aplicación solicita que se marque una de las tres opciones, ofreciendo información personalizada para cada una de ellas.

En el caso de trabajadores y empresarios, se ofrecen distintas alternativas correspondientes a barreras que pueden existir, de tal forma que al elegir una de ellas, aparece en una nueva pantalla la descripción de la barrera, en qué medida afecta al acceso a la formación y posibles alternativas/soluciones que se pueden plantear.

The screenshot shows a navigation bar with the following items: Bienvenida, Presentación de resultados, **Barreras de acceso / Propuesta**, Descarga, and Salir. Below the navigation bar, the main content area is titled 'TRABAJADOR/A DE PYME' and includes a 'Inicio' button. The text describes the importance of training and the challenges faced by SME workers. It lists three barriers under the heading '¿Con qué barrera te encuentras?':

- Falta de información**: Los objetivos y contenidos no se adaptan a mis necesidades o están lejos de mi realidad laboral
- La formación no se adapta a mis horarios
- El analfabetismo funcional en el correcto uso de las TIC

En el caso de los agentes sociales y los empresarios, se proponen para cada barrera, formas de colaborar para su eliminación, identificando acciones destinadas a la mejora en distintas fases del proceso productivo: acceso, desarrollo-gestión y, evaluación.

Barrera	Descripción
La falta de información	<p>Barrera identificada tanto por trabajadores, como por empresarios, gestores públicos y privados de formación para el empleo, etc. Es una de las principales barreras para el acceso a la formación, que afecta de forma especial a aquellas empresas que no disponen de un personal dedicado a la búsqueda de formación para la mejora de las competencias: las empresas de menor tamaño.</p> <p>No se trata, en general de una falta de información en relación a "oferta formativa". Se trata más de una falta de información en relación a las posibilidades que ofrecen, cómo se estructuran, dónde se ubican, qué posibilidades reales existen de acreditación de competencias, dónde obtener una información sistematizada de la formación existente para que el trabajador pueda valorar atendiendo a sus características y necesidades concretas, etc.</p>
Cómo afecta	
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de acceso a la formación continua - Falta de acceso a una oferta formativa adecuada - Falta de información sobre las posibilidades de acreditación de competencias 	
Propuesta	
<ul style="list-style-type: none"> - Acude a asociaciones sindicales, - Acude a asociaciones patronales - Acude a instituciones públicas (Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid) - Acude a colegios profesionales - Visita webs que aporten información (Servicio Regional de Empleo, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, etc) 	

APARTADO DESCARGAS

En este apartado se incluyen algunos capítulos del Informe de resultados de la investigación que pueden resultar de utilidad, así como direcciones de especial interés.



7. Fase de validación

7.1. Fase de desarrollo y producción. Descripción

En esta fase se ha desarrollado una validación final de los aspectos técnicos del producto y se ha celebrado una experiencia piloto, a fin de proceder a su validación final, sustentada en dos pilares:

