

**“EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DEL METAL
DIFERENCIADA EN OCUPACIONAL, CONTRATOS PROGRAMA Y
FORMACIÓN CONTINUA DE EMPRESA. APLICACIÓN DE INDICADORES
DE IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LA MISMA”**

(ANEXO VII, N° de orden 9)

DOCUMENTO 5

DOCUMENTO DE SINTESIS

EXPTE: COM130/2008



INDICE

I. ANTECEDENTES	8
1. Introducción	8
2. Objetivos	9
II. DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPALES ASPECTOS METODOLÓGICOS	13
1. Fase previa.....	13
2. Fase prospectiva	14
2.1 Investigación cualitativa	15
2.2 Investigación cuantitativa.....	17
3. Fase de explotación de la información	20
4. Fase de evaluación de los resultados	22
III. VISION INTEGRADORA DEL ESTUDIO	24
1. Principales elementos que caracterizan al sector del metal	24
1.1 Población/ Universo de estudio.....	24
1.2 Actividades incluidas en el sector	26
1.3 Estructuración del sector	27
1.4 Implantación territorial: La comunidad de Madrid	29
2. La formación en el sector del Metal.....	34
2.1 Formación en el sector de fabricantes de automóviles y camiones	37
2.2 Formación en el sector de bienes y equipo	39
2.3 Formación en el sector aeronáutico	40
2.4 Formación en el resto de sectores	40

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



3.	Contexto cualitativo	42
3.1	Perspectiva analítica: de la formación la visión de los trabajadores	42
3.2.	La “crisis” como contexto	45
3.3.	El lugar de la formación en un contexto de crisis	49
3.4.	La estratificación de la formación y el trabajador modular	54
3.5	La cuestión del género	55
3.6.	Los discursos de los segmentos de trabajadores estudiados.....	57
4.	Integración de los análisis de las diferentes fases a partir de los objetivos del estudio..	85
IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS		137
1.	Aspectos generales	137
2.	Participación y extensión de la formación profesional para el empleo en el sector del Metal en Madrid	139
3.	Eficacia de la formación.....	140
4.	Calidad de la formación profesional para el empleo en el sector	141
5.	Satisfacción de los trabajadores con la formación	142
6.	Criterios e indicadores de evaluación.....	144



INDICE DE TABLAS

T.1. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN, SEGÚN SECTOR Y TIPO DE CURSO.....	89
T.2. GRUPO COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	99
T.3. INTERVALOS DE PLANTILLA	100
T.4. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA. CRUCE POR SECTOR Y TIPO DE CURSO	101
T.5. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA. CRUCE POR GÉNERO Y EDAD	102
T.6. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA. CRUCE POR ESTUDIOS.....	104
T.7. CONTENIDO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS TRASVERSALES.....	106
T.8. MODALIDAD Y HORARIO DEL ÚLTIMO CURSO, POR SECTOR Y TIPO DE CURSO.....	111
T.9. MATRIZ DE COMPONENTES (LAS VARIABLES EN LOS FACTORES).....	125
T.10. VARIANZA EXPLICADA POR LOS FACTORES.....	125
T.11. UTILIDAD PERSONAL DE LA FORMACIÓN, POR SECTOR Y TIPO DE CURSO	127
T.12. POSICIONES RESPECTO DE LA FORMACIÓN, POR SECTOR Y TIPO DE CURSO	132
T.13. MATRIZ DE COMPONENTES (LAS VARIABLES EN LOS FACTORES)	132
T.14. VARIANZA EXPLICADA POR LOS FACTORES	134
T.15. TAMAÑO DE LOS CONGLOMERADOS	134

INDICE DE GRÁFICOS

G.1. INTENSIDAD DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA SEGÚN EL TIPO DE CURSO	88
G.2. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN SEGÚN EL TIPO DE CURSO	90
G.3. DIFICULTADES PARA ACCEDER A LOS CURSOS DE SU EMPRESA Y TIPO DE CURSO	94
G.4. DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN EN GENERAL Y TIPO DE CURSO	95
G.5. MOTIVACIONES PARA REALIZAR EL CURSO Y TIPO DE CURSO.....	97
G.6 PARTICIPANTES EN LA FORMACIÓN POR GRUPOS DE EDAD	98
G.7 PARTICIPANTES EN LA FORMACIÓN SEGÚN EL ÁREA FUNCIONAL	100
G.8. DISTRIBUCIÓN DE LOS TIPOS DE CURSO POR SECTOR	103
G.9. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL POR TIPO DE CURSO	104
G.10 CONTENIDO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	106
G.11 CONTENIDO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN EL ÁREA DEL METAL	107
G.12. NÚMERO DE CURSOS REALIZADOS SEGÚN EL TIPO DE CURSO.....	108
G.13. CURSOS MÁS FRECUENTES SEGÚN EL TIPO DE CURSO	109
G.14 MODALIDAD DE IMPARTICIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	110
G.15 MODALIDAD DEL ÚLTIMO CURSO Y PREFERIDA SEGÚN TIPO DE CURSO	111
G.16. VALORACIÓN GLOBAL DEL ÚLTIMO CURSO REALIZADO SEGÚN EL TIPO DE CURSO.....	114
G.17. VALORACIONES GLOBALES DE LOS GRUPOS DE ELEMENTOS SEGÚN EL CURSO	115
G.18. VALORACIONES DE LA ORGANIZACIÓN SEGÚN EL TIPO DE CURSO.....	116
G.19. VALORACIONES DE CONTENIDOS Y METODOLOGÍA SEGÚN EL TIPO DE CURSO.....	117
G.20. VALORACIONES DE DURACIÓN Y HORARIOS SEGÚN EL TIPO DE CURSO.....	118
G.21. VALORACIONES DE FORMADORES Y TUTORES SEGÚN EL TIPO DE CURSO	119
G.22. VALORACIONES DE LOS MEDIOS DIDÁCTICOS SEGÚN EL TIPO DE CURSO	120



G.23. VALORACIONES DE EQUIPAMIENTO Y MEDIOS TÉCNICOS SEGÚN EL CURSO	121
G.24. VALORACIONES DE ESPACIO E INSTALACIONES SEGÚN EL TIPO DE CURSO	122
G.25. ACUERDO CON MEDIOS PARA CURSOS NO PRESENCIALES.....	123
G.26. GRADO DE SEDIMENTACIÓN	126
G.27. RESULTADO ÚTIL DE LA FORMACIÓN SEGÚN EL TIPO DE CURSO	127
G.28. ADAPTACIÓN DE CURSOS A DESEOS SEGÚN EL TIPO DE CURSO	128
G.29. CURSOS DESEADOS Y NO REALIZADOS SEGÚN EL TIPO DE CURSO	129
G.30 POSICIONES RESPECTO DE LA FORMACIÓN.	131
G.31. GRÁFICO DE SEDIMENTACIÓN	133
G.32. TIPOLOGÍA.....	135



Servicio Regional de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

I. ANTECEDENTES



I. ANTECEDENTES

1. Introducción

En este documento se sintetizan los principales resultados de la investigación denominada “EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DEL METAL DIFERENCIADA EN OCUPACIONAL, CONTRATOS PROGRAMA Y FORMACIÓN CONTINUA DE EMPRESA. APLICACIÓN DE INDICADORES DE IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LA MISMA” en la Comunidad de Madrid.

Esta investigación ha estado regulada por la ORDEN 264/2008 de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, por la que se aprobó la convocatoria para el año 2008 de concesión de subvenciones destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación de ámbito regional.

La nomenclatura que distingue entre formación OCUPACIONAL, CONTRATOS PROGRAMA Y FORMACIÓN CONTINUA DE EMPRESA ha sido modificada por el REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, (BOE n. 87 de 11/4/2007)¹ por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Aquí se establece que el nuevo² subsistema está integrado por las siguientes iniciativas de formación:

a) **La formación de demanda**, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.

b) **La formación de oferta**, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

¹ “El subsistema de formación para el empleo ha integrado, cuando menos formalmente, lo que antes se conocía como formación ocupacional dirigida al reciclaje de los trabajadores desempleados y la formación continua dirigida a los trabajadores ocupados. La integración es todavía muy reciente, regulada por el Real Decreto de 23 de marzo de 2007 y por eso todavía perviven los dos antiguos subsistemas. Por otra parte la integración que propone el citado Real Decreto es bastante compleja, lo que dificulta en los momentos actuales una descripción real del funcionamiento del subsistema de formación para el empleo”. Homs, O. *“La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento”* Obra social. Fundación La Caixa. 2008.

² “Para nosotros ha sido el primer año, desde septiembre del año pasado, que hemos puesto en marcha acciones formativas bajo el paraguas del Real Decreto”. Entrevista n° 2 Experto en formación y empleo de la administración local.



c) La **formación en alternancia con el empleo**, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

d) Las **acciones de apoyo y acompañamiento a la formación**, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.

De este modo, la formación ocupacional y los contratos programas quedan integrados en la formación de oferta. No obstante, en este documento mantendremos la distinción utilizada en la convocatoria.

Como veremos con detalle, el estudio realizado se ha encontrado de frente con la crisis económica que golpea con dureza a la economía mundial y española en general y al sector del metal en particular y que ha puesto en cuestión los proyectos individuales entre los que se encuentra la formación.

De acuerdo a las disposiciones técnicas de la convocatoria este documento tendrá un carácter **integrador** de las diferentes fases en que se desarrolló la investigación. Si en el documento 4 correspondiente al Informe de Resultados se realizó una exposición detallada y más cronológica de los resultados del análisis aquí en el capítulo correspondiente a la integración de éstos ordenaremos los objetivos definidos por la convocatoria en correspondencia con la técnica de recogida de información más adecuada para darles respuesta, tal y como se propuso en su momento en el proyecto presentado y aprobado por la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.

Por su carácter más interpretativo y de alcance más global ese documento incluye, a modo introductorio, gran parte de los resultados de la investigación cualitativa realizada mediante la técnica del grupo de discusión y complementada con las entrevistas a expertos.

2. Objetivos³

Los objetivos, generales y específicos, de este proyecto, explicitados en el texto de la convocatoria, fueron los siguientes:

a) Evaluar el grado de implantación de la formación profesional para el empleo a través del análisis de la participación de los trabajadores del sector, en concreto de los siguientes aspectos:

³ Como se verá en el apartado correspondiente a la metodología, estos objetivos, por su amplitud y por la disparidad de niveles que abarcan, ha requerido de un enfoque de investigación que utilice múltiples técnicas, cada una con sus ventajas y limitaciones en lo que respecta a dar respuestas a los objetivos planteados.



- Cultura de la formación profesional para el empleo en el sector: Imagen y valoración de la formación profesional para el empleo en el sector.
 - Agentes, estructuras o actuaciones del sector que incentiven, faciliten o canalicen la participación de los trabajadores en acciones de formación profesional para el empleo.
 - Dificultades o impedimentos para acceder a la formación específica del sector.
 - Iniciativa y motivación en la realización de las acciones, bien por parte del trabajador o de las empresas.
 - Financiación de la formación profesional para el empleo en el sector, analizando su naturaleza (pública o privada) y su fuente (medios propios del trabajador, la empresa, el Servicio Regional de Empleo, otras Administraciones Públicas como Ayuntamientos, Comunidad Autónoma, Fondo Social Europeo, organizaciones empresariales o sindicales, etcétera).
 - Porcentaje de participación de los trabajadores del sector en acciones de formación profesional para el empleo: Especificación según colectivos.
- b) Evaluar la calidad y adecuación de la formación profesional para el empleo a través del análisis de la formación realizada por los trabajadores del sector, atendiendo a los siguientes factores:
- Tipo de formación:
 - Reglada.
 - No reglada realizada en el ámbito de la empresa.
 - No reglada realizada fuera del ámbito de la empresa.
 - Estudios de postgrado/máster.
 - Características de los contenidos:
 - Transversales
 - Específicos del sector
 - Específicos de otro sector
 - Básicos o especializados
 - Materias recibidas (contenidos)



- Modalidad y medios didácticos utilizados, principalmente en relación con la implantación de acciones de teleformación en el sector.
- Satisfacción general con la calidad de las acciones de formación profesional para el empleo realizadas.
- Eficacia de la formación en relación a:
 - Adquisición de nuevos conocimientos o competencias
 - Actualización de nuevos conocimientos o competencias
- Incidencia de la formación profesional para el empleo, en la trayectoria profesional de los trabajadores:
 - A nivel personal.
 - En el ámbito de la propia empresa.
 - En el ámbito del mercado laboral.



Servicio Regional de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

II. DESCRIPCIÓN BREVE DE LOS PRINCIPALES ASPECTOS METODOLÓGICOS



II. DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPALES ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para la consecución de los objetivos de la investigación se aplicó la metodología diseñada por la entidad beneficiaria, que incluyó la realización de un cuestionario a trabajadores, complementado con la realización de grupos de discusión, así como entrevistas en profundidad a agentes clave en la difusión y desarrollo de la formación profesional para el empleo en el sector.

De acuerdo a los criterios señalados en la convocatoria y a las características de la investigación, el estudio se llevó a cabo en 4 fases principales, estas fueron las siguientes:

- a) **Fase previa**, en la que se desarrollaron las siguientes actividades:
 - Análisis de fuentes documentales.
 - Definición de criterios e indicadores de la evaluación.
 - Diseño de instrumentos de recogida de información.
- b) **Fase prospectiva**, que consistió en la recogida de información a partir del desarrollo de trabajo de campo tanto cualitativo como cuantitativo.
- c) **Fase de explotación** de la información que incluyó la elaboración de los informes de resultados finales.
- d) Fase de **evaluación de los resultados** donde se redactaron las principales conclusiones de la investigación desarrollada incluyendo las recomendaciones.

El detalle de cada una de las fases fue el siguiente:

1. Fase previa

Relación de las fuentes documentales consultadas.

- Abdala, E. “Evaluación de impacto: un reto ineludible para los programas de capacitación” Boletín Cinterfor. Septiembre/Diciembre 2000.
- Cabrera F. “Evaluación de la formación”. Madrid. Síntesis.
- Directorio de Empresas (DIRCE)



- Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball. ¿Sirve la formación para el empleo.? Consejo Económico y Social, Colección Estudios. Madrid, 2000.
- HOMS, O: "La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento" Obra social. Fundación La Caixa. 2008.
- Encuesta de población activa (EPA)
- Pinedo, P. "Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones. Educar nº 27. 2000"
- Tejada, J. "La evaluación de la formación como estrategia de mejora en las organizaciones"
- Organización y diseño de los procesos de evaluación. CIDEA
- Prieto, J.M. y Carrasco, J.C. "Guía para la evaluación de la formación en las empresas cómo valorar el impacto de la formación en la empresa"
- Formación Continua 2005. Datos FTFE, 2007.
- Formación Continua 2006. Datos FTFE, 2008.
- Formación en las empresas. Datos FTFE, 2008.
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Guión para presentación. Formación Profesional Continua. 2006
- Fundación del Metal para la Formación, la cualificación y el empleo, "Memoria anual 2007"
- Jacinto, C. y Gallart, M.A. "La evaluación de programas de capacitación para jóvenes desempleados" UNESCO 1998.
- Observatorio Industrial del Metal "Conclusiones del observatorio industrial del sector del metal 2007".
- Barómetro Sectorial de la Comunidad de Madrid. Informe Semestral, Junio 2008.

2. Fase prospectiva

El Universo de estudio fueron los trabajadores manuales de la industria del Metal (actividades CNAE 27 a 37, ambas incluidas), en Madrid, habiendo participado en acciones formativas en los 3 últimos años⁴.

No obstante en general, tanto en la encuesta como en las fases cualitativa y documental la indagación se concentró en tres subsectores: automoción, bienes de equipo y aeronáutica. La utilización de esta segunda segmentación ha planteado, sin embargo, problemas a la hora de recabar información en fuentes documentales las cuales utilizan categorías de registro más amplias.

⁴ Excepto el Grupo de Discusión Nº 4 cuyo diseño incluía trabajadores que no hubieran realizado formación en ese período. En general, tanto en la encuesta



2.1 Investigación cualitativa

4 grupos de discusión con trabajadores del sector de la industria del metal en Madrid correspondientes a los subsectores aeronáutico, automoción y bienes de equipo, de acuerdo al siguiente diseño:

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES EN LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN			
	PERFIL	FECHA	LUGAR
GRUPO DE DISCUSIÓN Nº 1	Trabajadores del sector del metal (subsector aeronáutica) que han recibido formación continua en la empresa en los dos últimos años.	27-01-2009	Madrid
GRUPO DE DISCUSIÓN Nº 2	Trabajadores del sector del metal (subsector de bienes de equipo) que han recibido formación de oferta (contratos programa) en los dos últimos años.	4-02-2009	Madrid
GRUPO DE DISCUSIÓN Nº 3	Trabajadores del sector del metal (sector automoción) que han recibido formación ocupacional en los dos últimos años.	19-02-2009	Madrid
GRUPO DE DISCUSIÓN Nº 4	Trabajadores del metal que no han realizado ningún tipo de formación ocupacional o continua (grupo de control)	05-02-2009	Madrid



Se realizaron, además, **6 entrevistas** en profundidad a expertos provenientes del mundo sindical, de la formación, de la enseñanza universitaria y de la administración local de acuerdo al siguiente diseño:

Perfil de los expertos entrevistados		
	FECHA	LUGAR
Entrevista nº 1 Profesor universitario de Sociología del Trabajo.	24-01-2009	Madrid
Entrevista nº 2 Experto en gestión de centros de formación ocupacional relacionada con la industria del metal.	25-02-2009	Torrejón de Ardoz
Entrevista nº 3 Experto en formación y empleo de la administración pública local	09-03-2009	Torrejón de Ardoz
Entrevista nº 4 Experto en formación y género de asociación sindical del sector del metal.	13-02-2009	Madrid
Entrevista nº 5 Experto en formación ocupacional y continua de asociación empresarial del sector del metal.	26-02-2009	Madrid
Entrevista nº 6 Experto sindical en formación.	09-03-2009	Madrid

2.2 Investigación cuantitativa

El trabajo que presentamos es el resultado del procesamiento y análisis de una encuesta a trabajadores del Metal en Madrid, encuesta cuyas características describimos a continuación.

Población: Trabajadores manuales del Metal (actividades CNAE 27 a 37, ambas incluidas), en Madrid, habiendo participado en acciones formativas en los 3 últimos años. La población total es de algo más de 155.000 empleados.

Estratificación: se hizo por subsectores, distinguiendo Aeronáutico, Automoción y bienes de equipo. La distribución fue aproximadamente proporcional al nº de trabajadores de cada estrato, que son los que figuran en la tabla:

Sector	Empleados manuales	%
Aeronáutico	16269	10,44%
Automoción	60962	39,11%
Bienes de Equipo	78657	50,46%
Total	155888	100,00%

Tamaño de la Muestra: la muestra total ha sido de 303 unidades.

Sistema de muestreo: Polietápico, por conglomerados, con selección aleatoria de empresas dentro de cada estrato en primera etapa y con selección sistemática de las unidades finales en cada empresa, siempre con la condición de pertenencia a la población, tal como ha sido definida anteriormente. Además, se cumplieron cuotas paritarias sobre el tipo de formación, distinguiendo Formación Ocupacional, Contratos Programa y Formación Continua de Empresa. La paridad, no obstante, debe ser considerada en sentido relativo, puesto que la diferente variabilidad de las subpoblaciones, que distingue a la formación ocupacional de los otros dos tipos de formación, dándose en este caso una relación directa entre variabilidad y frecuencia, hace que una representación equivalente de las respectivas poblaciones requiera mayor tamaño muestral en las que tienen más variabilidad. Así, se han realizado más entrevistas para cada uno de los dos tipos de cursos que corresponden a situaciones de empleo que para el que corresponde a situaciones de desempleo. Con todo, los resultados, dadas las dificultades encontradas durante el desarrollo del trabajo de campo deben tomarse en un sentido orientativo.



Tipo de entrevista: personal, con la opción de cumplimentación telefónica posterior al contacto personal, cuando ello ha sido necesario para respetar al máximo la muestra teórica (en este último caso, la entrevista será asistida por ordenador (CATI)).

Grado de fiabilidad. Margen de error: el error, en el caso más desfavorable, ($p=q=50$), orientativamente, para un muestreo aleatorio simple, sería, para un nivel de confianza del 95,5 %, de $\pm 5,8$.

Metodología de análisis de datos: los datos han sido procesados mediante el programa SPSS 16.0. El procesamiento ha consistido en una tabulación bivariada, comprendiendo como variables de columna, en primer lugar, las variables de estratificación, Sector y Tipo de curso, variables a las que hemos añadido una tercera, también descriptiva del último curso, su fecha de realización; en segundo lugar, características de las empresas, Tamaño; en tercer lugar, características de los entrevistados (Cualificación, Antigüedad en la empresa, Estudios, Género y Edad).

Además, se han realizado algunos Análisis Factoriales de Componentes Principales y Tipologías.

Puntos de muestreo: Los puntos de muestreo son anormalmente numerosos, para el tamaño muestral global, debido a las dificultades extraordinarias que hemos encontrado en el trabajo de campo y que han tenido un efecto de gran dispersión de la muestra. Los reflejamos en la siguiente tabla:

Municipio	Nº Entrevistas
28005 Alcalá de Henares	50
28006 Alcobendas	11
28007 Alcorcón	6
28009 Algete	6
28013 Aranjuez	5
28014 Arganda del Rey	7
28045 Colmenar Viejo	17
28049 Coslada	8



28053 Daganzo de Arriba	4
28058 Fuenlabrada	22
28065 Getafe	16
28066 Griñón	6
28074 Leganés	10
28075 Loeches	6
28079 Madrid	52
28083 Meco	15
28092 Móstoles	6
28106 Parla	8
28113 Pinto	16
28148 Torrejón de Ardoz	24
28903 Tres Cantos	8
Total	303

Fechas del trabajo de campo: El trabajo de campo se ha extendido desde el día 5 de febrero al día 5 de mayo. La extraordinaria extensión del período de trabajo de campo remite a las dificultades encontradas, lo mismo que la dispersión de la muestra.

3. Fase de explotación de la información

En esta fase se analizó de conjunto de los resultados obtenidos en cada una de las subfases.

Dada la complejidad de los objetivos de investigación estos fueron abordados teniendo en cuenta diferentes metodologías de investigación. En el siguiente cuadro se resumen la relación entre información requerida a partir de los objetivos de la investigación y las técnicas concretas de recogida de información utilizadas.

Correspondencia entre información requerida y técnicas de recogida de información

OBJETIVOS E INFORMACIÓN REQUERIDA	Técnicas de recogida de información
Cultura de la formación profesional para el empleo en el sector: Imagen y valoración de la formación profesional para el empleo en el sector.	Encuesta a trabajadores Grupos de discusión con trabajadores Entrevistas a expertos
Agentes, estructuras o actuaciones del sector que incentiven, faciliten o canalicen la participación de los trabajadores en acciones de formación profesional para el empleo.	Fuentes documentales Entrevistas a expertos
Dificultades o impedimentos para acceder a la formación específica del sector.	Encuesta a trabajadores Grupos de discusión con trabajadores Entrevistas a expertos
Iniciativa y motivación en la realización de las acciones, bien por parte del trabajador o de las empresas.	Grupos de discusión con trabajadores Entrevistas a expertos Encuesta a trabajadores



Información requerida	Técnicas de recogida de información
Financiación de la formación profesional para el empleo en el sector, analizando su naturaleza (pública o privada) y su fuente (medios propios del trabajador, la empresa, el Servicio Regional de Empleo, otras Administraciones Públicas como Ayuntamientos, Comunidad Autónoma, Fondo Social Europeo, organizaciones empresariales o sindicales, etcétera).	Fuentes documentales Entrevistas a expertos
Porcentaje de participación de los trabajadores del sector en acciones de formación profesional para el empleo: Especificación según colectivos.	Fuentes Documentales
– Tipo de formación: -Reglada. -No reglada realizada en el ámbito de la empresa. -No reglada realizada fuera del ámbito de la empresa. -Estudios de postgrado/máster.	Encuesta a trabajadores
– Características de los contenidos: <ul style="list-style-type: none"> • Transversales. • Específicos del sector • Específicos de otro sector. • Básicos o especializados 	Encuesta a trabajadores Fuentes documentales
–Materias recibidas (contenidos)	Encuesta a trabajadores Fuentes documentales
– Modalidad y medios didácticos utilizados, principalmente en relación con la implantación de acciones de	Encuesta a trabajadores Fuentes documentales



teleformación en el sector.	
– Satisfacción general con la calidad de las acciones de formación profesional para el empleo realizadas.	Encuesta a trabajadores
– Eficacia de la formación en relación a: <ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de nuevos conocimientos o competencias • Actualización de nuevos conocimientos o competencias. 	Encuesta a trabajadores Grupos de discusión con trabajadores Entrevistas a expertos
– Incidencia de la formación profesional para el empleo, en la trayectoria profesional de los trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> • A nivel personal. • En el ámbito de la propia empresa. • En el ámbito del mercado laboral. 	Encuesta a trabajadores Grupos de discusión con trabajadores Entrevistas a expertos Fuentes documentales

4. Fase de evaluación de los resultados

Se redactaron las principales conclusiones de la investigación desarrollada incluyendo las recomendaciones estratégicas necesarias para guiar las prácticas formativas de los actores sociales involucrados en la formación en el sector.



Servicio Regional de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

III. VISIÓN INTEGRADORA DE LOS DISTINTOS ANÁLISIS REALIZADOS EN CADA UNA DE LAS PARTES DEL ESTUDIO.



III. VISION INTEGRADORA DEL ESTUDIO

Las realidades formativas a las que se ha acercado el estudio son diversas; tanto como las distintas realidades empresariales a las que corresponden. La formación forma parte del proyecto empresarial y puede ser de calidad o deficiente tanto como lo sea este proyecto. La formación es una cuestión de innovación y creatividad empresarial. En la exposición de los resultados de este estudio se ha tratado de encontrar los elementos más comunes a esas distintas realidades empresariales y formativas, principalmente desde la visión de los trabajadores

Como señalamos más arriba, dado su carácter más interpretativo y el alcance más global de su análisis este documento incluye en el inicio gran parte de los resultados de la investigación cualitativa realizada mediante la técnica del grupo de discusión y complementada con las entrevistas a expertos. Este análisis estará precedido por una breve contextualización del sector del metal en Madrid.

1. Principales elementos que caracterizan al sector del metal

La industria del metal tiene una gran importancia tanto por su trascendencia económica como por la cantidad de empleo que genera en España en general y en la Comunidad de Madrid en particular.

1.1 Población/ Universo de estudio

El sector del metal en Madrid, constituye un sector dinámico, aunque fraccionado y disperso, siguiendo la pauta mantenida en el ámbito estatal. Este sector en la comunidad de Madrid representa el 1,3% del Valor Agregado Bruto y 1,4% del empleo regional.

TABLA N° 1: INDICADORES ECONÓMICOS DEL SECTOR DEL METAL. TASA DE VARIACIÓN ANUAL ACTIVIDAD PRODUCTIVA (IMC)*			
Variación anual en %	2007	2008	Media (Marzo 09) ¹
INDICADOR COMPUESTO METAL -ICM	5,9	-7,0	-30,6

*INDICADOR COMPUESTO DEL METAL (ICM). EL METAL EN CIFRAS: APUNTES DE COYUNTURA. RESUMEN MENSUAL DE INDICADORES N° 62 - MAYO 2009. ÚLTIMOS DATOS DE MARZO DEL 2009.

(1) Media del periodo del que se dispone de información, tasa de variación con respecto al mismo periodo en el 2008



El sector está siendo particularmente afectado por la desaceleración económica en curso. Según la cámara de Madrid “las últimas valoraciones efectuadas determinan una tendencia a la baja en el volumen de negocio, que acusa las pérdidas de cuota de mercado externo. La incertidumbre sobre el comportamiento futuro del mercado interior ha deteriorado su vocación inversora aunque se mantienen estables los procesos innovadores, anticipándose avances moderados en este componente de la inversión.⁵

La actividad productiva del sector del metal ha descendido en un 30,6% en el primer trimestre del 2009 con respecto al mismo trimestre del año anterior. La desaceleración del 2008, con caídas de la producción del 7%, ha dado lugar a la actual situación de crisis económica generalizada.

TABLA Nº 2: INDICADORES ECONÓMICOS DEL SECTOR DEL METAL. TASA DE VARIACIÓN ANUAL MERCADO LABORAL*			
Variación anual en %	2007	2008	Media (Marzo 09) ¹
OCUPA-DOS EPA. Total Ramas Metal	0,2	-0,6	-14,2
TASA DE PARO EPA (2). Total Ramas Metal	4%	5,7%	-

* INDICADOR COMPUESTO DEL METAL (ICM). EL METAL EN CIFRAS: APUNTES DE COYUNTURA. RESUMEN MENSUAL DE INDICADORES Nº 62 - MAYO 2009. ÚLTIMOS DATOS DE NOVIEMBRE DEL 2008. ÚLTIMOS DATOS TERCER TRIMESTRE 2008.

(1) Media del periodo del que se dispone de información, tasa de variación con respecto al mismo periodo en el 2008

(2) Tasa de paro en porcentaje de la población activa

A lo largo del 2007 disminuyó el número de parados en el sector y aumentó a la vez el número de ocupados. La situación cambió en el 2008, disminuyó el número de ocupados y aumentado a su vez en un 83% el número de parados en el sector. La situación en el 2009 es aún peor, el número de ocupados ha disminuido drásticamente (14,2%), perdiéndose 178.100 empleos con respecto al primer trimestre del 2008.

El número de parados ha alcanzado la cifra de 103.900 en el último trimestre del 2008. La tasa de paro quedo en el 5,7% de media para el 2008.

⁵ Informe Semestral. Barómetro Sectorial de la Comunidad de Madrid. Junio 2008



1.2 Actividades incluidas en el sector

Según el Acuerdo Estatal la industria del metal, comprende las actividades de producción y transformación del metal, en los cuales se involucran varios subsectores que poseen entidad sectorial de manera individualizada.

Este acuerdo define al sector del metal como el conjunto de actividades de la industria del metal, más los servicios relacionados de la industria que involucra⁶:

- Tendidos eléctricos, de telecomunicaciones e instalaciones metálicas para la construcción.
- El comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas, ciclomotores, artículos personales y de uso doméstico.
- Las actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales.

En cuanto a la clasificación de la actividad económica en el sector del metal, según el criterio de Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93), se incorporan los siguientes subsectores⁷:

- Metalurgia
- Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
- Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico
- Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos
- Fabricación de maquinaria y material eléctrico
- Fabricación de material electrónico
- Fabricación de equipo e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería
- Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
- Fabricación de otro material de transporte
- Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras
- Reciclaje

⁶ Introducción Observatorio del metal 2007. PDF.

⁷ CNAE -93 Clasificación según actividad económica de la industria del metal de 27 a 37.

1.3 Estructuración del sector

Los grandes sectores en los que se divide el sector del Metal en Madrid son los siguientes:

- **Automoción**, constituido fundamentalmente por empresas fabricantes con mas de 1000 trabajadores y empresas de componentes con 60.962 trabajadores, repartidas entre las pequeñas y medianas empresas y las de más de 500 trabajadores.
- **Bienes de equipo**, este sector viene a recoger en nuestra Federación y en el ámbito de las asociaciones patronales, las actividades de fabricación de bienes intermedios, incorporando otros subsectores tales como las instalaciones del metal, montajes y mantenimiento con 78.657 trabajadores en la Comunidad de Madrid y más de 90.000 en fabricación específicamente.
- **Aeronáutico**, constituido por grandes empresas como EADS – CASA, ITP, CESA y otras pequeñas y medianas con un volumen de trabajadores de aproximadamente 16.269. Este es un sector cuya proyección tecnológica es estratégica, y la Comunidad de Madrid constituye el 60% del total nacional.

A. Sector de fabricantes de automóviles y camiones

La producción de automóviles y camiones es uno de los sectores más importantes de la actividad industrial por su alta demanda de servicios industriales. En este sector se considera la fabricación de equipos y componentes de automoción, los suministros de bienes de equipo, electrónica, tecnologías de la información y telecomunicaciones, plásticos, caucho, textil, siderúrgico, etc.

Las plantas industriales españolas se caracterizan por el alto nivel de productividad, ocupando un lugar destacado en el ranking europeo de fabricación por el número de vehículos, situándose entre las 10 primeras industrias automotoras en Europa.

Según la clasificación económica CNAE-93, el sector de fabricación de automóviles y camiones corresponde a la fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques⁸, en la cuales, según la Asociación Nacional de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC), las actividades que comprende el sector de fabricantes de automóviles son:

⁸ Epígrafe 34 de la clasificación CNAE-93



- Fabricación de automóviles de turismo
- Fabricación de todo terrenos
- Fabricación de comerciales ligeros
- Fabricación de furgones
- Fabricación de industriales ligeros
- Fabricación de industriales pesados
- Fabricación de tractocamiones
- Fabricación de autobuses y autocares

B. Sectores de bienes de equipo

De acuerdo a la clasificación de productos por actividades realizada por la unión europea (CPA), el sector de bienes y equipos comprende los equipos metal-mecánicos, y los eléctricos-electrónicos, además del material ferroviario y la industria aeronáutica. Quedando excluidos los buques, los bienes de uso doméstico y los no profesionales.

El sector de bienes y equipos se define como “aquel que comprende los bienes necesarios para la producción y elaboración de otros productos y servicios. La principal característica de los bienes de equipo es que constituyen inversiones de renovación o reemplazo, es decir, inversiones que han de renovarse al final de la vida útil del bien para que la empresa pueda continuar su actividad de producción”⁹

Según la clasificación de la asociación española de fabricantes de Bienes de equipos (SERCOBE), el sector de bienes de equipos se compone de los siguientes subsectores:

- Calderería Industrial
- Fabricación de Maquinaria y Equipo Mecánico
- Material y equipo eléctrico
- Material y equipo electrónico y óptico
- Material ferroviario
- Construcción aeronáutica y espacial

La fabricación de bienes y equipos es muy importante en la estructura industrial de un país, por su importancia económica y porque también determina la eficiencia y eficacia de la producción industrial y de los servicios fundamentales, como por ejemplo el suministro energético.

⁹ Boletín económico Ice. Número 2953. año 2008. sector de bienes de equipos en 2007 .

Según la encuesta de SERCOBE, realizada a sus empresas asociadas que corresponden el 80% de la facturación del sector, en el 2007 en España se facturó 46.500 millos de euros. La exportación del sector ascendió a 23.634 millones de euros, mientras que la importación alcanzó los 56.176 millones de euros.

En España existen alrededor de 66.380 empresas en el sector de bienes de equipos, las cuales dan empleo aproximadamente de 400.000 personas, ya sea de forma directa o inducida.

C. Sector Aeronáutico

La industria aeronáutica comprende actividades relacionadas con la construcción de aeronaves y su posterior mantenimiento, así como toda la industria dedicada a la provisión de partes, software, simuladores, etc.

La producción espacial en España está altamente desarrollada y especializada. Las empresas más importantes del país se centran en tecnologías, en materiales compuestos, en fabricación de aviones de tamaño pequeño y mediano, motores de turbina de gas y simuladores de vuelo.

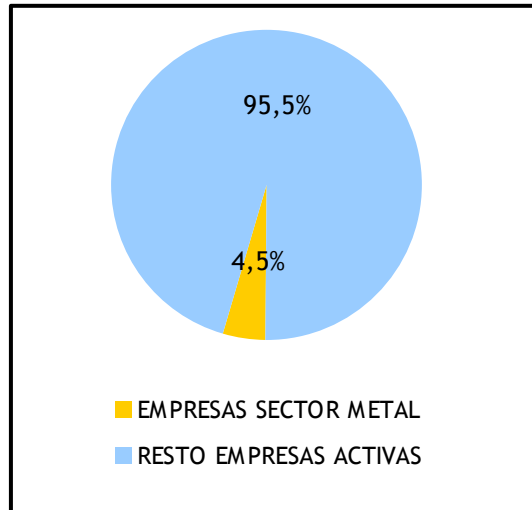
La empresa nacional desempeña un papel destacado en los principales proyectos aeroespaciales que se desarrollan en la actualidad en la Unión europea.

1.4 Implantación territorial: La comunidad de Madrid

Según los datos del INE, en la comunidad de Madrid existe un total de 519.307 empresas activas, de las cuales el 4,5% corresponden a empresas provenientes del sector del metal (23.738 empresas del sector del metal).



GRAFICO Nº 1: EMPRESAS DEL SECTOR DEL METAL



* DATOS DIRECTORIO CENTRAL DE EMPRESAS. INE 2008

Las personas ocupadas en el sector del metal en el año 2007 fueron de 119.169 trabajadores, y en comparación al año anterior se aprecia una ligera disminución de 1.861 personas.

Con respecto a las horas de trabajo en el 2007 hubo 209.595 horas trabajadas en el sector del metal y coherentemente con la disminución de personal en el año 2006, también existió una disminución en las horas trabajadas de 1.991 horas.

**TABLA Nº 3: SECTOR METAL POR NUMERO DE OCUPADOS Y HORAS TRABAJADAS
COMUNIDAD DE MADRID***

Industria del metal Calificación CNAE	Personas Ocupadas			Horas Trabajadas		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Metalurgia y fabricación de productos metálicos (CNAE 27-28)	36.374	35.671	35.858	63.980	63.415	63.814
Maquinaria y equipo mecánico (CNAE 29)	18.095	18.677	18.489	31.684	33.109	33.415
Material y equipo eléctrico, electrónico y óptico (CNAE 30-01-32-33)	27.179	27.724	27.287	46.948	48.534	48.042
Material de transporte (CNAE 34-35)	21.382	22.921	22.576	36.316	38.578	37.972
Industrias manufactureras diversas (CNAE 36-37)	17.855	16.037	14.959	31.350	27.950	26.352
Total Sector metal	120.885	121.030	119.169	210.278	211.586	209.595

*INE. ENCUESTA INDUSTRIAL DE EMPRESAS

Estos datos están disponibles a través de las series históricas del INE, sin embargo, debido a la agudización de la crisis económica durante el 2009, los datos sobre ocupación y paro están variando constantemente. Según la última actualización de la EPA, en el primer trimestre de este año, la comunidad de Madrid es uno de los territorios que mayor aumento del paro ha sufrido (son 114.700 las personas desocupadas) con una tasa del 13,49 %. A pesar de que no es posible consultar los datos más recientes desglosados por sectores, sin duda la industria del metal está recogiendo esta fluctuación.

