Evaluación de la eficacia y eficiencia

Convocatoria de Ayudas a la Formación Continua

19

93

La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la evaluación de la eficacia de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos percibidos en las Convocatorias de Ayudas para la Formación Continua de los Trabajadores ocupados de 1993.

Evaluación realizada en Mayo de 1995 por un equipo interdisciplinar e interuniversitario compuesto por Manuel Alcaide Castro (Universidad de Sevilla), Ignacio Cruz Roche (Universidad Autónoma de Madrid) y José Mª Peiró (Universidad de Valencia) para FORCEM.

Quedan reservados todos los derechos. No se permite la cesión, uso, reproducción total o parcial, tratamiento informático, ni comunicación de su contenido, sin autorización escrita de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO GENERAL Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

ÍNDICE

MÓDULO 0. INTRODUCCIÓN. PLANTEAMIENTO GENERAL Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN. 1

PRIMERA PARTE: INTRODUCCIÓN.....9

1.1 INTRODUCCIÓN. 9

2.1 PLANTEAMIENTO GENERAL Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN. 10

SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS DE LOS FACTORES GENERALES QUE INFLUYEN EN LA EFICACIA Y EFICIENCIA DE LOS ACUERDOS. 13

2.1 INTRODUCCIÓN. LOS OBJETIVOS DE LOS ACUERDOS. 13

2.2 ANÁLISIS CRÍTICO DEL CONTENIDO DE LOS ACUERDOS. CONTRIBUCIÓN AL LOGRO DE SUS OBJETIVOS. 13

2.3 LAS CONVOCATORIAS DE AYUDAS DE 1993. 16

2.4 LOS CRITERIOS ORIENTATIVOS ESTABLECIDOS POR LAS COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES..... 17

TERCERA PARTE: LA VALORACIÓN, APROBACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN.....18

3.1 INFORME Y APROBACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN.18

3.2 LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE LOS PLANES. 20

3.3 ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE FINANCIACIÓN DE LOS PLANES. 21

CUARTA PARTE: SÍNTESIS DE LOS DATOS PRINCIPALES DE LA CONVOCATORIA DE 1993. 24

4.1 INTRODUCCIÓN. 24

4.2 PRINCIPALES RESULTADOS DE LA CONVOCATORIA..... 24

QUINTA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DEL ESTÍMULO DE LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN.....25

5.1 INTRODUCCIÓN. 25

5.2 IMPACTO DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LOS ACUERDOS SOBRE EL ESFUERZO DE FORMACIÓN DESARROLLADO POR LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS. 25

5.3 ANÁLISIS DESAGREGADO DE LA INVERSIÓN PREVISTA EN FORMACIÓN POR EMPLEADO: PRINCIPALES INDICADORES DE ESFUERZO FORMATIVO..... 27

5.4 ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS EMPRESAS Y PROMOTORES DE PLANES AGRUPADOS EN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS COMPROMETIDAS CON FORCEM. 28

5.5 GRADO DE UTILIZACIÓN DE LOS FONDOS DISPONIBLES POR FORCEM Y DE LAS AYUDAS APROBADAS POR LA JUNTA DE GOBIERNO..... 29

5.6 ANÁLISIS BASADO EN LOS PARTICIPANTES EN LAS ACCIONES FORMATIVAS. 30

SEXTA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LA CONTRIBUCIÓN A LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA. 32

6.1 INTRODUCCIÓN. 32

6.2 OBJETIVOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN APROBADOS POR FORCEM EN 1993. 33

6.3 OBJETIVOS RELACIONADOS PREDOMINANTEMENTE CON EL DESARROLLO DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.. 35

6.4 OBJETIVOS RELACIONADOS PREDOMINANTEMENTE CON LA CONTRIBUCIÓN A LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA. 37

PARTE SÉPTIMA: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LOS MODELOS DE FORMACIÓN PUESTOS EN PRÁCTICA EN LOS PLANES APROBADOS. 39

7.1 INTRODUCCIÓN. 39

7.2 LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN. 39

PARTE OCTAVA: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DESDE LA ÓPTICA DE LA GESTIÓN PARITARIA. 46

8.1 INTRODUCCIÓN. 46

8.2 FUNCIONAMIENTO DE LAS INSTANCIAS PARITARIAS. 46

8.3 EL PROTAGONISMO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES. 47

8.4 EFECTOS DE LA GESTIÓN PARITARIA. 48

8.5 LA ACTIVIDAD Y GESTIÓN DESARROLLADA POR FORCEM. ... 49

PARTE NOVENA: LA EFICIENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. .51

9.1 INTRODUCCIÓN. 51

9.2 LA EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS 51

9.3 LA EFICIENCIA EN EL USO DE LOS RECURSOS DISPONIBLES DEL INEM (ESTUDIOS, CENTROS, ETC.). 52

MÓDULO I. EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA Y EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS FINANCIADAS CON CARGO A LOS FONDOS PERCIBIDOS EN LAS CONVOCATORIAS DE AYUDAS PARA LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS 1993 ...53

PRIMERA PARTE: INTRODUCCIÓN, PLANTEAMIENTO GENERAL Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN. 55

1.1 INTRODUCCIÓN. 55

1.2 PLANTEAMIENTO GENERAL Y ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN DEL MÓDULO I. 58

SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS DE LOS FACTORES GENERALES QUE INFLUYEN EN LA EFICACIA Y EFICIENCIA DE LOS ACUERDOS. 62

2.1 INTRODUCCIÓN. LOS OBJETIVOS DE LOS ACUERDOS. 62

2.2 - ANÁLISIS CRÍTICO DEL CONTENIDO DE LOS ACUERDOS. CONTRIBUCIÓN AL LOGRO DE SUS OBJETIVOS. 67

2.3 LAS CONVOCATORIAS DE AYUDAS DE 1993. 71

2.4 LOS CRITERIOS ORIENTATIVOS ESTABLECIDOS POR LAS COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES..... 78

TERCERA PARTE: LA VALORACIÓN, APROBACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN.....81

3.1 INFORME Y APROBACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN... 81

3.2 LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE LOS PLANES..... 83

3.3 ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE FINANCIACIÓN DE LOS PLANES..... 88

CUARTA PARTE: DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS GENERALES DE LA CONVOCATORIA DE 1993.....95

4.1 INTRODUCCIÓN. 95

4.2 PRINCIPALES RESULTADOS DE LA CONVOCATORIA DE 1993: ANÁLISIS SECTORIAL. 96

4.3 PRINCIPALES RESULTADOS DE LA CONVOCATORIA DE 1993. ANÁLISIS SEGÚN EL TAMAÑO MEDIO DE LAS EMPRESAS. 100

QUINTA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DEL ESTÍMULO DE LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN.....104

5.1 INTRODUCCIÓN. 104

5.2 IMPACTO DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LOS ACUERDOS SOBRE EL ESFUERZO EN FORMACIÓN DESARROLLADO POR LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS. 106

5.3 ANÁLISIS DESAGREGADO DE LA INVERSIÓN PREVISTA EN FORMACIÓN POR EMPLEADO: PRINCIPALES INDICADORES DE ESFUERZO FORMATIVO..... 112

5.4 ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS EMPRESAS Y PROMOTORES DE PLANES AGRUPADOS EN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS COMPROMETIDAS CON FORCEM. 116

5.5 GRADO DE UTILIZACIÓN DE LOS FONDOS DISPONIBLES POR FORCEM Y DE LAS AYUDAS APROBADAS POR LA JUNTA DE GOBIERNO. 120

SEXTA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES: LOS OBJETIVOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN. 126

6.1 INTRODUCCIÓN. 126

6.2 OBJETIVOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN APROBADOS POR FORCEM EN 1993. 126

6.3 OBJETIVOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN APROBADOS POR FORCEM EN 1993 POR COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES. 131

6.4 OBJETIVOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN APROBADOS POR FORCEM EN 1993 POR DIMENSIÓN O DIMENSIÓN MEDIA. 137

SÉPTIMA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LOS MODELOS DE FORMACIÓN PUESTOS EN PRÁCTICA EN LOS PLANES APROBADOS. 142

7.1 INTRODUCCIÓN. 142

7.2 LA INSERCIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN EN LOS PLANES ESTRATÉGICOS. 142

7.3 DIAGNÓSTICO PREVIO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS.144

7.4 EXPERIENCIA PREVIA EN LA ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE PLANES DE FORMACIÓN. 145

7.5 EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS CON EL PLAN. 147

7.6 LOS DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN..... 148

OCTAVA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DESDE LA ÓPTICA DE LA GESTIÓN PARITARIA. 161

8.1 INTRODUCCIÓN. 161

8.2 EL FUNCIONAMIENTO DE LOS ENTES PARITARIOS..... 161

8.3 EL PROTAGONISMO DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES A NIVEL DE EMPRESA. 165

8.4 LOS RETOS DE FORCEM COMO UNIDAD DE GESTIÓN. 167

NOVENA PARTE: LA EFICIENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESARROLLADAS CON CARGO A LOS ACUERDOS EN LAS CONVOCATORIAS DE 1993. 172

9.1 INTRODUCCIÓN. 172

9.2 LA EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. 173

9.3 LA UTILIZACIÓN DE RECURSOS FORMATIVOS DE CARÁCTER PÚBLICO. 179

DÉCIMA PARTE: CONCLUSIONES. 181

10.1 CONCLUSIONES RELATIVAS AL ANÁLISIS DEL MARCO GENERAL..... 182

10.2 CONCLUSIONES RELATIVAS AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS GENERALES DE LOS ACUERDOS. 183

10.3 ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DIRECTAMENTE FINANCIADAS POR FORCEM Y DE LA EFICIENCIA EN EL USO DE ESTAS AYUDAS..... 187

MÓDULO 2 ESTUDIO CUALITATIVO 189

I. VALORACIÓN GLOBAL DEL ACUERDO Y ESTIMACIÓN DE SU IMPACTO. 192

1.1 VALORACIÓN GLOBAL FAVORABLE. 192

1.2 EVALUACIÓN DEL ALCANCE DEL IMPACTO DE LA FORMACIÓN DESARROLLADA EN BASE AL ACUERDO. 193

1.3 VALORACIÓN CRÍTICA DE ALGUNOS ASPECTOS DEL ACUERDO. 194

2. LA CONVOCATORIA DE 1993 Y SUS PRIORIDADES.....198

2.1 CONVENIENCIA DE MAYOR CLARIDAD EN LOS OBJETIVOS PRIORITARIOS DE LA CONVOCATORIA. 198

2.2 CONVENIENCIA DE CONTEMPLAR UNA MAYOR FLEXIBILIDAD QUE ATIENDA A LAS PECULIARIDADES SECTORIALES. 198

2.3 NECESIDAD DE CONTEMPLAR CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN EN LA CONVOCATORIA QUE NO HAN SIDO CONSIDERADOS..... 198

2.4 CRÍTICAS A ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS REQUISITOS DE LA CONVOCATORIA. 199

2.5 PROBLEMÁTICA RELATIVA AL NÚMERO DE CONVOCATORIAS ANUALES Y SUS PLAZOS. 199

3. PRIORIDADES SECTORIALES Y SITUACIÓN DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS. 201

3.1 PROBLEMÁTICA RELACIONADA CON EL ESTABLECIMIENTO DE LAS PRIORIDADES SECTORIALES. 201

3.2 ESTRATEGIAS BÁSICAS PARA FUNDAMENTAR EL ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES. 201

3.3 PECULIARIDADES DE CIERTOS SECTORES QUE NO HAN SIDO TENIDOS EN CUENTA EN LA CONVOCATORIA DE 1993. 202

3.4 DESAJUSTES O FALTA DE COORDINACIÓN ENTRE LOS CRITERIOS PRIORITARIOS ESTABLECIDOS POR LAS SECTORIALES Y LAS ACTUACIONES DE LOS TÉCNICOS DE FORCEM EN LA VALORACIÓN DE LOS PLANES..... 203

4. LOS PLANES DE EMPRESA, PLANES AGRUPADOS Y PLANES INTERSECTORIALES. 205

4.1 CONEXIÓN ENTRE EL PLAN DE FORMACIÓN Y LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE EMPRESA, SECTOR O INTERSECTORIAL..... 205

4.2 LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN. 207

4.3 INFORME DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL PLAN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA. 213

4.4 LA PRESENTACIÓN DE LOS PLANES: REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS..... 214

5. VALORACIÓN DE LOS PLANES POR PARTE DE LAS COMISIONES PARITARIAS. 217

6. LA VALORACIÓN TÉCNICA DE LOS PLANES POR PARTE DE FORCEM. 219

7. LA VALORACIÓN ECONÓMICA DE LOS PLANES POR PARTE DE FORCEM. 221

8. LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN. 224

8.1 LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES. 224

8.2 LA EVALUACIÓN DE LOS PLANES FORMATIVOS. 226
8.3 EL SEGUIMIENTO DE LOS TRABAJADORES FORMADOS. .. 228
8.4 LA ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN. 228
9. CERTIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO POR PARTE DE FORCEM. 231
10. LA EFICIENCIA DE LA FORMACIÓN: ESTIMACIÓN DEL USO DE LOS RECURSOS. 233
11. CONCLUSIONES.....236
MÓDULO 3 ANÁLISIS DE LAS OPINIONES DE LOS DIFERENTES COLECTIVOS IMPLICADOS 247
PRIMERA PARTE: INTRODUCCIÓN.....249
1.1 OBJETIVO: 249
1.2 METODOLOGÍA 249
SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS DE LOS FACTORES GENERALES QUE INFLUYEN EN LA EFICACIA Y EFICIENCIA DE LOS ACUERDOS 260
2.1 INTRODUCCIÓN. LOS OBJETIVOS DE LOS ACUERDOS 260
2.2 ANÁLISIS CRÍTICO DEL CONTENIDO DE LOS ACUERDOS. CONTRIBUCIÓN AL LOGRO DE SUS OBJETIVOS 268
2.3 LAS CONVOCATORIAS DE AYUDA DE 1993: PRIORIDADES Y CONDICIONES ESTABLECIDAS POR LOS OBJETIVOS DE LOS ACUERDOS..... 268
TERCERA PARTE: LA VALORACIÓN, APROBACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN.....272
3.1 LA VALORACIÓN Y APROBACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN 272
3.2 LA DETERMINACIÓN DE LA ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA DE LOS PLANES APROBADOS..... 272
CUARTA PARTE: DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS GENERALES DE LA CONVOCATORIA DE 1993.....274
QUINTA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DEL ESTÍMULO DE LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN.....276
5.1 ANÁLISIS ECONÓMICO 276
5.2 ANÁLISIS BASADO EN LAS ACCIONES FORMATIVAS 277
5.3 ANÁLISIS BASADO EN LOS PARTICIPANTES EN LAS ACCIONES FORMATIVAS 278
5.4 LA EXPERIENCIA PREVIA EN PLANES DE FORMACIÓN 280
SEXTA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LA CONTRIBUCIÓN A LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA.....282
6.1 OBJETIVOS RELACIONADOS PREDOMINANTEMENTE CON EL DESARROLLO DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.282

6.2 OBJETIVOS RELACIONADOS PREDOMINANTEMENTE CON LA CONTRIBUCIÓN A LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA. 288

SÉPTIMA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LOS MODELOS DE FORMACIÓN PUESTOS EN PRÁCTICA EN LOS PLANES APROBADOS 294

7.1 LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN..... 294

7.2 EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS 299

7.3 LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS 302

OCTAVA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DESDE LA ÓPTICA DE LA GESTIÓN PARITARIA 311

8.1 EL PROTAGONISMO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES 311

8.2 EFECTOS DE LA GESTIÓN PARITARIA..... 314

8.3 LA ACTIVIDAD Y GESTIÓN DESARROLLADA POR FORCEM314

NOVENA PARTE: LA EFICIENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS 320

9.1 LA EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS 320

9.2 LA EFICIENCIA EN EL USO DE LOS RECURSOS DISPONIBLES: INEM (ESTUDIOS, CENTROS, ETC.) 321

DECIMA PARTE: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....323

PRIMERA PARTE: INTRODUCCIÓN.

1.1 INTRODUCCIÓN.

Los antecedentes del Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito el día 16 de diciembre de 1992, se remontan a un documento presentado por el Gobierno al Consejo General de Formación Profesional el 28 de junio de 1989.

Con posterioridad, y como consecuencia del Acuerdo del 10 de octubre de 1991 de la Comisión Permanente del Consejo General de Formación Profesional, se constituyó la denominada Mesa sobre Formación Profesional. En este Acuerdo participaron las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal en esa fecha. La Mesa, prevista en el reglamento del Consejo, se constituyó como una comisión de trabajo de naturaleza negociadora para tratar el tema específico de la Formación Continua. Su finalidad consistía específicamente en el logro de un acuerdo tripartito que impulsara este tipo de formación en las empresas españolas.

La negociación entre los agentes sociales y el Gobierno de la Nación en lo referente a la financiación del Acuerdo, se prolongó hasta el 16 de diciembre de 1992. En esta última fecha, las organizaciones empresariales y sindicales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, con la posterior adhesión de CIG, llegaron a la conclusión de un acuerdo interconfederal sobre Formación Continua al que específicamente denominaron «Acuerdo Nacional de Formación Continua». Además, con esta misma fecha, representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Educación y Ciencia, del Ministerio de Economía y Hacienda, de CEOE, de CEPYME, de UGT y de CCOO decidieron prestar su conformidad al contenido del «Acuerdo Tripartito en Materia de Formación Continua de los Trabajadores Ocupados». Este último Acuerdo, que establece las condiciones de colaboración entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales citadas y, de _modo primordial, el dispositivo de financiación de las acciones derivadas del mencionado Acuerdo Nacional, se produjo, por tanto, a tiempo para ser recogido en los Presupuestos Generales del Estado para 1993.

En concreto, la Ley 39/ 1992, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1993, señalaba en su disposición adicional vigésima tercera, la puesta a disposición del denominado Ente Paritario Estatal de los fondos para la financiación de las acciones formativas acogidas al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Además, el Acuerdo Tripartito establecía en su punto tercero que «…las organizaciones firmantes se comprometen a constituir los entes paritarios que sean necesarios, de ámbito nacional, con capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento del presente Acuerdo y del Acuerdo Nacional de Formación Continua, bajo la forma jurídica que a su juicio mejor se adapte a los fines que deben cumplir, así como a establecer los reglamentos operativos de dichos entes».

En el Acta de constitución de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, compuesta por ocho representantes de las organizaciones sindicales y por ocho representantes de las organizaciones empresariales firmantes del Acuerdo Nacional, se solicitó del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la cesión en uso de locales al objeto de la instalación del denominado Ente Paritario Estatal. Se acordó también la constitución de un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Mixta Estatal, con el fin de determinar la naturaleza jurídica y normas de funcionamiento del Ente Paritario Estatal.

La decisión finalmente adoptada fue la de fundación docente privada, por entender que era la forma jurídica más ajustada a las finalidades pretendidas. Esta fundación, que tomó la denominación de «Fundación para la Formación Continua en la Empresa» (FORCEM), se constituyó por las organizaciones firmantes del Acuerdo Nacional, en escritura pública otorgada en Madrid el día 19 de mayo de 1993, siendo oficialmente reconocida e inscrita como fundación por el Ministerio de Educación y Ciencia por Orden Ministerial de 4 de junio de 1993 (BOE nº 156, de 1 de julio). De esta forma, las organizaciones firmantes del Acuerdo Nacional de Formación Continua crean FORCEM, como ente paritario con la misión de aprobar, financiar, apoyar y seguir las acciones formativas previstas en los Acuerdos.

Una vez constituida FORCEM, procedía establecer, de conformidad con el artículo 81 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, las bases reguladoras de la concesión de los correspondientes fondos a la Fundación, destinados a financiar las acciones formativas acogidas al Acuerdo Nacional de Formación Continua. Estas bases reguladoras fueron establecidas mediante la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 4 de junio de 1993 (BOE nº 134, de 5 de junio). En el Artículo 2º, apartado 1 de esta misma Orden Ministerial se precisan las obligaciones de FORCEM, señalando en el punto g) de este mismo apartado, que entre las mencionadas obligaciones se encuentra: «Efectuar una evaluación anual de la eficiencia y eficacia de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos percibidos».

2.1 PLANTEAMIENTO GENERAL Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN.

La primera cuestión que surge a la hora de cumplir la obligación recogida en la OM del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la que se establece que se ha de "efectuar una evaluación anual de la eficacia y eficiencia de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos percibidos" es la de precisar en qué consiste esa evaluación. A este respecto, cabe señalar que aunque el concepto de eficacia no es unívoco, en su acepción más tradicional y más frecuente, hace referencia al grado en que se logran unos determinados objetivos. Por otra parte, el concepto de eficiencia hace referencia a una relación entre fines y medios, es decir, se centra en el análisis de los medios empleados para lograr determinados fines. Así pues, para realizar un análisis de la eficacia y de la eficiencia es necesario conocer tanto el conjunto de objetivos a lograr como el de medios utilizados.

En la consecución de los objetivos de los Acuerdos intervienen múltiples factores de carácter general, entre los que cabe destacar:

- el propio contenido de los Acuerdos o el marco que éstos definen para el desarrollo de las acciones formativas.

-el contenido de las convocatorias de ayuda de 1993.

-los criterios utilizados por FORCEM y por las Comisiones Paritarias Sectoriales para aprobar los planes formativos.

-los criterios utilizados por FORCEM para financiar los planes de formación aprobados.

De este modo, el análisis de la eficiencia y la eficacia de las acciones formativas desarrolladas al amparo del ANFC requiere también un análisis del marco general delimitado por los factores anteriormente implicados, ya que pueden condicionar de forma determinante el que las acciones formativas desarrolladas contribuyan, en mayor o menor medida, al logro de los objetivos de los Acuerdos.

No obstante hay que indicar que estamos ante una evaluación problemática por diversas razones:

i. Se trata de un Acuerdo, como no podría ser de otro modo, caracterizado por una notable complejidad, por la ambición de sus objetivos, por la diversidad de acciones formativas contempladas, por las características de los procedimientos de tramitación y por ser el fruto de un proceso negociador largo y lleno de lógicas vicisitudes.

ii. Se trata de un acuerdo necesitado. de abundante "desarrollo reglamentario" tanto por lo que hace referencia a los órganos de seguimiento y control como por lo relativo al diseño de las convocatorias de ayudas y sus características.

iii. Era necesario poner en funcionamiento el aparato organizativo necesario para llevar a cabo todo el complejo conjunto de tareas administrativas y técnicas sobre las que no existían precedentes.

iv. Todo ello ha habido que hacerlo en un tiempo verdaderamente escaso y siendo necesario compaginar la creación del aparato administrativo y técnico, dotado de cierta estabilidad, con la tramitación y resolución de las· ayudas correspondientes a 1993.

v. Además, el paso del tiempo, aunque en ciertos aspectos favorece la realización de la evaluación al permitir unos datos más depurados, en otros la dificulta porque la información que se ha de recabar directamente de los participantes hace referencia al ejercicio de 1993.

Teniendo en cuenta todas estas cuestiones y el (objetivo que se persigue con la realización de la evaluación el equipo investigador ha propuesto su realización mediante la combinación de diversas metodologías que permitan un abordaje adecuado del problema. Básicamente las metodologías utilizadas son las siguientes:

Módulo 1.- Análisis de la información y la documentación en poder de FORCEM sobre las solicitudes de financiación aprobadas y el desarrollo de las acciones formativas con cargo a las convocatorias de ayudas de 1993.

En este módulo se han utilizado diversas metodologías para realizar un análisis detallado de los procedimientos para la concesión y seguimiento de las ayudas, el análisis de los documentos a cumplimentar por los beneficiarios de las ayudas y las metodologías de evaluación técnica y económica de las ayudas presentadas. Además se ha realizado un análisis estadístico de las bases de datos que contenían la información de las diferentes solicitudes y un análisis de contenidos de la información cualitativa. Fruto de todos estos trabajos ha ·sido el documento denominado "Modulo I" elaborado por M. Alcaide (Director), M. Gonzalez, l. Florez y J. Quirós.

Módulo 11.- Análisis cualitativo, mediante sesiones de grupo, con informantes clave implicados en el proceso de financiación y desarrollo de las acciones formativas de la convocatoria de 1993.

Se ha utilizado básicamente una metodología de carácter cualitativo. Se celebraron seis sesiones de trabajo con personas pertenecientes a los distintos colectivos relevantes: promotores de planes de empresa, promotores de planes agrupados, promotores de planes intersectoriales, representantes legales de los trabajadores y miembros de las distintas Comisiones Paritarias· Sectoriales (2 sesiones). Excepto en el último caso, en que participaron dos personas de cada Comisión Paritaria, en el resto los participantes se extrajeron de forma aleatoria de entre la totalidad de los componentes de cada colectivo unas quince personas que fueron invitadas a participar en cada reunión. Las aportaciones realizadas por los participantes en esas reuniones fueron registradas en cinta magnetofónica una vez obtenido el consentimiento de los participantes y posteriormente fueron transcritas y analizadas mediante técnicas cualitativas de análisis de contenidos. Fruto de esos trabajos ha sido el documento denominado "Modulo 11" realizado por: J.M. Peiró (Director), J. Ramos, A. Salvador y N. Tordera.

Módulo III.- Estudio cuantitativo mediante encuestas a los principales colectivos implicados en la convocatoria de 1993.

A partir del diseño del estudio, la información recogida en el módulo 11, la obtenida de las entrevistas realizadas con técnicos de FORCEM y los datos obtenidos de los análisis realizados en el módulo I, el equipo investigador elaboró una serie de cuestionarios específicos para cada colectivo a encuestar (ver anexo 2 del módulo III).

Se ha encuestado mediante encuesta postal, a muestras representativas de los siguientes colectivos:

Tabla 1. COLECTIVO ENCUESTADO.

COLECTIVO ENCUESTADO	CUESTIONARIO ENVIADO	% RESPUESTA
Promotores planes de empresa	495	65,8
Promotores planes agrupados	204	42,3
PYMES participantes en planes agrupados	322	23,0
Representantes Legales: Planes Empresa	495	21,9
Planes agrupados	204	27,3
Formadores: Planes empresa	403	38.8
Planes agrupados	74	54.2
Planes intersectoriales	23	47,8

A la muestra de trabajadores participantes en las acciones formativas se les ha entrevistado personalmente. El total de entrevistas realizadas ha sido de 946 de las cuales se han obtenido 643 encuestas completas (68%), que se distribuyen entre los diferentes tipos de planes del modo siguiente: Empresa (76,2%), Agrupados (11,9%) e Intersectoriales (11,9%). Una información más detallada se ofrece en el documento "Modulo 3: Análisis de las opiniones de los diferentes colectivos implicados". También se ofrece en dicho

documento el informe del trabajo de campo realizado. Los datos obtenidos se han analizado estadísticamente utilizando en cada caso las técnicas de análisis más apropiadas. Fruto de estos trabajos ha sido el documento denominado "Modulo III" realizado por l. Cruz (Director), M. López e I. Touza.

SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS DE LOS FACTORES GENERALES QUE INFLUYEN EN LA EFICACIA Y EFICIENCIA DE LOS ACUERDOS.

2.1 INTRODUCCIÓN. LOS OBJETIVOS DE LOS ACUERDOS.

Tradicionalmente el concepto de eficacia se ha utilizado en la reflexión empresarial y organizativa para hacer referencia al grado en que han sido logrados unos determinados objetivos. Por su parte, el concepto de eficiencia suele referirse a la cantidad de recursos que han sido necesarios para el logro de estos, o a la relación entre los medios empleados y los fines u objetivos alcanzados.

Desde esta perspectiva la eficacia de las acciones formativas desarrolladas y financiadas al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Continua va a depender del grado en que estas acciones hayan contribuido al logro de los objetivos marcados.

En este sentido es posible identificar en los Acuerdos cuatro grandes objetivos:

a.- Estimular un proceso de inversión en formación de acuerdo con las posibilidades y necesidades nacionales y especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

b.- Aumentar los niveles de cualificación de los trabajadores para lograr mejoras en la competitividad de las empresas y la promoción social profesional de éstos.

c.- Promover el desarrollo de modelos que garanticen una formación de calidad y ajustada a las auténticas necesidades empresariales.

d.- Finalmente, y tal como ocurre en otros países de nuestro entorno, favorecer el desarrollo de los planes de formación en el marco de una gestión paritaria y concertada basada en la negociación colectiva.

2.2 ANÁLISIS CRÍTICO DEL CONTENIDO DE LOS ACUERDOS. CONTRIBUCIÓN AL LOGRO DE SUS OBJETIVOS.

Una vez identificados los objetivos de los Acuerdos, el propósito de este epígrafe es analizar en qué medida el propio contenido d los mismos resulta apropiado para el logro de los objetivos indicados anteriormente. Se trata de identificar, en el marco que los

Acuerdos definen, posibles problemas que perjudiquen el logro de tales objetivos. Este análisis resulta pertinente por dos razones:

- En primer lugar, porque pudiera ocurrir que algunos de los problemas que eventualmente se detecten en la evaluación de la eficacia y eficiencia de las acciones formativas provengan de las características y contenido de los Acuerdos y no de un desarrollo poco adecuado de los mismos.

- En segundo lugar, porque en el informe cualitativo sobre la Evaluación de la Formación Continua (Módulo I) presentado en la sesión de la Junta de Gobierno de FORCEM del día 29 de diciembre de 1994, se puso de manifiesto que los protagonistas de las acciones formativas dedicaron parte de sus comentarios y preocupaciones a realizar una valoración crítica de algunas de las características de los Acuerdos.

Aunque este epígrafe no se centra en los aspectos positivos de los Acuerdos, hay que comenzar poniendo de manifiesto el logro que significa, en un contexto de profunda crisis económica como era el de finales de 1992 y en un marco de ciertas tensiones sociales, que se haya conseguido un Acuerdo bipartito y otro tripartito en el terreno estratégico de la formación continua. No obstante, es posible identificar ciertos problemas que deben ser objeto de comentario y reflexión y que se encuentran relacionados con el propio contenido de los, Acuerdos o con la interpretación que se ha realizado de este contenido:

- En primer lugar, los Acuerdos inicialmente excluían de su ámbito de aplicación a los trabajadores autónomos y, de forma expresa, a los trabajadores de las Administraciones Públicas. De otra parte, al contrario de lo que ocurre en el caso de los trabajadores de las Administraciones Públicas, los autónomos no cuentan con una oferta formativa específica, y además durante 1993 permanecen excluidos tanto del ámbito de aplicación de los Acuerdos como de las acciones formativas encuadrables dentro del Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), tal y corno quedó definido en el Real Decreto 631/ 1993. En el último trimestre de 1993 existían en España más de tres millones de trabajadores por cuenta propia, de los cuales dos millones eran empresarios sin asalariados o trabajadores independientes y miembros de cooperativas. Además, en ciertos sectores el peso de los autónomos es tan elevado que hace que éstos queden prácticamente excluidos de la aplicación de los Acuerdos.

- En segundo lugar, los Acuerdos no contemplan la peculiar problemática que desde el punto de vista de la formación continua plantea la contratación de duración determinada. En un país como España, con el porcentaje de asalariados que trabajan con contratos de duración determinada más alto de la Unión Europea, en tomo a un 33 por ciento, los Acuerdos tendrían que haber tomado en consideración esta importante circunstancia. El intenso recurso de los empresarios españoles a la contratación de esta naturaleza plantea importantes obstáculos para aumentar la cualificación, a través de acciones formativas, de una significativa proporción de trabajadores sometidos a una elevada rotación laboral. Para este colectivo resulta muy difícil desarrollar acciones dentro de los planes de formación de empresa o agrupados debido a su escaso tiempo de permanencia en una misma unidad productiva. En el cuarto trimestre de 1993, cerca del 43 por ciento de los asalariados con contratos de duración determinada llevaban en su empleo menos de tres meses y el 84 por ciento menos de un año. De otra parte, en esa misma fecha, el 51 por

ciento de los asalariados temporales tenían contratos de duración inferior al año. Esta valoración compartida por los· representantes legales de los trabajadores según se desprende de los resultados de las encuestas realizadas en el marco del Módulo III.

- En tercer lugar, los Acuerdos establecen que los planes de empresa han de ser presentados necesariamente por empresas de más de 200 trabajadores, lo que constituye un límite excesivamente rígido teniendo en cuenta las características particulares de ciertos sectores y empresas. A nuestro juicio, ésta es una barrera que conviene flexibilizar por las siguientes razones:

  - La dimensión no se mide solamente a través del número de trabajadores ocupados y puede ocurrir que una empresa con menos asalariados que otra tenga una cifra de facturación mayor.

  - Existen empresas con menos de 200 trabajadores que por las peculiaridades de la actividad que desarrollan pueden tener necesidades formativas que no se acoplen a las de un plan agrupado.

  - Existen múltiples sectores en los que empresas con menos de 200 trabajadores tienen una fuerte necesidad de formación continua y están dotadas de una estructura y de una cultura de formación que les permiten desarrollar planes formativos de empresa con mayor solvencia que otras de mayor dimensión.

- En cuarto lugar, la incorporación de empresas de más de 200 de trabajadores a planes agrupados debe ser motivo de reflexión. Los Acuerdos establecen que los planes agrupados deben dirigirse a empresas que en conjunto ocupen, al menos, a 200 trabajadores. A este respecto, llama poderosamente la atención que los Acuerdos no excluyan la posibilidad de que empresas con más de 200 trabajadores se incorporen a los planes de carácter agrupado. De aquí que entre los planes aprobados en 1993 encontremos 22 planes agrupados en los que el número medio de trabajadores por empresa incorporada al plan supera los 200 trabajadores, sin tener en cuenta a aquellos planes agrupados que, teniendo una dimensión media inferior a la cifra anterior, incorporen empresas que individualmente cuenten con una plantilla superior a los 200. empleados. Esta integración tiene consecuencias desde el punto de vista de los derechos de información y consulta a los representantes legales de los trabajadores de forma previa a la presentación de los planes y tiene, en algunos casos, consecuencias desde el punto de vista de la cuantía de la ayuda lograda en la medida que se tiende a primar a los planes agrupados bajo el supuesto de que estamos ante planes que agrupan a PYMES.

- Finalmente, el equipo investigador estima que el límite mínimo de 200 trabajadores para el conjunto de empresas que se integran en un plan agrupado puede resultar, como en el caso de los planes de empresa excesivamente rígido, debido fundamentalmente a que dicho límite no tiene en cuenta las peculiaridades de los distintos sectores de actividad, ni el grado de concentración o de dispersión geográfica de las unidades productivas que lo componen. De hecho, el 60 por ciento d las empresas que participan en planes agrupados, según se desprende de la encuesta realizada en el marco del Módulo III, consideran que este límite debería ser menor.

2.3 LAS CONVOCATORIAS DE AYUDAS DE 1993.

En el análisis de las convocatorias de ayudas de 1993, realizado en el Módulo I, se han detectado una serie de deficiencias, la mayoría de las cuales han sido convenientemente corregidas en 1994, y que afectan fundamentalmente a las siguientes cuestiones:

- En primer lugar, la primera convocatoria de 1993 no se anunció con la suficiente antelación, permitiendo además un plazo de tiempo escaso para la elaboración de los planes de formación y presentación de las correspondientes solicitudes de ayudas. Además, el esfuerzo de comunicación no fue lo suficientemente intenso para ser la primera vez que se ponía en marcha un programa de ayudas de esta naturaleza. En este sentido, en las encuestas realizadas en el marco del Módulo 111, un porcentaje elevado de responsables de planes de empresas (el 60 por ciento) y de responsables de empresas pertenecientes a planes agrupados (el 50 por ciento) no valoran de forma positiva los plazos establecidos para la presentación de solicitudes. Igualmente, más del 50 por ciento de los responsables de planes de empresa y de los promotores de los planes agrupados no consideran satisfactoria la publicidad de las convocatorias de ayuda. No obstante, la mayoría de los encuestados se encuentran bastante o muy satisfechos con el número de convocatorias anuales de FORCEM.

- En segundo lugar, las convocatorias presentaban algunos problemas o inconcreciones tales como, por ejemplo: la ausencia de una fecha límite para el desarrollo de las acciones formativas, la no aclaración sobre la posibilidad de que una misma empresa o agrupación de empresas presentara solicitudes de ayuda en las dos convocatorias de 1993, cambios en las condiciones entre las convocatorias de julio y de octubre, etc. No obstante, la mayoría de los responsables encuestados muestran un alto grado de satisfacción con la información y orientación proporcionada por FORCEM ante las consultas planteadas.

- En tercer lugar, en lo relativo a la duración de las acciones formativas la convocatoria indica: «La duración de las acciones formativas integradas en el plan no podrá ser inferior a 20 horas». Este límite se justifica según FORCEM, por considerarlo el número mínimo de horas «para que la actividad formativa esté sistematizada». A juicio del equipo investigador este límite parece excesivamente rígido, ya que resulta perfectamente lógico el establecimiento de un plan coherente de formación, que responda a las auténticas necesidades de las empresas, y en el que tengan plena cabida acciones formativas de una duración inferior a las 20 horas. De otra parte, en la Memoria de Actividades de 1993 se señala la existencia de un límite máximo indicativo igual al 15 por ciento de la jornada media anual del sector, sin que este límite superior aparezca en ninguna de las dos convocatorias de 1993. Según se desprende de las encuestas realizadas, la duración mínima de veinte horas provoca un rechazo moderado entre los responsables y promotores de los planes de formación.

- Finalmente, se detecta una gran ambigüedad en cuanto a la delimitación de las obligaciones que contraen los beneficiarios de las ayudas, ya que si en algunas partes de la convocatoria se indicaba que éstos debían acreditar ante FORCEM la realización del plan aprobado en su conjunto, en otras, sólo se hada referencia a la

obligación de. acreditar y justificar las acciones formativas directamente financiadas con las ayudas suministradas con cargo a los Acuerdos.

2.4 LOS CRITERIOS ORIENTATIVOS ESTABLECIDOS POR LAS COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES.

Con respecto a las Comisiones Paritarias Sectoriales, hay que indicar que al menos durante 1993 no han respondido a las expectativas y la importancia que los Acuerdos les asignaban en todo lo relativo a la concreción de prioridades y en general, en lo relativo al establecimiento de los criterios orientativos plasmados en el artículo 8 del Acuerdo Nacional. A juicio del equipo investigador esta falta de respuesta se debe a las siguientes razones:

- En primer lugar, se trata del primer año de vigencia de los Acuerdos con todos los problemas de funcionamiento que ello ha supuesto para las Comisiones Paritarias Sectoriales.

- En segundo lugar, la determinación de prioridades y, en general, de criterios orientativos no sólo constituye una tarea delicada y difícil que exige tiempo, sino también medios para la realización de estudios prospectivos. Hay que tener presente que junto a sectores en los que las necesidades formativas son homogéneas y relativamente fáciles de pronosticar, otros sectores resultan muy heterogéneos, y las necesidades de formación y su evolución resultan de difícil pronóstico.

  - De una parte, porque los criterios de prioridad, cuando han sido establecidos, no han tenido la suficiente difusión como para ser tomados en consideración a la hora de la elaboración de los planes de formación.

  - De otra, porque en muchos casos los criterios de prioridad establecidos por las Comisiones Paritarias Sectoriales coinciden casi exactamente con las prioridades establecidas en la convocatoria de 1993.

  - Finalmente, en otros casos, porque se trata de criterios de prioridad caracterizados por una escasa concreción.

No obstante, conviene señalar de forma categórica, que las Comisiones Paritarias Sectoriales han desempeñado, con relación a las convocatorias de 1993, el resto de las importantes funciones o tareas que el Acuerdo les asigna. Funciones tales como la aprobación de planes agrupados, elaboración de informes sobre los planes de empresa, y en general, llevar a cabo un análisis minucioso de los planes presentados. Estas tareas y funciones se han llevado a cabo a la vez que se definía un fructífero modelo de coordinación y de trabajo en común entre FORCEM y estas Comisiones.

TERCERA PARTE: LA VALORACIÓN, APROBACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN.

3.1 INFORME Y APROBACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN.

Aunque no quepa valorar positivamente el desarrollo de las previsiones de los Acuerdos en 1993 en lo relativo al impacto de los criterios orientativos y prioridades a establecer por las Comisiones Paritarias Sectoriales, ello no significa que estas Comisiones no hayan desarrollado una importante y meritoria labor en lo relativo a la aprobación e información de planes, y, concretamente, con respecto al análisis detallado y a la aprobación de los planes agrupados de empresas sujetas a Convenio Sectorial Estatal o Acuerdo Sectorial de Formación Continua.

El Acuerdo Nacional de Formación Continua establece que entre las competencias de las Comisiones Paritarias Sectoriales se encuentran la aprobación de los planes agrupados y la emisión de informes con respecto a los planes de empresa. No obstante, en este sentido era necesario lograr, durante el primer año de aplicación de los Acuerdos, un reparto equilibrado de tareas entre estas Comisiones y los técnicos de FORCEM. La aprobación de los planes agrupados exigía como tarea previa la comprobación del cumplimiento de los requisitos formales de la convocatoria, así como la evaluación de los contenidos de los planes, tareas ambas que requieren del concurso especializado de los técnicos de FORCEM para garantizar la homogeneidad y facilitar la labor de las Comisiones Paritarias Sectoriales.

En este sentido, se ha definido un proceso de trabajo conjunto entre las Comisiones Paritarias Sectoriales y los técnicos de FORCEM que podemos calificar de fructífero. Este proceso de trabajo puede ser esquematizado como sigue:

a) En el caso de los planes de empresa:

- Las empresas presentan a la gerencia de FORCEM la solicitud de financiación del plan de empresa junto la documentación aneja preceptiva, remitiendo igualmente una copia a la Comisión Paritaria correspondiente, que procede a archivar provisionalmente la documentación en espera de emitir el informe que es preceptivo.
- El Departamento de Gestión y Análisis de Planes de FORCEM analiza la documentación presentada con 'vistas a subsanar en plazo las deficiencias que se observen en la referida documentación.
- Este mismo departamento, tomando en consideración, siempre que ello sea posible, los criterios orientativos elaborados por la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente, procede a aplicar la metodología de valoración técnica de los planes, realizando a continuación la valoración financiera de los mismos. Los resultados de ambas valoraciones son comunicados a las Comisiones Paritarias Sectoriales correspondientes, a las que se remite además la metodología de evaluación utilizada.

- A. continuación, la Comisión Paritaria procede a emitir u informe, en un plazo de 10 días, sobre el plan de empresa. Este informe puede ser favorable, desfavorable o condicionado.
- Recibido este informe por el Departamento de Gestión y Análisis de Planes, esta unidad procede a elaborar la propuesta de aprobación o denegación de financiación para la Comisión Permanente de la Fundación.
- Finalmente, la Junta de Gobierno de FORCEM aprueba o deniega, total o parcialmente, la propuesta de la Comisión Permanente.

b) En el caso de los planes agrupados:

- Los solicitantes presentan ante la Comisión Paritaria correspondiente a su sector la solicitud de financiación, junto con la documentación aneja preceptiva. La Comisión Paritaria Sectorial remite, por su parte, el correspondiente ejemplar a FORCEM, junto con los originales de la documentación aportada.
- El Departamento de Gestión y Análisis de Planes de FORCEM analiza la documentación presentada con vistas a subsanar en plazo las deficiencias que se observen en la referida documentación.
- Este Departamento, tomando en consideración, siempre que ello sea posible, los criterios orientativos elaborados por la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente, procede a aplicar la metodología de valoración técnica de los planes, procediendo a continuación a efectuar la valoración financiera. Los resultados de ambas valoraciones son comunicados a la Comisión Paritaria Sectorial, a la que se remite además la metodología de evaluación de los planes.
- A continuación, la Comisión Paritaria emite un informe aprobando o denegando los planes agrupados, el cual es remitido a FORCEM.
- El Departamento de Gestión y Análisis de Planes elabora una propuesta acerca de la financiación del plan agrupado, propuesta que es estudiada por la Comisión Permanente para que finalmente la Junta de Gobierno emita su acuerdo al respecto.

De otra parte, conviene recordar que la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua es directamente la instancia a la que el Acuerdo Nacional encomienda la tarea de aprobar finalmente los planes de formación, sea de empresa o agrupados, que no cuentan con Convenio Colectivo Estatal de carácter sectorial o Acuerdo específico en dicho ámbito, una vez realizada la valoración técnica de los planes y la propuesta de financiación de los mismos, así como la tarea de aprobar los planes de carácter intersectorial.

A juicio del equipo investigador, se trata de un proceso de reparto de tareas y de colaboración entre las Comisiones Paritarias Sectoriales y FORCEM que se ajusta adecuadamente al espíritu y la letra de los Acuerdos, permitiendo el cumplimiento estricto de las previsiones contenidas en los mismos.

3.2 LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE LOS PLANES.

Tras analizar en el Módulo I las metodologías de evaluación técnica empleadas en las dos convocatorias de 1993, el equipo investigador considera oportuno realizar las siguientes observaciones al respecto:

l.- Hay que ser conscientes que proceder a realizar un proceso de valoración de planes de formación, exclusivamente a partir de la información contenida en los impresos de solicitud, anexos y memorias adjuntas, resulta una tarea verdaderamente difícil. Esta tarea, como todo proceso de valoración, está sujeta a fuertes dosis de subjetividad, especialmente cuando la información que se utiliza es susceptible de interpretación. Y todo ello con independencia del esfuerzo que se realice para perfeccionar la información recabada, aspecto éste, sobre el que cabe resaltar una progresiva mejora. Esta dificultad nunca se podrá superar totalmente y sólo el tiempo permitirá avances, conforme los evaluadores adquieran experiencia en este campo, conozcan las dificultades de los diversos sectores, y se familiaricen con los problemas que comporta la elaboración y ejecución de un plan de formación.

2.- Se hubiera podido optar por un sistema destinado a estimular la inversión en formación que prescindiera de la difícil tarea de valorar los planes de formación, basando la concesión de las ayudas exclusivamente en indicadores cuantitativos de la inversión efectivamente realizada. En alguna ocasión, el Ministerio de Economía y Hacienda ha elaborado documentos de trabajo orientados en esta dirección. No obstante, el estímulo de la inversión en formación no es el único objetivo de los Acuerdos, ya que los mismos consideran que tan importante como desarrollar acciones formativas, es que éstas se ajusten a las necesidades reales de las empresas. De aquí que los Acuerdos asuman entre sus objetivos el fomentar el desarrollo de modelos que propicien un a formación de calidad, lo que inevitablemente conduce a que la tarea de evaluación técnica de los planes de formación se convierta en algo ineludible.

3.- En el análisis de las metodologías empleadas se pone de manifiesto ciertas modificaciones en los criterios de valoración técnica que pueden dar lugar a heterogeneidad en las valoraciones efectuadas durante 1993, en función de que los planes fueran presentados en uno u otro plazo. En este sentido consideramos de interés que a lo largo de un mismo ejercicio se aplique idénticos criterios de valoración técnica.

4. Se observa también algunas contradicciones o conflictos entre los diferentes criterios utilizados. Así, por ejemplo, el denominado «efecto multiplicador» que aparece por primera vez en la metodología de valoración de solicitudes de la convocatoria de octubre, supone que se valoren en mayor medida los planes destinados a formar a -personal más cualificado (directivos, recursos humanos, personal y formación! mandos intermedios y técnicos de alta responsabilidad, áreas formativas de seguridad laboral, mejora de la calidad, etc.), lo cual entra en contradicción con ciertas interpretaciones que cabe realizar de un criterio de prioridad fundamental de la convocatoria como es el de formación de colectivos con mayores necesidades de cualificación. Además, este criterio no aparece como prioritario en ninguna de las convocatorias correspondientes a 1993.

5.- Finalmente, como ya ha sido indicado, en la metodología aplicable en la segunda convocatoria, se produce un cambio en los índices correctores aplicables a los planes agrupados, beneficiando en especial a los planes agrupados en los que participan empresas

con una dimensión media muy reducida. Este hecho, a juicio del equipo investigador, puede ser calificado como positivo, ya que refuerza el cumplimiento de uno de los objetivos del Acuerdo, como es el fomento de la inversión en formación por parte de las PYMES. Aunque presenta el inconveniente de suponer una modificación en las condiciones de valoración de los planes presentados en una u otra convocatoria.

3.3 ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE FINANCIACIÓN DE LOS PLANES.

Como hemos tenido ocasión de indicar, una vez que se ha realizado la valoración técnica de los planes, el Departamento de Gestión y Análisis es el encargado de elaborar la propuesta de financiación de los planes aprobados, propuesta que se eleva a la Comisión Permanente y, con posterioridad, a la Junta de Gobierno para que emita acuerdo definitivo al respecto.

Mientras que, como hemos visto, en la valoración técnica e los planes se produjeron algunas modificaciones en el segundo plazo de la convocatoria de 1993 con relación al primero, en lo que respecta al cálculo de la propuesta de financiación de los planes, la metodología fue la misma para las solicitudes presentadas en los dos plazos de la convocatoria de 1993.

La metodología utilizada durante 1993 por FORCEM, que se describe con detalle en el Módulo I, es sin lugar a duda de gran complejidad, característica ésta inevitable como consecuencia de la gran cantidad de variables que es necesario tener en cuenta para realizar la evaluación financiera de los planes de formación. En este sentido, la labor realizada por los técnicos de FORCEM en la elaboración de esta metodología ha sido, sin lugar a duda relevante, y la misma responde en opinión del equipo investigador, si se admite que la cuota obligatoria de formación profesional debe jugar un papel relevante a la hora de determinar la cuantía de la subvención, a la filosofía y objetivos de los Acuerdos. No obstante, en el análisis efectuado sobre la misma se han detectado algunos problemas.

Dado el número tan elevado de variables que intervienen en el proceso de evaluación financiera, la detección de problemas sólo es posible mediante la realización de simulaciones. Sin embargo, para poder efectuar tales simulaciones es necesario introducir simplificaciones, considerando como constantes algunas de las variables que intervienen en el proceso, asignándoles unos valores realistas. Para ello nos hemos basado en la información suministrada al equipo investigador por FORCEM sobre los planes aprobados. Concretamente, los valores que consideramos como dados, tal y como se detallan en el Módulo I, son los siguientes:

- Coste de la hora de formación por trabajador formado: 1.000 pesetas. Cuantía que aproximadamente coincide con el coste medio de la hora de formación de los planes aprobados durante 1993.
- La puntuación recibida en la valoración técnica, considerando que los planes, ya sean de empresa o agrupados tienen una calidad «alta». Esta puntuación se combina con el tamaño de la empresa o plantilla media, para obtener una puntuación en el factor calidad-tamaño.
- La cuota anual media de formación profesional por trabajador, estimada en 25.000 pesetas.

En base a los supuestos anteriores, se han analizado las siguientes cuestiones, por un lado, la evolución de la cuantía de la subvención para los planes de formación, de empresa y agrupados, a medida que aumenta el tamaño de la plantilla o de la plantilla media respectivamente, y por otro, la evolución de la cuantía de la subvención para los planes de empresa y planes agrupados a medida que aumenta el número total de horas del plan de formación.

l.- Análisis de la evolución de la cuantía de la subvención para los planes de formación; de empresa y agrupados, a medida que aumenta el tamaño de la plantilla o de la plantilla media respectivamente.

Para poder realizar este análisis es necesario considerar como dato fijo el coste total del plan, y como consecuencia de los datos de partida, el volumen total de horas de formación. De este modo, la única variable independiente que interviene en el cálculo de la subvención sería, por tanto, la cuota anual de formación profesional de la empresa o agrupación de empresas.

Al considerar como variable independiente a la cuota anual de formación profesional, dado el supuesto de una cuota media anual por empleado de 25.000 pesetas, lo que realmente .se está considerando como variable independiente es el tamaño de la plantilla de la empresa o del conjunto de las empresas que componen el plan agrupado.

Si consideramos que el porcentaje de la plantilla que recibe formación es constante, al ser el volumen total de horas de formación del plan igualmente constante, debido a que la plantilla cambia, el número medio de horas de formación por trabajador también tiene un comportamiento variable, pudiendo, en algunos casos, dar lugar a valores no realistas, aunque esta variable no interviene directamente en el cálculo de la subvención. Por ello, para efectuar el presente análisis, se ha tratado de que los valores que tome .la variable anterior se ajusten, en la medida de lo posible, a la realidad, teniendo para ello presente, una vez más, la información disponible sobre los planes de formación aprobados por FORCEM durante 1993.

Aceptando que la. subvención recibida por la empresa o agrupación de empresas deba estar relacionada con la cuantía de la cuota obligatoria de formación profesional, parece lógico que a igualdad del resto de los factores, a medida que aumente esta cuota, la cantidad recuperada por la empresa o agrupación de empresas en forma de subvención tendría que ser mayor, alcanzando un techo máximo en un momento dado.

Sin embargo, esto no siempre es así. Si por ejemplo consideramos un coste total del plan fijo o constante, la subvención recibida por un plan de empresa, en función de la cuota anual de formación profesional, se comporta, tras la aplicación de la metodología de 1993, de la siguiente forma:

- En primer lugar, existe un valor máximo de subvención que no se consigue superar a pesar de que la cuota anual de formación profesional continúe aumentando, lo cual es perfectamente lógico como ya hemos indicado con anterioridad.

- En segundo lugar, existe una rango de valores de la cuota anual de formación profesional para el que la cuantía de la subvención recibida por las empresas es siempre la misma.

- En tercer lugar, existen situaciones en las que una pequeña variación de la cuota anual de formación profesional provoca un incremento muy importante en la cuantía de la subvención.

- En cuarto lugar, para un determinado rango de valores de la cuota un incremento de esta va unido a un descenso de la cuantía de la subvención. No obstante, hay que indicar que en la práctica estas situaciones son menos probables que ocurran debido a que bajo las hipótesis de partida, el volumen de horas de formación por trabajador resultante sería relativamente elevado.

- Por su parte, en el caso de los planes agrupados, cabe señalar que se producen situaciones similares a los de los planes de empresa, aunque con un carácter menos acentuado.

2.- Análisis de la evolución de la cuantía de la subvención para los planes de empresa y planes agrupados a medida que aumenta el número total de horas del plan de formación.

Para la realización de este análisis, debido a que se parte del supuesto de un coste fijo por hora de formación (igual a 1.000 pesetas), al considerar como variable independiente el volumen total de horas de formación, este segundo caso permite analizar cómo evoluciona la cuantía de la subvención a medida que lo hace el coste total del plan de formación, considerando como constante la cuota anual de formación profesional. Este análisis es especialmente importante debido a que el principal objetivo de los Acuerdos es estimular la inversión en formación continua por parte de las empresas españolas.

Al considerar como constante la cuota anual de formación profesional, dado el supuesto inicial de una cuota media anual por empleado de 25.000 pesetas, esto supone la existencia de una plantilla, o plantilla total para los planes agrupados, constante. Sí consideramos que el porcentaje de la plantilla que recibe formación es constante, al ser variable el volumen total de horas de formación, el número medio de horas de formación por trabajador es igualmente variable, pudiendo, como en el caso anterior, dar lugar a valores no realistas, aunque, como ya hemos indicado, esta variable no interviene directamente en el cálculo de la subvención. Por ello, y siguiendo el mismo método que en el caso anterior, para efectuar el presente análisis se ha considerado, que los valores que tome esta variable, se ajusten, en la medida de lo posible, a la realidad, teniendo para ello en cuenta, una vez más, la información disponible sobre los planes de formación aprobados por FORCEM durante 1993.

Siguiendo la filosofía de los Acuerdos y considerando que uno de sus objetivos fundamentales es el estímulo de la inversión y el esfuerzo en formación, a juicio del equipo investigador, a igualdad del resto de los factores, cuanto mayor sea el coste total del plan de formación y el volumen total de horas de formación, mayor tendría que ser la subvención.

Sin embargo, esto no siempre es así. Así por ejemplo, si consideramos que la cuota anual de formación profesional correspondiente a un plan de empresa es constante, bajo los supuestos considerados, es posible realizar las siguientes observaciones:

- En primer lugar, y para un determinado rango de valores, a medida que aumenta el volumen total de horas del plan de formación lo hace igualmente la subvención. Sin

embargo, para otros valores del volumen total de horas, la subvención se estabiliza, de tal manera que un aumento del coste total del plan no se ve correspondido con un aumento de la subvención.