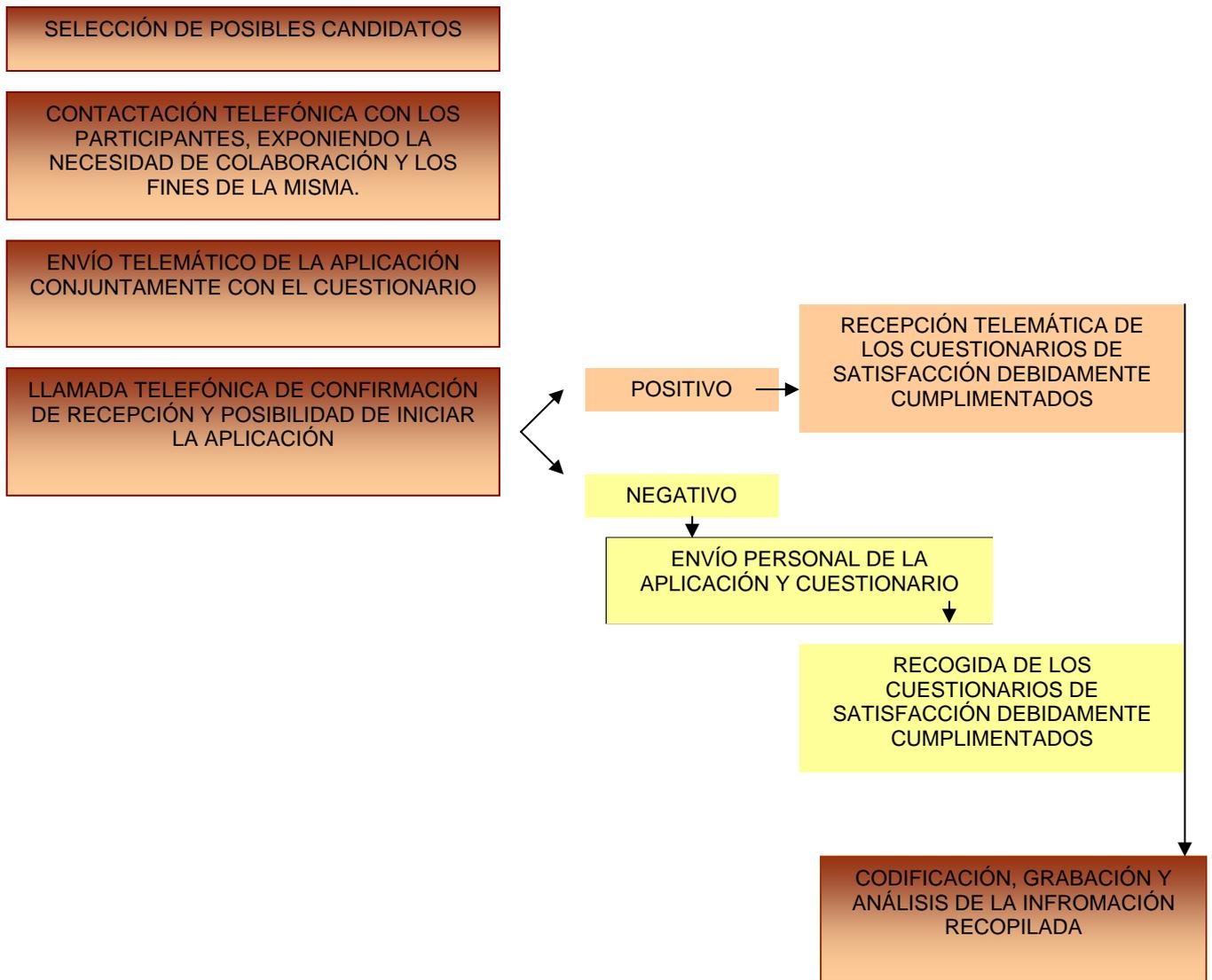
- La validación técnica del equipo de trabajo a través de los mecanismos de evaluación interna.
- La experiencia piloto: con el fin de obtener una validación lo más exhaustiva y completa posible, se recurre a la evaluación externa de la herramienta mediante una experiencia piloto. Se ha remitido el CD-ROM a expertos para que testen el producto, y valoren su idoneidad en cuestión de soporte, contenidos y metodología. Se ha remitido un cuestionario de satisfacción para que sea cumplimentado por los participantes en la experiencia piloto. Cuando ha sido necesario, el envío informático se ha completado con un seguimiento telefónico, y en algunos casos, con un envío personal de la aplicación, a fin de conseguir las valoraciones necesarias.

Además, se ha realizado un grupo de discusión, en el que se han ido exponiendo las principales conclusiones obtenidas y la forma en que éstas se presentan, a fin de completarlas y, corregirlas en su caso.

7.2. Principal información

A partir de las principales conclusiones obtenidas en el desarrollo de esta acción complementaria se diseñó una aplicación que las recoge de forma sistemática y sencilla.

La realización de la experiencia piloto estaba concebida a partir de un envío conjunto de la aplicación y el cuestionario de satisfacción, utilizado para expresar la opinión de los participantes, a través de correo electrónico. Este ha sido el principal mecanismo a través del cual se han realizado los envíos. No obstante, y con la finalidad de garantizar la eficacia del proceso, cada envío fue apoyado mediante llamadas telefónicas (tantas como ha sido necesario) a partir del siguiente proceso:



De igual forma, cuando ha sido preciso –normalmente por incidencias relacionadas con el manejo de herramientas informáticas-, la aplicación se ha entregado personalmente.

La experiencia piloto ha tenido una duración aproximada de quince días desde su envío. La información recabada a través de los cuestionarios se ha ido codificando y grabando según ha ido llegando, con la finalidad de poder tratarla conjuntamente. En líneas generales, el proceso ha resultado bastante sencillo, dada la participación de todas las personas a las que se hizo llegar la información. En el Informe correspondiente, se describe la experiencia de forma más exhaustiva.