1.4.1 Sector de fabricantes de automóviles y camiones en Madrid

Según los datos de la última encuesta de empresas del INE, el número de empresas en España del sector de fabricantes de automóviles y camiones es de 7.356, mientras que en Madrid existen 588, lo que se traduce a un 8% de la fabricación de automóviles. Sin embargo, Madrid encabeza la producción nacional en la economía con respecto al sector de la automoción, ya que suponen el 17,7% del PIB industrial de la Comunidad, frente al 5,8% de la media a nivel nacional. Este subsector de la economía del metal tiene una fluctuación de más de 2.700 millones de euros y más de 312.000 personas empleadas¹⁰.

En el entorno de 350 kilómetros alrededor de Madrid existen 11 plantas donde fabrican cerca del 60% de la producción nacional de vehículos y componentes.

¹⁰ Cámara de Madrid



La capacidad innovadora de la industria se demuestra en que acapara el 21% de la cifra de negocios conjunta de los sectores tecnológicos de desarrollo medio y alto¹¹.

1.4.2 El sector de bienes y equipos en Madrid

En la comunidad de Madrid existen 7.161 empresas, lo cual representa el 11% de las empresas de bienes de equipos a nivel nacional.

TABLA Nº 4: NÚMERO DE EMPRESAS SEGÚN LOS SUBSECTORES DE BIENES Y EQUIPOS*		
SECTORES DE BIENES Y EQUIPOS	ESPAÑA	MADRID
Fabricación de tubos	127	11
Fabricación de elementos metálicos para la construcción	25.450	2.274
Fabricación cisternas, grandes depósitos y contenedores metal; fabricación de radiadores	1.306	144
Fabricación de generadores de vapor	60	3
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	15.581	1.640
Fabricación de máquinas, equipo y material mecánico	750	83
Fabricación otra maquinaria, equipo y material mecánico de uso general	2.571	344
Fabricación de maquinaria agraria	1.147	19
Fabricación de máquinas-herramienta	676	37
Fabricación de maquinaria diversa para usos específicos	9.976	1.115
Fabricación de armas y municiones	83	5
Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	1.146	265
Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	1.146	265
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	2.946	397
Fabricación de motores eléctricos, transformadores y generadores	1.104	203
Fabricación de aparatos de distribución y control eléctricos	306	26
Fabricación de hilos y cables eléctricos aislados	214	25
Fabricación de acumuladores y pilas eléctricas	21	3
Fabricación de lámparas eléctricas y aparatos de iluminación	791	93
Fabricación de otro equipo eléctrico	510	47
Fabricación de transmisores radiodifusión y TV y aparatos para radiotelefonía	273	102
Construcción aeronáutica y espacial	196	60
Total del sector de bienes y equipos	66380	7161

* ENCUESTA INDUSTRIAL DE EMPRESAS INE 2008

¹¹ Cámara de Madrid



1.4.3 Sector Aeronáutico en Madrid

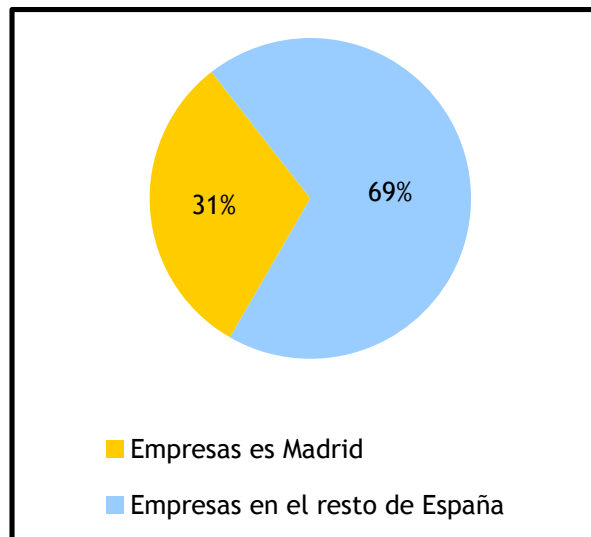
Madrid es una región líder en desarrollo tecnológico en general, y en la industria aeroespacial en particular. La posición en la que actualmente se encuentra Madrid en el sector aeronáutico se debe a los esfuerzos científicos y tecnológicos, tanto en investigación como en desarrollo e innovación.

En la comunidad de Madrid se encuentran importantes compañías del sector, así como destacables organismos nacionales e internacionales relacionados con la aeronáutica y el espacio. El 60% de la facturación aeroespacial española se encuentra en Madrid, y este porcentaje asciende hasta el 80% si se considera exclusivamente el sector espacio.

El sector aeroespacial en la Comunidad de Madrid aglutina el 3,3% del negocio aeroespacial europeo y el 1% del ámbito mundial y representa el 60% de la facturación y del empleo en el ámbito nacional.

Es España existen 196 empresas del sector de la construcción aeronáutica y espacial, y en Madrid existen 60 empresas de este sector, lo cual se traduce a un 31% de las empresas.

GRAFICO Nº 2: EMPRESAS SECTOR AERÓNAUTICA Y ESPACIAL

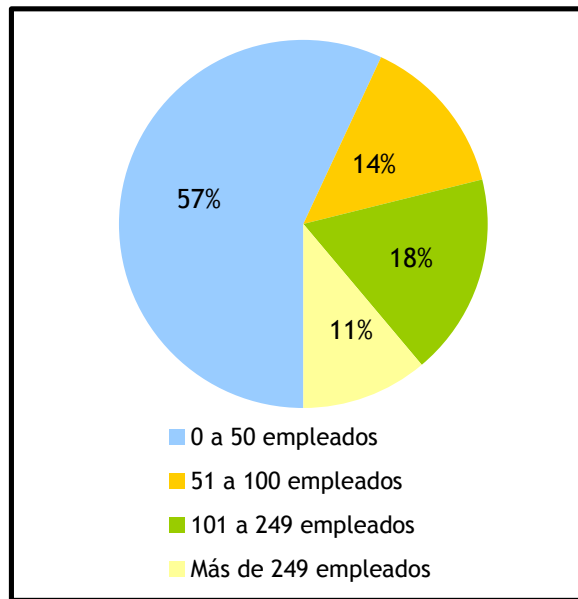


* ENCUESTA INDUSTRIAL DE EMPRESAS INE 2008

El 54% de las empresas aeroespaciales miembros de la Asociación Española de Constructores de Material Aeroespacial (ATECMA) están ubicadas en la Comunidad de Madrid, principalmente en Getafe, en el Corredor del Henares, y en la zona norte de Tres Cantos y Alcobendas.

La producción del sector aeronáutico en la Comunidad de Madrid presenta, básicamente, una estructura empresarial de pequeña y mediana empresa. Más de la mitad de las empresas tienen menos de 50 empleados y sólo el 11% de ellas supera los 249 trabajadores.

GRAFICO Nº 3: TAMAÑO DE LAS EMPRESAS AERÓNATICAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID



* INFORME SECTORIAL AERÓNATICO PDND 2003

Con respecto a los registros económicos, el sector aeroespacial de la Comunidad de Madrid facturó 3.209 millones de euros, en el año 2006.

En la comunidad de Madrid se emplea al 72% de los ingenieros aeronáuticos titulados en España, lo cual se traduce en 17.240 trabajadores.

2. La formación en el sector del Metal

Existe amplio consenso acerca de la importancia de la formación en un sector como el del Metal particularmente sensible a los cambios en los contenidos de las ocupaciones como efecto de los desarrollos tecnológicos, así como a las modificaciones de los modelos organizacionales y de mercado. Por este motivo, los esfuerzos institucionales se centran en el fomento de la cualificación profesional de los trabajadores del sector y en favorecer su adaptación y la de las empresas a los cambios tecnológicos. El esfuerzo formativo de sindicatos y organizaciones empresariales pretende mejorar la empleabilidad de los trabajadores, apoyar a las empresas para su adaptación a las normativas medioambientales y de riesgos laborales, y fomentar el desarrollo de técnicas de gestión avanzada en diferentes ámbitos de la empresa.

Según el balance de la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF)¹², de los primeros ocho meses de ejecución de Convenio de Formación 2007-2008 para el sector del Metal:

- se han formado 74.443 trabajadores de un total de 18.375 empresas.
- en total, entre el primero de mayo y el 31 de diciembre de 2007 se han realizado 662 acciones formativas diferentes,
- repartidas en 5.609 grupos, conformando la iniciativa de formación más amplia y profunda dirigida a la Industria, el Comercio y los Servicios del Metal.

Por Comunidades Autónomas, la participación más alta se ha registrado en Cataluña con 17.984 trabajadores formados, seguida de Madrid, con 13.850, Andalucía, 6.117, Castilla y León, 5.660, y Galicia con 4.993 trabajadores formados. A continuación se sitúan Valencia, con 4.591, País Vasco, 4.333, Aragón, 3.760, Asturias, 3.642 y Murcia, con 2.562 trabajadores.

La formación profesional de demanda es mayoritaria en la región según los últimos datos facilitados por la Fundación Tripartita. Para este tipo de formación en el año 2008 el número total de empresas formadoras fue de 1.002 empresas con un total de 25.469 participantes en los cursos. Frente a las 657 empresas formadoras y los 18.569 asistentes del año 2007.

Los participantes de los cursos de formación son en su mayoría trabajadores provenientes de la mediana y gran empresa con un perfil de técnicos y trabajadores cualificados.

En la tabla siguiente, referida a las acciones de formación continua de empresa. (Ejercicio económico 2008.) según datos de la FTFE se observa el muy diferente peso que tienen los subsectores del metal (de acuerdo a la clasificación CNAE 93) destacando el de vehículos de motor, remolques y semiremolques. Desde el punto de vista de la modalidad formativa, muy lejos es la modalidad presencial la dominante en el conjunto del sector superando en más de diez veces al resto de las modalidades.

¹² “Que integran Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT), la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras (FM CC.OO.), y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL). Para la ejecución del Contrato Programa, la FMF ha liderado una Agrupación de Entidades formada por las dos Federaciones sindicales MCA-UGT y FM CC.OO. y 47 de las organizaciones empresariales -subsectoriales y territoriales- integradas en CONFEMETAL.

Este mismo gráfico muestra, también la dispar presencia femenina en la formación dependiendo de los subsectores considerados.

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	PRESENCIAL	DISTANCIA	MIXTA	TELEFOR.
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	1.182	833	349	1.057	79	9	37
Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	646	429	217	606	21	4	15
Fabricación de material electrónico	1.345	959	386	1.251	53	33	8
Fabricación de muebles. Otras industrias manufactureras	1.025	728	297	828	86	90	27
Fabricación de otros materiales de transporte	2.026	1.545	481	1.899	40	48	39
Fabricación productos metálicos excepto maquinaria y equipo	3.622	2.917	705	2.240	705	492	185
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semi remolques	8.548	7.148	1.436	8.409	22	141	12
Fabricación de equipos e instrumentos medico-quirúrgicos	526	327	199	498	15	5	8
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	2.462	1.965	498	2.014	153	116	89
Metalurgia	1.316	986	330	947	245	91	33
Reciclaje	96	66	30	74	8	9	55

22.794
17.903
4.928
19.823
1.427
1.038
508

Desde el punto de vista de la formación ocupacional, la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF) nos entrega las siguientes cifras referidas al tipo de curso realizado durante el período 2008 en Madrid. Como puede observarse, los cursos relacionados con la informática y la ofimática dominan ampliamente la oferta formativa sectorial. De los cursos especializados y sectoriales son los de soldadura y calderería los mayoritarios.

De igual modo, este gráfico nos permite apreciar la muy diferente concentración femenina en los cursos. Mientras los cursos de ofimática tienen un 71% de alumnas mujeres en los de soldadura y calderería apenas llegan al 2%.



	Frecuencia	% Mujeres	Edad media		Frecuencia	% Mujeres	Edad media
Otros informática	189	12%	34	Otros cursos calidad	14	50%	27
Soldadura y calderería	105	2%	35	Instalador gas	11	9%	31
Ofimática	95	71%	33	Otros metal	11	9%	30
Energías	65	5%	35	Máquina herramienta	5	20%	35
Conducción	50	4%	32	Recursos Humanos	4	100%	44
Programación	45	16%	33	Administración y gestión	2	0%	21
Electricidad y electrónica	37	3%	34	Habilidades directivas y organizativas	2	100%	44
Grúas y carretillas	37	11%	35	Mantenimiento	2	0%	43
inglés	36	72%	31	Calibración y metereología	1	0%	44
Prevención y salud laboral	36	8%	33	Compras y logística	1	0%	29
Fontanería	35	3%	33	Contabilidad y finanzas	1	100%	33
Diseño	34	32%	36	Interpretación de planos	1	0%	44
Redes y telecomunicaciones	29	10%	36	Joyería	1	0%	34
Automatismos, robótica e hidráulica	23	0%	38	TOTAL	912		
Automoción	20	0%	24				
Climatización	20	5%	27				

Veamos ahora en detalle la formación dentro de los subsectores que se han privilegiado en el estudio (Automóviles y camiones,

2.1 Formación en el sector de fabricantes de automóviles y camiones

La FTFE nos entrega datos sobre la formación de demanda (acciones de formación en las empresas) en la comunidad de Madrid.

Existen 32 empresas formadoras para la Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques, donde en el año 2008 han participado 6.432 trabajadores del sector. Frente a los 3.324 del 2007, con una tasa de variación del 93%.

La mayoría de los participantes formados se encuentran en los estratos salariales de entre 1.000 a 4.999 euros. (5.851 participantes en formación de demanda):

Si comparamos los datos de participantes con los del 2007 vemos que el número de participantes totales en este sector prácticamente se ha duplicado, pasando de 3.324 a 6.432 participantes, es decir, 3.108 más que el año anterior.

TABLA N TABLA N°5 : NÚMERO DE PARTICIPANTES SEGÚN ESTRATO DE ASALARIADOS*										
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques										
	Estrato de asalariados	1 a 5	6 a 9	10 a 49	50 a 99	100 a 249	250 a 499	500 a 999	1000 a 4.999	Total
2007	Empresas formadoras	-	-	9	6	1	3	1	3	23
	Participantes formados	-	-	37	37	2	58	149	3.041	3.324
	Empresas formadoras	4	2	10	7	2	3	1	3	32
2008	Participantes formados	4	1	57	153	39	178	149	5.851	6.432

* ACCIONES PARA LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS. FUNDACIÓN TRIPARTITA.2008

Atendiendo a la categoría profesional de los participantes, la mayoría corresponden a trabajadores cualificados, con 2.372 participantes. Le siguen los trabajadores no cualificados (1.595 participantes) y después los mandos intermedios (1.543 participantes):

TABLA N°6 : NÚMERO DE PARTICIPANTES SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL*							
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques							
Participantes formados	Categoría Profesional	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Trabajadores cualificados	Trabajadores no cualificados	Total
2007		122	474	1.364	586	778	3.324
2008		212	710	1.543	2.372	1.595	6.432

* ACCIONES PARA LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS. FUNDACIÓN TRIPARTITA

Si comparamos los datos con los del 2007, cuando la mayoría de los participantes en la formación profesional en la empresa pertenecían a la categoría de técnicos. Durante el 2008, vemos como el hecho de que se haya duplicado prácticamente el número de participantes ha contribuido a que sean otras categorías profesionales las que también aumenten considerablemente su participación. El caso de los trabajadores cualificados, con 2.372 participantes, 1.786 más que en el 2007, suponiendo un aumento del 300%. Los trabajadores no cualificados con 817 participantes más que el año pasado y suponiendo un aumento del 100%.



2.2 Formación en el sector de bienes y equipo

La fundación tripartita nos entrega datos sobre la formación de demanda (acciones de formación en las empresas). En la comunidad de Madrid existen un total de 164 empresas formadoras en el sector de bienes y equipos.

Durante el año 2008 participaron 3.944 trabajadores en formación, con un incremento de 894 en el número de participantes. El mayor número de participantes provienen de empresas entre 500 y 4999 trabajadores, suponiendo el 58% del total de participantes.

TABLA N°7 : NÚMERO DE PARTICIPANTES SEGUN ESTRATO DE ASALARIADOS*				
Sector de Bienes y equipos	2007		2008	
	Empresas formadoras	Participantes formados	Empresas formadoras	Participantes formados
1-5	23	33	26	31
6-9	19	26	15	22
10-49	52	195	79	357
50-99	14	244	17	246
100-249	21	650	16	748
250-499	4	453	6	303
500-999	1	90	2	464
1000-4999	3	1.359	3	1.773
<4999	0	0	0	0
Total	137	3.050	164	3.944

* ACCIONES PARA LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS. FUNDACIÓN TRIPARTITA

En el conjunto del sector del bienes y equipos, la mayoría de los participantes formados pertenecen a la categoría profesional de Técnicos con 2.302 participantes, lo que significa 492 participante más que en el 2007. Le siguen los trabajadores cualificados con un total 848 participantes, 177 más que en el año 2007. Las mayores tasas de variación se dan entre los trabajadores no cualificados, aumentan en 90 participantes más pero supone un incremento del 112% y los directivos, aumentan en tan sólo 72 participantes pero su tasa de variación es del 93%.

TABLA Nº8 : NÚMERO DE PARTICIPANTES SEGÚN LA CATEGORÍA PROFESIONAL*						
Sector de Bienes y Equipos	Categoría					
Participantes formados	Directivos	Mandos Intermedios	Técnicos	Trabajadores cualificados	Trabajadores no cualificados	Total
2007	77	412	1810	671	80	3050
2008	149	475	2302	848	170	3944

* ACCIONES PARA LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS. FUNDACIÓN TRIPARTITA

2.3 Formación en el sector aeronáutico

La fundación tripartita no entrega datos sobre formación de demanda en este sector. Tampoco el resto de las fuentes institucionales que hemos utilizado aportan datos sobre este subsector del metal.

2.4 Formación en el resto de sectores

Aquí hemos incluido los subsectores: Fabricación de otro material de transporte, Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipo, Fabricación de equipo médico, quirúrgico y relojería, Fabricación de maquinaria y equipo mecánico y Metalurgia:



TABLA Nº9: NÚMERO DE PARTICIPANTES SEGÚN ESTRATO DE ASALARIADOS*				
Resto de Subsectores del Metal	2007		2008	
	Estrato de asalariados	Empresas formadoras	Participantes formados	Empresas formadoras
1-5	104	122	198	234
6-9	52	88	109	208
10-49	219	928	342	1.648
50-99	57	848	77	1.019
100-249	34	1.349	39	1.169
250-499	14	1.190	21	1.890
500-999	10	1.211	11	1.632
1000-4999	5	6.302	7	6.998
<4999	2	157	2	295
Total	497	12.195	806	15.093

Considerable incremento en el número de empresas formadas, pasan de 497 empresas formadoras a 806, con un incremento del 62%. El número de participantes aumenta de forma menos considerable pasando de 12.195 a 15.093. El mayor número de participantes en los cursos se encuentran en las empresas de entre 1000-4999 trabajadores (6998 participantes).

TABLA Nº10 : NÚMERO DE PARTICIPANTES SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL*						
Resto de subsectores	Función					
	Participantes formados	Directivos	Mandos Intermedios	Técnicos	Trabajadores cualificados	Trabajadores no cualificados
2007	384	1111	2655	6646	1398	12195
2008	391	1832	2890	6204	3776	15093

Tanto en el año 2007 como en el 2008 la mayoría de los participantes formados pertenecen a la categoría laboral de trabajadores cualificados, aunque se observa una disminución de participantes de esta categoría del 6%. El aumento mayor se da entre los trabajadores no cualificados, que pasan de ser 1398 participantes en el 2007 a 3776 en el 2008.

3. Contexto cualitativo

3.1 Perspectiva analítica: los tres tipos de formación desde la visión de los trabajadores

La perspectiva de este estudio será fundamentalmente la de los sujetos de la formación, es decir, desde las valoraciones e interpretaciones que estos hacen de la realidad de la formación a partir de las desiguales experiencias que han tenido con ella. La información así recogida será complementada con la opinión de expertos y enriquecida con los datos provenientes de fuentes documentales.

Como se verá a continuación, si entregáramos una descripción global de la valoración de la formación desde el punto de vista de sus destinatarios esta sería más bien negativa. Por ese motivo, dado que en ello se profundizará abundantemente a lo largo del estudio es conveniente señalar desde el comienzo que con todas las dificultades y deficiencias en España como señaló un informante experto participante en la investigación *“anualmente asisten a los cursos de formación continua alrededor de tres millones de trabajadores”*¹³. Este dato señala que el camino recorrido ha sido fructífero y que lo que queda es aprender de los errores y trabajar en la dirección de aumentar la calidad de la formación haciendo de ésta un proyecto atractivo para la mayoría de sus destinatarios, cuestión que ahora desgraciadamente no sucede.

Aunque en el título del proyecto se hable de una “evaluación de impacto” en rigor el diseño prescrito por las condiciones técnicas del estudio permite una evaluación de los cuatro niveles señalados por Kirkpatrick, en su mayor parte desde el punto de vista de los trabajadores sujetos de la formación, es decir, desde el punto de vista de la satisfacción con las acciones formativas.

Como se ha indicado más arriba, la políticas institucionales han integrado la formación en un único sistema de formación para el empleo aboliendo la distinción entre formación para ocupados y formación para desempleados ofreciendo una única formación para “activos”. Este giro en las estrategias formativas se basa en la idea de que la condición del empleo será cada vez más contingente y que la vida del trabajador estará marcada por entradas y salidas del mercado laboral. Estas políticas asumen la flexibilidad y precariedad del vínculo salarial y entienden a la formación como un mecanismo adaptativo para ayudar a aumentar la “empleabilidad” del trabajador individual.

¹³ Entrevista Nº 5 a experto sindical



Sin embargo, esta idea de continuidad entre los distintos modos formativos y su integración dentro de un único sistema, desde el punto de vista de los trabajadores, aparte de ser desconocida en sus detalles y objetivos, no es entendida ni vivida de este modo. No hay continuidad ni psicológica ni simbólica entre ellas. En particular, desde el punto de vista de los trabajadores la distinción entre la formación de oferta y demanda para ocupados por un lado y “la del paro” continua siendo rotunda y, en muchos casos, dramática. Para los trabajadores sigue existiendo una línea divisoria clara entre formación para los que están trabajando y para los que no lo están. Aquí se traza la frontera principal. En consecuencia, cada tipo de formación es interpretada, valorada¹⁴ y apropiada de manera distinta por quienes las utilizan.¹⁵

Esto es así porque la situación de ocupación y desocupación definen cada una condiciones objetivas y subjetivas radicalmente distintas. Dan lugar a sujetos sociales con una diferente inserción en la estructura social y con diferentes posibilidades de utilizar sus mecanismos de promoción así como con una diferente estructura actitudinal y volitiva.

Repetimos: si entre las dos variantes de formación para ocupados (formación de oferta y de demanda) las diferencias percibidas son menores, las diferencias entre ambas por un lado y la formación ocupacional por otro son abismales.

La formación ocupacional, “la del paro”, está marcada negativamente y su simbología se vincula más con el fracaso que con la promoción en el trabajo y el empleo; más con la inseguridad vital que con la afirmación de un campo de posibilidades laborales. La vivencia de la formación para desempleados es mucho más compleja así como las motivaciones para realizarla. Se confunden intereses estrictamente formativos con otros de índole más subjetivo e, incluso, existencial. Por lo tanto, la utilidad y eficacia de este tipo de formación debe ser leída a partir de una combinación de factores donde los estrictamente formativos no siempre son los más relevantes.

¹⁴ *Grosso modo* este segundo tipo de formación es valorada generalmente de manera más positiva, pues tiene una imagen de cursos de mayor duración, buena calidad docente, buenos recursos técnicos etc. que cualquiera de las otras dos (escasas, breves, discrecionales etc.).

¹⁵ Por otro lado, la relación entre la formación continua y la formación ocupacional es inversa desde el punto de vista de su volumen. En períodos de cierta bonanza disminuye la primera y aumenta la segunda. Evidentemente ahora nos encontramos en un momento de aumento de la demanda de formación ocupacional. En este sentido, un responsable de un Centro de formación entrevistado para este estudio comentaba que a partir de septiembre del año 2008 se ha pasado de tener serias dificultades para cubrir los cursos para desempleados a tener ahora largas listas de espera para muchos de estos cursos.



Por el contrario, en las dos variantes de la formación para ocupados los criterios de eficacia y eficiencia formativa están más presentes y más cerca de las motivaciones explícitas para realizar y valorar los cursos. En la formación para ocupados se ponen en juego la voluntad y la dedicación de los trabajadores. En la formación para desocupados a todo esto se añade la voluntad y capacidad de hacerlo desde un “bache” biográfico, desde la superación de una herida narcisista provocada por la situación desempleo.

Tenemos, en definitiva, desde el punto de vista de los trabajadores, dos mundos formativos claramente diferenciados que corresponden no sólo a diferentes momentos de su trayectoria laboral, como daría a entender el concepto de “activos”¹⁶, sino a diferentes situaciones vitales y existenciales. Uno es un mundo al cual se ha accedido¹⁷ de manera, más o menos voluntaria y otro en el cual se ha llegado involuntariamente y del cual se espera salir lo antes posible. Uno es el mundo de los deseos y proyectos y el otro el mundo de las coerciones y temores. La formación para ocupados se inscribe (por lo menos hasta antes de la crisis) en una visión relativamente optimista de la vida laboral; la formación para desocupados en una pesimista.

Complementando la necesaria valoración de las políticas formativas institucionales, estas diferencias simbólicas y psicosociales resultan claves para entender una parte importante de las diferentes velocidades, calidades, modos de extensión y de apropiación de la formación en las empresas y en los diferentes sectores productivos. Para las políticas de formación institucionales estos factores pueden actuar como facilitadores u obstaculizadores de sus actuaciones y conocerlos puede ayudar a su control y utilización en la dirección de un proyecto de estímulo a la formación. Es evidente que desde el punto de vista comunicacional, por ejemplo, no se trataría de los mismos destinatarios ni de los mismos contextos de interpretación de eventuales mensajes motivacionales dirigidos a fomentar la formación profesional.

¹⁶ De hecho, el concepto económico de “activo” desde el punto de vista laboral no se corresponde con la vivencia subjetiva del desocupado. En la gran mayoría de los casos, sobre todo si su situación es de “larga duración”, este se siente profundamente inactivo, pasivo, inútil, incluso. En este contexto, son pocos los que logran tener la tranquilidad psicológica para ver la formación para desempleados como una etapa más dentro del ciclo de su vida laboral y formativa.

¹⁷ Al mundo de la formación para ocupados se “accede” en el doble sentido de ingresar y de “mostrarse conforme”. Al de la formación para desocupados se llega porque se “ha caído” en “el paro” y, en muchos casos, no hay más remedio que formarse. La diferencia no es trivial.



3.2. La “crisis” como contexto¹⁸

La investigación realizada se ha encontrado de frente con la crisis económica que golpea con dureza a la economía mundial y española en general y al sector del metal en particular. Se trata de una crisis que es vista como externa, viene de fuera de la propia empresa y de su realidad económica, pero que la afecta profundamente. Es también una crisis relativamente repentina y muy dura que cierra o al menos pone en cuestión los proyectos individuales rompiendo en muchos casos las trayectorias biográficas personales y laborales.

Un momento de crisis plantea una prueba de fuego a la formación: la pregunta obvia aquí es: ¿constituye la formación una vía recurrida por los trabajadores para hacer frente al desempleo actual o potencial? ¿Es la crisis un factor de estímulo para la formación o, por el contrario, es un factor paralizante?

Un momento de crisis desnuda aún más la relación siempre presente entre biografía y estructura; entre subjetividades y sistemas socioeconómicos. El famoso “contexto” pierde su carácter de paisaje para mostrarse directamente como condicionamiento o, aun más directamente como determinación y modificación de los estados de “normalidad”, en este caso referido al mercado laboral.

Pero, en realidad, estos estados de “normalidad” nunca han existido. Puede que ahora ocurra más bien una desestabilización casi caricaturesca de lo siempre inestable. Puede ser simplemente una exacerbación de lo que ya lenta pero implacablemente venía siendo una flexibilización y, por lo tanto, un debilitamiento profundo del vínculo laboral desde los años ochenta del siglo pasado. Se generaliza el drama de la condición salarial debilitada que hasta ahora afectaba a segmentos concretos de trabajadores. Hay una extensión cuantitativa de la precariedad y, por lo tanto, la indefensión y la vulnerabilidad se universaliza desapareciendo o disminuyendo notablemente las zonas protegidas de seguridad.

¹⁸ El diccionario atribuye a esta palabra el significado de un cambio brusco-para bien o para mal-en el curso de una enfermedad o de procesos físicos, históricos o espirituales. Crisis se aplica también a los momentos decisivos graves o de repercusiones importantes. La prensa y la ciencia política han impuesto una nueva acepción de crisis --también recogida por los diccionarios-- que hoy es la de uso más frecuente: ‘situación de dificultades económicas, caracterizada por inflación y escasez de mercaderías’. La palabra llegó a nosotros a partir del latín *crisis*, y ésta, del griego *krisis*. El vocablo griego se derivó del verbo *krinein* ‘separar’, ‘juzgar’, ‘decidir’. Este verbo también está en el origen de palabras como *criticar* y *criterio*, entre otras. Seca, R. La fascinante historia de las palabras.



Quizás sean estos los tiempos de una etapa paroxística del desarrollo del sistema económico capitalista y su reacomodo a las nuevas condiciones tecnológicas y ecológicas que se expresa entre otras maneras como crisis de trabajo y crisis de empleo o lo que es lo mismo: disminución de la demanda del factor trabajo y debilitamiento de la relación laboral en el cual se inscribe.

La crisis, ya desbocada e implacable, ha condicionado de manera notable el propio desarrollo de la investigación. Señalaremos dos aspectos relevantes en que ésta se ha manifestado. En primer lugar, en las enormes dificultades que hemos tenido para lograr la participación de los trabajadores en la investigación, particularmente en su fase cuantitativa. La desconfianza ha teñido todo un proceso que ha tardado más del doble del tiempo habitual en este tipo de estudios. La negativa a ser entrevistados, la postergación de fechas, la entrega de datos personales falsos (i.e. el número de teléfono etc.) fue la tónica del trabajo de campo. No podemos dejar de interpretar esto como una expresión de incomodidad, temor o recelo en un contexto donde los expedientes de regulación de empleo (ERE) se dibujan como el paisaje normal de las empresas del sector. Los trabajadores de estas empresas están viviendo de manera cercana o ya directamente de forma personal una de las consecuencias inmediatas de la crisis: el desempleo. El “ambiente” de crisis se expande en todos los ámbitos y se traduce en la vivencia del temor paralizante.

-“Está todo así, como muy parado”

-“Con el miedo en el cuerpo”

(Grupo formación de oferta)

“Trabajas sabiendo que tienes fecha de caducidad. Es muy estresante”

(Grupo formación de oferta)

“Nosotros en nuestra empresa cada vez tenemos menos trabajo y no se ve un futuro muy claro. Seguramente en seis meses o así nos manden a la calle y cada vez tenemos menos proyectos, claro. Están destruyendo empleo.

Mucha gente se ha ido al paro, los han despedido. Yo soy muy pesimista.

(Grupo sin formación)

En segundo lugar, en el propio discurso de los trabajadores donde las referencias al presente de riesgo y al futuro de incertidumbre saturan las opiniones y actitudes expresadas. Se habla y se evalúa a la formación desde la situación actual de inestabilidad y desde de ausencia de perspectivas de



mejora. La crisis comienza a cerrar los futuros posibles (“no future”) y obliga a reformular los proyectos individuales.

*-“Este año lo veo muy...-negro
-En una palabra: es caótico, vamos”
(Grupo sin formación)*

*“La empresa quiere hacer un ERE formal y mandar a la calle
a la mitad de la plantilla. Entonces ilusiones
ninguna, porvenir ninguno, futuro ninguno”
(Grupo formación de oferta)*

*“En nuestra empresa todavía no se ha planteado una medida drástica.
Tenemos contemplada una jornada irregular. Nosotros
le llamamos
bolsa de horas que pretende a lo mejor en
un momento dado enviar gente a casa unas semanas y luego
recuperarlas cuando
se sepa que hay trabajo. Es lo más grave hasta
ahora que todavía nos se ha llevado a cabo”
(Grupo formación de oferta)*

En un contexto de desempleo masivo hay una pérdida de la capacidad de elección. Las crisis económicas, lo que primero ponen en cuestión son las opciones de los individuos que viven tanto un presente como un futuro de incertidumbre. (“lo peor está por venir”). Esto produce una restricción, objetiva o subjetivamente condicionada, lo mismo da, de las posibilidades de acción. Los trabajadores viven, con las diferencias del caso, un cuestionamiento de sus proyectos personales que bloquea la imaginación de escenarios posibles de evolución de su situación en relación con el trabajo y el empleo.

Por otro lado, la crisis se presenta sobre todo como arbitrariedad. El temor a perder el puesto de trabajo se acrecienta por la aleatoriedad o la contingencia de los criterios para que esto ocurra. Ni la situación real de las empresas desde el punto de vista económico ni la valía técnica del trabajador se encuentran entre los criterios objetivos para la desocupación.¹⁹

¹⁹ Recordemos que la relación entre crisis y desempleo es muy variable. En la actualidad otros países europeos se encuentran en situación de fuerte crisis pero esta no ha repercutido sobre el desempleo de la manera que lo ha hecho en España. Esto revela las diferentes fortalezas del vínculo salarial y sus efectos sobre el mantenimiento del trabajo.



-“¿VEIS PELIGRAR VUESTRO PUESTO DE TRABAJO?
-Sí, porque (el criterio para rescindir contratos) es
muy subjetivo”.
(Grupo formación de oferta)

Los trabajadores perciben que se encuentran en un nivel de indefensión más allá de los factores derivados directamente de la “crisis”. Esta es vista como la oportunidad aprovechada por las empresas para disfrazar estrategias de reducción de costes laborales sin que necesariamente sea explicado por un empeoramiento de los resultados empresariales. El temor se acentúa, entonces, porque los trabajadores se sienten a merced de lógicas descontroladas y propósitos poco éticos.

*“En nuestro entorno lo que se nota es miedo,
porque pensamos que aunque no se vaya a
notar en
el nivel de resultados e intentan vender que la cosa
está mal para
evitar que nos movilizemos, para evitar que reclamemos”
(Grupo formación de oferta)*

*“Al mismo tiempo publican los beneficios y
son un dieciocho por ciento
mayores que el año anterior”
(Grupo formación de oferta)*

*“Estamos viendo que despiden gente porque conviene
contratar
gente con menos antigüedad”
(Grupo formación de oferta)*

*“Están utilizando que viene el lobo”
(Grupo formación de oferta)*

Lo inmediato es el desempleo. Después de un breve período de estabilidad que algunos llegaron a llamar de “pleno empleo técnico” se vuelve, siguiendo las metáforas mediáticas al uso, a la masiva “destrucción de puestos de trabajo”. A la “precariedad con empleo” de la fase anterior se avanza hacia la precariedad sin empleo, es decir, el paroxismo de la indefensión. El vínculo salarial ya debilitado se hace aún más magro o volátil e incapaz de sostener las demandas de seguridad y estabilidad de los trabajadores. “Buscarse la

vida” es de manera urgente el imperativo individual, mientras que el imperativo colectivo queda suspendido a la espera que se rearticulen las estrategias de los actores sociales.

3.3. El lugar de la formación en un contexto de crisis

El contexto de crisis ha modificado el lugar de la formación tanto en las biografías y trayectorias laborales de los trabajadores como dentro de las políticas de las empresas. La crisis pone a prueba el valor de la formación como recurso para la cualificación y, por lo tanto, para la valoración de la fuerza de trabajo.

En general, tanto la realidad como la amenaza del desempleo como la precariedad debilitan las voluntades y las estrategias personales de formación. Aquí la formación pierde capacidad subjetiva como instrumento para empleo (para mantenerlo, o para conseguir otro). La intensidad de este debilitamiento varía de acuerdo a la diferente posición objetiva y subjetiva en que se encuentre el trabajador (ocupado vs. desocupado). La crisis y el papel de la formación se “declinan” de diferente modo en cada situación.

En general, sin embargo, la formación como mecanismo democratizador, meritocrático y universalista queda debilitada por lo que hay que hacer un sobre esfuerzo formativo personal e institucional para que recupere su papel. Formarse en la actualidad requiere de una intensificación de la voluntad, casi más una fe que una convicción. La formación no se adviene bien con la inestabilidad. Cuando no hay trabajo y las condiciones del empleo se debilitan la formación no necesariamente es una demanda inmediata. En estos momentos, la formación intensifica su condición de apuesta, es decir, de sometimiento al albur de los acontecimientos.²⁰

El discurso central de los grupos analizados revela que la percepción general es que los tiempos no están para preocuparse de algo distinto a mantener el puesto de trabajo. Lo central es lograr seguir trabajando, en muchos casos a cualquier precio, se afirma. Un período de crisis, no lo olvidemos, hasta cierto momento por lo menos, siempre implica renunciaciones individuales y colectivas y pone en suspenso muchos proyectos.

²⁰ Lo que la crisis pone en evidencia es sobre todo la relación entre la calidad de organización del trabajo y las demandas de formación. Una crisis reduce tanto la cantidad como la calidad de la organización del trabajo. Los sistemas productivos reducen su volumen de actividad (procesos, intercambios, flujos) el número absoluto de fuerza de trabajo necesario para mantenerlos y la calidad de estos procesos. Por lo tanto, es esperable que no haya demanda de cualificaciones o lo que es lo mismo: a un sistema descualificado le corresponden trabajadores descualificados o, en rigor, discualificados.



Las energías individuales deben estar focalizadas en ese objetivo prioritario. Y, en muchos casos, la formación puede ser vista como una distracción que desvía esfuerzos en relación a ese objetivo central. El ideal formativo compartido pierde relevancia o centralidad cuando la condición salarial es debilitada por una crisis de la envergadura con que se expresa en España. Así como en el contexto de crisis “el rendimiento y el ingreso se han desacoplado ya por completo a los ojos de la ciudadanía”²¹ también lo han hecho la formación y el empleo. La formación como medio para el trabajo y el empleo queda debilitada ya se trate de la formación para ocupados o desocupados.