- En segundo lugar, a partir de un determinado nivel en el volumen de horas totales del plan, se produce una drástica reducción de la subvención, estabilizándose a continuación. Lo cual significa, no sólo que un aumento del esfuerzo formativo y de la inversión no se ve correspondido con un aumento en la cuantía de la subvención, sino que incluso ésta disminuye, lo cual contradice la letra y el espíritu de los Acuerdos.

Por su parte, con respecto a los planes agrupados, como puede comprobarse en el Módulo I, la relación entre la cuantía de la subvención y el volumen total de horas es similar al caso de los planes de empresa.

CUARTA PARTE: SÍNTESIS DE LOS DATOS PRINCIPALES DE LA CONVOCATORIA DE 1993.

4.1 INTRODUCCIÓN.

En la cuarta parte del informe correspondiente al Módulo 1 hemos presentado un detallado análisis de los resultados generales de la convocatoria de ayudas de FORCEM correspondiente a 1993. El objetivo principal en esa presentación era descriptivo y no valorativo. Se trata de realizar una descripción general que facilite y contextualice las valoraciones posteriores. Aquí, simplemente queremos recoger algunos datos globales que sitúen al lector de este informe final. Remitimos al lector interesado en conocer una información más detallada a la parte ya citada del informe del Módulo 1. Además, puede obtenerse información complementaria de la Memoria del ejercicio de 1993 elaborada por FORCEM.

4.2 PRINCIPALES RESULTADOS DE LA CONVOCATORIA.

A fecha de 30 de noviembre de 1994, FORCEM había asignado financiación a un total de 683 planes de formación correspondientes a la convocatoria de 1993. De ellos, 479 eran planes de empresa y 204 planes agrupados, de los que, a su vez, 7 tienen carácter intersectorial.

En la citada convocatoria se habían presentado 959 solicitudes de las que 598 eran propuestas de planes de formación de empresa, 354 planes agrupados y 7 intersectoriales.

El conjunto de planes aprobados supone una inversión total en formación continua, según lo previsto en los impresos de solicitud, de aproximadamente 42.902 millones de pesetas.

Estos planes, tras la evaluación técnica y financiera realizada por FORCEM han recibido un apoyo financiero equivalente a un 21,74% como media, del coste total previsto del plan, aunque ese porcentaje es mayor en los planes intersectoriales y agrupados que en los de empresa.

Análisis más detallados sobre estos aspectos, y sus desagregación en función del sector, comisión sectorial a la que corresponde cada plan solicitado y concedido, y el tamaño medio de las empresas beneficiarias se presentan en la parte cuarta del informe correspondiente al Módulo l.

QUINTA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DEL ESTÍMULO DE LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN.

5.1 INTRODUCCIÓN.

Entre los objetivos fundamentales de los Acuerdos, se menciona el de suministrar financiación, en forma de ayudas o subvenciones, para estimular la inversión de las empresas en formación continua. Para determinar este impacto se utiliza la información procedente de fuentes estadísticas publicadas, la proveniente del análisis de la documentación de FORCEM, y las valoraciones obtenidas mediante las entrevistas y encuestas realizadas a los diferentes participantes.

5.2 IMPACTO DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LOS ACUERDOS SOBRE EL ESFUERZO DE FORMACIÓN DESARROLLADO POR LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS.

El cumplimiento del objetivo de estímulo de la inversión en formación debería reflejarse en una mayor inversión por parte de las empresas españolas a partir de la segunda mitad de 1993, con relación a las cifras precedentes. Sin embargo, hay que señalar que la entrada en vigor de los Acuerdos se produce en un momento de profunda crisis económica, que no contribuye precisamente a estimular la inversión en formación, ya que este tipo de inversiones es especialmente sensible a los momentos de crisis por parte de las empresas.

La Encuesta de Población Activa permite obtener la información respecto al número medio de trabajadores ocupados y asalariados que, entre el primer trimestre de 1992 y el segundo de 1994, ambos inclusive, se encuentran cursando estudios en cualquier momento del trimestre. De esta información se pueden deducir las siguientes conclusiones:

a) Esta variable tiene un marcado carácter estacional, produciéndose los valores más elevados en los dos primeros trimestres del año, y alcanzando valores más reducidos en el tercero coincidiendo con las vacaciones de verano.

b) Comparando los tres primeros trimestres de 1993 con los correspondientes de 1992, se puede apreciar cómo el número de ocupados que se encuentran cursando estudios en cualquier momento de los trimestres indicados, experimenta un notable descenso,

corno consecuencia inmediata de la profunda recesión, que en los dos primeros trimestres de 1993 supone la destrucción de cerca de 280.000 empleos.

c) En el cuarto trimestre de 1993, a pesar de que se destruyen cerca de 154.000 empleos, el número de ocupados que se encuentran cursando estudios experimenta un crecimiento considerable respecto al mismo periodo de 1992, invirtiéndose la tendencia seguida. Este crecimiento se produce de forma exclusiva por el crecimiento de los asalariados. Teniendo en cuenta que las acciones formativas desarrolladas al amparo de los Acuerdos en la Convocatoria de 1993 se desarrollan en la segunda mitad de 1993 y primer semestre de 1994, y la lógica inercia de puesta en funcionamiento de las acciones formativas, parece razonable concluir que esta evolución favorable puede deberse al impacto de los Acuerdos.

d) Durante los dos primeros trimestres de 1994, pese a que se reduce el empleo en 88.000 personas, el número de ocupados que están cursando estudios en cualquier momento es superior en más de un 10% a los mismos periodos del año anterior.

Los datos de la Encuesta de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística para el año 1988 (último año disponible), para las empresas de más de 200 trabajadores, una inversión en formación por empleado equivalente a 11.200 pesetas de 1993. En contraste con esta cantidad, los planes de formación desarrollados al amparo de los Acuerdos de Formación Continua durante 1993, para las empresas de 200 y más trabajadores, suponen una inversión prevista en formación de 33.071 pesetas por trabajador de la plantilla. En lo que se refiere a las empresas de menor dimensión, se puede apreciar cómo tanto en los planes agrupados con un tamaño medio de las empresas que lo componen de entre 5 y 19 trabajadores, como en los planes cuyas empresas tienen un tamaño medio entre 20 y 199, el gasto medio previsto en formación por trabajador de la plantilla es muy superior a lo indicado en la mencionada Encuesta de Coste Laboral.

No obstante este mayor esfuerzo, conviene señalar que el coste previsto de formación por empleado es superior en los planes de empresa (33.071 pesetas) que en los planes agrupados (6.118 pesetas).

En las Sesiones de trabajo en grupo, la opinión general coincidió con este análisis cuantitativo. En efecto, a juicio de todos los participantes, el acuerdo está contribuyendo de manera importante a generar una cultura empresarial y laboral favorable a la formación, y está consiguiendo despertar el interés de los agentes sociales por la misma.

Además, se destaca que las convocatorias basadas en el Acuerdo han servido para que en una situación de crisis económica, los Departamentos de Formación pudieran defender, justificar y "vender" a los directivos la idea de continuar ofreciendo formación a pesar de los recortes de los presupuestos.

También se ha señalado el importante papel de estímulo del Acuerdo, ya que en algunos casos ha posibilitado que las empresas inviertan en formación más de lo que reciben de los fondos de la convocatoria. No obstante, no puede asegurarse en todos los casos se realice más formación de la que está subvencionada, o de la que se hubiera realizado de todas formas. Por el contrario, en algunos casos, la única formación realizada ha sido la subvencionada por FORCEM.

Los participantes mencionaron también que el Acuerdo ha posibilitado que muchas empresas se incorporen por primera vez a la formación. Este papel ha resultado más destacado, a juicio de los asistentes, en las pequeñas y medianas empresas en las que se ha pasado de la práctica inexistencia de formación continua a la participación en un amplio número, si bien insuficiente todavía, de acciones formativas. En las empresas de mayor tamaño el impacto del plan ha sido menor, ya que su tradición formativa motiva que el incremento de la formación ofrecida haya sido menor, si bien su financiación. ha sido más fácil, y en ocasiones se ha podido ampliar la oferta.

Las encuestas realizadas muestran el efecto expansivo de la inversión en formación en el periodo julio 1993 - julio 1994, respecto al año anterior. Así, el 68% de las empresas participantes a través de planes de empresas y el 85% de las participantes a través de planes agrupados, realizaron más inversión en formación que el año anterior. Por el contrario, el 9% de los participantes a través de planes de empresas y ninguna de las empresas en planes agrupados, realizó menos formación que el año anterior. Estos datos vienen a confirmar el efecto expansivo sobre la inversión en formación, y el mayor efecto en pequeñas y medianas empresas que participan a través de planes agrupados.

Para valorar el efecto expansivo sobre la formación se pregunta en las Encuestas: "Si su empresa no hubiese recibido ninguna subvención hubiera realizado las mismas acciones formativas de todas formas". La respuesta es afirmativa en el 57,7% de las empresas participantes en planes de empresa y tan sólo en el 22,4% de las participantes a través de planes agrupados. Hubieran realizado menos o ninguna acción formativa en el año, el 42,3% de las empresas participantes en planes de empresa, y el 74,7% de las integradas en planes agrupados.

Como se puede apreciar, las diferentes metodologías utilizadas en este proceso de evaluación convergen en una misma conclusión. Se puede afirmar que los Acuerdos han tenido un impacto considerable de estímulo de la inversión en formación, y que este efecto ha sido más acusado entre las pequeñas y medianas empresas que no realizaban formación continua, mientras que entre las grandes empresas se combina un efecto expansivo de la inversión en formación junto con una reducción en el coste de las acciones formativas.

5.3 ANÁLISIS DESAGREGADO DE LA INVERSIÓN PREVISTA EN FORMACIÓN POR EMPLEADO: PRINCIPALES INDICADORES DE ESFUERZO FORMATIVO.

Descomponiendo la inversión prevista en formación por trabajador de la plantilla a en sus tres componentes básicos: coste de la hora de formación, número de horas por participante y porcentaje de participantes con respecto a la plantilla, se obtienen los siguientes indicadores:

Tabla 2. INDICADORES DE ESFUERZO FORMATIVO.

	PLANES EMPRESA	PLANES AGRUPADOS
Inversión prevista en formación por trabajador de plantilla	33.070	6.117
Coste por hora formación	1.242	980
Número de horas por participante	59,12	48,27
Porcentaje participantes respecto a plantilla	45,03	12,93

Estos indicadores obtenidos a partir de la documentación entregada por las empresas y responsables de planes agrupados a FORCEM, muestran que la inversión por trabajador de plantilla en los planes de empresa es más de 5 veces mayor a la realizada a través de planes agrupados, y ello es debido a los siguientes factores:

- El coste de cada hora de formación es en promedio un 26% mayor en los planes de empresa.

- Las acciones formativas tienen una duración promedio de un 22% mayor en los planes de empresa.

- La cobertura de la plantilla alcanza al 45% de la misma en los planes de empresa y al 12,9% en los agrupados.

En suma, los planes de empresa contemplan acciones formativas de coste más elevado, de mayor duración horaria y con una mayor cobertura de la plantilla.

5.4 ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS EMPRESAS Y PROMOTORES DE PLANES AGRUPADOS EN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS COMPROMETIDAS CON FORCEM.

FORCEM no hace un seguimiento del grado de ejecución del plan formativo en su totalidad, lo cual no quiere decir que en los Acuerdos no se contemplen otros mecanismos para el seguimiento del desarrollo de los planes formativos aprobados, recayendo, de este modo, parte de la responsabilidad de este seguimiento y control en la gestión paritaria y concertada de los agentes sociales a nivel de empresa. De hecho, FORCEM realiza esta tarea tan sólo en relación con las acciones formativas financiadas directamente a través de las ayudas concedidas, lo que supone sólo un porcentaje del total del plan de formación aprobado. Este porcentaje, que resulta necesario acreditar ante FORCEM se puede estimar en términos del número de acciones formativas, número de participantes y volumen total de horas de formación.

El porcentaje del plan de formación aprobado que debe ser acreditado ante FORCEM, se sitúa en la convocatoria de 1993 en el 49% en lo que respecta al número total de participantes en acciones formativas, el 51% respecto al volumen total de horas de formación, y en torno al 65% de las acciones formativas previstas, según consta en el impreso de solicitud de los planes aprobados.

En lo relativo al porcentaje del plan de formación aprobado que es necesario acreditar ante FORCEM es posible realizar un análisis de la eficacia de los responsables de los planes de empresa y de los promotores de planes agrupados en el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

El nivel de eficacia, en cuanto a grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos ha sido alto. En planes de empresa, se han justificado el 98% de las acciones formativas, el 96% de los trabajadores previstos, y el 96% de las horas. En los planes agrupados, la justificación ha sido del 89% de las acciones formativas, el 80% de los trabajadores, y el 89% de las horas. Conviene destacar que en los planes intersectoriales se han justificado el 100% de las acciones formativas, más del 100% de las horas lectivas y el 98,9% de los participantes.

5.5 GRADO DE UTILIZACIÓN DE LOS FONDOS DISPONIBLES POR FORCEM Y DE LAS AYUDAS APROBADAS POR LA JUNTA DE GOBIERNO.

De los 19.035 millones de pesetas que constituían los fondos disponibles para 1993, la financiación aprobada en Junta de Gobierno destinada al desarrollo de los planes de formación de empresa, agrupados e intersectoriales, ascendió a la cantidad de 10.883 millones de pesetas, lo que significó un 57,17% de los fondos disponibles. Las razones que explican la no utilización de la totalidad de los fondos son las siguientes:

1ª) la insuficiencia de solicitudes relativas a planes de formación con la calidad y los requisitos necesarios expresados en las convocatorias de 1993. Esta insuficiencia se produjo por tratarse de la primera convocatoria y por las circunstancias especiales en las que ésta se desarrolló.

2ª) el no desarrollo de las ayudas financieras destinadas a los permisos individuales de formación, cuya puesta en marcha hubiera absorbido importantes recursos financieros.

Del total de financiación aprobada en Junta de Gobierno se había concedido a fecha de 30 de noviembre de 1994, la cantidad de 9.327 millones (85,7%), debido a las siguientes razones:

1º) la renuncia expresa de los responsables de planes de empresa o promotores de planes agrupados a la subvención o ayuda de FORCEM.

2º) la falta de presentación de la preceptiva documentación de seguimiento y la falta de acreditación de las acciones formativas comprometidas.

3º) la existencia de planes, que en la fecha citada, se encontraban en revisión por el Departamento de Análisis.

4º) la existencia de planes que han incumplido parcialmente los compromisos adquiridos con FORCEM.

El porcentaje de financiación efectiva es superior en los planes de empresa (94%) que en los agrupados (71%), así como en las empresas de mayor tamaño, donde se aproxima al 100%, que en las pequeñas y medianas.

En suma, la financiación realmente concedida a 30 de noviembre de 1994 supone un 49% de los fondos disponibles para 1993, representando un 85,7% de la financiación aprobada por Junta de Gobierno.

5.6 ANÁLISIS BASADO EN LOS PARTICIPANTES EN LAS ACCIONES FORMATIVAS.

La evaluación del número de trabajadores formados mediante las acciones formativas financiadas por FORCEM, se ha realizado a través de la documentación de justificación presentada por los responsables de planes de empresa y por los promotores de planes agrupados. En la realización de las entrevistas personales a los trabajadores se ha detectado un porcentaje apreciable de casos en los que, pese al escaso periodo de tiempo transcurrido desde la justificación de las acciones formativas hasta el momento de verificación de la información, se había producido una situación de baja. También, existe un porcentaje del 7,8% de las personas entrevistadas que niegan o que no recuerdan haber realizado ningún curso de formación en el período julio 1993 - julio 1994. Estos porcentajes son más elevados en los casos de planes agrupados y menores en los planes de empresa.

Respecto al total de 946 entrevistas realizadas, se han obtenido 643 encuestas completas, lo que supone un 68%. Los casos de personas que se niegan a colaborar son 44 y los que no recuerdan o afirman no haber hecho el curso son 77.

El estudio de la situación laboral de los trabajadores participantes en las acciones formativas a la hora de realizar el curso se realiza a través de las entrevistas personales de la muestra de trabajadores participantes.

La mayoría de los trabajadores participantes se encontraban con contrato fijo, siendo el porcentaje más alto en planes de empresa y menor en planes intersectoriales. Los contratos temporales, con una media del 20% para el total, alcanzan un porcentaje del 39% en los planes intersectoriales. Por último, hay que destacar que un 0,8% dicen encontrarse en situación de paro cuando realizaron la acción formativa. Esta situación no se podía dar legalmente, y posiblemente se deba a un recuerdo erróneo de su situación previa.

Tabla 3. SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES A LA HORA DE REALIZAR EL CURSO.

	Parado (%)	Contrato temporal (%)	Contrato fijo (%)
Planes Empresa	0,6	16,6	82,7
Planes Agrupados	1,4	24,7	74,3
Planes Intersectoriales	1,4	39,2	59,5
Total	0,8	20,3	78,9

Tras la realización de la acción formativa, se ha producido un incremento de la contratación fija en los planes de empresa y en los planes agrupados. Entre los asistentes de planes intersectoriales, se mantiene la contratación fija, pero se incrementa la situación de desempleo, en la misma proporción que se reduce el empleo temporal. De todas formas, estas afirmaciones deben matizarse, ya que las muestras de trabajadores en planes agrupados e intersectoriales son reducidas para obtener conclusiones definitivas.

Tabla 4 SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES A LA HORA DE REALIZAR EL CURSO.

	Parado (%)	Contrato temporal (%)	Contrato fijo (%)
Planes Empresa	1,3	10,2	88,5
Planes Agrupados	-	16,9	83,1
Planes Intersectoriales	8,5	32,4	59,2
Total	2,0	13,7	84,3

En cuanto a las características de los destinatarios, de acuerdo con las opiniones de, los asistentes a las Sesiones de discusión en grupo son los rabajadores cualificados los que reciben una mayor proporción de la formación continua que se subvenciona. A pesar de que a mayor parte de los agentes sociales han manifestado que las prioridades se deberían centrar en los trabajadores menos cualificados, la tendencia tradicional, de formar principalmente a directivos, mandos intermedios y técnicos cualificados no ha sido invertida aún. No obstante, hay que destacar que los asistentes a las Sesiones han señalado el importante impulso que la formación ha desarrollado en los niveles más bajos de las organizaciones, impulso que creen debería ser mantenido e incrementado en las próximas convocatorias.

A partir de la información obtenida mediante las encuestas, se analiza el nivel de cualificación de los trabajadores cuando participaron en la acción formativa. Estos muestran un nivel de cualificación en conjunto medio-alto, con un 68% de técnicos, mandos intermedios y directivos. La diferencia entre los planes es estadísticamente significativa al 99%. Los planes intersectoriales se caracterizan por una mínima participación de directivos y una mayor participación de obreros especializados y mandos intermedios. Los planes agrupados recogen una mayor participación de directivos y menor de técnicos. Por último, los planes de empresa se ajustan bastante a los valores medios, debido a la mayor proporción de la muestra (76%).

Tabla 5 CUALIFICACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CUANDO REALIZARON EL CURSO.

	Aprendiz (%)	Obrero no cualificado (%)	Obrero especializado (%)	Técnico (%)	Mando Intermedio (%)	Directivo (%)
Planes Empresa	2,0	3,7	23,3	33,0	27,6	10,4
Planes Agrupados	1,4	1,4	32,4	23,9	23,9	16,9
Planes Intersectoriales	1,4	4,2	40,8	16,9	35,2	1,4
Total	1,8	3,6	26,4	30,0	28,0	10,1

En los cuestionarios se pregunta a los Representantes Legales de los Trabajadores si en su opinión, han tenido todos los trabajadores las mismas posibilidades de acceso a la formación. En principio, las conclusiones más llamativas son que los trabajadores temporales han tenido menos oportunidades, al igual que los trabajadores no cualificados, mientras que los que han tenido mayores oportunidades son los trabajadores permanentes, los trabajadores cualificados, los mandos intermedios, y en menor medida los titulados. Estos datos son coherentes con los expuestos en el cuadro anterior.

Tabla 6. ¿HAN TENIDO TODOS LOS TRABAJADORES LAS MISMAS POSIBILIDADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN?

	Más (%)	Menos (%)	Igual (%)	Ns/Nc (%)
Trabajadores temporales	8,1	22,4	57,8	11,8
Trabajadores permanentes	21,7	4,3	71,4	2,5
Trabajadores cualificados	24,2	6,8	64,0	4,9
Trabajadores no cualificados	14,3	20,5	58,4	6,8
Mandos intermedios	25,5	8,7	61,5	4,3
Titulados	17,4	14,9	60,9	6,8

SEXTA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LA CONTRIBUCIÓN A LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA.

6.1 INTRODUCCIÓN.

Entre las grandes metas de los Acuerdos se encuentra el aumentar el nivel de cualificaciones de los trabajadores para cumplir una serie de objetivos. Estos objetivos, tal y como se enuncian en la Exposición de Motivos del Acuerdo Nacional de Formación Continua, son los siguientes:

a) Promover el desarrollo personal y profesional y la prosperidad de las empresas y los trabajadores en beneficio de todos.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por los procesos de innovación tecnológica como por las nuevas formas de organización del trabajo.

d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Dado el nivel de generalidad con que han sido formulados estos objetivos, resulta muy difícil encontrar planes aprobados que no se orienten en mayor o menor medida a su consecución. No obstante, a través de las diferentes metodologías de análisis se intenta identificar fas prioridades y principales preocupaciones en materia de formación de las empresas españolas.

6.2 OBJETIVOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN APROBADOS POR FORCEM EN 1993.

A partir del análisis de la documentación presentada por las empresas ante FORCEM, se pueden obtener los resultados y objetivos de los planes formativos. La información que aparece en los impresos de solicitud se encuentra dividida en dos apartados. El primero, referente a los objetivos y resultados esperados del plan, y el segundo, donde se hace indicación de la orientación de este. Este último viene estructurado en siete respuestas cerradas a las que se añade una más, en este caso abierta, en la que el solicitante debe especificar otros objetivos si los hubiera. Por el contrario, el primer apartado es de contestación abierta.

En la medida en que la diferencia entre objetivos y resultados por un lado, y las orientaciones del plan por otro, no están muy claras, y además, gran parte de los solicitantes responden de forma parecida, si no idéntica, se ha integrado en una información única respecto a los objetivos del plan según el solicitante.

Los objetivos más frecuentemente citados (en más del 20% de los casos), son los siguientes:

Tabla 7. OBJETIVOS MÁS FRECUENTEMENTE CITADOS EN LOS PLANES DE FORMACIÓN (%)

OBJETIVOS	PLANES EMPRESA	PLANES AGRUPADOS	TOTAL PLANES
Organización e innovación tecnológica	76,35	79,38	77,33
Cambios en la organización del trabajo	69,95	57,73	66,00
Satisfacción en el trabajo y mejora del clima laboral	52,22	54,64	53,00
Prevención de las dificultades que podrían amenazar la continuidad de la empresa	38,92	58,76	45,33
Mejora de la calidad	47,29	40,21	45,00
Expansión y diversificación empresarial	43,35	35,05	40,67
Promoción y desarrollo profesional	45,81	29,90	40,67
Formación de trabajadores de reciente incorporación	35,96	43,30	38,33
Aumento de la competitividad	35,47	41,24	37,33
Flexibilidad y polivalencia del personal	27,09	19,59	24,67
Incremento de los niveles de instrucción general de los trabajadores	22,66	28,87	24,67
Aumento de la eficacia y la eficiencia productiva	27,09	18,56	24,33

De los resultados anteriores se pueden extraer las siguientes conclusiones, respecto a los planes de formación aprobados en la segunda convocatoria de 1993:

a) Los objetivos específicos de Modernización e innovación. tecnológica, Cambios en la organización del trabajo, Satisfacción del trabajo y mejora del dima laboral, Prevención de dificultades que podrían amenazar la continuidad de las empresas y Mejora de la calidad, son, por este orden, los que aparecen con mayor frecuencia mencionados para el conjunto de los planes.

b) En el análisis diferenciado de los planes de empresa y agrupados, aparecen diferencias dignas de mención. Para los planes agrupados, el segundo objetivo en importancia es el de la Prevención de dificultades que podrían amenazar la continuidad de la empresa, mientras que este objetivo ocupa el séptimo lugar entre los planes de empresa, debido probablemente a la menor dimensión de las empresas que participan en los planes agrupados. De otra parte, la Mejora de la calidad ocupa el cuarto lugar entre las prioridades de los planes de empresa mientras en los planes agrupados está en séptima posición.

c) Existen diversos objetivos específicos, además de los ya mencionados, que son perseguidos con más frecuencia por los planes de empresa que por los agrupados. Estos son los siguientes por orden de importancia:

   - Promoción y desarrollo personal.
   - Expansión y diversificación empresarial.
   - Flexibilidad y polivalencia del personal.
   - Aumento de la eficacia y la eficiencia productiva.
   - Mejora de la comunicación.
   - Mejora del servicio al cliente.
   - Cambio e integración cultural.

   Tiene sentido que todos estos objetivos resulten prioritarios en el caso de las unidades empresariales de mayor dimensión.

d) Aparecen mencionados otros objetivos específicos perseguidos con mayor frecuencia por los planes agrupados que por los de empresa. Por orden de importancia, son los siguientes:

   - Formación de trabajadores de reciente incorporación.
   - Aumento de la competitividad.
   - Incremento de los niveles de instrucción general de los trabajadores.
   - Mejora en la gestión y decisiones empresariales.
   - Mantenimiento del nivel de empleo.
   - Reconversión de las empresas hacia otro tipo de actividades.

6.3 OBJETIVOS RELACIONADOS PREDOMINANTEMENTE CON EL DESARROLLO DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

En las encuestas realizadas a los diferentes grupos, la valoración que realizan todos los colectivos preguntados respecto al objetivo de adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo es muy positiva en todos los casos, siendo destacable la valoración que alcanza entre los formadores y entre los trabajadores.

Existe una opinión unánime en todos los colectivos de que las acciones formativas realizadas al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Continua han conseguido mejorar la cualificación de los trabajadores en "mucho" o "bastante".

Aun siendo alta la valoración otorgada, hay una percepción algo menor de que las acciones formativas realizadas hayan conseguido promocionar y mejorar las expectativas profesionales de los trabajadores, es decir; que las mejoras de adaptación al puesto de trabajo y de cualificación se vayan a traducir en mejoras profesionales. En este caso son los trabajadores los menos optimistas, aunque casi un 60% de ellos creen que han mejorado en "bastante" o "mucho" sus expectativas.

La utilidad de la formación recibida por los trabajadores es explorada a través de un conjunto de preguntas relativas a la utilización de nuevas tecnologías, desarrollo personal, promoción, trabajos futuros y desempeño del puesto actual de trabajo. A tenor de las respuestas recibidas la formación ha ido más orientada hacia el desempeño del puesto de trabajo y, en menor medida, a dar acceso a nuevas tecnologías y a dar oportunidades de promoción.

Si se quiere evaluar la utilidad percibida por los trabajadores de la formación recibida, la pregunta de en qué medida ha mejorado el rendimiento en su trabajo como consecuencia de haber participado en el Curso es clave. La evaluación del conjunto es muy positiva, ya que tan sólo un 10,3% reconoce haber mejorado "poco" o "nada".

La distribución entre los diferentes planes muestra diferencias estadísticamente significativas al 99,9% de probabilidad. Los planes intersectoriales son menos valorados por los participantes por su contribución al rendimiento en el trabajo (28% considera que ha mejorado "poco" o "nada"), aunque aún son mayoritarios (48%) los que consideran que ha mejorado "bastante" o "mucho". Los planes agrupados presentan una valoración ligeramente inferior a los de empresa.

Tabla 8. COMO CONSECUENCIA DE HABER REALIZADO EL CURSO, ¿EN QUÉ MEDIDA HA MEJORADO SU RENDIMIENTO EN EL TRABAJO?

TRABAJADORES	Mucho (%)	Bastante (%)	Regular (%)	Poco (%)	Nada (%)
Planes de Empresa	15,9	52,3	23,1	3,8	4,9
Planes Agrupados	9,9	49,3	31,0	7,0	2,8
Planes Intersectoriales	8,6	40,0	22,9	10,0	18,6
Total Trabajadores	14,5	50,5	23,9	4,9	6,2

En cuanto al posible efecto que hubiera podido tener la formación recibida respecto a posibles promociones, las entrevistas personales realizadas a los trabajadores indican que la mayoría de los trabajadores (88,2%) sigue trabajando en el mismo puesto de trabajo, mientras que el 10,7% ha cambiado de puesto de trabajo dentro de la misma empresa. Si se hubieran dado cambios de puesto de trabajo hacia otras empresas, no hubieran podido ser identificados dentro de la empresa, y esta información figuraría dentro de las bajas, que han sido comentadas al analizar el trabajo de campo.

Entre el 10,7% que cambió de puesto de trabajo, valoran que el curso realizado les ayudó a conseguir el nuevo puesto: "mucho" (13,8%), "bastante" (15,4%), "poco" (21,5%), "nada" (49,2%). Estos datos vienen a confirmar la hipótesis de una formación poco orientada hacia la promoción.

Entre el 88,2% que mantiene el mismo puesto de trabajo, consideran que el curso les está ayudando a desempeñar mejor su puesto de trabajo: "mucho" (23,8%), "bastante" (49,8%), "poco" (21,5%) y "nada" (4,9%). La opinión mayoritaria es que el curso ha sido bastante útil con relación al puesto de trabajo.

En conjunto, se puede evaluar el grado de satisfacción con los resultados que han obtenido los trabajadores que han participado en acciones formativas, desde la perspectiva de los empleadores (responsables de Planes de empresa, agrupados y responsables de formación en empresas integradas en planes agrupados) y desde la perspectiva de la representación legal de los trabajadores.

Los resultados muestran de forma inequívoca el alto grado de satisfacción alcanzado, tanto por la parte empresarial como por la parte laboral, sin que se observen diferencias en la valoración en función del colectivo de procedencia.

Tabla 9. SATISFACCIÓN CON LOS RESULTADOS QUE HAN OBTENIDO LOS TRABAJADORES QUE HAN PARTICIPADO EN ACCIONES FORMATIVAS.

	Mucho (%)	Bastante (%)	Regular (%)	Poco (%)	Nada (%)	Ns/Nc (%)	Media (1-5)
Planes de empresa	18,9	78,0	2,2	-	-	0,9	4,169
Planes agrupados	33,3	58,3	4,8	-	1,2	2,4	4,259
Empresas en Planes Agrupados	28,6	62,9	5,7	1,4	-	1,4	4,203
R.L.T.	18,0	70,2	7,5	1,9	-	2,8·	4,070

6.4 OBJETIVOS RELACIONADOS PREDOMINANTEMENTE CON LA CONTRIBUCIÓN A LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA.

La opinión sobre la mejora de la competitividad de las empresas como consecuencia de la formación realizada es general y unánime. Sin embargo, conviene realizar algunas precisiones, ya que son los trabajadores y, en menor medida, los formadores los que creen que se ha realizado una contribución más importante a la mejora de la competitividad, mientras que las empresas que participan a través de planes agrupados son las que consideran que la mejora de competitividad ha sido menor.

Para explorar cómo se ha producido esta mejora de la competitividad se pregunta sobre las posibles causas: reestructuración de las empresas, introducción de nuevas tecnologías, mejora de los resultados económicos, aumento de ventas y reducción de costes. Pues bien, ninguna de estas causas obtiene una puntuación tan elevada como la mejora de la competitividad, por lo que habría de concluirse que se debe a un efecto conjunto de todos o parte de estos factores.

La ayuda a la reestructuración económica de las empresas aparece como un factor de reducida contribución (media inferior a 3) con excepción de la opinión de los trabajadores.

La implantación de nuevas tecnologías es el factor que alcanza una valoración más elevada, siendo más alta entre los trabajadores y más reducida entre las empresas participantes a través de planes agrupados. Hay que tener en cuenta que los planes agrupados suelen tener un contenido menor de especialización tecnológica, al responder a intereses de empresas diferentes.

La mejora de competitividad no se traduce en una mejora de los resultados económicos de la misma intensidad, sino inferiores. Aquí puede estar influyendo la prudencia que siempre se observa al hablar de resultados. Las diferencias existen entre los trabajadores que consideran que se ha producido una mejora sustancial de los resultados y las empresas que participan a través de planes de empresa (31,7%) opinan que han contribuido mucho o bastante a mejorar los resultados económicos) y planes agrupados (33,4%) que estiman un efecto menor.

Una mejora de la competitividad se ha de traducir, en teoría, en un aumento de cuota de mercado y, por lo general, de ventas. Pues bien, esta relación se valora en menor medida por todos los colectivos. Los trabajadores y los formadores creen que se ha producido un efecto considerable, mientras que los restantes colectivos consideran que la incidencia ha sido reducida.

La reducción de costes de producción y distribución es una de las vías fundamentales para alcanzar una mejora de la competitividad. Los trabajadores, formadores y responsables de planes agrupados estiman que ha existido una influencia considerable, mientras que la opinión de las empresas es que ha tenido menor importancia.

Un indicador que resume la opinión respecto a los resultados obtenidos por la empresa es la pregunta relativa al grado de satisfacción con los resultados obtenidos por la empresa con su participación en la convocatoria de FORCEM.

Los resultados obtenidos muestran un muy alto grado de satisfacción por los resultados que ha obtenido la empresa, y esto se produce en todos los colectivos a los que se ha dirigido la pregunta.

Tabla 10. ¿ESTÁ SATISFECHO CON LOS RESULTADOS QUE HA OBTENIDO SU EMPRESA AL PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA CONVOCATORIA DE FORCEM?

	Mucho (%)	Bastante (%)	Regular (%)	Poco (%)	Nada (%)	Ns/Nc (%)	Media (1-5)
Planes de empresa	23,0	64,3	10,2	0,9	0,3	1,2	4,101
Planes agrupados	44,0	41,7	9,5	1,2	o	3,6	4,333
Empresas en Planes Agrupados	32,9	55,7	7,1	1,4	o	2,8	4,235
R.L.T.	19,9	65,8	9,3	1,2	o	3,7	4,084

PARTE SÉPTIMA: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LOS MODELOS DE FORMACIÓN PUESTOS EN PRÁCTICA EN LOS PLANES APROBADOS.

7.1 INTRODUCCIÓN.

Los acuerdos establecen como un medio para el logro de los objetivos de estímulo de la inversión en formación y del incremento de los niveles de cualificación de los trabajadores el desarrollo de modelos que faciliten una formación de calidad. Los aspectos relevantes del modelo adoptado se han ido desarrollando al definir los requisitos y los elemento de los programas de formación que se tenían que cumplimentar en las solicitudes y al desarrollar los sistemas de evaluación técnica de las propuestas elaboradas. Los aspectos más importantes de ese modelo se presentan y analizan en los próximos apartados.

7.2 LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN.

A.- INSERCIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN EN LOS PLANES ESTRATÉGICOS.

El análisis de las solicitudes presentada ha puesto de manifiesto que casi el 90% de los planes de empresa aprobados dicen contar con plan estratégico propio. Este porcentaje se sitúa en torno al 20% en los planes agrupados aunque el 45% de esos planes dicen contar con plan estratégico de sector.

Los datos obtenidos a través de encuesta muestran que el 83% de los Planes de empresa dicen contar con plan estratégico y en el caso de los planes agrupados el 77% dicen contar también con plan estratégico. Los representantes legales dicen que sus empresas tienen plan estratégico en el 69% de los casos.

De todos modos la utilización de este concepto plantea el problema de definir qué se entiende por plan estratégico ya que la alta tasa de respuesta afirmativa obtenida tanto en la encuesta como en el documento de solicitud de ayuda evidencia que o se entiende por plan estratégico cualquier documento que tenga un planteamiento de acción a medio plazo o que, en otro caso, las respuestas han estado influidas por el dato de que contar con un plan estratégico iba a ser valorado positivamente para la concesión .

De hecho en el estudio cualitativo, se constató que la vinculación del plan de formación con el plan estratégico en los planes de empresa era más clara en las grandes empresas y mucho menos en las empresas medianas. También se concluyó que en muy pocos casos puede hablarse de la existencia de una estrategia de sector definida por lo que resulta difícil suponer que los planes agrupados se hayan desarrollado con una vinculación explícita a la estrategia de sector.

B.- INSERCIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN EN LAS: POLÍTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

La impresión obtenida en el estudio cualitativo es que esas políticas de recursos humanos no se han tenido muy en cuenta a la hora de elaborar los planes de formación. No obstante, el estudio cuantitativo muestra una realidad más matizada y diferenciada. Así, la participación en una acción formativa es valorado ("mucho" o "bastante") por las empresas para la carrera profesional en un 67% de los casos, la evaluación del rendimiento (en un 50%), la remuneración (en un 11%), la selección interna de personal (47%).

C.- DIAGNÓSTICO PREVIO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS.

Prácticamente todas las solicitudes (98%) aprobadas en planes de empresa y planes agrupados dicen haber realizado un diagnóstico de las necesidades formativas en el que fundamentan la elaboración del plan de formación.

En el estudio cuantitativo se matiza algo más esta cuestión. En los planes de empresa ese análisis ha sido de carácter ("mucho" o "bastante") sistemático en un 65% de las empresas mientras que un 15% aproximadamente realizó un análisis intuitivo y un 7% dice no haber tenido en cuenta ningún estudio de necesidades de formación. En el caso de los planes agrupados lo promotores dicen utilizar un análisis sistemático en un 62%, intuitivo en un 20% aproximadamente y otro 20% dicen no haber realizado ningún tipo de análisis de necesidades. Por otra parte, el 80% de las empresas participante en planes agrupados dicen que los planes en los que han participado han tenido en cuenta las necesidades formativas de sus trabajadores. El 77% de los representantes de los trabajadores también dicen que esas necesidades han sido estudiadas y un 85% considera que la formación planteada responde a las necesidades de formación existentes. Un porcentaje similar de los trabajadores participantes en los cursos encuestados opinan de la misma manera.

El estudio cualitativo permitió concluir que la· impresión obtenida a partir de las aportaciones de los participantes es que, salvo excepciones, el análisis de necesidades se hace más bien de forma intuitiva y tomando en consideración la experiencia e impresiones personales de los agentes más próximos. Queda un amplio camino por recorrer hasta que se generalice la realización de un análisis sistemático de esas necesidades de formación que permita una mayor eficacia en la planificación de la formación y un uso más eficiente de los recursos des tinados a formación. De todos modos, con frecuencia se piensa que cualquier cosa que se haga en formación será "bienvenida porque hay mucho por hacer".

D.- ELABORACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.

El análisis de la documentación presentada por las empresas ha permitido determinar el porcentaje de empresas (93%) y planes agrupados (67%) que contaban con experiencia previa en la elaboración y desarrollo de formación. En planes agrupados

los sectores en los que había menos porcentaje de experiencia previa eran hostelería, comercio, transportes y alimentación.

El análisis cualitativo ha permitido clarificar en cierta medida las principales orientaciones que inspiran el diseño de los planes formativos. Así, respecto de la consideración de la formación como coste o como inversión, si bien parece que tanto empresarios como trabajadores elaboran un discurso en el que la formación se considera una inversión, existen ciertos indicios que sugieren que ese discurso no está asumido en profundidad y que se sigue considerando que la formación es más un coste que una inversión.

En cuanto a la orientación de la formación en términos de capacitación vs. desarrollo de capital humano quedó bastante claro en las sesiones del estudio cualitativo el predominio de un enfoque de capacitación de los trabajadores para el puesto.

Por lo que se refiere a un diseño regido en función de la oferta disponible o más bien por las necesidades detectadas, se señaló que aunque se está avanzando en el desarrollo de los planes en función de las necesidades, en muchos casos los planes promovidos están diseñados con las acciones formativas disponibles en el mercado y aún se mantiene el predominio de los catálogos de cursos sobre el diseño de cursos a medida en función de las necesidades de las empresas. No obstante el estudio cuantitativo no confirma completamente estas afirmaciones ya que solo un 15% de planes de empresa y aproximadamente un 22% de planes agrupados se han tenido que ajustar ("mucho" o "bastante") a la oferta disponible. Un 60% de planes de empresa y un 37% de planes agrupados han buscado entre la oferta disponible los cursos que respondían a sus necesidades y por otra parte, un 89% de los planes de empresa y un 85% de planes agrupados han diseñado también cursos a medida de las necesidades contempladas. Es interesante tener en cuenta que, en el caso de los planes agrupados, el 51% de las empresas integradas han participado ("mucho" o "bastante") en la determinación del catálogo de cursos, el 44% en el diseño de los cursos y el 50% en la determinación de los horarios.

7.1. EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

A.- LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.

La evaluación de este aspecto, dadas sus características se ha realizado predominantemente a través del estudio cualitativo con algunas aportaciones complementarias del estudio cuantitativo. La ejecución de los planes formativos, un aspecto crucial para el éxito del Acuerdo Nacional para la Formación Continua implica publicitar los cursos, captar y reclutar a los alumnos, acopiar los recursos necesarios (materiales, personales, etc.), disponer la ejecución de los cursos, organizar los horarios, gestionar y ejecutar los presupuestos, seguir y controlar la realización de los cursos y de la asistencia de los alumnos, etc.

En las sesiones del estudio cualitativo se comentó la dificultad que algunos planes, sobre todo agrupados e intersectoriales, tenían para reclutar alumnos y para lograr que posteriormente los reclutados realizaran los cursos, especialmente cuando se trata de planes agrupados. Por otra parte se señaló que, a veces la escasez de infraestructura de

los promotores los llevaba a subcontratar gran parte de la formación a proveedores externos (lo que podía favorecer el predominio de la oferta formativa existente). En otros casos, la capacidad de gestión de la formación es mayor ("promotores mayoristas" de planes agrupados) pero ello se traduce en una gran dedicación de recursos para -elaborar, tramitar y gestionar los planes de formación (por ejemplo un promotor señalaba que tenía que dedicar a una persona exclusivamente a confirmar la asistencia de los trabajadores a cursos formativos). Otros problemas de la gestión que se señalaron fueron: horarios mal planificados, programación inadecuada del curso, incorrecta selección de participantes que produce desajustes entre el nivel del curso y el de los participantes, o problemas durante el desarrollo del curso).

También el estudio cuantitativo planteó la evaluación de algunos aspectos de la ejecución de los planes. Así se trató de averiguar el tipo de instalaciones utilizadas. En los planes de empresa el 95% utilizó instalaciones propias, el 54% instalaciones. de la empresa formadora, el 26% centros educativos privados y el 14% otros centros. Los centros públicos son muy poco utilizados (centros de Formación Profesional el 11%, universidades el 8%, y el INEM el 2%). En los planes agrupados utilizaron centros privados el 54%, el 27% instalaciones propias, el 15% instalaciones de la empresa de formación, un 4% centros educativos privados, 9% centros Formación Profesional y un 4% centros del INEM.

El horario de realización de los cursos ha sido "dentro de la jornada laboral" en el 36% de los casos, "parte dentro y parte fuera" de esa jornada en el 27% y "fuera de la jornada laboral" en el 35% de los casos. De todos modos, la retribución de las horas de formación realizadas fuera de la jornada fue poco frecuente, solo se hizo en un 10% de los casos.

B.- LOS DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN.

Son múltiples los aspectos que hemos considerado a la hora de determinar las características de los destinatarios de la formación ofrecida con cargo al ANFC.

En el estudio cualitativo se manifestaron las opiniones de los trabajadores más cualificados quienes reciben mayor formación, aunque la mayor parte de los agentes sociales manifestaron que debería priorizarse la formación de los trabajadores poco cualificados. También se ha constatado que la formación subvencionada ha incrementado, en términos absolutos, la formación de los trabajadores menos cualificados.

Otro aspecto que se analizó con detenimiento, en la fase cualitativa del estudio, fue el de los procedimientos de determinación de los trabajadores que participan en los cursos. Se identificaron diversos procedimientos en función del tipo de plan y de la demanda existente entre los trabajadores. Este aspecto fue posteriormente abordado en el estudio cuantitativo. En torno a un 25% de los participantes en los cursos y de los representantes legales de los trabajadores opinan que la participación en los cursos es voluntaria y decidida por el trabajador. Sin embargo, un 33% de los trabajadores dicen que decide el Departamento de personal mientras que en opinión de los representantes legales eso solo ocurre en un 13% de los casos. Por el contrario un 45% de estos representantes informan que la selección la hace el supervisor inmediato mientras que los participantes en los cursos dicen que eso solo ocurre en un 21% de los casos.

En los casos en que fue el trabajador el que eligió voluntariamente acudir a una acción formativa, la mayor parte lo hizo porque el tema le pareció importante para su trabajo (un 75%) mientras que un 22% señaló que el motivo fue el interés del tema a nivel personal.

Por lo que se refiere a la forma de cubrir las ausencias al trabajo por formación, las respuestas de los representantes legales de los trabajadores y las de los propios participantes son bastante similares: con suplencias (en torno a un 10%), con mayor esfuerzo de los compañeros (25%), buscando épocas de menor trabajo (10%) fuera del trabajo (35%). Las empresas ponen más énfasis en buscar épocas de menos trabajo, realización de la formación fuera de la jornada laboral y un mayor esfuerzo de los restantes trabajadores.

C.- CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS FORMADAS CON LA SUBVENCIÓN DE FORCEM.

El análisis de la documentación presentada por los promotores de planes a FORCEM ha permitido realizar un análisis de las siguientes características de las personas formadas en función del área funcional dentro de la empresa, el grupo profesional, la edad y el sexo.

Por lo que se refiere a las áreas funcionales, producción (30%), administración (con un 24%), comercial (23%) y mantenimiento (19%) son las que más peso desplazan. Un análisis más detallado que abarca los aspectos diferenciales en función del tipo de Plan y sector se presenta en el apartado correspondiente del módulo l.

Los grupos profesionales que más formación han recibido durante la convocatoria de 1993, los siguientes: trabajadores cualificados (35%), Técnicos (20%), Mandos intermedios (20%) y trabajadores no cualificados (19%). Los directivos (5%) se sitúan a mayor distancia.

Por lo que se refiere a la edad, el mayor porcentaje de participación en las acciones formativas corresponde a trabajadores de 25 a 45 años (71%), los mayores de 45 años (21%) y los menores de 25 años solo un 8%.

Por sexos, solo un 31% corresponde a las mujeres. Este porcentaje prácticamente se replica en el estudio realizado mediante encuesta en el que se obtiene un porcentaje de mujeres del 28%. En dicho estudio hemos analizado también el porcentaje de trabajadores formados en función del tamaño de la empresa. Así, el 16% de la muestra son trabajadores pertenecientes a empresas con menos de 50 empleados, un 17% son trabajadores de empresas que se sitúan entre 50 y 300 empleados. El 34% de la muestra pertenece a empresas que se sitúan entre 300 y 999 empleados y un 32% pertenece a empresas con más de empleados.

7.2. LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

A.- LA EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

Del análisis de la documentación presentada en FORCEM para la solicitud de la subvención se desprende que el 98% de los planes aprobados tienen previsto evaluar los resultados obtenidos en el plan.

El estudio cuantitativo por su parte ha tratado de determinar si, de hecho, se ha realizado algún tipo de evaluación de las acciones formativas. La información obtenida indica que el 94% de los gestores de los planes de empresa encuestados dicen que se ha realizado esa evaluación. Por su parte, un 80% de los gestores de planes agrupados dicen también haberla llevado a cabo y un 60% de las empresas participante en esos planes agrupados afirman también que se ha hecho. Finalmente, un 75% de los formadores encuestados constatan la realización de la evaluación.

Además, a las empresas que han participado a través de un plan agrupado se les ha preguntado si se ha realizado algún tipo de evaluación por parte de los promotores de planes agrupados, consultando a los responsables de esa empresa para conocer su grado de satisfacción con la formación que han recibido sus trabajadores. Un 55% de los casos señala que no se ha realizado ese tipo de evaluación mientras que un 31% dicen que sí que se ha hecho. De todos modos, resulta difícil conocer qué se está haciendo en cada caso cuando se dice que se realiza una evaluación de la formación.

Por esta razón realizamos una exploración más detallada de esta problemática en el módulo dedicado al estudio cualitativo. En él, fue objeto de especial atención el tema de los criterios que habría que considerar para realizar la evaluación distinguiéndose una serie de criterios relativos a la eficacia de la formación y otros relativos a su impacto. En relación con los primeros, se han señalado un buen número de sugerencias útiles y relevantes: correcta detección de necesidades y elección de destinatarios, profesionalidad de quienes la imparte, existencia de controles internos y normas de calidad, aspectos pedagógicos del plan, continuidad de la asistencia a los cursos en diversas ediciones, aplicabilidad de la formación al puesto, y satisfacción de los usuarios. En relación con el impacto se constató que la evaluación de este aspecto requiere un, seguimiento posterior a la realización de la formación al tiempo que se señalaba las dificultades que este tipo de evaluación presenta si se pretende que resulte fiable y valida. Así, al tiempo que se constataba la importancia de este tipo de evaluación en el modelo formativo propuesto por el ANFC se señalaba la falta de mecanismos claros para su realización.

B.- LA SATISFACCIÓN CON LAS ACCIONES FORMATIVAS.

Con el fin de realizar una primera aproximación a una evaluación externa de la calidad de la formación a través de la satisfacción de los usuarios de esta y otros agentes relevantes implicados, hemos planteado en el estudio cuantitativo una serie de cuestiones relativas a la satisfacción con la formación realizada. Los datos obtenidos en cada caso proceden de los promotores de planes de empresa, los promotores de planes agrupados, las empresas participantes en los planes agrupados, los trabajadores participantes y los representantes legales de los trabajadores.

El nivel de satisfacción con el catálogo de cursos ofertados es alto en todos los casos (los valores medios oscilan entre 3,60 a 4,06 en una escala de 1 "nada satisfecho" a 5 "muy satisfecho"). También es alta la satisfacción respecto del contenido de los cursos (los valores medios se sitúan entre 3,97 y 4,28). La duración de los cursos también produce una satisfacción bastante alta (entre 3,78 y 3,64). Los cursos se han valorado como actualizados por todos los colectivos (valores medios entre 4,23 y 3,89). La satisfacción con el trabajo de los formadores internos -personal de la propia empresa- es alta (4,22 y 3,82) y valores similares de satisfacción se alcanzan cuando se pregunta por la actuación de los formadores externos (4,29 y 3,89). La satisfacción con los locales en que se han impartido las acciones formativas y con los horarios en que se ha desarrollado la formación ha sido muy alta (4,23 y 3,86).

A los formadores les planteamos algunas cuestiones acerca de los aspectos pedagógicos para ver su nivel de satisfacción con ellos. La media de satisfacción obtenida para cada uno de los temas planteados fue la siguiente: claridad de los objetivos pedagógicos (3,82 en una escala que va del "nada satisfecho" a 5 "muy satisfecho"), adecuación de las instalaciones (3,74), material pedagógico necesario (3,80), nivel de motivación e interés de los alumnos (3,46), nivel de preparación de los alumnos (3,46), gestión de los aspectos organizativos (3,77), organización del curso (4,19).

La valoración global de satisfacción es también elevada tanto en los formadores (4,47) como en los participantes (4,12).

C.- LA CERTIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN.

En las sesiones del estudio cualitativo se debatió este tema y se constató que, por lo general, se suele certificar la asistencia a las acciones formativas pero no la cualificación que se logran en ellas. Sin embargo algunos participantes en dichas sesiones plantearon que debería desarrollarse un sistema de acreditación que sirviera para el reconocimiento de la cualificación profesional adquirida. Ahora bien, también se constató la complejidad de este tema y las condiciones que deberían darse para ello: tipificación y homogeneización de los contenidos formativos, establecimiento de los mecanismos de control sobre la calidad de la formación, pacto social que genere las condiciones de aceptación de las acreditaciones... Por otra parte, se señalaron las posibles resistencias de que las empresas aceptaran esas acreditaciones de cualificación a efectos salariales o de promoción.

En el estudio cuantitativo hemos tratado de clarificar en qué medida se estaba concediendo actualmente una certificación acreditativa de la enseñanza impartida. Entre un 40 y un 50% de los participantes reciben certificación acreditativa de las enseñanzas impartidas, entre un 20 y un 30% reciben certificado de asistencia, y entre un 10 y un 20% no reciben ningún tipo de acreditación. Es importante destacar que al preguntarles a las empresas que participan en planes agrupados si el promotor del plan les comunica los resultados obtenidos por sus trabajadores, solo el 10% responden afirmativamente.

PARTE OCTAVA: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DESDE LA ÓPTICA DE LA GESTIÓN PARITARIA.

8.1 INTRODUCCIÓN.

Junto a los objetivos de estimular la inversión en formación, aumentar los niveles de cualificación de los trabajadores y desarrollar modelos formativos que promuevan una formación de calidad, los Acuerdos establecen un cuarto objetivo consistente en que la formación continua en España, al igual que ocurre en otros países de nuestro entorno, se planifique y ponga en práctica bajo los principios de autoorganización y gestión paritaria a través de la negociación colectiva.

Como se afirma en los propios Acuerdos reiteradamente y en el Programa Nacional de Formación Profesional, el protagonismo y la responsabilidad principal en lo relativo a la formación de los trabajadores ocupados debe recaer sobre las empresas y los trabajadores, correspondiendo a éstos o a sus representantes legales la organización, gestión e impartición de esta, creando para ello los entes paritarios que fueren necesarios.

8.2 FUNCIONAMIENTO DE LAS INSTANCIAS PARITARIAS.

En el Acuerdo Nacional para la Formación Continua y en el Acuerdo Tripartito se contemplan los siguientes entes y comisiones de carácter paritario:

- Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.
- Ente paritario Estatal.
- Comisiones Paritarias Sectoriales.
- Órganos territoriales.

Con respecto al funcionamiento de esos entes paritarios se han obtenido opiniones de los diferentes informantes en el estudio cualitativo y se ha realizado una valoración en el Módulo I que básicamente es la siguiente:

1) Cabe resaltar que la coincidencia en cuanto a la composición de la Comisión Mixta Estatal y la Junta de Gobierno de FORCEM ha sido un factor determinante a la hora de agilizar el desarrollo de las previsiones de los Acuerdos durante 1993.

2) Se han puesto a punto unos procesos y circuitos administrativos que integran de forma más que aceptable los aspectos técnicos de la financiación y seguimiento de los planes de formación, con las decisiones y el protagonismo que los acuerdos, y su posterior desarrollo, reservan a los entes paritarios.

3) Las Comisiones Paritarias Sectoriales, al menos en 1993, no han respondido a las expectativas ni a la importancia que los Acuerdos les asignan en todo lo

relativo a la concreción de prioridades y, en general, en lo relativo al establecimiento de los criterios orientativos plasmados en el art. 8 del Acuerdo Nacional. Esta falta de respuesta se debe a las siguientes razones: a) se trata del primer año de vigencia de los acuerdos, y b) no se han dispuesto los medios que permitieran una determinación de prioridades fundamentada (por ejemplo estudios sobre necesidades formativas en el sector, etc.). De hecho aquellas Comisiones que han llegado a establecer criterios de prioridad no han sido muy explicitas en las concreciones o no han logrado una adecuada difusión de estos. hay que resaltar que la Junta de Gobierno de la Fundación, consciente del problema mencionado aprobó a finales de 1993 diversos documentos en los que se aborda la cuestión de las necesidades de las Comisiones Paritarias sectoriales en todo lo relativo a apoyo administrativo, técnico y logístico.

4) No obstante, las Comisiones Paritarias Sectoriales han desempeñado, con relación a la convocatoria de 1993, el resto de funciones que el Acuerdo les asigna como la aprobación de los planes agrupados, la elaboración de informes sobre los planes de empresa y la clarificación de los conflictos entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa cuando estos se producen al informar el Plan presentado.

5) Apenas se ha desarrollado, durante la convocatoria de 1993, la constitución de los órganos territoriales previstos en el ANFC, aunque durante ese ejercicio solicitaron su constitución las comisiones territoriales de Cataluña, Galicia y Valencia.

6) Tampoco se ha desarrollado, durante ese periodo, la puesta en funcionamiento del procedimiento destinado a financiar los permisos individuales de formación.

8.3 EL PROTAGONISMO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

En relación con este punto, cabe constatar que los mecanismos de resolución de las discrepancias entre los representantes legales de los trabajadores y las empresas en los planes de empresa han funcionado de forma razonablemente eficaz. Son muy escasos, los planes denegados por cuestiones relacionadas con son los planes agrupados denegados por no acreditar suficientemente la comunicación correspondiente a los representantes legales. De todos modos, queda camino por recorrer si se quiere lograr una participación más activa de los representantes legales de los trabajadores en la planificación y gestión de la formación.