ANEXO 1. Algunos ejemplos

ALEMANIA

En Alemania, son los Estados Federales quienes tienen la responsabilidad de la educación de carácter general; no obstante, se persigue un modelo único basado en cuatro o cinco niveles que, aunque con pequeñas diferencias, se reproduce en todo el territorio:

- Nivel 1 (Primarstufe): Nivel de enseñanza elemental que se corresponde con los primeros cuatro años de escolaridad.
- Nivel 2 (Sekundarstufe I): Nivel de enseñanza secundaria básica que termina con los títulos de escolaridad e intermedio de escolaridad. Este título permite el acceso a los siguientes niveles que se imparten en los Liceos. En este nivel de enseñanza se transmite una enseñanza general como base para una formación profesional práctica, y una enseñanza general ampliada.
- Nivel 3 (Sekundarstufe II): Grados superiores de enseñanza profesional que terminan con la obtención del título de bachiller.
- Nivel 4 (nivel terciario): Permite el acceso a la universidad. Este nivel de enseñanza es realizada en universidades, escuelas superiores técnicas y en academias profesionales.
- Nivel 5 (nivel cuaternario): Comprende los campos de la formación continua privada y profesional. Es la continuación de cada tipo de aprendizaje o su reanudación.

La **Formación continua profesional** sirve para mantener y ampliar las existentes cualificaciones profesionales. Esto asegura conservar el puesto de trabajo y sirve para la adaptación a las exigencias modificadas de cualificaciones así como el uso de las nuevas tecnologías. Generalmente es requisito imprescindible para el ascenso profesional y la fundación de una propia empresa.

La **Readaptación profesional** capacita para ejercer otra actividad profesional. Sirve para mejorar la situación individual profesional así como también las posibilidades en el mercado laboral.⁴⁶

La formación continua es la que menos regulada está por el Estado⁴⁷, limitándose a establecer regulaciones de carácter general. Esta política, facilita la flexibilidad de la

⁴⁶ Formación Profesional en Alemania. El sistema educativo
http://www.teil4.de/prepare/fileadmin/user_upload/bildungssysteme/spanisch/bs_sp_d.pdf

ALEMANIA

formación continua y su adaptación a la diversidad del tejido empresarial.

La formación continua se describe como un área independiente a la educación general, aunque se establece como un deber público. De este modo, se garantiza la existencia de distintas instituciones con reconocimiento estatal que la impartan. De igual forma, se incluyen en la legislación estipulaciones relacionadas con las cualificaciones que la formación debe aportar.

En casi todos los estados federales, se permite a los trabajadores participar en programas de formación continua, normalmente 5 días laborales al año, percibiendo su salario normalmente.

La Agencia de colocación Federal (Bundesanstalt für Arbeit) es responsable de la promoción de la formación profesional.

El año 2007⁴⁸ fue para Alemania, en materia de empleo y como para el resto de países europeos, uno de los mejores. El desempleo cayó de forma espectacular y se inició en las empresas un proceso de falta de mano de obra cualificada, especialmente en ciencias naturales, técnicas e informática, así como maestrías profesionales.

El gobierno Federal lanzó una ofensiva en materia de cualificación, considerada como línea prioritaria. De común acuerdo con los länder (competentes en materia de formación) se inició una propuesta formativa basada en las siguientes líneas⁴⁹: Mejorar las oportunidades de los menores de seis años para acceder a la formación y Garantizar que toda opción escolar finalice con titulación.

Asimismo se prevé una serie de instrumentos que sirvan de apoyo a jóvenes en formación, como la elaboración de módulos didácticos para algunas profesiones importantes con el objetivo de facilitar el acceso de este colectivo al sistema dual de formación profesional. Por último, la propuesta prevé mejorar con medidas de

⁴⁷ Structures of Education, Vocational Training and Adult Education Systems in Europe **GERMANY** 2002/2003
Information provided by: Eurydice Unit Informationsstelle beim Bundesministerium für Bildung und Forschung
Informationsstelle der Länder im Sekretariat der Kultusministerkonferenz. Member of the CEDEFOP Documentary
Network BIBB-Bundesinstitut für Berufsbildung.
http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/041DN/041_DE_EN.pdf

⁴⁸ <http://www.mtas.es/es/mundo/Revista/Revista110/114.pdf>. FORMACION PROFESIONAL. ALEMANIA. OFENSIVA DEL GOBIERNO EN MATERIA DE CUALIFICACIÓN

⁴⁹ Gobierno Federal, "Aufstieg durch Bildung – Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung", enero 2008
http://www.bmbf.de/pub/qualifizierungsinitiative_breg.pdf

ALEMANIA

capacitación el paso del sistema escolar a la formación profesional.