En general, no obstante con o sin crisis de por medio, la valoración de los trabajadores en general es muy crítica con respecto a la formación ofrecida en las empresas y, por motivos distintos, en menor grado con la formación ocupacional. Ya sea por ausencia, arbitrariedad en su distribución o por inadecuación a las demandas concretas de los trabajadores la formación de empresa se percibe como deficitaria.

*“En nuestra empresa no hay ningún tipo de formación. Se ha dejado completamente, se ha abandonado. Es que ya no existe”
(Grupo formación de oferta)*

En un contexto de crisis el conocimiento y la formación asociada a ella, se relativiza, se devalúa incluso. Las reglas del juego cambian y se hacen mucho más aleatorias, si cabe, en comparación a los momentos “normales”. Ya no es sólo un problema de formación, en el sentido de disponer de conocimientos técnicos para el puesto de trabajo: el problema son las condiciones del vínculo salarial, es decir, de las condiciones del empleo en las que el trabajo y la formación se desarrolla.

*“El problema ahora es que con la bolsa que hay, si tu sabes que hay cinco que saben más que tu y que van a cobrar tres veces menos
(Grupo formación de oferta)*

²¹ BECK. U. “La revuelta de la desigualdad”.



*“Tampoco es que busquen gente cualificada. Yo hice este curso
En teoría para subir en mi trabajo. Pero no es así.
En mi trabajo cuanto más inútil seas,
más mecánico, producir, producir con eso vale. No les
importa que tengas una carrera
sino producir y producir. Yo estoy quemado”
(Grupo formación de oferta)*

En el caso de los trabajadores manuales, particularmente, el conocimiento, las competencias o las cualificaciones técnicas por sí mismas no sirven como instrumentos directos para el acceso a los puestos de trabajo. Esto que era cierto en el período anterior se exagera en el momento actual, funcionando la formación más bien como un mecanismo de preselección²² para una demanda de trabajo que crece de manera desorbitada.

*“Pero también hay gente que lo tiene más fácil entrar porque
han hecho los cursos”
(Grupo formación de oferta)*

Con la formación se *pueden* incrementar las posibilidades de tener trabajo, sin embargo, no se garantiza la correspondencia entre los saberes adquiridos y el trabajo desempeñado así como tampoco se garantizan las condiciones del empleo en las que se ese trabajo se realizará (fijo, indefinido, a tiempo parcial etc.)

En un momento de crisis aumentan las probabilidades de “discualificaciones”, es decir, de desajustes entre lo que el trabajador sabe y el lugar donde se lo situará en la organización del trabajo. El conocimiento adquirido, vía formación no encuentra de manera espontánea y directa una correspondencia con las **posiciones sociales** dentro de la empresa²³. Las empresas tienen más donde elegir y, por lo tanto, pueden poner mayores exigencias formativas a la

²² ¿Sirve la formación para el empleo.? Grup d’Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball. Consejo Económico y Social, Colección Estudios. Madrid, 2000.

²³ La crisis acentúa la desvinculación entre conocimiento y posiciones sociolaborales. Aquí es donde la ofensiva flexibilizadora ha hecho más mella en el mundo del trabajo. El llamado aprendizaje permanente sólo tiene sentido y valor para el trabajador si está relacionado con el mantenimiento de la conexión entre saber y puesto de trabajo. Sin un anclaje en la estructura de posiciones sociolaborales los conocimientos aportados por la formación son sólo currículo, es decir, signos independientes de las prácticas sociales a las que deberían enriquecer.



fuerza de trabajo, exigencias que pueden o no corresponder con los desempeños técnicos finales y pueden ser o no reconocidos dentro del vínculo salarial. En situaciones de crisis el valor de cambio del conocimiento depende mucho más del valor de cambio de las posiciones sociolaborales que a la inversa.

Por otro lado, la formación profesional es valorada y utilizada de manera diferente dependiendo de la biografía personal y laboral del trabajador, de la percepción de las demandas de las empresas y del mercado de trabajo. La edad y los conocimientos previos condicionan la actitud hacia la formación en el sentido de que restringen o amplían las posibilidades subjetivas y objetivas de formación. El mensaje de “aprendizaje permanente”, positivo y verosímil en sí mismo, choca con los límites que plantea la interpretación que el trabajador hace del valor que este aprendizaje tiene en relación a lo que vale la pena aprender, tomando en cuenta lo que sabe y lo que entiende que puede ser reconocido. Si es un conocimiento nuevo tendrá temor a que sea valorado en el mercado o inseguridad respecto a si sabe lo suficiente como para poder aplicarlo en un puesto de trabajo concreto.

*“La formación es para buscarte la vida en otra empresa, en otro trabajo y tal y como están las cosas hay mucha oferta. Con un curso no lo vas a hacer. Vas tener noción o conocimiento pero no vas a tener ni la categoría ni la soltura de llevar trabajado diez o quince años. La competencia es brutal”
(Grupo formación de oferta)*

Se optará por trayectorias formativas teniendo en cuenta la información de que se disponga acerca de lo que la empresa, internamente, o el mercado de trabajo, externamente requiera. Esta información, sin embargo, es muy deficitaria. La formación es un bien informativamente escaso que no está fácilmente disponible para su utilización inmediata por parte de los trabajadores. Mucho más aun en un período de crisis donde se acentúan los desajustes entre oferta y demanda de saberes y profesiones y la calidad de la información circulante sobre estos es baja, incluso para las propias instituciones y agentes sociales. En una situación de crisis el saber social total se debilita: la sociedad sabe menos acerca de sí misma y el comportamiento de los actores sociales y los individuos es más errático. Las necesidades y las capacidades sociales para satisfacerlas se desajustan entre sí. En el caso de la formación la petición de orientación laboral y formativa es urgente pero: ¿quién puede aportar dicha orientación? ¿quién puede guiar las trayectorias laborales cuando no hay brújulas confiables ni mapas porque el territorio del trabajo y el empleo han cambiado?

Con mayor o menor dramatismo, dependiendo de la situación laboral particular de los individuos (desempleado, empleado pero amenazado por



algún ERE, estable con relativa seguridad etc.) el fantasma de la pérdida del puesto de trabajo acosa los pensamientos de todos y condiciona la valoración de la formación. En algunos casos (mayoritarios) para disminuir su valor y en otros (minoritarios) para aumentarlo. Con todo, la opción por la formación, entendida como una apuesta en general a mediano o largo plazo, compite con la preocupación principal: mantener o conseguir un puesto de trabajo.

La hipótesis más razonable diría que una parte importante de los trabajadores tendría presente a la formación como un medio o herramienta para aumentar su capital competencial y, de esta manera, aumentar su valor en el mercado de trabajo. Sin embargo, el estudio muestra que de los recursos para “buscarse la vida” tanto para la permanencia o promoción en el puesto de trabajo como para tratar de hallar otro si se ha perdido el que se tenía, no se encuentra, necesaria e inmediatamente la formación.

Las crisis desencadenan inquietud, temor, en muchos casos paralizante, y resitúa las opciones y las preferencias a la luz de las posibilidades previstas. En una situación de crisis lo que se ponen en juego son los caminos “normales” de las trayectorias vitales y laborales. En particular, la relación entre medios y fines queda relativizada. Si he trabajado como siempre, si mi esfuerzo cotidiano no ha cambiado ¿por qué me encuentro en esta situación de incertidumbre? El trabajador ve que por mucho que siga esforzándose en el trabajo o formándose, el que estos comportamientos tengan éxito, en el sentido de favorecer el mantenimiento o mejora del puesto de trabajo, no depende de él mismo. Son otras las lógicas y las leyes que gobiernan su suerte.

*“Como se veía venir y veo que no es culpa mía,
y veo que me han engañado”
(Grupo formación de oferta)*

La formación está en el cruce de dos proyectos: el empresarial y el del trabajador. Desde el punto de vista empresarial puede ser de calidad o deficiente tal como lo sea el mismo proyecto empresarial. La formación forma parte de la innovación empresarial, justo al lado de la innovación de procesos, de organización. La formación muestra su dependencia de las condiciones del empleo. La inestabilidad, la rotación de personal genera unas realidades laborales descomprometidas que se intensifican en un contexto de crisis.

*“Las empresas antes formaban porque se suponía que se
iban a quedar contigo toda la vida. Hoy no te forman porque un
día estás aquí, otro día estás allí”
(Grupo formación de oferta)*



3.4. La estratificación de la formación y el trabajador modular

Esta es la percepción dominante por parte de los trabajadores. En dos sentidos: hay un acceso diferenciado a la formación y la formación no es, necesariamente un factor de movilidad, por lo menos no lo es de movilidad ascendente.

Se forma “a los de arriba”, se dice. La formación se concentra en las capas altas de la empresa.

*“Yo sé que de taller para abajo no lo hacen”
(Grupo formación de oferta)*

Por otro lado, suponiendo un papel de la formación en el desplazamiento del trabajador a través de la estructura de posiciones laborales este desplazamiento es mucho más horizontal que vertical. Es decir, puede existir mucha rotación entre los puestos situados en un mismo nivel jerárquico, pero no un movimiento ascendente, con lo cual las ventajas salariales y de otro tipo no existen, lo que a su vez desincentiva a la formación. La pregunta aquí es: ¿para qué formarme si no gano nada con ello? ¿para qué formarme si lo que aprendo no tiene, necesariamente, un reconocimiento dentro de mi centro de trabajo?

Recordemos que la tendencia de las últimas décadas en la organización de las empresas ha sido el “aplastamiento” o “achatamiento” de la pirámide organizativa. Esto ha significado la desaparición de los mandos medios y la consolidación de estructuras polarizadas “*con pocos jefes y muchos curritos*” donde las posibilidades de ascenso sociolaboral se reducen significativamente. Queda por tanto principalmente el movimiento horizontal que, por compensación, se hace más vertiginoso y sigue más bien un modelo de “enroque” entre puestos de trabajo funcionalmente diferentes pero jerárquicamente equivalentes. A esta equivalencia de los puestos se corresponde una equivalencia (igual valor) y, por lo tanto, una intercambiabilidad entre quienes los ocupan. No importa tanto el sujeto del puesto de trabajo como la función a desempeñar y las competencias asociadas al puesto. De aquí nace la queja de los trabajadores que ven en esta intercambiabilidad un signo de la pérdida del valor diferencial del oficio como condición de la identidad laboral.

*“Porque se está perdiendo el principio de calidad. Me da igual que seas tu que seas aquél. Lo tenéis que saber hacer los dos; tenéis que ser igual de profesionales los dos. Todos tenéis que tardar lo mismo en hacer las cosas.
(Grupo formación de demanda)*



De esta manera, el trabajador se convierte en un módulo indiferenciado y acoplable a diferentes funciones dentro de un rango horizontal que se extiende y acelera el ritmo de sustitución de sus ocupantes. Este vértigo de rotación laboral es el que se supone debe acompañar la formación para aumentar la “empleabilidad” de cada trabajador individual.

3.5 La cuestión del género

En general, desde el punto de vista formativo, los trabajadores hombres y mujeres participantes en las reuniones de grupo, no perciben diferencias notorias entre mujeres y hombres pero sí desde el punto de vista de su participación en la organización y división del trabajo. Es decir, la formación en la empresa, como sucede en otros ámbitos educativos, es un espacio donde se ven los signos de la equiparación entre hombres y mujeres pero que contrasta con la resistencia que todavía se observa dentro de la propia organización del trabajo²⁴.

El llamado sector del metal es un sector muy masculinizado aunque con una tendencia al crecimiento de la presencia femenina²⁵. Esta incorporación, no obstante, es todavía muy segmentada: la mayor presencia se encuentra en las áreas no directamente “de taller” sino en aquellas relacionadas con labores administrativas. Aquí la presencia femenina es “natural” y no presenta, según los entrevistados, dificultades de incorporación e integración. El debate se abre en relación a la presencia en los espacios caracterizados por un mayor esfuerzo físico, donde la presencia femenina es muy inferior.

*“Yo creo que aparte de haber pocas se les pone trabas. Yo creo que en circunstancias normales, aún, un empresario coge antes a un chico que a una chica”
(Grupo formación de demanda)*

*“Siguen pensando que las chicas no pueden hacer esfuerzo físico”
(Grupo formación de demanda)*

²⁴ Vemos aquí otro ejemplo de la no inmediata correspondencia entre formación y posiciones sociolaborales. Las velocidades de democratización del espacio de la formación y del espacio de la organización del trabajo son diferentes. O lo que es lo mismo: desde el punto de vista de género la estructura de competencias y saberes mantiene un desajuste temporal con la estructura de puestos de trabajo.

²⁵ La crisis, en principio, va afectar proporcionalmente más las mujeres al haber una concentración mayor de ellas en empleos precarios y por lo tanto más vulnerables al despido.



Desde el punto de vista de los participantes, varones y mujeres, en los grupos de discusión, en general las mujeres son vistas como sujetos con una mayor necesidad y voluntad de defender su identidad en el trabajo.

*“¿Porqué tenemos que estar mejor formadas? para que nos valoren más? Puede ser.”
(Grupo formación de oferta)*

Es aquí donde, como es habitual en estos temas, los discursos oscilan entre la discriminación y el reconocimiento y/o reivindicación de las diferencias entre ambos sexos.

*“Cuando estoy mandridando, es una posición muy mala, tengo que recoger una máquina de cuarenta kilos. No es algo que una mujer pueda hacer ni tampoco muchos hombres. Entonces tienden a no poner a las mujeres ahí pero porque no quieren problemas, para ellos quitarse el problema”
(Grupo formación de demanda)*

*“En montaje, mujeres solo hay electricistas y soldadoras”
(Grupo formación de demanda)*

En lo relativo a la formación de las mujeres, ni por parte de ellas mismas ni por parte de los hombres se perciben diferencias. Incluso, por el contrario, se piensa que como efecto de la discriminación real o percibida, se produce una mayor interés por parte de las mujeres por participar en la formación”

*“Normalmente el sesenta u ochenta por ciento de la clase eran mujeres”
(Grupo formación de oferta)*

*“En general no noto la diferencia. Hay pocas mujeres en este sector (aunque) cada vez hay más. Quizás porque ponen más empeño y ser una minoría las mujeres que están en mi empresa las he visto más aplicadas, quizás porque se sienten en minoría y tienden a demostrar : ¡Oye, yo soy igual que tu, por eso, porque es un sector muy masculino”
(Grupo formación de demanda)*

*“Yo hago los mismos cursos que mis compañeros”
(Grupo formación de demanda)*

3.6. Los discursos de los segmentos de trabajadores estudiados

Una vez que hemos establecido el contexto general para todos los discursos ahora pasaremos a la descripción detallada de lo que ha aparecido en cada uno de los grupos. Se trata de exponer las percepciones y valoraciones diferenciadas que sus participantes tienen en relación a los tres tipos de formación en estudio (ocupacional, contratos programa y formación continua de empresa).

Como hemos señalado anteriormente, aunque todas ellas caben bajo la misma etiqueta de “formación” y han sido integradas institucionalmente, constituyen para los trabajadores realidades muy distintas. No tienen el mismo significado para ellos; no se movilizan las mismas energías ni los mismos recursos ni se construyen las mismas expectativas frente a ellas. Sobre todo no hay continuidad ni psicológica ni simbólica entre ellas. Por este motivo, si el modelo de integración de los tres tipos de formación es razonable desde el punto de vista institucional, no lo es desde el punto de vista de la percepción de los trabajadores.

Se tratará, por lo tanto, en este capítulo de señalar tanto los aspectos comunes así como las evidentes diferencias entre estas modalidades formativas desde el punto de vista de los sujetos que las utilizan. Unas políticas de formación que no las considere se encontrará con notorias dificultades para focalizar sus esfuerzos.

La exposición del análisis de los discursos de los grupos intentará, en la medida de lo posible, mantener los temas que fueron tratados de acuerdo al diseño de estos. Sin embargo, cuando sea pertinente algunas reflexiones o comentarios aparecidos en un grupo serán expuestos en otro si coinciden mejor con la temática más propia de estos.

3.6.1 Grupo de Formación ocupacional

a) Contexto

La formación ocupacional, dentro de la nueva conceptualización que establece El REAL DECRETO 395/2007, está incluida dentro de la “formación de oferta”, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les



capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

Este es evidentemente el grupo donde la vivencia de la crisis es más aguda. Forman parte de los colectivos que experimentan de manera directa los ERE o los despidos parciales de mano de obra. Para ellos el desempleo no es una amenaza sino una realidad que ha venido a transformar de manera brutal sus vidas y sus proyectos. Han “caído en el desempleo” desde empresas de todos los tamaños y actividades relacionadas con el amplio sector del metal en Madrid.

La mayor parte de los participantes en el grupo provienen del propio sector. No obstante, una minoría provenían de otros pero que estaban haciendo cursos vinculados con el sector del metal. Es decir, contábamos con trabajadores que, en principio, utilizaban a la formación como un recurso para la permanencia dentro del sector, así como otros que la utilizaban para salir de aquel en el que han estado durante una parte importante de su vida laboral (i.e. construcción) y entrar en el sector metal.²⁶

Con todo, estas elecciones de cursos se realizan a partir de suposiciones débilmente fundamentadas y con poca vinculación con un proyecto formativo personal. Son apuestas genéricas que buscan aumentar las alternativas por exceso, por saturación del campo de posibilidades más que por coherencia con una estrategia formativa previa.

¿CUALES SON VUESTROS CRITERIOS PARA ELEGIR LOS CURSOS?

- Más o menos algo que se enfoque a lo tuyo*
- Yo vengo de electricidad y me apunto a uno de electricidad, pero también me apunté a uno de fontanería, a otro de soldadura*
- Yo de artes gráficas a electricidad*
- Yo de encofrador me apunté a electricidad, a montador de placas solares, a camionero y de inglés”*
(Grupo formación ocupacional)

Como hemos indicado anteriormente, el espacio objetivo del desempleo condiciona un espacio subjetivo signado por la incomodidad, la inseguridad el temor y la desinformación. No hay que olvidar que quien está desempleado de alguna manera se encuentra en una posición de déficit informativo en relación al mundo laboral; ha caído en un espacio asistencial de mínimos que le ofrece poca altura para visualizar el paisaje del mercado de trabajo y la formación.

²⁶ Lógicamente, el criterio sectorial no es el que condiciona de manera fundamental la opción formativa sino el saber u oficio al cual se entiende que idealmente permitiría acceder a partir de la formación recibida. Es decir, por ejemplo, un encofrador elige un curso de electricidad porque “ha oído” que tiene buenas perspectivas ocupacionales no porque corresponda al sector del metal que para él en general constituye una realidad bastante difusa.



Por otra parte, toda crisis y sus miedos concomitantes ponen a prueba las subjetividades y las voluntades individuales. Las respuestas se pueden mover en un amplio rango entre el pánico y el voluntarismo. Entre la búsqueda de chivos expiatorios y la movilización colectiva. Entre la huida y refugio en un gregarismo primitivo y paranoide o la participación en proyectos políticos de contestación.

Por ejemplo, sobre todo en el caso de la formación ocupacional, se requiere de una fortaleza de espíritu, una racionalidad a toda prueba para sobreponerse a la sensación de fracaso que puede producir la pérdida de empleo y la desconfiguración de los diseños y planes laborales y personales. Como decíamos más arriba, son pocos los que logran tener la tranquilidad psicológica para ver la formación para desempleados como una etapa más dentro de su vida laboral y formativa. La formación para desempleados está marcada por las manchas de la exclusión, la debilidad, la precariedad y la incomodidad vital. El del desempleo es un mundo, en principio, provisional pero con probabilidades de ser permanente. No es fácil visualizarlo como algo que puede ser modificado por iniciativas individuales como la formación. Mucho menos en un contexto de crisis generalizada como el actual.

En este grupo de desempleados es donde no ya la incertidumbre sino literalmente la ausencia de proyecto laboral es más fuerte.

-¿CUÁL ES VUESTRO PROYECTO?

- Los que estamos aquí, por lo que hemos hablado no tenemos proyecto o visión de...

-Yo pienso que no hay ninguno

*-De aquí a dos meses o a diez meses yo no veo ninguno.
(Grupo formación ocupacional)*

Estos trabajadores “han caído en el paro”, un limbo social del cual no pueden salir a pesar de los esfuerzos individuales realizados.

*“Yo llevo ocho meses en el paro y me parece que he quemado siete u ocho árboles haciendo hojas de papel y mandando currículum y yendo por todos los sitios”
(Grupo formación ocupacional)*

Estar “en el paro” significa sobrevivir de la prestación social esperando algo que con poca probabilidad llegará.

*“Según lo que dicen unos y otros, por lo menos seguir cobrando el paro de aquí durante unos ocho meses”
(Grupo formación ocupacional)*



Esta situación llega a romper la propia identidad laboral. El oficio que la sustentaba ya no puede ejercerse. La identidad profesional queda cuestionada sin práctica que la avale.

“Yo soy albañil...vamos he sido albañil hasta hace seis meses”

*“Yo he sido siempre albañil, siempre he currado de lo mismo y ahora fíjate la hostia que ha metido la construcción. ¿Y ahora qué hago?
(Grupo formación ocupacional)*

Y sin trabajo que realizar los días y sus horas se hacen difíciles de sobrellevar

*“Tu tienes que llegar a tu casa cansado. Tienes que llegar a comer o a ducharte”
(Grupo formación ocupacional)*

Para otros la situación no significa, necesariamente, no trabajar. Queda el recurso a la “economía sumergida” que es lo que en la práctica salva la distancia entre desempleo y falta de trabajo. Puede no haber empleo pero trabajo casi siempre habrá, eso sí, más precario, y menos “decente”.

*“Esto lo que genera es trabajo bajo cuerda, si no ¿cómo se paga la hipoteca?”
(Grupo formación ocupacional)*

b) El lugar de la formación

Lo más evidente es que la formación ocupacional para este colectivo es una formación que puede ser voluntaria pero que es indudablemente no deseada. Es un tipo de aprendizaje incómodo al cual se llega por circunstancias externas y ajenas a las trayectorias previstas por el trabajador. Es una formación que se realiza con inquietud, desasosiego y cierta molestia.

Estos cursos tienen siempre algo de provisionalidad. Siempre son un “mientras tanto”. Subjetivamente, no corresponden exactamente con el mundo de la formación. Son una consecuencia directa del desempleo no de la búsqueda meditada y estratégica o impulsiva pero más o menos “libre” como los otros tipos de formación. Por este motivo, el aprovechamiento de los cursos es muy variable dependiendo de la inclusión que haga cada uno dentro de su proyecto laboral y personal y del margen de maniobra de que disponga desde el punto de vista de los ingresos personales o familiares. No hay una gran fidelidad a



estos cursos: si aparecen oportunidades de trabajo interesantes no se duda en abandonarlos.

*“Yo si antes de terminar ese curso me llama una empresa y me dice: te vamos a hacer un contrato de tanto y va a ganar tanto y por tantos meses yo cojo y me voy”
(Grupo formación ocupacional)*

*“A mi me gustaría que no me dejasen terminar el curso, tener curro”
(Grupo formación ocupacional)*

En términos generales, la formación que se está realizando no es vista como un recurso que posibilite con cierta seguridad volver al empleo.

*“Porque incluso con este curso que estoy haciendo para poder ampliar mi currículum y poder trabajar en el sector no lo veo”
(Grupo formación ocupacional)*

La formación recibida es valorada más tomando en cuenta el aporte al currículum²⁷ individual de cada trabajador más que por su aporte en términos experiencia y conocimiento del oficio. A pesar de la buena valoración general de los cursos desde el punto de vista didáctico y de recursos no se tiene certeza acerca de su valor en el mercado laboral.

*“Los cursos que estamos haciendo es para tener el papel que te acredita que has aprovechado las cuatrocientas horas pero no es un diploma oficial, porque tu vas con eso a la empresa y se ríen de ti”
(Grupo formación ocupacional)*

Como sucede en el caso de la formación continua los trabajadores perciben que los diplomas forman parte de los mecanismos de preselección de los trabajadores. En un contexto de disminución de la demanda de trabajo los empleadores pueden poner más requisitos para acceder a un puesto de trabajo y entre ellos se encuentra un currículum saturado de títulos que pueden

²⁷ La diferencia entre currículum y experiencia es crucial. El currículum nunca puede expresar toda la experiencia pero también puede expresar más que la experiencia. La experiencia habla del valor de uso; el currículum del valor de cambio. ¿Las certificaciones avalan la experiencia o el currículum?



o no corresponder con la experiencia del trabajador y la calidad de su trabajo.

*“Yo siempre he oído hablar de la
“titulitis”. Ahora
creo que las empresas se
valen de eso”
(Grupo formación ocupacional)*

Aparece aquí algo que es frecuente en un estudio sobre formación: la nostalgia por la antigua institución basada en las figuras del maestro y del aprendiz que se desarrollaba dentro de la misma empresa y que definía trayectorias y estatus reconocidos.

*-“Porque antes las empresas formaban a sus
trabajadores.
-Pasabas por todos los rangos. Pasabas de aprendiz, oficial...
-Cuando llegabas a oficial de primera ya eras alguien
-Ahora lo que piden es un carné, aunque el tío no haya
currado en su vida”
(Grupo formación ocupacional)*

La riqueza de razones y motivaciones para realizar los cursos es enorme y no necesariamente excluyentes entre sí. El de la formación para desocupados es un ámbito mucho más complejo que el de la formación para ocupados. Sobre todo porque los sujetos que participan en ella se encuentran en situaciones existenciales y sociales muy distintas. Esto afecta tanto a las motivaciones como a las expectativas que se tienen en relación a ella. Entre las más importantes destacamos las siguientes:

- a) Para algunos es una apuesta más o menos errática y realizada sin verdadera convicción; un juego con probabilidades muy inciertas de lograr el objetivo de obtener un empleo.

*“Para tener algo de salida. Si tienes un curso hecho
y cuela... Nosotros tenemos el de electricidad y si te metes ahí
Y si no quedas, bueno a hacer otra cosa”
(Grupo formación ocupacional)*

- b) También puede ser una obligación por su condición de “parados”. Se forman porque ser les “obliga” a ello. La formación es aquí parte de las condiciones para recibir el subsidio de desempleo.



*“Bueno, dicen que hay un curso de tal y
¡tienes que ir!
(Grupo formación ocupacional)*

- c) Para otros es una forma de “llenar el tiempo”, de ocupar las horas muertas que saturan su cotidianeidad. Recordemos que para estos sujetos la lucha cotidiana es contra la inactividad y la sensación de inutilidad y vacío existencial.

*“Los cursos los estamos haciendo para matar el
tiempo para
no quedarte en casa”
(Grupo formación ocupacional)*

*“Porque a mi lo que me lleva el diablo
es que no suene el despertador por las mañanas. Con lo
a gusto que se está en la cama
cuidado. Pero a mi eso de no tener que apagar el despertador
y no levantarse a hacer un café...”
(Grupo formación ocupacional)*

*“Cuando me dijeron de venir a esta reunión, dije: por lo
menos esta tarde ya la tengo ocupada. Esta noche
me voy a dormir con otra
mentalidad, con otro espíritu”
(Grupo formación ocupacional)*

*“Me han preguntado si tenía algo que hacer esta
tarde. Pero ¡cómo voy a tener algo!
¡Estoy hasta las narices de no hacer nada!
(Grupo formación ocupacional)*

Por eso, la perspectiva de qué hacer cuando el curso se acabe plantea un serio problema:

*-¿QUÉ VAIS A HACER CUANDO EL CURSO SE ACABE?
-No lo se...seguir manteniéndome con ánimo, que
ya es bastante; no dejarse caer, no dejarse caer...”
(Grupo formación ocupacional)*

*“-Estos cursos te mantienen un poco vivo,
porque si no te quedas en casa,
se te empieza a echar el mundo encima,
te arrinconas, te llevas mal con la parienta...”
(Grupo formación ocupacional)*



Si hacer estos cursos constituye una obligación y se preferiría mucho más tener trabajo a asistir a ellos, también es cierto que para una parte importante de los trabajadores funcionan como un vertebrador de una cotidianidad fuertemente afectada por la ausencia de trabajo.

- d) Para otros, incluso es una forma de “capear el temporal” esperando que mejore la situación y puedan aspirar a empleo en mejores condiciones porque se percibe que lo que hay es una degradación de las ofertas. Se piensa que muchas empresas se están aprovechando de la crisis para hacer una limpieza de trabajadores, estén o no en situación deficitaria desde el punto de vista de sus cuentas.

*“He visto ofertas de trabajo que te pagan doce mil euros brutos con pagas incluidas”
(Grupo formación ocupacional)*

- e) El cobro de subsidio está funcionando, en algunos casos, como una protección frente a la degradación de las condiciones del empleo creando así una situación de supervivencia en los márgenes del mercado laboral, confiando en una mejora de éste.

*“Lo que tengo claro es que tengo paro y si estoy viendo ese tipo de ofertas lo que no voy a hacer es mover un dedo para poder trabajar”
(Grupo formación ocupacional)*

*“Prefiero estar un tiempo parado, haciendo un curso y luego ya veremos”
(Grupo formación ocupacional)*

- f) La asistencia a los cursos permite conocer gente y crear redes que eventualmente puedan servir para encontrar algún tipo de trabajo.

*“También porque conoces a gente nueva y puedes encontrar algún trabajo”
(Grupo formación ocupacional)*

Las redes informales comienzan a funcionar y aparecen trabajos ocasionales y precarios pero trabajo al fin y al cabo.



*“Hay muchos talleres de cerrajería, en metal, chapisterías que
Necesitan gente porque tienen un apretón de trabajo
y te vas a echar unas horillas
bajo cuerda”
(Grupo formación ocupacional)*

*“Mañana viene un tío que se dedica a las reformas
y dice: ¿Javi estás libre? Digo sí...pues venga
pa` bajar escombros, ahí te enganchas”
(Grupo formación ocupacional)*

De hecho, la existencia de estas redes informales son las que pueden estimular para formarse cuando se sabe que el mercado oficial está en crisis.

*“Lo más seguro, como conozco muchísima gente que trabaja
en el tema de la soldadura, si yo me aplico y aprendo como Dios
manda a lo mejor trabajo bajo cuerda. Uno me dirá: pues
vente conmigo, me interesa. A lo mejor no me va a
dar un trabajo fijo pero alguno me dirá: ¿qué haces por las tardes?:
en casa viendo la tele. Pues vente conmigo a echar unas
horas para soldar cuatro
hierros (...) Aunque esté cobrando el paro. Pero si llevo
a casa todos los meses quinientos eurillos, pues mejor
que voy a estar”
(Grupo formación ocupacional)*

La crisis genera espacios alejados del empleo formal y por supuesto muy lejos del espacio meritocrático de la formación. La necesidad de supervivencia rompe los circuitos de promoción “normales” ligados a la formación. Cuando las capas de protección macrosociales dejan de funcionar se vuelve al amparo que ofrecen las relaciones primarias y los vínculos de confianza comunitarios.

*“Yo entro en un sitio porque está ahí mi primo, o
mi hermano, o mi hijo y mi cuñado”
(Grupo formación ocupacional)*

Esto que siempre ha sido así sobre todo en el espacio de las PYMES y microempresas, por otra parte muy abundantes en el sector del metal se acentúa en los períodos de crisis.

*“El ochenta por ciento de las empresas está compuesto
por gente conocida
que si uno es amigo el otro es vecino”*



(Grupo formación ocupacional)

Este es un asunto muy relevante para explicar parte de las dificultades de la entrada de la formación profesional en las PYMES y microempresas. Sus formas organizativas privilegian la confianza sobre la cualificación. Para estas empresas el mercado de trabajo abierto es incierto, por lo tanto, se reduce la incertidumbre sacrificando la cualificación a la confianza. De aquí que la racionalidad meritocrática, basada, entre otras cosas, en la adecuación de las competencias a la formación y de estas a la organización del trabajo quede entre paréntesis. Dicho en términos economicistas: para muchas de estas empresas el coste de gestionar la desconfianza es más alto que el coste de gestionar la descualificación.

Desde el punto de vista de la valoración de la formación recibida en los “cursillos de paro” hay cierta unanimidad en valorarlos positivamente en términos de los contenidos y los recursos didácticos y tecnológicos puestos a disposición de los alumnos. Se entiende que son cursos intensivos donde hay que esforzarse para “aprovecharlos”.

*“Es un curso en el que he aprendido bastante aunque todo vaya de prisa”
(Grupo formación ocupacional)*

Por ello, hay una crítica manifiesta a su papel como meros certificadores de que no tienen capacidad para garantizar la experiencia tan necesaria como valor en el mercado laboral. Para muchos trabajadores, sobre todo cuando se trata de cursos con contenidos distintos (formación de salida hacia otros sectores) es una formación que les provee de ciertos conocimientos valiosos pero extemporánea, lo que no les permite competir con otros en igualdad de condiciones. Se encuentran situación de aprendices con edades laboralmente avanzadas.

*“Si está el tema como está resulta que si eres albañil y te metes ahí a electricidad resulta que en mi currículum pone que he trabajado toda la vida de albañil y ahora tengo un curso de electricidad de cuatrocientas horas, a ver quién me coge”
(Grupo formación ocupacional)*

La formación ocupacional se encuentra con un mercado del empleo, en plena crisis, que somete a las prácticas a las mismas condiciones de precariedad que a las del resto de las ocupaciones



*“Hay empresas que van buscar gente ahí, pero esas empresas también las veo yo que van con su “ojo”, pues llegan allí con el rollo de que eres novato y te tiran los precios
-Yo he visto jefes de obra haciendo seis meses de práctica, por la comida y los tenían hasta aquí, pero matados”
(Grupo formación ocupacional)*

*“Me da miedo (luego de haber hecho un curso de cien horas de soldadura) irme a un sitio y que me digan: tu chaval ponte a soldar”
(Grupo formación ocupacional)*

Estamos hablando de un sector donde, en principio, predominan las tareas manuales especializadas. La situación es más favorable en aquellas áreas de tipo administrativo donde prevalecen los saberes transversales de más fácil y directa aplicación como, por ejemplo, los de ofimática o de prevención de riesgos laborales.



3.6.2 Grupo de formación continua de empresa (formación de demanda)²⁸

a) Contexto

La formación de demanda o formación continua de empresa es aquella que las empresas realizan de acuerdo a sus propios intereses formativos y luego solicitan la bonificación de los gastos incurridos en tal formación. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo contempla la formación de demanda, entendida como aquella que realizan las empresas para sus trabajadores, incluyendo los permisos individuales de formación, y que responde a las necesidades específicas que plantean unas y otros²⁹.

Cada empresa que cotice por la contingencia de Formación Profesional, sea cual sea su tamaño, actividad o ubicación, puede elegir libremente la formación que considere necesaria para sus empleados, determinar sus contenidos y el momento de su impartición, así como el proveedor que la ejecutará.³⁰

La formación de demanda, a través del sistema de bonificaciones busca una correspondencia más ágil entre las cualificaciones requeridas y las necesidades formativas asociadas en la empresa. Es decir, busca agilizar la adecuación entre la organización del trabajo y el sistema formativo. La extensión de este modelo no ha sido todo lo amplio que podía esperarse tomando en cuenta sus innegables beneficios para las empresas españolas.

Para los trabajadores que habían participado en este tipo de formación y fueron convocados al grupo de discusión correspondiente, la situación de

²⁸ En la fase cuantitativa, en la encuesta a esta modalidad se le denominó “interna”.

²⁹ “Las empresas disponen de un crédito para la formación de sus trabajadores que pueden hacer efectivo mediante la aplicación de bonificaciones a la Seguridad Social una vez realizada dicha formación. La cuantía de dicho crédito se fijará teniendo en cuenta el importe ingresado por las empresas en concepto de formación profesional durante el ejercicio anterior, mediante la aplicación a dicho importe de un porcentaje de bonificaciones que se fija en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio y que será inversamente proporcional al tamaño de las empresas. En todo caso, se garantiza un crédito mínimo de bonificación en la cuantía que se determine en la ley anteriormente citada. Además, la presente orden reconoce un crédito adicional a las empresas para la realización de permisos individuales de formación, favoreciendo su generalización al conjunto de los trabajadores, dentro del respeto a la organización del trabajo en el seno de la empresa” *ORDEN TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación.*

³⁰ <http://www.ceina.com/index.php?md=documents&id=1060&lg=esp>



crisis tiñe también su discurso. Están “todavía ocupados” pero sin seguridad de que esto dure mucho tiempo.

*“Yo espero mantener el empleo, eso es lo fundamental
o que no pierda el nivel adquisitivo”
(Grupo formación de demanda)*

Se saben sometidos a las constricciones de un entorno económico sobre el cual no se tiene control, pero que, sin embargo, afecta profundamente sus vidas. No queda más remedio que “trabajar bien”, cumplir con las exigencias y esperar a que la tormenta no les afecte con toda su fuerza.

*“Tú, a nivel de trabajador lo único que puedes hacer es
trabajar bien.
Pero más allá de eso tú no puedes hacer otra
cosa”
(Grupo formación de demanda)*

Los participantes en el grupo provenían en su mayor parte de empresas del sector aeronáutico que viven distintas situaciones de seguridad respecto a su futuro laboral dependiendo de la fórmulas contractuales o los modelos de negocio que las vinculan a las empresa o instituciones demandantes de sus productos. Aquellas que ya tienen contratos con una cierta duración temporal pueden tener una mayor tranquilidad para afrontar estos años críticos. No obstante, la percepción general es que ingresan menos proyectos y que se ésta viviendo de los que ya han sido firmados en años anteriores.

b) El lugar de la formación

Desde el punto de vista de los trabajadores el tipo de formación que más interesa es la que se realiza dentro de la empresa y organizada por ella. Y esto por varias razones. En primer lugar, porque elimina la búsqueda y la elección entre alternativas. En segundo lugar, porque tiene más relación con las necesidades concretas de la organización del trabajo. Y, en tercer lugar, porque, en principio, debe realizarse dentro de los horarios de trabajo. Sin embargo, desde su punto de vista es la formación que menos se encuentra disponible. La opinión común es que las empresas forman poco y/o que esta formación está estratificada privilegiando la formación de los estamentos altos dentro de ellas.



Aparece una crítica manifiesta a la débil presencia de la formación ofrecida por la empresa en la que están. La empresa, se afirma, hace poca formación y la que hay no es de calidad. Ni cuantitativa ni cualitativamente la formación ofrecida satisface lo que son las demandas comunes y estándares de los trabajadores. Es más, hay una desconfianza de fondo hacia la voluntad formadora de éstas. Los comentarios más comunes son los siguientes:

- a) Son escasas las posibilidades de hacer formación tomando en cuenta la dura realidad de los horarios laborales, especialmente en las PYMES. El tiempo para la formación se suma al tiempo de trabajo. Los sujetos de la formación deben realizar un sobreesfuerzo que sencillamente se resta al tiempo de vida.