Se ha constatado también la posibilidad, comentada en el estudio cualitativo, de que empresas de más de 200 trabajadores pudieran presentar con subcontratistas y empresas relacionadas un plan agrupado con el fin de eludir los mecanismos más incisivos de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores que son requeridos para los planes de empresa. Por otra parte, también se señaló que el informe preceptivo de los representantes legales de los trabajadores se había convertido, en algunos casos, en un acto burocrático.

Con el fin de clarificar esta problemática se abordó el tema. en el estudio cuantitativo y en él se han obtenido las siguientes conclusiones: la cooperación entre empresa y representantes de los trabajadores en los planes de formación ha funcionado de forma satisfactoria. El nivel medio de satisfacción (en una escala de 1, "nada satisfecho", a 5, "muy satisfecho") ha sido para los promotores de planes de empresas de 4,04, para los promotores de planes agrupados de 3,99, para las empresas participantes en planes agrupados de 3,85 y para los representantes legales de los trabajadores de 3,76.

Además los representantes legales de los trabajadores afirman que el conocimiento de la petición de la subvención se dio en el 100% de los casos para los planes agrupados y en el 94,1% para los planes de empresa. La información sobre los criterios de selección de los participantes la han recibido un 70% de los representantes legales de los trabajado es en los planes de empresa y un 61% en los planes agrupados. La lista de los participantes en los cursos la recibió un 77% de los representantes legales en planes de empresa y un 54% en planes agrupados. En conjunto, emitieron informe o plantearon posiciones a través del comité de empresa o de la comisión de formación en el 56% de los planes de empresa y en el 32% de los planes agrupados.

De todos modos, la participación en la gestión real del plan no ha sido muy elevada. En una escala de 1 ("nada") a 5 ("mucho") la media de participación en el diseño del plan de formación ha sido de 2,45, en la decisión de los cursos más necesarios de 2,53, en la selección de los trabajadores de 2,1, en la evaluación del proceso de 2,45 y en el establecimiento de los horarios de 2,3.

Por otra parte, el 82% de los representantes legales de los trabajadores afirman haber recibido información periódica sobre la ejecución del plan y un 78% han tenido oportunidad de comprobar la realización de las acciones formativas. En los casos en que esto no ha sido posible las razones aducidas con m s frecuencia son la falta de información y la falta de tiempo.

8.4 EFECTOS DE LA GESTIÓN PARITARIA.

Uno de los efectos positivos del ANFC, claramente constatados en el estudio cualitativo ha sido la mejora del clima laboral a nivel de empresa. También las empresas citaban con frecuencia los objetivos de mejora del clima laboral y de la satisfacción laboral en la propuesta de sus planes formativos. En opinión de los diferentes agentes implicados, los ANFC han fomentado el ambiente de diálogo entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

El estudio cuantitativo confirma esta impresión. Así un 45% de los representantes legales de los trabajadores consideran que la negociación de la formación ha supuesto "bastante" mejora del dima laboral de· la empresa en la negociación colectiva, un 27% considera que eso solo se ha dado a un nivel "regular" y un 20% estiman que eso se ha producido "poco" o "nada".

8.5 LA ACTIVIDAD Y GESTIÓN DESARROLLADA POR FORCEM.

En primer lugar, esa labor puede ser calificada para el ejercicio de 1993, de intensa. En un periodo relativamente breve, FORCEM ha desarrollo un intenso proceso de comunicación destinado a difundir su imagen y su misión, ha fijado y difundido los cauces de tramitación de las solicitudes de financiación de los planes de formación, ha diseñado y puesto en práctica la mayor parte de los circuitos administrativos necesarios para la tramitación de esa financiación, ha elaborado y aplicado la metodología para la valoración técnica y económica, ha integrado con éxito las decisiones y el protagonismo que los acuerdos reservan a los entes paritarios y ha creado un servicio de información a los promotores de planes.

Las aportaciones recogidas en el estudio cualitativo señalan una serie de sugerencias relacionadas con la convocatoria y con la gestión de FORCEM que conviene sintetizar aquí brevemente.

Por lo que se refiere a la convocatoria, se ha señalado la conveniencia de mayor claridad en los objetivos prioritarios, de mayor flexibilidad que atienda a las peculiaridades de algunos sectores, la necesidad de mejorar el proceso de establecimiento y divulgación de las prioridades sectoriales, la mejora de ciertos aspectos de la convocatoria que de no darse producen perjuicios para determinados trabajadores y la cuestión de los plazos y número de convocatorias anuales que se realizan así como su divulgación.

Por otra parte, en cuanto a la gestión de FORCEM en términos generales los comentarios tenían un tono positivo, en especial en lo que se refiere a la función informativa y de apoyo a los solicitantes y a la flexibilidad en los trámites. No obstante también se realizaron una serie de sugerencias de mejora que sintetizamos a continuación:

- Mejorar la coordinación entre los criterios de priorización establecidos por las sectoriales y la valoración técnica de los planes realizada por los profesionales de FORCEM.

- Mejora y simplificación del "papeleo".

- Facilitar los trámites de valoración por parte de las Comisiones paritarias y definir mejor la coordinación con esas comisiones.

- Mejorar la información acerca de los criterio empleados Por los técnicos de FORCEM a la hora de realizar la valoración técnica de los planes teniendo en cuenta la diversidad de sectores.

- Mejorar la información y la transparencia de los criterios utilizados para realizar la valoración económica de los planes.

- También se realizaron sugerencias en cuanto a la no elegibilidad de ciertos gastos y otros aspectos que se deberían flexibilizar en el proceso de certificación y justificación.

En el estudio cuantitativo se han aquilatado algunas de estas cuestiones. Así, el nivel de satisfacción con el número convocatorias anuales realizadas se sitúa próximo al valor 4 "bastante satisfecho" (los valores medios oscilan entre 3,82 y 3,68, en la escala ya mencionada de 1 "nada satisfecho" a 5 "muy satisfecho"). La publicidad de las convocatorias recibe unas medias que oscilan entre 3,42 y 3,33, algo por encima del valor 3: satisfacción "regular". Los plazos concedidos también obtienen una valoración positiva aunque algo más baja (los valores medios oscilan entre 3,48 y 3,15). La información y orientación recibida de FORCEM ante consultas planteadas produce unos niveles buenos de satisfacción (entre 4,10 y 3,77). La documentación requerida para la solicitud es valorada también por todos los grupos analizados por encima del valor 3 "regular" (medias entre 3,52 y 3,38) y niveles similares alcanza la valoración de la agilidad en la resolución de la concesión (valores medios entre 3,58 y 3,38). Próxima a "bastante satisfecho" se sitúa la valoración media de la resolución de los problemas de gestión por parte de FORCEM (valores medios entre 3,87 y 3,72). La documentación exigida para la certificación se sitúa en unos valores medios que oscilan entre 3,28 y 3,52. El tipo de gastos elegibles es valorado con las medias más bajas (entre 3,54 y 2,7) y la agilidad en el pago de la subvención recibe unos niveles promedio de satisfacción que se sitúa entre 3,50 y 3,66.

Teniendo en cuenta todos los aspectos considerados, el equipo investigador considera que en la gestión de FORCEM surgen algunos retos que esa fundación debería considerar en futuras convocatorias. En primer lugar, estimular más que los trabajadores de pequeñas y medianas empresas puedan acceder a las acciones formativas. En segundo lugar, que se realice un seguimiento de aquella parte de los planes de formación aprobados que no se financian directamente con las ayudas suministradas con cargo a los acuerdos. En tercer lugar, es necesario realizar una tarea de difusión y promoción de los acuerdos especialmente en aquellas comunidades autónomas en que el porcentaje 'de participación ha resultado más bajo. En cuarto lugar, hay que perfeccionar el sistema y los contenidos de la información recabada de los solicitantes con el fin de hacer una valoración técnica más solvente de esos planes. En quinto lugar, conviene transmitir una mayor información y promover una mayor transparencia en todo lo relativo a la valoración técnica y económica de los planes de formación. En sexto lugar FORCEM, siguiendo el camino ya iniciado, debe prestar toda clase de asistencia técnica, logística y administrativa para que las Comisiones Paritarias Sectoriales establezcan los criterios orientativos y las prioridades de cada sector, difundiéndolas adecuadamente.

PARTE NOVENA: LA EFICIENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

9.1 INTRODUCCIÓN.

En el art. 2 de la OM de 4 de Junio de 1993, se señala que entre las obligaciones de FORCEM se encuentra "efectuar una evaluación anual de la eficiencia y eficacia de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos percibidos". En este apartado presentaremos la síntesis de los resultados obtenidos en la evaluación de la eficiencia de las acciones formativas llevadas a cabo con cargo al presupuesto de 1993.

9.2 LA EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

El análisis de la documentación entregada por los promotores de planes de formación a FORCEM ha permitido determinar dos indicadores de eficiencia cuantitativos.

El primer indicador hace referencia a la eficiencia con que han sido utilizadas las ayudas, tomando como referencia el volumen total de horas de formación (cociente de la subvención prevista por hora de subvención comprometida y la subvención realmente concedida por hora de formación realmente suministrada). Una vez analizados los resultados obtenidos, se puede afirmar que, en general, se logra cierto grado de eficiencia en el desarrollo de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos de FORCEM. A este respecto, en el caso de los planes agrupados, la subvención prevista por hora de formación se elevaba a la cuantía de 834'53 pesetas, mientras que la subvención real por hora de formación suministrada ascendió a una cuantía de 704'79 pesetas. Así, el indicador del grado de eficiencia es de 0.84. Este grado de eficiencia se debe (dado que los objetivos en cuanto al volumen total de horas suministradas se cumplen al 90%) a una mayor reducción de la subvención efectiva respecto de la aprobada. Por su parte, en relación con los planes de empresa, estos cumplen prácticamente con lo previsto en cuanto a la subvención por hora de formación (cociente 0.98), alcanzando casi en su totalidad los objetivos comprometidos en cuanto a volumen total de horas de formación.

El segundo indicador se ha construido mediante el cociente entre la subvención prevista por participante en acciones formativas comprometidas y la subvención realmente concedida por participante en acciones formativas efectivamente desarrolladas. Este cociente ofrece un indicador de eficiencia que compara la relación entre fines/medios previstos y fines/medios reales. Analizados los resultados obtenidos, se puede afirmar en general, que el grado de eficiencia de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos de FORCEM puede considerarse, también desde este punto de vista, elevada tanto en los planes de empresa como en los planes agrupados. A este respecto, en el caso de los planes agrupados, la subvención prevista por participante es elevaba a la cuantía de 54.255'69 pesetas, mientras que la subvención real por participante ascendió a una cuantía de 51.054'48 pesetas. Este grado de eficiencia se debe (dado que los objetivos en cuanto a participantes se cumplen al 80 por ciento) a una mayor reducción de la subvención efectiva respecto de la aprobada. Por su parte, en relación con los planes de empresa, y como ocurría en

relación con el primer indicador de eficiencia, estos cumplen prácticamente con lo previsto en cuanto a subvención por participante, alcanzando los objetivos comprometidos casi en su totalidad.

En el análisis cualitativo de la eficiencia, realizado a partir de las sesiones de trabajo celebradas, se identificaron algunos aspectos que dificultaban esa eficiencia. La limitación en los plazos, ciertos criterios restrictivos en la formulación de los planes, ciertas rigideces impuestas por el modelo de formación del ANFC, el papeleo y la complejidad de la tramitación de solicitudes o la financiación de la formación son los aspectos que se mencionaron como elementos que dificultaban esa eficiencia.

Otra forma de aproximarnos a este problema, en el caso de los planes agrupados, ha sido a través de la encuesta realizada a las empresas participantes en esos planes. En dicha encuesta, hemos preguntado el grado de satisfacción con la eficiencia en la gestión realizada por parte del promotor del plan de formación agrupado (el valor medio obtenido es de 4 en una escala de "ninguna satisfacción" a 5 "mucha satisfacción"), el grado de satisfacción con el cumplimiento o ejecución del plan (media 4,1) y el grado de satisfacción con la colaboración del promotor del plan con la empresa (media 4,05). Como se ve, el nivel de satisfacción con la gestión de los promotores de los planes agrupados por parte de las empresas participantes es bastante satisfactorio.

9.3 LA EFICIENCIA EN EL USO DE LOS RECURSOS DISPONIBLES DEL INEM (ESTUDIOS, CENTROS, ETC.).

Este aspecto ha merecido atención específica porque en et' preámbulo y puntos concretos del Acuerdo Tripartito se señala que "... -se identifican ciertos aspectos en los que el Gobierno puede colaborar para favorecer el desarrollo positivo del Acuerdo Nacional, tales como, entre otros, la utilización de las redes públicas de centros de formación profesional, de los Estudios Sectoriales, del Observatorio Permanente de Evolución de las Ocupaciones o del material didáctico de que dispone la Administración...".

En este terreno se puede afirmar, a partir de la documentación analizada y de las sesiones celebradas en el marco del estudio cualitativo, que en la convocatoria de 1993 no se ha producido el uso pretendido de ese conjunto de recursos públicos. Tanto las Comisiones Paritarias Sectoriales, como los responsables y promotores de los planes aprobados no han hecho el uso previsto en los Acuerdos de la información derivada de los Estudio Sectoriales y del Observatorio Permanente de las Ocupaciones. Igualmente cabe señalar que el uso de los Centros de Formación de carácter público ha sido escaso.

El estudio cuantitativo corrobora estas conclusiones. A la pregunta sobre si han utilizado los recursos del INEM (bien sean centros de formación, estudios sectoriales, medios didácticos, etc.), solo un 6% de los promotores de planes de empresa contestan que "mucho" o "bastante" y este porcentaje sube al 12% en los planes agrupados.

Así pues, los Acuerdos tienen por delante un importante camino por recorrer si se pretende conseguir una colaboración más intensa con las Administraciones Públicas y un mejor aprovechamiento de los recursos públicos.

MÓDULO 1

EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA Y EFICACIA

Módulo 1

1 INTRODUCCIÓN PLANTEAMIENTO GENERAL Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

PRIMERA PARTE: INTRODUCCIÓN, PLANTEAMIENTO GENERAL Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN.

1.1 INTRODUCCIÓN.

Los antecedentes del Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito el día 16 de diciembre de 1992, se remontan a un documento presentado por el Gobierno al Consejo General de Formación Profesional[1] el 28 de junio de 1989. En este documento, el Gobierno señalaba la conveniencia de suscribir un Acuerdo Interconfederal sobre Formación Continua para facilitar el acceso de los trabajadores de las empresas españolas a este tipo de formación, y que regulara el alcance, los compromisos concretos de cada parte, la financiación y las modalidades de impartición de esta Formación Continua.

Con posterioridad, y como consecuencia del Acuerdo del 10 de octubre de 1991 de la Comisión Permanente del Consejo General de Formación Profesional, se constituyó la denominada Mesa sobre Formación Profesional. En este Acuerdo participaron las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal en esa fecha, y por tanto, se adoptó con la participación de representantes de las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y las sindicales CCOO[2], UGT, y ELA-STV[3]. La Mesa, prevista en el reglamento del. Consejo, se constituyó como una comisión de trabajo de naturaleza negociadora para tratar el tema específico de la Formación continua. Su finalidad consistía específicamente en el logro de un acuerdo tripartito que impulsara este tipo de formación en las empresas españolas. Las reuniones de esta instancia se prologaron hasta los primeros días de abril de 1992, en los que CEOE, CEPYME, UGT y CCOO anunciaron el logro de las líneas generales básicas de un posible acuerdo sobre la Formación Continua en las empresas, y cuya entrada en vigor quedaba supeditada a la negociación con el Gobierno de todo lo relativo a su financiación.

La negociación entre los agentes sociales y el Gobierno de la Nación en lo referente a la financiación del Acuerdo, se prolongó hasta el 16 de diciembre de 1992. En esta última fecha, las organizaciones empresariales y sindicales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, con la posterior adhesión de CIG[4], llegaron a la conclusión de un acuerdo interconfederal sobre Formación Continua al que específicamente denominaron "**Acuerdo Nacional de Formación continua".** Además, con esta misma fecha, representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Educación y Ciencia, del Ministerio de Economía y Hacienda, de CEOE, de CEPYME,

[1] Aunque la creación del Consejo General de Formación Profesional estaba prevista en el Acuerdo Económico y Social, firmado en octubre de 1984 por Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y Unión General de Trabajadores (UGT), no fue efectivamente creado hasta 1986 mediante la Ley 1/1986, de 17 de enero.

[2] Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

[3] Solidaridad de Trabajadores Vascos.

[4] A raíz de la atribución de sindicato más representativo a nivel estatal que le fue conferida como resultado de las elecciones sindicales, Converxencia Intersindical Galega se incorporó al Consejo General de la Formación Profesional y participó en las tareas de la Mesa de Concertación a partir de abril de 1992.

de UGT y de CCOO decidieron prestar su conformidad al contenido del **«Acuerdo Tripartito en Materia de Formación continua de los Trabajadores ocupados.** Este último Acuerdo, que establece las condiciones de colaboración entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales citadas y, de modo primordial, el dispositivo de financiación de las acciones derivadas del mencionado Acuerdo Nacional se produjo, por tanto, a tiempo para ser recogido en los Presupuestos Generales del Estado para 1993, tratándose del primer pacto tripartito logrado desde 1985.

En concreto, la Ley 39/1992, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1993, señalaba en su disposición adicional vigésima tercera, la puesta a disposición del denominado Ente Paritario Estatal de los fondos para la financiación de las acciones formativas acogidas al Acuerdo Nacional de Formación Continua[5]. Este Ente, al que el INEM transfiere las cantidades correspondientes de la cuota de formación profesional destinadas a la financiación del Acuerdo, tiene las siguientes funciones, además de aquéllas que las organizaciones firmantes puedan conferirle:

- Impulsar la inclusión de los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación, tanto de empresas como agrupados, en los convenios colectivos sectoriales o en los acuerdos específicas de formación.
- Establecer un adecuado sistema a de contabilidad de todos los gastos realizados, en el que figuren debidamente separados los correspondientes a gestión y evaluación de las-acciones, al que tienen acceso todos los órganos de la Administración con competencia en el control de los fondos que financian dichos gastos.
- Elevar a la Comisión Tripartita Nacional un informe anual sobre los resultados de la aplicación del Acuerdo Nacional, con indicación del número y tipo de planes de formación realizados, distribuidos por sectores, número de trabajadores formados por familias profesionales y costes financiados, así como de los permisos individuales de formación concedidos.
- Poner a disposición de la Intervención General del Estado la liquidación de los gastos efectuados con cargo a la subvención recibida, para la realización del correspondiente control financiero.
- Recibir recursos de los fondos estructurales comunitarios destinados a la formación de ocupados y justificar la debida aplicación de estos.

Además, el Acuerdo Tripartito establece en su punto tercero que «... las organizaciones firmantes se comprometen a constituir los entes paritarios que sean necesarios, de ámbito nacional, con capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento del presente Acuerdo y del Acuerdo Nacional de Formación Continua, bajo la forma jurídica que a su juicio mejor se adapte a los fines que deben cumplir, así como a establecer los reglamentos operativos de dichos entes».

En el Acta de constitución de la Comisión Mixta Estatal de Formación continua, compuesta por ocho representantes de las organizaciones sindicales y por ocho representantes de las organizaciones empresariales firmantes del Acuerdo Nacional, se solicitó del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la cesión en uso de locales al objeto de la instalación del denominado Ente Paritario Estatal. Se acordó también la

[5] Específicamente la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 39/1992, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1993, ordena la puesta a disposición del Ente Paritario la cuantía resultante de aplicar un 0,1 por 100 a las bases de cotización de Formación Profesional, cantidad que figura en el Presupuesto de Gastos del Instituto Nacional de Empleo·(INEM).

constitución de dos grupos de trabajo en el seno de la Comisión Mixta Estatal con el fin de determinar con brevedad, la naturaleza jurídica y normas de funcionamiento del Ente Paritario Estatal y, por otra parte, elaborar los criterios de actuación para orientar las solicitudes de financiación de los planes formativos previstos en el Acuerdo.

Desde la fecha anterior se mantuvieron reuniones, tanto en pleno como en grupos de trabajo, con objeto de determinar la naturaleza jurídica del Ente Paritario que más se ajustase a las peculiaridades de la gestión del Acuerdo Nacional de Formación Continua. A tal efecto, se elaboraron informes por parte de las organizaciones firmantes, se solicitó la opinión formal de los Servicios jurídicos del Estado, y se mantuvieron reuniones con representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La decisión finalmente adoptada fue la de fundación docente privada, por entender que era la forma jurídica más ajustada a las finalidades pretendidas. Esta fundación, que tomó la denominación de «Fundación para la Formación Continua en la Empresa» (FORCEM), se constituyó por las organizaciones firmantes del Acuerdo Nacional, en escritura pública otorgada en Madrid el día 19 de mayo de 1993, siendo oficialmente reconocida e inscrita como fundación por el Ministerio de Educación y Ciencia por orden Ministerial de 4 de junio de 1993 (BOE nº 2 156, de 1 de julio).

De esta forma, las organizaciones firmantes del Acuerdo. Nacional de Formación continua crean FORCEM, como ente paritario con la misión de aprobar, financiar, apoyar y seguir las acciones formativas previstas en los Acuerdos[6].

La Junta de Gobierno de FORCEM está compuesta por las organizaciones sindicales CCOO, UGT, CIG y por las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME. Estas organizaciones actúan en la Junta de Gobierno a través de personas físicas que ostentan la representación de aquéllas y en su nombre ejercen el derecho a voto. La Junta de Gobierno de la Fundación para la Formación continua coincide en su composición con la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua[7], y puede delegar total o parcialmente sus funciones, salvo las legalmente indelegables, en una Comisión Permanente. FORCEM dispone igualmente de una entidad gestora, compuesta de dos Directores Generales y cuatro Departamentos.

Una vez constituida FORCEM, procedía establecer, de conformidad con el artículo 81 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, las bases reguladoras de la concesión de los correspondientes fondos a la Fundación, destinados a financiar las acciones formativas acogidas al Acuerdo Nacional de Formación Continua. Estas bases reguladoras fueron establecidas mediante la Orden del Ministerio de Trabajo y seguridad Social de 4 de junio de 1993 (BOE nº 2 134, de 5 de junio). En el Articulo 22, apartado 1 de esta misma Orden Ministerial se precisan las obligaciones de FORCEM, señalando en el punto g) de este mismo apartado, que entre las mencionadas obligaciones se encuentra: **"Efectuar una evaluación anual de la eficiencia y eficacia de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos percibidos".**

[6] En los Estatutos, protocolizados en el mismo acto de constitución de la «Fundación para la Formación Continua en la Empresa» se configura el perfil organizativo de dicho ente.

[7] De aquí que algunas funciones que en el Acuerdo Nacional de Formación Continua se atribuyen a la Comisión Mixta Estatal hayan sido asumidas por FORCEM. En concreto, los apartados c), i), y j) del artículo 14, y el artículo 16 del Acuerdo Nacional de Formación Continua, según lo indicado en el artículo 10 del Estatuto de FORCEM.

1.2 PLANTEAMIENTO GENERAL Y ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN DEL MÓDULO I.

La primera cuestión que surge en la interpretación de la obligación recogida en la Orden Ministerial anteriormente citada se refiere a precisar en qué consiste la realización de una evaluación de la eficacia y eficiencia de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos percibidos en 1993. A este respecto, hay que señalar que aunque el concepto de eficacia no es inequívoco, en su acepción más tradicional y más frecuente, hace referencia al grado en que se logran unos determinados objetivos. De otra parte, el concepto de eficiencia hace referencia a una relación entre fines y medios, o lo que es lo mismo, .se centra en el análisis de los medios empleados para lograr determinados fines. Quiere esto decir que para realizar un análisis de la eficacia y de eficiencia es necesario conocer tanto el conjunto de objetivos a lograr como el conjunto de medios que han sido utilizados.

En la consecución de los objetivos de los Acuerdos intervienen múltiples factores de carácter general, entre los que cabe destacar los siguientes:

- En primer lugar, el propio contenido de los Acuerdos o el marco que éstos definen para el desarrollo de las acciones formativas.
- En segundo lugar, el contenido de las convocatorias de ayudas de 1993.
- En tercer lugar, los criterios orientativos elaborados por las Comisiones Paritarias Sectoriales.
- En cuarto lugar, los criterios utilizados por FORCEM y por las propias Comisiones Paritarias Sectoriales para aprobar los planes formativos.
- Finalmente, los criterios utilizados por FORCEM para financiar los planes de formación aprobados.

De este modo, el análisis de la eficacia y eficiencia de las acciones formativas desarrolladas al amparo de los Acuerdos requiere también de un análisis del marco general delimitado por los factores anteriormente indicados, ya que pueden condicionar de forma determinante el que las acciones formativas desarrolladas contribuyan en mayor o menor medida al logro de los objetivos de los Acuerdos.

No obstante, hay que indicar que estamos ante una evaluación sumamente problemática por diversas razones:

- En primer lugar, se trata de un Acuerdo, como no podría ser de otra manera, caracterizado por una notable complejidad, por la ambición de sus objetivos, por la diversidad de acciones formativas contempladas, por las especiales características de los procedimientos de tramitación, y por ser el fruto de un proceso negociador largo y lleno de lógicas vicisitudes.
- En segundo lugar, se trata de un Acuerdo muy necesitado de lo que podríamos denominar un «desarrollo reglamentario» abundante, y relacionado tanto con la constitución y funcionamiento de los numerosos órganos de seguimiento y control, como con el propio diseño de las convocatorias de ayudas, sus plazos y sus características.
- En tercer lugar, resultaba indispensable poner en funcionamiento el aparato organizativo necesario para llevar a cabo todo un conjunto complejo de tareas

administrativas y técnicas, sobre las que no existían precedentes y que permitiesen llevar a la práctica lo estipulado en los Acuerdos durante sus cuatro años mínimos de vigencia.

- En cuarto lugar, todo ello ha sido necesario realizarlo en un tiempo verdaderamente escaso, ya que el Acuerdo se firma, como hemos indicado, el 16 de diciembre de 1992 y entra en vigor el día 1 de enero de 1993. Además era indispensable compaginar la creación de un aparato administrativo y técnico, dotado de cierta estabilidad, con la tramitación y resolución de las ayudas correspondientes a 1993.
- En quinto lugar, hay también que señalar que el paso del tiempo, aunque favorece la realización de la evaluación al permitir unos datos más depurados y bases informativas más completas, dificulta extraordinariamente el recabar información directa de las partes que en su día fueron los protagonistas de las acciones formativas correspondientes al año objeto de evaluación.
- En sexto lugar, hay que decir con toda claridad que con el desarrollo de los Acuerdos, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, asumen la responsabilidad de llevar a cabo una tarea objetivamente muy difícil y de enorme complejidad. una tarea de esta envergadura sólo puede conducir al logro de los objetivos marcados aprendiendo de la experiencia acumulada y a partir de la aceptación de la crítica y del deseo de mejora.

Estos problemas han sido unánimemente reconocidos por la práctica totalidad de los protagonistas de los planes formativos. Incluso en algún caso, al margen de las sesiones de evaluación y desde posiciones que consideramos claramente minoritarias, se ha indicado al equipo investigador[8] la conveniencia de que, una vez firmados los Acuerdos en diciembre de 1992, la puesta en práctica de estos se hubiera demorado hasta el 1 de enero de 1994, con vistas a propiciar un desarrollo más sosegado de las previsiones contenidas en los mismos. Es momento de indicar que el equipo investigador valora positivamente que el desarrollo de la mayor parte de las previsiones de los Acuerdos se haya realizado en 1993, sin ceder a la tentación de un periodo de «carencia», por dos razones fundamentales:

- En primer lugar, porque el Acuerdo resulta taxativo en lo referente a la fecha de entrada en vigor de este: el 1 de enero de 1993.
- En segundo lugar, porque, a evaluadores, el esfuerzo que ha supuesto la mayor parte de las previsiones de los arroja un balance claramente positivo, problemas que han sido detectados y de cuenta en esta evaluación.

Estas dificultades objetivas convierten a la evaluación de la eficiencia y eficacia de las acciones formativas financiadas en 1993, a juicio del equipo investigador, en una evaluación de características especiales, ya que algunas de las críticas que se realizan y de los problemas que se detectan hubieran sido realmente muy difíciles de evitar.

Teniendo en cuenta las ideas anteriormente mencionadas, para evaluar la eficacia y eficiencia de las acciones formativas desarrolladas al amparo de los Acuerdos de Formación Continua y en relación con las convocatorias de ayudas de 1993, se utilizarán, entre otras, las siguientes metodologías:

[8] Se entiende por equipo investigador en el marco de este Módulo I a los autores de este. La puesta en común de las valoraciones y conclusiones que se obtengan a través de los diversos Módulos del Informe se llevará a cabo a través de la Memoria Final.

1.- Análisis de la información en poder de FORCEM sobre las solicitudes de financiación aprobadas, y desarrollo, de las acciones formativas con cargo a las convocatorias de 1993. Este análisis toma la denominación de «Módulo I».

2.- Análisis cualitativo, mediante sesiones de grupo, con informantes clave implicados en el proceso de financiación y desarrollo de las acciones formativas correspondientes a la convocatoria 1993, que toma la denominación de «Módulo II[9]».

3.- Estudio cuantitativo, mediante encuestas, a los principales colectivos implicados en el proceso de la convocatoria de 1993, que toma la denominación de «Módulo III».

Para la elaboración de este «Módulo I» se han utilizado las siguientes fuentes de información:

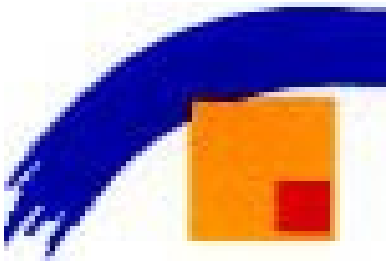
- En primer lugar, se ha procedido a un análisis detallado de los procedimientos seguidos por FORCEM para la concesión y seguimiento de las ayudas de los diversos planes formativos aprobados.
- En segundo lugar, se ha realizado un análisis de los diversos tipos de documentos que están obligados a cumplimentar los solicitantes de las ayudas y los perceptores de estas, desde los impresos de solicitud. Un borrador de este módulo fue presentado ante la Junta de Gobierno de la Fundación el pasado día 29 de diciembre de 1994.
- En tercer lugar, se han mantenido entrevistas con diversos técnicos de FORCEM con vistas a obtener una información más precisa acerca de los procedimientos seguidos.
- En cuarto lugar y a la luz de los análisis anteriores se ha recabado de FORCEM información concreta de carácter económico y técnico sobre las acciones formativas desarrolladas en el seno de cada uno de los planes aprobados, tanto de empresa, como agrupados o intersectoriales.
- En quinto lugar, se ha procedido al análisis de diversos documentos internos relativos a la valoración técnica de los planes formativos, y a la metodología de financiación de los planes formativos aprobados.
- Finalmente, además de la información anterior, para analizar el marco general que condiciona la eficacia y eficiencia de las acciones formativas, se ha procedido al estudio del contenido de los Acuerdos, de las convocatorias de 1993, y de los criterios orientativos establecidos por las Comisiones Paritarias Sectoriales.

Se trata, por tanto, de un módulo que sin perjuicio de su integración posterior en la Memoria Final, se caracteriza por no estar basado directa y prioritariamente en las opiniones o puntos de vista de los diversos protagonistas de los planes formativos, sino, fundamentalmente, en la reflexión y el análisis que el equipo investigador realiza a partir de la información anteriormente indicada y sobre la que existe constancia documental.

[9] Un borrador de este módulo fue presentado ante la Junta de Gobierno de la Fundación el pasado día 29 de diciembre de 1994.

Módulo 1

2 ANÁLISIS DE LOS FACTORES GENERALES QUE INFLUYEN EN LA EFICACIA Y EFICIENCIA DE LOS ACUERDOS



SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS DE LOS FACTORES GENERALES QUE INFLUYEN EN LA EFICACIA Y EFICIENCIA DE LOS ACUERDOS.

2.1 INTRODUCCIÓN. LOS OBJETIVOS DE LOS ACUERDOS.

Tradicionalmente el concepto de eficacia se ha utilizado en la reflexión empresarial y organizativa para hacer referencia al grado en que han sido logrados unos determinados objetivos. Por su parte, el concepto de eficiencia suele referirse a la cantidad de recursos que han sido necesarios para el logro de estos, o a la relación entre los medios empleados y los fines u objetivos alcanzados.

Desde esta perspectiva la eficacia de las acciones formativas desarrolladas y financiadas al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Continua va a depender del grado en que estas acciones hayan contribuido al logro de los objetivos marcados.

En este sentido es posible identificar en los Acuerdos cuatro grandes objetivos:

a) Estimular la inversión en formación. El Acuerdo Tripartito establece en su preámbulo el objetivo de alcanzar de forma paulatina, durante sus cuatro años de vigencia, un nivel de inversión en formación profesional acorde a las necesidades y a las posibilidades nacionales. El Acuerdo Nacional y las acciones que al amparo de este se desarrollan se inscriben y forman parte de la respuesta, de carácter más amplio[10], que los poderes públicos y los propios agentes sociales dan a la escasa entidad de los esfuerzos formativos desarrollados por parte de las empresas españolas y a la escasa participación de la población asalariada en actividades formativas.

La situación de la Formación Continua en España, al igual que en cualquier otro país, puede ser analizada a través del gasto en formación que realizan las empresas. En este sentido, la fuente de mayor solvencia que ha suministrado información al respecto en los últimos años es la Encuesta de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadistica, relativa a los resultados de 1988 y publicada en 1992. En dicha Encuesta figura un epígrafe denominado «Gastos en Formación Profesional», que engloba los gastos realizados en la compra de material (libros y herramientas), así como el pago de los cursos de formación impartidos.

De acuerdo con esta fuente, el gasto en formación de las unidades productivas españolas, dejando al margen la cuantía correspondiente al gasto obligatorio de la cuota de formación profesional, ascendió en 1988 a 3.600 pesetas/año por trabajador asalariado. No obstante, este gasto en formación era muy dispar según las diversas actividades productivas:

- El sector de la economía con mayores gastos de formación por trabajador era el sector servicios, con 4.600 pesetas por trabajador.
- En segundo lugar, el sector industrial, con 3.600 pesetas.

[10] Esta respuesta aparece detallada en el Programa Nacional de Formación Profesional, aprobado por el Consejo General de la Formación Profesional el 3 de febrero de 1993, y a propuesta de los ministros de Educación y Ciencia y de Trabajo y Seguridad Social, por el Consejo de Ministros en su reunión de 5 de marzo de 1993.

- Por último, el sector de la construcción con sólo 1.000 pesetas.

Como se puede observar en la Tabla 11 los gastos en formación profesional eran más elevados a medida que- aumentaba la dimensión de las empresas.

La unanimidad existente en torno al importante papel que la formación continua debe desempeñar en España contrasta con el hecho de que el esfuerzo formativo desplegado, incluso en épocas recientes, por las empresas españolas, dejando al margen el coste correspondiente a la cuota de formación profesional, no puede considerarse elevado. No cabe duda de que un gasto medio en formación de las unidades productivas españolas de 3.600 pesetas/año por trabajador asalariado, resultaba, aún en 1988, excesivamente modesto.

Tabla 11. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS SEGÚN TAMAÑO Y SECTOR EN 1988. PESETAS.

PESETAS. TRABAJADOR	TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Unidades de 5 a 19 trabajadores	1.000	1.200	500	1.100
Unidades de 20 a 199 trabajadores	2.000	1.900	900	2.700
Unidades de más de 200 trabajadores	8.400	7.200	3.400	11.100

Fuente: INE (Encuesta de Coste Laboral). 1992[11].

Además hay que señalar, tal como pone de manifiesto la Tabla 11, que dicho gasto medio es inferior en las empresas de pequeña y mediana dimensión, de aquí la prioridad que los Acuerdos conceden a las mismas. Según fuentes del Ministerio de Economía y Hacienda, mientras que en España el gasto en acciones formativas reales en las empresas de más de 500 trabajadores casi triplicaba, en 1992, el gasto obligatorio por cuota de formación profesional, en el caso de las empresas de menos de 200 trabajadores este gasto en acciones formativas reales, en esa misma fecha, no llegaba al 10 por ciento del gasto que hemos denominado obligatorio.

En este sentido, el Preámbulo del Acuerdo Tripartito en Materia de Formación Continua de los Trabajadores ocupados señala: «Es un hecho bien conocido que un porcentaje muy elevado de los trabajadores del año 2000 se encuentran ya ocupados, lo que implica que, para responder al reto de la profesionalidad y competitividad en ese horizonte temporal, se hace preciso un importante esfuerzo en formación continua, que tienda a eliminar las deficiencias de formación básica y a la adaptación profesional permanente de los trabajadores. Todo lo expuesto cobra especial relevancia en el caso de pequeñas y medianas empresas, no sólo porque por sí mismas reúnen más de dos tercios del empleo nacional, sino porque por su propia dimensión necesitan de estructuras comunes de formación que les facilite el gran esfuerzo de adaptación que supone la introducción de nuevas formas de gestión, o de nuevas tecnologías que incesantemente modifican los procesos productivos y los contenidos de las cualificaciones.»

[11] Esta edición de la Encuesta de Coste Laboral publicada en enero de 1992 y relativa a los datos de 1988, no ha tenido continuidad hasta el momento.

b) **Contribuir a aumentar los niveles de cualificación de los trabajadores para lograr la mejora de la competitividad de las empresas y la promoción social y profesional de los mismos.** Un segundo grupo de objetivos nace al considerar los Acuerdos que la formación continua es un valor estratégico que permite mejorar la competitividad de las empresas y posibilita la promoción social y profesional de los trabajadores.

- Formación Continua y Competitividad. Los Acuerdos consideran que el aumento de la competitividad de las empresas exige de la adaptación flexible de éstas a los requerimientos de un sistema productivo en permanente evolución, y que invertir en formación facilita la movilidad y la necesaria· utilización flexible de los recursos humanos en la empresa. Desde una perspectiva microeconómica, la plena consecución del Mercado Interior europeo y la progresiva desaparición de las barreras a la libre circulación de personas, servicios, mercancías y capitales ha colocado en un primer plano de actualidad en España el problema de la competitividad empresarial. Hoy, más que nunca, los economistas se preguntan acerca de los factores o recursos capaces de proporcionar a las empresas una ventaja competitiva sostenible. Pues bien, la respuesta a este interrogante se orienta, cada vez más, hacia lo que se denominan los activos intangibles, entre los cuales los recursos humanos ocupan un lugar preeminente. Son cada día más los expertos que opinan que la verdadera ventaja competitiva es la que proviene de los conocimientos y habilidades de los empleados y de sus capacidades organizativas. Este enfoque reciente abre a las políticas de personal nuevos horizontes y convierte a la formación en el seno de la empresa en algo crucial y de importancia estratégica. Bien entendido que se trata no sólo de que los trabajadores adquieran habilidades genéricas e intercambiables, sino que aprendan cómo se trabaja en su empresa y vayan desarrollando sucesivas capacidades en su interior. La empresa debe invertir en formación especializada y a medida, pero entendiendo la especialización no como estrechez de las habilidades requeridas, sino como especificidad y adecuación a sus tareas y actividades concretas. En el marco de esta nueva concepción la sustitución de mano de obra cualificada por descualificada a medida que se automatiza, el intercambio de trabajadores a tiempo completo por otros a tiempo parcial, la sustitución del empleo fijo por empleo temporal y la progresiva exteriorización de actividades, son interpretadas, en muchos casos, como el despilfarro de un activo fundamental[12].

- Formación y promoción social y profesional de los trabajadores. Los Acuerdos también consideran que la formación continua debe contribuir a evitar el estancamiento en la cualificación profesional de los trabajadores, a disminuir el riesgo de paro y a mejorar la situación profesional y personal de éstos. El desarrollo del Mercado único da lugar a que sectores y empresas tengan que hacer frente a reestructuraciones económicas y tecnológicas. Una parte de la población trabajadora adulta se encuentra con dificultades para afrontar esta situación, debido a que abandonó sus estudios sin una formación adecuada y debido a que no ha tenido con posterioridad la oportunidad de continuar su proceso formativo. Además, el artículo 22 del Estatuto de los ·Trabajadores

[12] Ver en este sentido: Zulima Fernández. «La organización interna como ventaja competitiva para la empresa». En Papeles de Economía Española. «La Competitividad de la Industria Española". Nº 56. 1993]. Págs. 178 a 194.

prevé la posibilidad del ejercicio del derecho a la promoción y a la formación profesional en los términos concretos en que se pacte en los convenios colectivos. En este sentido, el Acuerdo Nacional de Formación Continua no sólo establece un marco adecuado para el ejercicio de estos derechos, sino que incluso desarrolla directamente las previsiones del Estatuto de los Trabajadores. Así, el Acuerdo Nacional de Formación Continua concreta los derechos de formación y promoción del trabajador dentro de la relación jurídico laboral al desarrollar las previsiones qué el Estatuto de los Trabajadores establece respecto a la concesión del permiso de formación que tenga por objeto la actualización de la cualificación o el perfeccionamiento profesional.

En conexión con este segundo objetivo relacionado con el aumento de la cualificación de los trabajadores, la Exposición de Motivos del Acuerdo Nacional señala que la política de formación continua debe proporcionar a los trabajadores de nuestro país un mayor nivel de cualificaciones necesarias para:

- Promover el desarrollo personal y profesional y la prosperidad de las empresas y de los trabajadores en beneficio de todos.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por los procesos de innovación tecnológica como por las nuevas formas de organización del trabajo.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

c) En tercer lugar, los Acuerdos establecen, como un medio para el logro de los objetivos anteriores, **el desarrollo de modelos que faciliten una formación de calidad**, señalando específicamente: «Para cumplir estos objetivos habrá que dotarse de modelos que faciliten la formación de trabajadores con el fin de conseguir una formación de calidad». Más concretamente en el Preámbulo del Acuerdo Tripartito se indica que: «Las modernas orientaciones en materia de formación profesional en el centro de trabajo recomiendan la integración de los planes de formación en la estrategia global de los planes de viabilidad de las empresas...». De otra parte, el artículo 5 del Acuerdo Nacional de Formación Continua establece que las «... empresas que deseen financiar sus acciones formativas con cargo a este Acuerdo deberán elaborar con carácter anual, un Plan de Formación, de Empresa o Agrupado...», con lo que queda claro que no se trata de financiar acciones formativas aisladas sino acciones formativas que se inserten de forma coherente en un plan de formación. Con ello, lo que se quiere estimular es la integración de la formación en los planes estratégicos de viabilidad de empresas y sectores, la realización de análisis de las auténticas necesidades de formación, la conexión de la formación con la estrategia de ordenación de los recursos humanos en el seno de las empresas, la evaluación de la formación impartida, etc. En este sentido, resulta de suma importancia que las acciones de formación respondan de forma efectiva a las necesidades específicas de las empresas. El gran reto actual de la formación es que, en muchos casos, responde más a la lógica de la oferta existente en este mercado peculiar que a las auténticas necesidades empresariales. Esta oferta de formación, tanto la reglada como la no reglada, resulta muy difícil que se ajuste, sin la presión empresarial y sindical, a las auténticas necesidades del sistema productivo, debido a la tendencia secular de la oferta de formación a responder con retraso a estas necesidades. Tendencia que en la actualidad se hace más visible y patente debido a que los cambios se suceden con mayor velocidad que en el pasado.

d) En cuarto lugar, los Acuerdos establecen que la formación continua en España se planifique y ponga en práctica cumpliendo los principios de autoorganización y gestión paritaria a través de la negociación colectiva. El Acuerdo Nacional de Formación Continua organiza este tipo de formación a través de los denominados planes de empresa y agrupados, y su elaboración corresponde a las propias empresas, en corresponsabilidad con los representantes legales de los trabajadores, o a las organizaciones profesionales de carácter más representativo, tratándose de planes agrupados de carácter sectorial o de planes intersectoriales. Las orientaciones y criterios a los que deben ajustarse los planes se determinarán por la negociación colectiva, tanto a nivel interconfederal como de convenios colectivos sectoriales, asegurándose la participación en el desarrollo de la formación continua de las empresas y de los trabajadores.

   En este sentido, el Consejo de las Comunidades Europeas (hoy Unión Europea), en su Resolución de 5 de junio de 1989 sobre la Formación Profesional Permanente (Diario Oficial de las comunidades Europeas de 15 de junio de 1989) invitó a los Estados Miembros a adoptar una serie de medidas para favorecer una mejor integración de la formación profesional permanente en las estrategias de desarrollo a corto y medio plazo de las empresas, ramas y sectores, con vistas a intensificar el nivel de competitividad económico. Además, esta misma Resolución destaca la necesidad de promover la formación profesional permanente en concertación con los interlocutores sociales, de forma que su planificación y puesta en práctica lo sea bajo los principios de autoorganización y gestión paritaria.

   El Acuerdo Nacional de Formación Continua y el complementario Acuerdo Tripartito, no sólo se inscriben plenamente en el marco de la mencionada Resolución del consejo de las Comunidades Europeas, sino que además atribuye a los interlocutores sociales la responsabilidad de todos los aspectos relativos a la organización, gestión, distribución de fondos o, en su caso, ejecución de las acciones y justificación de las mismas a través del Ente Paritario Estatal, en relación con este tipo de formación. Como se afirma en el Programa Nacional de Formación Profesional, «...la doble consideración de la Formación Continua como factor económico y como medio de promoción laboral, se traduce en un tratamiento singular en cuanto a las formas de ordenación, organización y gestión de su oferta, al otorgar a empresas y trabajadores el principal protagonismo en todo lo relativo a la dirección del proceso y a su gestión. Los Acuerdos conceden a la Administración Pública un papel importante pero subsidiario, de apoyo y orientación, pero sin suplantar en ningún momento a los empresarios y trabajadores en las responsabilidades que les corresponden». En concreto, en el Preámbulo del Acuerdo Tripartito se señala expresamente: «El Gobierno y las organizaciones firmantes coinciden en considerar que la Formación Profesional de los trabajadores ocupados constituye una responsabilidad principal de empresarios y trabajadores, correspondiendo a éstos o a sus representantes legales la organización, gestión e impartición de la misma creando para ello los entes paritarios que fueren necesarios»; no obstante, « se identifican ciertos aspectos en los que el Gobierno puede colaborar para favorecer el desarrollo positivo (mediante convenios de colaboración) del Acuerdo Nacional, tales como, entre otros, la utilización de las redes públicas de centros de Formacion Profesional, de los Estudios Sectoriales, del observatorio Permanente de Evolución de Ocupaciones o del material didáctico del que dispone la Administración, así como la posibilidad de reconocimiento o validación de la formación impartida a los trabajadores».

2.2 ANÁLISIS CRÍTICO DEL CONTENIDO DE LOS ACUERDOS. CONTRIBUCIÓN AL LOGRO DE SUS OBJETIVOS.

Una vez identificados los objetivos de los Acuerdos, el propósito de este epígrafe es analizar en qué medida el propio contenido de estos resulta apropiado para el logro de los objetivos comentados anteriormente. Se trata de identificar, en el marco que los Acuerdos definen, posibles problemas que perjudiquen el logro de tales objetivos. Este análisis resulta pertinente por dos razones:

- En primer lugar, porque pudiera ocurrir que algunos de los problemas que eventualmente se detecten en la evaluación de la eficacia y eficiencia de las acciones formativas provengan de las características y contenido de los Acuerdos y no de un desarrollo poco adecuado de los mismos.
- En segundo lugar, porque en el borrador del informe cualitativo sobre la Evaluación de la Formación Continua (Módulo II)[13] presentado en la sesión de la Junta de Gobierno de FORCEM del día 29 de diciembre de 1994, se puso de manifiesto cómo los protagonistas de las acciones formativas dedicaron parte de sus comentarios y preocupaciones a realizar una valoración critica de algunas de las características de los Acuerdos.

Aunque este epígrafe no se centra en los aspectos positivos de los Acuerdos, hay que comenzar poniendo de manifiesto el logro que significa, en un contexto de profunda crisis económica como era el de finales de 1992 y en un marco de ciertas tensiones sociales, que se haya conseguido un Acuerdo bipartito y otro tripartito en el terreno estratégico de la formación continua. Esto, por sí solo, constituye ya un logro fundamental en una situación tan necesitada de acuerdos en tantos aspectos de nuestra vida económica y social. No obstante, es posible identificar ciertos problemas que deben ser objeto de comentario y reflexión y que se encuentran relacionados con el propio contenido de los Acuerdos o con la interpretación que se ha realizado de este contenido:

- En primer lugar, los Acuerdos se produjeron en una fase claramente recesiva del ciclo económico, con un considerable incremento del déficit público y un desempleo creciente, lo cual ha tenido sus consecuencias lógicas a la hora de limitar las cantidades destinadas a la financiación de las acciones formativas a desarrollar durante 1993. En este sentido, el Preámbulo del Acuerdo Tripartito establece: «A este respecto, todos los firmantes comparten que el montante de la actual cuota de formación profesional, por imperativo del principio de solidaridad, ha de dedicarse de forma significativa a la financiación de acciones formativas a favor de la población desempleada... Sin embargo, conscientes de la actual situación económica, que no permite en 1993 elevar con carácter general la cotización para esta última finalidad, las partes acuerdan que durante

[13] En dicho Informe se afirma en su página tercera: «En el plan de evaluación de las acciones formativas auspiciadas por el Acuerdo Nacional de Formación Continua correspondientes al año 1993, se contempla la realización de un estudio cualitativo que permita definir todos los aspectos que deberían ser tenidos en cuenta en las posteriores fases cuantitativas».

dicho año la formación de los trabajadores ocupados se atenderá sólo con la afectación de parte de la actual cuota de formación profesional». Los fondos efectivamente destinados a financiar el Acuerdo en 1993 alcanzaron un séptimo de lo recaudado en concepto de cuota de formación profesional[14], lo que supuso 18.454.661.000 pesetas, lo que unido a unos intereses financieros que ascienden a 580.805.876 pesetas, arrojan un total de fondos percibidos de 19.035.466.876 pesetas. Hay que recordar que este séptimo de lo recaudado en concepto de cuota de formación profesional, fue considerado claramente insuficiente por los agentes sociales y fue motivo, junto con otros aspectos de la oferta de financiación del Acuerdo Nacional por parte del Gobierno, de interrupciones del proceso negociador. No obstante, pensamos que la cuantía de los fondos destinados a la financiación de las acciones formativas desarrolladas con cargo a la convocatoria de 1993, no ha constituido un problema para el logro de los objetivos de los Acuerdos en la medida que con relación total de fondos percibidos, de acuerdo con los datos de Gestión Económica presentadas por FORCEM en su Memoria de Actividades de 1993, se ha producido un superávit presupuestario de 263.350.710 pesetas, a la vez que 7.571.629.477 pesetas han dado lugar a una situación de tesorería en origen a la luz de lo dispuesto en el Art. 7, apartado 1, de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad social de 4 de junio de 1993[15]. Quiere esto decir que aproximadamente tan sólo un 57 por ciento de los fondos percibidos por FORCEM, es decir en torno a 10.883 millones de pesetas, han sido directamente utilizados para financiar acciones formativas, de aquí que al menos en lo relativo a 1993, no quepa afirmar que la insuficiencia de fondos, esgrimida durante el proceso de negociación por los agentes sociales, haya constituido un obstáculo para el logro de los objetivos de los Acuerdos.

- En segundo lugar, los Acuerdos excluyen de su ámbito de aplicación a los trabajadores autónomos y, de forma expresa, a los trabajadores de las Administraciones Públicas. En este sentido, el punto primero del Acuerdo Tripartito establece: «El Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales convienen que a partir de 1993, de la vigente cuota de Formación Profesional..., se afectará un 0,60 por ciento a la formación de los desempleados y un 0,10 por ciento a la financiación directa de las acciones formativas de los trabajadores asalariados tanto del sector público como del sector privado, excluidos los pertenecientes a la Administración Pública...». No obstante, a raíz del Acuerdo de la Comisión Tripartita de 15 de julio de 1994, se produjo la ampliación de los Acuerdos de formación continua al personal de las Administraciones Públicas[16]. Al contrario de lo que ocurre en el caso de los

[14] En este sentido el punto primero del Acuerdo Tripartito establece: «El Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales convienen que a partir de 1993, de la vigente cuota de formación profesional..., se afectará un 0,60 por ciento a la formación de los desempleados y un 0,10 por ciento a la financiación directa de las acciones formativas de los trabajadores asalariados..., bajo las siguientes modalidades: a) Planes de Empresas, presentados por empresas de más de 200 trabajadores. b) Planes Agrupados de ámbito sectorial e intersectorial y c) Permisos individuales de formación...».

[15] Artículo 7º.1. «Los remanentes de fondos resultantes al finalizar cada ejercicio, que se encuentren en poder de la Fundación para la Formación Continua, seguirán manteniendo el destino específico para el que fueron transferidos y se utilizarán en el siguiente ejercicio como situación de tesorería en el origen para la concesión de nuevas ayudas».

[16] Ver en este sentido la Resolución de 19 de septiembre de 1994 de la Secretaria de Estado para la Administración Pública, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 16

trabajadores de las Administraciones Públicas, los autónomos no cuentan con una oferta formativa especifica, y además permanecen excluidos en la actualidad tanto del ámbito de aplicación de los Acuerdos como de las acciones formativas encuadrables dentro del Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), tal y como quedó definido en el Real Decreto 631/1993. En el último trimestre de 1993 existían en España más de tres millones de trabajadores por cuenta propia, de los cuales dos millones eran empresarios sin asalariados o trabajadores independientes y miembros de cooperativas. Además, en ciertos sectores el peso de los autónomos es tan elevado que hace que éstos queden prácticamente excluidos de la aplicación de los Acuerdos.

- En tercer lugar, los Acuerdos no contemplan la peculiar problemática que desde el punto de vista de la formación continua plantea la contratación de duración determinada. En un país como España, con el porcentaje de asalariados que trabajan con contratos de duración determinada más alto de la Unión Europea, en torno a un 33 por ciento, los Acuerdos tendrían que haber tomado en consideración esta importante circunstancia. El intenso recurso de los empresarios españoles a la contratación de esta naturaleza plantea importantes obstáculos para aumentar la cualificación, a través de acciones formativas, de una significativa proporción de trabajadores sometidos a una elevada rotación laboral. Para este colectivo resulta muy difícil desarrollar acciones dentro de los planes de formación de empresa o agrupados debido a su escaso tiempo de permanencia en una misma unidad productiva. En el cuarto trimestre de 1993, cerca del 43 por ciento de los asalariados con contratos de duración determinada llevaban en su empleo menos de tres meses y el 84 por ciento menos de un año. De otra parte, en esa misma fecha el 51 por ciento de los asalariados temporales tenían contratos de duración inferior al año.

- En cuarto lugar, los Acuerdos establecen que los planes de empresa han de ser presentados necesariamente por empresas de más de 200 trabajadores, lo que constituye un límite excesivamente rígido teniendo en cuenta las características particulares de ciertos sectores y empresas. En este sentido, el punto primero, apartado 1.a) del Acuerdo Tripartito establece claramente la modalidad de los planes de empresa para las empresas de más de 200 trabajadores. Este límite se ha aplicado en 1993 de forma rígida, como lo prueba el hecho de que en este año no existiera ningún plan de empresa aprobado con menos de 200 trabajadores[17], mientras que el 20 por ciento de las solicitudes de ayuda denegadas correspondientes a planes de empresa se explican exclusivamente por ser unidades empresariales que no alcanzan este límite. A nuestro juicio, ésta es una barrera que conviene flexibilizar por las siguientes razones:

  - La dimensión no se mide solamente a través del número de trabajadores ocupados y puede ocurrir que una empresa con menos asalariados que otra tenga una cifra de facturación mayor.

de septiembre de 1994, por el que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 1995-1997 sobre condiciones de trabajo en la Función Pública.

[17] El límite inferior en cuanto a dimensión de los planes de empresa aprobados corresponde a dos planes que cuentan con 200 trabajadores cada uno.

- Existen empresas con menos de 200 trabajadores que por las peculiaridades de la actividad que desarrollan pueden tener necesidades formativas que no se acoplen a las de un plan agrupado.

- Existen múltiples sectores[18] en los que empresas con menos de 200 trabajadores tienen una fuerte necesidad de formación continua y están dotadas de una estructura y de una cultura de formación que les permiten desarrollar planes formativos de empresa con mayor solvencia que otras de mayor dimensión.