De igual forma, el Gobierno quiere reforzar las estructuras regionales de formación continua con el apoyo de las fundaciones más importantes del país. Para ello implicará a los agentes sociales en una Alianza para la Formación Continua. La Agencia Federal de Empleo creará un sistema de evaluación de la oferta de formación continua. El Ministerio de Economía desarrollará instrumentos para que también las PYME puedan contratar a especialistas, así como módulos de formación continua específicos para aquellas profesiones especialmente afectadas por el desfase de conocimientos.

AUSTRIA

La educación para adultos en Austria es fundamentalmente responsabilidad de los Länder y los municipios, disponiendo de independencia para ejercer esta responsabilidad, articulando los recursos necesarios. Desde el Estado, únicamente se colabora mediante financiación, pero no mediante su organización. Los grupos de interés y agrupaciones religiosas también muestran un compromiso firme en la educación para adultos, ayudando activamente a formar el paisaje de educación para adultos.

Hay dos formas de educación para adultos con objetivos diferentes: la primera forma implica actividades diseñadas para proporcionar un certificado legalmente aprobado (aunque todavía no es la forma mayoritaria), mientras el segundo implica actividades dirigidas hacia una mejora del conocimiento del especialista.

DINAMARCA⁵⁰

El sistema danés de educación de adultos tiene sus raíces en el concepto de Folkeoplysning general, la educación popular.

La grave situación de desempleo en los años 1930 y 1940 creó, en los trabajadores no calificados una incipiente comprensión de la "necesidad de mejorar las cualificaciones". A partir de 1940, se inicia un proceso de formación profesional dirigida a los trabajadores no calificados que va incrementándose tanto en opciones como en participantes.

En la nueva educación de adultos y la formación continua del sistema, las acciones formativas están estructuradas de tal manera que puedan compararse a los niveles

⁵⁰ <http://eacea.ec.europa.eu/portal/page/portal/Eurydice/EuryPage?country=DK&lang=EN&fragment=225>

DINAMARCA⁵⁰

en el sistema ordinario. El sistema de concesión de crédito se amplía y, al mismo tiempo los cursos en todos los niveles deben tener su punto de partida en la experiencia profesional de los estudiantes adultos.

En 2004, el Gobierno establece una comisión a partir de cuyas recomendaciones, se formulan cuatro objetivos generales de la elaboración de políticas en el ámbito de la educación de adultos y la formación continua:

- Se considera crucial para motivar aún más a la gente a participar en la educación de adultos y la formación continua. Simultáneamente el reconocimiento del aprendizaje previo debe ser fortalecido, no sólo centrándose en las competencias adquiridas en el sistema educativo formal, sino también teniendo en cuenta las cualificaciones adquiridas a través de la práctica, es decir, "las competencias reales".
- Un fortalecimiento de las competencias básicas en general, especialmente para aquellos con menor nivel de educación y otros grupos vulnerables.
- La provisión de educación de adultos y la formación continua debe ser atractiva, flexible y específica en relación con los empleadores y los empleados.
- El marco para la organización y la financiación debe apoyar las iniciativas emprendidas.

FRANCIA

Los franceses pueden acceder a la educación a lo largo de toda la vida. Esta enseñanza constante les permite beneficiarse de una educación permanente ya sea en el marco del sistema educativo tradicional, destinado a alumnos de escuelas y universidades, o de la formación profesional continua, dirigida a jóvenes y adultos que ya forman parte de la fuerza laboral.⁵¹

El sistema actual de formación profesional continua, lanzado a principios de los años setenta, incluye al gobierno central así como a las administraciones locales, a ciertas instituciones públicas, a escuelas públicas y privadas, al sector empresarial, a las asociaciones profesionales, a los sindicatos y a los representantes de organizaciones familiares.

La originalidad del sistema francés en esta materia reside en el papel fundamental desempeñado por los convenios colectivos. Asimismo, la estructura general de dicho sistema ofrece una amplia gama de disponibilidades a la hora de obtener una formación adaptada a la situación de cada individuo.

La oferta actual de formación continua es el fruto de los convenios colectivos concluidos entre los diversos interlocutores sociales así como de las leyes y decretos promulgados por el Estado.

Tanto el Gobierno como los interlocutores sociales han concebido e implementado diversas soluciones, a la luz de la situación social y los problemas educativos : contratos de formación alternada (con prácticas), permisos individuales de formación, etc.

La formación profesional continua es una actividad económica importante, que representa el 1.47% del producto interior bruto francés en 2003.