*“¿Si me levanto a las seis de la mañana y llego a casa a las nueve y media, cuándo voy a poder asistir los cursos?”
(Grupo formación de demanda)*

*“Ten en cuenta que yo nunca he trabajado ocho horas, siempre diez o doce”
(Grupo formación de demanda)*

- b) Las empresas del sector en general y la suya en particular no asumen, se dice, verdaderamente su función formadora. Espera que la formación de los trabajadores se realice antes de su incorporación o la relega a una función secundaria sostenida por los propios compañeros.

*“Parten de la base de que ya vienes formado y por eso no hacen formación dentro de la empresa”
(Grupo formación de demanda)*

*“La formación es cara y la empresa quieres gastar lo menos posible”
(Grupo formación de demanda)*

- c) La formación se realiza por rutina, más que por convicción y credibilidad en un proyecto formativo de largo aliento

*-“¿HACÉIS CURSOS?
-Pocos, los que le hacen falta a la empresa para cubrir el expediente y cobrar subvenciones”
(Grupo formación de demanda)*



- d) Los trabajadores no participan en el diseño de la formación

*“A veces hacen encuestas para ver qué formación habría que hacer, pero nunca se hacen cursos interesantes: tu propones y nunca sabes”
(Grupo formación de demanda)*

- e) la formación está mediatizada por la estructura organizacional, en particular por la cadena de mando que dificulta una trayectoria de formación propuesta por el propio trabajador.

*“Si yo pido un curso de inglés, mi mando debe decir si es necesario, imprescindible o prescindible”
(Grupo formación de demanda)*

- g) O por salvar exigencias externas, derivadas, por ejemplo, de la presentación a determinados concursos.

*“Para concursar a un aparato te dicen que tienes que tener al menos un ingeniero, trescientos TMA. Luego puede ser que no trabajen en ese proyecto. Tu concursas y dices que los tienes. Luego, una vez que ganan ya no tienes que dedicar esa gente a ese proyecto”
(Grupo formación de demanda)*

*“Para cubrir el expediente”
(Grupo formación de demanda)*

- h) Abundancia de cursos sobre temas “secundarios” que pueden ser interesantes y útiles llegado el momento pero que no se relacionan directamente con el puesto de trabajo ni con la trayectoria laboral, como pueden ser “manejo de grupos” “primeros auxilios” o 5s”

*“Para que te enseñen que hay que hacerle a una espuma un agujero para saber que el vaso se mete ahí. Para eso yo no doy dos horas de mi tiempo”
¿PARA QUÉ DARÍAS TU TIEMPO?
-Para un motor, para un componente de un motor*



*para un avión nuevo”
(Grupo formación de demanda)*

- i) La formación se ve entorpecida por la movilidad horizontal de los trabajadores hacia diferentes puestos de trabajo, es decir, entra en conflicto con el sistema de producción y en particular con la organización del trabajo. El trabajador no dispone ni del tiempo ni de la tranquilidad psicológica para definir y poner en marcha iniciativas formativas con una mínima expectativa de duración y de rentabilidad cognitiva de sus esfuerzos.

*“Cada seis meses me mueven de puesto. Yo lo que busco es que me dejen hacerme un sitio, que me dejen en una misma sección”
(Grupo formación de demanda)*

- j) La formación, a través de cursos, queda en un lugar secundario en relación a la formación en el puesto de trabajo utilizando el saber y la experiencia de los compañeros con más experiencia relativa. Se critica aquí la sobrecarga de trabajo que recae sobre los trabajadores con más experiencia obligándolos a cumplir funciones docentes que no les corresponden.

*“Tu tienes que enseñarles y encima tienes que sacar un trabajo”
(Grupo formación de demanda)*

- k) Relacionado con lo anterior está el hecho de que se hace cada vez más tenue la frontera entre el aprendiz y el trabajador. Los tiempos de aprendizaje se aceleran y se mezclan con los tiempos del proceso productivo.

*“Ya llegas y tienes que saber hacerlo. O te lo explica el compañero o te dan un cursito”
(Grupo formación de demanda)*

- l) Desde el punto de los propios trabajadores novatos significa un aprendizaje sostenido más por la buena disposición de los compañeros mayores que un aprendizaje derivado de un proyecto formativo sistemático.



*“Además, te sueltan sin ninguna formación y te dicen: chaval parte a desmontar”.
(Grupo formación de demanda)*

*“Y gracias a los compañeros que te echan una mano”
(Grupo formación de demanda)*

- m) De esta manera, se abre un espacio de aprendizaje informal, en cierta medida caótico, sin los mecanismos de legitimación que la institución oficial del maestro-aprendiz ofrecía en las empresas hace unas décadas. Esto significa un traslado de los costes del aprendizaje organizacional desde la estructura a los individuos. La formación se hace más endógena, vinculada a los tiempos, ritmos y recursos de los puestos de trabajo ganando en cercanía y aplicabilidad lo que pierde en estrategia, confundiendo el tiempo de trabajo con el tiempo de formación. Este tipo de formación es poco respetada por los trabajadores. Se la considera acelerada, discontinua y dependiente de la subjetividad de los vínculos entre los trabajadores así como de los particulares y variables niveles de conocimiento de los propios formadores. Se argumenta que este tipo de formación puede tener déficits desde el punto de vista de los contenidos a transmitir. Este docente circunstancial puede no tener criterios para discriminar lo relevante de lo accesorio.

*“Cuando te ponen a una persona a tu lado y tu transmites lo que crees que es importante, eso no es un curso”
(Grupo formación de demanda)*

- n) Todo lo anterior genera, en aquellos que se sienten motivados para la formación, una búsqueda externa de espacios de aprendizaje que tienen el problema de su excesiva generalidad y a menudo no coinciden con las trayectorias laborales.

*“De hecho yo me he formado casi más fuera que dentro”
(Grupo formación de demanda)*

*“En nuestro caso la formación que necesitamos para nuestro puesto de trabajo es la que dan fuera de nuestro centro de trabajo”
(Grupo formación de demanda)*



*“Tu vas al Forcem y ves listas de cursos de automoción, de informática y tal pero de Aeronáutica no ves nada”
(Grupo formación de demanda)*

*“En cualquier sitio te dan de informática asistida para el automóvil Pero a ver quien te da a ti un curso sobre un giroscopio electrónico o sobre un radomo. O te lo da alguien de aquí o no te lo da nadie”
(Grupo formación de demanda)*

*“Los cursos del INEM, del IFI, de Confemetal son muy genéricos, no se pueden aplicar a nuestro campo de trabajo prácticamente ninguno. Hay de inglés, de Word, muy generales. Pero en lo que es nuestro campo no existen cursos. Hay cursos de CAD-CAM pero es genérico y los cursos especializados es complicado de encontrar por no decir imposibles.”
(Grupo formación de demanda)*

- ñ) Entre estos espacios se encuentran los centros privados de formación cuya especialización y calidad tiene como contrapartida unos altos precios que quedan compensados por el aumento de posibilidades de encontrar trabajo al finalizar estos.

*“En los centros privados lo que estás haciendo realmente es pagarte un puesto de trabajo”
(Grupo formación de demanda)*

*“Hay gente que está pagando un puesto de trabajo por dieciocho mil euros”
(Grupo formación de demanda)*

3.6.3 Grupo de formación de oferta (Contratos Programa)

a) Contexto

En la antigua nomenclatura la formación de oferta sólo incluía a la que se entregaba a trabajadores ocupados. Ahora, como hemos visto incluye a los desocupados. En este apartado continuaremos con la nomenclatura anterior.

Esta vía formativa es más compleja *“porque implica a los agentes sociales entre muchos otros actores sobre le terreno y obedece a dos motivaciones principales: por una parte, la participación de los agentes sociales en la gestión y en la provisión de la formación y, por otra, el acercamiento de la formación a las pequeñas y medianas empresas que no utilizan los mecanismos de bonificación de la formación de demanda”*³¹

No obstante, es conveniente tener claro que esta vía formativa puede ser utilizada tanto por la empresa como responder a la propia iniciativa del trabajador. En ambos casos se trata de utilizar recursos formativos externos. Sin embargo, no se dispone de datos acerca de la utilización de estos recursos como parte de una estrategia empresarial (principalmente de las PYMES) o de los trabajadores. En este apartado nos referiremos principalmente a los cursos a los que acuden los trabajadores de manera voluntaria y de manera individual por ser un caso más fácil de aislar en el análisis.

Este grupo comienza también su discurso desde la percepción muy negativa de la situación laboral general y de la suya en particular.

*“El 2009 viene bastante jodido. Estamos en un expediente de regulación temporal”
(Grupo formación de oferta)*

*“Nosotros intentando acabar el año”
(Grupo formación de oferta)*

No obstante, como sucede en el caso del grupo formación continua de empresa la situación, dentro de la crisis e inestabilidad generalizada, varía en dramatismo dependiendo de la particular situación en la que se encuentren los proyectos y contratos de sus empresas con sus clientes.

³¹ Homs, O. *“La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento”* Obra social. Fundación La Caixa. 2008.



*“Somos de alumbrado público. El contrato se nos acaba en junio. No hay Subrogación y estamos allí con el Ayuntamiento intentando la subrogación para todo el personal. Somos ochocientos de personal pero lo tenemos muy difícil”
(Grupo formación de oferta)*

*“Nosotros como funcionamos con contratos del Estado lo tenemos más confirmado este año”
(Grupo formación de oferta)*

*“Presentamos una oferta a un concurso público, para el año que viene por ejemplo mi departamento no tiene nada. Sólo tenemos dos proyectos para este año. Entonces la lucha con el resto de las empresas que optan por ese proyecto, entonces es un stress total. La semana pasada presentamos dos ofertas y nos tuvimos que quedar hasta las doce de la noche tres días...pero dependemos de eso porque si no, no tenemos nada”
(Grupo formación de oferta)*

b) El lugar de la formación

Este tipo de formación responde más a salidas personales o a tácticas de compensación frente a los déficits o directamente a la ausencia de formación dentro de la empresa. En muchos casos, se trata de apuestas personales que se afirman en la formación como instrumento de promoción laboral. Pero, en general, se trata de maniobras de incierto destino en tanto el trabajador las realiza a ciegas sin contar con toda la información necesaria acerca de las demandas reales de los puestos de trabajo. Por este motivo, la adecuación de la formación al sistema productivo y a las necesidades de éste se torna aleatoria.

*“Yo en mi caso hice Autocad en previsión de poder dar un salto a la oficina. Otra cosa es que salga el puesto y que me quieran coger, claro”
(Grupo formación de oferta)*

Las características más relevantes de este tipo de formación son las siguientes:



- a) Es más dispersa guiada por un objetivo general de ensanchamiento de currículo y de tener más posibilidades, se piensa, de encontrar trabajo o de promoción dentro de la empresa o llegado el caso fuera de ella. Sólo una minoría la incluye dentro de una estrategia de largo alcance. La formación de oferta, muchas veces es la expresión del fracaso de la formación desarrollada dentro de la empresa.

*“En nuestro caso la formación que necesitamos para nuestro puesto de trabajo es la que nos la dan fuera de nuestro centro de trabajo”
(Grupo formación de demanda)*

- b) Hay una crítica al no uso de la disponibilidad de cursos por parte de la empresa. Los trabajadores más informados perciben una oferta institucional que no es aprovechada.

*“Son los fondos establecidos para repartir a los trabajadores para dar formación y la empresa puede acogerse a esos fondos, pero la nuestra no se acoge.
(Grupo de formación de oferta)*

- c) Pero también se sabe que “no está el horno para bollos” y que la petición de formación, debilitada la capacidad de negociación política, se torna difícil y extemporánea.

*“Ahora es una época un poco jodida para pedir”
(Grupo de formación de oferta)*

*-Pero es que el Comité debería mover eso.
-Es que ignoran al comité”
(Grupo de formación de oferta)*

- d) Además, se afirma, como en todos los grupos, la formación disponible no se reparte equitativamente entre todos los segmentos de trabajadores. Tanto en un sentido vertical como horizontal. Vertical porque se concentra en los puestos más altos. Horizontal porque hay arbitrariedad en la designación de los candidatos a la formación.

*“Hacia arriba la formación está más presente”
(Grupo de formación de oferta)*

“Luego son “a dedo”; tú, tú y tu”



(Grupo de formación de oferta)

“En nuestra empresa la discriminación de cursos es total. Talleres, producción no hacen nada, absolutamente nada. Luego ya ingenieros, depende como te lleves con tu jefe y Luego a partir de jefe para arriba pues masters”
(Grupo de formación de oferta)

- e) Estos cursos externos tienen, no obstante, la ventaja que se pueden elegir y se pueden adaptar, cuando se dispone de ella, a la propia estrategia formativa del trabajador. El riesgo aparece cuando, al hacer uso de esta libertad de elegir se confunde formación para el enriquecimiento personal con formación para el empleo, frontera esta siempre precaria.

“Igual que haces un curso de idiomas puedes hacer un curso de cocina”
(Grupo de formación de oferta)

- f) Debemos tener presente que este tipo de formación requiere con mayor intensidad de la apelación a la voluntad y esfuerzo individual. El componente volitivo y la capacidad de asumir riesgos es mucho más relevante. Se requiere voluntad en dos momentos: en el momento de tomar la decisión de asistir a los cursos y aceptar la carga de esfuerzo que se suma a la carga laboral y en el momento de ofrecer ese conocimiento tanto en el interior de la empresa como en el mercado de trabajo abierto.
- g) Está basada en el modelo del trabajador como elector racional frente a alternativas conocidas. Por este motivo responde a estrategias y/o tácticas individuales de los trabajadores y, por lo tanto, están basadas en los muy variables capitales informativos de estos. Por ello puede ser muy errática cuando se opta por ella sin disponer de todo el conocimiento necesario frente a las opciones disponibles, como sucede muy a menudo. La necesidad de verdaderas estrategias de **orientación laboral** para la formación para ocupados se hace aquí evidente.
- h) No obstante, la crítica más recurrente es la que afirma que el trabajador se encuentra con que la formación interna especializada no se da y la formación externa, de oferta en su caso, es demasiado generalista.

“Formarte fuera de la empresa es interesante. Yo he hecho un curso de electrónica, que es muy justito a nivel



de tiempo. Yo creo que es más aplicable para la gente que no tiene formación. A ti te vale de poquito”.
(Grupo formación de oferta)

- h) La formación de oferta es fácilmente criticable por exceso o por defecto. Desligada del contexto de trabajo concreto, siempre tiene el inconveniente de su inadecuación a las expectativas y al nivel de conocimiento de los alumnos. No aporta seguridad, sobre todo a aquellos que se han formado en contenidos alejados de sus conocimientos y experiencias originales.

“Ahora los que ya saben se les queda pequeño y a los que no saben como yo...Yo he hecho dos cursos de soldadura, el uno y el dos, y tu me dices: ¿y tu estás formado?. Sinceramente no. Que he aprendido cosas, muchas. Que me arriesgo a buscar ahora un curso de soldadura, no me atrevo”
(Grupo formación de oferta)

- i) Como quedó de manifiesto en el grupo de formación ocupacional, las expectativas de utilidad de los conocimientos adquiridos queda relativizada.

*“Ahora me he apuntado a tres o cuatro cursos ¿Y ESO PARA QUÉ?
-Por realización personal y porque algunos de ellos me van ayudar en el trabajo. Y si hubiera que buscar trabajo para “alimentar” el currículo. Son herramientas que tienes pero conocimiento de nuestro trabajo no”*
(Grupo formación de oferta)

- j) En este grupo se señala también la mediatización de la formación por la estructura organizacional en cambio permanente que dificulta la consolidación de la experiencia en los saberes asociados.

“Se ha acabado el mantenimiento y hemos empezado a hacer unas instalaciones y diseño, entonces de la noche a la mañana haya que hacer esto. Entonces si tú estás ya un poco preparado para hacer el cambio de chip, te costará menos pero al final lo tienes que hacer.
(Grupo formación de oferta)



En este grupo aparece la única expresión de utilización de la formación como un recurso a la vez defensivo y proactivo en un momento de crisis. La formación aparece aquí como un recurso individual de “empleabilidad”

*“Yo a nivel personal lo que hago es autoformación en diversas actividades para que pueda tener otras opciones dentro, fuera o lo que sea porque el día de mañana previendo la situación...eso es lo que hago yo a título personal sin movilización ninguna. Con esa opción me preparo para. Tengo que prepararme, me informo”
(Grupo formación de oferta)*

3.6.4 Grupo sin formación

a) Contexto

La inclusión de este grupo tenía la función de ofrecer un punto de contraste con los grupos en los que participaban trabajadores que sí habían recibido formación. Hay que señalar que hallar trabajadores que no hubieran recibido formación alguna ha sido imposible. Se trata más bien de trabajadores que han recibido una formación menos frecuente, más inconexa y hacia la que se tiene una menor carga de expectativas. Por supuesto no hay trayectorias formativas y ni existe relación con algún itinerario de competencias pasadas, actuales o previstas.

Esperábamos encontrar una argumentación fuerte para no participar en las acciones formativas. Sin embargo, no ha sido así. Son trabajadores que mantienen una desafección hacia la formación y que no activan el componente volitivo necesario para acercarse a ella en consonancia con una escasa cultura formativa dentro de sus empresas y/o muy estratificada. Podemos deducir que se encuentran en el punto de intersección entre una estructura productiva poco exigente desde el punto de vista de las cualificaciones necesarias para su funcionamiento y una estructura subjetiva que no ha situado a la formación dentro de su campo de posibilidades, ni siquiera en el nuevo contexto de crisis de empleo.

También, como no podía ser de otra manera, este grupo comienza su discurso con el tema de la crisis donde se confunde e integra el escenario global con las consecuencias en el plano personal.

*“Según todo lo que se dice en medios de Comunicación, periódicos, radio, la situación...para mí la situación es muy crítica”
(Grupo sin formación)*

*“Y según está es global que no es decir, es de España. No de España no, es global, es mundial, pero también se agrava mucho en España”
(Grupo sin formación)*

El escenario percibido no resulta alentador. Todavía tienen trabajo pero los síntomas de una ralentización son, para ellos visibles y alarmantes en lo que se refiere a su propia situación laboral.



*“Nosotros tenemos contrato hasta el
año dos mil diez o dos mil
once pero tu estás viendo en el día a día que no es como años
anteriores que tu...había una perspectiva de trabajo,
que entraba
un producto nuevo ahora eso es lo que tu
no ves. Ahora tienes la tendencia a decir: ¿qué va a pasar en...?
(Grupo sin formación)*

b) El lugar de la formación

Como señalamos más arriba, el campo subjetivo y motivacional de este grupo es el menos complejo de los estudiados. Carece de la tensión que se observaba en grupo de formación ocupacional y de la crítica más informada expuesta en los grupos de formación de demanda y de oferta. Se trata menos de una “ideología antiformación” que de una actitud desinformada o indiferente. Más que rechazo y desarrollo de una argumentación sólida para no formarse lo que encontramos es distancia, desconocimiento y una organización del trabajo que no estimula en la dirección de la formación. No obstante, en comparación a los otros grupos podríamos decir que todos tienen más o menos los mismos argumentos críticos hacia ella. La diferencia es que en los otros, a pesar de todo, los trabajadores se forman y en este no.

Ahora bien, si para los participantes en los otros grupos la crisis podía, para algunos, estimular la formación con el objetivo de lograr una mayor empleabilidad en este caso se debilita hasta casi desaparecer por completo. Desde esa actitud de distancia no se avanza hacia una actitud a favor de la formación. Por lo tanto se trata de trabajadores con menores recursos para enfrentarse a la desconfiguración del mercado de trabajo actual y cuya pasividad los hace muy vulnerables a los estragos que produce.

En el grupo estaban representadas empresas de pequeño tamaño, en algunos casos del sector del automóvil fuertemente dependientes de otras empresas mayores.

Co todo, los argumentos son los siguientes:

- a) Ausencia de ofertas de formación por parte de la empresa. Coincidiendo con empresas pequeñas con escasa o nula cultura formativa y pocos recursos para hacer formación. Estas empresas desconocerían o no tendrían interés en conocer las ayudas a la formación dentro del sistema institucional de formación para el empleo.



*“Las empresas pequeñas o medianas normalmente no te la dan porque cuesta dinero y la gestión de los cursos es cara”
(Grupo sin formación)*

- b) Desconfianza acerca de las posibilidades de que sirva para promocionarse internamente. No se considera que la formación represente una oportunidad para mejorar la vida laboral en general y salarial en particular. Se duda de que se reconozca lo aprendido.

*“Por lo que he visto en mi empresa, por la gente que llega con su currículum, se valora poco. Lo que se valora muchísimo es la experiencia laboral. Dónde ha trabajado, con qué proyectos y con qué responsabilidades”
(Grupo sin formación)*

*“Yo no creo que este curso te facilite encontrar trabajo. Es difícil. Tu trabajo se va a basar un noventa y nueve por ciento en la experiencia laboral, lo que sabes hacer ya. ¿Que te puede promocionar un poco más que a lo mejor otro contrario (sic) que opta a tu puesto de trabajo en un momento dado?... Yo tengo ocho cursos más que éste y lo ve el empresario desde el punto de vista si puede ser interesante pero normalmente no es el grueso de los (motivos) por los que puedes encontrar trabajo”
(Grupo sin formación)*

- c) En este grupo, compuesto por trabajadores con poca cualificación, la experiencia en el puesto de trabajo, con más fuerza que lo que expresan los otros grupos, es lo que realmente importa.

*“No hay nada mejor que los planos llenos de grasa encima de la mesa”
(Grupo sin formación)*

*“Y con lo que sabes puedes tirar para adelante”
(Grupo sin formación)*

- d) No obstante, el valor de la experiencia se reconoce, que está fuertemente estratificado. No es lo mismo el reconocimiento de la formación en los estamentos altos que en los bajos.



*“Obviamente si eres un ingeniero que hayas recién terminado y eres jovencito y tienes tres años de experiencia y cuatro masters de algo, evidentemente eso cuenta bastante.
(Grupo sin formación)*

- d) Desconocimiento de la oferta formativa externa o percepción de que esta es cara.

*“Si lo quieres hacer fuera tendrías que irte a academias muy especializadas donde los cursos son carísimos y no sólo cuestan dinero sino que cuestan tiempo y mientras tanto por lo menos con lo que sabes puedes seguir haciendo el trabajo”
(Grupo sin formación)*

- e) No se está dispuesto al sacrificio que representa asistir a los cursos y en particular cuando se realizan fuera de las horas de trabajo. Tocamos aquí directamente el componente volitivo de la formación. La formación es un bien paradójico porque requiere convicción, esfuerzo, dedicación, “sacrificio”, en suma. Funciona bajo la promesa de un beneficio futuro que implica postergar gratificaciones u obligaciones presentes y eso es algo que no se reparte de igual modo entre los trabajadores.

*“Estoy trabajando por turnos y tengo cosas que hacer en casa. Mujer trabaja y tampoco puedo estar en un curso fuera de mis horas de trabajo perdiendo el tiempo”
(Grupo sin formación)*



4. Integración de los análisis de las diferentes fases a partir de los objetivos del estudio

En este apartado, a modo de síntesis, haremos una integración de los resultados obtenidos en las diferentes fases de la investigación. Como “plantilla” expositiva nos basaremos en la lista de objetivos definidos en la convocatoria del estudio. Un parte importante de los aportes informativos para este capítulo del informe de síntesis provendrán de la encuesta realizada a trabajadores del sector complementados y enriquecidos con los aportados por las fases documental y cualitativa.

Como se verá, la gran mayoría de las cuestiones aquí planteadas pueden ser generalizables a muchos otros sectores productivos. El llamado “sector del metal” es una realidad heterogénea pero que la vez comparte, como no podría ser de otro modo, problemáticas con otras áreas de la economía.

A. Grado de implantación de la formación profesional para el empleo a través del análisis de la participación de los trabajadores del sector en la comunidad de madrid

1. Cultura de la formación profesional para el empleo en el sector: imagen y valoración de la formación profesional para el empleo en el sector.

Recientemente se ha publicado el *Acuerdo estatal del sector del metal* donde sus signatarios *“consideran prioritario y esencial el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de los trabajadores y empresarios del Sector del Metal, con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del Sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades, individuales y colectivas, de los trabajadores y las empresas, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo*

En este texto se expresa la voluntad de los agentes sociales de potenciar y extender la formación en el sector”. Para cumplir con este objetivo, *“instrumentarán, un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo, que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo del Sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales del Sector del Metal.”*³² Sin embargo, el cumplimiento de este objetivo es bastante irregular dentro de los

³² Resolución de 3 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo estatal del sector del metal que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo.



subsectores y empresas y el análisis nos conduce a afirmar la existencia dentro del concepto amplio de “cultura de la formación” de dos niveles distintos.

Por una parte, por “cultura de la formación” podemos entender a la articulación de las iniciativas formativas en el entramado de instituciones y agentes sociales que planifican, financian, imparten y, eventualmente, evalúan dicha formación. Por otra parte, también podemos entender, siguiendo con la definición clásica del término, por “cultura” de la formación la presencia de la formación profesional dentro de las prácticas laborales de las empresas del sector así como la valoración que los trabajadores y empresarios hacen de ella.

De los análisis realizados en las distintas fases del estudio, observamos que existe un sistema institucional con un importante grado de desarrollo que, como en otros sectores productivos, pone a disposición de las empresas y trabajadores una serie de instrumentos y recursos formativos de bajo coste y amplia cobertura. Este sistema ha venido incrementado año a año la cobertura de formación en empresas trabajadores. Para ello cuenta con un mecanismo de financiación y gestión que articula actores públicos y privados, de alcance local, autonómico, estatal y comunitario en proyectos de diverso rango. Este mecanismo se ha venido perfeccionando a lo largo de más de dos décadas y puede mostrar tanto sus éxitos como sus insuficiencias, que no es pertinente reflejar aquí.

Pero, desde el punto de la imagen y valoración del sistema y de la formación por parte de los trabajadores principalmente la cuestión cambia y podemos señalar indicios de una cultura de la formación todavía débil tomando el sector en su conjunto. En la investigación realizada, oímos más quejas que satisfacción, y más desconocimiento que información acerca de la oferta formativa disponible para los trabajadores y empresarios. Por otra parte, los datos reflejan una penetración de la formación muy variable por subsectores y muy estratificada dentro de la pirámide organizacional de las empresas. Todo lo cual configura una situación más bien deficitaria e inapropiada a las exigencias tecnológicas y de cualificaciones de los diferentes subsistemas del sector.

Además, como la investigación cualitativa ha demostrado de manera contundente los tres tipos de formación estudiados configuran dos mundos de valoraciones y percepciones muy diferentes. La formación para ocupados y la formación para desocupados, si bien desde el punto de vista institucional y de gestión cuenta con argumentos favorables a su integración o fusión dentro de un mismo concepto de formación para “activos” desde el punto de las vivencias de los trabajadores constituyen realidades “disjuntas” y, en muchos casos, excluyentes. La entrada y salida del mercado laboral, al menos por ahora, no se vive como algo natural sino como un drama. No abunda, sobre todo en los segmentos de trabajadores menos cualificados, una actitud



reposada frente al cambio de estatus laboral. La continuidad institucional entre los distintos tipos de formación no tiene una correspondencia con la continuidad subjetiva.

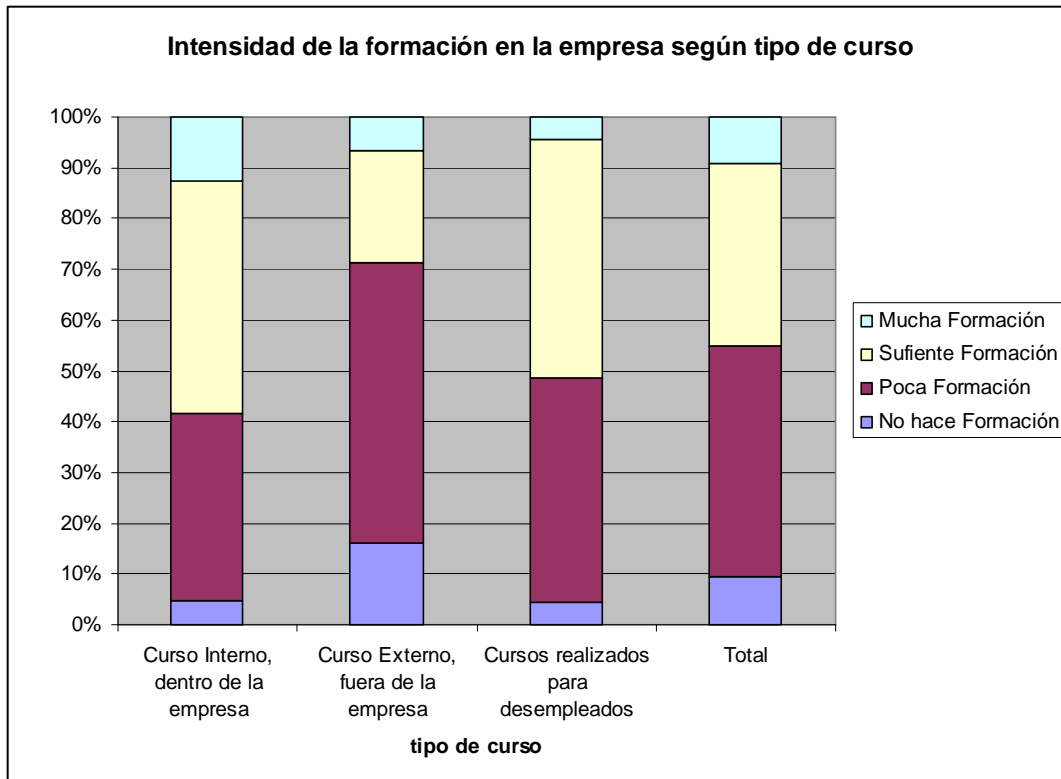
Por otra parte, el análisis ha reiterado el condicionamiento que la crisis económica tiene sobre la percepción y uso de la formación por parte de los trabajadores. Leído en clave de “cultura de la formación” no es difícil ver que está siendo afectada por la crisis que golpea de manera particular a algunos subsectores del metal cuyo destino, incluso bajo la hipótesis de salida general de la crisis, es incierto. De cómo se salga de esta crisis, en lo que respecta a la condición salarial dependerá cuan debilitada salga la imagen de la formación o cuan fortalecida, si se realizan las acciones de difusión y revitalización adecuadas.

Ahora bien, es evidente que el concepto de “sector del metal” es lo suficientemente amplio, diverso y complejo como para cometer fáciles injusticias con algunos subsectores, empresas y agentes sociales dentro de ellas que si han hecho una apuesta por la formación y esta va mostrando resultados concretos.

Desde el punto de vista de los datos cuantitativos también podemos ver cómo perciben los trabajadores de nuestra muestra la formación en sus empresas y en general.



G.1. Intensidad de la formación en la empresa según el tipo de curso



En primer lugar, son mayoría los que creen que su empresa practica la formación con sus trabajadores con baja intensidad: un 55 % creen que la empresa hace poca o ninguna formación y 45 % que hace suficiente o mucha formación. Las cifras más altas están en las posiciones centrales: 45 % poca formación; 36 % suficiente. Los extremos (no hace formación, por un lado; hace mucha formación, por otro) acumulan 1 de cada 5 casos, a partes iguales.

Los que han asistido a cursos Externos son los que menor intensidad formativa atribuyen a su empresa, los que han asistido a cursos Internos son los que le atribuyen mayor intensidad y los de formación ocupacional, con menor intensidad atribuida, están mucho más cerca de estos últimos que de los primeros.

En estas condiciones ¿es útil la formación para el trabajador? La mayoría cree que es muy útil y una mayoría abrumadora (4 de cada 5) cree que es, al menos, suficientemente útil. Desde el punto de vista de la percepción de utilidad, la formación parece plenamente justificada y necesaria. Sólo un 3 % piensa que no tiene utilidad alguna.



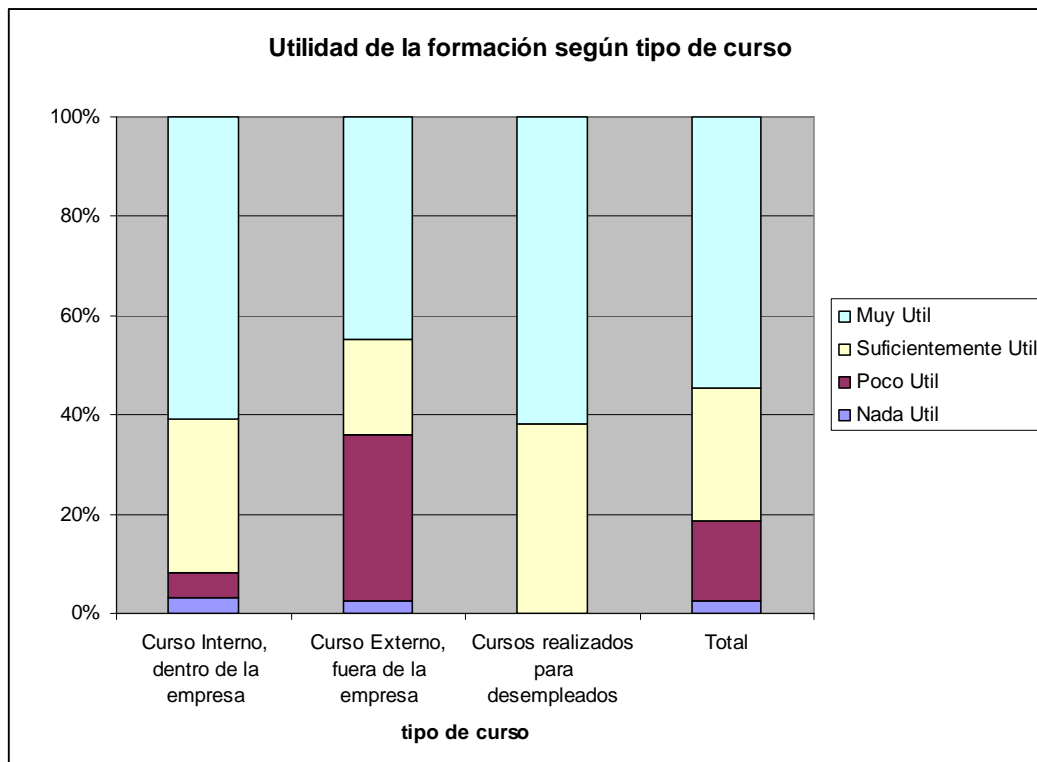
T.1. Utilidad de la formación, según sector y tipo de curso

	Bienes de Equipo	Automoción	Aeronáutica	Curso Interno, dentro de la empresa	Curso Externo, fuera de la empresa	Cursos realizados para desempleados	Total
	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna
<i>Utilidad de la formación en su trayectoria profesional</i>							
Nada Útil	2	4	0	3	3	0	3
Poco Útil	4	34	11	5	33	0	16
Suficientemente Útil	30	21	32	31	19	36	27
Muy Útil	64	38	58	61	45	58	54
<i>Motivos de utilidad de la formación</i>							
	Bienes de Equipo	Automoción	Aeronáutica	Curso Interno, dentro de la empresa	Curso Externo, fuera de la empresa	Cursos realizados para desempleados	Total
	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna
Desarrollo de carrera profesional/laboral	13	60	13	9	47	36	25
Mayor Cualificación	25	10	40	28	17	19	23
Mayor Eficacia laboral	26	10	33	27	18	20	23
Adaptación a los cambios	24	15	13	25	10	22	20
Incremento de la seguridad laboral	5	5	0	4	5	3	4
Genérico (Útil)	5	0	0	5	2	0	3



Desarrollo personal	2	0	0	2	0	0	1
Motivos de no utilidad de la formación							
No se valora la formación	20	77	50	15	77	0	69
Ineficaz para el desarrollo laboral	60	15	0	31	16	0	18
Cursos básicos/n o profundizan	20	8	50	54	7	0	13

G.2. Utilidad de la formación según el tipo de curso



El menor reconocimiento de utilidad lo encontramos en los cursos externos, que ya vienen perfilándose como los más diferenciados, con rasgos más bien negativos, por comparación con el resto. Recordemos que estos cursos están asociados diferencialmente al sector de Automoción. Aun así, la mayoría reconoce también aquí la utilidad de la formación.

El motivo con mayor peso positivo sobre la utilidad de la formación es el Desarrollo de la carrera profesional, seguido muy de cerca por el Incremento de cualificación, por la mayor Eficacia laboral y por la Adaptación a los cambios. Estos 4 motivos acumulan más del 90 % del peso total de los motivos positivos.

En cuanto a los que no reconocen utilidad a la formación, mayoritariamente piensan que no se valora, a lo que habría que añadir su Ineficacia para el desarrollo laboral (ambos motivos suman el 85 % del peso negativo total).

Es decir, para los que no creen que sea útil, el problema es que no tiene valor de mercado, justo lo contrario de lo que les sucede a los que creen que es útil, puesto que cifran la utilidad en los efectos profesionales. Muy pocos aluden a que no sea adecuada. La falta de valor de mercado es especialmente acusada en los cursos Externos y en Automoción.

Es importante esta cuestión, pues se diría que, aunque minoritaria, hay una fracción de los trabajadores completamente desmotivados para la formación, cuyos efectos laborales y profesionales no reconocen en absoluto. ¿Exceso de expectativas o cursos mal planteados?

2. Agentes, estructuras o actuaciones del sector que incentiven, faciliten o canalicen la participación de los trabajadores en acciones de formación profesional para el empleo.

Como en otros sectores, en el del metal en lo que se refiere a la formación continua principalmente está basada en un modelo participativo de los agentes sociales y, por lo tanto, basado en el diálogo social que ha estructurado “un potente mercado de la formación”. Éste, a su vez, en un corto período de tiempo, “construyó un verdadero sector de la formación” que ha posibilitado que surgieran “técnicos, especialistas, gestores, organizaciones intermedias etc. en todos los ámbitos y territorios”³³

Existe en el sector un sistema institucional de gestión, financiación y evaluación de la formación, bastante maduro. Este es un sistema jerarquizado

³³ Homs, O. La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento. Obra Social. Fundación la Caixa.2008.



que tiene en la cúpula a instituciones como la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid y a la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo. *“La competencias de gestión de políticas activas de empleo las tiene la Comunidad de Madrid. El Ayuntamiento (de Torrejón de Ardoz) no tiene competencias en formación pero colabora bajo un convenio con el Servicio Regional de empleo”*³⁴

Estas instituciones canalizan fondos y realizan la detección de las necesidades formativas sectoriales y subsectoriales. *“La propuesta de curso la hacemos nosotros pero estamos condicionados por la programación comarcal del Servicio Regional de Empleo”*³⁵

La impartición de los cursos la llevan cabo una red de agentes sociales, administraciones locales y centros privados sometidos al control y seguimiento de las acciones formativas por parte de dichas instituciones.