- En quinto lugar, la incorporación de empresas de más 200 de trabajadores a planes agrupados debe ser motivo de reflexión. Los Acuerdos establecen que los planes agrupados deben dirigirse a empresas que en conjunto ocupen, al menos, a 200 trabajadores. En este sentido, el artículo 7 del Acuerdo Nacional establece que: «Podrán elaborarse Planes Agrupados de Formación dirigidos a empresas en las que, dada su dimensión, características y ausencia de estructura formativa adecuada, resulta aconsejable desarrollar acciones formativas de este carácter. Dichos Planes deberán agrupar a empresas que ocupen conjuntamente, al menos, 200 trabajadores...»[19]. A este respecto, llama poderosamente la atención que los Acuerdos no excluyan la posibilidad de que empresas con más de 200 trabajadores se incorporen a los planes de carácter agrupado. De aquí que entre los planes aprobados en 1993 encontremos 22 planes agrupados en los que el número medio de trabajadores por empresa incorporada al plan supera los 200 trabajadores, sin tener en cuenta a aquellos planes agrupados que, teniendo una dimensión media inferior a la cifra anterior, incorporen empresas que individualmente cuenten con una plantilla superior a los 200 empleados. Como veremos, esta integración tiene consecuencias desde el punto de vista de los derechos de información y consulta a los representantes legales de los trabajadores de forma previa a la presentación de los planes y.· tiene, en algunos casos, consecuencias desde el punto de vista de la cuantía de la ayuda lograda en la medida que se tiende a primar a los planes agrupados bajo el supuesto de que estamos ante planes que agrupan a PYMES. De otra parte, promotores de planes agrupados puede extremadamente complejo reunir en un ámbito cercano los 200 trabajadores.

- Finalmente, el equipo investigador estima que el límite mínimo de 200 trabajadores para el conjunto de empresas que se integran en un plan agrupado puede resultar, como en el caso de los planes de empresa, excesivamente rígido, debido fundamentalmente a que dicho limite no tiene en cuenta las peculiaridades de los distintos sectores de actividad, ni el grado de concentración o de dispersión geográfica de las unidades productivas que lo componen, perjudicando con ello a las empresas ubicadas en territorios que cuentan con determinados sectores poco desarrollados, constituidos por

[18] Ingeniería, Electrónica, Informática, Consultoría, etc.

[19] Además el Acuerdo Tripartito en su punto primero corrobora y refuerza lo establecido en el Acuerdo Nacional, al establecer que: «El Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales firmantes convienen que a partir del 1 de enero de 1993, de la vigente cuota de Formación Profesional... , se afectará un...0,10 por ciento a la financiación directa de las acciones formativas de los trabajadores asalariados... que se desarrollen...bajo las siguientes modalidades: a) Planes de Empresa, presentados por empresas de más de 200 trabajadores. b) Planes Agrupados de ámbito sectorial o intersectorial, dirigidos a dos o más empresas que en conjunto ocupen, al menos, 200 trabajadores, y sean promovidos por las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas...».

empresas pequeñas alejadas de las áreas de concentración de la actividad económica.

2.3 LAS CONVOCATORIAS DE AYUDAS DE 1993.

La primera Convocatoria de Ayudas para la Formación Continua de los Trabajadores Ocupados de 1993 fue publicada en la Sección de Anuncios Particulares del Boletín Oficial del Estado el 1 de julio de 1993[20] su objetivo era lógicamente fijar las condiciones para acceder a la financiación de planes formativos, estableciendo dos plazos para la presentación de las solicitudes, uno primero del 1 al 20 de julio y, otro segundo, del 1 al 31 de octubre[21]. Para difusión y público conocimiento de las convocatorias y de sus plazos, se complementó su publicación en el BOE con anuncios en medios de prensa de cobertura nacional y mediante su divulgación a través de la estructura territorial y sectorial de las organizaciones firmantes del Acuerdo Nacional. Varios son los problemas identificados en relación con las convocatorias de 1993:

a) **Problemas con respecto a las prioridades y duración: de las acciones.** El artículo 8 del Acuerdo Nacional de Formación continua señala: «En el marco de los Convenios Colectivos sectoriales Estatales o mediante Acuerdos Especificas que pudieran suscribirse por las Organizaciones Empresariales y sindicales más representativas en dicho ámbito, se establecerán criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación, tanto de empresas como agrupados, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias: a) Prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar. b) orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones ...». De otra parte, el articulo 9 indica: «Los planes de formación, de empresa y agrupados, correspondientes a sectores que no cuentan con convenio Colectivo Estatal o Acuerdo especifico de dicho ámbito deberán ajustarse a lo establecido en el artículo 8, siendo la comisión Mixta Estatal de Formación Continua el órgano competente para establecer los correspondientes criterios orientativos». Estos articules muestran la gran importancia que tienen tanto los criterios orientativos en general, como las prioridades en particular, para el cumplimiento de las previsiones de los Acuerdos.

   No obstante, a fecha de la primera convocatoria, el número de convenios Colectivos Sectoriales o Acuerdos Especificas que hablan establecido criterios orientativos era escaso, y como quiera que la Junta de Gobierno de

[20] En este sentido la Orden de 4 de junio de 1993, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a financiar las acciones formativas acogidas al Acuerdo Nacional de Formación Continua, establece en su artículo tercero: «La aplicación de los fondos, a los fines previstos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, se realizará por la Fundación para la Formación Continua mediante convocatoria pública que se anunciará, al menos en el "Boletín Oficial del Estado", y en la que se consignarán las prioridades, procedimientos y plazos de concesión de las ayudas correspondientes, con respeto, en todo caso, a los principios de concurrencia y objetividad».

[21] La apertura de este segundo plazo para la presentación de solicitudes de ayuda fue reiterada mediante publicación de la correspondiente convocatoria en el Boletín Oficial del Estado del jueves día 30 de septiembre de 1993.

FORCEM aprueba la Convocatoria y esta Junta coincide en su composición con la comisión Mixta Estatal de Formación Continua, hay que concluir e interpretar que las prioridades definidas en la convocatoria de 1993 son las previstas en el citado artículo 9 del Acuerdo Nacional, las cuales no tienen un carácter sectorial, sino general, aplicables al conjunto de sectores económicos.

Veamos el contenido de estas prioridades o criterios de prioridad para 1993 que, por cierto, conviene llamar la atención que se establecen con relación a planes y no con relación a acciones como indica el Acuerdo.

Los Planes para tener en cuenta con carácter preferente son:

- Los incluidos dentro de un plan estratégico en materia de recursos humanos de la empresa o sector, y especialmente aquéllos dirigidos a la mejora de la competitividad y el empleo.
- Los que afecten a colectivos con mayores necesidades de cualificación y proporcionalmente amplios dentro de su ámbito territorial o sectorial.
- Los destinados a corregir posibles desequilibrios existentes entre la oferta y la demanda de cualificaciones en el ámbito territorial o sectorial correspondiente, con particular consideración a las acciones que puedan ser objeto de certificación.
- Los dirigidos a la competitividad y mejora de la gestión, especialmente PYMES.
- Los incorporados a un plan intersectorial.
- Los integrados en procesos de modernización e innovación tecnológica.
- Los insertos en procesos de actualización y adecuación de la organización del trabajo.

Con relación a estas prioridades cabe indicar:

- En primer lugar, su escasa concreción, lo cual resulta casi inevitable al no tener un carácter sectorial, y por lo tanto su extrema dificultad para utilizarlos como criterios de decisión a la hora de aprobar o rechazar planes de formación o a la hora de decidir la cuantía de la ayuda.

- En segundo lugar, su casi total coincidencia con los objetivos puestos de manifiesto en la Exposición de Motivos del Acuerdo Nacional de Formación Continua. Objetivos que hacían referencia a la competitividad, la modernización e innovación tecnológica, la actualización y adecuación de la organización del trabajo.

- En tercer lugar, la mayor aportación de estos criterios de prioridad, caracterizados como hemos dicho por un escaso nivel de concreción, radica en dar preferencia a aquellos planes:

  a.- Que afecten a colectivos con mayores necesidades de cualificación y proporcionalmente amplios en un territorio o sector.

  b.- Destinados a corregir desequilibrios entre oferta y demanda de cualificaciones.

c.- Dirigidos a las PYMES.

d.- Que se integren en un plan de carácter intersectorial.

- En cuarto lugar, a juicio del equipo investigador, y tal como indica el Acuerdo Nacional de Formación Continua, estos criterios orientativos, y particularmente estas prioridades, adquieren todo su sentido y virtualidad cuando son elaboradas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Comisiones destinadas a establecer la conexión entre las grandes directrices de los Acuerdos y las necesidades concretas del sistema productivo. Por su parte, las prioridades establecidas por la Comisión Mixta Estatal deberían estar llamadas a cumplir un papel marginal, limitándose sólo a aquellos planes, se supone que escasos, pertenecientes a sectores que no cuentan con Convenio Colectivo Estatal o Acuerdo Especifico de dicho ámbito. Todo lo cual es lo contrario de lo sucedido en 1993, sin duda debido a ser el primer año de aplicación de los Acuerdos. Como indica la Memoria de Actividades de 1993, durante este año, el principal objetivo ha sido la estructuración, desarrollo y consolidación de unas Comisiones Paritarias Sectoriales muy necesitadas de apoyo técnico en todos los órdenes de su actividad y especialmente en lo relativo al establecimiento de los criterios orientativos de sector, y del conocimiento de las necesidades formativas a nivel de ocupaciones.

- - En quinto lugar, la convocatoria no explicita, aparte de las prioridades mencionadas, otros criterios aplicables a la hora de valorar los planes en orden a su aprobación y financiación. criterios que serán comentados más adelante en este informe.

En lo relativo a la duración de las acciones formativas la convocatoria indica: «La duración de las acciones formativas integradas en el plan no podrá ser inferior a 20 horas». Este límite se justifica según FORCEM, por considerarlo el número mínimo de horas «para que la actividad formativa esté sistematizada». A juicio del equipo investigador este límite parece excesivamente rígido, ya que resulta perfectamente lógico el establecimiento de un plan coherente de formación, que responda a las auténticas necesidades de las empresas, y en el que tengan plena cabida acciones formativas de una duración inferior a las 20 horas. De otra parte, en la Memoria de Actividades de 1993 se señala la existencia de un límite máximo indicativo igual al 15 por ciento de la jornada media anual del sector, sin que este límite superior aparezca en ninguna de las dos convocatorias de 1993.

b) **La financiación de las acciones**. En lo relativo a la financiación, la convocatoria después de señalar que FORCEM actuará bajo los principios de objetividad, unidad de caja y transparencia de gestión, reproduce lo indicado en el apartado del artículo 14 del Acuerdo Nacional de Formación Continua, relativo a las funciones de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua y que indica que en lo relativo a la administración y distribución de los fondos disponibles para la financiación de las acciones de formación continua «...se establecerán prioridades respecto a la financiación de los Planes de Formación, para lo cual habrán de tenerse en

cuenta los criterios de proporcionalidad, volumen de empleo, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos». Lo cual no viene a ser más que una mera declaración de intenciones, una afirmación genérica que nada concreta.

Mucho más concreto resultaba lo establecido en el apartado d) del punto 2 de la convocatoria: «Como regla general, la financiación de los Planes de Formación no superará el equivalente al 0,1 por 100 de la cuota anual de Formación Profesional de la Empresa o Empresas a las que afecte el Plan de Formación en cuestión para dicho ejercicio...». Dos observaciones caben realizar con respecto a este límite superior en lo relativo a la ayuda a recibir por los planes:

- En primer lugar,. que lógicamente este límite se trata del 0,1 por 100 de la cuota anual de formación profesional, lo que daría lugar a una cantidad ridícula, sino a un 1 por 100 de las bases de cotización de formación profesional. Error que fue corregido convenientemente en el Boletín Oficial del Estado del día 9 de julio de 1993.

- En segundo lugar, que se aprovechó el anuncio en el Boletín Oficial del Estado correspondiente a la segunda convocatoria de 1993 para suprimir al completo el párrafo anterior. Supresión acertada debido a la imposibilidad práctica que comportaba la concesión de ayudas en cuantía suficiente, en especial a las PYMES, y que de hecho se produjo con carácter retroactivo, es decir, fue de aplicación a las solicitudes presentadas en julio. No obstante, se trata de una supresión que ha podido dar lugar a agravios comparativos ya que sin duda los responsables de planes de empresas y los promotores de planes agrupados presentaron en julio sus solicitudes de ayuda teniendo presente este límite superior.

De otra parte, la convocatoria también establece que un mismo Plan Formativo no podrá financiarse de forma simultánea a través de las distintas vías alternativas previstas en el Acuerdo. No obstante, lo anterior no excluye el que una misma empresa forme a parte de sus trabajadores a través de un plan de empresa y a otra parte a través de su participación en planes agrupados o intersectoriales, siempre y cuando una misma acción formativa no se financie de forma simultánea a través de dos vías, lo cual a nuestro juicio debe ser objeto de una atención especial por parte de FORCEM, ya que al no ser algo explicito en la convocatoria, ni·especialmente contemplado en las normas internas relativas a la financiación de los planes, puede dar lugar a situaciones de privilegio relativo por parte de las grandes empresas, sobre todo si su cuota de formación profesional no se reparte, a efectos del cálculo de la ayuda, entre los diversos planes en los que participa, y teniendo presente además, que las empresas de menos de 200 empleados no pueden elaborar planes de empresa.

También resulta de interés que la Fundación reitere en la convocatoria que es la única competente para aprobar la financiación de los planes presentados. Quiere esto decir que aunque las Comisiones Paritarias Sectoriales son competentes para la aprobación de planes agrupados sectoriales, la decisión relativa a su financiación corresponde a la Junta de Gobierno de FORCEM o a la Comisión

Mixta Estatal de Formación Continua, tal como dispone el apartado d) del artículo 15 del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

c) Plazos, solicitudes y condiciones para la financiación de los planes. En lo relativo a los plazos para la presentación de solicitudes de ayuda, hay que señalar que un primer plazo de veinte días en julio resulta excesivamente reducido, teniendo en cuenta que la convocatoria se publica en el BOE el día 1 de este mismo mes, que los planes de formación, no se improvisan, que hay que entregar una documentación de cierta complejidad y que es la primera vez que se presentan solicitudes de ayuda para el desarrollo de planes de formación en el marco del Acuerdo. No cabe señalar lo mismo con respecto al segundo plazo que fue anunciado con la suficiente antelación en la misma convocatoria publicada el 1 de julio y posteriormente reiterada en la Sección de Anuncios Particulares del BOE el jueves 30 de septiembre de 1993.

Se puede también indicar que el esfuerzo realizado para la difusión de las convocatorias de 1993 en los medios de comunicación no se llevó a cabo con la suficiente antelación y, quizás con la suficiente intensidad. Este esfuerzo se tendría que haber realizado con tiempo suficiente antes del inicio del plazo de presentación de solicitudes, con vistas a que las empresas fueran preparando su planes formativos. Todo ello no ha beneficiado la calidad de los planes presentados, al menos durante el mes de julio, y ha generado cierta improvisación en lo relativo, sobre todo, a las solicitudes de planes agrupados y planes de empresa de menor dimensión.

En otro orden de cosas es posible apreciar varios problemas o inconcreciones en la convocatoria de 1993:

- En primer lugar, no se aclara si una misma empresa o un mismo promotor puede presentar solicitudes de ayudas en los dos plazos de la convocatoria. En la práctica el equipo investigador ha detectado que se han admitido y se ha procedido a financiar solicitudes distintas, pertenecientes a una misma empresa, presentadas en cada uno de los plazos de la convocatoria de 1993 aunque sujetas a un proceso de evaluación conjunto. Esta falta de precisión puede dar lugar a discriminaciones entre los solicitantes y colocar en una posición de ventaja comparativa, contraria al espíritu de los Acuerdos, a los más informados.

- En segundo lugar, no se precisa el periodo de tiempo durante el cual se tendrán que desarrollar las acciones formativas integradas en los planes que han recibido ayudas con cargo a los fondos de los Acuerdos en 1993. Sin que aparezca en la convocatoria, FORCEM ha establecido como plazo máximo para el desarrollo de acciones formativas con cargo a las ayudas de 1993, la fecha del 30 de junio de 1994.

- En tercer lugar, cuando se afirma en el punto 2 apartado b) que: «La financiación de los Planes Formativos se realizará tomando en consideración los siguientes parámetros: Elementos pedagógicos tales corno profesorado...», a juicio del equipo investigador sería más apropiado decir que «La justificación de los Planes Formativos...», ya que

la financiación se explica por otras variables radicalmente distintas y que más adelante serán comentadas. Imprecisión que puede inducir a confusión a los solicitantes de ayudas.

- En cuarto lugar, hubiera sido conveniente señalar en la propia convocatoria que no serán objeto de financiación aquellas acciones formativas que no se integren en el concepto de formación continua suministrado por el Acuerdo Nacional y que las acciones formativas integradas en los planes aprobados deberán ser totalmente gratuitas para los trabajadores participantes.

- Finalmente, el equipo investigador hubiera considerado conveniente el establecimiento de un plazo de reclamaciones para los solicitantes que hayan visto denegada su solicitud de ayuda. así como un plazo concreto para resolver acerca de la aprobación o denegación de las ayudas para financiar los planes solicitados.

No obstante, lo que resulta más importante de todo a juicio del equipo investigador, es que la convocatoria resulta ambigua en lo relativo a la obligación que contraen.. los solicitantes como consecuencia de la recepción de las ayudas. En este caso, estamos ante un problema de mayor calado por cuanto puede afectar a la propia filosofía y a los propios objetivos de los Acuerdos. cuando un solicitante, ya sea una empresa o una agrupación de empresas, recibe una determinada cantidad de recursos financieros con cargo a los Acuerdos: ¿a qué queda obligado? En este sentido la Orden de 4 de junio de 1993, establecía entre las obligaciones de los beneficiarios de las ayudas, en su artículo 2, apartado 2, punto d): «Acreditar ante la Fundación para la Formación Continua la realización de la actividad, así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinen la concesión o disfrute de la ayuda, presentando los correspondientes justificantes». El problema radica en concretar en que consiste exactamente «la actividad» a la que hace referencia el artículo mencionado. Pudiendo ocurrir, según se dé una u otra interpretación, que los solicitantes queden obligados a acreditar la realización del plan de formación en su conjunto, o bien que queden obligados tan sólo a acreditar el desarrollo de un conjunto de acciones formativas concretas que son financiadas en todo o en parte con los recursos financieros suministrados por FORCEM. Veamos los argumentos e indicios a favor de una u otra posición y más adelante veremos lo realmente ocurrido en la práctica y la gestión realizada por FORCEM:

a.- Argumentos a favor de que los solicitantes queden obligados a acreditar la realización del Plan Formativo en su conjunto sea de empresa o agrupado:

- En primer lugar, cabe un argumento que podríamos denominar de fondo. Tal como hemos señalado con anterioridad, uno de los objetivos de los Acuerdos es estimular la inversión en formación de acuerdo con las posibilidades y necesidades nacionales y, para ello, los Acuerdos prevén ayudas para completar los presupuestos dirigidos a financiar los planes de formación aprobados. Se trata de complementar los recursos empresariales o incluso de otros

organismos con vistas a que las empresas puedan desarrollar en su totalidad el plan de formación que necesitan.

- En segundo lugar, queda claro en la letra de los Acuerdos que lo que aprueba la Comisión Mixta Estatal o las Comisiones Paritarias Sectoriales, según los casos, son los planes de formación y no acciones formativas concretas y aisladas.

- En tercer lugar, la propia convocatoria señala en su artículo 2 punto f) lo siguiente: "El importe de la financiación concedida se abonará, con carácter general, por la Fundación para la Formación Continua, con arreglo al siguiente procedimiento: Cincuenta por 100 del importe de la financiación una vez aprobada la concesión de la correspondiente ayuda. El restante 50 por 100 se hará efectivo una vez se haya acreditado la realización del Plan Formativo y en un plazo no superior a un mes a partir de dicha fecha, en la forma en que se determine».

- Finalmente, en el punto primero de la convocatoria se indica, como ya hemos señalado, que la duración de las acciones formativas integradas en el Plan no podrá ser inferior a veinte horas. No dice las acciones formativas a financiar sino las integradas en el Plan.

b.- Los argumentos a favor de que los solicitantes queden obligados a acreditar la realización de acciones formativas concretas, integradas en el plan formativo, pero no éste en su conjunto, se encuentran sobre todo en el pliego de condiciones anejo a la solicitud de financiación de los planes y en los mecanismos de control que comporta una gestión paritaria y concertada de los planes de formación. En este pliego cuyas condiciones aparecen publicadas en la convocatoria del 1 de julio de 1993 se indica que el solicitante se compromete, entre otras cosas, a:

- Realizar la actividad formativa (no el plan) que fundamenta la concesión de la ayuda, sin que puedan destinarse fondos asignados por este concepto a fines distintos a los que motivaron su concesión. A tal efecto se entenderá por actividad formativa aquélla o aquéllas a las que se aplique la financiación aprobada.
- Acreditar ante la Fundación para la Formación Continua la realización de la actividad, así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinen la concesión o disfrute de la ayuda, presentando los correspondientes justificantes.
- Facilitar a la Fundación cuantos datos y documentos le sean solicitados sobre la acción formativa, una vez finalizada ésta, al objeto de permitir la adecuada verificación de su desarrollo, uso de la financiación concedida y evaluación de los resultados obtenidos.

Además, no hay que olvidar que el Acuerdo Nacional establece en su artículo 11 punto d) que con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del Plan de Formación, lo cual constituye, sin duda, un mecanismo de control para que el plan de formación aprobado se ejecute en su integridad.

En otro orden de cosas, conviene señalar en este punto, que los solicitantes para recibir las ayudas correspondientes han de estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la seguridad Social, haciéndose extensiva esta obligación a todas y cada una de las empresas incluidas en un plan agrupado. En las reuniones celebradas en el marco del análisis cualitativo, algunos de los protagonistas de los planes formativos indicaron la «injusticia» que suponía el que no pudieran beneficiarse de la formación desarrollada con cargo a los Acuerdos los trabajadores pertenecientes a empresas que no estén al corriente de las obligaciones mencionadas. En opinión del equipo investigador se trata de una obligación legal cuya valoración desborda con mucho los limites dentro de los cuales se realiza esta evaluación.

En lo relativo a los impresos de solicitud hay que señalar que es distinto el modelo utilizado en el primer plazo de la convocatoria de 1993 que el utilizado en el segundo plazo. El utilizado en el plazo de julio resultaba extremadamente abierto en cuanto a sus contenidos, lo que complicaba la tarea de valoración y de comparación entre planes, ya que los solicitantes interpretaban de forma diferente parte de la información que tenían que cumplimentar. Por su parte, los impresos utilizados en el segundo plazo de la convocatoria de 1993 suponen un considerable avance con respecto a los anteriores ya que estructuran y concretan en mayor medida la información recabada. No obstante, el equipo investigador considera que este es un terreno en el que FORCEM debe realizar un mayor esfuerzo, a pesar de las dificultades que ello comporta, con el objetivo de facilitar la posterior y crucial tarea de valoración de los planes para su aprobación y financiación.

2.4 LOS CRITERIOS ORIENTATIVOS ESTABLECIDOS POR LAS COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES.

El Acuerdo Nacional de Formación Continua establece en su artículo 15 que las Comisiones Paritarias Sectoriales, previstas en los Convenios Colectivos Sectoriales o en los Acuerdos Específicos que pudieran suscribirse en ese ámbito, e integradas por los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales, tendrán, entre otras funciones, la de establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación, tanto de empresa corno agrupados, y que afectarán exclusivamente a las materias siguientes:

- Prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
- Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.
- Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación, teniendo en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes. Régimen de los permisos de formación.

Con anterioridad señalábamos la importancia que adquirían a la luz de la letra y del espíritu de los Acuerdos los criterios orientativos establecidos por las Comisiones Paritarias sectoriales, importancia que se deriva básicamente porque suponen el nexo o la conexión entre las grandes directrices y objetivos de los Acuerdos y las

necesidades concretas del sistema productivo, y por tanto de las empresas o agrupaciones de empresas. A este respecto, y en lo relativo a 1993 cabe realizar los siguientes comentarios:

- En primer lugar, y como consecuencia de la fecha en que se firman los Acuerdos, son escasas las Comisiones Paritarias Sectoriales que se constituyen antes del momento de la primera convocatoria de 1993. En la Memoria de Actividades de este año aparecen 18 Comisiones constituidas a lo largo del mismo, sin embargo antes del 1 de julio, que es cuando se inicia el primer plazo de la convocatoria de 1993, tan sólo se habían constituido 6:

  - Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias (1-6-93).
  - Alimentación y Bebidas (10 5-93).
  - Comercio (14-6-93).
  - Construcción (19-5-93).
  - Hostelería (14-5-93).
  - Metal (15-6-93).

  No obstante, a los sectores definidos por estas seis Comisiones Paritarias Sectoriales corresponden el 52 por ciento de los planes aprobados en la convocatoria de 1993.

- En segundo lugar, antes del 1 de octubre de 1993, fecha en la que se inicia el segundo plazo para la presentación de solicitudes, se habían constituido 13, incorporándose a las anteriores, las que a continuación se relacionan y que suponen cerca del 70 por ciento de los planes aprobados en 1993:

  - Artes Gráficas (10-9-93).
  - Autoescuelas (10-7-93).
  - Enseñanza Privada (13-7-93).
  - Grandes Almacenes (14-7-93).
  - Química (1-7-93).
  - Perfumería y Afines (15-7-93).
  - Recogida de Basura Urbana, Limpieza Viaria, y saneamiento Urbano (28-9-93).

A finales de 1993 el número de Comisiones Paritarias Sectoriales constituidas alcanzaba, como ya hemos indicado, la cifra de 18, no obstante Comisiones tales como Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias; Alimentación y Bebidas; Artes Gráficas; y Químicas,. no han elaborado criterios de prioridad respecto a la elaboración de los planes. Por su parte, Comisiones como Autoescuelas, Construcción, Enseñanza Privada, Grandes Almacenes y el Metal han elaborado criterios de prioridad a la vez que se producían sus acuerdos de constitución. De otra parte, las Comisiones de Comercio; Hostelería; Perfumería y Afines; y Recogida de Basuras han elaborado criterios de prioridad con posterioridad a sus acuerdos de constitución.

No obstante, a juicio del equipo investigador, los criterios de prioridad, cuando han sido establecidos por las Comisiones Paritarias Sectoriales, han tenido, en lo relativo a las convocatorias de 1993 y por razones que más adelante serán tratadas, un escaso impacto a la hora de la valoración técnica de los planes por parte de FORCEM.

Módulo 1

3 LA VALORACIÓN, APROBACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN

TERCERA PARTE: LA VALORACIÓN, APROBACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN.

3.1 INFORME Y APROBACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN.

Aunque no quepa valorar positivamente el desarrollo de las previsiones de los Acuerdos en 1993 en lo relativo al impacto de los criterios orientativos y prioridades a establecer por las comisiones Paritarias Sectoriales, ello no significa que estas comisiones no hayan desarrollado una importante y meritoria labor en lo relativo a la aprobación e información de planes, y, concretamente, con respecto al análisis detallado y a la aprobación de los planes agrupados de empresas sujetas a Convenio sectorial Estatal o Acuerdo Sectorial de Formación Continua.

El Acuerdo Nacional de Formación Continua establece que entre las competencias de las Comisiones Paritarias Sectoriales se encuentran la aprobación de los planes agrupados y la emisión de informe con respecto a los planes de empresa. No obstante, en este sentido era necesario lograr, durante el primer año de aplicación de los Acuerdos, un reparto equilibrado de tareas entre estas Comisiones y los técnicos de FORCEM. La aprobación de los planes agrupados exigía como tarea previa la comprobación del cumplimiento de los requisitos formales de la convocatoria, así como la evaluación de los contenidos de los planes, tareas ambas que requieren del concurso especializado de los técnicos de FORCEM para garantizar la homogeneidad y facilitar la labor de las Comisiones Paritarias Sectoriales.

En este sentido, se ha definido un proceso de trabajo conjunto entre las Comisiones Paritarias Sectoriales y los técnicos de FORCEM que podemos calificar de fructífero. Este proceso de trabajo puede ser esquematizado como sigue:

a) En el caso de los planes de empresa:

- Las empresas presentan a la gerencia de FORCEM la solicitud de financiación del plan de empresa junto la documentación aneja preceptiva, remitiendo igualmente una copia a la Comisión Paritaria correspondiente, que procede a archivar provisionalmente la documentación en espera de emitir el informe que es preceptivo.

- El Departamento de Gestión y Análisis de Planes de FORCEM analiza la documentación presentada con vistas a subsanar en plazo las deficiencias que se observen en la referida documentación.

- Este mismo departamento, tornando en consideración, siempre que ello sea posible, los criterios orientativos elaborados por la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente, procede a aplicar la metodología de valoración técnica de los planes[22], realizando a continuación la valoración financiera de los mismos. Los resultados de ambas valoraciones son comunicados a

[22] La valoración técnica de las solicitudes presentadas en el primer plazo de la convocatoria de 1993 fue realizada por CIREM (Centre D' Iniciatives I Recerques Europees a la Mediterrània).

las comisiones Paritarias sectoriales correspondientes, a las que se remite además la metodología de evaluación utilizada.

- A continuación, la Comisión Paritaria procede a emitir un informe, en un plazo de 10 días, sobre el plan de empresa. Este informe puede ser favorable, desfavorable o condicionado.

- Recibido este informe por el Departamento de Gestión y Análisis de Planes, esta unidad procede a elaborar la propuesta de aprobación o denegación de financiación para la comisión Permanente de la Fundación.

- Finalmente., la Junta de Gobierno de- FORCEM aprueba o deniega, total o parcialmente, la propuesta de la comisión Permanente.

b) En el caso de los planes agrupados:

- Los solicitantes presentan ante la Comisión Paritaria correspondiente a su sector la solicitud de financiación, junto con la documentación aneja preceptiva. La comisión Paritaria Sectorial remite, por su parte, el correspondiente ejemplar a FORCEM, junto con los originales de la documentación aportada.

- El Departamento de Gestión y Análisis de Planes de FORCEM analiza la documentación presentada con vistas a subsanar en plazo las deficiencias que se observen en la referida documentación.

- Este Departamento, tomando en consideración, siempre que ello sea posible, los criterios orientativos elaborados por la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente, procede a aplicar la metodología de valoración técnica de los planes, procediendo a continuación a efectuar la valoración financiera. Los resultados de ambas valoraciones son comunicados a la Comisión Paritaria Sectorial, a la que se remite además la metodología de evaluación de los planes.

- A continuación la Comisión Paritaria emite un informe aprobando o denegando los planes agrupados, el cual es remitido a FORCEM.

- El Departamento de Gestión y Análisis de Planes elabora una propuesta acerca de la financiación del plan agrupado, propuesta que es estudiada por la Comisión Permanente para que finalmente la Junta de Gobierno emita su acuerdo al respecto.

De otra parte, conviene recordar que la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua es directamente la instancia a la que el Acuerdo Nacional encomienda la tarea de aprobar finalmente los planes de formación, sean de empresa o agrupados, que no cuentan con Convenio Colectivo Estatal de carácter sectorial o Acuerdo especifico en dicho ámbito, una vez realizada la valoración técnica de los planes y la propuesta de financiación de los mismos, así como la tarea de aprobar los planes de carácter intersectorial.

A juicio del equipo investigador, se trata de un proceso de reparto de tareas y de colaboración entre las Comisiones Paritarias sectoriales y FORCEM que se ajusta adecuadamente al espíritu y la letra de los Acuerdos, permitiendo el cumplimiento estricto de las previsiones contenidas en los mismos.

3.2 LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE LOS PLANES.

Como acabamos de comentar en el proceso de aprobación tanto de los planes de empresa como de los planes agrupados, la metodología de valoración técnica de los planes cumple un papel decisivo. A este respecto, y con relación a la convocatoria de 1993, cabe diferenciar dos metodologías diferentes:

- En primer lugar, se encuentra la aplicada a los planes presentados en el primer plazo de la convocatoria de 1993. Metodología que no fue elaborada ni aplicada por FORCEM por carecer en esa fecha de la estructura técnica y administrativa necesaria para desarrollar esa labor[23]. Se trata de una metodología relativamente simple y adecuada a la cantidad y calidad de la información suministrada por la documentación aportada por los solicitantes en este primer plazo. Esta metodología constaba de tres fases:

a) Análisis del cumplimiento de los requisitos formales de la convocatoria. En esta fase se valoran los requisitos formales de la convocatoria, clasificando a las solicitudes en: aceptables, cuando cumplen todos los requisitos; no aceptables, cuando incurren en alguna falta no subsanable; y, por último, subsanables. Se consideran como requisitos no subsanables, los siguientes:

   - Presentación de la solicitud fuera de plazo.
   - Cuando en los planes agrupados no se aporta información que permita localizar a las empresas agrupadas.
   - Cuando el número de trabajadores en plantilla o agrupados sea inferior a 200.
   - Cuando todas las acciones propuestas en el plan sean inferiores a las 20 horas.
   - En el caso de las Administraciones Públicas.
   - Cuando las actividades formativas se dirijan a trabajadores autónomos o no inscritos en el régimen general de la Seguridad Social.

b) Evaluación de las especificaciones del plan. En esta fase se evalúa la calidad de los diferentes elementos que constituyen el plan y para ello se toma en consideración dos tipos de fuentes de información: la disponible en el mismo impreso y la disponible en el anexo. La valoración en cada una de estas fuentes se realiza a través de tres puntuaciones: 0, 1 o 2. Los diferentes elementos contemplados son:

   - - Coherencia de la globalidad del plan.
   - - Objetivos.

[23] Tarea que fue en encargada a CIREM como ya ha sido indicado con anterioridad.

- - Contenidos.
- - Medios didácticos.
- - Calendario de ejecución.
- - Lugar de impartición.
- - Criterios de evaluación.

c) Valoración de los criterios de prioridad. En esta fase se trata de medir el grado de adaptación del plan a los criterios prioritarios de la convocatoria. Para ello se han tenido en cuenta los siguientes criterios, con puntuaciones que pueden ser igualmente 0, 1 o 2:

- - Adecuación de la organización del trabajo.
- - Participación en un plan intersectorial.
- - Colectivos con necesidades formativas.
- - Equilibrio entre la demanda y la oferta de cualificaciones.
- - Mejora de la gestión de PYMES.

d) Criterios de impacto. Los cuales se valoran a través de tres ratios objetivos:

- - Esfuerzo: que se obtiene dividiendo el coste total del plan de formación por la plantilla y estableciendo tres niveles: menos de 20.000 (1 punto), entre 20.000 y 40.000 pesetas (2 puntos), y más de 40.000 pesetas (3 puntos).
- Amplitud: que se obtiene como el cociente entre el número de beneficiarios y el tamaño de la plantilla. Se incentiva la mayor amplitud del Plan con la siguiente puntuación: menos de 0,05 (0 puntos), entre 0,051 y 0,15 (1 punto), entre 0,151 y 0,3 (2 puntos), y más de 0,3 (3 puntos).
- Duración media de las acciones: calculada como el cociente entre la suma del número de horas de las acciones por el número de participantes de cada curso, dividido por el número total de beneficiarios. Se establecen los siguientes niveles: de 20 a 40 horas (1 punto), de 41 a 80 horas (2 puntos), y más de 80 horas (3 puntos).

La suma de las puntuaciones de los tres indicadores compone el tercer índice de la valoración técnica.

e) Valoración final. Cada uno d los tres factores anteriores tiene un peso diferente:
- Índice de especificaciones del plan: 0,30.
- Índice de criterios de prioridad: 0,35.
- Índice de criterios de impacto: 0,35.

La aplicación de estas ponderaciones supone que la puntuación máxima de un plan en la valoración técnica es de 1. No obstante, en el caso de planes agrupados, esta valoración técnica es cualificada por el tamaño de las plantillas de las empresas asociadas. De este modo, se incentivan los planes agrupados a medida que decrece su plantilla media con las siguientes puntuaciones:

- Plantilla media de 1 a 50 trabajadores: 1,20.
- Plantilla media de 51 a 100 trabajadores: 1,15.

- Plantilla media de 101 a 200 trabajadores: 1,10.

Así, el valor máximo resultante de la valoración global es de 1,20 para los planes agrupados y 1 para los planes de empresas. Mientras que una valoración inferior a 0,2; comporta la no financiación del plan.

En segundo lugar, se encuentra la metodología de evaluación técnica aplicada a las solicitudes presentadas en el segundo plazo de la convocatoria de 1993. Esta metodología, aplicada en este caso directamente por FORCEM, aunque con modificaciones corno a continuación comentaremos, muy vinculadas a los nuevos impresos utilizados y a la nueva información recabada con los mismos, no supone cambios sustanciales con respecto a la filosofía de la metodología aplicada en la convocatoria del mes de julio. A este respecto, los cambios principales se refieren a:

a) La fase anteriormente denominada «valoración de las especificaciones del plan», se sustituye por otra denominada «valoración de las especificaciones de las acciones formativas», que son completamente coincidentes salvo en lo relativo al criterio de valoración «coherencia de la globalidad del plan» que es sustituido por el de «resultados esperables». No obstante, mientras que en la su conjunto, en la segunda, hace referencia a las diferentes acciones formativas que componen el plan, cuya información detallada se obtiene a través del anexo 1 del impreso de solicitud correspondiente a la segunda convocatoria.

b) La fase denominada con anterioridad «criterio de impacto» se mantiene añadiendo a los criterios utilizados previamente (esfuerzo, amplitud y duración media de las acciones) el de «certificación».

c) La fase relativa a la «valoración de los criterios de prioridad de la convocatoria» se mantiene, aunque experimentando ligeras modificaciones. En concreto, desaparece el criterio «plan estratégico» y se introduce un nuevo criterio denominado «formación con efecto multiplicador». Este último criterio hace referencia a la formación de participantes cuya actividad laboral tiene incidencia directa en otros colectivos, tales como: mandos intermedios, técnicos, directivos, especialistas en áreas de formación, calidad, recursos humanos, y formación de formadores.

d) Por su parte, para valorar las solicitudes de la segunda convocatoria de 1993 se crea una nueva fase denominada «valoración de la calidad del plan», que incluye, junto a criterios que se incluían en la metodología anterior en otras fases («plan estratégico» y «coherencia de la globalidad del plan»), los siguientes: «diagnóstico de las necesidades de formación», «objetivos del plan», «resultados esperables y orientación del plan», y «evaluación del plan», con sus correspondientes puntuaciones.

e) Las ponderaciones correspondientes a cada una de las fases de valoración experimentan igualmente un cambio, motivado por la introducción de la nueva fase, que obtiene su ponderación en detrimento de los «criterios de impacto» y, en bastante menor medida, de los criterios relativos a «especificaciones de las acciones formativas» (Tabla 12).

Tabla 12. PONDERACIONES.

FASES DE EVALUACIÓN.	Ponderaciones del primer plazo de la convocatoria de 1993.	Ponderaciones del segundo plazo de la convocatoria de 1993.
Criterios de prioridad.	0,35	0,35
Criterios de calidad del plan.	-	0,20
Especificaciones de las acciones formativas/del plan.	0,30	0,27
Criterios de impacto.	0,35	0,18

f) Finalmente, también se opera una modificación en los índices correctores aplicables a los planes agrupados, produciéndose un incremento en los valores correspondientes a los planes con menor plantilla media (Tabla 13).

Tabla 13. ÍNDICES CORRECTORES.

Tamaño medio de las empresas	Índices correctores. Primer plazo de la convocatoria de 1993	Índices correctores. Segundo plazo de la convocatoria de 1993
De 1 a 50 trabajadores	1,2	1,3
De 51 a 100 trabajadores	1,15	1,2
De 101 a 200 trabajadores	1,1	1,1

Tras analizar las metodologías de evaluación técnica empleadas en las dos convocatorias de 1993, el equipo investigador considera oportuno realizar las siguientes observaciones al respecto:

1.- Hay que ser conscientes que realizar un proceso de valoración de planes de formación, exclusivamente a partir de la información contenida en los. impresos de solicitud, anexos y memorias adjuntas, resulta una tarea verdaderamente difícil. Esta tarea, corno todo proceso de valoración, está sujeta a fuertes dosis de subjetividad, especialmente cuando la información que se utiliza es susceptible de interpretación. Y todo ello con independencia del esfuerzo que se realice para perfeccionar la información recabada, aspecto éste, sobre el que cabe resaltar una progresiva mejora. Esta dificultad nunca se podrá superar totalmente y sólo el tiempo permitirá avances, conforme los evaluadores adquieran experiencia en este campo, conozcan las dificultades de los diversos sectores, y se familiaricen con los problemas que comporta la elaboración y ejecución de un plan de formación.

2.- Se hubiera podido optar por un sistema destinado a estimular la inversión en formación que hubiera prescindido de la difícil tarea de la valoración de los planes de formación, basando la concesión de las ayudas exclusivamente en indicadores cuantitativos de la inversión efectivamente realizada. En alguna ocasión, el Ministerio de Economía y Hacienda ha elaborado documentos de trabajo orientados en esta dirección. No obstante, el estímulo de la inversión en formación no es el único objetivo

de los Acuerdos, ya que los mismos consideran que tan importante como desarrollar acciones formativas, es que éstas se ajusten a las necesidades reales de las empresas. De aquí que los Acuerdos asuman entre sus objetivos el fomentar el desarrollo de modelos que propicien una formación de calidad, lo que inevitablemente conduce a que la tarea de evaluación técnica de los planes de formación se convierta en algo ineludible.

3.- En el análisis de las metodologías empleadas se pone de manifiesto ciertas modificaciones en los criterios de valoración técnica que pueden dar lugar a heterogeneidad en las valoraciones efectuadas durante 1993, en función de que los planes fueran presentados en uno u otro plazo. En este sentido consideramos de interés que a lo largo de un mismo ejercicio se apliquen idénticos criterios de valoración técnica.

4.- A pesar de que la existencia de una cierta subjetividad en la valoración técnica de los planes de formación es en la práctica inevitable, sin embargo, hay que resaltar que los cambios que se producen en la metodología utilizada en· el segundo plazo de la convocatoria se orienta a incrementar el peso de los criterios subjetivos de valoración en detrimento de los de carácter objetivo, como son los criterios cuantificables incorporados dentro de los «criterios de impacto». Esta es una evolución que, como es obvio, no contribuye a reducir la subjetividad de la valoración técnica. En este sentido, el equipo de valoración considera que los criterios objetivos deberían tener un mayor peso en el conjunto de criterios empleados.

5.- Se observa también algunas contradicciones o conflictos entre los diferentes criterios utilizados. Así, por ejemplo, el denominado· «efecto multiplicador: que aparece por primera vez en la metodología de valoración de solicitudes de la convocatoria de octubre, supone que se valoren en mayor medida los planes destinados a formar a personal más cualificado (directivos -recursos humanos, personal y formación-, mandos intermedios y técnicos de alta responsabilidad, áreas formativas de seguridad laboral, mejora de la calidad, etc.), lo cual entra en contradicción con ciertas interpretaciones que cabe realizar de un criterio de prioridad fundamental de la convocatoria como es el de formación de colectivos con mayores necesidades de cualificación. Además, este criterio no aparece como prioritario en ninguna de las convocatorias correspondientes a 1993.

6.- Finalmente, como ya ha sido indicado, en la metodología aplicable en la segunda convocatoria, se produce un cambio en los índices correctores aplicables a los planes agrupados, beneficiando en especial a los planes agrupados en los que participan empresas con una dimensión media muy reducida. Este hecho, a juicio del equipo investigador, puede ser calificado como positivo, ya que refuerza el cumplimiento de uno de los objetivos del Acuerdo, como es el fomento de la inversión en formación por parte de las PYMES. Aunque presenta el inconveniente de suponer una modificación en las condiciones de valoración de los planes presentados en una u otra convocatoria.

3.3 ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE FINANCIACIÓN DE LOS PLANES.

Como hemos tenido ocasión de indicar, una vez que se ha realizado la valoración técnica de los planes, el Departamento de Gestión y Análisis es el encargado de elaborar la propuesta de financiación de los planes aprobados, propuesta que se eleva a la Comisión Permanente y, con posterioridad, a la Junta de Gobierno para que emita acuerdo definitivo al respecto.

Mientras que, como hemos visto, en la valoración técnica de los planes se produjeron algunas modificaciones en el segundo plazo de la convocatoria de 1993 con relación al primero, en lo que respecta al cálculo de la propuesta de financiación de los planes, la metodología fue la misma para las solicitudes presentadas en los dos plazos de la convocatoria de 1993.

La metodología utilizada para calcular las ayudas financieras puede ser calificada de compleja ya que hace intervenir múltiples variables, considerando al mismo tiempo numerosas restricciones y condiciones para efectuar los cálculos. En este sentido, la cuantía de la subvención de obtiene mediante la aplicación del siguiente proceso:

En primer lugar, la cantidad a financiar no puede superar el límite constituido por el 75 por ciento del coste total del plan de formación presentado.

En segundo lugar, teniendo en cuenta el límite anterior, la cuantía de la subvención equivale al producto resultante de multiplicar 1/7 de la cuota de formación profesional por el denominado factor calidad-tamaño, siempre y cuando la cantidad anterior dividida por el número total de horas del plan de formación sea superior a 400 e inferior a 1.100. El factor calidad-tamaño se obtiene de unas tablas elaboradas por los técnicos de FORCEM, una para los planes de empresa y otra para los agrupados, en las que se combinan, por una parte, la puntuación obtenida en la valoración técnica ya analizada con anterioridad, y, por otra, el número de trabajadores que componen la plantilla, en el caso de planes de empresa, y el número medio de trabajadores de las empresas participantes en el caso de los planes agrupados. Este factor calidad-tamaño aumenta a medida que lo hace la puntuación obtenida en la valoración técnica del plan, y a medida que disminuye el tamaño de la empresa o el tamaño medio de las empresas del plan agrupado.

En tercer lugar, cuando la división anterior sea inferior a 400, entonces hay que diferenciar según se trate de planes de empresa o de planes agrupados.

a.- En el caso de planes de empresa, si 400 por el número total de horas del plan es superior a 5/7 de la cuota de formación profesional, la cuantía de la subvención es igual a 1/7 de la referida cuota por el factor calidad-tamaño. Sin embargo, si 400 por el número total de horas del plan es menor o igual que 5/7 de la cuota de formación profesional, la cuantía de la subvención- es igual al producto anterior de 400 por el número total de horas del plan.

b.- En el caso de planes agrupados, si 400 por el número total de horas del plan es superior a la cuota de formación profesional, la cuantía de la subvención es igual a 1/7 de la referida cuota por el factor calidad-tamaño. Sin embargo, si el

producto anterior es menor o igual que la cuota de formación profesional, la cuantía de la subvención es igual a 400 por el número total de horas del plan.

En cuarto lugar, cuando la división entre el producto de 1/7 de la cuota por el factor calidad-tamaño, y el volumen total de horas del plan sea superior a 1.100, entonces hay que considerar tres casos diferentes:

a.- Si 1/7 de la cuota de formación profesional es menor o igual que el producto de 1.100 por el número total de horas del plan, entonces la cuantía de la subvención es igual a este último producto.

b.- Si 1/7 de la cuota de formación profesional es mayor que el producto de 1.100 por el número total· de horas del plan, y además, el factor calidad-tamaño es mayor o igual a 1, la cuantía de la subvención es igual a 1/7 de la cuota de formación profesional.

c.- si 1/7 de la cuota de formación profesional es mayor que el producto de 1.100 por el número total de horas del plan, y además, el factor calidad-tamaño es menor a 1, en este caso, la cuantía de la subvención viene determinada por el producto del factor calidad-tamaño por 1/7 de la cuota de formación profesional.

Esta metodología es sin lugar a duda de gran complejidad, 'característica ésta inevitable como consecuencia de la gran cantidad de variables que es necesario tener en cuenta para realizar la evaluación financiera de los planes de formación. En este sentido, la labor realizada por los técnicos de FORCEM en la elaboración de esta metodología ha sido sin lugar a duda relevante, y la misma responde en líneas generales, en opinión, del equipo investigador, a la filosofía y objetivos de los Acuerdos. No obstante, en el análisis efectuado sobre la misma se han detectado algunos problemas que convendría corregir en el futuro, los cuales se exponen a continuación.

Dado el número tan elevado de variables que intervienen en el proceso de evaluación financiera, la detección de posibles problemas sólo es posible mediante la realización de simulaciones. Sin embargo, para poder efectuar tales simulaciones es necesario introducir simplificaciones, considerando como constantes algunas de las variables que intervienen en el proceso, asignándoles unos valores realistas. Para ello nos hemos basado en la información suministrada al equipo investigador por FORCEM sobre los planes aprobados. Concretamente, los valores que consideramos como dados son los siguientes:

- Coste de la hora de formación por trabajador formado: 1.000 pesetas, cuantía que aproximadamente coincide con el coste medio de la hora de formación de los planes aprobados durante 1993.
- La puntuación recibida en la valoración técnica, considerando que los planes, ya sean de empresa o agrupados tienen una calidad «alta». Esta puntuación se combina con el tamaño de la empresa o plantilla media, para obtener una puntuación en el factor calidad-tamaño.
- La cuota anual media de formación profesional por trabajador, estimada en 25.000 pesetas.

En base a los supuestos anteriores, se han analizado las siguientes cuestiones, por un lado, la evolución de la cuantía de la subvención para los planes de formación, de empresa y agrupados, a medida que aumenta el tamaño de la plantilla o de la plantilla media respectivamente, y por otro, la evolución de la cuantía de la subvención para los planes de empresa y planes agrupados a medida que aumenta el número total de horas del plan de formación.

1.- Análisis de la evolución de la cuantía de la subvención para los planes de formación, de empresa y agrupados, a medida que aumenta el tamaño de la plantilla o de la plantilla media respectivamente.

Para poder realizar este análisis es necesario considerar como dato fijo el coste total del plan, y como consecuencia de los datos de partida, el volumen total de horas de formación. De este modo, la única variable independiente que interviene en el cálculo de la subvención seria, por tanto, la cuota anual de formación profesional de la empresa o agrupación de empresas.

Al considerar como variable independiente a la cuota anual de formación profesional, dado el supuesto de una cuota media anual por empleado de 25.000 pesetas, lo que realmente se está considerando como variable independiente es el tamaño de la plantilla de la empresa o del conjunto de las empresas que componen el plan agrupado.

Si consideramos que el porcentaje de la plantilla que recibe formación es constante, al ser el volumen total de horas de formación del plan igualmente constante, debido a que la plantilla cambia, el número medio de horas de formación por trabajador también tiene un comportamiento variable, pudiendo, en algunos casos, dar lugar a valores no realistas, aunque esta variable no interviene directamente en el cálculo de la subvención. Por ello, para efectuar el presente análisis, se ha tratado de que los valores que tome la variable anterior se ajusten, en la medida de lo posible, a la realidad, teniendo para ello presente, una vez más, la información disponible sobre los planes de formación aprobados por FORCEM durante 1993.

Siguiendo la filosofía de los Acuerdos, a juicio del equipo investigador, parece lógico que a igualdad del resto de los factores, a medida que aumente la cuota anual de formación profesional, la cantidad recuperada por la empresa o agrupación de empresas en forma de subvención tendría que ser mayor, alcanzando un techo máximo en un momento dado.

Sin embargo, esto no siempre es así. sí por ejemplo consideramos que el coste total del plan es de 30 millones de pesetas, la subvención recibida por un plan de empresa, en función de la cuota anual de formación profesional, varia tal y como se muestra en el gráfico l sobre esta evolución es posible realizar las siguientes observaciones:

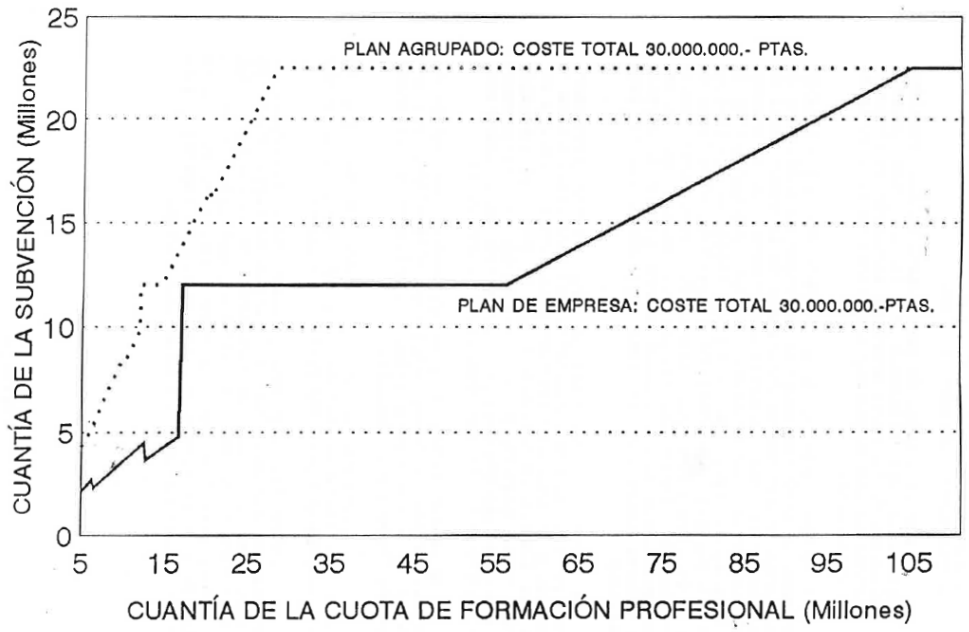
- En primer lugar, existe un valor máximo de subvención que no se consigue superar a pesar de que la cuota anual de formación profesional continúe aumentando, lo cual es perfectamente lógico como ya hemos indicado con anterioridad.

- En segundo lugar, en la zona central de la curva, existe un «escalón», que es la manifestación de dos problemas:

-Por un lado, la parte horizontal del «escalón» representa una situación en la que para un determinado o rango de valores de la cuota anual de formación profesional, la cuantía de la subvención recibida por las empresas es siempre la misma.

-Por otro lado, la parte vertical del «escalón» representa una situación en la que una pequeña variación de la cuota anual de formación profesional provoca un incremento muy importante en la cuantía de la subvención

Gráfico 1. EVOLUCIÓN DE LA CUANTÍA DE LA SUBVENCIÓN EN FUNCIÓN DE LA CUANTÍA DE LA CUOTA DE FP.



- En tercer lugar, en la parte de la curva más próxima al origen, la peculiar forma de esta es indicativa de situaciones en las que un incremento de la cuota anual de formación profesional va unido a un descenso de la cuantía de la subvención. No obstante, hay que indicar que en la práctica estas situaciones son menos probables que ocurran debido a que bajo las hipótesis de partida, el volumen de horas de formación por trabajador resultante seria relativamente elevado, aunque hay que indicar, que en los datos suministrados por FORCEM existen planes de empresa con valores superiores en esta variable a los de esta simulación.

Por su parte, en el caso de los planes agrupados, suponiendo, por ejemplo, un coste total del plan igual que en el caso anterior, y un número de empresas participantes igual a 80. La curva que ilustra la relación entre la cuota de formación profesional y la cuantía de la subvención se representa, mediante una línea discontinua, en el mismo gráfico 1. Sobre esta curva es posible realizar los siguientes comentarios:

- En primer lugar, como en el caso de los planes de empresa, existe un valor máximo de subvención, que sin embargo se alcanza para valores inferiores de la cuota anual de formación profesional.

- En segundo lugar, como en el caso anterior, a mitad de la curva existe un «salto» y una «meseta», aunque mucho más atenuados que para los planes de empresa.
- Finalmente, hay que indicar que, siguiendo la filosofía de los Acuerdos: a igualdad de cuota anual, de volumen total de horas de formación, de coste total del plan, y del resto de las variables que intervienen, la subvención percibida por los planes agrupados es siempre superior a la percibida por los planes de empresa, hasta que se alcanza el tope máximo de subvención.

2.- Análisis de la evolución de la cuantía de la subvención para los planes de empresa y planes agrupados a medida que aumenta el número total de horas del plan de formación.