La formación profesional continua se dirige a aquellas personas que acaban de ingresar o que ya forman parte del mundo laboral. Su objetivo es :

- Facilitar la adaptación al desarrollo tecnológico o a las nuevas condiciones de trabajo,
- Mantener o mejorar la cualificación profesional,
- Facilitar las posibilidades de progreso social y profesional.

La definición de la política de formación profesional es un trabajo conjunto en el que participan el Gobierno nacional, los 26 gobiernos regionales, las empresas y los

⁵¹ **La formación profesional continua en Francia.** febrero 2007. http://www.centre-info.fr/IMG/pdf/CVT_esp_2007.pdf

FRANCIA

interlocutores sociales.

El Gobierno nacional vota las leyes pero, desde 2003, los encargados de implementar la formación profesional son los gobiernos regionales. Así, además de las responsabilidades generales que les competen, éstos disponen de entera libertad a la hora de desarrollar su propia política de formación, especialmente en lo relativo a la formación profesional continua. La política del Gobierno nacional está dirigida a los desempleados y a las poblaciones con problemas particulares. Se creó un comité nacional de coordinación con el fin de facilitar el desarrollo de programas estatales y regionales armonizados y coherentes. Se trata del Comité para la coordinación de los programas regionales de aprendizaje y de formación profesional.

Las empresas son un lugar de formación privilegiado y, junto con el Gobierno nacional y los regionales, constituyen una de las principales fuentes de financiación de la formación profesional continua.

Las asociaciones profesionales y los sindicatos también participan en el desarrollo de la política de formación continua y contribuyen a su implementación mediante la creación y la gestión de organismos gestores de fondos. De esta formación se benefician:

- Empleados del sector privado, mediante:
 - Plan de formación. Este plan incluye todas las acciones de formación por las cuales el empleador tiene la responsabilidad. El asalariado está en misión profesional, ejecutando su contrato de trabajo y sigue siendo remunerado por la empresa.
 - Permiso individual de formación (CIF) es lo que asegura el reconocimiento del derecho de todos los asalariados al curso de su elección durante las horas de trabajo.
 - Derecho individual a la formación (DIF). Con el DIF, cualquier empleado tiene un crédito de 20 horas de formación cada año con un límite de 6 años. Normalmente el asalariado realiza su curso de formación durante el horario extralaboral excepto cuando un acuerdo de los interlocutores sociales ofrece la posibilidad de estar en situación de permiso especial.

- Empleados del sector público. Los empleados del sector público pueden beneficiarse de una formación ya sea mediante el plan implementado por la administración a tal efecto, o en el marco de un permiso individual de formación:
 - El plan de formación incluye todas las posibilidades de formación ofertadas por la administración, a los asalariados. El asalariado está

FRANCIA

en misión profesional durante su período de formación. Su sueldo es mantenido.

- El permiso de formación es un derecho individual que permite a los empleados recibir una formación de su elección durante el horario laboral. El empleado en formación sigue siendo remunerado.
- Los trabajadores independientes (agricultores, comerciantes, artesanos, etc.) también pueden acceder a la formación profesional. Sin embargo han de participar financieramente, mediante el pago de una contribución a un organismo recolector de fondos.
- Los desempleados.

Este tipo de formación está financiada por el Gobierno, a nivel nacional y regional, así como por las empresas. Las obligaciones respectivas en materia de financiación gubernamental están estipuladas por ley.

El Gobierno nacional asigna unos presupuestos especiales para :

- Ofrecer posibilidades de formación a los desempleados. El Gobierno nacional asume ya sea una parte o la totalidad de los gastos, así como la remuneración de las personas en formación.
- Ofrecer posibilidades de formación a sectores particulares de la población, como los minusválidos, los trabajadores inmigrantes, los presos, los analfabetos, etc.
- Ofrecer posibilidades de formación en ciertas áreas, como por ejemplo, en los nuevos programas de ingeniería.
- Ofrecer información sobre la formación.

A su vez, cada Consejo Regional asigna fondos a iniciativas destinadas a los jóvenes y a los adultos, así como a las prioridades específicas de la región en materia de formación. Todas las empresas contribuyen al desarrollo de la formación profesional continua participando anualmente en la financiación de las formaciones y de los balances profesionales de competencias.

En Francia, las instituciones encargadas de suministrar información sobre la formación profesional continua están organizadas en redes especializadas en todo el país, a fin de poder responder a las necesidades informativas tanto de los actores como de los beneficiarios del sistema de formación francés.