El sistema lucha internamente con dos fuerzas antagónicas: la excesiva burocratización que resta agilidad a los procesos y el necesario control de fondos públicos. Nada de esto es privativo del sector del metal en Madrid: corresponde a los rasgos comunes de cualquier estructura de gestión de recursos públicos en general y de formación en particular.

3. Dificultades o impedimentos para acceder a la formación específica del sector

En el sector del metal como en otros sectores productivos si bien en la *“extensión del modelo de formación continua se han conseguido objetivos aceptables, en intensidad y calidad todavía se está lejos de los retos que requiere el impulso de un modelo de mayor competitividad en las empresas y de mayor calidad de la ocupación. El hecho de que ni las empresas más activas en el modelo lleguen a gastar todo el crédito de formación que disponen es un indicador de lo que todavía queda por hacer”*³⁶.

Sin pretensiones de ser exhaustivos pero basándonos en la información aportada por la investigación precedente en sus diferentes fases, dividiremos estas dificultades o impedimentos en dos grupos:

³⁴ Entrevista nº 2 Experto en formación y empleo de la administración local

³⁵ Ibidem.

³⁶ Homs, O. La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento. Obra Social. Fundación la Caixa.2008.

a) estructurales

- Configuración sectorial con predominio de pequeñas empresas que disponen de menor información acerca de las ofertas formativas
- Desconocimiento, por parte de las empresas de la posibilidades de acceder a la formación con coste prácticamente cero para ellas
- Tensión entre el tiempo de trabajo y el tiempo de formación que lleva percibir a la formación como algo subsidiario a las exigencias de la producción
- Oferta formativa desligada de las necesidades del sistema productivo por exceso o por defecto.
- Debilidad de los sistemas de orientación profesional para los trabajadores ocupados

b) subjetivas

- Dificultades para visualizar por parte del trabajador la relación entre formación y mejora de sus condiciones laborales, tanto para el acceso, como para mantenimiento o promoción en su puesto de trabajo
- Desconocimiento, por parte de los trabajadores, de la oferta formativa entregada por las diferentes entidades formadoras
- Desconocimiento de las demandas reales del mercado de trabajo que permitan diseñar trayectorias formativas coherentes
- Inexistencia de un sistema de certificaciones vinculado tanto a la formación como a la experiencia laboral que constituya un estímulo para el trabajador

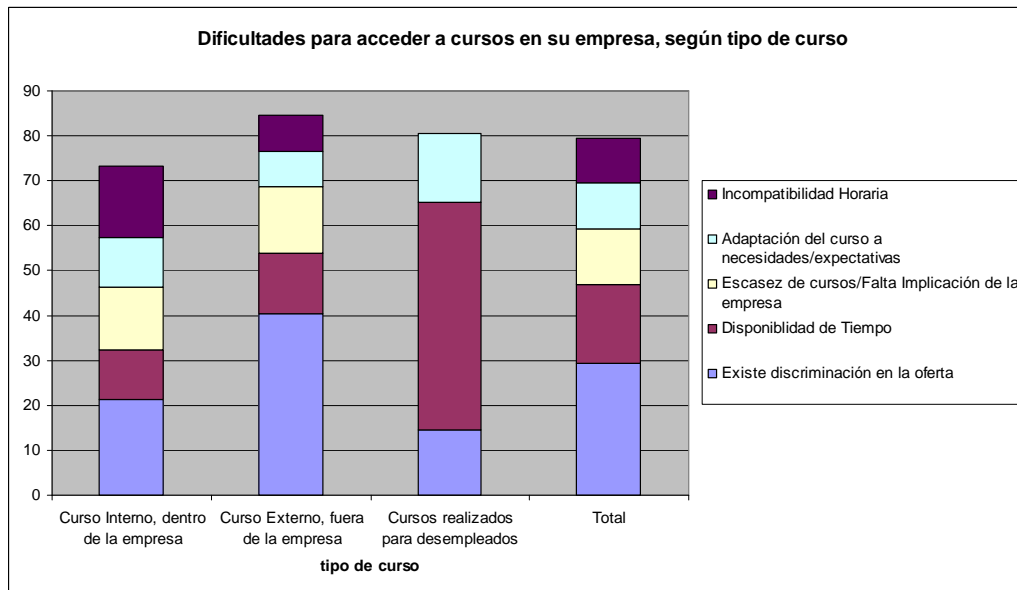
La información aportada por la encuesta por su parte nos indica en concreto las siguientes dificultades o impedimentos:

Las dificultades concretas que se encuentran en la empresa para acceder a cursos son, en primer lugar, la Discriminación³⁷, que sobresale con casi 3 de cada 10 menciones. Un peso equivalente suman las dos siguientes dificultades, que son, por este orden, el Tiempo y la Escasez de recursos y de implicación de la empresa (17 y 12 puntos, respectivamente). La mala adaptación del curso a las necesidades y la Incompatibilidad horaria, ambos con el mismo peso, añaden 20 puntos porcentuales más, alcanzando todos los mencionados un peso total superior a $\frac{3}{4}$ del total (78 %).

³⁷ Se trata de la percepción de que la formación no se distribuye universalmente sino de manera estratificada dentro de las empresas.



G.3. Dificultades para acceder a los cursos de su empresa y tipo de curso



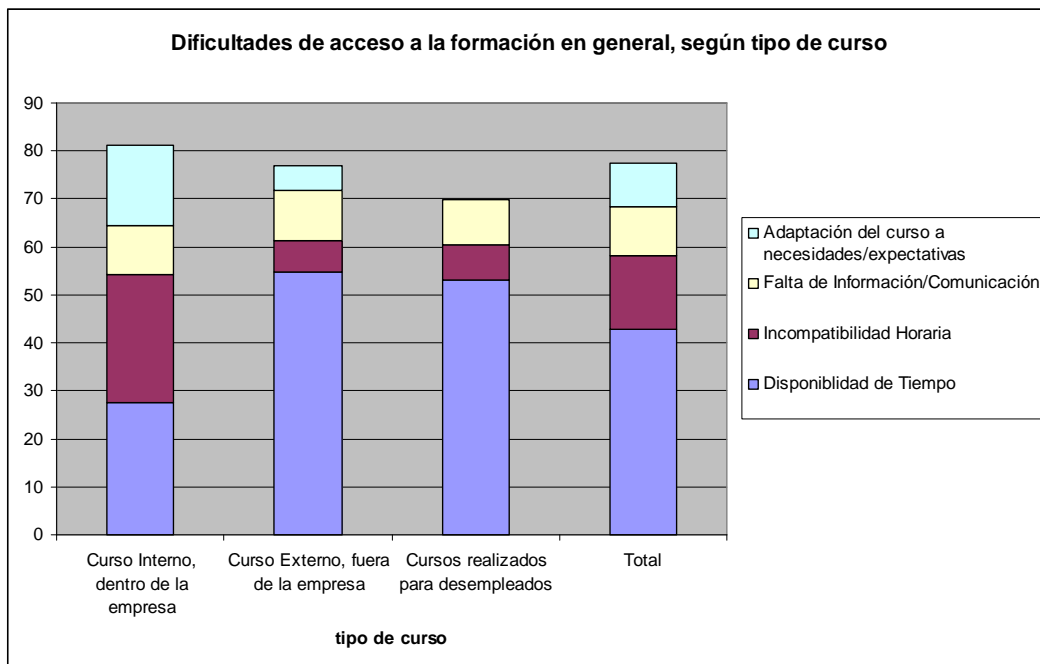
En general, la formación es vista como útil, por tanto, pero también hay algunas dificultades que los trabajadores entrevistados han encontrado a la hora de acceder a la formación, globalmente considerada, es decir, no limitada a la de su empresa actual.

Dentro de estas dificultades, que han tenido que vencer, la primera y destacada es la Disponibilidad de tiempo (43 %). Muy por detrás, una que es agregable a la anterior, aunque la matiza, la Incompatibilidad horaria (15 %), la Falta de Información (10 %) y la Adaptación a las necesidades (9 %), acumulan otros 34 puntos, con lo que alcanzamos casi el 80 % del total.

En todo caso, lo que aporta la formación es, principalmente, Conocimientos nuevos, más que Actualización de lo que ya se sabía (3 de cada 4 casos, por 1 de cada 4), lo que se acentúa en los cursos Externos y se debilita en los Internos. Los de desempleados están justo en la media.



G.4. Dificultades de acceso a la formación en general y tipo de curso



4. Iniciativa y motivación en la realización de las acciones, bien por parte del trabajador o de las empresas.

El ideal formativo está presente para todos los actores del sector. Sin embargo, otra cosa es la adecuada conjunción entre los facilitadores estructurales por una parte y los subjetivos por otra, es decir, entre la motivación empresarial y la motivación por parte de los trabajadores.

Se sabe que existe en el sector, insistimos, como en otros tantos, una mutua acusación de falta de voluntad formadora. Las empresas se quejan de la ausencia de personal cualificado en el mercado y de una escasa voluntad por parte de los trabajadores para mejorar sus cualificaciones. Los trabajadores, por su parte, dudan de la actitud y del comportamiento formador real de las empresas y señalan la ausencia de una estructura organizacional verdaderamente

El análisis revela que la iniciativa y motivación se reparte de manera desigual tanto entre las empresas como entre los trabajadores. En el caso de las primeras, el tamaño empresarial y el tipo de tecnologías utilizadas, todo esto correlacionado con lo que habitualmente se denomina “cultura formativa”, son factores que influyen en las decisiones de formación dentro de las empresas.



Ahora bien, como se ha señalado en los apartados correspondientes a la fase cualitativa, “el contexto de crisis ha modificado el lugar de la formación tanto en las biografías y trayectorias laborales de los trabajadores como dentro de las políticas de las empresas. La crisis pone a prueba el valor de la formación como recurso para la cualificación y, por lo tanto, para la valoración de la fuerza de trabajo.

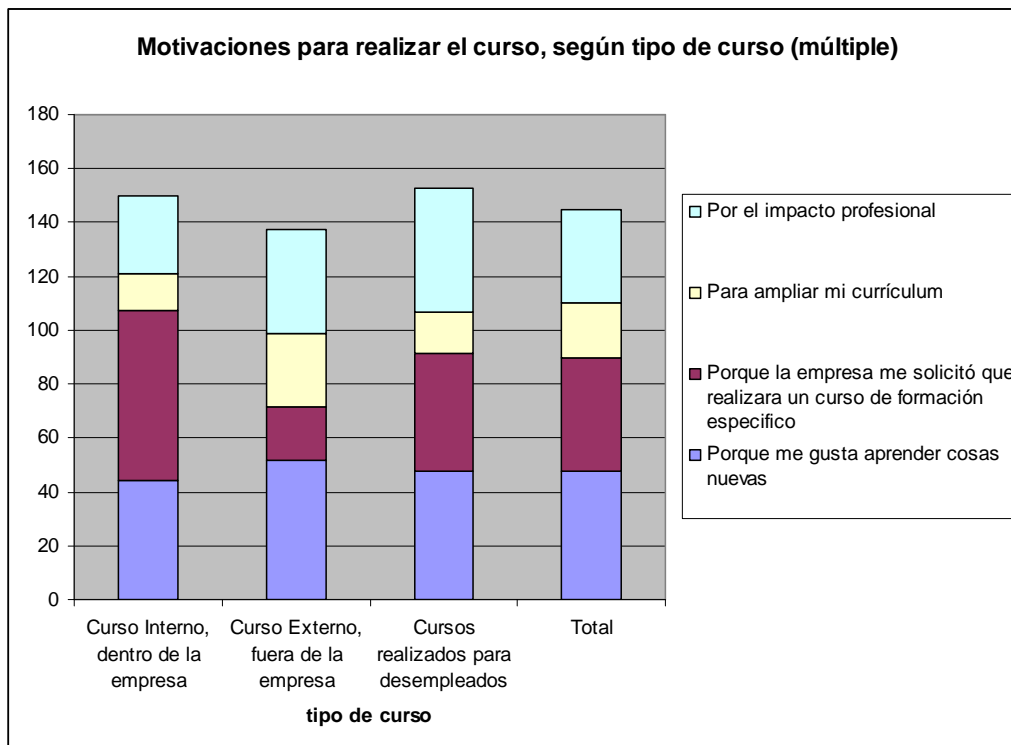
En general, tanto la realidad como la amenaza del desempleo como la precariedad debilitan las voluntades y las estrategias personales de formación. Aquí la formación pierde capacidad subjetiva como instrumento para empleo (para mantenerlo, o para conseguir otro). La intensidad de este debilitamiento varía de acuerdo a la diferente posición objetiva y subjetiva en que se encuentre el trabajador (ocupado vs. desocupado). La crisis y el papel de la formación se “declinan” de diferente modo en cada situación”.

Desde el punto de vista de los datos cuantitativos, entre las motivaciones para la realización del último curso sobresalen claramente dos: el “gusto por aprender cosas nuevas”, citada prácticamente por la mitad de los entrevistados, y la “solicitud de la empresa”, con un peso algo menor. En un plano inferior, con un peso de menos de la mitad que la segunda, se cita la ampliación del currículo.

Conseguir un nuevo empleo, ascender en la empresa, motivos netos de impacto profesional, acumulan una frecuencia que no llega al 20 %, aunque a estos podríamos sumar ganar más dinero y cambiar de trabajo, así como conseguir mayor eficacia en el trabajo, con lo que la cifra anterior se elevaría a un muy estimable 36 %.



G.5. Motivaciones para realizar el curso y tipo de curso



Por tanto, la formación se mueve, en cuanto a sus motivaciones, entre el valor general del saber, la “imposición” empresarial y el impacto profesional inmediato esperado. El valor general del saber (siempre con una fuerte carga retórica) y la prescripción de la empresa se imponen con claridad.

5. Financiación de la formación profesional para el empleo en el sector, analizando su naturaleza (pública o privada) y su fuente (medios propios del trabajador, la empresa, el Servicio Regional de Empleo, otras Administraciones Públicas como Ayuntamientos, Comunidad Autónoma, Fondo Social Europeo, organizaciones empresariales o sindicales, etcétera.

Como señalamos en el punto 2 el “existe un sistema institucional de gestión, financiación y evaluación (...) jerarquizado que tiene en la cúpula a instituciones como la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid y a la Fundación Tripartita para la formación y el empleo que canalizan fondos y realizan la detección de las necesidades formativas sectoriales y subsectoriales.(...) La impartición de los cursos la llevan cabo una red de agentes sociales, administraciones locales y centros privados sometidos al control por parte de dichas instituciones”.



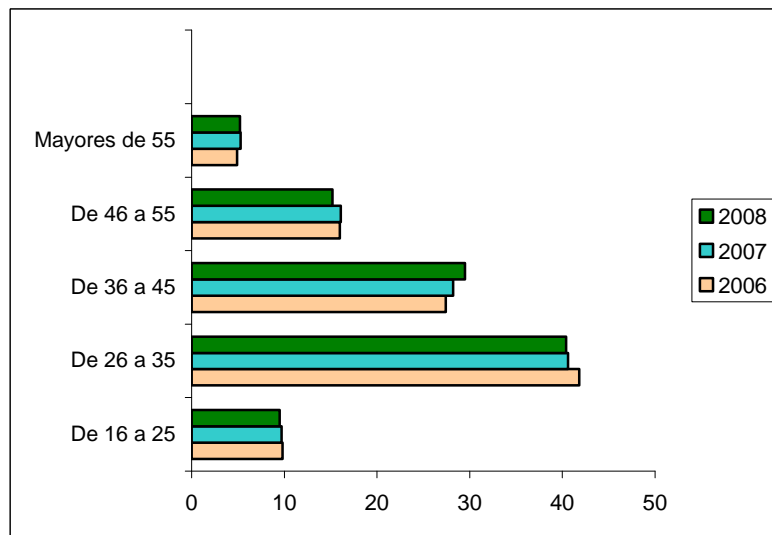
El modelo de financiación de la formación en el sector del metal en la Comunidad de Madrid no difiere del que rige a toda la formación sea cual sea su sector y que recibe aportes de la cuota de formación profesional (81,4%) y del Fondo Social Europeo (18,6%). Del presupuesto total se destina a la gestión de iniciativas de formación (Acciones de formación continua en las empresas, Contratos programa y Acciones complementarias) en torno al 86%. El porcentaje restante se destina a las iniciativas de formación continua de las Administraciones Públicas, gestionadas por el INAP, y a los gastos de funcionamiento de la Fundación Estatal”.³⁸

- 6. Porcentaje de participación de los trabajadores del sector en acciones de formación profesional para el empleo: Especificación según colectivos.

Carecemos, para la Comunidad de Madrid, de datos sobre este indicador proveniente de fuentes secundarias y no ha sido considerado en el diseño de la encuesta la ha buscado explícitamente a trabajadores que hubieran recibido formación en cualquiera de las modalidades. Disponemos de la información aportada por la Fundación Tripartita pero referida a sector en el conjunto de España.

Edad de los participantes: el intervalo de edad con mayor presencia en la formación es el que va entre los veintiséis a los treinta y cinco años con una ligera tendencia la descenso frente al de treinta y seis a cuarenta y cinco que muestran por el contrario un ligero aumento.

G.6 Participantes en la formación por grupos de edad



³⁸ Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Guión para presentación. Formación Profesional Continua. 2006

Grupo de Cotización a la seguridad social: el segmento profesional con mayor presencia en la formación en sector es el de los “oficiales de primera y segunda”. En los tres años de referencia utilizados para esta tabla junto con el segmento de “oficiales de tercera y especialistas” configuran alrededor del 45% de las profesiones participantes en la formación. Con todo, los datos muestran una gran estabilidad en la presencia de las diferentes profesiones.

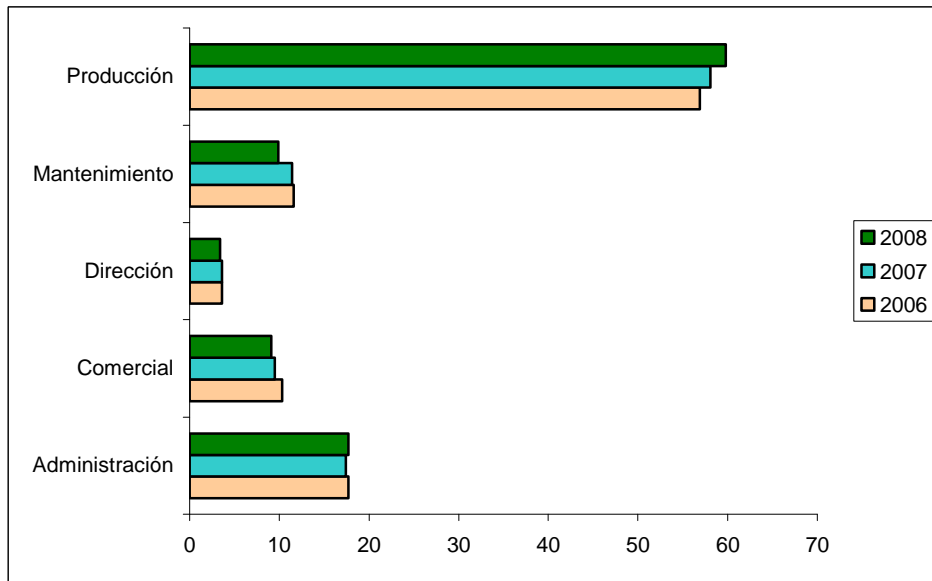
T.2. Grupo cotización a la seguridad social

	2006	2007	2008
Ingenieros y Licenciados	10,5	10,2	9,9
Ingenieros Técnicos, peritos y ayudantes titulados	8,6	7,9	7,7
Jefes Ad. y de taller	8,2	8,7	8,5
Ayudantes no titulados	4,8	4,4	3,8
Oficiales admón.	13,1	12,3	13,0
Subalternos	1,5	1,4	1,3
Auxiliares administrativos	6,3	5,9	6,3
Oficiales de primera y segunda	25,5	25,8	26,4
Oficiales de tercera y especialistas	17,6	19,9	19,1
Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	3,9	3,4	3,9
Trabajadores menores de 18 años	0,1	0,1	0,1

Área funcional: coherentemente con la información anterior relativa a las profesiones el área funcional con mayor participación en la formación dentro del sector es la de producción, tal como se puede ver en el gráfico siguiente.



G.7 Participantes en la formación según el área funcional



Intervalos de plantilla: los datos muestran una tendencia generalizada al crecimiento de todos los intervalos de plantilla pero un brusco salto en el número absoluto de trabajadores formados a partir de las empresas de cien trabajadores en adelante.

T.3. Intervalos de Plantilla

	2006	2007	2008
De 1 a 5	3.560	5.663	9.311
De 6 a 9	2.624	4.126	6.383
De 10 a 49	2.4443	3.3216	4.4583
De 50 a 99	14.238	19.187	2.2823
De 100 a 249	17881	24.005	27.731
De 250 a 499	11825	16.159	20.129
De 500 a 999	9.195	12.800	15.295
De 1.000 a 4.999	19.072	25.861	30.884
Más de 4.999	14.932	21.002	24.971

B. EVALUAR LA CALIDAD Y ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO A TRAVÉS DEL ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN REALIZADA POR LOS TRABAJADORES DEL SECTOR.

1. Tipo de formación

La encuesta nos entrega los siguientes datos acerca de los niveles formativos de los trabajadores del sector considerados en el estudio.

En la muestra, son mayoría los trabajadores cualificados, lo que explicaría que el nivel de estudios sea relativamente alto, con casi dos tercios con estudios con valor profesional (secundarios o superiores). La cualificación es superior entre las mujeres y crece con la edad.

La misma regla (de crecimiento con la edad) sigue el nivel de estudios, con la excepción del grupo de mayor edad, que tiene menor nivel de estudios, rompiendo así la tendencia general de asociación de cualificación y estudios más altos, que queda velada en este grupo por la asociación inversa entre edad y estudios.

Por tanto, hay una cualificación, la de los trabajadores de mayor edad, que no se ha logrado con estudios reglados, sino por otros medios (debemos suponer que mediante otro tipo de formación, experiencia,...)

T.4. Descripción de la muestra. Cruce por sector y tipo de curso

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	<i>Bienes de Equipo</i>	<i>Automoción</i>	<i>Aeronáutica</i>	<i>Curso Interno, dentro de la empresa</i>	<i>Curso Externo, fuera de la empresa</i>	<i>Cursos realizados para desempleados</i>	Total
	<i>% del N de la columna</i>	<i>% del N de la columna</i>	<i>% del N de la columna</i>	<i>% del N de la columna</i>	<i>% del N de la columna</i>	<i>% del N de la columna</i>	% del N de la columna
<i>Tipo de curso</i>							
Curso Interno, dentro de la empresa	65	19	53				46
Curso Externo, fuera de la empresa	20	75	32				43
Cursos realizados para desempleados	15	6	16				11



<i>Categoría profesional</i>							
Trabajador Manual Cualificado	86	27	74	80	40	65	62
Trabajador Manual No Cualificado	14	73	26	20	60	35	38
<i>Estudios</i>							
Sin est/ Est. Primarios	36	47	0	35	42	24	37
BUP/FP	38	45	84	44	46	51	46
Universitarios	26	8	16	21	12	25	17

T.5. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA. CRUCE POR GÉNERO Y EDAD

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	<i>Género</i>		<i>Edad</i>			Total
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>16 a 29 años</i>	<i>30 a 44 años</i>	<i>45 a 65 años</i>	
	<i>% del N de la columna</i>	<i>% del N de la columna</i>	<i>% del N de la columna</i>	<i>% del N de la columna</i>	<i>% del N de la columna</i>	<i>% del N de la columna</i>
<i>Estudios</i>						
Sin est/ Est. Primarios	42	8	47	31	39	37
BUP/FP	47	49	38	51	53	48
Universitarios	12	42	15	18	8	16
<i>Antigüedad</i>						
De 0 a 5 años	42	51	67	38	35	46
De 6 a 10 años	38	39	31	45	19	37
11 años y más	19	10	2	16	46	17

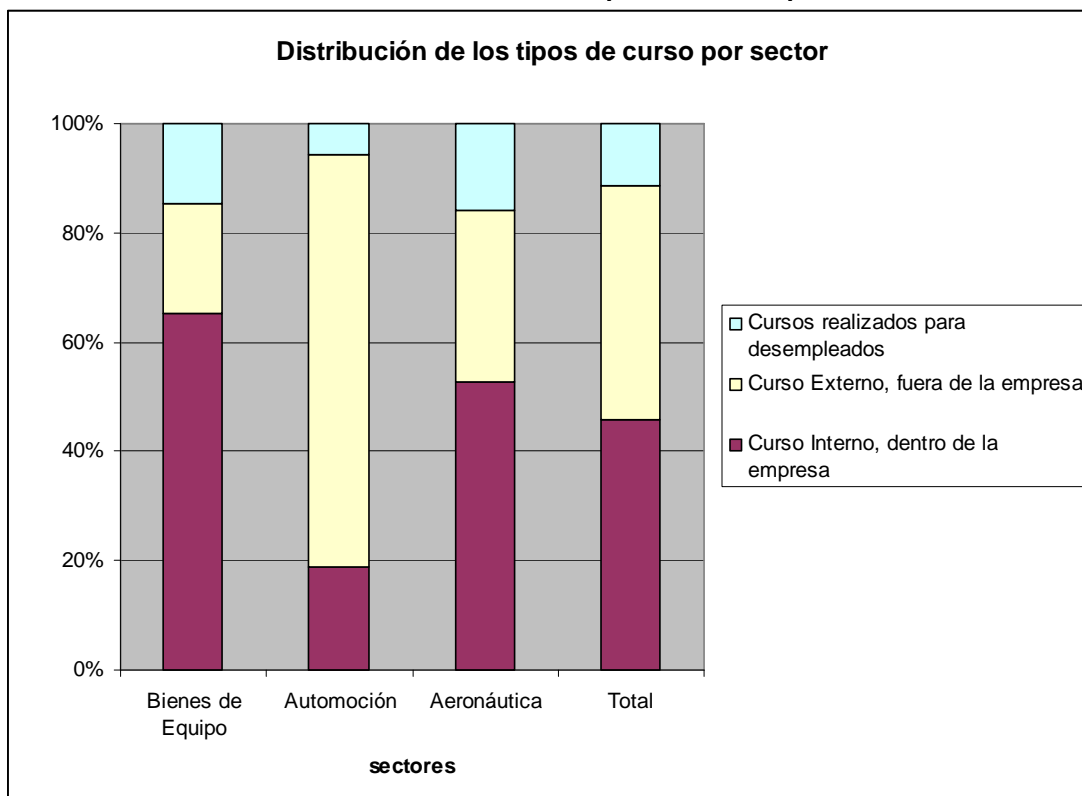
Los cursos internos en la empresa tienen mayor proporción de trabajadores de la actividad de Bienes de Equipo, sobre todo por comparación con los externos, en los que dicha proporción es minoritaria, desplazándose la mayoría a Automoción. Los cursos realizados para desempleados se concentran más en Bienes de Equipo, aunque no tanto como los cursos internos.



En los cursos realizados para desempleados, domina el grupo de trabajadores que se encuadra en pequeñas empresas, lo que contrasta con los cursos internos, donde lo hace el que se encuadra en medianas empresas y con los cursos externos, donde tiene mayor peso el grupo que se encuadra en grandes empresas.

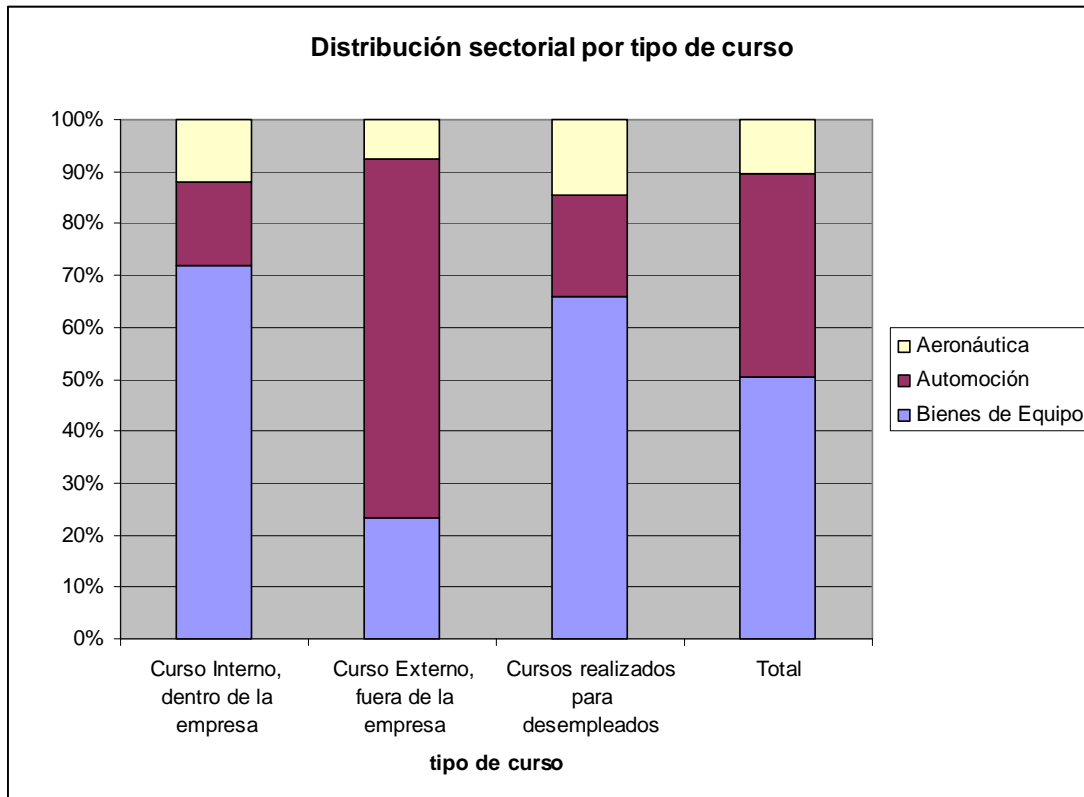
Los trabajadores que han respondido a nuestra encuesta son mayoritariamente cualificados, como sabemos, y esa regla se mantiene para los cursos internos y para los de formación ocupacional, pero no para los externos, donde hay más personas no cualificadas. Dada la correlación en nuestra muestra entre baja cualificación y sector de automoción, esto mismo sucede en dicho sector.

G.8. Distribución de los tipos de curso por sector





G.9. Distribución sectorial por tipo de curso



T.6. Descripción de la muestra. Cruce por estudios

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	Estudios			
	Sin est/ Est.Primarios	BUP/FP	Universitarios	Total
<i>Género</i>	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna
Hombre	96	81	55	81
Mujer	4	19	45	19
<i>Edad</i>				
16 a 29 años	35	22	26	27
30 a 44 años	49	62	66	58
45 a 65 años	16	17	8	15
<i>Categoría Profesional</i>				
Trabajador Manual Cualificado	47	61	91	61



Trabajador Manual No Cualificado	53	39	9	39
<i>Antigüedad</i>				
De 0 a 5 años	53	36	48	44
De 6 a 10 años	30	46	33	38
11 años y más	17	18	20	18
<i>Tamaño empresa</i>				
Pequeña (menos de 50 trabajadores)	33	23	24	27
Mediana (de 50 a 249 trabajadores)	28	27	47	31
Grande (de 250 y más trabajadores)	39	50	29	42

Los trabajadores con menos estudios tienen una proporción significativamente más alta de hombres, que va decreciendo hasta casi igualarse con la de mujeres en el nivel universitario.

Por edad, el nivel más bajo de estudios tiene más efectivos en los extremos y menos en el grupo central de edades. Estamos ante jóvenes sin formación, es decir, fracaso escolar, y mayores que en gran parte no tuvieron tantas facilidades de acceso a la formación en su día.

Los trabajadores con menos estudios tienen menos antigüedad y están en empresas más pequeñas. Los que tienen estudios secundarios están en mayor proporción en empresas grandes y los universitarios en empresas intermedias.

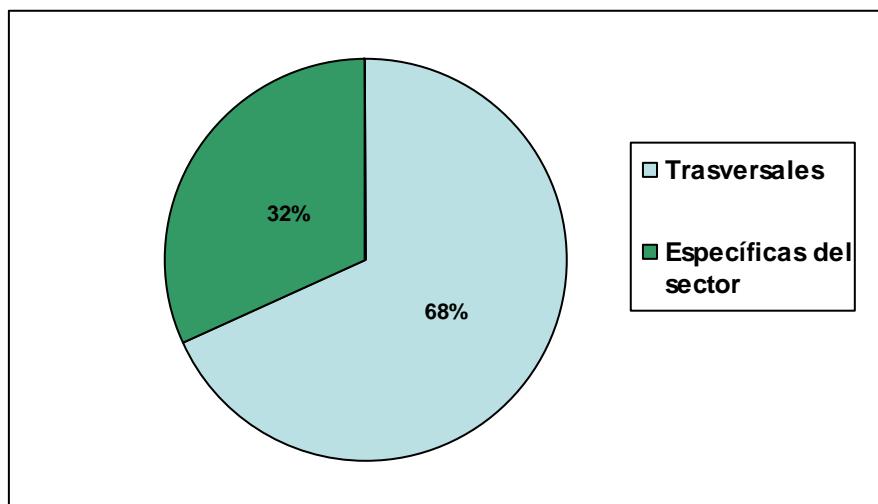
2. Características de los contenidos

Respecto a los contenidos impartidos entregaremos en primer lugar los datos provenientes de FMF³⁹, acerca del conjunto del sector en España y a continuación la información que se deriva de la encuesta realizada para esta investigación.

³⁹ Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo. Memoria Anual. 2007

En el gráfico siguiente se observa la fuerte preponderancia de las acciones formativas de carácter transversal que llegan duplicar a aquellas específicas del sector del metal.

G.10 Contenido de las acciones formativas



3. Materias recibidas

En la tabla siguiente se desglosan los contenidos y materias transversales en el conjunto del sector en España⁴⁰. Destacan, en este orden los relacionados con Informática, Gestión/RRHH/Administración y Prevención y salud laboral.

T.7 Contenido de las acciones formativas transversales

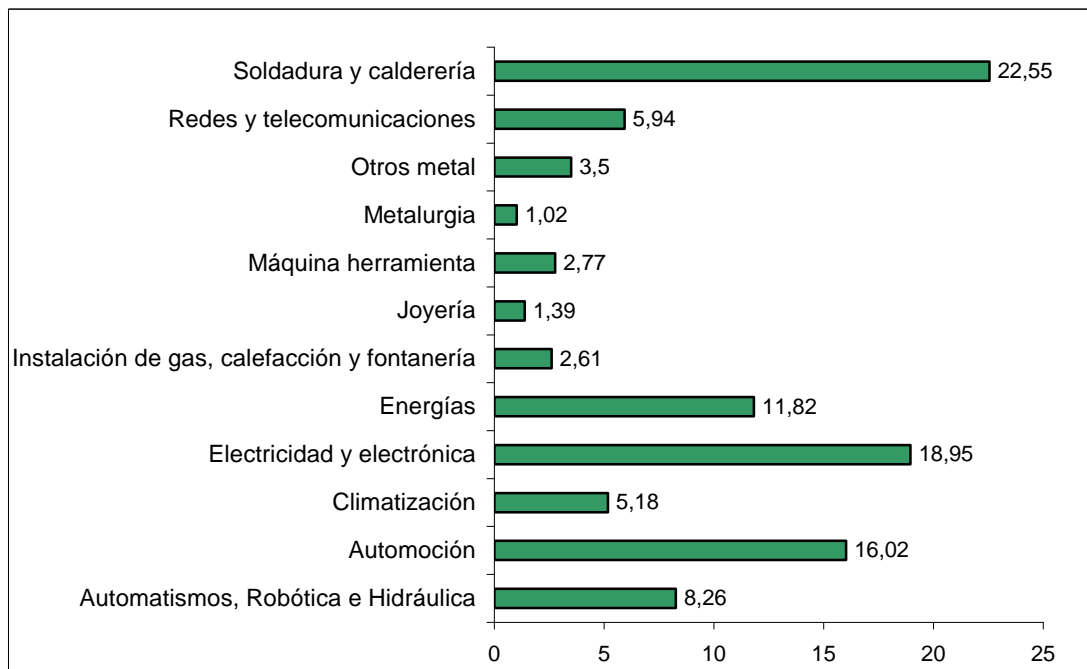
Realizadas por los trabajadores del sector del metal en España	%
Calidad	2,74
Carnes, grúas y carretillas	10,32
Comercial y comercio exterior	2,69
Gestión, Recursos Humanos y Administración	11,89
Idiomas	8,99
Informática	15,99
Interpretación de planos	0,79
Prevención y salud laboral	11,72
Producción, logística y medio ambiente	2,88
Total	31,99

⁴⁰ Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo. Memoria Anual. 2007



Por otra parte, dentro de las acciones específicas dominan las relacionadas con la “soldadura la calderería”, como se ve en el gráfico siguiente⁴¹, que viene a confirmar lo que ha aparecido con regularidad a lo largo de la fase cualitativa, es decir, la creciente relevancia que tienen estos conocimientos en el sector y, a la vez, la alta sofisticación tecnológica que requiere el funcionamiento de los instrumentos y máquinas necesarias para su ejecución.