Para la realización de este análisis, debido a que se parte del supuesto de un coste fijo por hora de formación (igual a 1.000 pesetas), al considerar como variable independiente el volumen total de horas de formación, este segundo caso permite analizar cómo evoluciona la cuantía de la subvención a medida que lo hace el coste total del plan de formación, considerando como constante la cuota anual de formación profesional. Este análisis es especialmente importante debido a que el principal objetivo de los Acuerdos es estimular la inversión en formación continua por parte de las empresas españolas.

Al considerar como constante la cuota anual de formación profesional, dado el supuesto inicial de una cuota media anual por empleado de 25.000 pesetas, esto supone la existencia de una plantilla, o plantilla total para los planes agrupados, constante. Si consideramos que el porcentaje de la plantilla que recibe formación es constante, al ser variable el volumen total de horas de formación, el número medio de horas de formación por trabajador es igualmente variable, pudiendo, como en el caso anterior, dar lugar a valores no realistas, aunque, como ya hemos indicado, esta variable no interviene directamente en el cálculo de la subvención. Por ello, y siguiendo el mismo método que en el caso anterior, para efectuar el presente análisis se ha considerado, que los valores que tome esta variable, se ajusten, en la medida de lo posible, a la realidad, teniendo para ello en cuenta, una vez más, la información disponible sobre los planes de formación aprobados por FORCEM durante 1993.

Siguiendo la filosofía de los Acuerdos y considerando que uno de sus objetivos fundamentales es el estímulo de la inversión y el esfuerzo en formación, a juicio del equipo investigador, a igualdad del resto de los factores, cuanto mayor sea el coste total del plan de formación y el volumen total de horas de formación, mayor tendría que ser la subvención.

Sin embargo, esto no siempre es así. Así por ejemplo, si consideramos que la cuota anual de formación profesional correspondiente a un plan de empresa es de 7, 5 millones de pesetas, la curva que ilustra la relación entre el volumen total de horas y la cuantía de la subvención se muestra en el gráfico 2. Sobre esta evolución es posible realizar las siguientes observaciones:

- En primer lugar, al comienzo de la curva, a medida que aumenta el volumen total de horas del plan de formación lo hace igualmente la subvención. Sin embargo, a partir de un cierto volumen de horas, la subvención se estabiliza, de tal manera que un aumento del coste total del plan no se ve correspondido con un aumento de la subvención.

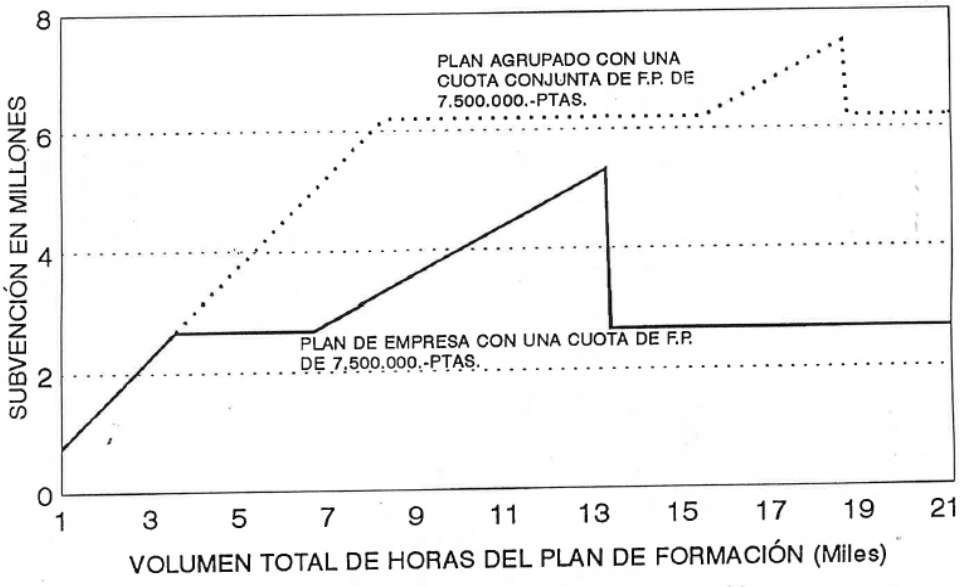
- En segundo lugar, siguiendo la evolución de la curva, ésta indica un nuevo crecimiento a medida que aumenta el volumen total de horas del plan. Sin embargo, a partir de un determinado volumen de horas, la subvención experimenta una drástica reducción, estabilizándose a continuación. Lo cual significa, no sólo que un aumento del esfuerzo formativo y de la inversión no se ve correspondido con un aumento en la cuantía de la subvención, sino que incluso ésta disminuye, lo cual contradice la letra y el espíritu de los Acuerdos.

Por su parte, con respecto a los planes agrupados, si por ejemplo suponemos un coste anual en formación profesional igual que en el caso anterior, y un número de empresas participantes igual a 40, la curva que ilustra la relación entre el volumen total de horas y la cuantía de la subvención se representa, mediante una línea discontinua, en el mismo gráfico 2. Sobre esta curva es posible realizar los siguientes comentarios:

- En primer lugar, ésta presenta una evolución muy similar al caso de los planes de empresa. No obstante, se caracteriza por presentar unas fases de «crecimiento» y de «meseta» más prolongadas, y una fase posterior de «crecimiento» y «calda» más amortiguada. No obstante, esta última fase se produce a unos volúmenes totales de horas de formación más elevados, lo que ocasiona que los valores correspondientes al número de horas de formación por trabajador sean menos probables, aunque no por ello imposibles, como demuestra la información suministrada por FORCEM al equipo de investigación, y relativa a las características de los planes aprobados.

- En segundo lugar, y como dato positivo, hay que señalar que a igualdad de volumen de horas, y por tanto de coste total del plan de formación, los planes agrupados reciben mayor subvención que los planes de empresa, siguiendo la filosofía de los Acuerdos. No obstante, en un primer tramo, a igualdad del volumen total de horas, la cuantía de la subvención es idéntica para ambos tipos de planes.

Gráfico 2.. EVALUACIÓN DE LA SUBVENCIÓN EN FUNCIÓN DEL VOLUMEN TOTAL DE HORAS.



Módulo 1

4 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS GENERALES DE LA CONVOCATORIA DE 1993

CUARTA PARTE: DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS GENERALES DE LA CONVOCATORIA DE 1993.

4.1 INTRODUCCIÓN.

El análisis de los resultados generales de la convocatoria de ayudas de FORCEM correspondiente a 1993, ha sido realizado en base a la información disponible hasta el 30 de noviembre de 1994. En esta fecha aún no habían sido cerrados todos los expedientes, debido a que un número de ellos se encontraba en revisión por parte del Departamento de Análisis o el Departamento de Gestión Económica. A efectos de realizar la descripción general de los resultados de la convocatoria de 1993, de la base de datos correspondiente han sido eliminados todos aquellos expedientes relativos a planes aprobados por FORCEM que en la fecha anteriormente indicada no habían recibido financiación, bien por existir una renuncia expresa por parte de los promotores del plan, por no haberse presentado documentación, o bien, por encontrarse aún en revisión en el Departamento de Análisis. En cambio, dentro de los planes considerados se han incluido aquéllos que se encontraban en revisión por parte del Departamento de Gestión Económica. Igualmente, en la depuración de la base de datos se ha eliminado la información correspondiente a aquellos planes de formación que han sido integrados en otros.

En esta parte del informe, el equipo investigador no pretende realizar valoración alguna. El objetivo consiste básicamente, tal y como se expresa en el encabezamiento de esta sección, en realizar una descripción general que facilite la valoración posterior de la eficacia y eficiencia de las acciones formativas financiadas con las ayudas de la convocatoria de 1993, a la luz de los objetivos de los Acuerdos.

En las páginas siguientes, dentro de esta parte, además de otros datos, se utilizan los siguientes conceptos, los cuales conviene precisar, en lo relativo a su significado y fuente de la que se extrae la información:

- «Previsión de coste total de los planes de formación», que se ha obtenido de los impresos de solicitud correspondientes a planes de empresa y planes agrupados que han sido aprobados y a los que FORCEM ha asignado financiación. Más adelante comentaremos los mecanismos previstos en los Acuerdos para verificar el desarrollo de los planes de formación.

- «Financiación concedida por FORCEM», que hace referencia al coste a financiar por FORCEM según consta en el documento DM-12 de certificación de acciones.

- Finalmente, «volumen total de horas de formación», que se ha obtenido de la información proporcionada por los promotores de planes, de empresa y agrupados, en los impresos de solicitud. Para cada plan de formación, esté volumen total de horas, se obtiene multiplicando la duración de la acción formativa por el número de participantes en la misma, y sumando el producto resultante para todas las acciones incluidas en el plan.

4.2 PRINCIPALES RESULTADOS DE LA CONVOCATORIA DE 1993: ANÁLISIS SECTORIAL.

A fecha de 30 de noviembre de 1994, FORCEM había asignado financiación a un total de 683 planes de formación correspondientes a la convocatoria de 1993. De esta cifra, 479 eran planes de empresa y 204 agrupados, de los que 7 a su vez tienen un carácter intersectorial, realizados al amparo de lo establecido en el artículo 10 del Acuerdo Nacional de Formación continua. El número de planes que ha obtenido financiación con cargo a los fondos de FORCEM contrasta con el número de solicitudes presentadas: un total de 959, de las cuales, 598 fueron planes de empresa, 354 planes agrupados y 7 intersectoriales. Lo que supone, que el porcentaje de planes que ha obtenido financiación, con relación a las solicitudes presentadas, es superior en el caso de planes de empresa que en el de planes agrupados, mientras que todos los planes intersectoriales presentados han obtenido financiación.

El conjunto de planes aprobados mencionados anteriormente ·supone una inversión total en formación continua, según lo previsto en los impresos de solicitud, de aproximadamente 42.902 millones de pesetas de los que 32.183 millones corresponden a planes de empresa, 7.241 millones a planes agrupados, y 3.477 millones a planes intersectoriales. Estos planes, tras la evaluación técnica y financiera realizada por FORCEM, han recibido un apoyo financiero equivalente a un 21,74 por ciento, como media, del coste total previsto del plan. Los porcentajes de financiación recibidos por los diversos tipos de planes se reflejan en la Tabla 14, en la que se puede comprobar cómo los planes agrupados, que se destinan fundamentalmente a las empresas de menor dimensión, reciben un porcentaje mayor de financiación que los planes de empresa.

Tabla 14. PORCENTAJE DE FINANCIACIÓN POR PARTE DE FORCEM CON RESPECTO AL COSTE PREVISTO TOTAL DEL PLAN.

Planes de empresa	17,15%
Planes agrupados	31,94%
Planes intersectoriales	42,93%
Conjunto de planes	21,74%

Por sectores, como se puede apreciar en la Tabla 15, Metal, Transporte, Bancos y Cajas, Química, Construcción, y Alimentación y Bebidas, son los que, por este orden, absorben una mayor proporción del volumen total de inversión prevista en formación por parte de los planes financiados, tanto de empresa como agrupados, llegando de forma conjunta a representar el 67,46 por ciento del total de inversión prevista. Estos mismos sectores absorben, aunque no en el mismo orden, la mayor parte de .la financiación concedida por FORCEM-representando en este caso un 58,62 por ciento del total. En cuanto al volumen total de horas, los mismos suponen un 59,13 por ciento.

Dos casos destacan especialmente del análisis que se puede realizar de la Tabla 15:

- En primer lugar, el sector de Seguridad Privada, que es el que concentra un elevado volumen total de horas de formación, un 10,35 por ciento, a pesar de que tanto la inversión total prevista en formación, como la financiación de FORCEM, no suponen porcentajes especialmente elevados, lo cual es ilustrativo del escaso coste relativo de· las horas de formación en este sector.

- En segundo lugar, destaca igualmente, aunque en sentido opuesto, el caso de los planes intersectoriales, que concentrando un porcentaje que cabe calificar de elevado de la financiación total suministrada por FORCEM, un 16 por ciento, y un porcentaje, también relativamente elevado, de la inversión total prevista para el conjunto de los planes, un 8,10 por ciento, sin embargo, el porcentaje que representa su volumen de horas se puede considerar reducido si se compara con la información disponible para el resto de los sectores, ya que no alcanza el 4,46 por ciento del total.

Tabla 15. PORCENTAJE DE FINANCIACIÓN POR PARTE DE FORCEM CON RESPECTO AL COSTE PREVISTO TOTAL DEL PLAN POR COMISIÓN PARITARIA.

COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL	% QUE REPRESENTA SOBRE EL TOTAL DE PLANES	% QUE REPRESENTA SOBRE EL TOTAL DE LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN	% QUE REPRESENTA SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DE FORCEM	% QUE REPRESENTA SOBRE EL TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN
METAL	26,21	27,40	20,85	24,12
INTERSECTORIAL	1,02	8,10	16,00	4,46
TRANSPORTE	4,98	13,97	10,09	11,36
CONSTRUCCIÓN	6,15	5,80	9,69	6,98
QUÍMICAS	10,25	7,21	6,31	4,99
ALIMENTACIÓN y BEBIDAS	9,81	5,79	5,94	4,89
BANCOS Y CAJAS	4,54	7,29	5,73	6,79
SECTOR ELÉCTRICO	2,34	5,07	4,40	2,68
COMERCIO	6,15	2,83	4,14	3,27
SIN ASIGNAR	5,71	2,82	3,34	2,99
SEGURIDAD PRIVADA	2,05	1,99	1,83	10,35
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	2,20	2,67	1,59	1,75
HOSTELERÍA	2,93	1,06	1,45	1,58
OTROS SERVICIOS	2,78	0,71	1,38	1,59
ENSEÑANZA PRIVADA	1,17	0,58	1,10	0,84
SEGUROS	2,49	1,92	0,91	0,96
SANIDAD	1,46	0,61	0,90	0,98
ARTES GRÁFICAS	2,20	0,64	0,48	0,79
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	1,76	0,27	0,45	0,29
EDITORIALES Y PRENSA	0,59	0,14	0,35	0,14
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN ARRENDAMIENTO FINANCIERO	0,29	0,09	0,22	0,12
RECOGIDA DE BASURA	0,44	0,17	0,15	0,20

ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS	0,44	0,61	0,11	1,82
PERFUMERÍA Y AFINES	0,59	0,06	0,04	0,04
MARINA MERCANTE	0,15	0,13	0,03	0,07
AUTOESCUELAS	0,15	0,05	0,03	0,07
SUMA	100	100	100	100

Los resultados generales de la convocatoria de 1993, desagregados por Comisiones Paritarias Sectoriales, según se traten de planes de empresas o agrupados, se muestran en las Tablas 16 y 17 respectivamente.

Tabla 16. RESULTADOS GENERALES DE LA CONVOCATORIA DE 1993. PLANES DE EMPRESA.

COMISIÓN SECTORIAL	NÚMERO DE PLANES DE EMPRESA	PREVISIÓN COSTE TOTAL	FINANCIACIÓN CONCEDIDA POR FORCEM	VOLUMEN TOTAL HORAS FORMACIÓN
SIN ASIGNAR	33	1.143.707.661	291.233.901	983.657
ALIMENTACIÓN y BEBIDAS	46	1.958.716.031	402.104.291	1.162.350
ARTES GRÁFICAS	11	173.205.057	33.226.447	147.069
BANCOS Y CAJAS	30	31.195.625.39	531.028.990	2.363.948
GRANDES ALMACENES	1,17	2,00	2,48	5,86
COMERCIO	17	573.099.755	11.3524.465	549.643
CONSTRUCCIÓN	26	699.471.617	196.111.733	403.467
EDITORIALES Y PRENSA	2	19.006.760	8.712.800	13.872
ENSEÑANZA PRIVADA	1	34.303.581	8.000.000	35.590
SECTOR ELÉCTRICO	16	217.695.4901	410.129.672	934.779
GRANDES ALMACENES	8	859.278.424	23.106.4448	2.041.356
HOSTELERÍA	5	233.540.232	48.440.236	304.666
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	14	1.080.588.986	112.660.954	354.253
METAL	128	9.674.854.326	1.380.724.593	6.468.159
QUÍMICAS	57	2.900.504.180	507.482.233	1.585.503
SEGUROS	16	804.508.999	80.327.895	328.359
OTROS SERVICIOS	12	20.330.6103	99.850.645	468.820
SANIDAD	7	67.352.420	27497599	83515
SEGURIDAD PRIVADA	12	758.696.502	163505861	3356246
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	7	70.278.010	13456035	52780
TRANSPORTE	20	5.255.724.720	829.583.500	3.540.535
ACTIVIDADES AGRARIAS FORESTALES Y PECUARIAS.	3	262.070.500	10.596.721	634.540
RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA	3	71.174.996	13.943.276	71.304

VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO.				
PERFUMERÍA Y AFINES	4	25.662.594	3.954.748	12.202
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO.	1	18.063.686	4.185.600	12.188
TOTALES	479	32.183.632.580	5.521.346.643	25.908.801

Tabla 17. RESULTADOS GENERALES DE LA CONVOCATORIA DE 1993. PLANES AGRUPADOS.

COMISIÓN SECTORIAL	NÚMERO DE PLANES AGRUPADOS	PREVISIÓN COSTE TOTAL	FINANCIACIÓN CONCEDIDA FORCEM	VOLUMEN TOTAL HORAS FORMACION
SIN ASIGNAR	6	67.796.500	20.707.318	59.528
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	21	525.739.297	152.363.019	541.584
ARTES GRÁFICAS	4	101.874.000	11.176.100	127.130
BANCOS Y CAJAS	1	10.000.000	3.159.200	3.792
COMERCIO	25	639.934.836	272.998.983	590.708
CONSTRUCCIÓN	16	1.788.077.040	707.552.515	2.028.764
EDITORIALES Y PRENSA	2	40.214.200	23.640.280	36.200
ENSEÑANZA PRIVADA	7	215.776.695	94.204.549	255.552
HOSTELERÍA	15	219.548.207	86.677.505	244.669
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	1	66.656.699	35.679.964	257.266
METAL	51	2.079.037.032	564.055.161	1937434
QUÍMICAS	13	191.695.616	81.479.561	153.451
SEGUROS	1	17.626.000	4.542.023	6.872
OTROS SERVICIOS	7	102.349.642	28.723.648	87.050
SANIDAD	3	195.499.582	56.802.044	259.543
SEGURIDAD PRIVADA	2	95024440	7.455.318	252.452
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	5	46346000	2.842.4656	47.226
TRANSPORTE	14	738674386	111.539.416	419.206
AUTOESCUELAS	1	23.579.400	2.595.784	23.475
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	1	21.600.000	16.200.000	30.000
MARINA MERCANTE	1	54.395.000	3.054.000	25.210
INTERSECTORIALES	7	3.477.038.337	1.492.773.830	1.555.350
TOTALES	204	10.718.482.909	3.805.804.874	8942462

4.3 PRINCIPALES RESULTADOS DE LA CONVOCATORIA DE 1993. ANÁLISIS SEGÚN EL TAMAÑO MEDIO DE LAS EMPRESAS.

En las Tablas 18, 19, 20 y 21, se muestran los resultados de la convocatoria de 1993 desagregados por tamaño de la plantilla, en el caso de los planes de empresa, y por tamaño medio de la empresas, en el caso de los planes agrupados.

Como se desprende de las Tablas 18 y 19, relativas a los planes de empresa, el mayor número de planes financiados por FORCEM corresponde a las empresas con un número de trabajadores que se sitúa entre 1.000 y 5.000, aunque la mayor parte de las empresas que han obtenido financiación tienen menos de 1.000 trabajadores, situándose la dimensión media del conjunto de planes aprobados en los 2.031 trabajadores. De otra parte, y refiriéndonos todavía a los planes de empresa, como es lógico, en términos medios, a medida que aumenta la dimensión, aumenta la inversión total prevista en formación, la financiación concedida por FORCEM y el volumen total de horas de formación. El total de trabajadores pertenecientes a empresas con financiación concedida por FORCEM, a través de la modalidad de planes de empresa, se acerca al millón.

Tabla 18. PLANES DE EMPRESA. VALORES TOTALES.

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS. NÚMERO DE TRABAJADORES	Nº DE PLANES	Nº TOTAL DE TRABAJADORES	PREVISIÓN COSTE TOTAL	FINANCIACIÓN CONCEDIDA POR FORCEM	VOLUMEN TOTAL HORAS DE FORMACIÓN POR PLAN
(200 A 299)	83	20.358	903.302.329	157.768.081	816.992
(300 A 499)	109	44.172	2.033.651.672	300.029.020	1.893.506
(500 A 999)	108	76.204	4.164.832.520	558.641.702	2.472.575
(1000 A 4999)	140	289.084	12.058.116.984	1.743.221.812	9.769.521
(5000 A 1.999)	31	268.041	7.104.559.464	1.646.876.171	5.868.325
(2.000 y MAYOR)	8	275.315	5.919.169.611	1.114.809.857	5.087.882
TOTAL	479	973.174	32.183.632.580	5.521.346.643	25.908.801

Tabla 19. PLANES DE EMPRESA. VALORES MEDIOS POR PLAN.

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS. NÚMERO DE TRABAJADORES	Nº DE PLANES	Nº TOTAL DE TRABAJADORES POR PLAN	PREVISIÓN COSTE TOTAL POR PLAN	FINANCIACIÓN CONCEDIDA POR FORCEM	VOLUMEN TOTAL HORAS DE FORMACIÓN POR PLAN
(200 A 299)	83	245,28	10.883.160,59	1.900.820,25	9843,28
(300 A 499)	109	405,25	18.657.354,79	2.752.559,82	17.371,61
(500 A 999)	108	705,59	38.563.264,07	5.172.608,35	22.894,21
(1000 A 4999)	140	2.064,89	86.129.407,03	12.451.584,37	69.782,29

(5000 A 19999)	31	8.646,48	229.179.337,55	53.125.037,77	189.300,81
(20000 y mayor)	8	34414,38	739.896.201,381	139.351.232,13	635.985,25
TOTAL	479	2031,68	67.189.212,07	11.526.819,71	54.089,35

Por su parte, con respecto a los planes agrupados (excluidos los intersectoriales), tal como se puede observar en las Tablas 19 y 20, es de interés indicar el hecho de que los mismos, en conjunto, dan cobertura a más de 130.000 empresas, con un total de 1.183.700 trabajadores. Se trata, en la mayoría de los casos, de empresas de muy pequeña dimensión o microempresas, ya que existen 52 planes agrupados, para los cuales, el tamaño medio de las empresas participantes es de 10 o menos empleados, dando cobertura estos planes a más de 120.000 empresas. De otra parte, es también digno de mención, el hecho de que el número medio de trabajadores, la inversión total prevista en formación, y la financiación concedida por FORCEM por plan, descienden a medida que aumenta el tamaño medio de las empresas participantes en tales planes, salvo en el caso peculiar de aquellos planes agrupados cuyas empresas tienen un tamaño medio de más de 200 trabajadores.

Tabla 20. PLANES AGRUPADOS. VALORES TOTALES.

TAMAÑO MEDIO EMPRESAS DEL PLAN (Nº TRABAJADORES	Nº PLANES	Nº TOTAL EMPRESAS	Nº TOTAL TRABAJADORES	PREVISIÓN COSTE TOTAL	FINANCIACIÓN CONCEDIDA POR FORCEM	VOLUMEN TOTAL HORAS FORMACIÓN
(1-10)	52	120.607	667.215	2.385.027.428	852.154.137	2.947.007
(10,01-50)	60	10.959	203.415	1.533.561.524	522.605.467	1.436.931
(50,01-100)	32	655	53.729	761.886.180	205.788.519	595.843
(100,01-200)	31	283	36.643	578.936.496	158.857.311	812.273
(Más de 200)	22	213	222.677	1.982.032.944	573.625.610	1.595.058
TOTAL PLANES AGRUPADOS (excluidos intersectoriales)	197	132.717	1.183.679	7.241.444.572:	2.313.031.044	7.387.112

Tabla 21. PLANES AGRUPADOS. VALORES MEDIOS POR PLAN

TAMAÑO MEDIO EMPRESAS DEL PLAN (Nº TRABAJADORES	Nº PLANES	Nº TOTAL EMPRESAS	Nº TOTAL TRABAJADORES	PREVISIÓN COSTE TOTAL	FINANCIACIÓN CONCEDIDA POR FORCEM	VOLUMEN TOTAL HORAS FORMACIÓN
(1-10)	52	2.319,37	12.831,06	45.865.912,0	16.387.579,56	56.673,21
(10,01-50)	60	182,65	3.390,25	25.559.358,7	871.0091,12	23.948,85
(50,01-100)	32	20,47	1.679,03	23.808.943,1	643.0891,22	18.620,09
(100,01-200)	31	9,13	1.182,03	18.675.370,8	5.124.429,39	26.202,35
(Más de 200)	22	9,68	10.121,68	90.092.406,5	2.607.3891,36	72.502,64
TOTAL PLANES AGRUPADOS (excluidos intersectoriales)	197	673,69	6.008,52	36.758.601,89	11.741.274,34	37.498,03

La diferenciación por tamaños, en el caso de los planes de empresa, es la misma que la utilizada por la Dirección General de Política Económica del Ministerio de Economía y Hacienda en su estudio anual dedicado a la «Negociación Colectiva en las Grandes Empresas». Esta fuente, analiza diversos indicadores socioeconómicos de las empresas de más de 200 trabajadores, mediante la utilización de una muestra que trata de ser representativa del conjunto de ·empresas a - nivel nacional. La composición de esta muestra para 1993, en porcentaje y número total de empresas agrupadas por años, se muestra en la Tabla 22, en la cual se consideran igualmente los planes de empresas a los que FORCEM ha concedido financiación, utilizando el mismo criterio de agrupación. Si la muestra de la «Negociación Colectiva» es realmente representativa del conjunto de empresas. españolas de más de 200 trabajadores, la comparación entre ambas variables permite conocer si los planes de empresa financiados por FORCEM siguen esta pauta, o sin embargo benefician especialmente a las empresas de un determinado tamaño.

A este respecto, hay que indicar que el porcentaje de empresas situadas en el tramo que va de los 500 a los 1.000 trabajadores, y a las que FORCEM les ha concedido ayuda financiera, coincide prácticamente con el porcentaje de empresas de esa dimensión que componen la muestra comentada de la Dirección General de Política Económica, no ocurriendo así en el resto de los tramos identificados. Desde esta perspectiva se puede afirmar, que las ayudas financieras concedidas por FORCEM, tienden a favorecer a las empresas de mayor dimensión, más de 1.000 trabajadores, en detrimento de las empresas de menor dimensión, especialmente las que cuentan entre 200 y 300 trabajadores. No obstante, como ya hemos indicado, la validez de esta reflexión se encuentra supeditada a que la muestra utilizada por la Dirección General de Política Económica sea un reflejo fiel del conjunto de empresas españolas de más de 200 empleados.

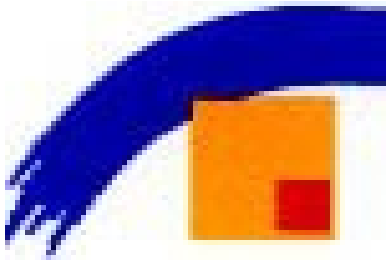
Tabla 22. PLANES DE EMPRESA. VALORES MEDIOS POR PLAN.

	FORCEM - PLANES APROBADOS		DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA ECONÓMICA 1993.	
TAMAÑO MEDIO DE LA EMPRESA: NÚMERO DE TRABAJADORES	NÚMERO DE PLANES DE EMPRESA	PORCENTAJES SEGÚN TAMAÑO	NÚMERO EMPRESAS	PORCENTAJES SEGÚN TAMAÑO.
(200 A 299)	83	17,33	195	29,50
(300 A 499)	109	22,76	185	28,00
(500 A 999)	108	22,55	149	22,50
(1000 A 4999)	140	29,23	101	15,30
(5000 Y MÁS)	39	8,14	31	4,70
TOTAL	479	100	661	100

Módulo 1

5

ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DEL ESTÍMULO DE LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN



QUINTA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DEL ESTÍMULO DE LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN.

5.1 INTRODUCCIÓN.

Como hemos tenido ocasión de señalar con anterioridad, la lógica básica de los Acuerdos y uno de sus objetivos fundamentales, expresamente indicado en los mismos, es el de suministrar financiación, en forma de ayudas o subvenciones, para estimular la inversión de las empresas en formación continua. El análisis de la eficacia en el cumplimiento de este objetivo comporta dos dificultades básicas:

- La primera, la identificación de indicadores generales, que de una forma clara, suministren información sobre el esfuerzo realizado en materia de formación continua por las empresas.

- La segunda, identificar fuentes de información que permitan, mediante la utilización de los indicadores anteriores, conocer específicamente el impacto de la entrada en vigor de los Acuerdos de formación continua.

Con respecto a la primera cuestión, son diversos los indicadores habitualmente utilizados para el estudio de la realidad de la formación continua. Sin embargo, tales indicadores adolecen de numerosas dificultades metodológicas y de interpretación debido a la complejidad de la realidad objeto de análisis. A pesar de estas dificultades, identificamos dos posibles indicadores básicos para la realización de este estudio:

- En primer lugar, un indicador que podríamos denominar «macro», y que hace referencia al esfuerzo desarrollado en materia de formación para el conjunto de la economía. Éste consiste en el número medio de ocupados y asalariados, según el caso, que se encuentran cursando estudios en cualquier momento de un periodo de tiempo, el cual presenta, como principal inconveniente, el no identificar quién realiza el esfuerzo en formación, ya que incluye a aquellos ocupados y asalariados que participan en acciones formativas al margen de los planes de las empresas y sin coste alguno para éstas.

- En segundo lugar, un indicador que podríamos denominar de uso general, tanto a nivel «micro» como «macro», y que consiste en el «gasto en formación por trabajador de la plantilla», del que se excluye el gasto obligatorio derivado de la cuota de formación profesional. Éste, a pesar de ser de amplia utilización, presenta el inconveniente de no mostrar los diversos componentes del esfuerzo formativo. Así, por ejemplo, no distingue si un gasto elevado por trabajador se debe a que el coste de la hora de formación es muy alto, a que las acciones formativas son de larga duración, o a la participación de un porcentaje elevado de la plantilla en las acciones formativas. Este inconveniente se puede subsanar realizando la descomposición de este· indicador en otros tres, que, combinados de forma multiplicativa, son representativos de los diversos componentes del

esfuerzo formativo. Habitualmente, en los distintos estudios realizados sobre la materia, estos indicadores suelen emplearse de forma inconexa.

Con respecto a la segunda cuestión, son dos las fuentes de información de carácter oficial que es posible utilizar, además de la propia información suministrada por FORCEM:

- En primer lugar, la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadistica, que proporciona información de carácter trimestral con respecto al primer indicador mencionado anteriormente. Esta información se presenta desagregada en función de los objetivos de los estudios en curso. La continuidad temporal de esta fuente de información permite conocer el impacto que sobre esta variable ha tenido el desarrollo de las previsiones de los Acuerdos durante 1993.

- En segundo lugar, la Encuesta de Coste Laboral, igualmente del Instituto Nacional de Estadística, publicada en 1992, aunque haciendo referencia a datos de 1988, y que no ha tenido continuidad hasta la fecha. Esta Encuesta suministra información a nivel «macro» con respecto al segundo indicador anteriormente señalado, aunque no permite su desagregación en los tres componentes comentados.

Con respecto a la información suministrada por FORCEM, la misma permite realizar el análisis del esfuerzo desarrollado por las empresas beneficiarias de las ayudas en base al segundo indicador, aunque a nivel «micro», permitiendo además su desagregación en los componentes explicativos. No obstante, esta información hace referencia al gasto total en formación previsto por las empresas o agrupaciones de empresas y que consta en los impresos de solicitud de ayudas. En este sentido, para tener una total seguridad del análisis efectuado en base a la información anterior, sería necesario que FORCEM realizara un seguimiento del grado de ejecución de los planes de formación. Sin embargo, en la práctica, tal seguimiento se realiza sólo con relación a aquellas acciones formativas directamente financiadas a través de las ayudas suministradas. Este hecho, ya apuntado anteriormente en la sección dedicada al análisis de la Convocatoria de Ayudas de 1993, permite, a juicio del equipo investigador, la realización de otro tipo de análisis, que trata de valorar la eficacia de las empresas y agrupaciones de empresas en el desarrollo de las acciones formativas comprometidas con FORCEM.

5.2 IMPACTO DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LOS ACUERDOS SOBRE EL ESFUERZO EN FORMACIÓN DESARROLLADO POR LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS.

Como ya hemos indicado anteriormente, uno de los principales objetivos de los Acuerdos es estimular la inversión y esfuerzo realizado por las empresas españolas en materia de formación continua, de acuerdo con las necesidades y posibilidades nacionales. El cumplimiento de este objetivo tendría que haber cristalizado en un aumento de la inversión en formación por parte de las empresas españolas en 1993 y 1994, con relación a la inversión realizada en 1992. Sin embargo, hay que ser conscientes que la negociación y entrada en vigor de los Acuerdos se han producido en un periodo de profunda crisis económica, que no contribuye precisamente a estimular esta inversión, dado que las empresas, cuando realizan ajustes para hacer frente a las consecuencias negativas de la crisis, reducen todas las inversiones previstas, incluyendo las inversiones en desarrollo de los recursos humanos.

La crisis padecida por España en los últimos años se ha caracterizado por su especial intensidad, dando lugar a una considerable destrucción de empleo. A este respecto, según muestra la Encuesta de Población Activa, comparando el último trimestre de cada año, desde 1991 hasta 1993 disminuye el número de ocupados en cerca de 840.000 personas, 400.000 de ellos en el sector industrial. Además, la pérdida de empleo afecta principalmente a los asalariados con contrato por tiempo indefinido, que experimentan una destrucción superior a los 420.000 empleos, siendo los que en mayor medida se benefician del esfuerzo formativo de las empresas, frente a los 299.000 empleos temporales destruidos, en el intervalo de tiempo considerado.

a) La Encuesta de Población Activa: ocupados y asalariados con estudios en curso.

Si recurrimos a la Encuesta de Población Activa, y analizamos la información relativa al número medio de ocupados y asalariados que, entre el primer trimestre de 1992 y el segundo de 1994[24], ambos inclusive, se encuentran cursando estudios en cualquier momento del trimestre[25], es posible efectuar los siguientes comentarios (Tabla 23):

[24] No se ha utilizado la información de años anteriores debido al cambio de metodología que se introduce en 1992, que ocasiona que las series no sean comparables a los efectos que nos interesan.

[25] Esta información se refiere a la población, ocupada o asalariada, según los casos, que ha cursado estudios, estén relacionados o no con una actividad o profesión, en las cuatro semanas previas al día de la realización de la encuesta. Por la metodología empleada por la Encuesta de Población Activa, la información trimestral suministrada puede considerarse como un indicador aproximado del número medio de personas que está cursando estudios en cualquier momento del trimestre.

Tabla 23. OCUPADOS QUE SE ENCUENTRAN CURSANDO ESTUDIOS EN CUALQUIER MOMENTO DEL TRIMESTRE.

OCUPADOS QUE SE ENCUENTRAN CURSANDO ESTUDIOS EN CUALQUIER MOMENTO DEL TRIMESTRE				
OCUPADOS	**I-T-1992**	**2-T-1992**	**3-T-1992**	**4-T-1992**
PREPARACIÓN PROFESIONAL INICIAL	125	128,7	92,4	109,1
ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS	92,7	87,2	51	71,8
PREPARACIÓN PARA ASCENSO	13,9	14,1	9,9	10
PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO DE ACTIVIDAD O PROFESIÓN	49,5	38,1	23,3	23,6
OTROS OBJETIVOS	113,1	190,3	116,6	149,2
TOTAL	454,3	458,4	293,2	363,7
ASALARIADOS:				
PÚBLICOS	162	164,8	110,4	125,2
PRIVADOS	230,9	231,9	143,8	182,4
TOTAL ASALARIADOS	392,9	396,7	254,2	307,6

OCUPADOS QUE SE ENCUENTRAN CURSANDO ESTUDIOS EN CUALQUIER MOMENTO DEL TRIMESTRE.				
OCUPADOS	**I-T-1993**	**2-T-1993**	**3-T-1993**	**4-T-1993**
PREPARACIÓN PROFESIONAL INICIAL	123,2	118	75,7	104,7
ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS	81,6	79,1	41,9	75,1
PREPARACIÓN PARA ASCENSO	10,4	9,4	7,4	12,1
PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO DE ACTIVIDAD O PROFESIÓN	24,8	30,5	22,3	36,2
OTROS OBJETIVOS	166,6	171,8	104,6	170
TOTAL	406,6	408,9	252	398,1
ASALARIADOS				
PÚBLICOS	141,1	142,7	90,8	137,4
PRIVADOS	205,1	211	127,2	203,1
TOTAL ASALARIADOS	346,2	353,7	218	340,5

OCUPADOS QUE SE ENCUENTRAN CURSANDO ESTUDIOS EN CUALQUIER MOMENTO DEL TRIMESTRE.				
OCUPADOS	**I-T-1994**	**2-T-1994**		
PREPARACIÓN PROFESIONAL INICIAL	117	123,9		
ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS	94,4	87,6		
PREPARACIÓN PARA ASCENSO	10,8	15,4		
PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO DE ACTIVIDAD O PROFESIÓN	36,1	40,4		
OTROS OBJETIVOS	189,7	180,6		
TOTAL	448	448		
ASALARIADOS				
PÚBLICOS	160,5	158,9		
PRIVADOS	226,1	228,9		
TOTAL ASALARIADOS	386,6	387,8		

En primer lugar, la variable objeto de estudio tiene un marcado comportamiento estacional, ya que dentro de un mismo año, los valores más elevados se producen habitualmente en los dos primeros trimestres del año, alcanzado los valores más reducidos durante el tercer trimestre por coincidir con el periodo vacacional. Este mismo comportamiento estacional se reproduce en años anteriores a los considerados, los cuales no son analizados, como ya hemos indicado, por el cambio de metodología que se produce en 1992.

En segundo lugar, comparando los tres primeros trimestres de 1993 con los correspondientes de 1992, se puede apreciar cómo el número de ocupados que se encuentran cursando estudios en cualquier momento de los trimestres indicados experimenta un notable descenso, como consecuencia inmediata de la profunda recesión, que en los dos primeros trimestre de 1993 supone la destrucción de cerca de 280.000 empleos.

En tercer lugar, llama poderosamente la atención el hecho de que, en el cuarto trimestre de 1993, a pesar de que se destruyen cerca de 154.000 empleos, el número de ocupados que se encuentran cursando estudios en cualquier momento de dicho trimestre experimenta un crecimiento considerable si se compara con el mismo periodo de 1992. Si tenemos en cuenta la evolución correspondiente a los trabajadores asalariados para estos mismos trimestres, comprobamos que responde a las mismas pautas que la del conjunto de los ocupados. De este modo, en el cuarto trimestre de 1993, el número de asalariados que están cursando estudios en cualquier momento de este, experimenta un aumento igualmente importante con respecto al periodo equivalente del año anterior. Sin embargo, si tenemos en cuenta la cuantía del incremento de la variable analizada, podemos observar que este aumento en el número de ocupados se debe exclusivamente al incremento en el número de asalariados. Teniendo presente, que los efectos de las acciones formativas desarrolladas .al amparo de los Acuerdos y de las convocatorias de 1993 se prolongan hasta el mes de junio de 1994, consideramos como una hipótesis no descartable, el que esta evolución favorable se deba al impacto de los Acuerdos.

En cuarto lugar, la tendencia mencionada anteriormente se manifiesta asimismo durante los dos primeros trimestres de 1994. De este modo, durante el primer trimestre, periodo en el que se produce una fuerte destrucción de empleo que afecta a más .de 88.000 personas, el número de ocupados que están cursando estudios en cualquier momento de este es superior a esta variable en el periodo equivalente del año anterior. Igualmente, y como en- los casos. anteriores, este incremento se debe casi exclusivamente al aumento en el número de asalariados que están cursando estudios n cualquier momento del trimestre. Por su parte, durante el segundo trimestre de 1994 se produce una situación similar, aunque ya no se produce destrucción de empleo.

Finalmente, en los trimestres en los que se supone que los Acuerdos y convocatorias de 1993 comienzan a mostrar sus efectos positivos, es decir, a partir del tercer trimestre de 1993, los estudios que cursan los ocupados correspondientes a los objetivos de «actualización de conocimientos» y «preparación para un cambio de actividad o profesión» cobran una mayor importancia, en comparación con los periodos equivalentes anteriores. Sin· embargo, el objetivo de «preparación profesional inicial» sólo experimenta un incremento, en la comparación entre trimestres de distintos años, cuando comienza a crearse empleo en el segundo trimestre de 1994.

b) La Encuesta de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística y la Inversión Prevista en formación por trabajador de la plantilla.

Señalábamos con anterioridad que la unanimidad existente en torno al importante papel que la formación continua debe desempeñar en España contrastaba con el hecho de que el esfuerzo formativo desplegado, incluso en épocas recientes por las empresas españolas, dejando al margen el gasto correspondiente a la cuota de formación profesional, no podía considerarse elevado. A este respecto, la información oficial más reciente muestra, para el año 1988 y para las empresas de más de 200 trabajadores, un gasto medio en formación por empleado de 11.200 pesetas, a precios de 1993.

En contraste con esta cantidad, los planes de formación desarrollados al amparo de los Acuerdos de Formación Continua durante 1993[26], correspondientes igualmente a las empresas de 200 o más empleados, arrojan una inversión prevista en formación por trabajador de la plantilla, igual a 33.071 pesetas. Todo ello, teniendo presente que 1988 se enmarca en una fase de plena expansión económica y que 1993, como ya ha sido comentado fue un año de fuerte destrucción de empleo.

La comparación de los datos de la Encuesta de Coste Laboral de las unidades productivas de menos de 200 trabajadores con los resultados de la convocatoria de ayudas de 1993 encuentra el problema de que no existe información desagregada para las empresas de esta dimensión, ya que la información disponible hace referencia a planes agrupados y no a las empresas que forman parte de estos. Por ello, para hacer la comparación, lo que se ha considerado es el tamaño medio de las empresas participantes en el plan agrupado correspondiente. Igualmente, de la información utilizada para establecer la comparación se han excluido los datos relativos a los planes intersectoriales, por no tener conocimiento del tamaño de las empresas que participan en los mismos.

Tabla 24. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS SEGÚN TAMAÑO. PESETAS DE 1993.

GASTO EN FORMACIÓN POR TRABAJADOR DE LA PLANTILLA EN PESETAS.	ENCUESTA DE COSTE LABORAL (INE). 1988.	CONVOCATORIA DE 1993 FORCEM.
UNIDADES DE 5 A 19 TRABAJADORES	1.334	3.414
UNIDADES DE 20 A 199 TRABAJADORES	2.668	14.367
UNIDADES DE 200 O MÁS TRABAJADORES	11.200	33.071

En lo que se refiere a las unidades productivas de menor dimensión, siguiendo el criterio de desagregación utilizado por la Encuesta de Coste Laboral, se puede apreciar

[26] La base de datos empleada para realizar este análisis es la misma que la utilizada para efectuar la descripción de los resultados generales de la convocatoria de ayudas de 1993, en la parte cuarta de este informe, y que fue oportunamente descrita.

cómo tanto en los planes agrupados con un tamaño medio de las empresas que lo componen de entre 5 y 19 trabajadores, como en los planes cuyas empresas tienen u tamaño medio entre 20 y 199, el gasto medio previsto en formación por trabajador de la plantilla es muy superior a lo indicado en la mencionada Encuesta de Coste Laboral. Destaca en este sentido especialmente la diferencia que se aprecia entre ambos datos en el caso ·de las unidades que tienen entre 20 y 199 trabajadores. Estos resultados son lógicos debido a que, en opinión del equipo investigador, las empresas que solicitan ayudas financieras a FORCEM para la realización de planes de formación son normalmente aquéllas que desarrollan un mayor esfuerzo formativo, mientras que los datos suministrados por la Encuesta de Coste Laboral constituyen una estimación de la media nacional en la que se incluyen, también, empresas que desarrollan un nulo o escaso esfuerzo en este terreno. No obstante las diferencias encontradas son dignas de atención.

Por lo que respecta al coste previsto de formación por empleado y Comisión Paritaria Sectorial, diferenciando entre los planes de empresa y los planes agrupados, se pueden realizar los siguientes comentarios, de acuerdo con lo expuesto en la Tabla 25:

- En primer lugar y como era de esperar, el coste previsto de formación por empleado es superior en el caso de los planes de empresa, 33.071 pesetas, que en el caso de los planes agrupados, 6.118 pesetas.

- En segundo lugar, que en el caso de los planes agrupados los costes previstos de formación por empleado más elevadas corresponden, a «Marina Mercante», «Seguridad Privada» y «seguros», y en general a sectores relacionados con los servicios.

- En tercer lugar, que en el caso de los planes de empresa, los costes previstos de formación por empleado más elevados corresponden a los sectores de «Consultoras de planificación», «Seguros», y «Entidades de financiación y arrendamiento financiero».

Tabla 25. COSTE PREVISTO DE FORMACIÓN POR EMPLEADO. COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL.

PLANES AGRUPADOS		PLANES DE EMPRESA	
COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL	**COSTE PREVISTO DE FORMACIÓN POR EMPLEADO**	**COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL**	**COSTE PREVISTO DE FORMACIÓN POR EMPLEADO**
MARINA MERCANTE	174.903,54	CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	103.773,07
SEGURIDAD PRIVADA	87.985,59	SEGUROS	63.784,11
SEGUROS	52.147,93	ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	50.457,22
ARTES GRÁFICAS	42.660,80	BANCOS Y CAJAS	47.328,48
BANCOS Y CAJAS	32.786,88	QUÍMICA	46.261,51

OTROS SERVICIOS	24.573,74	SECTOR ELÉCTRICO	43.867,22
TRANSPORTES	21.880,16	ENSEÑANZA PRIVADA	43.422,25
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	15.176,84	METAL	42.443,99
AUTOESCUELAS	14.609,29	ALIMENTACIÓN y BEBIDAS	41.070,12
SANIDAD	14.409,93	ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS	36.653,22
HOSTELERÍA	12.542,74	RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO	34.367,45
QUÍMICA	10.474,59	SEGURIDAD PRIVADA	33.959,83
ENSEÑANZA PRIVADA	10.136,54	TRANSPORTES	33.123,20
SIN ASIGNAR	9.133,30	ARTES GRÁFICAS	30.901,88
METAL	8.663,37	COMERCIO	28.563,58
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	6.064,64	SIN ASIGNAR	23.969,06
COMERCIO	5.633,23	TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	21.832,25
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	5.027,96	EDITORIALES Y PRENSA	18.417,40
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	3.583,87	PERFUMERÍA Y AFINES	13.386,85
CONSTRUCCIÓN	3.163,52	HOSTELERÍA	12.967,97
EDITORIALES Y PRENSA	1.989,42	CONSTRUCCIÓN	12.016,14
ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS		SANIDAD	9.903,31
RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO		GRANDES ALMACENES	9.181,21
PERFUMERÍA Y AFINES		OTROS SERVICIOS	4.172,26
GRANDES ALMACENES		INTERSECTORIALES	
SECTOR ELÉCTRICO		MARINA MERCANTE	
INTERSECTORIALES		AUTOESCUELAS	
	6.117,74		33.070,79

5.3 ANÁLISIS DESAGREGADO DE LA INVERSIÓN PREVISTA EN FORMACIÓN POR EMPLEADO: PRINCIPALES INDICADORES DE ESFUERZO FORMATIVO.

Señalábamos anteriormente que la información suministrada por FORCEM, permite realizar el análisis del esfuerzo desarrollado por las empresas beneficiarias de las ayudas en base al gasto previsto o si se prefiere a la inversión prevista en formación por trabajador de la plantilla, según consta en los impresos de solicitud de las ayudas, permitiendo además su desagregación en sus componentes explicativos.

El nivel de inversión en formación por trabajador de la plantilla se explica por tres factores que combinan multiplicativamente:

- En primer lugar, el coste de la hora de formación.

- En segundo lugar, el número medio de horas por participante en las acciones formativas.
- En tercer lugar, el porcentaje que suponen los participantes en acciones formativas con respecto al conjunto de la plantilla.

$$\frac{I}{T''H} = \frac{I}{P} \times \frac{H}{} \times \frac{P}{}$$

Donde,

I: Inversión prevista en formación.
T: Número de trabajadores de la plantilla.
H: Total de horas de formación (Suma del producto de los participantes por las horas de duración del curso por acción formativa).
P: Número total de participantes en las acciones formativas.

Como se puede apreciar en la Tabla 26, relativa a los planes agrupados[27], los cinco sectores en los que es mayor la inversión prevista en formación por trabajador de la plantilla son: Marina Mercante, Seguridad Privada, Seguros, Artes Gráficas y Bancos y Cajas. Las razones por las que estos sectores presentan una alta inversión en formación por trabajador son "diversas:

- en el caso de Seguros y Bancos y Cajas, se debe fundamentalmente al alto coste de la hora de formación;
- en el caso de Artes Gráficas se debe, fundamentalmente, a la duración de las acciones formativas;
- - en el caso de la Seguridad Privada al alto porcentaje de participantes con respecto a la plantilla[28], y por último,
- en el caso del sector de Marina Mercante se debe tanto al alto coste de la hora de formación como al alto porcentaje de participantes con respecto a la plantilla.

[27] Quedan excluidos los planes intersectoriales ya que al no constituir una agrupación de empresas no suministran datos respecto a plantilla.
[28] Los casos en los que el porcentaje de participantes en acciones formativas supera el 100 por cien de la plantilla, se explican porque un mismo trabajador puede participar en más de. una acción formativa.

Resulta también digno de resaltar la duración de las acciones formativas pertenecientes al plan agrupado correspondiente al sector de Consultoras de Planificación, y el reducido coste de la hora de formación correspondiente a estas mismas acciones.

Tabla 26. COSTE PREVISTO EN FORMACIÓN POR TRABAJADOR DE LA PLANTILLA. PLANES AGRUPADOS.

PLANES AGRUPADOS				
COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL	**INVERSIÓN PREVISTA EN FORMACIÓN POR TRABAJADOR DE LA PLANTILLA**	**COSTE HORA FORMACIÓN**	**NÚMERO HORAS POR PARTICIPANTE**	**PORCENTAJE PARTICIPANTES CON RESPECTO A PLANTILLA**
MARINA MERCANTE	174.903,54	2.157,68	42,80	189,39
SEGURIDAD PRIVADA	87.985,59	376,41	82,45	283,52
SEGUROS	52.147,93	2.564,90	27,27	74,56
ARTES GRÁFICAS	42.660,80	801,34	173,91	30,61
BANCOS Y CAJAS	32.786,89	2.637,13	17,47	71,15
OTROS SERVICIOS	24.573,74	1.175,76	51,60	40,50
TRANSPORTES	21.880,17	1762,08	23,32	53,24
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	15.176,84	259,10	530,45	11,04
AUTOESCUELAS	14.609,29	1.004,45	34,78	41,82
SANIDAD	14.409,93	753,25	62,8	30,67
HOSTELERÍA	12.542,74	897,33	53,30	26,22
QUÍMICA	10.474,60	1.249,23	28,11	29,83
ENSEÑANZA PRIVADA	10.136,55	844,36	44,99	26,68
SIN ASIGNAR	9.133,30	1.138,90	97,75	8,20
METAL	8.663,38	1.073,09	61,57	13,11
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	6.064,64	981,37	92,78	6,66
COMERCIO	5633,23	1083,34	54,09	9,61
ALIMENTACIÓN y BEBIDAS	5.027,97	970,74	65,99	7,85
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	3.583,87	720,00	50,00	9,96
CONSTRUCCIÓN	3.163,52	881,36	37,21	9,65
EDITORIALES y PRENSA	1.989,42	1.110,89	55,27	3,24
SECTOR ELÉCTRICO				

GRANDES ALMACENES				
PERFUMERÍA Y AFINES				
ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS				
RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO				
TOTAL EXCLUIDOS PLANES INTERSECTORIALES	6.117,74	980,28	48,27	12,93

En lo relativo a los planes de empresa (Tabla 27), los sectores en los que la inversión prevista en formación por trabajador de la plantilla es mayor son los siguientes:

- Consultoras de Planificación, que en contraste con lo señalado respecto a este mismo sector en el comentario relativo a los planes agrupados, es con diferencia la que prevé una inversión en formación por trabajador mayor, debido fundamentalmente tanto al coste de la hora de formación como al porcentaje que representan los participantes con respecto al conjunto de la plantilla.
- Seguros y Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero, que explican su elevado nivel de inversión por trabajador, al igual que el sector anterior, por el coste de la hora de formación y por el porcentaje de participantes con respecto al total de trabajadores.

Cabe igualmente destacar en el análisis de los planes de empresa:

- El elevado porcentaje de participantes -con respecto al total de la plantilla en los sectores de Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias, y de Enseñanza Privada.
- La elevada duración de las acciones formativas en el caso de los sectores de Seguridad Privada, Recogida de Basura y Grandes Almacenes.

Como ya tuvimos ocasión da señalar con anterioridad, la inversión prevista en formación por trabajador de la plantilla es considerablemente más elevada en el caso de los planes de empresa que en el caso de los planes agrupados, y lo mismo ocurre con respecto a cada uno de los componentes en los que este indicador general ha sido desagregado, en particular con relación al porcentaje de participantes con respecto a la plantilla. De otra parte, existen diecinueve sectores en los que se han desarrollado tanto planes de empresa como agrupados, y en tan sólo cuatro de éstos[29], la inversión en formación por trabajador de la plantilla es superior en los planes agrupados a los planes de empresa.

[29] Seguridad Privada, Artes Gráficas, otros Servicios y Sanidad.

Tabla 27. INVERSIÓN PREVISTA EN FORMACIÓN POR TRABAJADOR DE LA PLANTILLA. PLANES DE EMPRESA.

PLANES DE EMPRESAS				
COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL	**INVERSIÓN PREVISTA EN FORMACIÓN POR TRABAJADOR DE LA PLANTILLA**	**COSTE HORA FORMACIÓN**	**NÚMERO HORAS POR PARTICIPANTE**	**PORCENTAJE PARTICIPANTES CON RESPECTO A LA PLANTILLA**
SEGURIDAD PRIVADA	33.959,83	226,06	172,82	86,93
TRANSPORTES	33.123,20	1.484,44	42,22	52,85
ARTES GRÁFICAS	30.901,88	1.177,71	61,41	42,73
COMERCIO	28.563,58	1.042,68	72,21	37,94
SIN ASIGNAR	23969,06	1.162,71	58,48	35,.25
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	21.832,25	1.331,53	79,37	20,66
EDITORIALES Y PRENSA	18.417,40	1.370,15	35,48	37,89
PERFUMERÍA Y AFINES	13.386,85	2103,15	38,49	16,54
HOSTELERÍA	12.967,97	766,55	30,79	54,94
CONSTRUCCIÓN	12.016,14	1.733,65	39,78	17,42
SANIDAD	9.903,31	806,47	36,33	33,80
GRANDES ALMACENES	9.181,21	420,94	118,59	18,39
OTROS SERVICIOS	4.172,26	433,65	39,79	24,18
AUTOESCUELAS				
MARINA MERCANTE				
TOTAL	33.070,79	1.242,19	59,12	45,03

Por lo que respecta a la inversión prevista en formación por trabajador de la plantilla en función de la dimensión, se puede afirmar, de acuerdo con la Tabla 28:

En primer lugar, y con relación a los planes agrupados, que salvo para los casos en los que la dimensión media de las empresas que se agrupan en este tipo-de planes supera los doscientos trabajadores, a medida que aumenta esta dimensión aumenta la inversión prevista en formación por trabajador y aumenta el porcentaje de participantes con respecto al total de la plantilla.

En segundo lugar, y con relación a los planes de empresa, son las unidades que cuentan entre 500 y 1000 trabajadores las que tienen una mayor inversión prevista en formación por trabajador, debido fundamentalmente al mayor coste hora de formación, ya que la duración de las acciones formativas resulta más reducida que la correspondiente a los tramos tanto de menor como de mayor dimensión que la referida.

Tabla 28. INVERSIÓN PREVISTA POR TRABAJADOR DE LA PLANTILLA. COSTE HORA FORMACIÓN. POR TIPO DE PLAN.

	INVERSIÓN PREVISTA POR TRABAJADOR PLANTILLA	COSTE HORA FORMACIÓN	NÚMERO HORAS PARTICIPANTE	PORCENTAJE PARTICIPANTES RESPECTO A LA PLANTILLA
PLANES DE EMPRESA				
(200-299)	44.370,88	1.105,64	57,82	69,40
(300-499)	46.039,38	1.074,01	61,06	70,21
(500-999).	54.653,73	1.684,41	47,96	67,66
(1000-4999)	41.711,46	1.234,26	63,77	52,99
(5000-19999)	26.505,50	1.210,66	66,09	33,12
(MÁS de 20000)	21.499,63	1.163,39	51,12	36,15
TOTAL	33.070,79	1.242,19	59,12	45,03
PLANES AGRUPADOS				
(l-10)	3.574,60	809,30	45,55	9,70
(10,01-50)	7.539,08	1.067,25	53,70	13,15
(50,01-100)	14.180,17	1.278,67	54,24	20,45
(100,01-200)	15.799,37	712,74	44,46	49,86
(MÁS de 200)	8.900,93	1.242,61	49,33	14,52
TOTAL	6.117,74	980,28	48,27	12,93

5.4 ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS EMPRESAS Y PROMOTORES DE PLANES AGRUPADOS EN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS COMPROMETIDAS CON FORCEM.

Tal y como comentábamos en la introducción a esta parte, FORCEM no hace un seguimiento del grado de ejecución del plan formativo en su totalidad, lo cual no quiere decir que en los Acuerdos no se contemplen otros mecanismos para el seguimiento del desarrollo y ejecución de los planes formativos aprobados, recayendo, de este modo, parte de la responsabilidad de este seguimiento y control en la gestión paritaria y concertada de los agentes sociales a nivel de empresa. De hecho, FORCEM realiza esta tarea tan sólo en relación con las acciones formativas financiadas directamente a través de las ayudas concedidas, lo que supone sólo un porcentaje del total del plan de formación aprobado. Este porcentaje, que resulta necesario acreditar ante FORCEM. se puede estimar en términos del número de acciones formativas, número de participantes y volumen total de horas de formación.

Tabla 29. SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE FORMACIÓN POR FORCEM Y AGENTES SOCIALES.

	SEGUIMIENTO POR PARTE DE FORCEM			SEGUIMIENTO POR PARTE DE LOS AGENTES SOCIALES		
	% DE ACCIONES	**% DE PARTICIPANTES**	**% DEL VOLUMEN. TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN**	**% DE ACCIONES**	**%DE PARTICIPANTES**	**% DEL VOLUMEN TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN**
PLANES DE EMPRESA	64,98	51,18	52,82	35,02	,82	47,18
PLANES AGRUPADOS	66,32	42,93	46,94	33,68	57,07	53,06
TOTAL	65,30	49,05	51,52	34,70	50,95	48,48

Como se puede apreciar en la Tabla 29, el porcentaje del plan de formación aprobado que debe ser acreditado ante FORCEM, se sitúa, en la Convocatoria de 1993, en torno al 50 por ciento en lo que respecta al número total de participantes en acciones formativas y al volumen total de horas, y en torno al 65 por ciento de las acciones formativas previstas, según consta en el impreso de solicitud de los planes aprobados.

Por su parte, si diferenciamos según el tipo de plan, se observa cómo el seguimiento que efectúa FORCEM con respecto al número de acciones en los planes agrupados es superior al realizado con respecto a los planes de empresa, situación contraria a la que se produce con relación al número de participantes y al número total de horas.

En lo relativo al porcentaje del plan de formación aprobado que es necesario acreditar ante FORCEM es posible realizar un análisis de la eficacia de los responsables de los planes de empresa y de los promotores de planes agrupados en el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Efectivamente los responsables y promotores de los planes formativos han de cumplimentar un impreso denominado «Compromiso de Acciones Formativas» {Modelo DM-9) en el que es necesario detallar las acciones formativas que se comprometen a desarrollar con la financiación recibida. Procedimentalmente este compromiso se adquiere en el plazo máximo de 20 días antes del comienzo de las acciones formativas tanto en el caso de los planes de empresa como en el caso de los planes agrupados. Con posterioridad, y a la finalización del plan formativo, los responsables y promotores de estos han de remitir a la gerencia de FORCEM el documento denominado «Certificación de Acciones» (Modelo DM-12), junto con los «Anexos de Coste» (Modelos DM-13 y DM-19), en los que se acredita ante FORCEM la ejecución y el coste del desarrollo de las acciones formativas anteriormente comprometidas.

La comparación entre ambos documentos en lo relativo al número de acciones, número de participantes en acciones formativas y volumen total de horas permite evaluar la eficacia de los responsables y promotores de planes en el desarrollo de la parte del plan formativo comprometida con FORCEM. y que anteriormente en este mismo epígrafe ha sido comentada. Para la realización de este análisis se ha utilizado toda la información disponible a fecha de 30 de noviembre de 1994 con respecto a los planes

aprobados, considerando sólo aquéllos que han llegado a realizar el compromiso mencionado en cuanto a las acciones a desarrollar con la financiación aprobada.

Como se puede apreciar en la Tabla 30, el nivel de eficacia, en cuanto a grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos, es superior en las tres variables consideradas en el caso de los planes de empresa que en el caso de los planes agrupados. Teniendo siempre presente que ambos casos se pueden calificar el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos de alto para los planes agrupados y de muy alto para los planes de empresa.

En el caso de los planes agrupados es posible identificar las siguientes situaciones especiales:

- Por una parte, destaca la existencia de un grupo de sectores caracterizados por un cumplimiento muy elevado en cuanto al número de acciones y un menor grado de cumplimiento en lo relativo al número de participantes y volumen total de horas. Son los casos por ejemplo del sector de Autoescuelas y Hostelería, y especialmente el sector del Transporte, que aunque presenta un grado de cumplimiento en cuanto al número de acciones del 96,43 por ciento, el grado de cumplimiento con respecto al número de participantes es muy reducido, tan sólo un 32,56 por ciento de lo comprometido.

- Por otra parte, existe un segundo grupo constituido - por aquellos sectores que tienen un grado de cumplimiento inferior a la media en las tres variables consideradas. Son los casos de Comercio y Metal.

Con respecto a los planes de empresa llama la atención el hecho del elevado grado de cumplimiento que se ha producido en las tres variables consideradas prácticamente en todos los sectores. El menor grado de cumplimiento se produce en el sector de Artes Gráficas y en aquellos planes de empresa no encuadrables, en ninguno de los sectores identificados. Por su parte, el sector textil, a pesar de cumplir al 100 por cien en lo relativo a número de acciones presenta un grado de cumplimiento inferior al 90 por ciento con respecto al número de participantes.

Tabla 30. EFICACIA DE LOS PLANES DE FORMACIÓN POR COMISIÓN PARITARIA Y TIPO DE PLAN.

	EFICACIA PLANES AGRUPADOS			EFICACIA PLANES DE EMPRESA		
	% NÚMERO ACCIONES	% NÚMERO PARTICIPANTES	% TOTAL HORAS	% NUMERO ACCIONES	% NÚMERO PARTICIPANTES	% TOTAL HORAS
SIN ASIGNAR	95,83	83,87	77,99	90,43	79,84	89,81
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	92,91	93,90	89,46	99,67	99,10	99,30
ARTES GRÁFICAS	92,31	87,50	78,87	90,91	86,30	93,34
BANCOS Y CAJAS	100,00	100,00	100,00	98,83	99,16	98,65
COMERCIO	86,21	77,01	80,42	96,03	94,70	93,44

CONSTRUCCIÓN	94,23	82,28	89,47	100,00	99,00	93,44
EDITORIALES y PRENSA	100,00	81,90	81,94	100,00	100,00	100,001
ENSEÑANZA PRIVADA	96,51	82,34	87,20	100,.00	97,76	98,96
SECTOR ELÉCTRICO				99,67	99,75	99,86
GRANDES ALMACENES				100,00	99,67	99,94
HOSTELERÍA	97,44	75,04	78,05	100,00	95,31	122,24
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	100,00	107,17	103,55	98,67	92,09	95,58
METAL	76,25	68,86	72,42	99,42	91,00	87,11
QUÍMICA	100,00	97,75	91,46	98,92	98,05	98,77
SEGUROS	85,71	91,94	85,71	100,00	100,00	99,94
OTROS SERVICIOS	100,00	95,17	96,09	100,88	100,41	100,40
SANIDAD	97,78	89,85	90,59	100,00	100,00	100,00
SEGURIDAD PRIVADA	100,00	166,75	200,87	100,00	99,92	99,99
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	100,00	97,75	98,10	100,00	89,77	77,01
TRANSPORTES	96,43	32,56	40,56	98,94	99,98	100,06
ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS				100,00	100,00	100,00
AUTOESCUELAS	100,00	60,00	59,07			
RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO				100,00	100,65	102,24
PERFUMERÍA Y AFINES				100,00	102,50	101,71
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	100,00	89,05	71,44	100,00	100,00	100,00
MARINA MERCANTE	100,00	100,00	100,00			
INTERSECTORIALES	100,00	98,94	100,86			
TOTALES	89,22	80,45	89,64	98,66	96,87	96,08

Con respecto al grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos por los promotores de los planes agrupados, excluyendo los intersectoriales, clasificados éstos en función de la dimensión media de las empresas que participan en los mismos, llama la atención el menor grado de eficacia, en cuanto a compromisos adquiridos, de los planes que agrupan empresas cuya dimensión media se sitúa entre los 100 y 200

trabajadores. Con una eficacia baja en general y, especialmente, en lo relativo al número de participantes, que se sitúa en torno al 35 por ciento.

En lo relativo a los planes de empresa, no cabe comentario alguno salvo el reiterar el alto nivel de eficacia, en cuanto a cumplimiento de los compromisos adquiridos, para los distintos niveles de dimensión de las empresas.

Tabla 31. CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS.

PLANTILLA MEDIA	EFICACIA NÚMERO DE ACCIONES FORMATIVAS	EFICACIA NÚMERO PARTICIPANTES ACCIÓN FORMATIVA	EFICACIA VOLUMEN TOTAL HORAS FORMACIÓN
PLANES AGRUPADOS			
(1-10)	90,66	76,34	84,92
(10,01-50)	97,61	83,59	86,45
(50,01-100)	94,64	82,25	74,73
(100,01-200}	59,12	35,66	49,30
(MAS DE 200)	98,68	90,56	95,01
TOTAL	88,53	73,44	81,55
PLANES DE EMPRESA			
(200-299)	99,75	98,76	96,59
(300-499)	98,44	94,81	95,91
(500-999)	98,39	93,41	94,95
(1000-4999)	97,71	94,13	89,96
(5000-19999)	99,69	98,65	99,80
(20000 O SUPERIOR)	99,44	100,03	100,06
TOTAL	98,66	96,87	96,08

5.5 GRADO DE UTILIZACIÓN DE LOS FONDOS DISPONIBLES POR FORCEM Y DE LAS AYUDAS APROBADAS POR LA JUNTA DE GOBIERNO.

Tal como ha sido comentado con anterioridad, de los fondos disponibles por FORCEM tan sólo una parte ha sido realmente utilizada para la financiación de los planes de formación. Las razones que explican la no utilización de la totalidad de los fondos disponibles son de diversa índole:

- En primer lugar, la insuficiencia de solicitudes relativas a planes de formación con la calidad y los requisitos necesarios expresados en las convocatorias de 1993. Esta insuficiencia se produjo por tratarse de la primera convocatoria y por las condiciones especiales en las que ésta se desarrolló.

- En segundo lugar, hay que tener presente que en el marco de lo previsto en el artículo 23.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Nacional de Formación Continua, estableció, en su artículo 13, el desarrollo de un régimen de ayudas financieras destinadas a los permisos individuales de formación. Estas ayudas hubieran absorbido, sin lugar a duda, importantes recursos financieros. Sin embargo, durante 1993 no se llevó a cabo ninguna convocatoria al respecto, apareciendo por primera vez en Boletín Oficial del Estado de 17 de noviembre de 1994.

Por estas razones de los 19.035.466.876 de pesetas que constituían los fondos disponibles para 1993, la financiación aprobada en Junta de Gobierno destinada al desarrollo de los planes de formación de empresa, agrupados e intersectoriales, ascendió a la cantidad de 10.883.031.523 de pesetas, lo que significó un 57,17 por ciento de los fondos disponibles. Ahora bien, del total de financiación aprobada en Junta de Gobierno tan sólo ha sido concedida a fecha de 30 de noviembre de 1994, la cantidad de 9.327.151.517 de pesetas, debido a las siguientes razones:

- En primer lugar, por la renuncia expresa de responsables de planes de empresas o promotores de planes agrupados a la subvención o ayuda de FORCEM.

- En segundo lugar, por la falta de presentación de la preceptiva documentación de seguimiento y la falta de acreditación del desarrollo de las acciones formativas comprometidas.

- En tercer lugar, por la existencia de planes que, en la fecha indicada anteriormente, se encontraban en revisión en el Departamento de Análisis.

- Finalmente, por la existencia de planes que, aun habiéndose desarrollado, han incumplido parcialmente los compromisos adquiridos con FORCEM en lo que se refiere al desarrollo de las acciones formativas financiadas directamente con cargo a los fondos de los Acuerdos.

La financiación realmente concedida a 30 de noviembre de 1994 supone un 49 por ciento de los fondos disponibles para 1993, mientras que representa un 85,70 por ciento de la financiación aprobada por Junta de Gobierno.

No obstante, existen importantes diferencias en este sentido por tipos de plan y por sectores. De este modo (Ver Tablas 32 y 33):

- En primer lugar, el grado de utilización de los fondos aprobados por la Junta de Gobierno de FORCEM es superior en el caso de los planes de empresa (94,29 por ciento) que en el caso de los planes agrupados (75,71 por ciento). Mientras que los planes intersectoriales se sitúan en una posición que podemos calificar de intermedia, ya que su grado de utilización de los fondos de FORCEM se sitúa en un nivel del 82,93 por ciento.

- En segundo lugar, con respecto a los planes agrupados destacan por el menor grado de utilización de las ayudas aprobadas, los sectores de Autoescuelas, Artes Gráficas y Construcción. Igualmente destacan por realizar una total utilización de las ayudas, los sectores de Bancos y Cajas, Seguros, Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero, y Marina Mercante.

- En tercer lugar, en el caso de los planes de empresa, destaca especialmente el alto grado de utilización de las ayudas aprobadas por parte de todos los sectores, aunque dos de ellos cuentan con un grado de utilización inferior al 60 por ciento. se trata de los sectores de Sanidad, y Textil y de la Confección.

Tabla 32. FINANCIACIÓN APROBADA. PLANES AGRUPADOS.

PLANES AGRUPADOS.			
SECTORES	(A) FINANCIACIÓN APROBADA JUNTA DE GOBIERNO	(B) TOTAL COSTE FINANCIADO POR FORCEM	(B/A) x 100
SIN ASIGNAR	24.849.098	2.070.7318	83,33
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	226.270.585	152.363.019	67,34
ARTES GRÁFICAS	35.921.742	11.176.100	31,11
BANCOS Y CAJAS	3.159.200	3.159.200	100,00
COMERCIO	310.995.477	272.998.983	87,78
CONSTRUCCIÓN	1.239.851.399	707.552.515	57,07
EDITORIALES Y PRENSA	30.160.650	23.640.280	78,38
ENSEÑANZA PRIVADA	105.627.420	94.204.549	89,19
SECTOR ELÉCTRICO			
GRANDES ALMACENES			
HOSTELERÍA	129.749.934	86.677.505	66,80
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	49.992.524	35.679.964	71,37
METAL	658.949.806	564.055.161	85,60
QUÍMICA	85.231.304	81.479.561	95,60
SEGUROS	4.542.023	4.542.023	100,00
OTROS SERVICIOS	32.073.949	28.723.648	89,55
SANIDAD	73913.100	56.802.044	76,85
SEGURIDAD PRIVADA	8.503.956	7.455.318	87,67
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	30.788.192	28.424.656	_92,32
TRANSPORTES	146.457.157	111.539.416	76,16
ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS			
AUTOESCUELAS	10.735.760	2.595.784	24,18
RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO			
PERFUMERÍA Y AFINES			

ENTIDADES DE FINANCIACIÓN y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	16.200.000	16.200.000	100,00
MARINA MERCANTE	3.054.000	3.054.000	100,00
INTERSECTORIALES	1.800.088.337	1.492.773.830	82,93
TOTAL PLANES AGRUPADOS.	5.027.115.613	3.805.804.874	75,71

Tabla 33. FINANCIACIÓN APROBADA. PLANES DE EMPRESA.

PLANES DE EMPRESA			
SECTORES	(A) FINANCIACIÓN APROBADA JUNTA DE GOBIERNO	(B) TOTAL COSTE FINANCIADO POR FORCEM DM-12	(B/A) x l00
SIN ASIGNAR	311.174.602	291.233.901	93,59
ALIMENTACIÓN y BEBIDAS	413.929.674	402.104.291	97,14
ARTES GRÁFICAS	36.510.443	33226447	91,00
BANCOS Y CAJAS	536.294.035	531.028.990	99,02
COMERCIO	114.199.465	113.524.465	99,41
CONSTRUCCIÓN	203.083.567	196.111.733	96,57
EDITORIALES Y PRENSA	8.712.800	8.712.800	100,00
ENSEÑANZA PRIVADA	8.000.000	8.000.000	100,00
SECTOR ELÉCTRICO	410.129.672	410.129.672	100,00
GRANDES ALMACENES	232.264.448	231.064.448	99,48
HOSTELERÍA	55.668.253	48.440.236	87,02
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	113.659.283	112.660.954	99,12
METAL	1.501.380.587	1.380.724.593	91,96
QUÍMICA	522.919.967	50.7482.233	97,05
SEGUROS	80.725.695	80.327.895	99,51
OTROS SERVICIOS	106.726.408	99.850.645	93,56
SANIDAD	55.038.240	27.497.599	49,96
SEGURIDAD PRIVADA	186.117.267	163.505.861	87,85
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	22.824.694	13.456.035	58,95
TRANSPORTES	898.688.306	829.583.500	92,31
ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS	10.618.350	10.596.721	99,80
AUTOESCUELAS			
RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO	19.109.806	13.943.276	72,96
PERFUMERÍA Y AFINES	3.954.748	395.4748	100,00
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	4.185.600	4.185.600	100,00
MARINA MERCANTE			

INTERSECTORIALES			
TOTAL PLANES DE EMPRESA	5.855.915.910	5.521.346.643	94,29

De otra parte y como se puede observar en la Tabla 34, tanto en los planes de empresa como en los planes agrupados, a medida que aumenta el tamaño o tamaño medio de las empresas aumenta el grado de utilización de las ayudas aprobados por la Junta de Gobierno. Además, este crecimiento se produce de forma continua, de forma que los planes agrupados cuyas empresas tienen un tamaño medio muy reducido (de 1 a 10 trabajadores), presentan el menor grado de utilización de las ayudas aprobadas, situándose ligeramente por encima del 60 por ciento. Por su parte, las empresas de más de 20.000 trabajadores presentan un grado de utilización igual al 100 por cien.

Tabla 34. FINANCIACIÓN APROBADA POR TAMAÑO DE EMPRESA.

TAMAÑO MEDIO DE LAS EMPRESAS	(A) FINANCIACIÓN APROBADA JUNTA DE GOBIERNO	(B) COSTE TOTAL FINANCIADO FORCEM (IMPRESO-DM12)	(B/A) x l00
PLANES AGRUPADOS			
(1-10)	1.416.399.933	852.154.137	60,16
(10,01-50)	709.860.004	522.605.467	73,62
(50,01-100)	257.454.936	205.788.519	79,93
(100,01-200)	186.397.367	158.857.311	85,22
(MAS DE 200)	656.915.036	573.625.610	87,32
TOTAL	3.227.027.276	2.313.031.044	71,67
PLANES DE EMPRESA			
(200-299)	176.382.806	157.768.081	89,44
(300-499)	336.938.932	300.029.020	89,04
(500-999)	623.064.178	558.641.702	89,66
(1000-4999)	1.874.384.046	1.743.221.812	93,00
(5000-19999)	1.730.336.091	1.646.876.171	95,17
(20000 O SUPERIOR)	1.114.809.857	1.114.809.857	100
TOTAL	5.855.915.910	5.521.346.643	94,28

Módulo 1

6 ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

SEXTA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES: LOS OBJETIVOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN.

6.1 INTRODUCCIÓN.

Entre las grandes metas de los Acuerdos, tal y como se, mencionó en la segunda parte de este informe, se encuentra el aumentar el nivel de cualificaciones de los trabajadores para cumplir una serie de objetivos, de importancia no sólo para las empresas y trabajadores, sino también para el conjunto de la economía de un país. Estos objetivos, tal y como se enuncian en la Exposición de Motivos del Acuerdo Nacional de Formación continua, son los siguientes:

a) Promover el desarrollo personal y profesional y la prosperidad de las empresas y de los trabajadores en beneficio de todos.
b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por los procesos de innovación tecnológica como por las nuevas formas de organización del trabajo.
d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

De la forma que han sido enunciados los objetivos anteriores, los objetivos anteriores, los cuales se caracterizan por ser muy amplios y generales, es casi imposible encontrar planes aprobados por FORCEM que no se orienten en mayor o menor grado, también muy difícil de precisar, hacia la consecución de estos. No obstante, consideramos de sumo interés, a efecto de valorar los resultados de las convocatorias de ayudas de 1993, el análisis de los objetivos concretos perseguidos por las empresas y agrupaciones de empresas en el desarrollo de los planes de formación aprobados. Con este tipo de análisis es posible identificar las prioridades y principales preocupaciones en materia de formación de las empresas españolas.

6.2 OBJETIVOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN APROBADOS POR FORCEM EN 1993.

Para el análisis de los objetivos especificas perseguidos por los planes aprobados correspondientes a 1993, es posible utilizar la información suministrada por los responsable y los promotores de planes en los impresos de solicitud de financiación.

En las dos convocatorias realizadas por la Fundación durante el mencionado año fueron aprobadas 764 solicitudes, correspondiendo 525 de ellas a la modalidad de planes de empresa y 239 a la modalidad de planes agrupados. No obstante, como ya hemos

indicado anteriormente, el número de planes que finalmente obtuvieron financiación de FORCEM se eleva a 683, de los cuales 479 corresponden a planes de empresa y 204 a planes agrupados.

Al proceder al estudio del tipo de objetivos que las empresas desean lograr mediante la ejecución de sus planes de formación, se ha analizado la información disponible en los impresos de solicitud de 300 planes que han sido objeto de financiación. De estos 300 planes analizados, 203 son de empresa y 97 agrupados. Estas cifras se corresponden con el 43,92 por ciento de los planes formativos financiados por FORCEM en el conjunto de las convocatorias de 1993. Los porcentajes correspondientes a los planes de empresa y agrupados son similares, siendo del 42,38 por ciento para el primer caso y del 47,55 por ciento para el segundo. Todos estos planes corresponden a planes presentados en la segunda convocatoria de ayudas de 1993, debido a que el formato del impreso de solicitud referente a esta convocatoria permite realizar el tipo de análisis deseado. Por el contrario, los impresos de solicitud de la primera, a la que corresponden el resto de los planes aprobados no incluidos en este análisis, se caracterizan por un formato cuyo contenido no permite la obtención de información estructurada y comparable. Por este motivo, y debido a que no existen garantías de que los datos correspondientes a la segunda convocatoria sean representativos del conjunto de los planes aprobados durante 1993, el equipo investigador ha considerado oportuno limitar su análisis a los objetivos de los planes formativos aprobados en el segundo plazo de ayudas de 1993.

La información correspondiente a los objetivos y resultados de los planes formativos, tal y como aparece en los impresos de solicitud, se encuentra dividida en dos apartados. Uno primero, referente a los objetivos y resultados esperados del plan, y otro segundo donde se hace indicación de la orientación de mismo. Este último viene estructurado en siete respuestas cerradas a las que se añade una más, en este caso abierta, en la que el solicitante debe especificar otros objetivos si los hubiera. Por el contrario, el primer apartado es de contestación completamente abierta.

La diferencia entre los objetivos y resultados, por una parte, y las orientaciones del plan, por otra, no es clara. De hecho, gran parte de los solicitantes responden de forma muy parecida, si no idéntica, en ambos apartados, lo cual ha hecho que se haya decidido integrarlos como una información única referida a los objetivos específicas que el solicitante desea alcanzar con el plan de formación para el que solicita financiación.

Del análisis efectuado han sido identificados un total de 29 objetivos específicos, unos con un contenido marcadamente económico, otros con un contenido más social, y referidos todos ellos a diversas áreas o campos en los que la formación y aumento de la cualificación de los trabajadores puede significar la introducción de importantes mejoras:

Estos 29 objetivos corresponden a las siguientes áreas o campos de mejora:

- ✓ Objetivos generales:
  - Aumento de la competitividad.
  - Consecución de los objetivos de la empresa.
  - Incremento de la confianza de los accionistas.
  - Competencia leal.

- Prevención de dificultades que podrían amenazar la continuidad de la/s empresa/s.

✓ Objetivos relacionados con los mercados y productos o servicios:
- Mejora de la calidad.
- Mejora de la imagen de marca.
- Mejora del servicio al cliente.
- Incremento de la exportación.
- Expansión y diversificación empresarial.
- Reconversión de las empresas hacia otro tipo de actividades.

✓ Objetivos relacionados con aspectos organizativos:
- Mejora de la comunicación.
- Cambio y/o integración cultural.
- Integración de empresas.
- Cambios en la organización del trabajo.
- Mejora del trabajo en equipo.

✓ Objetivos relacionados con la Gestión de Personal:
- Motivación del personal.
- Formación de trabajadores de reciente incorporación.
- Flexibilidad y polivalencia del personal.
- Satisfacción en el trabajo y mejora del clima laboral.
- Reducción de la plantilla.

✓ Objetivos relacionados con la mejora de la Gestión Empresarial:
- Mejora en la gestión y en las decisiones empresariales.
- Aumento de la eficacia y eficiencia productiva.

✓ Objetivos relacionados con la tecnología:
- Modernización e innovación tecnológica.

✓ Objetivos de carácter social y profesional:
- Incremento de los niveles de instrucción general de los trabajadores.
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Incremento de la participación.
- Mantenimiento del nivel de empleo.
- Promoción y desarrollo profesional.

A la vista de la Tabla 35 se pueden realizar las siguientes observaciones en relación con los objetivos específicos de los planes de formación aprobados en el segundo plazo de la convocatoria de 1993:

- En primer lugar, los objetivos específicos de Modernización e Innovación Tecnológica, Cambios en la organización del Trabajo, Satisfacción en el Trabajo y mejora del Clima Laboral, Prevención de Dificultades que podrían amenazar la continuidad de las empresas, y Mejora de la Calidad, son en este orden, los que aparecen con mayor frecuencia mencionados para el conjunto de los planes.

- En segundo lugar, si se analizan por separado los planes de empresa y los agrupados es posible identificar algunas diferencias dignas de resaltar en cuanto a las áreas o campos prioritarios hacia los que se dirigen las actividades formativas. Mientras que el objetivo de Modernización e Innovación Tecnológica es el que aparece con mayor frecuencia tanto en los planes de empresa como agrupados, no ocurre lo mismo con el resto de los objetivos prioritarios. Así por ejemplo, para los planes agrupados, el segundo objetivo en importancia es el de la Prevención de Dificultades que podrían amenazar la continuidad de la/s empresa/s, mientras que este mismo objetivo ocupa la séptima posición en el caso de los planes de empresa, debido probablemente a la menor dimensión de las empresas que participan en los planes agrupados. De otra parte la Mejora de la Calidad, ocupa el cuarto lugar entre las prioridades de los planes de empresa mientras que en los planes agrupados ocupa la séptima posición.

- En tercer lugar, existen diversos objetivos específicos, además de los mencionados con anterioridad, que son perseguidos con más frecuencia por los planes de empresa que los planes agrupados. Estos son los siguientes en orden de importancia:

  - Promoción y desarrollo personal.
  - Expansión y diversificación empresarial.
  - Flexibilidad y polivalencia del personal.
  - Aumento de la eficacia y eficiencia productiva.
  - Mejora de la comunicación.
  - Mejora del servicio al cliente.
  - Cambio e integración cultural.

  Objetivos todos ellos que tienen sentido que resulten prioritarios en el caso de las unidades empresariales de mayor dimensión.

- En cuarto lugar, existen otros objetivos especificas perseguidos con mayor frecuencia por los planes agrupados que por los planes de empresa.. Estos son los siguientes en orden de importancia:
  - Formación de trabajadores de reciente incorporación.
  - Aumento de la competitividad.
  - Incremento de los niveles de instrucción general de los trabajadores.
  - Mejora en la gestión y decisiones empresariales.
  - Mantenimiento del nivel de empleo.
  - Reconversión de las empresas hacia otro tipo de actividades.

Tabla 35. OBJETIVOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN.

OBJETIVOS	PLANES DE EMPRESA	PLANES AGRUPADOS	TOTAL PLANES
MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	16,35	19,38	17,33
CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	69,95	57,73	66,00
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	52,22	54,64	53,00
PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LA/S EMPRESA/S	38,92	58,76	45,33
MEJORA DE LA CALIDAD	41,29	40,21	45,00
EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN EMPRESARIAL	43,35	35,05	40,67
PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	45,81	29,90	40,67
FORMACIÓN DE TRABAJADORES DE RECIENTE INCORPORACIÓN	35,96	43,30	38,33
AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD	35,47	41,24	37,33
FLEXIBILIDAD Y POLIVALENCIA DEL PERSONAL	27,09	19,59	24,67
INCREMENTO DE LOS NIVELES DE INSTRUCCIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES	22,66	28,87	24,67
AUMENTO DE LA EFICACIA Y EFICIENCIA PRODUCTIVA	27,09	18,56	24,33
MEJORA EN LA GESTIÓN Y DECISIONES EMPRESARIALES	18,23	22,68	19,67
MEJORA DE LA COMUNICACIÓN	24,14	7,22	18,67
MEJORA DEL SERVICIO AL CLIENTE	20,20	10,31	17,00
CAMBIO O INTEGRACIÓN CULTURAL	20,20	9,28	16,67
MANTENIMIENTO DEL NIVEL DE EMPLEO	8,87	12,37	10,00
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	6,90	7,22	7,00
RECONVERSIÓN DE LAS EMPRESAS HACIA OTRO TIPO DE ACTIVIDADES	4,93	10,31	6,67
MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO	7,39	5,15	6,67
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	7,88	3,09	6,33
CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS	4,93	0,00	3,33
ORIENTACIÓN HACIA LOS MERCADOS DE EXPORTACIÓN	3,94	0,00	2,67
INTEGRACIÓN DE EMPRESAS	1,97	1,03	1,67
REDUCCIÓN DE PLANTILLA	1,48	0,00	1,00
COMPETENCIA LEAL	0,00	2,06	0,67
INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN	0,99	0,00	0,67
INCREMENTO DE LA CONFIANZA DE LOS ACCIONISTAS	0,49	0,00	0,33
MEJORA DE LA IMAGEN DE MARCA	0,49	0,00	0,33

6.3 OBJETIVOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN APROBADOS POR FORCEM EN 1993 POR COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES.

El presente análisis trata de conocer cuáles son los objetivos que con mayor frecuencia son mencionados por los planes de formación aprobados en cada sector. Para ello se ha tenido en cuenta exclusivamente aquellos sectores que en la segunda convocatoria de 1993 han contado con más de cinco planes de formación aprobados, tanto en el caso de planes de empresa como en el caso de planes agrupados, agrupando el resto de planes en una única categoría que ha sido identificada como «otras comisiones paritarias sectoriales y planes sin comisión paritaria sectorial constituida». Por otro lado, para cada sector, a efectos de simplificar el análisis, sólo se han considerado aquellos objetivos mencionados por más del 40 por ciento de los planes de formación desarrollados.

De este modo, con respecto a los planes de empresa, tal y como se presenta en la Tabla 36, es posible efectuar los siguientes comentarios:

En primer lugar, el objetivo «modernización e innovación tecnológica», es el que aparece con mayor frecuencia en los planes de empresa de la mayoría de los sectores analizados, ocupando en estos casos laprimera o segunda posición. No obstante, existen algunos sectores en los que esto no ocurre así, como es el caso de Comercio y Otros Servicios, y en especial en el sector de Seguridad privada, donde no es mencionado por más de 60 por ciento de las empresas que han obtenido financiación de FORCEM. Del mismo modo, el objetivo «cambio en la organización del trabajo», es mencionado por la mayor parte de los planes de empresas excepto los encuadrables dentro del sector de Seguridad privada.

En segundo lugar, en consonancia con lo indicado en el epígrafe anterior, el objetivo de «mejora de la calidad», se encuentra entre los que con mayor frecuencia aparece mencionado en los planes de empresa, lo cual es válido para la mayor parte de los sectores analizados. No obstante, es en los sectores de comercio, Químicas, y es especial en Alimentación y bebidas, donde este objetivo es recogido por un mayor porcentaje de planes de empresas.

Finalmente, el objetivo de «mejora del servicio al cliente» es mencionado con mayor frecuencia por las empresas pertenecientes a los sectores de Bancos y Cajas, y en especial comercio; mientras que son las empresas del primer sector mencionado, junto con las Consultoras de Planificación, las que muestran mayor interés por el objetivo de «cambio o integración cultural».

Tabla 36. OBJETIVOS DE LOS PLANES DE EMPRESA Y SECTOR.

PLANES DE EMPRESA		
SECTOR	**OBJETIVOS. ORDENADOS POR ORDEN DE FRECUENCIA**	
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	MEJORA DE LA CALIDAD	61,54
	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	61,54
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	57,69
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	57,69
	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	53,85
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	53,85
	MEJORA EN LA GESTIÓN Y DECISIONES EMPRESARIALES	46,15
ARTES GRÁFICAS	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	100,00
	AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD	87,50
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	87,50
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	62,50
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	62,50
	MEJORA DE LA CALIDAD	50,00
	INCREMENTO DE LOS NIVELES DE INSTRUCCIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES	50,00
BANCOS Y CAJAS	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	100,00
	FORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS DE RECIENTE INCORPORACIÓN	80,00
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	80,00
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	70,00
	PLANES EMPRESA	
	EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN	70,00
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	50,00
	CAMBIO O INTEGRACIÓN CULTURAL	40,00
	MEJORA DEL SERVICIO AL CLIENTE	40,00
	MEJORA DE LA CALIDAD	40,00
COMERCIO	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	75,00
	EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN	75,00
	MEJORA DEL SERVICIO AL CLIENTE	62,50
	MEJORA DE LA CALIDAD	62,50
	FORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS DE RECIENTE INCORPORACIÓN	62,50
	AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD	50,00
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	50,00

	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	50,00
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	50,00
CONSULTORÍAS DE PLANIFICACIÓN	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	85,71
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	57,14
	FORMACIÓN D; TRABAJADORES/AS DE RECIENTE INCORPORACIÓN	57,14
	MEJORA DE LA CALIDAD	42,86
	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	42,86
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	42,86
	CAMBIO O INTEGRACIÓN CULTURAL	42,86
METAL	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	87,50
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	71,88
	MEJORA DE LA CALIDAD	48,44
	EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN	48,44
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	46,88
	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	42,19
QUÍMICAS	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	75,00
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	66,67
	EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN	62,50
	MEJORA DE LA CALIDAD	58,33
	PLANES EMPRESA	
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL **CLIMA** LABORAL	54,17
SEGUROS	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	85,71
	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	71,43
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	57,14
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	57,14
	MEJORA DE LA CALIDAD	42,86
	EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN	42,86
OTROS SERVICIOS	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	83,33
	FORMACIÓN D; TRABAJADORES/AS DE RECIENTE INCORPORACIÓN	83,33
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	83,33
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	66,67
	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	66,67
SEGURIDAD PRIVADA	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	85,71

	INCREMENTO DE LOS NIVELES DE INSTRUCCIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES	71,43
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	42,86
	RECONVERSIÓN DE LA/S EMPRESA/S HACIA OTRO TIPO DE ACTIVIDADES	42,86
	FORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS DE RECIENTE INCORPORACIÓN	42,86
OTRAS COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES y PLANES SIN COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL CONSTITUIDA	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	80,56
	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	72,22
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	66,67
	AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD	44,44
	EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN	41,67
	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	41,67
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	41,67

Por su parte, con respecto a los planes agrupados, destacan especialmente las siguientes situaciones:

- En primer lugar, como en el caso anterior, el objetivo de «modernización e innovación tecnológica», es el que con mayor frecuencia aparece mencionado por los planes agrupados financiados por FORCEM, a excepción del sector de Hostelería donde ocupa una posición menos relevante.

- En segundo lugar, la «satisfacción en el trabajo y mejora en el clima laboral», a pesar de tener una alta frecuencia de aparición en el conjunto de los planes de agrupados, sin embargo, no ocurre así con los planes correspondientes al sector del Metal, siendo, por el contrario mencionado por la práctica totalidad de los planes agrupados correspondientes a los sectores del Comercio y Transportes.

- En tercer lugar, el objetivo de «mejora de la calidad» ocupa un lugar relevante para un porcentaje elevado de planes agrupados correspondientes a los sectores de Comercio, Hostelería, Químicas y Transporte.

- Finalmente, es de interés destacar cómo los objetivos de «mejora del servicio al cliente» y «mejora en la gestión y decisiones empresariales», son mencionados fundamentalmente por los planes agrupados pertenecientes a los sectores de Transportes y Otros Servicios respectivamente.

Tabla 37. OBJETIVOS DE LOS PLANES AGRUPADOS POR SECTOR.

PLANES AGRUPADOS		
SECTOR	**OBJETIVOS. ORDENADOS POR ORDEN DE FRECUENCIA**	
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	75,00
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	62,50
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	62,50
	EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN	50,00
	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	50,00
	AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD	50,00
COMERCIO	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	84,62
	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	84,62
	FORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS DE RECIENTE INCORPORACIÓN	76,92
	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	76,92
	MEJORA DE LA CALIDAD	69,23
	INCREMENTO DE LOS NIVELES DE INSTRUCCIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES	53,85
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	53,85
	EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN	46,15
	AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD	46,15
HOSTELERÍA	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	71,43
	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	57,14
	PLANES AGRUPADOS	
	MEJORA DE LA CALIDAD	57,14
	EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN	42,86
	INCREMENTO DE LOS NIVELES DE INSTRUCCIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES	42,86
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	42,86
	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	42,86
	AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD	42,86
METAL	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	86,21
	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	55,17
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	48,28
	AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD	44,83
QUÍMICAS	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	88,89
	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	66,67

	MEJORA DE LA CALIDAD	66,67
	AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD	55,56
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	55,56
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	44,44
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	44,44
	FORMACIÓN D TRABAJADORES/AS DE RECIENTE INCORPORACIÓN	44,44
SEGUROS	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	100,00
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100,00
	FORMACIÓN D TRABAJADORES/AS DE RECIENTE INCORPORACIÓN	83,33
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	66,67
	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	66,67
	MEJORA EN LA GESTIÓN Y DECISIONES EMPRESARIALES	66,67
	PROMOCIÓN y DESARROLLO PROFESIONAL	50,00
	EXPANSIÓN y DIVERSIFICACIÓN	50,00
TRANSPORTE	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	100,00
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	71,43
	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	71,43
	PLANES AGRUPADOS	
	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	71,43
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	57,14
	MEJORA DE LA CALIDAD	57,14
	EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN	42,86
	MEJORA DEL SERVICIO AL CLIENTE	42,86
	FORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS DE RECIENTE INCORPORACIÓN	42,86
OTRAS COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES Y PLANES SIN COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL CONSTITUIDA	MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	72,22
	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	50,00
	PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS	44,44
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	44,44

6.4 OBJETIVOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN APROBADOS POR FORCEM EN 1993 POR DIMENSIÓN O DIMENSIÓN MEDIA.

En la Tabla 38. se muestra la frecuencia con que los diversos objetivos identificados son mencionados en los impresos de solicitud de los planes de empresa aprobados y encuadrables en cada uno de los tramos de dimensión definidos. No obstante, hay que resaltar que el número de planes aprobados en la convocatoria de octubre e incluidos en el tramo de dimensión que va de los 5.000 a los 19.999 empleados, y en el tramo de 20.000 o más, resulta escaso, al ascender tan sólo a cinco y tres planes respectivamente. Sin tomar en consideración estos dos tramos mencionados, los cuales se incluyen en la Tabla 6.4 a efectos informativos, se pueden realizar los siguientes comentarios:

- En primer lugar, los objetivos de «modernización e innovación tecnológica» y «cambios en la organización del trabajo», son los que aparecen con más frecuencia con independencia de la dimensión de la empresa.

- En segundo lugar, el objetivo de «satisfacción en el trabajo y mejora del clima laboral» es el que aparece con mayor frecuencia, a continuación de los anteriores, salvo para las empresas que tienen una dimensión que se sitúa entre los quinientos y los mil trabajadores.

- En tercer lugar, el objetivo de «mejora de la calidad» se encuentra también entre los prioritarios de los planes de empresa, independientemente de su dimensión, salvo para las empresas que tienen entre mil y cinco mil trabajadores, en las que la frecuencia de aparición es mucho menor.

- Finalmente, y en términos generales, no es posible identificar grandes diferencias entre los objetivos perseguidos en los planes de empresa aprobados en función de la dimensión de estas.

Tabla 38. OBJETIVOS DE LOS PLANES DE EMPRESA POR TAMAÑO.

PLANES DE EMPRESA	DE 200 A 299	DE 300 A 499	DE 500 A 999	DE 1000 A 4999	DE 5000 A 19999	DE 20000 o SUPERIOR
NÚMERO DE PLANES	40	57	54	44	5	3
OBJETIVOS						
AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD	32,50	35,09	40,74	29,55	60,00	33,33
CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS	7,50	5,26	5,56	2,27	0,00	0,00
INCREMENTO DE LA CONFIANZA DE LOS ACCIONISTAS	2,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
COMPETENCIA LEAL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LA/S EMPRESA/S	42,50	33,33	33,33	43,18	80,00	66,67
MEJORA DE LA CALIDAD	57,50	50,88	59,26	18,18	40,00	66,67

MEJORA DE LA IMAGEN DE MARCA	0,00	0,00	0,00	2,27	0,00	0,00
MEJORA DEL SERVICIO AL CLIENTE	22,50	15,79	22,22	15,91	40,00	66,67
ORIENTACIÓN HACIA LOS MERCADOS DE EXPORTACIÓN	7,50	3,51	3,70	2,27	0,00	0,00
EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN EMPRESARIAL	52,50	36,84	40,74	52,27	20,00	0,00
LA RECONVERSIÓN DE LA/S EMPRESAS HACIA OTRO TIPO DE ACTIVIDADES	0,00	7,02	3,70	9,09	0,00	0,00
MEJORA DE LA COMUNICACIÓN	22,50	24,56	22,22	31,82	0,00	0,00
CAMBIO O INTEGRACIÓN CULTURAL	22,50	19,30	16,67	25,00	20,00	0,00
INTEGRACIÓN DE EMPRESAS	0,00	0,00	3,70	4,55	0,00	0,00
CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	72,50	63,16	68,52	72,73	100,00	100,00
MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO	12,50	5,26	11,11	2,27	0,00	0,00
REDUCCIÓN DE PLANTILLA	0,00	0,00	0,00	2,27	40,00	0,00
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	10,00	5,26	7,41	6,82	0,00	0,00
LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS DE RECIENTE INCORPORACIÓN	27,50	38,60	31,48	47,73	0,00	66,67
FLEXIBILIDAD Y POLIVALENCIA DEL [PERSONAL	27,50	26,32	24,07	25,00	80,00	33,33
CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	60,00	52,63	38,89	54,55	80,00	100,00
MEJORA EN LA GESTIÓN Y DECISIONES EMPRESARIALES	20,00	15,79	16,67	18,18	20,00	66,67
AUMENTO DE LA EFICACIA Y EFICIENCIA PRODUCTIVA	32,50	33,33	25,93	11,36	40,00	66,67
MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	72,50	78,95	75,93	75,00	80,00	100,00
INCREMENTO DE LOS NIVELES DE INSTRUCCIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES	17,50	21,05	25,93	29,55	0,00	0,00
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	2,50	5,26	7,41	18,18	0,00	0,00
MEJORA DE LA PARTICIPACIÓN	0,00	3,51	0,00	0,00	0,00	0,00
MANTENIMIENTO DEL NIVEL DEL EMPLEO	20,00	5,26	3,70	9,09	0,00	33,33
PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	50,00	47,37	42,59	47,73	20,00	33,33

Con respecto a los planes agrupados aprobados en la convocatoria de octubre, cabe señalar que no existen circunstancias dignas de destacar en cuando a los objetivos perseguidos en función de la dimensión media de las empresas que se agrupan en los mismos, salvo en lo relativo al objetivo de «mejora de la calidad», que aparece mencionado con más frecuencia en los planes agrupados de mayor dimensión media.

Tabla 39. OBJETIVOS DE LOS PLANES AGRUPADOS POR TAMAÑO.

PLANES AGRUPADOS	DE 1 A 10	DE 10,01 A 20	DE 20,01 A 50	DE 50,01 A 100	DE 100,01 A 200	MÁS DE 200
NÚMERO DE PLANES	22	5	24	21	16	9
OBJETIVOS						
AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD	40,91	0,00	25,00	42,8€	62,50	66,67
CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INCREMENTO DE LA CONFIANZA DELOS ACCIONISTAS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
COMPETENCIA LEAL	0,00	0,00	4,17	4,76	0,00	0,00
PREVENCIÓN DE DIFICULTADES QUE PODRÍAN AMENAZAR LA CONTINUIDAD DE LA/S EMPRESA/S	90,91	20,00	41,67	61,90	75,00	11,11
MEJORA DE LA CALIDAD	31,82	0,00	33,33	47,62	62,5(	44,44
MEJORA DE LA IMAGEN DE MARCA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MEJORA DEL SERVICIO AL CLIENTE	0,00	0,00	16,67	14,29	12,50	11,1
ORIENTACIÓN HACIA LOS MERCADOS IDE EXPORTACIÓN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EXPANSIÓN Y DIVERSIFICACIÓN EMPRESARIAL	40,91	40,00	25,00	47,62	18,75	44,44
LA RECONVERSIÓN DE LA/S EMPRESA/S HACIA OTRO TIPO DE ACTIVIDADES	18,18	0,00	0,00	4,76	31,25	0,00
MEJORA DE LA COMUNICACIÓN	0,00	0,00	16,67	9,52	0,00	11,11.
CAMBIO O INTEGRACIÓN CULTURAL	0,00	0,00	8,33	19,05	6,25	22,22
INTEGRACIÓN DE EMPRESAS	0,00	0,00	0,00	4,76	0,00	0,00
CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	54,55	0,00	50,00	76,19	56,25	77,78
MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO	4,55	0,00	0,00	4,76	12,50	11,11
REDUCCIÓN DE PLANTILLA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	4,55	0,00	8,33	4,76	6,25	22,22
LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS IDE RECIENTE INCORPORACIÓN	59,09	20,00	33,33	52,38	25,00	55,56
FLEXIBILIDAD Y POLIVALENCIA DEL PERSONAL	9,09	40,00	12,50	23,81	18,75	44,44

CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO y MEJORA DEL CLIMA LABORAL	63,64	0,00	62,50	52,38	50,00	55,56
MEJORA EN LA GESTIÓN Y DECISIONES EMPRESARIALES	13,64	0,00	25,00	28,57	18,75	44,44
AUMENTO DE LA EFICACIA Y EFICIENCIA PRODUCTIVA	4,55	0,00	16,67	*33,33*	31,25	11,11
MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	95,45	100,00	70,83	66,67	81,25	77,78
INCREMENTO DE LOS NIVELES DE INSTRUCCIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES	36,36	40,00	20,83	28,57	37,50	11,11
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	0,00	0,00	0,00	9,52	6,25	0,00
MEJORA DE LA PARTICIPACIÓN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MANTENIMIENTO DEL NIVEL DEL EMPLEO	13,64	0,00	16,67	4,76	25,00	0,00
PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	27,27	20,00	16,67	38,10	50,00	22,22

Módulo 1

7 ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LOS MODELOS DE FORMACIÓN

SÉPTIMA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LOS MODELOS DE FORMACIÓN PUESTOS EN PRÁCTICA EN LOS PLANES APROBADOS.

7.1 INTRODUCCIÓN.

Como ya ha sido indicado con anterioridad, los Acuerdos establecen, como un medio para el logro de los objetivos de estímulo de la inversión en formación y de incremento de los niveles de cualificación de los trabajadores, el desarrollo de modelos que faciliten una formación de calidad. Sin duda, a través de este tercer objetivo lo que se pretende es favorecer la integración de la formación en los planes estratégicos de viabilidad de empresas y sectores, la realización de análisis de las auténticas necesidades de formación, la conexión de la formación con la estrategia de ordenación de los recursos humanos en el seno de las empresas, la evaluación de la formación impartida, etc. En este sentido, resulta de suma importancia que las acciones de formación respondan de forma efectiva a las necesidades específicas de las empresas. El gran reto actual de la formación es que, en muchos casos, responde más a la lógica de la oferta existente en este mercado peculiar que a las auténticas necesidades empresariales.

No obstante, hay que ser conscientes de las tremendas dificultades de orden técnico y de gestión que comporta el que los Acuerdos asuman entre sus objetivos el fomentar el desarrollo de modelos que propicien esta formación de calidad, lo que inevitablemente conduce a que la tarea de evaluación técnica de los planes de formación se convierta en algo ineludible.

Para el análisis de este objetivo de los Acuerdos es posible, al igual que en el epígrafe anterior, utilizar la información suministrada por los responsable y los promotores de planes, en los impresos de solicitud relativos a los planes de formación aprobados, y correspondientes a la segunda convocatoria de 1993. Para ello se ha analizado, una vez más, la información disponible en los impresos de solicitud de 300 planes analizados que han sido objeto de financiación en la mencionada convocatoria. De estos 300 planes analizados, 203 son de empresa y 97 agrupados.

7.2 LA INSERCIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN EN LOS PLANES ESTRATÉGICOS.

La integración del plan de formación en un plan estratégico supone que la identificación de las necesidades formativas y la propia formación a impartir se realiza desde una óptica a medio y largo plazo, contribuyendo con ello a los objetivos generales de la empresa o sector.

A través del análisis de los impresos de solicitud presentados por los responsables y promotores de planes de formación, es posible obtener información relacionada con

esta cuestión. En concreto, la información suministrada en dichos impresos es la siguiente:

a) La empresa o empresas, en el caso de planes agrupados, no poseen plan estratégico.

b) La empresa o empresas, en el caso de planes agrupados, poseen planes estratégicos propios.

c) La empresa o empresas, en el caso de planes agrupados, poseen plan estratégico a nivel de sector.

d) Sólo parte de las empresas implicadas en el plan de formación, en el caso de los planes agrupados, poseen un plan estratégico propio.

No obstante, a partir de la información anterior no se puede realizar presunción alguna acerca de la posible integración de la formación en los planes estratégicos de las empresas o del sector. De todas formas se estima conveniente el análisis de la existencia de tales planes estratégicos ya que indica ciertamente una predisposición a que dicha integración se produzca y a que las empresas planifiquen a medio y largo plazo.

Como se puede apreciar en la Tabla 40, en el 66 por ciento de los planes aprobados, ya sean de empresa o agrupados, las empresas que lo integran cuentan con planes estratégicos propios, frente a un 16 por ciento de planes cuyas empresas cuentan con un plan estratégico de sector. En el caso de los planes de empresa, prácticamente el 90 por ciento de las empresas cuentan con un plan estratégico propio, siendo mucho menor el porcentaje de las que participan en un plan estratégico de sector. Por su parte, con respecto a los planes agrupados, debido a la menor dimensión de las empresas participantes, en cerca del 60 por ciento de estos planes las empresas que lo integran carecen de un plan estratégico propio, aunque en el 45 por ciento de los casos existe un plan estratégico de sector.

Tabla 40. PORCENTAJE DE PLANES RESPECTO A LA EXISTENCIA DE UN PLAN ESTRATÉGICO.

PORCENTAJE DE PLANES QUE SE ENCUENTRAN EN LAS SITUACIONES DESCRITAS CON RESPECTO A LA EXISTENCIA DE PLAN ESTRATÉGICO.			
	PLANES AGRUPADOS	PLANES DE EMPRESA	TOTAL DE PLANES
EMPRESAS SIN PLAN ESTRATÉGICO	12,63%	8,20%	9,31%
EMPRESAS CON PLAN ESTRATÉGICO PROPIO	18,95%	89,23%	66,20%
EMPRESAS CON PLAN ESTRATÉGICO DE SECTOR	45,26%	2,56%	16,55%
PARTE DE LAS EMPRESAS CUENTAN CON PLAN ESTRATÉGICO PROPIO	23,16%	0%	7,93%

Centrando el análisis en los planes agrupados, ya que la mayoría de las empresas que han presentado un plan de formación individual cuentan con planes estratégicos propios, y realizando una desagregación sectorial, cabe efectuar los siguientes comentarios:

- En primer lugar, llama la atención el escaso porcentaje de planes agrupados en los que se integran empresas que carecen todas ellas de plan estratégico. siendo

en algunos sectores como Comercio, Transporte u otros servicios del cero por ciento.

- En segundo lugar, se puede apreciar que en los sectores del Comercio, Metal, Transporte y Otros servicios son muy frecuentes los planes agrupados en los que las empresas que se integran cuentan con un plan estratégico de carácter sectorial.

- Finalmente, en los sectores de Químicas, Alimentación y Bebidas y Hostelería, son por el contrario más frecuentes los planes agrupados en los que todas las empresas que lo integran cuentan con planes estratégicos propios.

Tabla 41[30]. PORCENTAJE DE PLANES RESPECTO A LA EXISTENCIA DE UN PLAN ESTRATÉGICO POR COMISIÓN PARITARIA.

COMISIÓN	PORCENTAJE DE PLANES AGRUPADOS	PORCENTAJE DE PLANES QUE SE ENCUENTRAN EN LAS SITUACIONES DESCRITAS CON RESPECTO A LA EXISTENCIA DE PLAN ESTRATÉGICO.			
		SIN PLAN	DE EMPRESA	DE SECTOR	PARCIAL
METAL	29,59%	16,67%	6,67%	53,33%	23,33%
COMERCIO	14,29%	0,00%	14,29%	71,43%	14,29%
QUÍMICAS	9,18%	11,11%	33,33%	0,00%	55,56%
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	8,16%	16,67%	66,67%	16,67%	0,00%
HOSTELERÍA	7,14%	33,33%	33,33%	16,67%	16,67%
TRANSPORTE	7,14%	0,00%	0,00\	71,43%	28,57%
OTROS SERVICIOS	6,12%	0,00%	16,67%	50,00%	,33%
OTRAS COMISIONES y PLANES SIN COMISIÓN SECTORIAL	18,37%	17,64%	23,53%	41,18%	17,65%

7.3 DIAGNÓSTICO PREVIO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS.

La realización de un plan de formación adaptado a las necesidades concretas del sistema productivo en general y de las empresas en particular requiere del diagnóstico previo de estas necesidades. La no existencia de un diagnóstico permite dudar de la adecuación de la formación a las necesidades reales de la empresa que va a formar a sus empleados.

[30] En el apartado de la Tabla relativo a otras Comisiones y planes sin Comisión Sectorial se incluyen aquellos sectores que cuentan con menos de cinco planes agrupados y aquéllos que no se encuadran en ninguna de las Comisiones Paritarias Sectoriales· constituidas.

La gran mayoría de los responsables de planes de empresa y promotores de planes agrupados afirman haber realizado, con carácter previo a la elaboración del plan de formación, un diagnóstico de las necesidades formativas. Este hecho permite, sin duda, la consecución de una formación más adaptada a las necesidades reales del sistema productivo.

Como se puede apreciar en la Tabla 42. sólo seis de los trescientos planes aprobados no han realizado un diagnóstico previo de sus necesidades, correspondiendo dos de ellos a los planes de formación agrupados y cuatro a los de empresa.

Esta falta de diagnóstico previo ocurre en el caso de los 'planes de empresa en organizaciones de menor dimensión.

Tabla 42. DIAGNÓSTICO PREVIO DE NECESIDADES.