G.11 Contenido de las acciones formativas en el área del metal



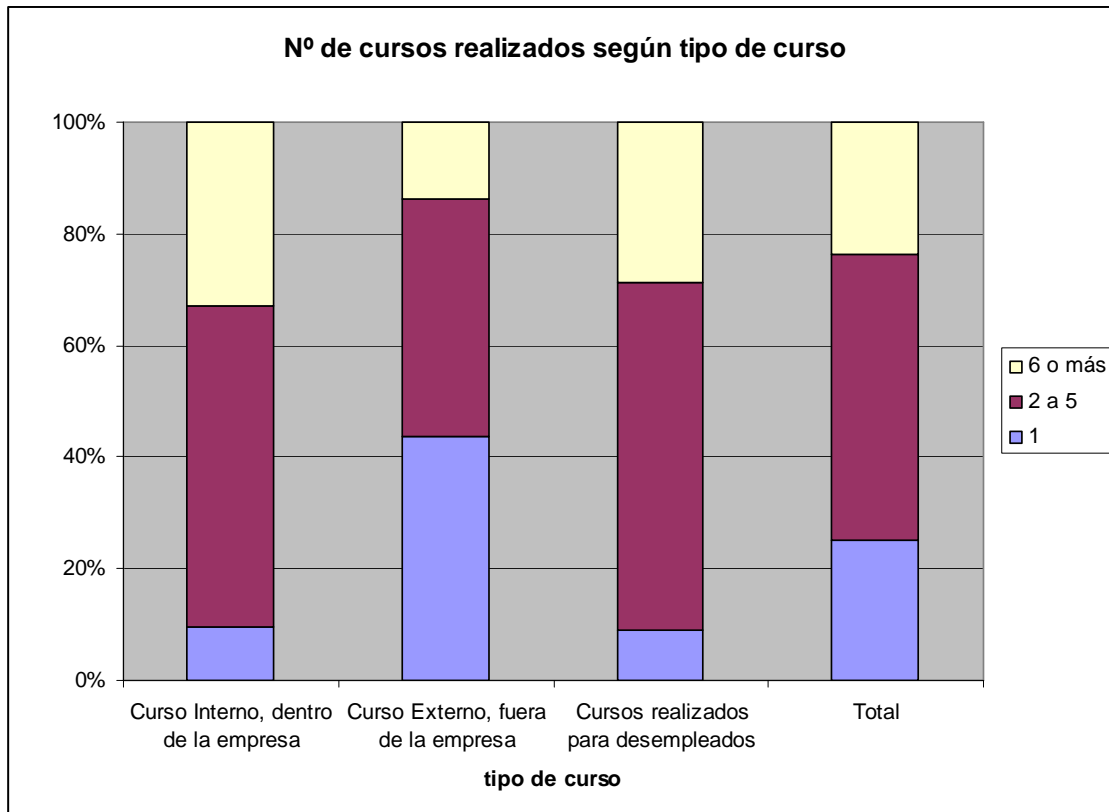
Lo datos referidos a la encuesta realizada aportan información sobre las materias de los cursos, pero también sobre la cantidad de cursos realizados.

Comenzando por este último dato, la cuarta parte de la muestra ha realizado un solo curso en su vida laboral, la mitad ha realizado entre 2 y 5 cursos y la cuarta parte restante más de 5 cursos.

⁴¹ Ibidem.



G.12. Número de cursos realizados según el tipo de curso



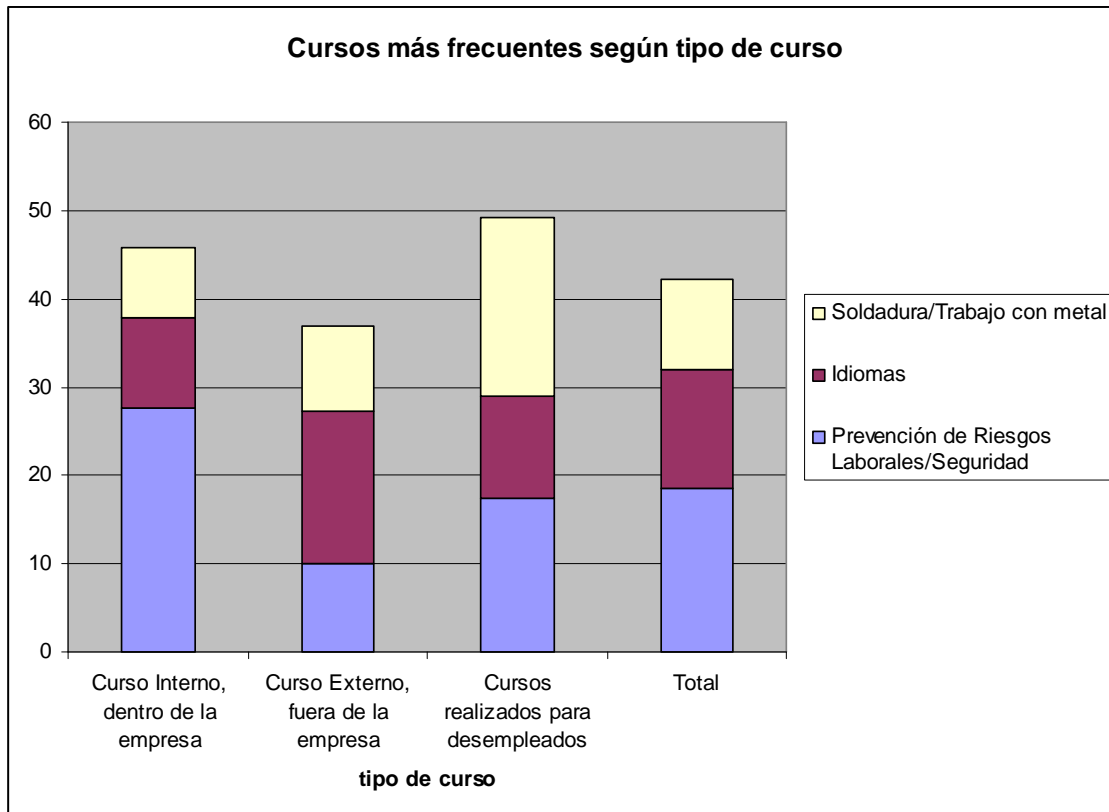
Los cursos realizados, si nos atenemos al último, que, por otra parte, es aquel del cual la rememoración es más fiel, se concentran, acumulando un 40 % de la frecuencia, en tres tipos:

- Prevención de riesgos laborales y seguridad 18 %
- Idiomas 14 %
- Soldadura 10 %

Con cifras en torno al 5 %, tenemos otro grupo de cursos, integrado por Diseño Gráfico, Carretillas, Grúas-retroexcavadoras y Habilidades directivas. Estos 4 tipos de cursos acumulan otros 21 puntos porcentuales, que, agregados a los 40 anteriores, suponen algo más del 60 % del total. El resto de la muestra se dispersa en un número sensiblemente mayor de tipos de curso.



G.13. Cursos más frecuentes según el tipo de curso



En cuanto al número de cursos, aquellos cuyo último curso es externo, fuera de la empresa, son los que más se concentran en la categoría de un solo curso en su vida laboral, mientras que los de formación ocupacional son los que más se concentran en el grupo de 2 a 5 y los que han hecho un curso Interno en el grupo de 6 o más, aunque la mayoría está en el anterior.

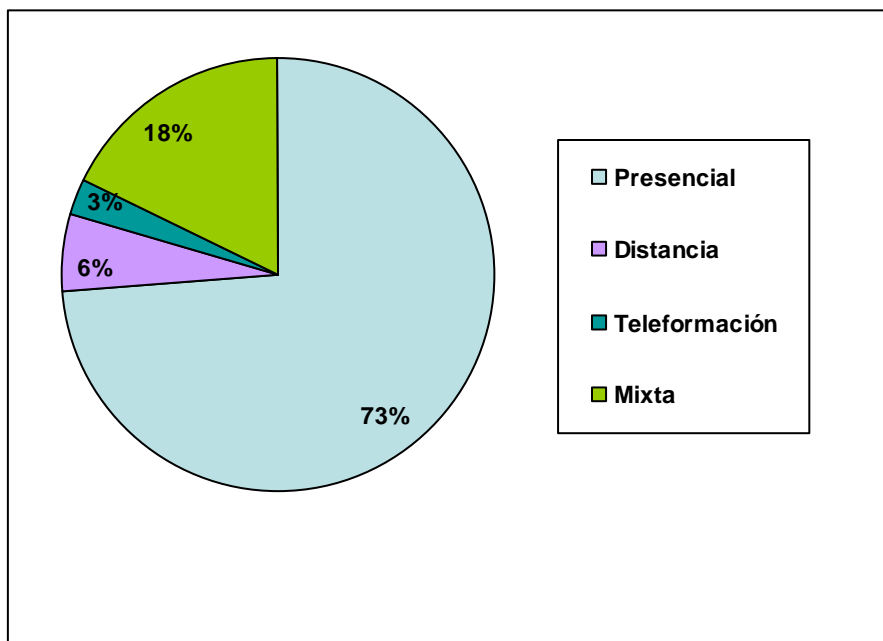
Los cursos Internos, dentro de la empresa, son los que tienen mayor frecuencia, si nos atenemos al último realizado, de Prevención de Riesgos Laborales-Seguridad. Los de formación ocupacional sobresalen, en cambio, por los cursos de Soldadura y por los de Diseño gráfico, con porcentajes significativamente superiores a los que estos tipos de curso tienen en los otros grupos.



4. Modalidad y medios didácticos utilizados, principalmente en relación con la implantación de acciones de teleformación en el sector.

En el siguiente gráfico el porcentaje de participación de los trabajadores del metal por modalidad de impartición en el sector del metal en toda España⁴². Vemos aquí el predominio aplastante de la modalidad presencial.

G.14 Modalidad de Impartición de las acciones formativas



En el caso del sector en la Comunidad de Madrid la encuesta nos aporta los siguientes datos:

El último curso realizado ha sido mayoritariamente presencial, en una proporción de casi 9 de cada 10 casos.

Esta fuerte asociación a una sola modalidad, a la presencial, se acentúa en los cursos Internos.

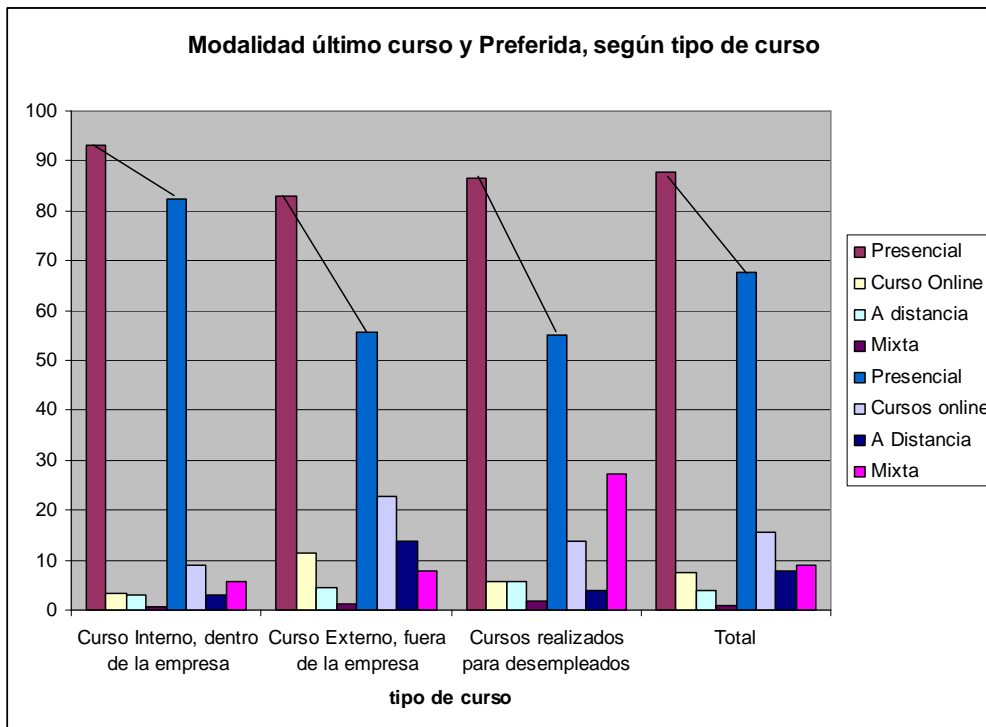
La modalidad que los entrevistados consideran más cómoda es también la presencial, si bien en sensiblemente inferior medida. Es decir, hay un apreciable *gap* entre la realidad y la preferencia, siendo ésta 20 puntos inferior por lo que a la modalidad presencial se refiere. De esos 20 puntos, casi la mitad, 9, irían en beneficio de la modalidad on line y 8 en beneficio de una modalidad mixta.

⁴² Fuente: Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.2007



Es decir, hay una demanda de incorporación de formación a distancia, principalmente on line que supera ampliamente a la oferta, si bien sigue dominando la preferencia por la formación presencial.

G.15 Modalidad del último curso y preferida según el tipo de curso



La demanda on line es superior en los cursos Externos, en tanto que la demanda mixta lo es en los cursos para desempleados.

El momento más frecuente de realización de los cursos ha sido fuera de la jornada laboral, dato que se refiere a lo que en general ha sucedido en el conjunto de cursos a los que han asistido los entrevistados. Así ha sido en 4 de cada 10 casos. No muy por debajo está la proporción de los que declaran que sus cursos han sido generalmente dentro de la jornada laboral y 1 de cada 4 declara que han sido tanto dentro como fuera de la misma.

Esta última categoría alcanza su mayor peso en la formación ocupacional y en los cursos Internos, en tanto que la realización fuera de la jornada es mayoritaria (dos tercios) en los cursos Externos y la realización dentro de la jornada lo es en los cursos Internos. El comportamiento de los cursos Internos es semejante al observable en Bienes de Equipo.

T.8. Modalidad y horario del último curso, por sector y tipo de curso



	Sector			Tipo de Curso			
	Bienes de Equipo	Automoción	Aeronáutica	Curso Interno, dentro de la empresa	Curso Externo, fuera de la empresa	Cursos realizados para desempleados	Total
	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna
<i>Modalidad último curso</i>							
Presencial	86	89	89	93	83	86	88
Curso Online	5	11	6	3	11	6	7
A distancia	7	0	6	3	5	6	4
Mixta	2	0	0	1	1	2	1
<i>Modalidad más cómoda</i>							
Presencial	73	57	84	82	56	55	68
Cursos online	11	23	11	9	23	14	16
A Distancia	7	9	5	3	14	4	8
Mixta	9	11	0	6	8	27	9
<i>Horario más frecuente de los cursos realizados</i>							
Dentro de la Jornada Laboral	50	21	16	53	19	27	35
Fuera de la Jornada Laboral	16	65	63	15	66	41	40
Ambas	34	13	21	32	15	32	25

Hay, pues, algunos desajustes entre los cursos que se realizan y el tipo de demanda que dibujan nuestros entrevistados, que, hasta ahora, se manifiestan en el canal. Vamos a ver qué otros problemas podemos detectar en la formación recibida por los trabajadores.

5. Satisfacción general con la calidad de las acciones de formación profesional para el empleo realizadas.

Tanto en la fase cualitativa como en la cuantitativa tenemos abundante referencia a la satisfacción con la formación en sector. En los grupos de discusión realizados con trabajadores observamos una diferencia importante en la valoración de los cursos dependiendo del tipo de formación.

La evaluación de la formación en la encuesta⁴³ se ha abordado mediante 27 elementos componentes de la prestación de los cursos, organizados del siguiente modo:

1. Una valoración global del último curso
2. Cuatro elementos relativos a la Organización del curso y una valoración global del grupo
3. Tres elementos relativos a los Contenidos y Metodología del curso y una valoración global del grupo
4. Dos elementos relativos a la Duración y al Horario del curso (la valoración global del grupo se ha calculado, en este caso, como media)
5. Dos elementos relativos a los Formadores y Tutores y una valoración global del grupo
6. Tres elementos relativos a los Medios didácticos y una valoración global del grupo
7. Dos elementos relativos al Equipamiento y Medios técnicos y una valoración global del grupo (sólo para cursos presenciales)
8. Siete elementos relativos al Espacio, Instalaciones y Mobiliario donde se desarrolla el curso y una valoración global del grupo (sólo para cursos presenciales)
9. Tres elementos relativos a los cursos no presenciales, sobre los que se ha pedido el grado de acuerdo, que puede entenderse como una valoración (sólo cursos no presenciales)

La valoración global es relativamente buena, y, a la vez, con amplio margen para la mejora. Si supera en 7 décimas el punto medio de la escala, le resta casi el doble (1,3 décimas) para alcanzar su máximo.

En todo caso, los cursos mejor valorados son los de desempleados y los menos valorados son los Internos, quedando muy cerca de estos, ligeramente por encima, los Externos.

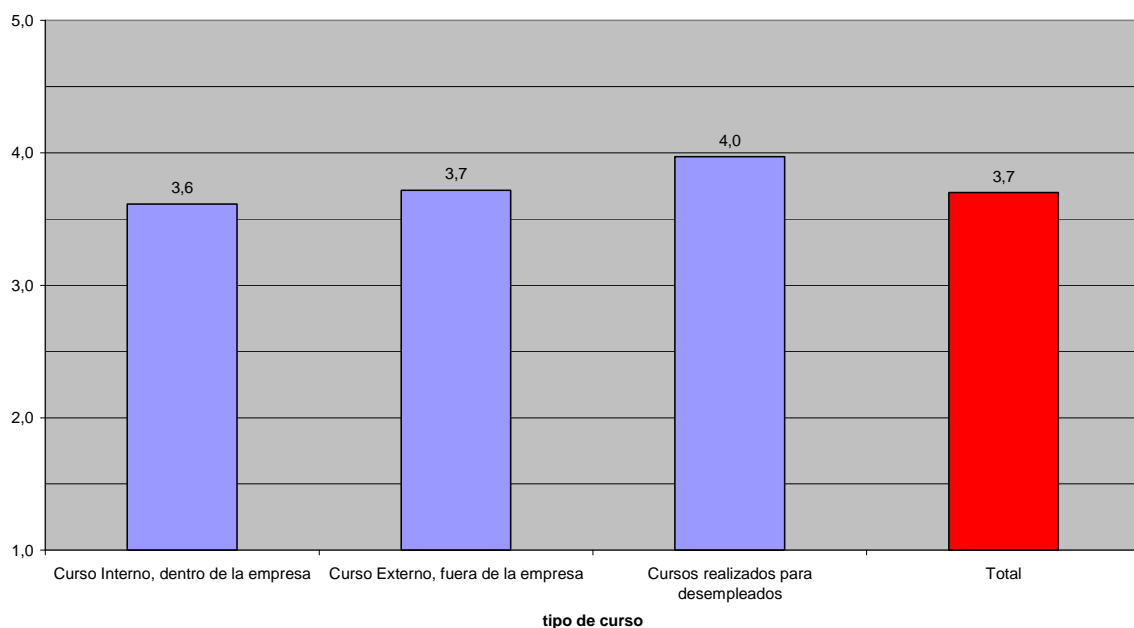
⁴³ Estos indicadores se han basado en los contenidos en el "CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (Orden TAS 2388/2007, de 2 de agosto). Fundación Tripartita para formación en el empleo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Fondo Social Europeo.



Si tomamos los valores globales de los grupos, para el conjunto de la muestra, hay dos que sobresalen: la valoración global y la de los formadores y tutores. Esta última, incluso, supera a la valoración global. Por debajo de la valoración global se sitúa, en el nivel más bajo, la percepción del tiempo (duración y horarios) y también se sitúan los Contenidos y Metodología, los Medios Didácticos y el Espacio e Instalaciones, de manera clara. A menor distancia, pero siempre por debajo, está también el Equipamiento y Medios técnicos.

G.16. Valoración global del último curso realizado según el tipo de curso

Valoración global del último curso realizado, según tipo de curso

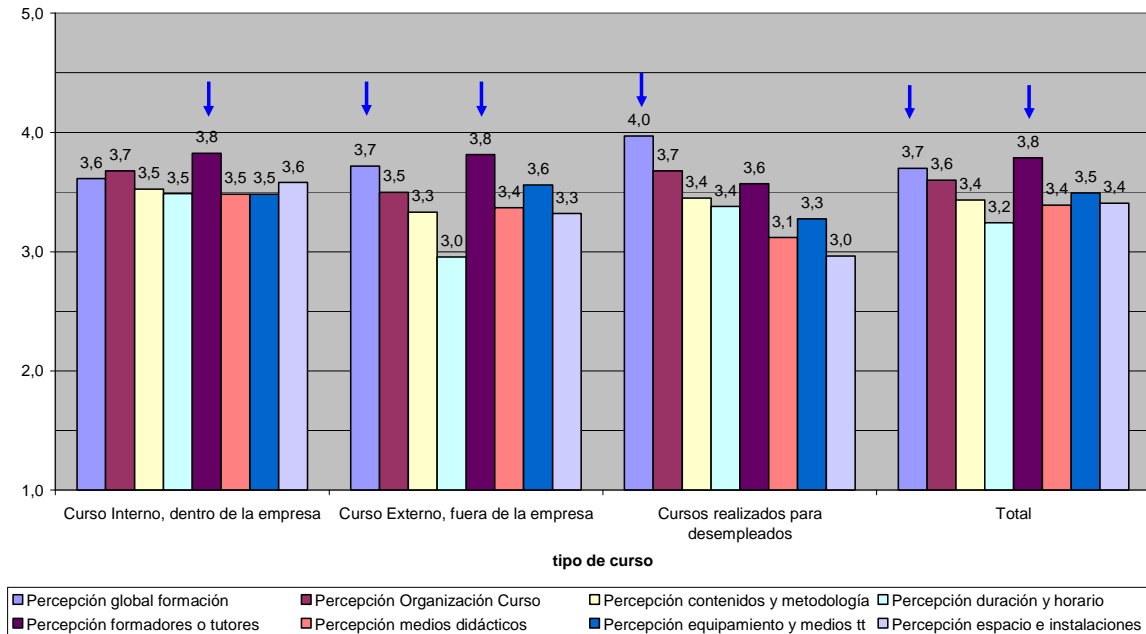


La Organización del curso, globalmente considerada, es relativamente buena en todos los tipos de curso, sobre todo en los de desempleados y en los Internos. En general, los Externos tienen valores más bajos, salvo en la valoración global y en la de los Formadores.



G.17.Valoraciones globales de los grupos de elementos según el curso

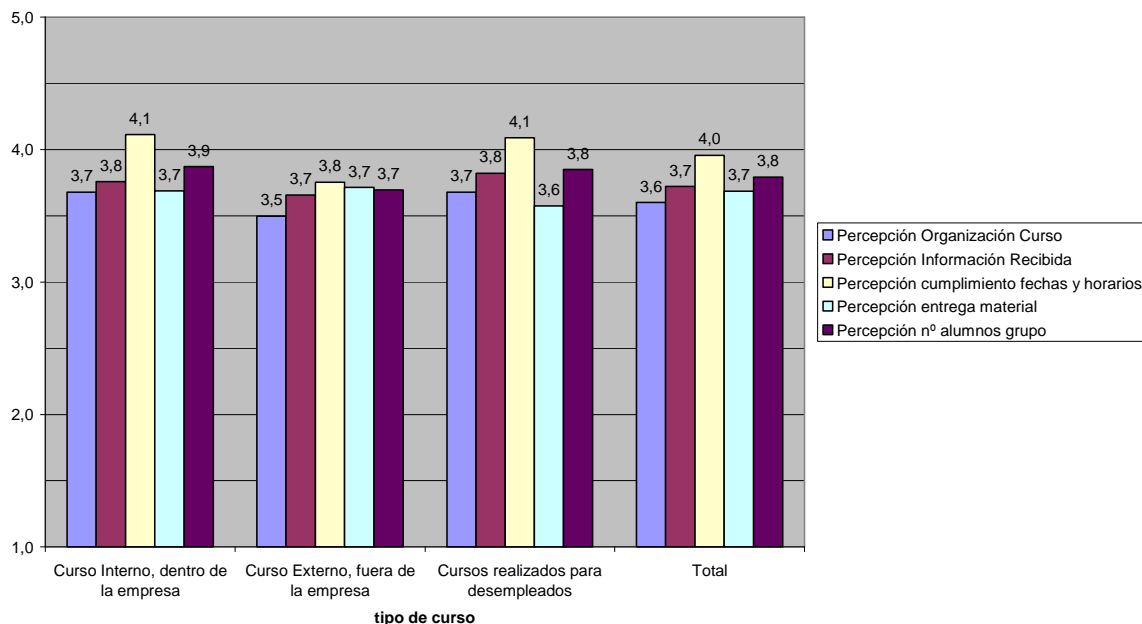
Valoraciones globales de los grupos de elementos, según tipo de curso



El grupo de cursos Externos tiene su peor valoración en el Tiempo (duración y horarios), que no llega a 3. Un valor similar tiene el grupo de cursos para desempleados en la percepción del Espacio e Instalaciones. Son las dos valoraciones más bajas, si nos fijamos en los grupos de elementos y en la valoración global.

G.18. Valoraciones de la organización según el tipo de curso

Valoraciones de la Organización del curso, según tipo de curso

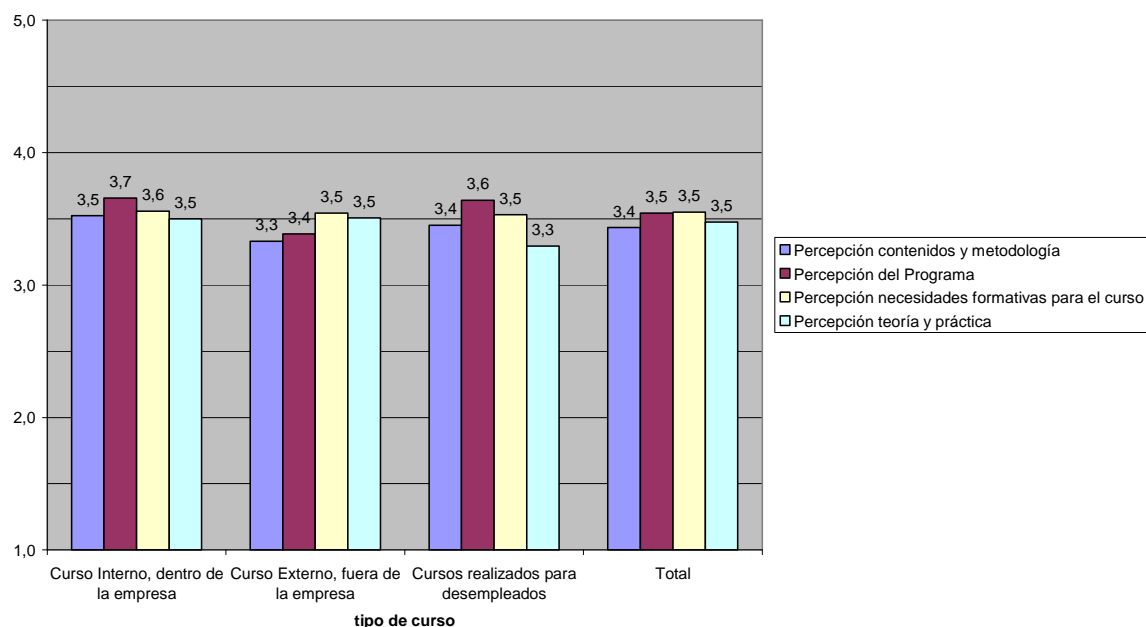


Entrando en detalles, la Organización, que era un grupo de elementos valorado muy cerca del global, ligeramente por debajo, tiene la particularidad de que, para el conjunto de la muestra, tiene valoraciones parciales mejores que la conjunta, entre las que destaca, sobre todo, una, la del Cumplimiento de fechas y horarios. Destaca este elemento, además, en todos los tipos de curso, especialmente en los Internos y en los de desempleados, donde alcanza el valor medio de 4.1.

El resto de los componentes del grupo se mueve en el estrecho margen de 1 décima, para el total muestral, que se amplía a 2 en los cursos para desempleados, debido a la debilidad de la percepción de la Entrega del material, y en los cursos Externos, debido en este caso a la fortaleza de la percepción del nº de alumnos por grupo.

G.19. Valoraciones de contenidos y metodología según el tipo de curso

Valoraciones de Contenidos y Metodología, según tipo de curso



Contenidos y metodología es un grupo relativamente débil, considerado en conjunto y comparado con la percepción global. La valoración de sus componentes apenas se distingue de la valoración del grupo, pues las diferencias no superan la décima.

Por tipo de curso, sin embargo, las diferencias son más grandes. En los cursos para desempleados, sobresale positivamente la percepción del Programa y negativamente la Percepción del juego teoría-práctica, estableciendo una diferencia entre ambos de 3 décimas, la más alta de los tres tipos de curso en este grupo de elementos. En general, los cursos Externos tiene las valoraciones más bajas, salvo en la citada percepción de teoría y práctica, debilidad diferencial de los cursos para desempleados.

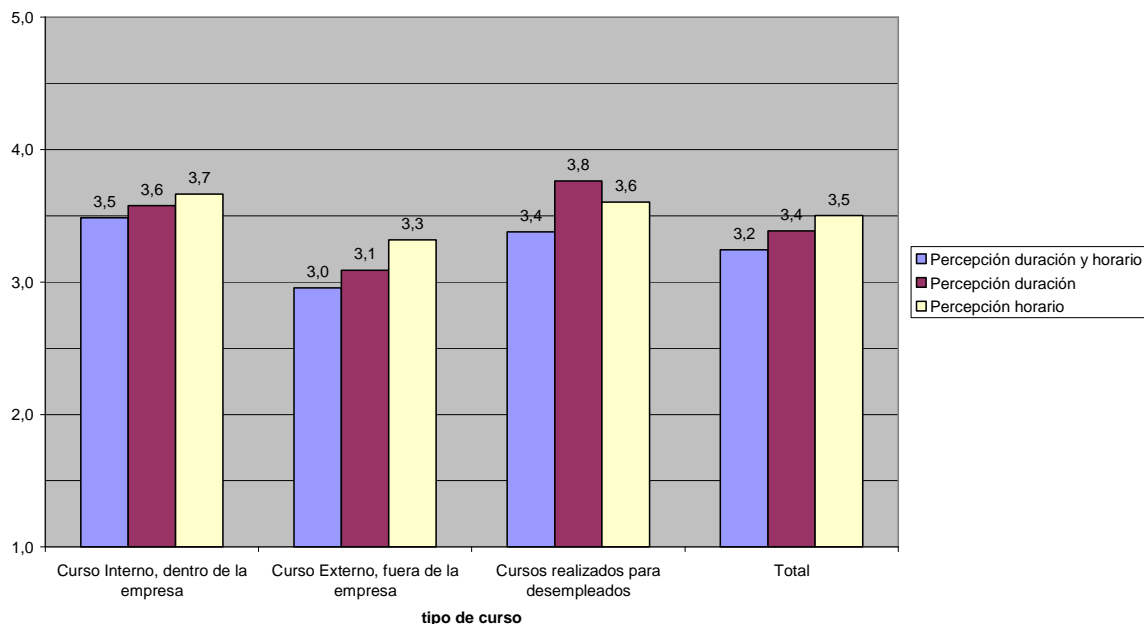
En cuanto al Tiempo del curso, dado por la Duración y por los Horarios, partiendo de que es la dimensión peor valorada, lo es sobre todo en los cursos Externos, tanto globalmente como en cada componente.

Sobresale positivamente la valoración de la Duración en los cursos para desempleados y también la del Horario en los cursos Internos.

Es claro que el tiempo tiene mucho más impacto en los cursos Externos, que parten con el *handicap* del tiempo de desplazamiento. Recordemos que ya el tiempo era una dificultad diferencial del acceso a la formación para este tipo de cursos.

G.20. Valoraciones de duración y horarios según el tipo de curso

Valoraciones de Duración y Horarios, según tipo de curso



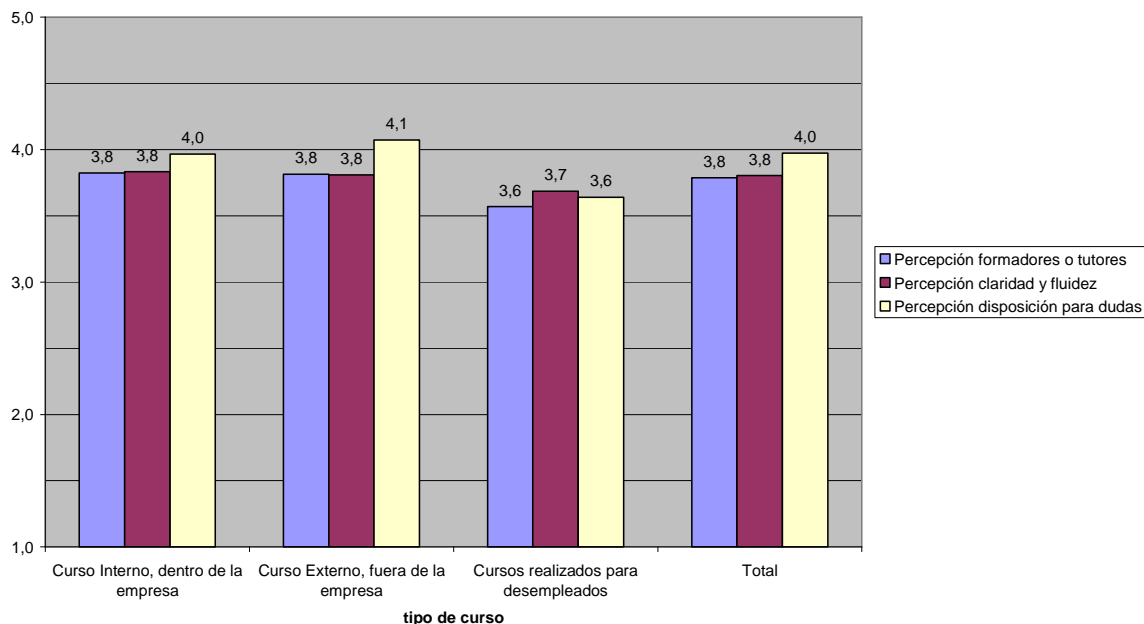
La valoración de formadores y tutores era la mejor de las valoraciones de grupos de atributos, la única que superaba a la valoración global en el conjunto de la muestra. Pues bien, contiene un componente especialmente bien valorado, la Disposición para resolver dudas y problemas por parte de los formadores o tutores.

Este componente mantiene su alta valoración, sobre todo en los cursos Externos, donde alcanza el valor 4.1, y también en los Internos, pero no en los cursos para desempleados, donde cae apreciablemente, como también sucede con el conjunto del grupo de componentes y, en menor medida, con la percepción de Claridad y Fluidez en la transmisión de conocimientos por parte de los formadores.

De manera que los cursos Internos y Externos mantienen el nivel del conjunto de la muestra, pero, en este agregado, los cursos para desempleados quedan marcados a la baja, distinguiéndose, entonces, negativamente, donde el resto tiene mejores valoraciones. Pero, es únicamente por la diferencia respecto del resto por lo que destacamos esta posición como negativa, pues en sí misma es aceptable, ya que está en todos los casos por encima de 3.5 puntos.

G.21. Valoraciones de formadores y tutores según el tipo de curso

Valoraciones de Formadores y Tutores, según tipo de curso



Los Medios didácticos son, en conjunto, un punto débil de los cursos, y sus componentes, que tienden a estar por encima del global del grupo, no están mucho mejor.

Aquí encontramos nuevamente en posición de debilidad comparativa a los cursos para desempleados, tanto globalmente como en todos los componentes, sin grandes diferencias internas entre ellos.

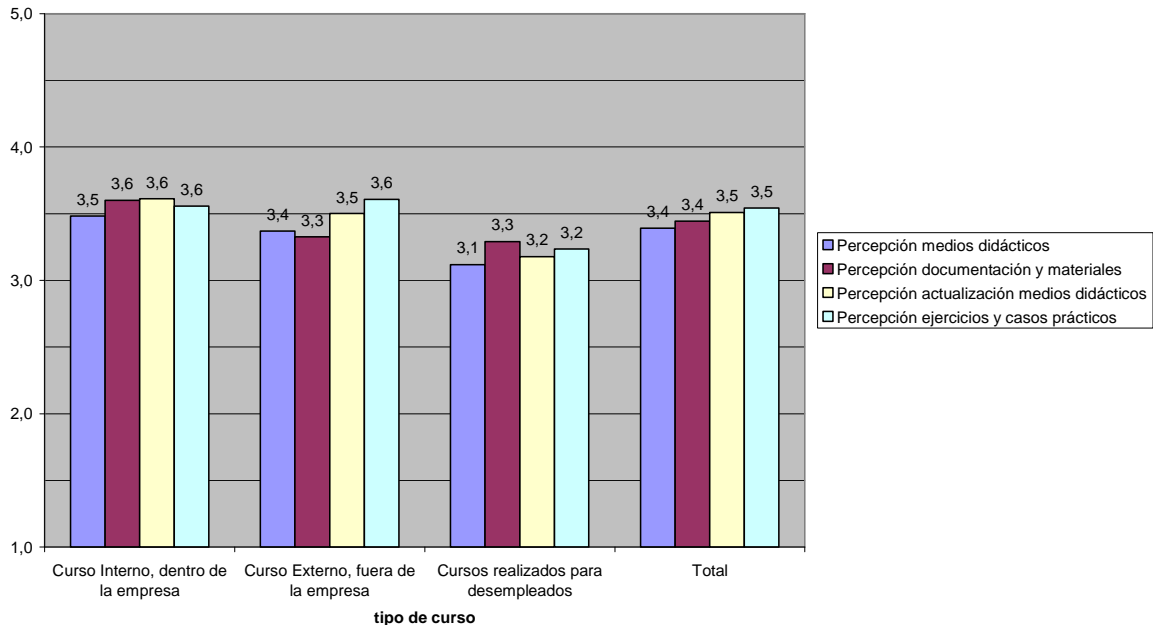
El grupo que, también con alta homogeneidad entre los componentes, está mejor es el de los cursos Internos. Los cursos Externos oscilan más, pues desde el punto más bajo, 3.3, correspondiente a la Documentación y materiales, hasta el más alto, 3.6, correspondiente a los Ejercicios y casos prácticos, media una significativa diferencia de 3 décimas de punto.

Retengamos que los cursos para desempleados quedan rezagados tanto en el grupo de componentes mejor valorado como en uno de los que tienen valores inferiores a la valoración global (formadores y medios didácticos).



G.22. Valoraciones de los medios didácticos según el tipo de curso

Valoraciones de los Medios didácticos, según tipo de curso



Por lo que se refiere al Equipamiento y medios técnicos, es un grupo, como sabemos, valorado agregadamente algo por debajo de la valoración global de los cursos y, lo que vemos aquí es que, para el total muestral, sus valoraciones parciales son muy similares, con una diferencia máxima de 1 décima.