DIAGNÓSTICO PREVIO DE NECESIDADES			
	TOTAL DE PLANES	PLANES DE EMPRESA	PLANES AGRUPADOS
NO	2,00%	1,97%	2,06%
SI	98,00%	98,03%	97,94%

7.4 EXPERIENCIA PREVIA EN LA ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE PLANES DE FORMACIÓN.

La experiencia previa en el terreno de la elaboración de planes de formación suministra información sobre el mayor o menor hábito del solicitante en lo relativo a la realización de este tipo de planes. Pero además, y los que es más importante a efectos de evaluar la eficacia de los Acuerdos en el desarrollo de modelos que contribuyan a una formación de calidad, permite conocer en qué medida la aplicación de los Acuerdos en 1993 ha contribuido a que empresas o agrupaciones de empresas que con anterioridad no realizaban planes formativos, realicen un esfuerzo en este campo.

Tal y como se desprende de la Tabla 43, la gran mayoría de los responsables de planes de empresa y promotores de planes agrupados si habían realizado planes de formación con anterioridad, siendo especialmente alto este porcentaje en el primer caso. No obstante, resulta verdaderamente destacable que para el 32,65 por ciento de los promotores de los planes agrupados suponga la primera experiencia en la realización de un plan formativo.

Tabla 43. EMPRESAS QUE HAN REALIZADO PLANES DE FORMACIÓN CON ANTERIORIDAD A LA CONVOCATORIA.

HAN REALIZADO PLANES CON ANTERIORIDAD		
	NO	SI
	PORCENTAJE	PORCENTAJE
TOTAL	15,44%	84,56%
EMPRESA	7,00%	93,00%
AGRUPADOS	32,65%	67,35%

Por su parte, en la Tabla 44, es posible detectar los sectores en los que existía una menor experiencia previa en la elaboración de planes formativos, destacando en este sentido:

- En lo relativo a planes de empresa, los sectores en los que los Acuerdos han tenido un mayor impacto en el fomento de la elaboración, por vez primera, de planes formativos son: Artes Gráficas, Otros Servicios, Consultoras de Planificación, y Alimentación y Bebidas.

- Por su parte, con respecto a los planes agrupados, los sectores en los que este impacto ha sido mayor han sido los siguientes: Hostelería, Comercio, Transportes y Alimentación y Bebidas.

Tabla 44[31]. EMPRESAS QUE NO HAN REALIZADO CON ANTERIORIDAD PLANES FORMATIVOS. POR COMISIÓN PARITARIA.

PORCENTAJE DE RESPONSABLES DE PLANES DE EMPRESA Y PROMOTORES DE PLANES AGRUPADOS QUE NO HAN REALIZADO CON ANTERIORIDAD PLANES FORMATIVOS.	
COMISIONES PARITARIA SECTORIALES	**PLANES DE EMPRESA**
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	7,69
ARTES GRÁFICAS	50,00
BANCOS Y CAJAS	0
COMERCIO	0
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	14,28
METAL	1,61
QUÍMICAS	4,35
SEGUROS	0

[31] En el apartado de la Tabla relativo a otras Comisiones y planes sin Comisión Sectorial se incluyen aquellos sectores que, cuentan con menos de cinco planes agrupados y aquéllos que no se encuadran en ninguna de las comisiones Paritarias Sectoriales constituidas.

OTROS SERVICIOS	16,66
SEGURIDAD PRIVADA	0
OTRAS COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES Y PLANES SIN COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL	11,43
COMISIONES PARITARIA SECTORIALES	**PLANES AGRUPADOS**
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	25,00
COMERCIO	46,15
HOSTELERÍA	57,14
METAL	17,24
QUÍMICAS	11,11
OTROS SERVICIOS	16,66
TRANSPORTES	42,85
OTRAS COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES Y PLANES SIN COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL	50,00

Por su parte, y centrándonos exclusivamente en los planes de empresa, es posible apreciar en la Tabla 45, cómo en términos generales, a medida que disminuye la dimensión media de las empresas, lo hace también el porcentaje de empresas que como consecuencia de los Acuerdos ha procedido a elaborar por vez primera un plan formativo.

Tabla 45. EMPRESAS QUE NO HAN REALIZADO CON ANTERIORIDAD PLANES FORMATIVOS. POR TAMAÑO DE EMPRESA.

PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE NO HAN REALIZADO CON ANTERIORIDAD PLANES FORMATIVOS.	
DIMENSIÓN. NÚMERO DE TRABAJADORES	**PLANES DE EMPRESA**
DE 200 A 299	10,53
DE 300 A 499	8,93
DE 500 A 999	3,77
DE 1000 A 4999	6,82
DE 5000 A 19999	0
20000 O MÁS	0

7.5 EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS CON EL PLAN.

Una vez que una empresa o agrupación de empresas ha concluido su plan de formación, para conocer si la inversión realizada con el mismo ha permitido que se cumplieran los objetivos previstos e introducir las correcciones y arreglos oportunos, conviene

proceder a la evaluación del plan realizado. Ciertamente esta evaluación contribuye, igualmente, al desarrollo de modelos que permiten con el tiempo una formación de mayor calidad.

En principio, se puede considerar que todas las empresas deberían realizar una evaluación de cualquier plan de formación que realizasen, de igual modo que sería aconsejable un seguimiento y control del conjunto de las actividades desarrolladas por las mismas. Si observamos los datos recogidos en la Tabla 46 podemos apreciar cómo prácticamente en el 100 por cien de los planes aprobados en el segundo plazo de la convocatoria de 1993 está previsto realizar esta evaluación.

Tabla 46. EVALUACIÓN DEL PLAN FORMATIVO.

EVALUACIÓN DEL PLAN		
	PORCENTAJE DE PLANES QUE NO TIENEN PREVISTA EVALUACIÓN	PORCENTAJE DE PLANES QUE SÍ TIENEN PREVISTA EVALUACIÓN
TOTAL	1,73%	98,27%
PLANES DE EMPRESA	2,09%	97,91%
PLANES AGRUPADOS	1,02%	98,98%

7.6 LOS DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN.

Uno de los principales motivos que propiciaron la firma del Acuerdo Nacional de Formación Continua, y de su complementario Acuerdo Tripartito, fue la búsqueda de mecanismos que permitieran fomentar, no sólo la inversión en formación continua de los trabajadores, sino también su adecuación a las necesidades reales del sistema productivo. Ciertamente, la realización de planes de formación a nivel de empresa y agrupaciones de empresas supone el medio más eficaz para lograr esta adecuación, ya que son los propios agentes sociales quienes definen, por un lado, que tipo de acciones formativas han de aplicarse en función de las necesidades identificadas, y por otro, los colectivos de trabajadores que se benefician de las mismas.

En la práctica, es de esperar que tanto las necesidades como los colectivos de trabajadores prioritarios para participar en acciones formativas varíen en función de la actividad de la empresa, existiendo, a este respecto, ciertas regularidades a nivel de sector.

A partir de la información suministrada por los responsables y promotores de planes de formación a FORCEM, relativa a los participantes en acciones formativas financiadas directamente por los fondos asignados al Acuerdo Nacional de Formación Continua, es posible identificar cuáles han sido los colectivos de trabajadores sobre los que con carácter prioritario se han desarrollado tales acciones. Concretamente, son cuatro los criterios de clasificación empleados para identificar y agrupar a los

participantes en tales acciones formativas: el tipo de ocupación, el área funcional dentro de la empresa, la edad y el sexo.

a.- Áreas funcionales prioritarias para el desarrollo de las acciones formativas financiadas con cargo a las ayudas de 1993.

La distribución del conjunto total de participantes en acciones formativas desarrolladas con cargo a las ayudas financieras de 1993 muestra cómo por áreas funcionales, las áreas de Producción, con un 29,13 por ciento, y Administración, con un 24,18 por ciento, agrupan la mayor parte de tales participantes, seguidos de Comercial y Mantenimiento, con un 22,72 y un 19,25 por ciento respectivamente, y, con menor peso, el área de Dirección, con un 4,71 por ciento del total de participantes. Por tipo de plan, es posible observar (Tablas 47 y 48), cómo las acciones financiadas por FORCEM relativas a planes agrupados, se han centrado principalmente en la formación del personal de Producción y Administración, que conjuntamente representan el 68,13 por ciento del total de participantes, y en menor medida el área Comercial (17,49 por ciento), mientras que en los planes de empresa, las áreas prioritarias, sin existir tantas diferencias como en los planes agrupados, han sido, por este orden: Producción, Comercial y Mantenimiento.

En el análisis por sectores, las diferencias son notables, debido fundamentalmente a las peculiaridades de cada rama de actividad, lo cual puede ser indicativo, de cómo las acciones formativas financiadas con cargo a las ayudas de 1993 han respondido a las necesidades de cada sector. A este respecto, de la información contenida en las Tablas 47 y 48 es posible efectuar los siguientes comentarios:

Por un lado, en lo relativo a los planes de empresa, entre los sectores en los que los participantes pertenecientes al área de Producción han sido mayoría destacan principalmente: seguridad Privada, Consultoras de Planificación, Limpieza Pública, Textil y de la Confección, sanidad, y Hostelería. Los sectores en los que destaca el porcentaje de participantes pertenecientes al área comercial son: Grandes Almacenes, otros Servicios, Comercio, Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero y Bancos y Cajas. Por su parte, el área de Administración tiene una especial relevancia en Seguros, Perfumería y Afines, Bancos y Cajas y Editoriales y Prensa; mientras que Mantenimiento destaca por el alto porcentaje de participantes en los sectores de Transportes y Electricidad.

Por otro lado, con respecto a los planes agrupados, destaca el hecho de que en la mayor parte de los sectores, las acciones formativas financiadas por FORCEM se han ocupado principalmente de los trabajadores de Producción, incluso en mayor medida que los planes de empresa. No obstante, en los sectores de Bancos y Cajas, Seguros, y Construcción, la mayoría de los participantes corresponden al área de Administración, mientras que en el sector del Comercio, el área funcional prioritaria es, como no podría ser de otro modo, el área Comercial.

Finalmente, con respecto a los planes intersectoriales, hay que indicar que la mayoría de los participantes en las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos disponibles en 1993 corresponden al área de Administración, con un 49,29 por ciento del total, seguido, a mayor distancia, de Producción.

Tabla 47. ÁREAS FUNCIONALES. PLANES DE EMPRESA.

PLANES DE EMPRESA	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	COMERCIAL	MANTENIMIENTO	PRODUCCIÓN
SIN ASIGNAR	2,52	21,17	8,24	14,37	53,70
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	3,30	21,99	31,18	11,76	31,77
ARTES GRÁFICAS	1,97	17,08	20,13	3,85	56,98
BANCOS Y CAJAS	5,37	40,58	51,41	0,53	2,11
COMERCIO	1,72	12,11	58,60	3,37	24,20
CONSTRUCCIÓN	4,03	31,12	1,36	3,00	60,49
EDITORIALES Y PRENSA	0,51	36,73	20,92	0,00	41,84
ENSEÑANZA PRIVADA	93,07	6,93	0,00	0,00	0,00
SECTOR ELÉCTRICO	4,42	16,98	18,71	34,31	25,58
GRANDES ALMACENES	2,78	9,70	81,51	2,83	3,18
HOSTELERÍA	15,41	14,80	1,65	2,70	65,44
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	7,84	10,01	2,03	2,18	77,94
METAL	2,89	15,46	10,13	20,97	50,56
QUÍMICA	2,74	19,80	17,01	12,78	47,67
SEGUROS	2,90	55,92	22,75	1,45	16,98
OTROS SERVICIOS	1,93	10,99	66,44	2,64	18,00
SANIDAD	3,83	30,64	0,00	0,00	65,53
SEGURIDAD PRIVADA	0,86	3,22	0,19	0,94	94,80
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	0,56	14,01	5,88	14,01	65,55
TRANSPORTES	2,15	21,15	9,69	58,10	8,90
ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS	1,89	32,08	22,64	11,32	32,08
RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO	2,98	18,87	0,00	8,28	69,87
PERFUMERÍA Y AFINES	4,13	51,24	0,00	2,48	42,15
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	1,78	14,95	63,35	5,34	14,59
TOTAL PLANES	3,93	21,61	24,45	23,21	26,80

Tabla 48. ÁREAS FUNCIONALES. PLANES AGRUPADOS.

PLANES AGRUPADOS	DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	COMERCIAL	MANTENIMIENTO	PRODUCCIÓN
SIN ASIGNAR	0,65	16,94	41,37	8,14	32,90
ALIMENTACIÓN y BEBIDAS	1,94	8,45	38,48	3,58	47,55
ARTES GRÁFICAS	2,94	10,78	13,24	9,31	63,73
BANCOS Y CAJAS	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00
COMERCIO	8,16	5,85	84,31	0,15	1,53
CONSTRUCCIÓN	13,40	48,79	6,60	4,25	26,95
EDITORIALES y PRENSA	15,82	0,00	2,85	0,00	81,33
ENSEÑANZA PRIVADA	13,34	11,02	0,00	0,00	75,64
HOSTELERÍA	8,23	10,64	4,17	1,71	75,25
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	0,44	1,99	13,05	0,88	83,63
METAL	4,21	13,54	9,91	13,30	59,04
QUÍMICA	3,52	21,13	23,10	9,34	42,91
SEGUROS	4,09	57,31	22,22	1,17	15,20
OTROS SERVICIOS	1,38	3,44	1,76	39,14	54,28
SANIDAD	9,25	13,01	1,49	1,88	.74,37
SEGURIDAD PRIVADA	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	6,32	0,53	1,32	2,11	89,74
TRANSPORTES	1,09	13,79	7,38	4,04	73,69
AUTOESCUELAS	0,00	5,05	0,00	0,00	94,95
MARINA MERCANTE	0,00	0,00	0,00	25,00	75,00
INTERSECTORIALES	6,45	49,29	12,91	8,99	22,36
TOTAL PLANES	7,06	31,95	17,49	7,31	36,18

b. - Grupos profesionales prioritarios para el desarrollo de las acciones formativas financiadas con cargo a las ayudas de 1993.

El mayor porcentaje de participantes en el conjunto de acciones formativas financiadas por FORCEM, corresponde al grupo de Trabajadores Cualificados, que representan el 34,85 por ciento del total, seguido por los grupos de Técnicos, Mandos Intermedios y Trabajadores no Cualificados, los cuales suponen respectivamente el 20,37; 20,04·y 19,29 por ciento del total de participantes, mientras que el grupo de Directivos, con un 5,45 por ciento, se encuentra a cierta distancia del resto.

Los planes de empresa son los que en conjunto prestan mayor atención a los Trabajadores cualificados y No cualificados, ya que estos grupos representan en

conjunto el 85,13 por ciento del total de participantes en acciones formativas financiadas por FORCEM correspondientes a este tipo de planes. Por su parte, los planes agrupados, aun cuando centran su atención en el grupo de Trabajadores Cualificados (44,97 por ciento del total de participantes correspondientes a este tipo de planes), sin embargo, permiten una mayor participación a los Técnicos y Mandos Intermedios, que a los Trabajadores no cualificados.

Por sectores, como en el caso anterior, las diferencias son notables, respondiendo quizás a las peculiaridades de cada rama de actividad. De este modo, de la observación de las Tablas 49 y 50 es posible realizar los siguientes comentarios:

- En primer lugar, tanto en el caso de los planes agrupados como en el de los planes de empresa, los sectores en los que los Trabajadores No cualificados han tenido mayor participación en las acciones formativas financiadas por·FORCEM, han sido Seguridad Privada y Otros Servicios; y, además, en el caso de los planes de empresa, Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias.

- En segundo lugar, en el caso de planes agrupados, el grupo de Técnicos ha sido prioritario en las acciones formativas financiadas por FORCEM en los sectores de Consultoras de Planificación y Editoriales y Prensa, mientras que en el caso de planes de empresa, destacan especialmente, además del sector de Consultoras de Planificación, los de Enseñanza Privada y Construcción.

- En tercer lugar, los sectores en los que el grupo de Mandos Intermedios ha tenido mayor relevancia son, Bancos y Cajas ·y Marina Mercante en el caso de· los planes agrupados; y Grandes Almacenes y Transportes, en los planes de empresa.

- En cuarto lugar, en lo relativo a los Trabajadores cualificados, los mayores porcentajes de participación corresponden, en los planes agrupados, a Autoescuelas, Marina Mercante y Seguros, y a Artes Gráficas, Sanidad y Bancos y Cajas en los planes de empresa.

- Finalmente, es de interés destacar cómo los Directivos han tenido un mayor nivel de participación en los planes agrupados que en los de empresa, destacando, en el primer caso los sectores de Enseñanza Privada y Editoriales y Prensa, y, en el segundo, Hostelería y nuevamente Enseñanza Privada.

Tabla 49. GRUPOS PROFESIONALES. PLANES DE EMPRESA.

PLANES DE EMPRESA	DIRECTIVOS	MANDOS INTERMEDIO	TÉCNICOS	TRABAJADORES CUALIFICADOS	TRABAJADORES NO CUALIFICADOS
SIN ASIGNAR	5,06	19,39	15,96	49,23	10,37
ALIMENTACIÓN y BEBIDAS	4,66	26,66	19,66	38,00	11,02
ARTES GRÁFICAS	3,72	15,92	14,99	55,40	9,96
BANCOS Y CAJAS	6,63	19,71	20,87	48,74	4,04
COMERCIO	2,72	28,93	6,49	45,04	16,83

CONSTRUCCIÓN	4,39	19,33	53,55·	22,14	0,59
EDITORIALES y PRENSA	1,53	25,00	35,20	38,27	0,00
ENSEÑANZA PRIVADA	12,63	4,16	83,20	0,00	0,00
SECTOR ELÉCTRICO	7,54	14,69	27,16	42,19	8,42
GRANDES ALMACENES	4,94	38,95	2,22	29,83	24,07
HOSTELERÍA	14,68	28,30	11.15	36,34	9,53
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	8,26	11,07	72,23	8,16	0,28
METAL	6,66	15,94	24,41	38,47	14,51
QUÍMICA	3,82	17,98	30,33	36,91	10,95
SEGUROS	2,90	22,69	31,12	40,49	2,80
OTROS SERVICIOS	0,58	7,76	9,34	24,20	58,12
SANIDAD	3,79	3,47	21.24	52,05	19,45
SEGURIDAD PRIVADA	0,08	0,68	0,51	15",63	83,10
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN ·	11,20	24,93	19,61	35,57	8,68
TRANSPORTES	2,34	31,78	16,08	14,68	35,12
ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS	0,06	0,91	0,04	0,07	98,92
RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO	2,88	23,40	8,65	25,64	39,42
PERFUMERÍA Y AFINES	2,48	10,74	1,65	54,55	30,58
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	12,46	24,56	39,50	9,61	13,88
TOTAL PLANES	4,73	21,28	20,90	31,67	21,43

Tabla 50. GRUPOS PROFESIONALES. PLANES AGRUPADOS.

PLANES AGRUPADOS	DIRECTIVOS	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	TRABAJADORES CUALIFICADOS	TRABAJADORES NO CUALIFICADO
SIN ASIGNAR	0,74	27,14	8,55	39,78	23,79
ALIMENTACIÓN BEBIDAS	3,94	9,23	9,91	56,70	20,23
ARTES GRÁFICAS	2,94	22,55	36,76	37,75	0,00
BANCOS Y CAJAS	4,05	36,49	28,38	31,08	0,00
COMERCIO	8,21	20,95	2,14	50,57	18,13
CONSTRUCCIÓN	13,23	17,79	22,17	38,75	8,06
EDITORIALES y PRENSA	15,82	2,85	71,52	2,53	7,28
ENSEÑANZA PRIVADA	16,27	29,67	32,67	17,27	4,13
HOSTELERÍA	8,76	20,97	3,18	52,49	14,60
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	1,21	3,29	90,99	4,51	0,00
METAL	5,42	15,23	17,25	53,24	8,86
QUÍMICA	4,74	17,04	25,28	45,24	7,70
SEGUROS	3,51	18,71	13,45	64,33	0,00
OTROS SERVICIOS	2,05	3,11	3,33	5,61	85,91
SANIDAD	8,42	23,66	23,15	39,26	5,52
SEGURIDAD PRIVADA	0,00	0,00	3,00	10,62	86,37
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	6,32	12,37	33,42	34,74	13,16
TRANSPORTES	3,21	15,42	12,80	57,63	10,94
AUTOESCUELAS	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
MARINA MERCANTE	0,00	30,00	0,00	67,50	2,50
INTERSECTORIALES	6,70	14,64	20,70	47,41	10,55
TOTAL PLANES AGRUPADOS	7,74	16,11	18,71	44,97	12,48

c. - Edad y sexo de los participantes en acciones formativas financiadas por FORCEM.

El mayor porcentaje de participación en las acciones formativas financiadas por FORCEM corresponde a trabajadores entre 25 y 45 años, con un 71,03 por ciento del total, mientras que los jóvenes menores de 25 años, y los trabajadores más veteranos (mayores de 45 años) suponen respectivamente el 8,39 y 20,59 por ciento. Los planes de empresa, en relación con los planes agrupados, se caracterizan por tener una mayor participación relativa de los trabajadores mayores de 45 años, siendo esta participación inferior en el caso de los menores de 25 años.

Por sectores, tal y como se desprende de las tablas 51 y 52, destacan las siguientes circunstancias:

- Por un lado, el alto porcentaje de participación de menores de 25 años que se produce en los sectores de Seguridad Privada y Comercio en el caso de los planes de empresa, y de Editoriales y Prensa, Otros servicios, y confección y Textil, en el caso de los planes agrupados.

- Por otro lado, en el caso de los trabajadores más veteranos, los porcentajes más elevados de participación en el caso de planes de empresa se producen en las Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero, y los sectores Confección y Textil, Alimentación y Bebidas, y Trasportes. Por su parte, en el caso de los planes agrupados, los valores más altos se producen en los sectores de Artes Gráficas, Marina Mercante, y, nuevamente, en las Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero.

Tabla 51. ACCIONES FORMATIVAS EN PLANES DE EMPRESA POR EDAD DE LOS PARTICIPANTES.

PLANES DE EMPRESA	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 45 AÑOS	MAYORES DE 45 AÑOS
SIN ASIGNAR	4,21.	78,19	17,59
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	2,83	66,14	31,03
ARTES GRÁFICAS	9,94	68,27	21,79
BANCOS Y CAJAS	11,25	65,47	23,28
COMERCIO	27,79	66,90	5,31
CONSTRUCCIÓN	3,33	71,06	25,61
EDITORIALES Y PRENSA	0,57	79,31	20,11
ENSEÑANZA PRIVADA	1,48	98,35	0,16
SECTOR ELÉCTRICO	1,99	73,10	24,91
GRANDES ALMACENES	18,51	75,58	5,91
HOSTELERÍA	4,44	82,42	13,14
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	11,63	78,93	9,45

METAL	2,57	69,34	28,09
QUÍMICA	2,16	70,29	27,55
SEGUROS	3,42	87,63	8,95
OTROS SERVICIOS	5,28	77,49	17,23
SANIDAD	6,21	79,10	14,69
SEGURIDAD PRIVADA	38,03	60,15	1,82
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	2,24	58,54	39,22
TRANSPORTES	2,99	66,12	30,89
ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS	3,85	74,04	22,12
RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO	2,69	89,23	8,08
PERFUMERÍA Y AFINES	16,24	64,96	18,80
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	2,49	56,23	41,28
TOTAL PLANES	6,32	69,56	24,11

Tabla 52. ACCIONES FORMATIVAS EN PLANES AGRUPADOS POR EDAD DE LOS PARTICIPANTES.

PLANES AGRUPADOS	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 y 45 AÑOS	MAYORES DE 45 AÑOS
SIN ASIGNAR	17,85	53,87	28,28
ALIMENTACIÓN y BEBIDAS	15,45	77,34	7,21
ARTES GRÁFICAS	5,79	59,47	34,74
BANCOS Y CAJAS	4,94	95,06	0,00
COMERCIO	18,26	75,24	6,50
CONSTRUCCIÓN	19,55	71.,15	9,30
EDITORIALES Y PRENSA	50,00	40,00	10,00
ENSEÑANZA PRIVADA	1,55	79,11	19,34
HOSTELERÍA	15,14	77,60	7,26
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	2,78	89,76	7,47
METAL	11,66	72,78	15,56
QUÍMICA	4,72	78,21	17,06
SEGUROS	2,92	92,40	4,68

OTROS SERVICIOS	44,62	41,41	13,97
SANIDAD	5,02	86,52	8,46
SEGURIDAD PRIVADA	25,00	71,43	3,57
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	39,21	53,16	7,63
TRANSPORTES	5,19	92,18	2,63
AUTOESCUELAS	1,30	72,73	25,97
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	13,97	51,40	34,64
MARINA MERCANTE	10,00	62,50	27,50
INTERSECTORIALES	14,70	77,06·	8,24
TOTAL PLANES	14,70	75,49	9,80

Por sexos, del total de participantes en acciones formativas financiadas por FORCEM, tan sólo el 31,53 por ciento corresponde a mujeres. Este porcentaje, aunque reducido, se corresponde aproximadamente con la distribución por sexos que, según datos de la Encuesta de Población Activa, se produce para el conjunto de asalariados a nivel nacional, y concretamente para los asalariados del sector privado[32]. No produciéndose diferencias dignas de mención entre planes de empresa y planes agrupados.

Por sectores, tal y como se recoge en las Tablas 53 y 54, como en casos anteriores, se producen importantes diferencias. A este respecto:

- Por un lado, en el caso de planes de empresa, los mayores porcentajes de participación femenina se produce en los sectores de Sanidad, Comercio, Transportes y Enseñanza Privada.

- Por su parte, en el caso de los planes agrupados, la mayor participación femenina se produce igualmente en los sectores de Sanidad y Enseñanza Privada, -además de en los sectores de Otros Servicios, Editoriales y Prensa, y en• las Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero.

Tabla 53. ACCIONES FORMATIVAS EN PLANES DE EMPRESA POR SEXO DE LOS PARTICIPANTES.

PLANES DE EMPRESA	PORCENTAJE DE HOMBRES	PORCENTAJE DE MUJERES
SIN ASIGNAR	82,33	17,67
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	80,79	19,21
ARTES GRÁFICAS	79,22	20,78

[32] En el cuarto trimestre de 1993, del total de trabajadores asalariados, el 65,41 por ciento eran hombres frente a un 34,58 de mujeres. No obstante, en el sector privado, tal y corno es definido por la Encuesta de Población Activa, el porcentaje de mujeres es ligeramente inferior, un 32,11 por ciento frente a un 67,89 por ciento de hombres.

BANCOS Y CAJAS	73,09	26,91
COMERCIO	36,07	63,93
CONSTRUCCIÓN	87,53	12,47
EDITORIALES Y PRENSA	64,94	35,06
ENSEÑANZA PRIVADA	50,08	49,92
SECTOR ELÉCTRICO	89,24	10,76
GRANDES ALMACENES	61,33	38,67
HOSTELERÍA	68,58	31,42
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	67,42	32,58
METAL	89,95	10,05
QUÍMICA	83,67	16,33
SEGUROS	66,84	33,16
OTROS SERVICIOS	59,93	40,07
SANIDAD	21,47	78,53
SEGURIDAD PRIVADA	89,17	10,83
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	70,87	29,13
TRANSPORTES	36,25	63,75
ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS	96,45	3,55
RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO	95,96	4,04
PERFUMERÍA Y AFINES	55,56	44,44
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	78,65	21,35
TOTAL PLANES	68,32	31,68

Tabla 54. ACCIONES FORMATIVAS EN PLANES DE AGRUPADOS POR SEXO DE LOS PARTICIPANTES.

PLANES AGRUPADOS	PORCENTAJE DE HOMBRES	PORCENTAJE DE MUJERES
SIN ASIGNAR	57,23	42,77
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	76,14	23,86
ARTES GRÁFICAS	78,95	21,05
BANCOS Y CAJAS	51,92	48,08
COMERCIO	62,02	37,98
CONSTRUCCIÓN	77,71	22,29
EDITORIALES Y PRENSA	50,00	50,00

ENSEÑANZA PRIVADA	48,20	51,80
HOSTELERÍA	66,51	33,49
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	69,51	30,49
METAL	90,64	9,36
QUÍMICA	60,96	39,04
SEGUROS	53,80	46,20
OTROS SERVICIOS	47,69	52,31
SANIDAD	28,36	71,64
SEGURIDAD PRIVADA	100,00	0,00
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	74,49	25,51
TRANSPORTES	74,62	25,38
AUTOESCUELAS	81,82	18,18
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	49,16	50,84
MARINA MERCANTE	100,00	0,00
INTERSECTORIALES	62,61	37,39
TOTAL PLANES	68,94	31,06

Módulo 1

8 ANÁLISIS DE LA EFICACIA DESDE LA ÓPTICA DE LA GESTIÓN PARITARIA

OCTAVA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DESDE LA ÓPTICA DE LA GESTIÓN PARITARIA.

8.1 INTRODUCCIÓN.

Junto a los objetivos de estimular la inversión en formación, aumentar los niveles de cualificación de los trabajadores y desarrollar modelos formativos que promuevan una formación de calidad, los Acuerdos establecen un cuarto objetivo consistente en que la formación continua en España, al igual que ocurre en otros países de nuestro entorno, se planifique y ponga en práctica bajo los principios de autoorganización y gestión paritaria a través de la negociación colectiva.

Como se afirma en los propios Acuerdos reiteradamente y en el Programa Nacional de Formación Profesional, el protagonismo y la responsabilidad principal en lo relativo a la formación de los trabajadores ocupados debe recaer sobre las empresas y los trabajadores, correspondiendo a éstos o a sus representantes legales la organización, gestión e impartición de esta, creando para ello los entes paritarios que fueren necesarios.

En este sentido, hay que señalar que tradicionalmente en España el tema de la formación continua ha sido objeto de un escaso tratamiento contractual. Se puede incluso afirmar que la negociación colectiva abordaba, salvo excepciones, en medida limitada, con un contenido relativamente pobre, y con una escasez notable de compromisos concretos, la problemática de la formación continua. Y todo ello a pesar de que lo previsto en algunos de los artículos del Estatuto de los Trabajadores, referidos a esta materia, quedaba en la práctica condicionado a lo que al respecto se pactara en los convenios colectivos.

La negociación colectiva, en sus distintos niveles, juega en el marco de los Acuerdos un papel determinante a la hora de fijar las prioridades y criterios específicos que han de orientar la elaboración de planes de formación concretos. En este sentido hay que indicar que los Acuerdos han estimulado de forma determinante el que la negociación colectiva contemple en su seno la problemática de la formación continua. Los Acuerdos Sectoriales Específicos sobre esta materia y los Convenios Colectivos que recogen el Acuerdo Nacional-de Formación Continua afectaban, a fecha de diciembre de 1993, es decir, a tan sólo un año desde la firma de este, a más de 6.500.000 trabajadores.

8.2 EL FUNCIONAMIENTO DE LOS ENTES PARITARIOS.

En el «Acuerdo Nacional de Formación Continua» y en el «Acuerdo Tripartito en Materia de Formación Continua de los Trabajadores Ocupados», se contemplan los siguientes entes y comisiones de carácter paritario con funciones concretas en la gestión, control y seguimiento de los Acuerdos:

- ✓ La Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, constituida el 22 de febrero de 1993 de conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Acuerdo Nacional. Esta comisión está compuesta por 8 representantes de las organizaciones sindicales y 8 representantes de las organizaciones empresariales firmantes del Acuerdo.

- ✓ El Ente Paritario Estatal está constituido por las partes firmantes del Acuerdo Nacional y es al que el INEM transfiere las cantidades correspondientes de la cuota de formación profesional destinadas a la financiación del Acuerdo. Como ya ha sido indicado en la introducción del Informe, este Ente tomó la··forma jurídica de fundación docente privada y la denominación de «Fundación para la Formación Continua» (FORCEM). Se constituyó el día 19 de mayo de 1993 por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y las sindicales UGT, CCOO y CIG, y fue oficialmente reconocida e inscrita como Fundación por el Ministerio de Educación y Ciencia por Orden Ministerial de 4 de junio de 1993. También se indicó con anterioridad que la Junta de Gobierno de FORCEM coincide en su composición con la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

- ✓ Las comisiones Paritarias Sectoriales previstas en los Convenios Colectivos Sectoriales Estatales, o en los Acuerdos Especificas que pudieran suscribirse en este ámbito, e integradas por los representantes de las organizaciones Empresariales y Sindicales, tienen las siguientes funciones:

  - Velar por el cumplimiento del Acuerdo en el ámbito correspondiente.
  - Establecer los criterios orientativos señalados para los Planes de Formación.
  - Resolver las discrepancias surgidas en el trámite previsto en el art. 11[33] del Acuerdo respecto a planes de formación de empresas en ese ámbito sectorial.
  - Aprobar las solicitudes de planes agrupados sectoriales de formación y elevarlos, para su financiación, a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.
  - Elaborar estudios e investigaciones.
  - Ejecutar los acuerdos de la comisión Mixta Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.
  - Realizar una memoria anual de la aplicación del Acuerdo en su ámbito correspondiente.

A finales de 1993 el número de Comisiones Paritarias Sectoriales constituidas alcanzaba, como ya hemos indicado, la cifra de 18. Las atribuciones de estas comisiones, en los acuerdos sectoriales suscritos, varían de forma notable de un acuerdo a otro, aunque todas ellas se inscriben genéricamente dentro de lo dispuesto al respecto en el artículo 15 del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

- ✓ Órganos Territoriales. El Acuerdo Nacional, en su artículo 14 h), otorga a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua la responsabilidad de acordar la constitución de los órganos territoriales que mejor contribuyan al desarrollo del Acuerdo. Esta Comisión aprobó en su reunión del 22 de diciembre de 1993

[33] «… si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las mismas entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores. De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Mixta Estatal o de la Paritaria Sectorial...».

la regulación de estos órganos territoriales, que en ningún caso podrán superar el número de ocho miembros, y cuyas funciones no serán ejecutivas hasta que exista acuerdo expreso en tal sentido por parte de la mencionada Comisión Mixta. Cabe señalar igualmente que en 1993 solicitaron su constitución las Comisiones Territoriales de Cataluña, Galicia y Valencia.

Con respecto al funcionamiento de los entes paritarios constituidos se puede realizar las siguientes observaciones:

De una parte, cabe resaltar que la coincidencia en cuanto a composición entre la Comisión Mixta Estatal y la Junta de Gobierno de FORCEM ha sido un factor determinante a la hora de agilizar el desarrollo de las previsiones de los Acuerdos durante 1993.

De otra parte, se han puesto a punto unos procesos y circuitos administrativos que integran de forma más que aceptable los aspectos técnicos de la financiación y seguimiento de los planes de formación, con las decisiones y el protagonismo que los Acuerdos, y su posterior desarrollo, reservan a entes paritarios tales como: la Comisión Mixta Estatal, la Junta de Gobierno y la Comisión Permanente de FORCEM y las Comisiones Paritarias Sectoriales.

Finalmente, y con respecto a las Comisiones Paritarias Sectoriales, hay que indicar, que al menos durante 1993, no han respondido a las expectativas y la importancia que los Acuerdos les asignaban en todo lo relativo a la concreción de prioridades y, en general, en lo relativo al establecimiento de los criterios orientativos plasmados en el artículo 8[34] del Acuerdo Nacional. A juicio del equipo investigador esta falta de respuesta se debe a las siguientes razones:

- En primer lugar, se trata del primer año de vigencia de los Acuerdos con todos los problemas de funcionamiento que ello ha supuesto para las Comisiones Paritarias Sectoriales.

- En segundo lugar, la determinación de prioridades y, en general, de criterios orientativos no sólo constituye una tarea delicada y difícil que exige tiempo, sino también medios para la realización de estudios prospectivos. Hay que tener presente que junto a sectores en los que las necesidades formativas son homogéneas y relativamente fáciles de pronosticar, otros sectores resultan muy heterogéneos, y las necesidades de formación y su evolución resultan de difícil pronóstico.

Además, y como ha sido ya indicado, en aquellos casos en los que se establecieron por parte de las Comisiones Paritarias Sectoriales criterios de prioridad, éstos han tenido, en lo relativo a las convocatorias de 1993, un escaso impacto a la hora de la valoración técnica de los planes por parte de FORCEM. Esta situación se explica, a juicio del equipo investigador, por las siguientes razones:

[34] Estos criterios orientativos abarcan entre otras las siguientes materias:
- Prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
- Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.
- Enumeración de los Centros disponibles de impartición de la formación...

- De una parte, porque los criterios de prioridad, cuando han sido establecidos, no han tenido la suficiente difusión como para ser tomados en consideración a la hora de la elaboración de los planes de formación.

- De otra, porque en muchos casos los criterios de prioridad establecidos por las Comisiones Paritarias Sectoriales coinciden casi exactamente con las prioridades establecidas en la convocatoria de 1993 y a las que ya se ha hecho referencia.

- Finalmente, en otros casos, porque se trata de criterios de prioridad caracterizados por su escasa concreción.

Hay que resaltar que la Junta de Gobierno de la Fundación, consciente del problema mencionado, aprobó a finales de 1993 diversos documentos en los que se abordaba la cuestión de las necesidades de las Comisiones Paritarias sectoriales en todo lo relativo a apoyo administrativo, técnico y logístico. Esta asistencia abarca específicamente, entre otras, las siguientes cuestiones:

- Establecimiento de la metodología de elaboración de criterios de sector y de los estudios de necesidades formativas a nivel de ocupaciones.

- Aplicación de los criterios de sector a la aprobación de planes agrupados y al informe de los de empresa.

No obstante, conviene señalar de forma categórica, que las comisiones Paritarias Sectoriales han desempeñado, con relación a las convocatorias de 1993, el resto de las importantes funciones o tareas que el Acuerdo les asigna. Funciones tales como la aprobación de planes agrupados, elaboración de informes sobre los planes de empresa, y en general, llevar a cabo un análisis minucioso de los planes presentados. Tareas y funciones que se han llevado a cabo a la vez que se definía un fructífero modelo de coordinación y de trabajo en común entre FORCEM y estas Comisiones.

De otra parte, y en relación también con la intensa labor desarrollada por los entes paritarios, cabe lamentar que no resultara posible poner en funcionamiento a lo largo de 1993 el procedimiento destinado a financiar los permisos individuales de formación. Este retraso se explica fundamentalmente porque su puesta en práctica exigía el desarrollo del punto quinto del Acuerdo Tripartito, por el que el Gobierno y las organizaciones firmantes se comprometían a analizar conjuntamente « el alcance que el ejercicio del permiso individual de formación pueda tener respecto a la relación jurídica de Seguridad Social, con el fin de garantizar, de acuerdo con lo establecido en el Convenio 140 de la OIT, la situación de alta especial y la posibilidad de suscribir convenio especial de Seguridad Social». A este respecto, la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 19 de enero de 1994, recogió la posibilidad de que los trabajadores que al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Continua disfrutasen de un permiso individual de formación, pudieran suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social.

8.3 EL PROTAGONISMO DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES A NIVEL DE EMPRESA.

En este sentido hay que comenzar recordando que el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64.1.3, c) consagra el derecho de consulta a los representantes legales de los trabajadores en la empresa, en caso de que ésta establezca µn plan de formación. El articulo mencionado establece que antes de la ejecución de un plan formativo los representantes legales de los trabajadores han de emitir un informe en relación con el mismo. No se exige, por consiguiente, la negociación sobre el plan, sino únicamente se requiere la emisión de un informe por parte de los mencionados representantes.

En el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua la participación de los trabajadores a través de sus representantes legales a nivel de empresa, en todo lo relativo a los planes de formación y el permiso individual de formación queda garantizada a través de diversas fórmulas:

- De una parte, y con respecto a los planes de empresa, se pueden identificar las siguientes formas de participación:

  - En primer lugar, cabe mencionar un derecho a la negociación del plan de formación. A juicio del equipo investigador lo establecido en el Acuerdo Nacional a este respecto desborda con mucho el terreno del derecho a consulta consagrado en el Estatuto de los Trabajadores, y que comporta la emisión de un informe, para situarlo en un terreno que no es otro que el de la negociación. En este sentido, el artículo 11 del Acuerdo Nacional de Formación Continua obliga a las empresas a facilitar a los representantes legales de los trabajadores una información, que cabe calificar de muy completa sobre el plan, para que en un plazo de diez días éstos emitan el correspondiente informe. Ahora bien, en caso de que surgieran discrepancias al respecto, está previsto un plazo de quince días, a efectos de dilucidar las mismas entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores. Además, caso de mantenerse las discrepancias, transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes puede requerir la intervención de la Comisión Mixta Estatal o, en caso de que exista, de la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente.

  - En segundo lugar, y junto a este derecho, el Acuerdo Nacional en su artículo 11, consagra también un derecho de información que permite a los representantes legales de los trabajadores, de un lado, conocer antes del comienzo de las acciones formativas la lista de participantes en las mismas, y de otro, conocer, con carácter trimestral el desarrollo de la ejecución del plan.

- De otra parte, con respecto a los planes agrupados, se puede afirmar que sólo existe un derecho de información. En este sentido, el Acuerdo Nacional afirma en su artículo 12 que de las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores de la empresa correspondiente que se integre en un plan agrupado. Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la empresa que se integre en el plan agrupado informará a la representación legal de los trabajadores de la resolución recaída. No deja de

resultar paradójico que, en este caso, el Acuerdo Nacional contemple la posibilidad de que el empresario pueda tomar la decisión de integrar a su empresa en un plan de formación agrupado, al margen del precepto estatutario que establece como competencia legal de los representantes de los trabajadores el derecho a consulta mediante la emisión de informe.

- Finalmente, con-respecto a los permisos individuales de formación, está previsto en el. Acuerdo Nacional que la representación legal de los trabajadores participe en la valoración de necesidades organizativas y productivas de la empresa que justifiquen la concesión o denegación de los permisos. En este sentido, el artículo 13.3 señala que la empresa recabará a este respecto la opinión de la representación legal de los trabajadores. De otra parte, dicha representación deberá ser informada de las solicitudes presentadas y del otorgamiento o no de dichos permisos.

Varias son las conclusiones o valoraciones que cabe realizar acerca de la eficacia de los Acuerdos, en lo relativo a la participación de los trabajadores, con respecto a los planes de empresa y agrupados financiados con cargo a las convocatorias de 1993:

- En primer lugar, cabe afirmar que los mecanismos de resolución de las discrepancias, previstos en el artículo 11 para el caso de los planes de empresa, han funcionado de forma eficaz. De los 212 planes que han sido denegados en las convocatorias de 1993, tan sólo seis lo han sido por cuestiones relacionadas con el informe negativo de la representación legal de los trabajadores.

- En segundo lugar, son también muy escasos los planes agrupados que han sido denegados por no acreditar suficientemente la comunicación correspondiente a los representantes legales de los trabajadores.

- En tercer lugar, el gran reto que tienen ante sí las organizaciones sindicales en el caso, sobre todo, de los planes formativos de empresas de menor dimensión, es que el derecho a información y negociación de dichos planes no se convierta en un mero trámite de comunicación burocrático desprovisto de su auténtico significado. Un significado que no es otro que el de participar en la programación de la formación. En este sentido, las organizaciones sindicales se enfrentan a dos importantes problemas:

  - De una parte, a un problema de concienciación de los representantes legales de los trabajadores acerca de la importancia de la formación como instrumento para el aumento de la competitividad y como instrumento de lucha contra el desempleo.
  - De otra, a un problema de capacitación de los representantes legales de los trabajadores acerca del funcionamiento y potencialidades de los Acuerdos.

- En cuarto lugar, la diferencia que ha sido comentada entre planes de empresa y planes agrupados en todo lo relativo a los derechos de los representantes legales de los trabajadores, unido a la posibilidad de que empresas de más de 200 trabajadores presenten, junto con subcontratistas y empresas relacionadas, un plan agrupado, plantea la incertidumbre acerca de si, en algunos casos, se presentan como agrupados planes que en realidad deberían ser de empresa, con

el doble objetivo de conseguir una mayor subvención y de eludir los mecanismos más incisivos de información y consulta.

- En quinto lugar, resulta indudable que uno de los efectos más positivos de los Acuerdos, relacionados con este aspecto de la participación radica en la mejora del clima laboral a nivel de empresa. A este respecto hay que recordar que el objetivo específico de mejora de la satisfacción en el trabajo y mejora del clima laboral era uno de los que con mayor frecuencia aparecían mencionados en el conjunto de los planes aprobados en las convocatorias de 1993.

- En sexto lugar, hay que señalar la importante labor que los representantes legales de los trabajadores pueden llevar a cabo en lo relativo a estimular el desarrollo en su totalidad, por parte de las empresas, de los planes formativos aprobados. La importancia de esta labor se explica por el hecho de que los responsables de los planes de empresa y los promotores de los planes agrupados solamente tienen la obligación de acreditar ante FORCEM una parte del plan de formación aprobado y, también, por el hecho de que los representantes legales de los trabajadores, al menos en el caso de los planes de empresa, tienen derecho a conocer con carácter trimestral el desarrollo de la ejecución del plan.

8.4 LOS RETOS DE FORCEM COMO UNIDAD DE GESTIÓN.

La labor desarrollada por FORCEM como instrumento de gestión creado por las organizaciones firmantes del Acuerdo Nacional de Formación Continua, en todo lo relativo al desarrollo de las previsiones de los Acuerdos durante 1993, puede ser calificada de intensa. En este sentido se puede indicar que en un periodo de tiempo relativamente escaso:

- Ha desarrollado un intenso proceso de comunicación destinado a difundir su imagen e identidad corporativa, y sobre todo sus cometidos y los contenidos de los Acuerdos.
- Ha fijado y difundido los cauces para la tramitación de las solicitudes de financiación de planes formativos.
- Ha diseñado y puesto en práctica la mayor parte de los circuitos administrativos necesarios para la tramitación, financiación, seguimiento y justificación de los planes.
- Ha elaborado y aplicado la metodología para la valoración técnica y económica de los planes.

La mayor parte de esta labor ha sido comentada en las páginas anteriores, y los problemas al respecto fueron, igualmente, analizados con detalle. Incluso cabe señalar que algunos de los problemas detectados con relación a las convocatorias de 1993, han sido corregidos con posterioridad a lo largo de 1994 y lo transcurrido de 1995. Por esta razón, el objetivo del presente epígrafe consiste fundamentalmente en señalar los que, a juicio del equipo investigador, continúan constituyendo los principales retos a los que FORCEM como unidad de gestión tiene que hacer frente.

- En primer lugar, es necesario estimular el que los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas puedan acceder a las acciones formativas llevadas a cabo al amparo del Acuerdo. En este sentido es imprescindible desarrollar medidas que

favorezcan la promoción de los planes agrupados. El hecho de que en la convocatoria de 1993, el volumen total de horas de formación previstas[35] por trabajador de la plantilla sea, en el caso de los planes de empresa aprobados, más de cuatro veces superior (26,62 horas por trabajador) a esta misma cantidad en el caso de los planes agrupados (6,24 horas por trabajador) aprobados[36], resulta tan lógico como preocupante. Lógico, porque las empresas de mayor dimensión son las que cuentan con una infraestructura y una cultura orientada hacia la formación. Preocupante, porque los trabajadores de las pequeñas empresas suelen ser los más necesitados de formación y porque muchas empresas de reducida dimensión encuentran serias dificultades para lograr los contactos, los acuerdos, y los conocimientos técnicos necesarios en orden a la elaboración y presentación de planes agrupados.

- En segundo lugar, resulta particularmente necesario que se realice un seguimiento y algún tipo de control con relación a aquella parte de los planes de formación aprobados que no se financian directamente con las ayudas suministradas con cargo a los Acuerdos. Hay que indicar que las cifras anteriormente comentadas relativas al volumen total de horas de formación hacen referencia a lo propuesto en el momento de solicitar la subvención, no necesariamente a lo efectivamente ejecutado con posterioridad, de aquí la importancia que adquiere este seguimiento. No hay que olvidar que en el Acuerdo se establece la obligación de las empresas de informar trimestralmente a los representantes legales de los trabajadores sobre la ejecución del plan de formación, pero también de informar, con carácter anual, a la Comisión Mixta Estatal, en los términos que reglamentariamente se disponga, informe del que se dará posterior traslado a la Comisión Paritaria Sectorial.

- En tercer lugar, es necesario realizar una tarea de difusión y promoción de los Acuerdos, e incluso de asistencia técnica a las empresas, en aquellas Comunidades Autónomas y en aquellos sectores de actividad en los que los Acuerdos han tenido un menor impacto. Aunque la Tabla 55 que se presenta a continuación, puede resultar engañosa por diversas razones, constituye un indicador aproximado de hacia dónde hay que dirigir territorialmente estos esfuerzos. Decimos que la tabla puede inducir a confusión por las siguientes razones:

  - De una parte, porque la adscripción de los participantes previstos en acciones formativas con financiación aprobada se realiza a partir del domicilio social de la empresa y no del territorio donde efectivamente se van a desarrollar las acciones formativas. Este sistema de adscripción introduce un sesgo considerable aunque inevitable, sobre todo, en favor de la Comunidad de Madrid y en menor medida de Cataluña.

  - De otra parte, porque en el total de asalariados por comunidades autónomas se incluyen los funcionarios y contratados laborales de las administraciones públicas, que se encontraban expresamente excluidos de los Acuerdos en 1993.

  - Finalmente, el concepto de participante no es equivalente al de trabajador, ya que un mismo trabajador puede participar en varias acciones formativas y computar por tanto como varios participantes.

[35] Este volumen total de horas se obtiene multiplicando la duración de la acción formativa por el número de participantes en la misma, y sumando el producto resultante para todas las acciones incluidas en el plan.
[36] Excluyendo los planes intersectoriales.

No obstante, y a pesar de estos importantes problemas, no creemos que se cometa un error considerable si se afirma que los mayores esfuerzos en el terreno mencionado hay que realizarlos en comunidades como Extremadura, Castilla-La Mancha, La Rioja, Murcia, canarias, y Comunidad Valenciana. Comunidades en las que el porcentaje que representan los participantes previstos en acciones formativas con financiación aprobada sobre el total de los asalariados no llega al 2 por ciento.

Tabla 55. PORCENTAJE QUE REPRESENTAN LOS PARTICIPANTES PREVISTOS EN LOS PLANES FORMATIVOS CON FINANCIACIÓN APROBADA SOBRE EL TOTAL DE LOS ASALARIADOS.

CONVOCATORIAS DE 1993	PORCENTAJE QUE REPRESENTAN LOS PARTICIPANTES PREVISTOS EN LOS PLANES FORMATIVOS CON FINANCIACIÓN APROBADA SOBRE EL TOTAL DE LOS ASALARIADOS.
ANDALUCÍA	4,45
ARAGÓN	4,02
ASTURIAS	3,82
BALEARES	5,65
CANARIAS	1,62
CANTABRIA	4,34
CASTILLA-LA MANCHA	1,23
CASTILLA-LEÓN	2,15
CATALUÑA	4,96
EXTREMADURA	1,08
GALICIA	2,04
LA RIOJA	1,75
MADRID	20,97
MURCIA	1,40
NAVARRA	2,53
C. VALENCIANA	1,94
PAÍS VASCO	6,25
CEUTA Y MELILLA	0,92
TOTAL	6,67

- En cuarto lugar, se impone una seria reflexión por parte de FORCEM acerca de qué información recabar, y cómo recabarla, de las empresas y agrupaciones de empresas, sobre sus planes de formación, con vistas a una valoración técnica más solvente de los mismos. El progresivo perfeccionamiento de esta valoración técnica resulta crucial ya que los Acuerdos optan claramente no sólo por estimular la inversión

en formación, sino por tratar de garantizar que esta formación se diseñe y suministre utilizando modelos que garanticen una formación de calidad, respondiendo de forma efectiva a las necesidades específicas de las empresas. En este terreno sería deseable una cierta especialización sectorial de los técnicos de FORCEM y un trabajo de estos, tal como se viene realizando, en estrecha colaboración con las Comisiones Paritarias Sectoriales.

- En quinto lugar, el equipo investigador considera conveniente transmitir una mayor información y promover una mayor transparencia en todo lo relativo a la valoración técnica y económica de los planes de formación. Los responsables de planes de empresa y los promotores de los planes agrupados deben tener un mayor conocimiento acerca de los factores que intervienen en esta valoración técnica y económica, con vistas precisamente a estimular en ellos las acciones que los Acuerdos tratan de desarrollar. Se trata, sin duda, de un problema complejo ante el que hay que actuar con suma cautela, ya que si bien difícilmente se pueden estimular determinadas actuaciones en relación con la formación si no se hace público qué se valora positivamente en términos técnicos y financieros, no es menos cierto que, debido a la información forzosamente limitada a partir de la cual FORCEM debe realizar esta valoración, se pueden producir conductas en los solicitantes de ayudas orientadas tan sólo a transmitir la sensación de que se llevan a cabo estas actuaciones.

- En sexto lugar, y siguiendo el camino ya iniciado, FORCEM debe prestar toda clase de asistencia técnica, logística y administrativa para que las Comisiones Paritarias Sectoriales establezcan los criterios orientativos y en particular las prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar. Prioridades a las que, una vez establecidas, será necesario dar la máxima difusión pública con vistas a que las empresas y agrupaciones de empresas elaboren sus planes de formación a partir de estos criterios y prioridades.

Módulo 1

9

LA EFICIENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESARROLLADAS CON CARGO A LOS ACUERDOS EN LA CONVOCATORIA 1993

NOVENA PARTE: LA EFICIENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESARROLLADAS CON CARGO A LOS ACUERDOS EN LAS CONVOCATORIAS DE 1993.

9.1 INTRODUCCIÓN.

En la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 4 de junio de 1993 (BOE nº 2 134, de 5 de junio), en su artículo 22, apartado 1, se señala que entre las obligaciones de FORCEM, se encuentra: «Efectuar una evaluación anual de la eficiencia y eficacia de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondas percibidos». Además, la Exposición de Motivos del Acuerdo Nacional de Formación Continua señala que para cumplir con los objetivos de los Acuerdos «... es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos, y gestionarlos de forma razonable sobre la base de las necesidades de las empresas y de los sectores».

A este respecto, señalábamos con anterioridad que el concepto de eficiencia hace referencia a una relación entre fines y medios, o lo que es lo mismo, se centra en el análisis de los medios empleados para lograr determinados fines.

En este sentido, la eficiencia de las acciones formativas desarrolladas al amparo de los Acuerdos y con cargo a las convocatorias de 1993, sólo puede ser calculada en relación con aquellas acciones formativas del plan aprobado cuya realización es necesario acreditar ante FORCEM y que constituyen aquellas acciones directamente financiadas a través de las subvenciones o ayudas concedidas con cargo a los fondos de los Acuerdos.

Teniendo presente lo anteriormente indicado, a efectos de analizar la eficiencia de las acciones formativas desarrolladas con cargo a los fondos de los Acuerdos, es posible utilizar dos tipos de indicadores:

- En primer lugar, un indicador que hace referencia a la eficiencia con la que han sido utilizadas las ayudas tomando como referencia el volumen total de horas de formación. Este indicador se construye mediante el cociente, de una parte, de la subvención prevista por hora de formación comprometida, y. de otra, de la subvención realmente concedida por hora de formación efectivamente suministrada.

- En segundo lugar, otro que ·hace referencia a la eficiencia con la que han sido utilizadas las ayudas tomando en consideración el número total de participantes en las acciones formativas financiadas por FORCEM. Este indicador se construye mediante el cociente, de una parte, de la subvención prevista por participante en acciones formativas comprometidas, y de otra, de la subvención realmente concedida por participante en acciones formativas efectivamente desarrolladas.

De otra parte, hay que tener presente, que los recursos que pueden ser utilizados para el desarrollo de las acciones formativas financiadas con cargo a los Acuerdos no son sólo de carácter financiero, sino que abarcan también, según lo indicado en el Acuerdo Tripartito, otro conjunto de recursos que la Administración puede poner a disposición de los agentes sociales para un mejor desarrollo de las acciones formativas. Ciertamente, un eventual uso de estos medios comportaría un ahorro de recursos financieros que podrían destinarse a otros fines, aumentando la eficiencia general de las acciones formativas financiadas con cargo a los Acuerdos.

9.2 LA EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

Para la construcción de los dos indicadores de eficiencia indicados anteriormente, se ha utilizado la información disponible relativa a los planes de formación aprobados por FORCEM y que han llegado a realizar un compromiso en lo que respecta a las acciones a desarrollar con cargo a las ayudas financieras.