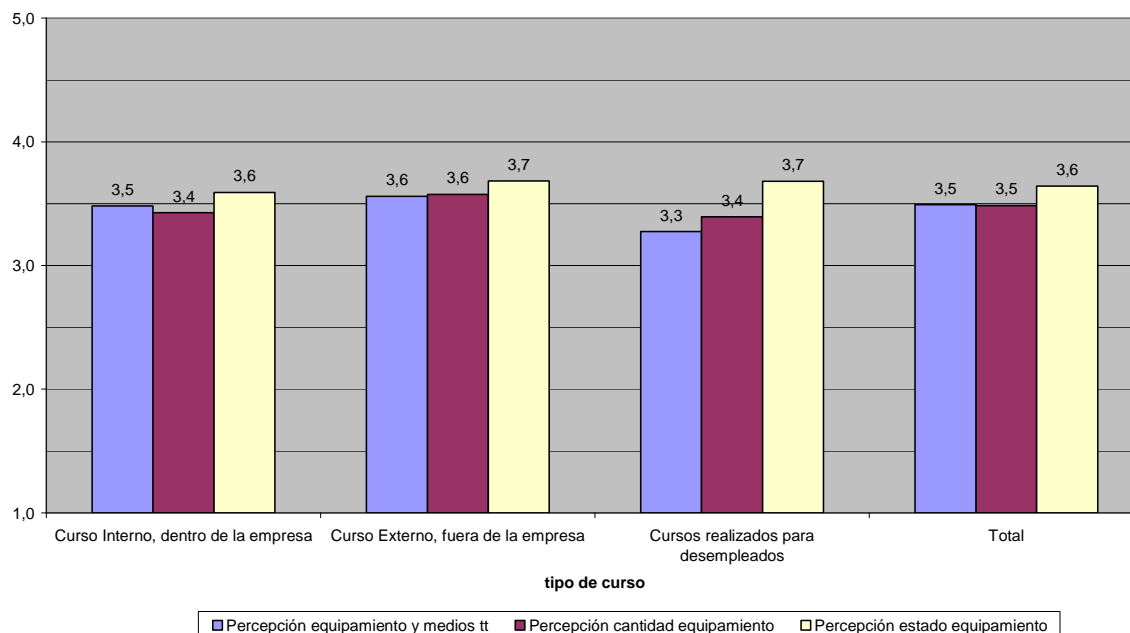
Los cursos Internos están en posición muy similar, si bien la diferencia máxima interna sube a 2 décimas debido a la menor valoración de la Cantidad de equipamiento.

Por su parte, los cursos externos mantienen idéntica configuración interna que el total de la muestra, pero una décima por encima en todos los componentes y en el agregado.

Es en los cursos para desempleados donde se rompe esa homogeneidad interna, pues en tanto que la percepción del equipamiento alcanza el máximo de este grupo, marcado por los cursos Externos, el agregado en su conjunto cae 2 décimas por debajo del valor que comparten los otros tipos de curso con el total de la muestra. Así, la diferencia en este tipo de curso, entre lo peor y lo mejor valorado, se eleva a 4 décimas de punto, contrastando con lo similares que son las valoraciones en los otros tipos.

G.23. Valoraciones de Equipamiento y medios técnicos según el curso

Valoraciones de Equipamiento y Medios técnicos, según tipo de curso



El agregado con más componentes es el que se refiere al Espacio, Instalaciones y Mobiliario, que comprende 7 componentes parciales.

En el total muestral, sucede que todos los componentes están mejor valorados que el conjunto de los mismos, que es uno de los agregados relativamente débiles de los cursos. Las valoraciones oscilan desde 3.8 de la Luminosidad del aula (muy similar a la valoración del Espacio del aula y a la valoración de la Acústica del aula, a 3.6, hacia abajo, correspondiente a la Accesibilidad, a las Instalaciones técnicas (informática, laboratorios, etc.) y la Ventilación del aula.

Es decir, uno a uno, los componentes de este agregado tienen valoraciones iguales o superiores a la valoración global de los cursos, pero la impresión general que produce el grupo no es tan buena, lo que muestra que cada fallo parcial se traslada al agregado con mayor fuerza que los impactos positivos.

Por tipo de curso, en general, los cursos Internos tienen mejor valoración y el resto está, por lo general, igual o peor, especialmente en algunos componentes, a saber:

- En los cursos Externos destaca negativamente, en términos comparativos, la Accesibilidad (como era de esperar, debido a la necesidad de desplazamiento específico diferente al del puesto de trabajo).

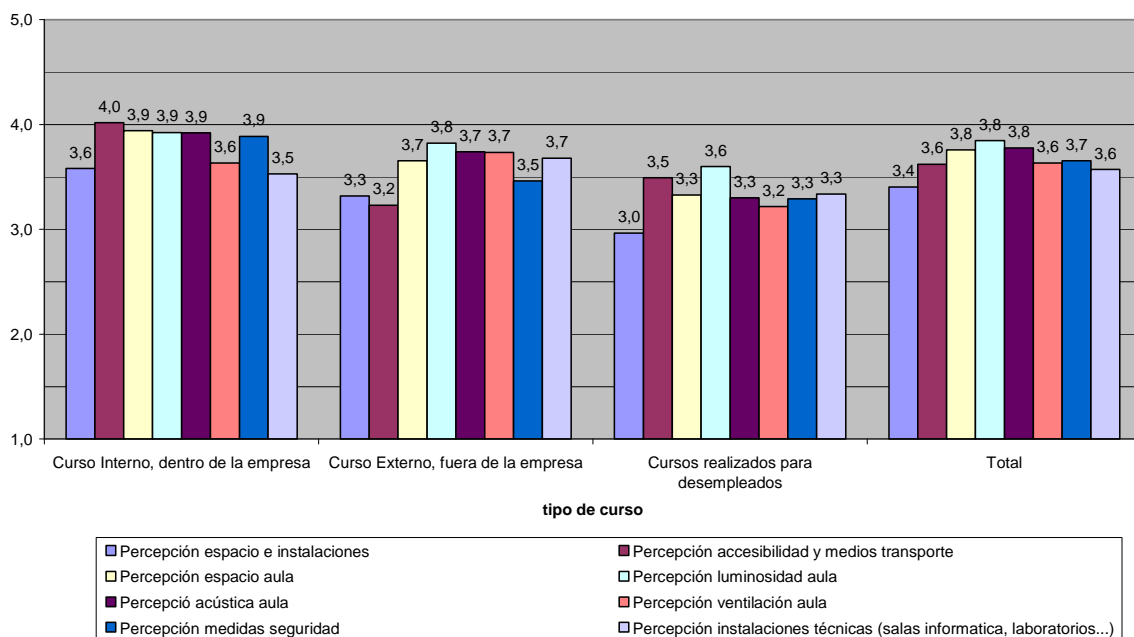


- En los cursos para desempleados, todas las valoraciones son más bajas, especialmente la del Espacio del aula, la de la Acústica del aula, la de la Ventilación, la de la Seguridad y la de las Instalaciones técnicas.

Un grupo de componentes más, el de *Espacio e Instalaciones*, en el que encontramos en desventaja clara a los cursos para desempleados, junto con, recordemos, *Formadores o Tutores* y *Medios didácticos*.

G.24. Valoraciones de espacio e instalaciones según el tipo de curso

Valoraciones de Espacio e Instalaciones, según tipo de curso



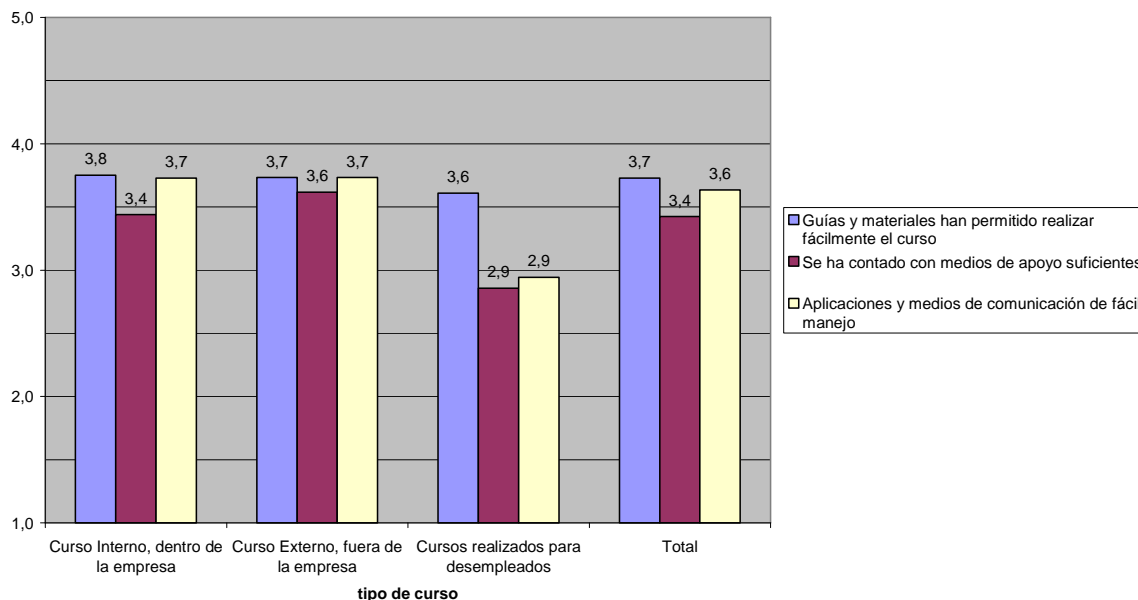
Por último, para los cursos no presenciales, los entrevistados están en general más bien de acuerdo con que las guías y materiales han permitido realizar fácilmente el curso, con que se ha contado con medios de apoyo suficientes y con que las aplicaciones y medios de comunicación eran de fácil manejo.

En todo caso, la primera y la tercera condiciones parecen cumplirse más que la segunda (medios de apoyo), cuyo acuerdo alcanza, en valor medio, sólo 2 o 3 décimas por debajo que el de las otras dos.

Estos valores se mantienen o superan en los cursos Internos y Externos, en los primeros con una debilidad relativa de los medios de apoyo, acentuada por la fortaleza de los materiales y de las aplicaciones; en los segundos con mayor homogeneidad, al experimentar un incremento el punto débil (medios de apoyo).

G.25. Acuerdo con medios para cursos no presenciales

Acuerdo con medios para cursos no presenciales (1, muy en desacuerdo a 5, muy de acuerdo, según tipo de curso)



Volvemos a encontrar la peor posición en los cursos para desempleados, sobre todo por la fuerte caída de los medios de apoyo y de las aplicaciones, dándose con estos elementos, los únicos casos donde domina el desacuerdo, con puntuaciones medias por debajo del centro de la escala, puesto que no alcanzan el valor 3.0.

Hemos tratado los datos en sus valores medios, debido a la gran cantidad de información que contienen las distribuciones, por tratarse de un buen número de componentes, y a la capacidad sintética de la media.

Aun así, seguimos teniendo gran cantidad de datos y es por ello que hemos tratado de reducir la información eliminando redundancia.

Para ello, hemos realizado un análisis factorial de Componentes Principales, limitados a los 5 grupos de componentes que conciernen al total de la muestra, pues incluir todos hubiese restado base muestral en una medida que hubiese hecho inútil el proceso.

El análisis factorial se justifica por la existencia de interdependencia en las variables originales. Tal interdependencia se manifiesta, en este caso, cuando los que valoran bien un atributo tienden a valorar bien otro u otros en mayor medida que los que no lo valoran bien, que, a su vez, tenderán a no valorar



bien aquel o aquellos otros atributos también en mayor medida; y, también cuando la relación existe a la inversa, es decir, cuando los que valoran bien un atributo tienden a no valorar bien otro u otros. En definitiva, hablamos de correlaciones, pero con la particularidad de que todas las variables están involucradas con otras, siendo las correlaciones dos a dos moderadas.

En esta situación, tenemos una cierta redundancia, compartida por algunas variables y esto sucede con todas ellas, esto es, todas ellas están en redundancia con al menos un grupo de variables. El análisis factorial parte del supuesto, matemáticamente demostrable, de que en estas condiciones es posible identificar dimensiones subyacentes, que son formalmente combinaciones lineales de las variables originales y que, en número claramente inferior al de las variables originales, logran explicar la mayor parte de la varianza total.

Esto es bastante práctico, puesto que, del conjunto de variables originales, permite observar cuáles tienen más peso en las dimensiones subyacentes (en los factores o componentes) y, por lo general, permiten denominar significativamente dichas dimensiones, para una comprensión más fácil del espacio en el que nos movemos. Así, en este caso, de las 14 variables originales, extraemos sólo 3 factores y, como veremos más adelante, a la asociación matemática que muestra el análisis le corresponde una significativa asociación conceptual.

Para evitar reproducir exactamente los grupos de atributos del cuestionario, eliminamos las valoraciones globales de cada grupo, de manera que pudiese emerger otro tipo de interdependencia, por encima de la estrictamente intragrupal.

Y, efectivamente, tal cosa sucede, de manera que obtenemos los 3 factores que anticipábamos más arriba, cuya matriz de componentes es la siguiente, que no reproducen exactamente la configuración del cuestionario, sino que asocian algunos componentes que están en grupos distintos.

Al primero le hemos llamado **Prestaciones pedagógicas**, puesto que reúne altas puntuaciones en el programa, en las necesidades formativas para el curso, en la articulación teórico - práctica, en la claridad y fluidez y en la resolución de dudas y problemas.

Al segundo le hemos llamado **Tiempo del curso**, puesto que se refiere, si nos fijamos en las puntuaciones más altas, a cumplimiento de fechas y horarios, duración y a horarios. No hay duda que la dimensión subyacente es el tiempo del trabajador.

Al tercero le hemos llamado **Materiales**, pues tiene puntuaciones muy altas en la entrega de materiales, en los materiales mismos y la documentación, en la actualización de los medios didácticos y en los ejercicios y casos prácticos

propuestos, como se puede ver en la matriz de componentes rotados siguiente.

T.9. Matriz de componentes (las variables en los factores)

Matriz de componentes rotados	Prestación pedagógica	El tiempo del curso	Los materiales
Percepción Información Recibida	0,54	0,57	0,19
Percepción cumplimiento fechas y horarios	0,31	0,70	0,13
Percepción entrega material	0,31	0,22	0,60
Percepción nº alumnos grupo	0,32	0,52	0,23
Percepción del Programa	0,59	0,52	0,10
Percepción necesidades formativas para el curso	0,71	0,34	0,21
Percepción teoría y práctica	0,76	0,15	0,27
Percepción duración	0,08	0,78	0,18
Percepción horario	0,06	0,63	0,27
Percepción claridad y fluidez	0,73	0,15	0,27
Percepción disposición para dudas	0,72	0,11	0,29
Percepción documentación y materiales	0,15	0,35	0,83
Percepción actualización medios didácticos	0,27	0,19	0,86
Percepción ejercicios y casos prácticos	0,48	0,17	0,70

Sucede, además, que hay una gran distancia entre el primer autovalor y el resto, es decir, el primer factor, el de la prestación pedagógica, acapara la mayor parte de la varianza que recogen los tres factores. Lo podemos ver en el gráfico de sedimentación⁴⁴ y en la tabla de varianza explicada.

T.10. Varianza explicada por los factores

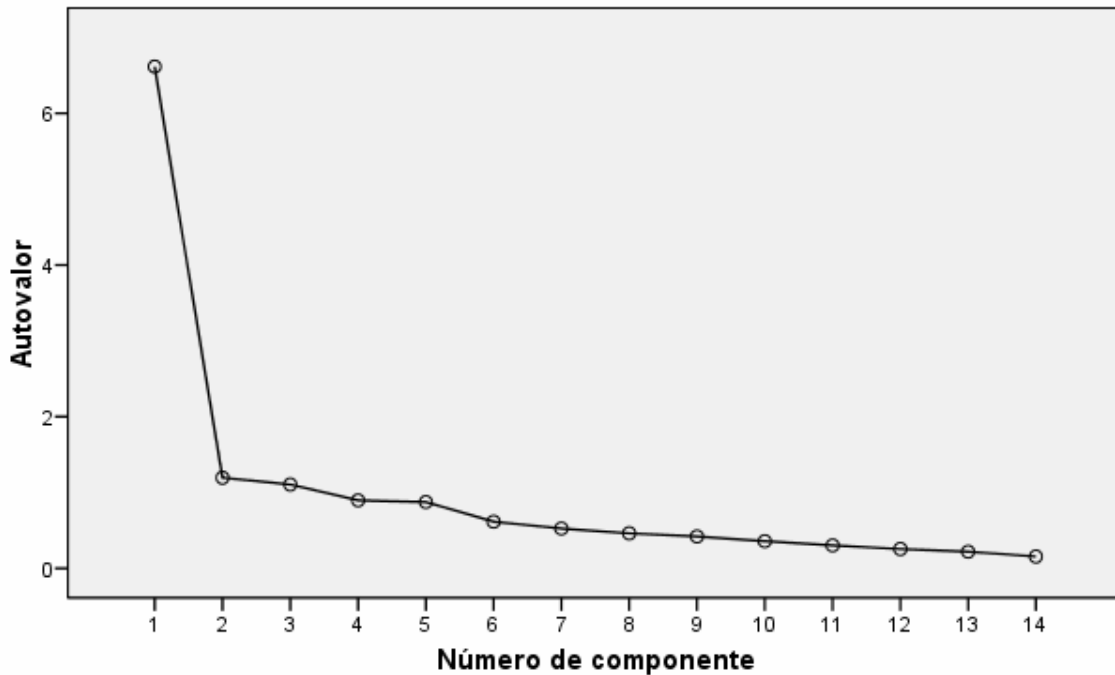
	Varianza explicada (%)
Prestación pedagógica	47
El tiempo del curso	9
Los materiales	8
Total	64

⁴⁴ Un gráfico de sedimentación se utiliza para precisar el número óptimo de factores. Es una representación gráfica del tamaño de los autovalores. “El Gráfico de Sedimentación representa en el eje de las “x” el número de orden de los factores y en el eje de las “y”, los valores propios (eigenvalues). Muestra la forma en que van disminuyendo los valores propios, graficando el hecho de que el primer factor es el que más varianza explica”. <http://estadistico.com/dic.html?p=4136>



G.26. Grado de sedimentación

Gráfico de sedimentación



Análisis ponderado por Equilibraje de la muestra por sector

14. Eficacia de la formación en relación a:

- Adquisición de nuevos conocimientos o competencias
- Actualización de nuevos conocimientos o competencias

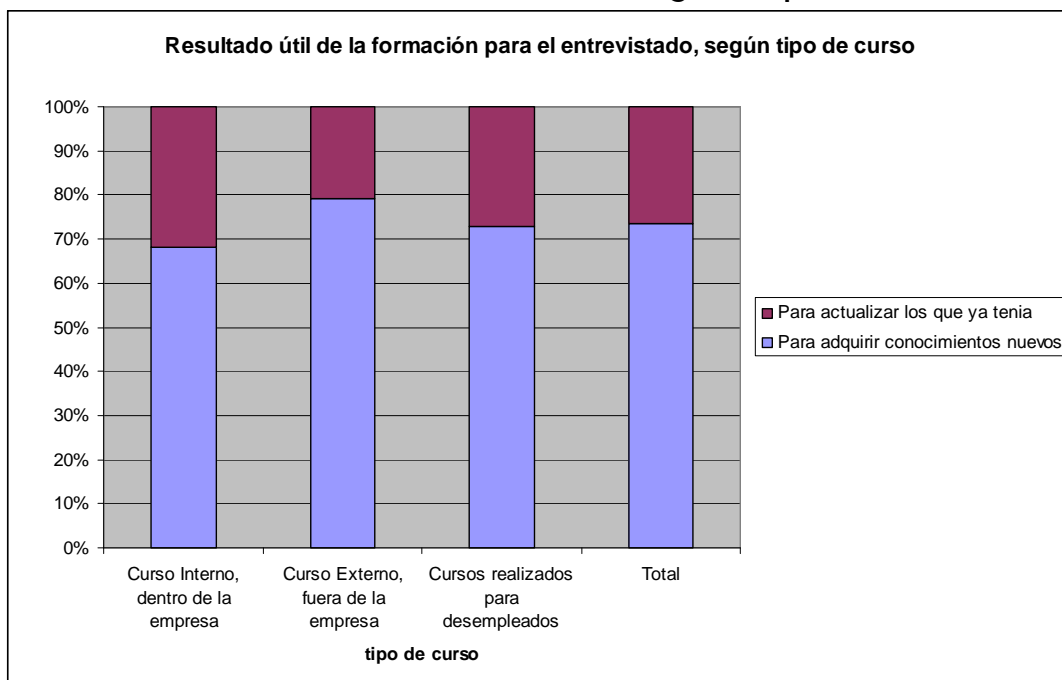
La información que contiene la encuesta en torno a la cuestión del efecto sobre la adquisición de nuevos conocimientos o sobre la actualización de los mismos, indica que, según la percepción de los trabajadores, lo que aporta la formación es, principalmente, Conocimientos nuevos, más que Actualización de lo que ya se sabía (3 de cada 4 casos, por 1 de cada 4), lo que se acentúa en los cursos Externos y se debilita en los Internos. Los de desempleados están justo en la media.



T.11. Utilidad personal de la formación, por sector y tipo de curso

	Bienes de Equipo	Automoción	Aeronáutica	Curso Interno, dentro de la empresa	Curso Externo, fuera de la empresa	Cursos realizados para desempleados	Total
	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna
<i>Utilidad de la formación en su caso particular</i>							
Para adquirir conocimientos nuevos	64	83	84	68	79	73	73
Para actualizar los que ya tenía	36	17	16	32	21	27	27

G.27. Resultado útil de la formación según el tipo de curso



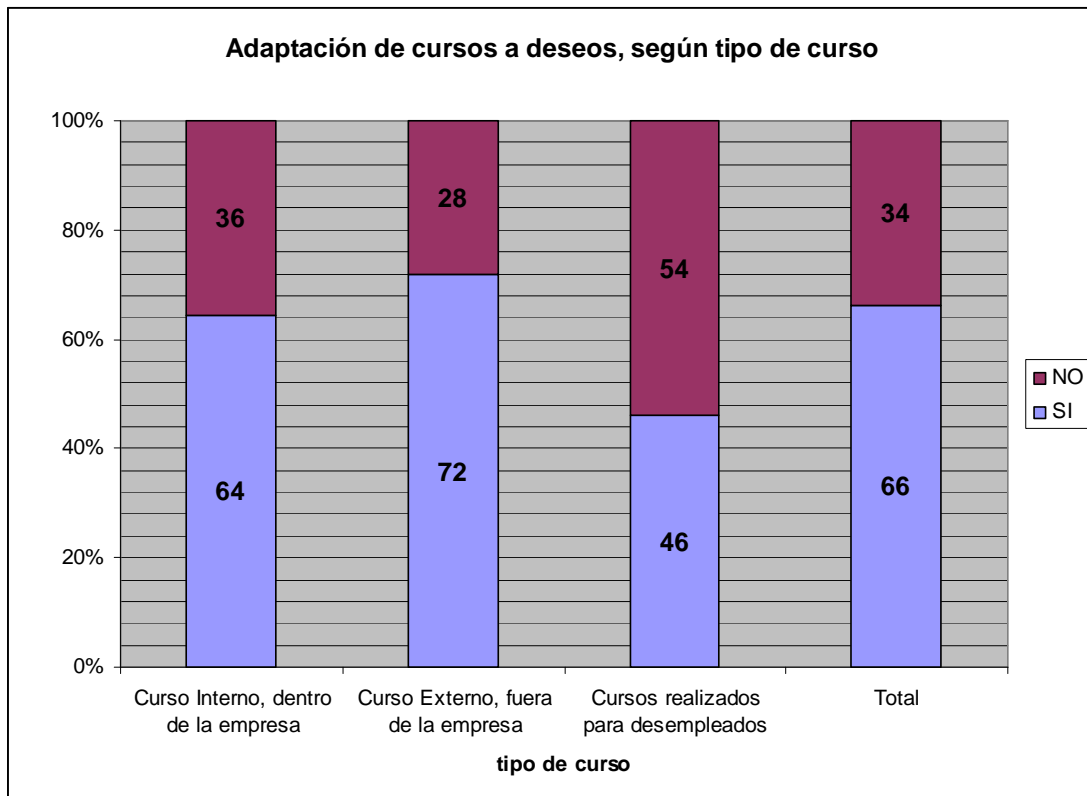


15. Incidencia de la formación profesional para el empleo, en la trayectoria profesional de los trabajadores:

- A nivel personal.
- En el ámbito de la propia empresa.
- En el ámbito del mercado laboral

A nivel personal, los trabajadores nos informan en la encuesta de la adaptación de los cursos a sus deseos y de lo que les hubiese gustado hacer alternativamente.

G.28. Adaptación de cursos a deseos según el tipo de curso



Al parecer, en 2/3 de los casos, la adaptación de lo realizado a lo deseado se ha producido y en 1/3 no.

Los cursos para desempleados son los que menos se han adaptado, puesto que son mayoría los que niegan el ajuste entre realización y deseos.



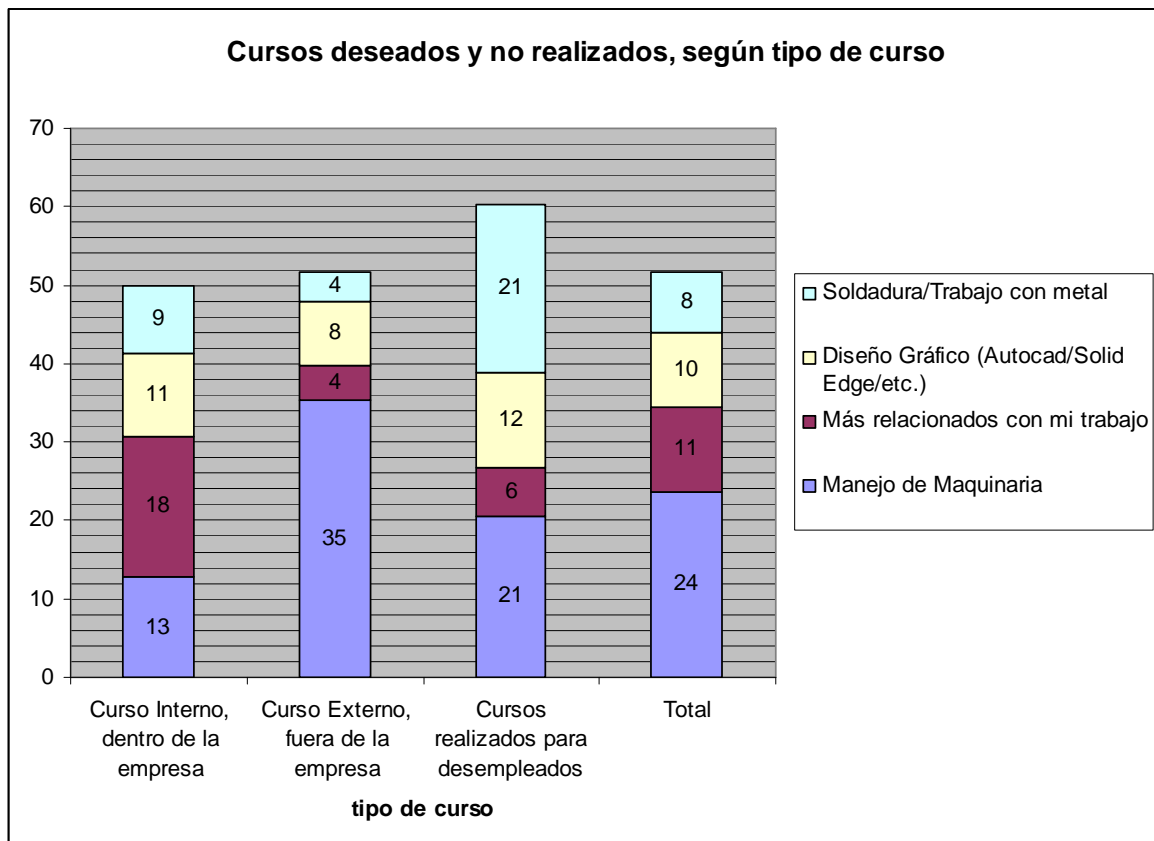
Y, cuando no se ha producido el ajuste entre lo realizado y lo deseado, ¿qué hubiesen querido los trabajadores?

En los deseos no satisfechos, vemos que tiene más peso los cursos específicos relacionados con el puesto de trabajo que los transversales que, sin embargo, dominaban el espacio de los cursos realizados.

Así, en primer lugar, casi la cuarta parte de los que responden, cita cursos relacionados con el manejo de maquinaria, a lo que habría que añadir 11 puntos porcentuales más que se refiere a cursos más relacionados con *mi trabajo*.

A continuación, se cita el diseño gráfico, con un peso de 10 puntos y la Soldadura, con 8, también específico de un tipo de puesto.

G.29. Cursos deseados y no realizados según el tipo de curso





Por tipo de curso, sobresale el peso diferencial de la Soldadura en los cursos para Desempleados, el Manejo de maquinaria en los cursos Externos y los Más relacionados con el puesto en los cursos Internos.

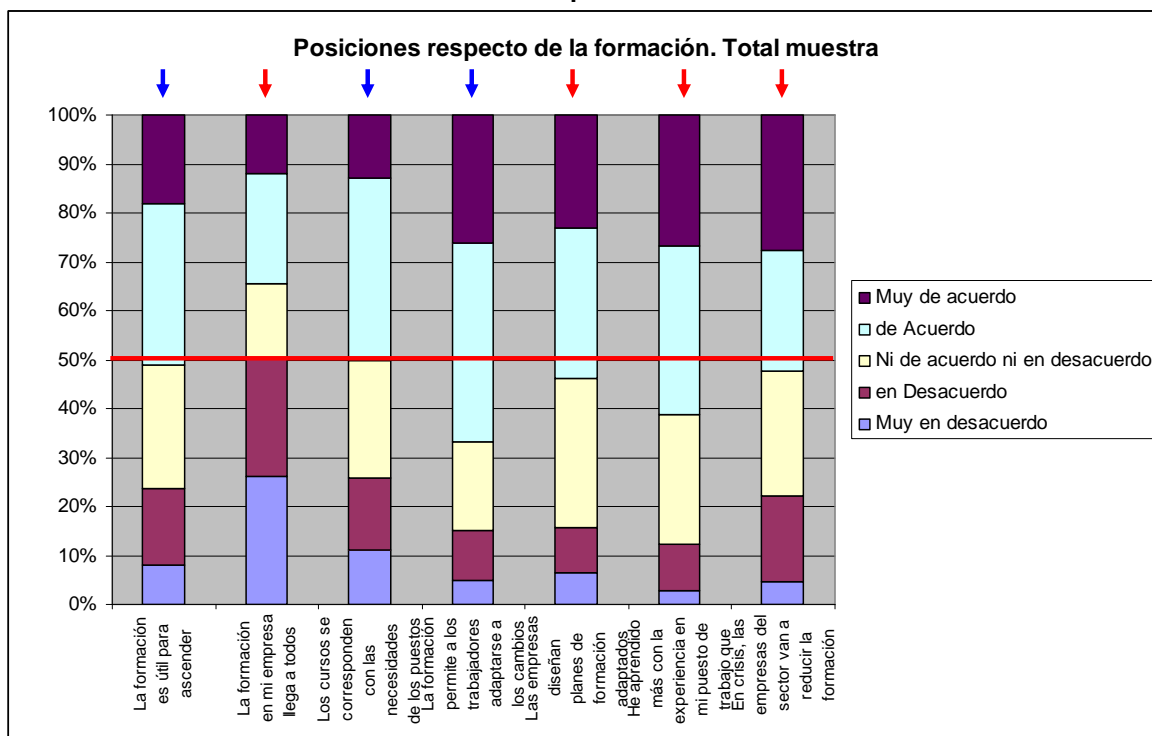
Para ver la incidencia de la formación profesional en la empresa y en el mercado, desde la encuesta, presentamos a continuación lo que podríamos llamar una caracterización perceptiva de la formación, definida por las posiciones de acuerdo o desacuerdo de los entrevistados con una serie de cuestiones relativas a la formación, que atañen a diversas líneas posibles de impacto.

En primer lugar, debemos decir que lo único con lo que los trabajadores de nuestra muestra no están de acuerdo, o están más bien en desacuerdo, para ser más exactos, es que la formación en su empresa llega a todos. La mitad cree que no y sólo un tercio cree que sí.

Dos casos en los que el acuerdo es mayoritario y que no hablan a favor de la formación son el correspondiente a la afirmación sobre que se ha aprendido más con la experiencia laboral que con la formación y el correspondiente a la afirmación de que las empresas diseñan planes de formación que sólo atienden a sus intereses. Son 5 veces más los que están de acuerdo que los que están en desacuerdo, en el primer caso; en el segundo, la cifra es menor, pero superior a 3 veces.

Tampoco es un dato positivo la amenaza de la crisis, pues más del doble piensa que las empresas de su sector van a reducir la formación para los trabajadores, por comparación con los que están en desacuerdo con ese temor.

G.30 Posiciones respecto de la formación.



Por lo demás, el mayor acuerdo con una afirmación positiva sobre la formación corresponde a la calidad de la misma como instrumento para la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos (dos tercios están de acuerdo, por menos de un sexto en desacuerdo). A continuación, se está más bien de acuerdo con que la formación es útil para ascender y con que se adapta a las necesidades de los puestos de trabajo.

Para resumir esta información, hemos realizado dos análisis multivariantes sucesivos:

- En primer lugar, un análisis factorial de componentes principales.
- En segundo lugar, una tipología, a partir del análisis factorial.

Presentamos seguidamente estos resultados, pero anticipamos que a la hora de cruzar datos por nuestras variables de análisis, hemos reducido la tipología a dos categorías, pues sólo una está muy bien definida, aquella constituida por los que enfatizan el impacto profesional de la formación, que acumula 4 de cada 10 casos en nuestra muestra y que tiene mayor peso en los cursos Externos, que quedan así marcados contradictoriamente, dado que anteriormente veíamos que era donde menos se reconocía la utilidad en la trayectoria profesional.

T.12. Posiciones respecto de la formación, por sector y tipo de curso

	Bienes de Equipo	Automoción	Aeronáutica	Curso Interno, dentro de la empresa	Curso Externo, fuera de la empresa	Cursos realizados para desempleados	Total
	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna
Tipología de posición ante la formación							
Impacto profesional	24	58	53	27	57	32	41
Resto	76	42	47	73	43	68	59

En primer lugar, la matriz de componentes rotados, del análisis de Componente Principales, con el método de rotación Varimax, nos permite caracterizar a cada uno de los tres factores con autovalores superiores a la unidad (recordemos que en este análisis los factores son combinaciones lineales de las variables originales, construidas con la condición de que la primera componente o factor explique la mayor cantidad de la varianza total que sea posible y las sucesivas hagan lo propio con la varianza residual; además, los factores son ortogonales, es decir, independientes), sin más que observar los valores más altos en cada factor.

T.13. Matriz de componentes (las variables en los factores)

Matriz de componentes rotados	El impacto profesional	El derecho a la formación	Formación espuria
Formación útil ascender	0,78	0,00	0,06
Formación llega todos los trabajadores igual	0,40	0,67	-0,19
Cursos corresponden a necesidades puestos	0,56	0,50	-0,12
Formación permite adaptación cambios tecnol	0,82	0,09	-0,07
Planes formación sólo para intereses empresas	0,18	-0,38	0,68
Más aprendizaje experiencia que formación	-0,19	0,16	0,85
Reducción formación por crisis	0,06	-0,84	-0,07

Al primer factor lo hemos etiquetado como factor de **Impacto profesional**, por cuanto las variables que lo marcan diferencialmente son la utilidad para ascender y la utilidad para adaptarse a los cambios tecnológicos.



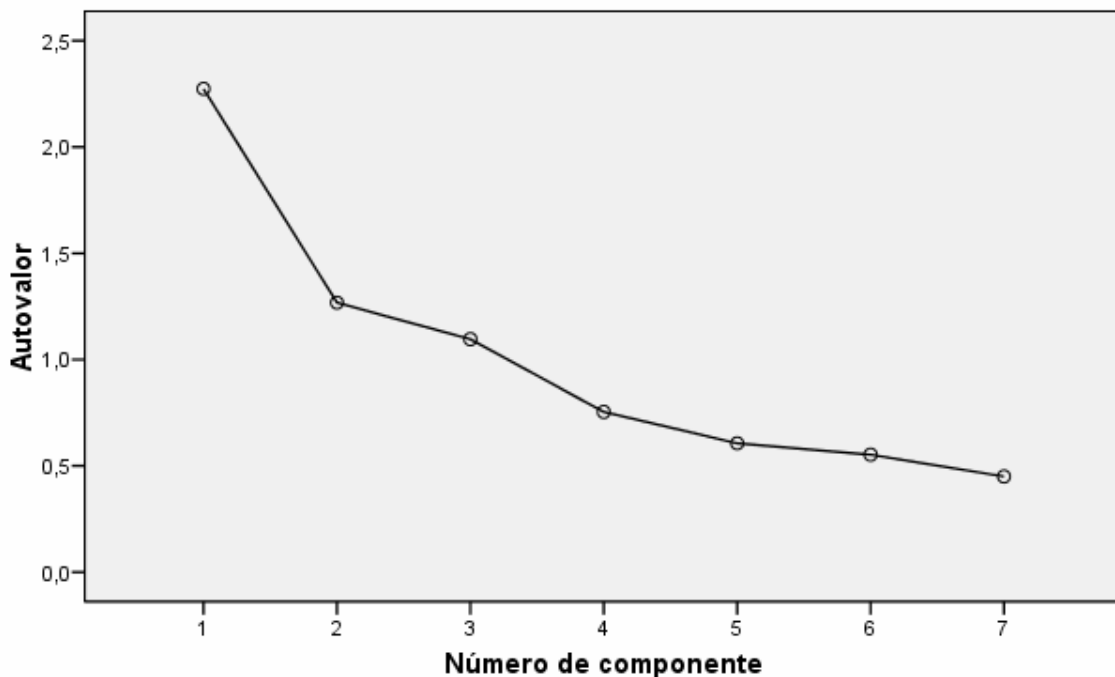
Al segundo factor lo hemos etiquetado como factor de **Derecho a la Formación**, debido a que, aunque no tiene un perfil tan marcado, destacan en él la Igualdad en el acceso a la formación y la Adaptación de la formación a los puestos, que matiza y cualifica esa igualdad.

Por último, el tercer factor es el factor **Formación Espuria**, por cuanto está marcado por la prevalencia de los intereses de la empresa, sobre los de los trabajadores y, sobre todo, por la debilidad del efecto de la formación sobre el aprendizaje.

Pues bien, como muestra el gráfico de sedimentación de componentes, el primer factor tiene un peso sensiblemente superior, con un importante salto entre los dos primeros autovalores, lo que se traduce en los porcentajes de varianza explicada que refleja la tabla que incluimos más adelante.

G.31. Gráfico de sedimentación

Gráfico de sedimentación



Análisis ponderado por Equilibraje de la muestra por sector

T.14.varianza explicada por los factores

	Varianza explicada (%)
El impacto profesional	32
El derecho a la formación	18
Formación espuria	16
Total	66

En suma, los tres factores explican dos tercios de la varianza total, de los cuales un tercio acapara el primer factor. Incluir un cuarto factor no se justifica, puesto que, como se puede ver en el gráfico, el paso del tercer al cuarto autovalor es relativamente brusco, lo que deja al último demasiado por debajo de la unidad.

Construidos estos factores, realizamos la tipología a la que nos hemos referido, mediante el procedimiento *Cluster Analysis*, que consiste básicamente en agrupar por iteración los casos que más se parecen entre sí, en términos de las variables incluidas en el análisis, de manera que la varianza entre grupos sea máxima.

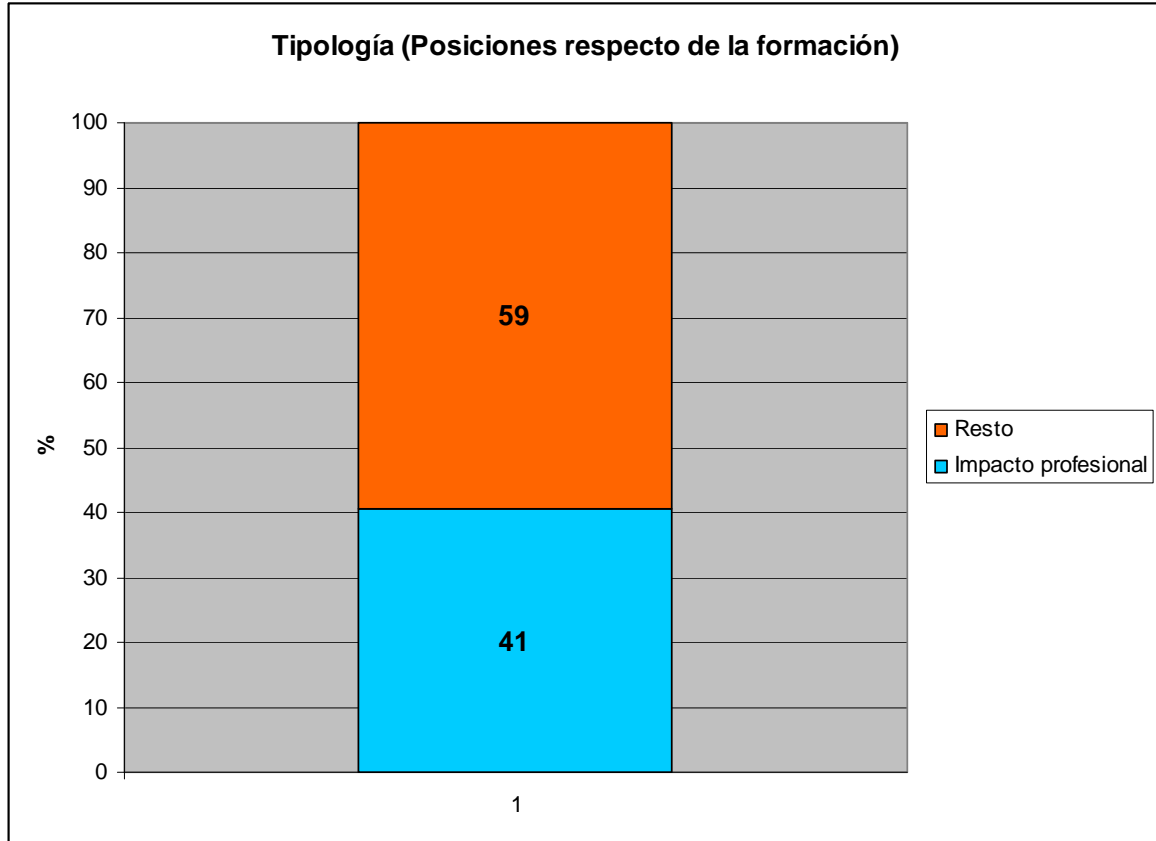
Toda clusterización opera sobre la misma idea. En este caso, partiendo de los tres factores que hemos identificado como dimensiones subyacentes a las posiciones multivariantes respecto de la formación, para cada unidad muestral tenemos tres valores, un por cada factor. Lo que queremos hacer es agrupar casos de manera que se parezcan cuanto sea posible en el interior de cada agregado, siendo todo lo diferentes que sea posible a los de los otros agregados.

T.15.tamaño de los conglomerados

Número de casos en cada conglomerado			
		Nº de casos (ponderado)	%
Conglomerado	Impacto profesional	123	41
	Resto	180	59
Válidos		303	



G.32. Tipología





Servicio Regional de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

I.V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS SIGNIFICATIVAS

IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

1. Aspectos generales

Antes de comenzar la descripción de las principales conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio realizado conviene señalar las dificultades encontradas en el camino, en particular en lo que se refiere a datos provenientes de fuentes documentales.

La principal barrera para realizar análisis seguros sobre indicadores relacionados con el sector del metal en general y con la formación que realizan sus trabajadores en particular, es la ausencia de fuentes únicas que aporten datos correspondientes a las fronteras o límites del sector. Esto junto con otros factores, dificulta enormemente avanzar hacia la realización de evaluaciones de impacto. EL llamado “sector del metal” es una categoría que resulta de los acuerdos de los agentes sociales que no siempre se corresponde al cien por cien con alguna categoría institucional de registro de información. Si esto es así para el sector en el plano estatal aún lo es más cuando se quiere descender al cruce con otras variables como puede ser la comunidad autónoma.

El investigador se encuentra con datos dispersos y con niveles de agregación y desagregación en general alejados de sus objetivos de estudio. Por este motivo, es necesario reconstruir dicha información a partir de fuentes de origen diverso, corriendo el peligro de caer en una exposición no integrada del todo. Confiamos en este caso en que se haya logrado una exposición, que si bien puede ofrecer una imagen tipo mosaico, sea una imagen coherente y útil para responder a las preguntas planteadas para el estudio.

Por otro lado, resulta indudable que una rigurosa evaluación de la formación, como de cualquier otro programa o política pública, requiere de una definición a priori de los objetivos del programa y de sus indicadores de éxito. Lo cual implica, a su vez, la delimitación de las fronteras del sector, el período de tiempo considerado, los destinatarios principales etc. Este no ha sido el caso.

Ambas ausencias, no es difícil verlo, demandan una estrategia formativa sectorial de largo alcance que defina sus objetivos, recursos e indicadores comparativos con otros sectores de manera de poder comprobar los avances y



retrocesos de los planes desarrollados. No debemos olvidar que lo evaluable no es tanto “la formación” en abstracto como las políticas formativas desarrolladas por unos actores concretos, con unos destinatarios, unos recursos y unos objetivos dentro de unos períodos de tiempo, también concretos. Las tareas evaluadoras se verían así favorecidas en su capacidad de aportar recomendaciones estratégicas.

Pero lo más relevante es, a nuestro juicio, el acotamiento del área a investigar. El así llamado “sector del metal” es demasiado heterogéneo internamente como para un abordaje global. Es imprescindible reconocer su diversidad interior y diseñar los indicadores adecuados y los criterios de éxito y fracaso asociados. Es evidente que habrá mucha diferencia, por ejemplo, de tasas de penetración de la formación o de la modalidad formativa demandada, o incluso de satisfacción, dependiendo de los subsectores e industrias particulares considerados. Esto se debe, entre otros motivos, porque habrán sido objeto de planes de formación diferentes, tendrán una estructura de puestos de trabajo y cualificaciones asociadas también diferente etc.

Realizar un trabajo de diferenciación interna del sector desde el punto de vista de los procesos productivos, la organización del trabajo, las cualificaciones y las competencias asociadas es una tarea imprescindible para fundamentar cualquier estrategia de evaluación. Todo proyecto formativo consistente debería basarse en una mapa de sectorial y subsectorial de dichas categorías que, a la vez, sirvieran de sustento a las estrategias de evaluación.

Por otra parte, el análisis ha permitido comprobar que los tres tipos de formación, aunque institucionalmente integrables, son subjetivamente distintos. La división más clara la encontramos entre la formación de oferta y demanda por un lado y la ocupacional por otro. Corresponden a mundos subjetivos muy distintos que se deriva de posiciones sociolaborales diferentes. Tener o no tener trabajo marca una frontera simbólica que condiciona las actitudes y la voluntad frente a la formación.

Estas tres maneras institucionales de formación corresponden a estrategias distintas frente al trabajo y el empleo y, por lo tanto, las exigencias que se les hacen son diferentes. Generalizando: la formación de demanda, que para los trabajadores es la formación “interna”, la que le ofrece la empresa y que en general se da dentro de las horas de trabajo, es vista como insuficiente y discrecional, aunque de razonable calidad. La formación de oferta, que para los trabajadores de la “formación externa”, aunque pueda ser ofrecida por la propia empresa”, es una formación más libre y más en correspondencia con las inquietudes formativas individuales. Su peligro es ser errática y desvincularse de las necesidades, siempre cambiantes, del sistema productivo y de la organización del trabajo. La formación ocupacional, “la del paro”, está marcada negativamente y su simbología se vincula más con el fracaso que

con la promoción en el trabajo y el empleo; más con la inseguridad vital que con la afirmación de un campo de posibilidades laborales.

El estudio ha puesto en evidencia la necesidad de tener un acceso más fluido a las fuentes que manejan la información más actualizada sobre la formación en el sector. Al mismo tiempo que subraya la importancia de propiciar una correspondencia entre los indicadores de registro de la información con los indicadores de evaluación de la formación. Esto requiere de acuerdos y negociaciones institucionales entre las entidades que financian, imparten y evalúan la formación en el sector con vistas al objetivo superior común de mejorar el *feedback* de los procesos formativos.

Por último, habría que subrayar la gran diferencia entre los esfuerzos formativos institucionales que año a año muestran un incremento en las tasas de cobertura por una parte y la “insatisfacción relativa” que expresan los trabajadores cualificados y desqualificados del sector, que han constituido el segmento objeto de este estudio, por otra parte. Esta distancia es necesario reducirla.

2. Participación y extensión de la formación profesional para el empleo en el sector del Metal en Madrid

Como hemos señalado los esfuerzos de cobertura institucional de la formación ha dado sus frutos. En particular, cada año la formación llega a más empresas, en lo que se refiere a las dos variedades de formación para ocupados. En lo que respecta a la formación para desocupados, el sistema ha tenido que hacer frente al drástico incremento de las demandas de formación como consecuencia de la crisis económica.

Sin embargo, no existen fuentes únicas que permitan conocer la extensión de la formación en el sector del metal en Madrid en todas sus modalidades institucionales (de oferta, demanda y ocupacional). Los registros más cercanos a la formación del sector y en Madrid corresponden a los de formación de demanda.

Las personas ocupadas en el sector del metal en el año 2007 fueron de 119.169⁴⁵ trabajadores, y en comparación al año anterior se aprecia una ligera disminución de 1.861 personas. Estos datos deben ser revisados a la baja tomando en cuenta el impacto de la crisis en el sector.

Respecto a la formación, los datos más completos los aporta la FTFE pero referida principalmente a la formación de demanda. Según esta entidad, el

⁴⁵ Con todo, tomando en cuenta los límites de los sectores y la ausencia de estadísticas homogéneas el rango de trabajadores debe encontrarse entre esta cantidad y los 150.000 trabajadores.



número total de participantes en cursos de formación en el año 2007 y dentro del sector de la industria (donde tiene un peso importante el sector del metal) fue de 62.468 en la Comunidad de Madrid. De estos el 77% eran participantes en cursos de demanda, mientras que el restante 22% lo eran de oferta.

Como vemos la formación profesional de demanda es mayoritaria en la región según los últimos datos facilitados por la fundación tripartita. Para este tipo de formación en el año 2008 el número total de empresas formadoras fue de 1002 empresas con un total de 25.469 participantes en los cursos. Frente a las 657 empresas formadoras y los 18.569 asistentes del año 2007.

Los participantes de los cursos de formación son en su mayoría trabajadores provenientes de la mediana y gran empresa y con un perfil de técnicos y trabajadores cualificados.

3. Eficacia de la formación

El concepto de eficacia es claro pero puede aplicarse a situaciones diversas. Resulta imposible responder a esta pregunta en términos absolutos. Haremos por tanto, algunas matizaciones siguiendo el modelo de Kirkpatrick.

Eficacia como satisfacción. Mide la valoración y reacción de los participantes ante las diversas dimensiones de las acciones formativas en las que han participado. Según los análisis realizados la satisfacción desde el punto de vista de los contenidos, medios, profesorado etc. la formación recibida es buena.

Eficacia como aprendizaje. Grado en que los participantes cambian de actitudes, amplían conocimientos y/o mejoran habilidades, como consecuencia de asistir a una acción formativa. Aquí la valoración de los trabajadores es más compleja y desigual aunque sigue siendo favorable. En los cursos se aprende pero no siempre con la intensidad y profundidad que se quisiera.

Eficacia como transferencia. Se refiere al traslado de lo aprendido al puesto de trabajo. Cuanta transferencia se ha producido en los trabajos es una pregunta difícil de responder con la metodología utilizada, pues se requieren de abordajes que no han sido utilizados aquí y que impliquen a los responsables empresariales. Aquí disponemos de la información de los propios trabajadores cuya queja más habitual es la diferencia entre teoría y práctica. Es decir, la distancia que media entre lo que se ha aprendido y las exigencias del puesto de trabajo. Sobre todo en el caso de los aprendizajes que tienen que ver con nuevas competencias, cuyo caso más extremo se presenta con la

salida del sector en el que se ha estado hasta el momento.⁴⁶ Hay inseguridad acerca de poder aplicar lo aprendido y de que el mercado de trabajo reconozca los aprendizajes realizados. La cuestión de las certificaciones se hace aquí evidente pero también

Eficacia como **impacto**. Las acciones formativas contribuyen a obtener resultados como aumento de los beneficios y la productividad, reducción de la rotación de la plantilla, mejora de la calidad de vida en la empresa, reducción de las incidencias, ahorro de costes, mejora de la comunicación y las relaciones humanas, incremento de la producción, en resumen, cuánto ha rendido el capital invertido en la formación etc.

Este tipo de eficacia, aunque aparece en el título del documento de la convocatoria no ha sido abordado en el proyecto que se ha desarrollado. Para abordarlo se requieren de dos elementos previo: en primer lugar, aumentar las dimensiones de información requerida, incluyendo indicadores de tipo económico/financiero y, en segundo lugar, contar con la participación de los responsables de las empresas que tengan competencia en estos temas. Se trataría de entender a la formación como parte de las políticas de empresa y en su relación de interdependencia con el resto de las estrategias corporativas. El diseño aprobado no incluía ninguna de estas cuestiones, que entonces hubiera requerido de un enfoque de investigación mucho más acotado que el efectivamente realizado.

4. Calidad de la formación profesional para el empleo en el sector

Lo dicho para la eficacia es válido para el tema de la “calidad”. Vemos en el estudio que, desde el punto de vista de los trabajadores las cuestiones de calidad, entendidas según los indicadores relativos a contenidos, organización de los cursos, profesorado, medios técnicos etc. no presentan problemas de calidad significativos. Esto es particularmente cierto en el caso de la formación para desocupados. Es decir, desde el punto de vista de los trabajadores la “calidad” de la formación ofrecida no es lo que se cuestiona sino su disponibilidad dentro de la empresa y su valor en relación tanto a las exigencias del puesto de trabajo como a las condiciones del mercado laboral.

Con todo, leído desde un punto de vista estratégico, el de “calidad” es un concepto por construir. Debería ser un concepto complejo que contuviera una integración de los cuatro niveles señalados por Kirkpatrick, por ejemplo, u otros que se consideren relevantes contrastados siempre con los objetivos de los actores sociales que realizan la formación a través de planes y proyectos formativos. El tener un proyecto formativo, fundado y justificado, es un impulsor de la calidad de la formación así como la condición de posibilidad de evaluaciones realmente útiles, es decir, que tengan efecto sobre

⁴⁶ Esto es particularmente cierto en el caso de los desempleados.



comportamiento futuro de los actores implicados. En este tema profundizaremos en el punto 6 y último de estas conclusiones.

5. Satisfacción de los trabajadores con la formación

Este estudio tal como ha sido planteado por la convocatoria ha dirigido su energía principalmente al conocimiento de la percepción, valoración y satisfacción de los trabajadores con la formación. Para ello ha realizado las investigaciones cualitativa y cuantitativa correspondientes. Como se indica en el punto 3 la satisfacción se refiere a la valoración y reacción de los participantes ante las diversas dimensiones de las acciones formativas en las que han participado. Según los análisis realizados la satisfacción desde el punto de vista de los contenidos, medios, profesorado etc. la formación recibida es buena.

La información aportada por los grupos de discusión y la encuesta permite extraer las siguientes conclusiones:

a) Formación la vez insuficiente y útil. En la encuesta son más los trabajadores que atribuyen a su empresa una intensidad formativa escasa que los que creen que es suficiente, percepción que se acentúa en los que han realizado cursos externos (formación de oferta) y se atenúa en los que han realizado cursos internos (formación de demanda). Esto último es razonable tomando en cuenta que la realización de cursos externos la mayoría de las veces es la respuesta frente a la ausencia de cursos ofrecidos por la empresa. Pero como hemos visto en la fase cualitativa, este tipo de formación corre el riesgo de ser errática y no corresponderse con una trayectoria formativa sólida y orientada. Ahora bien, si la intensidad formativa no se percibe positivamente, la formación en sí se considera útil. De ahí que una primera conclusión sería que existe una demanda insatisfecha de formación en el colectivo de trabajadores estudiado. Habría un “deseo formativo” que no llega satisfacerse.

b) Puntos fuertes y débiles: Los cursos mejor percibidos son los de formación ocupacional y las dimensiones mejor percibidas de los cursos son los Formadores y la Organización, por este orden; la peor percibida es el Tiempo (horario y duración). Buena calidad “técnica” percibida, por tanto.

c) Tres factores de percepción: En todo caso, la percepción de los cursos se cifra en tres dimensiones, la prestación pedagógica, el tiempo del curso (dimensión más débil) y los materiales. Por tanto, la señalada como debilidad del sistema de atributos medidos, el tiempo, es importante, pues configura por sí sola una de las tres dimensiones que sintetizan aquel.

d) Utilidad e impacto profesional: los que consideran útil la formación fundan su valor en los efectos profesionales (la carrera profesional, la



calificación, la eficacia laboral, la adaptación a los cambios) y, simétricamente, los que la consideran inútil lo hace también por los efectos profesionales, pero en un doble sentido: por un lado, en el sentido de que no se valora (aunque personalmente uno quiera formarse, si no tiene impacto profesional *en el mercado*, no sirve) y, por otro, que es ineficaz para el desarrollo laboral, lo cual puede querer decir lo mismo en algunos casos y en otros puede aludir más bien a que no hace de un trabajador mejor profesional. La conclusión es que la formación tiene *buena prensa* y que los trabajadores participan del ideal formativo, pero habría que atender a la fracción de trabajadores que no perciben efectos positivos.

f) Utilidad, pero con dificultades de acceder a ella. Si la formación es útil, pero las empresas no hacen demasiado por promoverla, resulta que, justamente, la dificultad de acceso principal es la discriminación, es decir la estratificación de la formación dentro de la propia empresa. La formación desde el punto de vista de los trabajadores se concentra en unas categorías profesionales más que en otras. A ésta se añade la falta de tiempo y de recursos, que no es paliada por la implicación de la empresa. Además, en cuanto al acceso a la formación en general, la de la empresa al margen, el problema es ya mayoritariamente el tiempo. Por tanto, las empresas se enfrentan a una percepción significativamente marcada por la discriminación, (sobre todo en los cursos externos), que exige cuidar la asignación de la formación y, muy probablemente, la comunicación interna de su disponibilidad.

g) Motivación ideológica versus motivación práctica: ¿Por qué quieren formarse los trabajadores? En primer lugar, se adscriben a una idea, la del “gusto por aprender cosas”, idea muy arraigada en nuestra cultura y con alto valor simbólico, pero también, por lo mismo, con una fuerte carga retórica. Después, viene la empresa y prescribe formación, lo que motiva en una dimensión práctica, quizás ambivalente. Por último, los efectos profesionales tienen también un lugar importante. Es decir, hay una motivación múltiple, tridimensional podríamos decir, con mayor desarrollo aparente en el plano ideológico, seguido del plano práctico - prescriptivo y, por último, del práctico - profesional.

h) Formación transversal pero demanda de formación específica. Los cursos efectivamente realizados, que en cierto modo revelan preferencias y en cierto modo revelan límites en las propuestas formativas accesibles, son más bien transversales (prevención de riesgos, idiomas, etc.), pero los que más se desearía hacer están encabezados por cursos específicos, como el manejo de máquinas, otros relacionados con el trabajo actual y soldadura. Las empresas y las instituciones deberían plantearse si cualquier formación es útil y preguntarse si la formación genérica, como dispositivo de acumulación de diplomas y conocimientos, no se pierde en



gran parte por imposibilidad de aplicación. Esta demanda de formación específica es necesario escucharla y darle respuesta.

i) Aprender cosas nuevas: Para los trabajadores, su formación ha supuesto aprender cosas nuevas ¿quizás por la gran presencia de cursos transversales en relación a los específicos del sector.

j) Realidad presencial pero emergencia de una demanda de formación *on line*. La formación actual es mayoritariamente presencial, y así seguirá siendo según las preferencias de los trabajadores, pero con un apreciable desplazamiento hacia la formación (on line) o, como mínimo, mixta. Es una tendencia que debe ser considerada, pues el tiempo no puede sino acentuarla.

k) Dificultades de la formación no presencial. En los cursos a distancia, los trabajadores reconocen la eficacia de materiales, medios de apoyo y aplicaciones y medios de comunicación a la hora de hacer efectiva la formación, pero no sin desigualdades, pues los medios de apoyo son un punto relativamente débil. La soledad de la formación no presencial demanda que se cubra el hueco con mayor acompañamiento en el proceso formativo.

l) Los cursos se adaptan a las necesidades formativas de los trabajadores pero no del todo. Dos tercios de los trabajadores dicen que los cursos realizados son los que querían hacer, pero hay un tercio que no, lo que supone una amenaza de ineficiencia considerable. Esto debe ser tenido en cuenta, no sin recordar que tiene una dimensión personal que, si bien debe ser valorada, quizás deba ser también relativizada.

m) El impacto sobre la carrera profesional no es el efecto único de la formación, pero sí decisivo. Saliendo del terreno personal y desplazándonos hacia la empresa y el mercado, los trabajadores reconocen a la formación una incidencia clara en cuanto a facilitar la adaptación a cambios tecnológicos, en cuanto a la carrera profesional y en la cobertura de necesidades de los puestos. En contrapartida, hay una percepción también negativa, en cuanto a cómo manejan las empresas la formación y en cuanto a la utilidad misma de la formación

6. Criterios e indicadores de evaluación

El título de la convocatoria señalaba la “aplicación de indicadores de impacto social y económico” de la formación. Como hemos visto, esto en rigor, hubiera requerido de un enfoque metodológico diferente y así fue indicado en la memoria descriptiva del proyecto y finalmente aprobado. En ese documento se indicaba que unos de los objetivos de este estudio sería aportar criterios de evaluación.

Creemos que este debería ser un objetivo sectorial ineludible. La gestión de la formación requiere de un sistema de indicadores que aporte información sobre su actividad para facilitar su control y toma de decisiones. Idealmente un sistema de indicadores sobre formación debería organizarse en un “Cuadro de Mando” que permitiera consolidar y centralizar las variables más importantes consideradas en el diseño estratégico sectorial y subsectorial. Este cuadro de mando debería ser el resultado del consenso de los actores que vieran en él un instrumento útil para sus proyectos formativos.

En la tabla siguiente se recogen algunos de esos criterios e indicadores derivados de los análisis previos en conjunción con aquellos que la propia Fundación Tripartita para la formación en empleo utiliza. Se proponen a título de ejemplo puesto que su diseño definitivo debería derivarse de un estudio *ad hoc* en contexto de la evaluación de un programa de formación concreto, dada la amplia variedad posible de utilizar y la combinación posible entre ellos. Con todo, más que los indicadores concretos lo que importa es el consenso que se logre en torno a ellos y la disponibilidad de las fuentes desde donde se pueda extraer información.

Insistimos en que el problema no radica en la creación de indicadores, muchos de ellos de carácter estándar y validos para cualquier sector o subsector. Lo relevante es seleccionar aquellos que cada institución formadora o la suma sectorial de las instituciones formadoras, consideren y acuerden como relevantes para sus objetivos de evaluación.



Servicio Regional de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

DIMENSIÓN	CRITERIO	ÁMBITO	NOMBRE DEL INDICADOR	VARIABLES
EJECUCIÓN FÍSICO- FINANCIERA REALIZACIÓN	ALCANCE	Empresas	Número de empresas registradas	Tamaño de Empresa/Sector/CCAA (Sede Social de la empresa)
			Número de empresas con grupo notificado	
			Porcentaje de empresas con grupo notificado	
			Número de empresas con grupo finalizado	
			Porcentaje de empresas con grupo finalizado	
			Número de empresas con crédito dispuesto	
			Porcentaje de empresas con crédito dispuesto	
			Porcentaje de empresas según forma de acceso (propia y agrupada)	
		Entidades organizadoras	Número de entidades organizadoras	Según su tipo, plantilla media y tamaño de las empresas agrupadas
			Distribución de entidades organizadoras	
			Tamaño medio de la agrupación bajo una EO	
		Participantes en AAFF	Número de participantes formados	Tamaño de Empresa/Sector/CCAA por centro de trabajo/Según perfil sociodemográfico (edad, sexo, nivel de estudios) y laboral (categoría profesional, área funcional y grupo de cotización). Por contenido formativo, tipo de acción (específico/genérico), modalidad, nivel (básico/superior)
			Porcentaje de participantes	
		AAFF	Número de acciones formativas finalizadas	Según modalidad de impartición, tipo de acción (genérico/específico), nivel (básico/avanzado)
			Porcentaje de acciones formativas finalizadas	
			Número de horas de formación	
			Porcentaje de horas de formación	
			Duración media de las AAFF	
			Tasa de variación interanual de la formación en cuanto a número de AAFF y horas	
			Media de horas de formación por participante en AAFF	
		Clasificación de los contenidos formativos según su frecuencia		



DIMENSIÓN	CRITERIO	ÁMBITO	NOMBRE DEL INDICADOR	VARIABLES
EJECUCIÓN FÍSICO- FINANCIERA REALIZACIÓN	ALCANCE	PIF	Número de PIF finalizados	Tamaño de Empresa/Sector/CCAA por centro de trabajo/ Por modalidad de impartición, denominación de la acción formativa y titulación de acceso. Según perfil sociodemográfico (edad, sexo, nivel de estudios) y laboral (categoría profesional, área funcional y grupo de cotización)
			Porcentaje de PIF finalizados	
			Número de horas de formación en PIF	Tamaño de Empresa/Sector/CCAA por centro de trabajo
			Porcentaje de horas de formación en PIF	
			Tasa de variación interanual de la formación en cuanto a número de PIF y horas	
			Media de horas de formación por participante en PIF	Según titulación de acceso
			Clasificación de los contenidos formativos según su frecuencia	
	COBERTURA	Empresarial	Tasa de cobertura de Empresas	Tamaño de Empresa/Sector/CCAA sede social de la empresa
			Evolución interanual de la cobertura de empresas	



DIMENSIÓN	CRITERIO	ÁMBITO	NOMBRE DEL INDICADOR	VARIABLES
EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA REALIZACIÓN	COBERTURA	Formativa AAFF y PIF	Tasa de cobertura formativa de Participantes	Tamaño de Empresa/Sector/CCAA por centro de trabajo/Según perfil sociodemográfico (edad, sexo, nivel de estudios) y laboral (categoría profesional, área funcional y grupo de cotización)
			Evolución interanual de la cobertura formativa de participantes	
			Tasa de multiparticipación de participantes	
			Evolución interanual de la multiparticipación	
		Poblacional	Tasa de cobertura poblacional de Trabajadores en AAFF y PIF	
			Evolución interanual de la cobertura poblacional de trabajadores en AAFF y PIF	
	FINANCIACIÓN EN AAFF Y PIF		Presupuesto anual	Tamaño de Empresa/Sector/CCAA por centro de trabajo
			Total y porcentaje de crédito asignado	
			Total y porcentaje de crédito dispuesto	
			Total y porcentaje de crédito disponible	
			Tasa de evolución interanual del crédito dispuesto	
			Total y porcentaje de la aportación privada	



DIMENSIÓN	CRITERIO	ÁMBITO	NOMBRE DEL INDICADOR	VARIABLES				
EFICACIA	VISIBILIDAD Y CONOCIMIENTO	Difusión Y Comunicación En AAFF y PIF	Número de acciones de información y difusión	Por tipo de acción (de Comunicación, Atención al Usuario, Apoyo a Pymes)				
			Porcentaje de acciones de información y difusión					
			Grado de utilidad percibida por parte de las empresas de los soportes y materiales de difusión e información					
			Grado de utilidad percibida por parte de los trabajadores de los soportes y materiales de difusión e información					
			Tasa de conocimiento de la FTFE - Empresas					
			Tasa de conocimiento de la FTFE – Trabajadores					
			Tasa conocimiento del Sistema de bonificaciones (AAFF y PIF)-Empresas					
			Tasa conocimiento del Sistema de bonificaciones (AAFF y PIF)- Trabajadores					
			Tasa conocimiento formación de oferta-Empresas					
			Tasa conocimiento formación de oferta- Trabajadores					
	ACCESO	Empresas		Tasa de variación interanual empresas				
				Tasa de Fidelización de empresas				
				Tasa de incorporación de nuevas empresas				
				Tasa de abandono de empresas respecto a año anterior				
				Tasa de variación interanual entidades organizadoras				
				Tasa de fidelización de entidades organizadoras				
		Entidades organizadoras		Tasa de incorporación de nuevas entidades organizadoras				
				Tasa de abandono de entidades organizadoras respecto a año anterior				
				Participantes en AAFF y PIF			Tasa de variación interanual participantes	
							Tasa de multiparticipación interanual de trabajadores	
							Tasa de incorporación de nuevos participantes	
							PROCESO DE GESTIÓN	
	Numero y porcentaje de empresas y EO que valoran positivamente las modificaciones de la aplicación de gestión							
	Nivel de satisfacción con el servicio prestado por Atención al Usuario y Apoyo a Pymes							



DIMENSIÓN	CRITERIO	ÁMBITO	NOMBRE DEL INDICADOR	VARIABLES	
EFICACIA	PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN		Tasa de empresas y EO que realizan detección de necesidades de formación		
			Tasa de empresas y EO que planifican la formación		
			Grado de implicación de la RLT	Según las diferentes fases del proceso (detección de necesidades, planificación, evaluación de resultados e impacto)	
	ADECUACIÓN	Formación		Porcentaje de empresas y trabajadores que consideran que la formación recibida ha respondido a sus necesidades	
				Porcentaje de empresas que consideran que el sistema de oferta es complementario al sistema de demanda	
		Económica		Porcentaje de empresas y EO que consideran adecuados los módulos económicos a los contenidos formativos	
				Porcentaje de empresas y EO que consideran adecuado el crédito asignado a sus necesidades de formación	
	SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN			Nivel de satisfacción de los trabajadores sobre la calidad de la formación	Según contenidos, horario, modalidad de impartición, duración, locales y aulas, medios técnicos, personal docente y materiales
	EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN			Número y porcentaje de empresas que realizan evaluación de la transferencia de la formación al puesto de trabajo	
				Número y porcentaje de empresas que realizan evaluación del impacto de la formación	



DIMENSIÓN	CRITERIO	ÁMBITO	NOMBRE DEL INDICADOR	VARIABLES	
EFICIENCIA	EFICIENCIA DEL SISTEMA DE BONIFICACIONES AAFF y PIF	Análisis de Costes	Total costes de formación	Por acción formativa, empresa participante, hora y modalidad	
			Estructura de la financiación según concepto de costes		
			Coste medio		
			Variación interanual del coste medio		
		Análisis del crédito	Variación interanual del crédito dispuesto		
			Tasa de consumo de crédito dispuesto sobre el asignado		
			Tasa de consumo nulo de crédito asignado		
			Tasa de crédito conciliado sobre dispuesto y presupuestado		
IMPACTO	IMPACTO SOBRE LAS EMPRESAS		Porcentaje de empresas que asocian mejoras de la competitividad empresarial con la formación	Por tamaño de empresa	
			Porcentaje de empresas que asocian la mejora de la productividad con la formación impartida		
			Porcentaje de empresas que consideran que la formación ha incrementado los conocimientos y habilidades de la plantilla		
			Porcentaje de empresas que consideran que se ha aplicado la formación a los puestos de trabajo		
			Porcentaje de empresas que afirman que la formación ha contribuido a la mejora del clima interno		
			Porcentaje de empresas que volverían a participar en el sistema		
			Porcentaje de empresas que recomendarían la participación a otras		
	IMPACTO SOBRE LOS PARTICIPANTES			Número y porcentaje de participantes que identifican un incremento en su cualificación como consecuencia de su participación, en AAFF y PIF	Por tamaño de empresa
				Porcentaje de participantes que han aplicado la formación en el puesto de trabajo, en AAFF y PIF	
				Porcentaje de trabajadores que ha mejorado su situación laboral y/o su promoción profesional, en AAFF y PIF	
				Porcentaje de trabajadores que afirman que la formación ha contribuido a la mejora del clima interno en la empresa	
				Porcentaje de trabajadores que volverían a participar, en AAFF y PIF	
				Porcentaje de participantes que recomendarían a otros la realización de la formación, en AAFF y PIF	

ANEXO: Incidencias del trabajo de campo

El plazo previsto para el trabajo de campo, desde el cierre y aprobación del cuestionario, se cifró en 3 semanas, lo cual parecía, a priori, un plazo prudente para una muestra relativamente pequeña.

El trabajo de campo comienza a principios de febrero, el día 5, usando el procedimiento previsto, que consistía en una captación directa en las empresas, con la posibilidad de aplazar la entrevista, para no interferir en los horarios de trabajo, para realizarla posteriormente por teléfono. Este es un procedimiento estándar para realizar encuestas sectoriales a trabajadores.

Inmediatamente, detectamos un rendimiento muy bajo y adoptamos la alternativa de negociar primero con el departamento de recursos humanos o con la gerencia para poder disponer de mejor acceso a los trabajadores.

Para efectuar el muestreo por el procedimiento inicialmente previsto, habíamos seleccionado 50 empresas, con la estratificación prevista.

Para desarrollar el procedimiento alternativo, que, insistimos, se impuso prácticamente nada más comenzar, usamos una base de datos de más de 1.500 empresas, si bien en ningún momento pensamos que fuesen necesarias sino un puñado de ellas.

Hasta el final del trabajo de campo, el pasado día 5 de mayo, contactamos con más de 700 de esas empresas, habiendo logrado cubrir la muestra prevista sólo después de obtener la colaboración sindical para poder hacer entrevistas en una empresa de automoción y en una empresa aeronáutica, contactos que, no obstante, también produjeron resultados limitados. ¿POR QUÉ TANTA DIFICULTAD? Primero, repasemos cuáles han sido las dificultades:

1. Dificultad a la hora de conseguir entrevistas in situ, sin negociación previa con las empresas: alta, pero no anormal.
2. Dificultad a la hora de hacer contactos para entrevistas aplazadas para posterior llamada telefónica: alta, anormal.
3. Resultado de los contactos telefónicos obtenidos: ínfimo, muy anormal.
4. Dificultad para obtener colaboración a priori de las empresas: alta, relativamente normal.
5. Rendimiento efectivo de la colaboración de las empresas: bajo, anormal.
6. Rendimiento efectivo de contactos sindicales: bajo, anormal



Entonces, lo que encontramos es que tanto empresas como trabajadores han sido anormalmente reacios a aceptar colaborar en la encuesta y esto sólo puede haber sucedido, dado el tema de estudio, por temor a supuestos efectos, que, hipotéticamente, cabe relacionar con la crisis y el ambiente de pánico en relación con el empleo.

Esta hipótesis procede de dos síntomas: el primero, pero no el más agudo, es la tendencia de las empresas a poner condiciones inaceptables, que llegan a la pretensión de censurar preguntas previamente; el segundo, el más agudo, a nuestro juicio, de los trabajadores contactados directamente para posterior llamada telefónica, de los contactados positivamente, queremos decir, más de la mitad han dado un teléfono erróneo (es decir, falso) y casi todos los demás han rehusado la entrevista cuando se les ha llamado.

En suma, hay una pretensión de *invisibilidad*, todo el mundo ha querido pasar desapercibido... por si acaso, tanto empresarios como trabajadores. Esta es la situación, completamente anómala.

Casos significativos: a la hipótesis anterior hay que añadir hechos que vienen a reforzarla de forma concreta: habiendo contactado con una empresa de 300 trabajadores, dispuesta a colaborar, tras una primera reunión, el miércoles de la última semana de marzo, resultó una cita para ir al día siguiente a hacer encuestas. Pero, antes de ir, llamaron diciendo que la empresa iniciaba ese mismo día un proceso de regulación de empleo y que consideraban que en esas circunstancias no era posible su colaboración. Un caso más se refiere, precisamente a una de las últimas empresas contactadas, esta vez con colaboración sindical; cuando estábamos en el proceso de encuestación, debió ser interrumpido por la irrupción de un ERE que afectaba a 1.000 trabajadores. Es decir, si pensábamos que el telón de fondo es la crisis y el temor de unos y otros (de los empresarios a provocar inquietud en sus trabajadores; de los trabajadores a perder su empleo), en estos casos el fondo difuso tomó forma concreta.