En las Tablas 56. y 57, se suministra información desagregada por sectores acerca de la eficiencia con la que han sido utilizadas las ayudas suministradas por FORCEM tomando como referencia el volumen total de horas de formación, con relación a los planes de empresa y a los planes agrupados, respectivamente. Por un lado, se tiene en cuenta la relación entre objetivos y medios previstos, que en este caso está representada por la subvención prevista por hora de formación comprometida, y por otro, la relación entre objetivos alcanzados y medios utilizados, que en este caso está representada por la subvención efectiva por hora de formación suministrada. El cociente entre ambas variables permite obtener un indicador de eficiencia que compara la relación entre fines/medios previstos y fines/medios reales. Cuanto más reducido sea el valor de este cociente mayor es el grado de eficiencia tal y como ha sido anteriormente definida.

No obstante, la valoración que se realice de la eficiencia determinada a través del indicador anterior va a depender, de una parte, de la eficacia en el logro de los objetivos, que en este caso vendría determinado por el cociente entre el volumen total de horas de formación suministrada y el volumen total de horas comprometidas, y de otra, de la relación entre los recursos financieros utilizados con respecto a los previstos. Esto implica que a pesar de no haberse alcanzado los objetivos previstos, la eficiencia puede ser alta siempre y cuando los recursos consumidos sean proporcionalmente menores a los previstos y viceversa.

En general se puede afirmar que se logra cierto grado de eficiencia en el desarrollo de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos de FORCEM. A este respecto, en el caso de los planes agrupados, la subvención prevista por hora de formación se elevaba a la cuantía de 834,53 pesetas mientras que la subvención real por hora de formación suministrada ascendió a una cuantía de 704,79 pesetas. Este grado de eficiencia· se debe, dado que los objetivos en cuanto a volumen total de horas suministradas se cumplen al 90 por ciento, a una mayor reducción de la subvención efectiva con respecto a la aprobada. Por su parte, en relación con los planes de empresa, éstos cumplen prácticamente con lo previsto en cuanto a subvención por hora de

formación, alcanzado casi en su totalidad los objetivos comprometidos en cuanto a volumen total de horas de formación.

Por sectores, tal y como se presentan en las Tablas 56 y 57, es posible realizar los siguientes comentarios:

- En primer lugar, en el caso de los planes de empresa, los sectores más eficientes en el uso de los recursos de FORCEM, alcanzando al mismo tiempo un alto grado de cumplimiento respecto a los objetivos, son: sanidad, Hostelería y Seguridad Privada. Por su parte, en el caso de los planes agrupados, esta situación se produce con relación a los sectores de Seguridad Privada, consultoras de Planificación, Construcción y Alimentación y Bebidas.

- En segundo lugar, los sectores más eficientes, aunque alcanzando un menor grado de cumplimiento con respecto a los objetivos previstos son, en el caso de los planes de empresa, el sector del Textil y de la Confección, y en el caso de los planes agrupados, los sectores de Artes Gráficas y Autoescuelas.

- Finalmente, con respecto a los planes intersectoriales cabe destacar su alto grado de eficiencia, ya que la subvención de la hora de formación experimenta una reducción de las 713,13 pesetas previstas a 586,36 efectivas, con un cumplimiento de los objetivos en cuanto al volumen total de horas de formación del 100 por cien.

Tabla 56. EFICIENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. PLANES DE EMPRESA.

PLANES DE EMPRESA COMISIÓN SECTORIAL	(A)SUBVENCIÓN PREVISTA POR HORA DE FORMACIÓN COMPROMETIDA	(B)SUBVENCIÓN EFECTIVA POR HORA DE FORMACIÓN SUMINISTRADA	(B)/(A)	VOLUMEN TOTAL DE HORAS EFECTIVAS/VOLUMEN TOTAL DE HORAS COMPROMETIDAS	SUBVENCIÓN EFECTIVA/ SUBVENCIÓN APROBADA
SIN ASIGNAR	413,86	431,30	1,04	0,90	0,94
ALIMENTACIÓN y BEBIDAS	771,55	754,79	0,98	0,99	0,97
ARTES GRÁFICAS	381,73	372,16	0,97	0,93	0,91
BANCOS Y CAJAS	339,11	340,38	1,00	0,99	0,99
COMERCIO	532,78	566,81	1,06	0,93	0,99
CONSTRUCCIÓN	1021,85	1012,80	0,99	0,97	0,97
EDITORIALES Y PRENSA	925,12	925,12	1,00	1,00	1,00
ENSEÑANZA PRIVADA	225,73	228,10	1,01	0,99	1,00
SECTOR ELÉCTRICO	567,55	568,37	1,00	1,00	1,00
GRANDES ALMACENES	187,26	186,40	1,00	1,00	0,99
HOSTELERÍA	421,20	299,84	0,71	1,22	0,87
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	509,87	528,75	1,04	0,96	0,99
METAL	474,37	500,83	1,06	0,87	0,92
QUÍMICAS	497,07	488,39	0,98	0,99	0,97
SEGUROS	461,25	459,24	1,00	1,00	1,00
OTROS SERVICIOS	378,02	352,26	0,93	1,00	0,94

SANIDAD	1188,40	593,73	0,50	1,00	0,50
SEGURIDAD PRIVADA	299,34	263,01	0,88	1,00	0,88
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	513,90	393,39	0,77	0,77	0,59
TRANSPORTES	433,93	400,33	0,92	1,00	0,92
ACTIVIDADES AGRARIAS	21,90	21,85	1,00	1,00	1,00
RECOGIDA DE BASURA	859,95	613,73	0,71	1,02	0,73
PERFUMERÍA Y AFINES	553,42	544,13	0,98	1,02	1,00
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	375,76	375,76	1,00	1,00	1,00
TOTAL	426,67	418,71	0,98	0,96	0,94

Tabla 57. EFICIENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. PLANES AGRUPADOS.

PLANES AGRUPADOS	(A)SUBVENCIÓN PREVISTA POR HORA DE FORMACIÓN COMPROMETIDA	(B)SUBVENCIÓN EFECTIVA POR HORA DE FORMACIÓN SUMINISTRADA	(B)/(A)	VOLUMEN TOTAL DE HORAS EFECTIVAS/VOLUMEN TOTAL DE HORAS COMPROMETIDAS	SUBVENCIÓN EFECTIVA/SUBVENCIÓN APROBADA
SIN ASIGNAR	503,47	537,96	1,07	0,78	0,83
ALIMENTACIÓN y BEBIDAS	898,16	676,05	0,75	0,89	0,67
ARTES GRÁFICAS	1746,32	688,90	0,39	0,79	0,31
BANCOS y CAJAS	1277,99	1277,99	1,00	1,00	1,00
COMERCIO	1158,59	1264,65	1,09	0,80	0,88
CONSTRUCCIÓN	1039,06	662,76	0,64	0,89	0,57
EDITORIALES DE PRENSA	1718,56	1643,97	0,96	0,82	0,78
ENSEÑANZA PRIVADA	757,86	775,10	1,02	0,87	0,89
HOSTELERÍA	1137,03	973,24	0,86	0,78	0,67
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	2567,54	1769,58	0,69	1,04	0,71
METAL	864,90	1022,31	1,18	o, 72	0,86
QUÍMICAS	812,29	849,04	1,05	0,91	0,96
SEGUROS	901,20	1051,39	1,17	0,86	1,00
OTROS SERVICIOS	485,07	452,09	0,93	0,96	0,90
SANIDAD	752,17	638,08	0,85	0,91	0,77
SEGURIDAD PRIVADA	326,17	142,35	0,44	2,01	0,88
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	673,10	633,43	0,94	0,98	0,92
TRANSPORTE	539,46	1012,92	1,88	0,41	0,76
AUTOESCUELAS	2279,35	933,06	0,41	0,59	0,24
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN	431,03	603,35	1,40	0,71	1,00
MARINA MERCANTE	2245,59	2245,59	1,00	1,00	1,00
INTERSECTORIALES	713,13	586,36	0,82	1,01	0,83
TOTAL	834,53	704,79	0,84	0,90	0,76

Por su parte, en las Tablas 58 y 59, se suministra información, igualmente desagregada por sectores, acerca de la eficiencia con la que han sido utilizadas las ayudas suministradas por FORCEM, tomando como referencia el número total de participantes en acciones formativas, con relación a los planes de empresa y a los planes agrupados, respectivamente. Como en el caso anterior, se tiene en cuenta, por un lado, la relación entre objetivos y medios previstos, que en este caso está representada por la subvención prevista por participante en acciones formativas comprometidas, y por otro, la relación entre objetivos alcanzados y medios utilizados, que en este caso está representada por la subvención efectiva por participante en acciones formativas desarrolladas. El cociente entre ambas variables permite obtener un indicador de eficiencia que compara la relación entre fines/medios previstos y fines/medios reales. cuanto más reducido sea el valor de este cociente mayor es el grado de eficiencia tal y como ha sido anteriormente indicado.

La valoración que se realice de la eficiencia determinada a través del indicador anterior va a depender, de una parte, de la eficacia en el logro de los objetivos, que en este caso vendría determinado por el cociente entre el número total de participantes en acciones formativas efectivamente desarrolladas, y el número total de participantes en acciones formativas comprometidas, y de otra, de la relación entre los recursos financieros utilizados con respecto a los previstos.

En general se puede afirmar que el grado de eficiencia de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos de FORCEM, puede considerarse, también desde este punto de vista, elevada, tanto para los planes de empresa como para los planes agrupados. A este respecto, en el caso de los planes agrupados, la subvención prevista por participante se elevaba a la cuantía de 54.255,69 pesetas, mientras que la subvención real por participante ascendió a una cuantía de 51.054,48 pesetas. Este grado de eficiencia se debe, dado que los objetivos en cuanto a participantes se cumplen al 80 por ciento, a una mayor reducción de la subvención efectiva con respecto a la aprobada. Por su parte, en relación con los planes de empresa, y como ocurría con relación al primer indicador de eficiencia, éstos cumplen prácticamente con lo previsto en cuanto a subvención por participante, alcanzado los objetivos comprometidos casi en su totalidad.

Por sectores, tal y como se presentan en las Tablas 58 y 59, es posible realizar los siguientes comentarios:

- En primer lugar, en el caso de los planes de empresa, los sectores más eficientes en el uso de los recursos de FORCEM, alcanzando al mismo tiempo un alto grado de cumplimiento respecto a los objetivos, son: Sanidad, Seguridad Privada y Textil y de la Confección. Por su parte, en el caso de los planes agrupados, esta situación se produce con relación a los sectores de Consultoras de Planificación, Seguridad Privada y Alimentación y Bebidas.
- En segundo lugar, los sectores más eficientes, aunque alcanzando un menor grado de cumplimiento con respecto a los objetivos previstos son, en el caso de los planes agrupados, l dos sectores de Artes Gráficas, Autoescuelas y construcción.
- Finalmente, con respecto a los planes intersectoriales, hay que destacar de nuevo su elevado nivel de eficiencia, ya que la subvención por participante experimenta una reducción de las 70.644,34 pesetas previstas a 59.213,56 efectivas, con un cumplimiento de los objetivos del 100 por cien.

Tabla 58. SECTORES MÁS EFICIENTES. PLANES DE EMPRESA.

PLANES DE EMPRESA	(A) SUBVENCIÓN PREVISTA POR PARTICIPANTE	(B) SUBVENCIÓN EFECTIVA POR PARTICIPANTE	(B)/(A)	PARTICIPANTES EFECTIVOS/PARTICIPANTES COMPROMETIDOS	SUBVENCIÓN EFECTIVA/ SUBVENCIÓN PREVISTA
SIN ASIGNAR	37.768.49	44.273.93	1.17	0,80	0.94
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	36.862,56	36.134,46	0,98	0,99	0,97
ARTES GRÁFICAS	27.638,49	29.146,01	1,05	0,86	0,91
BANCOS Y CAJAS	16.330,51	16.307,74	1,00	0,99	0,99
COMERCIO	22.313,30	23.421,59	1,05	0,95	0,99
CONSTRUCCIÓN	45.967,31	44.835,79	0,98	0,99	0,97
EDITORIALES Y PRENSA	39.603,64	39.603,64	1,00	1,00	1,00
ENSEÑANZA PRIVADA	5.776,17	5.908,42	1,02	0,98	1,00
SECTOR ELÉCTRICO	24.027,75	24.087,02	1,00	1,00	1,00
GRANDES ALMACENES	25.588,24	25.540,45	1,00	1,00	0,99
HOSTELERÍA	24.394,50	22.271,37	0,91	0,95	0,87
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	26.377,18	28.392,38	1,08	0,92	0,99
METAL	36.742,71	37.133,22	1,01	0,91	0,92
QUÍMICAS	33.494,75	33.151,44	0,99	0,98	0,97
SEGUROS	21.260,39	21.155,62	1,00	1,00	1,00
OTROS SERVICIOS	12.014,68	11.195,27	0,93	1,00	0,94
SANIDAD	51.485,72	25.722,73	0,50	1,00	0,50
SEGURIDAD PRIVADA	51.627,54	45.393,08	0,88	1,00	0,88
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	58.375,18	38.336,28	0,66	0,90	0,59
TRANSPORTE	18.722,67	17.285,87	0,92	1,00	0,92
ACTIVIDADES AGRARIAS, FORESTALES Y PECUARIAS	1.971,47	1.967,46	1,00	1,00	1,00
RECOGIDA DE BASURA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO	6.1644,54	44.689,99	0,72	1,01	0,73
PERFUMERÍA Y AFINES	32.956,23	32.152,42	0,98	1,03	1,00
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	15.794,72	15.794,72	1,00	1,00	1,00
TOTAL	25.933,28	25.242,98	0,97	0,97	0,94

Tabla 59. SECTORES MÁS EFICIENTES. PLANES AGRUPADOS.

PLANES AGRUPADOS	(A) SUBVENCIÓN PREVISTA POR PARTICIPANTE	(B) SUBVENCIÓN EFECTIVA POR PARTICIPANTE	(B)/(A)	PARTICIPANTES EFECTIVOS/PARTICIPANTES COMPROMETIDOS	SUBVENCIÓN EFECTIVA/ SUBVENCIÓN PREVISTA
SIN ASIGNAR	57.255,99	56.888,24	0,99	0,84	0,83
ALIMENTACIÓN y BEBIDAS	67.949,12	48.724,98	0,72	0,94	0,67
ARTES GRÁFICAS	154.835,09	55.054,68	0,36	0,88	0,31
BANCOS Y CAJAS	30.671,84	30.671,84	1,00	1,00	1,00
COMERCIO	40.743,54	46.444,20	1,14	0,77	0,88
CONSTRUCCIÓN	66.813,14	46.339,15	0,69	0,82	0,57
EDITORIALES Y PRENSA	95.748,10	91.628,99	0,96	0,82	0,78
ENSEÑANZA PRIVADA	30.634,40	33.182,30	1,08	0,82	0,89
HOSTELERÍA	43.235,57	38.489,12	0,89	0,75	0,67
CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN	91.898,02	61.200,62	0,67	1,07	0,71
METAL	55.961,77	69.567,73	1,24	0,69	0,86
QUÍMICAS	38.323,43	37.479,10	0,98	0,98	0,96
SEGUROS	24.419,48	26.561,54	1,09	0,92	1,00
OTROS SERVICIOS	23.141,38	21.776,84	0,94	0,95	0,90
SANIDAD	47.198,66	40.371,03	0,86	0,90	0,77
SEGURIDAD PRIVADA	21.583,64	11.347,52	0,53	1,67	0,88
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	69.186,95	65.344,04	0,94	0,98	0,92
TRANSPORTE	13560,85	31.714,36	2,34	0,33	0,76
AUTOESCUELAS	65.065,21	26.220,04	0,40	0,60	0,24
ENTIDADES DE FINANCIACIÓN Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO	26.865,67	30.167,60	1,12	0,89	1,00
MARINA MERCANTE	89.823,53	89.823,53	1,00	1,00	1,00
INTERSECTORIALES	706.44,34	59.213,56	0,84	0,99	0,83
TOTAL PLANES	54.255,69	51.054,48	0,94	0,80	0,76

9.3 LA UTILIZACIÓN DE RECURSOS FORMATIVOS DE CARÁCTER PÚBLICO.

En el Preámbulo y puntos concretos del Acuerdo Tripartito en Materia de Formación Continua de los Trabajadores Ocupados se señala:

- «Las modernas orientaciones en materia de formación profesional en el centro de trabajo recomiendan la integración de los planes de formación en la estrategia global de los planes de viabilidad de las empresas, y conceden a la Administración Pública un papel subsidiario de apoyo y orientación sin suplantar a empresarios y trabajadores en la asunción de las responsabilidades que les corresponden».

- «...se identifican ciertos aspectos en los que el Gobierno puede colaborar para favorecer el desarrollo positivo del Acuerdo Nacional, tales como, entre otros, la utilización de las redes públicas de centros de formación profesional, de los Estudios Sectoriales, del Observatorio Permanente de Evolución de las Ocupaciones o del material didáctico de que dispone la Administración...»

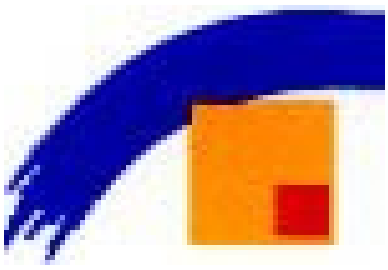
- «El Gobierno se compromete a colaborar con las organizaciones firmantes para la puesta en práctica por parte de las empresas y de los entes paritarios correspondientes, de las acciones de formación de los trabajadores ocupados, mediante la firma de convenios de colaboración para la utilización de centros públicos de formación, medios didácticos, así como de la información derivada de los Estudios Sectoriales, del Observatorio Permanente de Evolución de las Ocupaciones y de los Centros Nacionales de Formación Profesional».

En este terreno se puede afirmar, según se desprende de los puntos anteriormente referidos, que los Acuerdos tratan de estimular el máximo aprovechamiento por parte de los agentes sociales de los recursos formativos de carácter público existentes. Sin embargo, a partir de la documentación analizada, se puede afirmar que, en lo relativo a las acciones formativas desarrolladas al amparo de las convocatorias de 1993, no se ha producido el uso esperado de este conjunto de recursos públicos. Tanto las Comisiones Paritarias Sectoriales como los responsables y promotores de los planes aprobados no han hecho el uso previsto en los Acuerdos de la información derivada de los Estudios Sectoriales y del Observatorio Permanente de las Ocupaciones. Igualmente, cabe señalar que el uso de los Centros de Formación de carácter público ha sido escaso y que, por tanto, los Acuerdos tienen por delante un importante camino por recorrer en el campo de una colaboración más intensa con las Administraciones Públicas.

Módulo 1

10

CONCLUSIONES



DÉCIMA PARTE: CONCLUSIONES.

El presente informe corresponde al Módulo I de la evaluación de la eficiencia y eficacia de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos percibidos en las convocatorias de ayudas para la formación continua de los trabajadores ocupados de 1993. Este Módulo, que se integra con otros dos en una Memoria Final, se realiza para dar cumplimiento a lo previsto en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 4 de junio de 1993 (BOE nº 2 134, de 5 de junio), en su artículo 22, apartado 1, punto g) que señala que entre las obligaciones de FORCEM se encuentra: "Efectuar una. evaluación anual de la eficiencia y eficacia. de las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos percibidos".

Lo que caracteriza a este Módulo I es que, sin perjuicio de su integración posterior en la referida Memoria Final, no está basado directa y prioritariamente en las opiniones o puntos de vista de los diversos protagonistas de los planes formativos, sino, fundamentalmente, en el análisis realizado a partir de información solicitada a FORCEM y sobre la que existe constancia documental.

En la realización del presente Módulo se ha tenido en cuenta tres niveles de análisis a la hora de valorar la eficacia y la eficiencia de las acciones formativas:

En primer lugar, el marco general en el que se inscriben el conjunto de acciones formativas desarrolladas al amparo de los Acuerdos de Formación Continua. En este sentido se ha procedido a un análisis crítico de cómo los propios Acuerdos, las convocatorias de ayuda, y las metodologías de valoración técnica y financiera de los planes de formación han influido en la eficacia de las acciones formativas desarrolladas.

En segundo lugar, se ha estudiado el grado en que los planes de formación aprobados han contribuido al logro de los objetivos generales de los Acuerdos. De forma más concreta se analiza el impacto de estos planes en los objetivos de:

a.- Estimular un proceso de inversión en formación de acuerdo con las posibilidades y necesidades nacionales.

b.- Aumentar los niveles de cualificación de los trabajadores para lograr mejoras en la competitividad de las empresas y la promoción social y profesional de éstos.

c.- Promover el desarrollo de modelos que garanticen una formación de calidad y ajustada a las auténticas necesidades empresariales.

d.- Finalmente, y tal como ocurre en otros países de. nuestro entorno, favorecer el desarrollo de los planes de formación en el marco de una gestión paritaria y concertada basada en la negociación colectiva.

En tercer lugar, se ha procedido al análisis de la eficacia de las acciones formativas directamente financiadas por FORCEM y de la eficiencia en el uso de estas ayudas.

10.1 CONCLUSIONES RELATIVAS AL ANÁLISIS DEL MARCO GENERAL.

Las conclusiones extraídas con respecto al marco general, y en conjunto en relación con el análisis de la eficacia y eficiencia de las acciones formativas desarrolladas al amparo de los Acuerdos en 1993, deben ser valoradas teniendo presente las especiales condiciones en las que se han desarrollado las convocatorias de ayudas de este año. En este sentido, se ha tenido que configurar, en un corto periodo de tiempo, una estructura técnica, logística y administrativa estable, a la vez que se procedía a la tramitación de las solicitudes correspondientes a 1993, con todas las dificultades que ello comporta.

En el análisis de las convocatorias de ayudas de 1993 se han detectado una serie de deficiencias, la mayoría de las cuales han sido convenientemente corregidas en 1994, y que afectan fundamentalmente a las siguientes cuestiones:

- En primer lugar, la primera convocatoria de 1993 no se anunció con la suficiente antelación, permitiendo además un plazo de tiempo escaso para la elaboración de los planes de formación y presentación de las correspondientes solicitudes de ayudas. Además, el esfuerzo de comunicación no fue lo suficientemente intenso para ser la primera vez que se ponía en marcha un programa de ayudas de esta naturaleza.

- En segundo lugar, las convocatorias presentaban algunos problemas o inconcreciones tales como, por ejemplo: la ausencia de una fecha límite para el desarrollo de las acciones formativas, la no aclaración sobre la posibilidad de que una misma empresa o agrupación de empresas presentara solicitudes de ayuda en las dos convocatorias de 1993, cambios en las condiciones entre las convocatorias de julio y de octubre, etc.

- Finalmente, se detecta una gran ambigüedad en cuanto a la delimitación de las obligaciones que contraen los beneficiarios de las ayudas, ya que si en algunas partes de la convocatoria se indicaba que éstos debían acreditar ante FORCEM la realización del plan aprobado en su conjunto, en otras, sólo se hacía referencia a la obligación de acreditar y justificar las acciones formativas directamente financiadas con las ayudas suministradas con cargo a los Acuerdos.

Por su parte, con respecto a la metodología de valoración técnica de los planes de formación aplicada en 1993, cabe señalar lo siguiente:

- Por un lado, la valoración técnica es una tarea necesaria e ineludible debido a que los Acuerdos asumen entre sus objetivos el fomento de modelos que propicien una formación de calidad. Sin embargo, hay que ser conscientes que esta tarea nunca va a ser fácil y plenamente satisfactoria debido al notable componente subjetivo de la misma, con independencia del esfuerzo que se realice para perfeccionar la información recabada.

- Por otro lado, a pesar del problema anterior, se puede afirmar que la metodología de valoración técnica de los planes aplicada en las dos convocatorias de 1993 ha sido adecuada. No obstante, se ha observado algunos

cambios en la valoración de los planes presentados en la segunda convocatoria en relación con los presentados en la primera. Aunque estos cambios suponen ciertos avances, sin embargo, comportan como principales problemas la falta de homogeneidad en la valoración de las solicitudes presentadas en 1993, y un cierto incremento del peso de los criterios subjetivos a la hora de realizar esta difícil tarea.

Finalmente, y con respecto a la valoración financiera de los planes, las conclusiones a las que se ha llegado tras la realización de presente análisis son:

- En primer lugar, esta metodología es sin lugar a duda de gran complejidad, característica ésta inevitable como consecuencia de la cantidad de variables que es necesario tener en cuenta para realizar la evaluación financiera de los planes de formación. En este sentido, la labor realizada por los técnicos de FORCEM en la elaboración de esta metodología ha sido, sin lugar a duda, relevante, y la misma responde en líneas generales, en opinión del equipo investigador, a la filosofía y objetivos de los Acuerdos.

- En segundo lugar, en el análisis efectuado se han detectado, no obstante, algunos problemas que convendría corregir en el futuro. A este respecto, siguiendo la lógica de los Acuerdos, a igualdad del resto de los factores, a medida que aumenta la cuota anual de formación profesional, la cantidad recuperada por la empresa o agrupación de empresas en forma de subvención tendría que ser mayor, alcanzando un techo máximo en un momento dado. Del mismo modo, considerando que uno de los objetivos fundamentales de los Acuerdos es el estímulo de la inversión y el esfuerzo en formación, a igualdad del resto de los factores, cuanto mayor sea el coste total del plan de formación y el volumen total de horas de formación, mayor tendría que ser la cuantía de la subvención. Sin embargo, en la aplicación de tal metodología se pueden producir casos concretos en los no se cumple esta lógica, consustancial a la filosofía de los Acuerdos.

10.2 CONCLUSIONES RELATIVAS AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS GENERALES DE LOS ACUERDOS.

Como resultado de las convocatorias de 1993, han sido financiados, a fecha de 30 de noviembre de 1994, un total de 683 planes, de los cuales 479 corresponden a la modalidad de planes de empresa, y 204 a la de planes agrupados, de los cuales.? son de carácter intersectorial. En conjunto, la cifra de trabajadores pertenecientes a empresas con planes de formación financiados asciende aproximadamente a un millón, mientras que los planes agrupados dan cobertura a 130.000 empresas, con una plantilla total próxima a 1.200.000 empleados. No obstante, se plantea la cuestión de si este esfuerzo desplegado ha contribuido al logro de los objetivos generales de los Acuerdos.

- Primer objetivo: Estímulo de un proceso de inversión en formación de acuerdo con las posibilidades y necesidades nacionales.

El análisis de la Encuesta de Población Activa muestra cómo, a partir del tercer trimestre de 1993, a pesar de que se sigue destruyendo empleo, se produce un aumento

en el número medio de personas ocupadas que se encuentran cursando estudios en cualquier momento de cada uno de los trimestres analizados, con respecto a los mismos periodos del año anterior. Este cambio de tendencia se explica casi exclusivamente por el incremento en el número medio de asalariados que se encuentran cursando estudios. En este sentido, dado que los efectos de las acciones formativas desarrolladas al amparo de los Acuerdos y de las convocatorias de 1993 se prolongan hasta el mes de junio de 1994, se considera como hipótesis válida, el que esta evolución favorable se deba al impacto de los Acuerdos.

Por otro lado, la hipótesis anterior se refuerza por el hecho de que a partir del tercer trimestre de 1993, los estudios que cursan los ocupados correspondientes a los objetivos de «actualización de conocimientos» y ("preparación para un cambio de actividad o profesión" cobran una mayor importancia, en comparación con los periodos equivalentes anteriores.

Por su parte, utilizando otra fuente externa de información oficial, como la suministrada por el Instituto Nacional de Estadistica en la Encuesta de Coste Laboral, se pueden deducir algunos indicios relativos al estimulo de la inversión en formación propiciado por los Acuerdos, ya que el gasto medio previsto en formación por trabajador de la plantilla en los planes financiados por FORCEM es muy superior, en las diversas desagregaciones utilizadas, a lo indicado en la mencionada Encuesta de Coste Laboral.

Segundo objetivo: Aumentar cualificación de los trabajadores para competitividad de las empresas y la profesional de éstos.

Por la propia naturaleza de las acciones formativas desarrolladas por las empresas y agrupaciones de empresas, sería difícil cuestionar que las mismas no hayan contribuido al aumento de los niveles de cualificación de los trabajadores, y de este modo, a la mejora en la competitividad de las empresas y a la promoción social y profesional de los mismos. No obstante, para lograr un mayor de grado de concreción, han sido identificados los principales objetivos perseguidos de forma específica por los planes de formación aprobados.

De este modo, los objetivos que con mayor frecuencia son mencionados por el conjunto de los planes aprobados son, por este orden: Modernización e Innovación Tecnológica, Cambios en la Organización del Trabajo, Satisfacción en el Trabajo y mejora del Clima Laboral, Prevención de Dificultades que podrían amenazar la continuidad de las empresas, y Mejora de la Calidad.

Si se analizan por separado los planes de empresa y los agrupados es posible identificar algunas diferencias dignas de resaltar en cuanto a las áreas o campos prioritarios hacia los que se dirigen las actividades formativas. Mientras que el objetivo de Modernización e Innovación Tecnológica es el que aparece con mayor frecuencia tanto en los planes de empresa como agrupados, no ocurre lo mismo con el resto de los objetivos prioritarios. Así por ejemplo, para los planes agrupados, el segundo objetivo en importancia es el de la Prevención de dificultades que podrían amenazar la continuidad de la/s empresa/s, mientras que este mismo objetivo ocupa la séptima posición en el caso de los planes de empresa.

Por otro lado, existen diversos objetivos específicas, además de los mencionados con anterioridad, que son perseguidos con más frecuencia por los planes de empresa que por los planes agrupados. Estos son los siguientes en orden de importancia:

- Promoción y desarrollo personal.
- Expansión y ·diversificación empresarial. Flexibilidad y polivalencia del personal.
- Aumento de la eficacia y eficiencia productiva.
- Mejora de la comunicación.
- Mejora del servicio al cliente.
- Cambio e integración cultural.

Objetivos todos ellos que tienen sentido que resulten prioritarios en el caso de las unidades empresariales de mayor dimensión.

Finalmente, existen otros objetivos específicos perseguidos con mayor frecuencia por los planes agrupados que por los planes de empresa. Estos son los siguientes en orden de importancia:

- Formación de trabajadores de reciente incorporación.
- Aumento de la competitividad.
- Incremento de los niveles de instrucción general de los trabajadores.
- Mejora en la gestión y decisiones empresariales.
- Mantenimiento del nivel de empleo.
- Reconversión de las empresas hacia otro tipo de actividades.

Tercer objetivo: Promover el desarrollo de modelos que garanticen una formación de calidad y ajustada a las auténticas necesidades empresariales.

Uno de los principales motivos que propiciaron la firma del Acuerdo Nacional de Formación Continua, y de su complementario Acuerdo Tripartito, fue la búsqueda de mecanismos que permitieran fomentar, no sólo la inversión en formación continua de los trabajadores, sino también el desarrollo de modelos que garantizaran una formación de calidad y ajustada a las necesidades reales de las empresas. Estos modelos suponen, entre otras cuestiones, favorecer la integración de la formación en los planes estratégicos de viabilidad de empresas y sectores; la realización de un análisis de las auténticas necesidades de formación; la conexión de la formación con la estrategia de ordenación de los recursos humanos en el seno de las empresas; y la evaluación de la formación impartida.

En el análisis efectuado con respecto a la convocatoria de 1993, se comprueba cómo la mayor parte de los planes, tanto de empresa corno agrupados, han respondido a este objetivo de los Acuerdos, ya que han sido muy escasos los responsables o promotores de planes de formación que no hayan realizado un diagnóstico previo ·de las necesidades formativas y que no tuvieran previsto realizar una evaluación de la ejecución del plan. No obstante, a partir de la información suministrada en las solicitudes de financiación no es posible deducir con qué grado de rigor y formalización se ha efectuado tal diagnóstico previo o la evaluación del plan de formación.

Cuarto objetivo: Favorecer el desarrollo de los planes de formación en el marco de una gestión paritaria y concertada basada en la negociación colectiva.

Para lograr el cumplimiento de este cuarto objetivo los Acuerdos prevén la constitución y funcionamiento de un conjunto de entes paritarios de decisión, seguimiento y control, acerca de cuyo funcionamiento se puede señalar lo siguiente:

- En primer lugar, cabe resaltar que la coincidencia en cuanto a composición entre la Comisión Mixta Estatal y la Junta de Gobierno de FORCEM ha sido un factor determinante a la hora de agilizar el desarrollo de las previsiones de los Acuerdos durante 1993.

- En segundo lugar, se han puesto a punto unos procesos y circuitos administrativos que integran de forma más que aceptable los aspectos técnicos de la financiación y seguimiento de los planes de formación, con las decisiones y el protagonismo que los Acuerdos, y su posterior desarrollo, reservan a entes paritarios tales como: la Comisión Mixta Estatal, la Junta de Gobierno y la Comisión Permanente de FORCEM y las Comisiones Paritarias Sectoriales.

- Finalmente, y con respecto a las Comisiones Paritarias Sectoriales, hay que indicar, que al menos durante 1993, no han respondido a las expectativas y la importancia que los Acuerdos les asignaban en todo lo relativo a la concreción de prioridades y, en general, en lo relativo al establecimiento de los criterios orientativos plasmados en el artículo 8 del Acuerdo Nacional. No obstante, las Comisiones Paritarias Sectoriales han desempeñado, con relación a las convocatorias de 1993, el resto de las importantes funciones o tareas que el Acuerdo les asigna. Funciones tales como la aprobación de planes agrupados, elaboración de informes sobre los planes de empresa, y en general, llevar a cabo un análisis minucioso de los planes presentados. Tareas y funciones que se han llevado a cabo a la vez que se definía un fructífero modelo de coordinación y de trabajo en común entre FORCEM y estas Comisiones.

Por su parte, varias son las conclusiones o valoraciones que cabe realizar acerca de la eficacia de los Acuerdos en lo relativo a la participación de los trabajadores, con respecto a los planes de empresa y agrupados financiados con cargo a las convocatorias de 1993:

- En primer lugar, cabe afirmar que los mecanismos de resolución de las discrepancias, previstas en el artículo 11 para el caso de los planes de empresa, han funcionado de forma eficaz.

- En segundo lugar, el gran reto que tienen ante sí las organizaciones sindicales en el caso, sobre todo, de los planes formativos de empresas de menor dimensión, es que el derecho a información y negociación de dichos planes no se convierta en un mero trámite de comunicación burocrático desprovisto de su auténtico significado. Un significado que no es otro que el de participar en la programación de la formación. En este sentido, las organizaciones sindicales se enfrentan a·-dos· importantes problemas:

- De una parte, a un problema de concienciación de los representantes legales de los trabajadores acerca de la importancia de la formación como instrumento para el aumento de la competitividad y como instrumento de lucha contra el desempleo.

- De otra, a un problema de capacitación de los representantes legales de los trabajadores acerca del funcionamiento y potencialidades de los Acuerdos.

- En tercer lugar, la diferencia entre planes de empresa y planes agrupados en todo lo relativo a los derechos de los representantes legales de los trabajadores, unido a la posibilidad de que empresas de más de 200 trabajadores presenten, junto con subcontratistas y empresas relacionadas, un plan agrupado, plantea la incertidumbre acerca de si, en algunos casos, se presentan como agrupados planes que en realidad deberían ser de empresa, con el doble objetivo de conseguir una mayor subvención y de eludir los mecanismos más incisivos de información y consulta.

- Finalmente, hay que destacar que los Acuerdos han estimulado de forma determinante el que la negociación colectiva contemple en su seno la problemática de la formación continua. Los Acuerdos Sectoriales Especificas sobre esta materia y los Convenios Colectivos que recogen el Acuerdo Nacional de Formación Continua afectaban, a fecha de diciembre de 1993, es decir, a tan sólo un año desde la firma de este, a un elevado porcentaje de la población asalariada española.

10.3 ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DIRECTAMENTE FINANCIADAS POR FORCEM Y DE LA EFICIENCIA EN EL USO DE ESTAS AYUDAS.

De los 19.035.466.876 de pesetas que constituían los fondos disponibles por FORCEM para 1993, la financiación aprobada en Junta de Gobierno destinada al desarrollo de los planes de formación de empresa, agrupados e intersectoriales, ascendió a la cantidad de 10.883.031.523 de pesetas, lo que significó un 57,17 por ciento de los ·fondos disponibles, debido fundamentalmente a:

- Por un lado, la insuficiencia de solicitudes relativas a planes de formación con la calidad y los requisitos necesarios expresados en las convocatorias de 1993. Esta insuficiencia se produjo por tratarse de la primera convocatoria y por las condiciones especiales en las que ésta se desarrolló.

- De otro lado, la falta de desarrollo de las previsiones de los Acuerdos en lo relativo a la financiación del permiso individual de formación, lo que hubiera absorbido una importante cantidad de recursos financieros.

Ahora bien, del total de financiación aprobada en Junta de Gobierno tan sólo ha sido concedida a fecha de 30 de noviembre de 1994, la cantidad de 9.327.151.517 de pesetas, debido a las siguientes razones:

- En primer lugar, por la renuncia expresa de responsables de planes de empresa o promotores de planes agrupados a la subvención o ayuda de FORCEM.

- En segundo lugar, por la falta de presentación de la preceptiva documentación de seguimiento y la falta de acreditación del desarrollo de las acciones formativas comprometidas.

- En tercer lugar, por la existencia de planes que en la fecha indicada anteriormente, se encontraban en revisión en el Departamento de Análisis.

- Finalmente, por la existencia de planes que, aun habiéndose desarrollado, han incumplido parcialmente los compromisos adquiridos con FORCEM en lo que se refiere al desarrollo de las acciones formativas financiadas directamente con cargo a los fondos de los Acuerdos.

La financiación realmente concedida a 30 de noviembre de 1994 supone un 49 por ciento de los fondos disponibles para 1993, mientras que representa un 85,70 por ciento de la financiación aprobada por Junta de Gobierno.

No obstante, el nivel de eficacia en relación con el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos por los responsables y promotores de planes de formación en cuanto a número de acciones a desarrollar, número de participantes, y volumen total de horas de formación a suministrar con la financiación directa de FORCEM, puede calificarse de alto, en el caso de los planes agrupados, y de muy alto en el caso de los planes de empresa.

De otra parte, con respecto al uso de las ayudas concedidas por FORCEM, se puede afirmar que en el desarrollo de las acciones formativas financiadas directamente con cargo a estas ayudas se logra un alto grado de eficiencia, debido a que la subvención por hora de formación y la subvención por participante experimenta una reducción con relación a lo inicialmente previsto. Sin embargo, esta reducción no se produce a costa de una disminución importante de los objetivos alcanzados, en relación con los previstos, expresados en términos de volumen total de horas y número de participantes.

A este respecto cabe diferenciar entre planes de empresa, agrupados e intersectoriales:

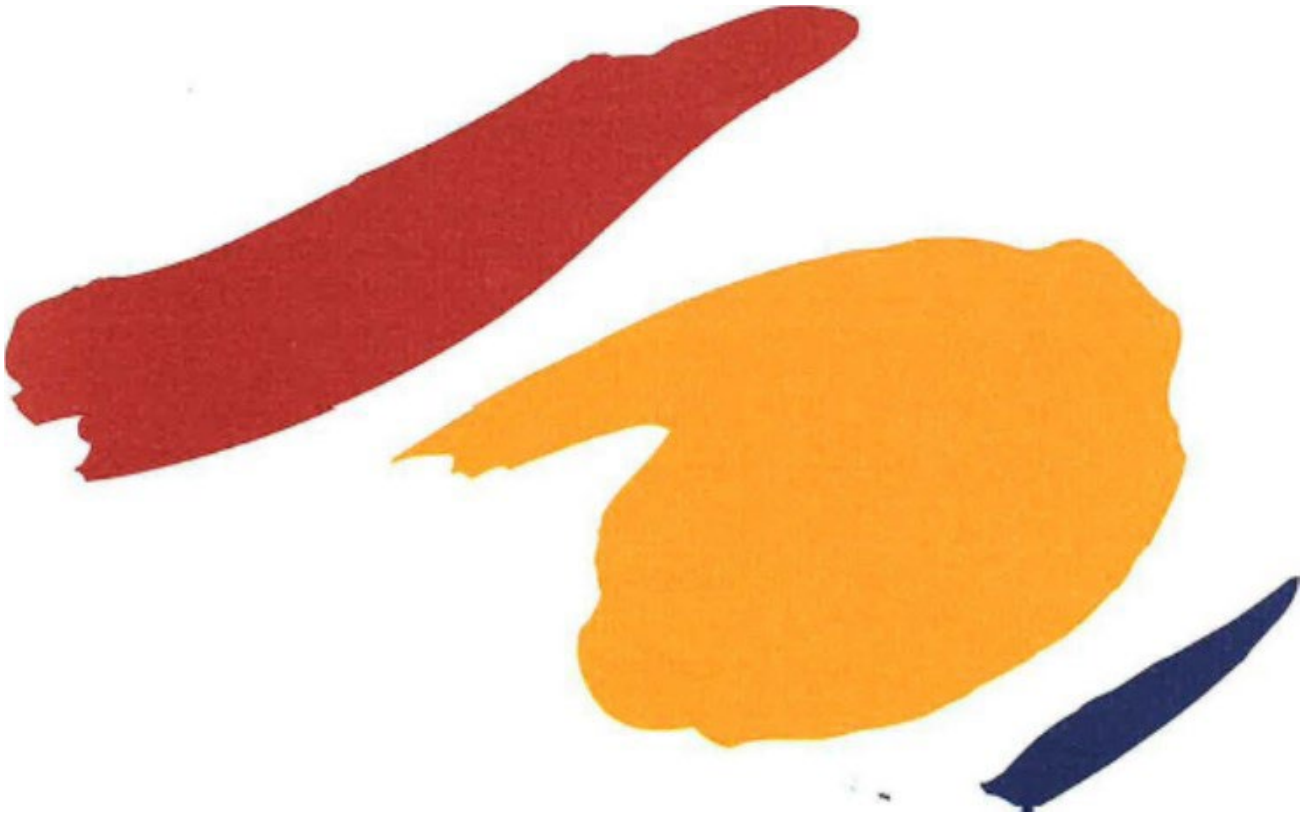
De una parte, en relación con los planes de empresa, éstos cumplen prácticamente con lo previsto en cuanto a subvención por hora de formación y subvención por participante.

De otra parte, en el caso de los planes agrupados, la subvención prevista por hora de formación se elevó a la cuantía de 834,53 pesetas, mientras que la subvención real fue tan sólo de 704,79 pesetas. Igualmente, aunque la subvención prevista por participante se estimó en 54.255,69 pesetas, la subvención real fue tan sólo de 51.054,48 pesetas.

Finalmente, con respecto a los planes intersectoriales, cabe destacar su alto grado de eficiencia, ya que la subvención de la hora de formación experimenta una reducción de las 713,13 pesetas previstas a 586,36 efectivas, mientras que la subvención por participante desciende de 70.644,34 pesetas a 59.213,56 pesetas, con un cumplimiento de los objetivos en cuanto a volumen de horas y número de participantes del 100 por cien.

MÓDULO 3

ANÁLISIS DE LAS OPINIONES DE LOS DIFERENTES COLECTIVOS IMPLICADOS



En el plan de evaluación de las acciones formativas auspiciadas por el Acuerdo ·Nacional de Formación Continua correspondientes al año 1993, se contempla la realización de un estudio cualitativo que permita definir todos los aspectos que deberían ser tenidos en cuenta en las posteriores fases cuantitativas. Ese estudio cualitativo consiste en la realización de seis Sesiones de trabajo en grupo con personas implicadas en la realización de planes formativos de las convocatorias de 1993, y el posterior análisis de los comentarios realizados en la misma. Los participantes en las Sesiones de trabajo en grupo fueron escogidos al azar (en los casos en que es procedimiento era pertinente) a partir de la población de sus correspondientes colectivos. En la primera de las Sesiones participaron siete representantes de Planes de Empresa. En la segunda, doce miembros de diferentes Comisiones Paritarias sectoriales, mientras que en la tercera participaron otros ocho miembros de este tipo de Comisiones. La cuarta sesión de trabajo contó con la asistencia de seis promotores de Planes Agrupados. En la quinta sesión, dedicada a representantes legales de los trabajadores de empresas acogidas a planes formativos, sólo participaron tres personas, si bien la representatividad en sus respectivas empresas no quedó demasiado clara en relación con la formación (algunos de ellos acudieron por delegación de otras personas, o pertenecían a empresas sin representación legal). Por último, en la sexta sesión participaron cuatro representantes de las organizaciones promotoras de Planes Intersectoriales.

Las conversaciones mantenidas en estas sesiones fueron grabadas en cinta magnetofónica, con el consentimiento previo de sus participantes. Las cintas fueron transcritas literalmente y, a partir de esa trascripción, el equipo investigador ha realizado el análisis de su contenido, cuyos resultados se presentan a continuación.

El presente informe se estructura en función de los diferentes pasos del proceso de elaboración de los planes formativos, según se recoge en el modelo de formación plasmado por el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Comienza por una valoración global del Acuerdo, sus objetivos y el impacto conseguido, para pasar después a tratar las prioridades de la convocatoria de 1993. Posteriormente se tratan las prioridades sectoriales en materia de formación para pasar a considerar la elaboración de los planes formativos en concreto. En este aspecto se sistematizan las aportaciones realizadas sobre el análisis de las necesidades formativas, la integración de los planes formativos en los planes estratégicos de empresa, sector o intersectoriales, la planificación de los propuestas formativas, y su tramitación ante FORCEM. Posteriormente se comenta la intervención de las Comisiones Paritarias, así como la valoración de las propuestas por parte de la Fundación, tanto en sus aspectos técnicos como económicos. Finalmente se habla de la gestión que los promotores han realizado de los planes formativos aprobados y de la necesidad de certificar la formación realizada, así como del seguimiento que debería hacerse de la formación, y de la eficiencia en el uso de los recursos empleados.

Módulo 2

1 VALORACIÓN GLOBAL DEL ACUERDO Y ESTIMACIÓN DE SU IMPACTO

I. VALORACIÓN GLOBAL DEL ACUERDO Y ESTIMACIÓN DE SU IMPACTO.

1.1 VALORACIÓN GLOBAL FAVORABLE.

La valoración global del impacto del ANFC fue comentada en todas las sesiones de trabajo realizadas. En términos generales, todos los asistentes manifiestan el importante papel que está desempeñando el Acuerdo, y su opinión general claramente favorable respecto del Acuerdo y del Funcionamiento de FORCEM. En líneas generales, en todas las Sesiones de trabajo se puso de relieve el potente impacto que el Acuerdo está teniendo para las empresas y para los trabajadores, en los cuatro grandes objetivos que persigue el acuerdo:

-Estimular la inversión en formación.

En primer lugar, cabe destacar que el Acuerdo, a juicio de los asistentes, está contribuyendo de manera importante a generar una cultura empresarial y laboral favorable a la formación y está consiguiendo despertar el interés de los agentes sociales por la misma.

En otros casos, las convocatorias basadas en el Acuerdo han servido para que en una situación de crisis económica, los Departamentos de Formación pudieran defender, justificar y "vender" a los directivos la idea de continuar ofreciendo Formación a pesar de los recortes de presupuestos.

También se ha destacado el papel de estímulo del Acuerdo, ya que en algunos casos ha posibilitado que las empresas inviertan en formación más de lo que reciben de los fondos de la Convocatoria. No obstante, no puede asegurarse que en todos los casos se realice más formación de la que está subvencionada o de la que se hubiera realizado de otra manera. En algunos casos, la única formación realizada ha sido la subvencionada por FORCEM.

-Aumentar la cualificación de los trabajadores.

Una función importante que está cumpliendo es la de ampliar la formación ofrecida por las empresas tanto en la cantidad que se oferta como en su extensión a colectivos de trabajadores relegados hasta ahora de la formación continua. Ese impacto está siendo mayor en la pequeña y mediana empresa y en unos sectores más que en otros. Las grandes empresas, por ejemplo, han podido aumentar la formación ofrecida, o han podido reducir sus costes, pero ya realizaban formación antes de que se realizaran los Acuerdos. Sin embargo, éstos han supuesto el acceso a la formación de las PYMES. La pequeña empresa tiene una menor tradición en la realización de formación, cuenta con menos medios y, por lo tanto, en muchas ocasiones los planes agrupados han supuesto que, por primera vez, los trabajadores de muchas empresas pequeñas han podido acceder a la formación.

Además, el Acuerdo también ha servido para ofrecer formación a los trabajadores de

los niveles más bajos o en temas menos tradicionales. Aunque el Acuerdo parece haber conseguido extender la Formación a los niveles de cualificación inferior, se sigue comprobando que los principales destinatarios, con diferencia, son los niveles laborales más cualificados, y no aquellos que deberían suponer la prioridad.

-Dotarse de modelos que posibiliten una formación de calidad.

Por otra parte, se sugirió que el Acuerdo debe dirigirse a consolidar una cultura de la "formación como inversión", lo que equivale a decir que entre las prioridades de las convocatorias se atienda también a generar medios que garanticen la calidad de la formación, en especial, materiales formativos y estudios sectoriales que indiquen los campos prioritarios para aplicar la formación.

-Gestión paritaria y concertada.

Uno de los aspectos donde la importancia del Acuerdo ha sido más relevante tiene que ver con la mejora de las relaciones laborales en la empresa, especialmente porque los representantes sindicales y empresariales han tenido un contacto frecuente para tratar temas que son menos conflictivos que la negociación de convenios. Este hecho fue relatado tanto por los responsables de planes de empresas como por los miembros de las Comisiones Paritarias y los promotores de planes agrupados.

Además, algún representante empresarial asistente a una de las reuniones destacó el papel vertebrador que los planes agrupados pueden suponer en sectores en los que las empresas se encuentran disgregadas, no sólo para los sindicatos sino también para las empresas.

1.2 EVALUACIÓN DEL ALCANCE DEL IMPACTO DE LA FORMACIÓN DESARROLLADA EN BASE AL ACUERDO.

A pesar de la importancia del acuerdo y de su impacto sobre las empresas, que abarca una gran diversidad de aspectos, resulta complejo estimar cual es el alcance exacto de ese impacto. Su importancia está fuera de toda duda, pero no puede cuantificarse con precisión.

En este punto conviene mencionar cuáles son los objetivos del Acuerdo y cuáles de esos objetivos aparecen orientando los Planes de Formación. Todos ellos aparecen como orientadores de Planes en alguna proporción. Así, diversos asistentes han mencionado reestructuraciones organizativas, situaciones de absorción o compra por parte de otras empresas, importantes expansiones de mercado (por ejemplo, aumento de las exportaciones), reorientación organizacional como consecuencia de cambios en el sector (el secreto informático lleva a intentar ampliar mercados ante una pérdida de volumen de negocio), etc. La evolución del sector, la renovación tecnológica y la necesidad de actualización de los trabajadores para no quedar desfasados son los aspectos más citados, aunque en algún caso se menciona también el desarrollo personal. Junto a ello, el mayor impacto de la formación señalado por los participantes

en las reuniones es, sin duda alguna, la mejora de la competitividad de las empresas.

No obstante, en la Sesión de trabajo con los Representantes Legales de los Trabajadores, el impacto de la formación realizada al amparo del Acuerdo se valoró principalmente en términos individuales, desde el punto de vista de su influencia para los trabajadores. Como beneficios de los trabajadores se mencionaron los siguientes:

- la satisfacción personal de los asistentes por adquirir más conocimientos,
- la capacitación de los operarios que les permite realizar tareas que antes no se atrevían a realizar por miedo a las consecuencias de posibles errores,
- la mejora de las relaciones personales, la posibilidad de conocer mejor a los compañeros de trabajo,
- el aprendizaje de técnicas desconocidas previamente y de otros medios muy favorables,
- el aumento de la motivación de los trabajadores de cara a la empresa,
- la posibilidad de salir momentáneamente del entorno habitual de trabajo,
- la ampliación de conocimientos,
- la formación estimula al personal, le enriquece como persona.

1.3 VALORACIÓN CRÍTICA DE ALGUNOS ASPECTOS DEL ACUERDO.

-de los objetivos y la filosofía subyacente.

Asimismo, conviene mencionar las opiniones de algunos asistentes acerca de la ambigüedad y falta de concreción de los objetivos del Acuerdo, e incluso de la falta de homogeneidad entre los objetivos que aparecen en el Acuerdo, los que aparecen en las convocatorias y en los formularios que hay que cumplimentar y los que se han manejado en otras instancias (por ejemplo, en las Comisiones Paritarias). Esto se traduce, entre otras cosas, en que no todos los promotores tienen igual de claro qué acciones son financiables por las Convocatorias, cuáles son las limitaciones que deben tener los planes de formación, etc.

Otro aspecto a comentar en este apartado son las manifestaciones de los asistentes a las Sesiones de trabajo en grupo sobre la filosofía del Acuerdo, así como del sentido en el que debería evolucionar esa filosofía. En primer lugar, se percibe que el Acuerdo se orienta a financiar acciones formativas (catálogos de cursos), aunque las convocatorias avanzan más en la financiación de planes formativos más conectados con la estrategia de las empresas y con la preocupación de buscar las acciones más adecuadas para incrementar el nivel de cualificación relevante para los trabajadores, lo que se valora positivamente.

Otro de- los elementos a los que parece responder el Acuerdo, a juicio de los asistentes, es a una cierta lógica de "devolución" del dinero que las empresas cotizan por formación poniéndose el énfasis en que el dinero se utilice en formación continua. Se señala también que cada vez más habrá que poner el énfasis en un uso eficaz y

eficiente de esos recursos y no sólo en que se utilicen para formación.

-de los colectivos no contemplados.

Otro de los elementos percibidos por los asistentes es que quizás el Acuerdo no tiene en cuenta suficientemente a ciertos colectivos o ciertos sectores de mano de obra, con grandes presiones laborales y una temporalidad marcada no por razones de Estatuto sino por razones funcionales. Además que esas pequeñas empresas (por ejemplo el sector de la fotografía) están muy dispersas por todo el territorio nacional. Todo ello hace que, en la práctica, queden fuera de los beneficios del acuerdo.

Otro tema más sustantivo hace referencia a la posibilidad práctica de que ciertos colectivos, por unas razones u otras, queden descolgados del Acuerdo. Diversos participantes manifestaron su desacuerdo con la exclusión de los trabajadores autónomos, los del sector agrario y los trabajadores de la Administración pública, sean funcionarios o personal laboral. Quizás el más complejo de los tres sea el colectivo de autónomos, ya que en la práctica supone dejar fuera del Acuerdo a proporciones muy importantes de trabajadores en diferentes sectores productivos.

-de la consideración del tamaño mínimo para plantear un plan de empresa o el número mínimo de trabajadores para un plan agrupado.

Otra crítica importante a la forma de aplicar el Acuerdo, en especial porque puede suponer una fuente de ineficacia y un peor logro de sus objetivos, hace referencia al requisito de los 200 trabajadores de distintas empresas para poder aplicar un Plan agrupado. El desacuerdo de los promotores de planes agrupados con esta limitación fue compartido por los asistentes a otras sesiones, incluidos en sindicatos u organizaciones empresariales vinculadas a los sectores en los que hay una mayor dispersión empresarial. Este problema, como resulta evidente, resulta especialmente grave para diversos sectores y menos importante para otros.

Por estas y otras razones, se produjeron diversas manifestaciones en cuanto a evoluciones o cambios que habría que realizar en la aplicación del Acuerdo. En primer lugar, hacia una mayor flexibilidad en su aplicación y en la consideración de las peculiaridades de cada sector o cada ámbito empresarial, ofreciendo una gama más amplia de posibilidades. En especial se citan las características de microempresa que se dan en ciertos sectores productivos, pero también las peculiaridades de planes sectoriales muy ambiciosos que no deberían tratarse en los procesos de solicitud y de certificación como los planes de una empresa pequeña.

-de la no incorporación al Acuerdo de todos los agentes sociales relevantes y el tratamiento inadecuado de la territorialidad.

En algunas ocasiones, los participantes en las sesiones de trabajo, en especial los representantes sindicales de los planes intersectoriales lamentaron que no hubiera sido posible incorporar a todos los agentes sociales relevantes en el Acuerdo. También señalaron que las estructuras territoriales, previstas en los acuerdos, apenas se han desarrollado y no se les ha dotado de un contenido real.

Por otra parte, en la sesión realizada con promotores de planes agrupados se mencionaron las propuestas de distribución de presupuesto para Formación Continua debatidas en el Parlamento en el marco del debate de la Ley de Presupuestos para 1995, siendo vistas con preocupación. En principio, esto supone que su papel como mayoristas se vería dificultado (tendrían que fragmentar la formación, "llamar a más puertas", complicar la gestión, perder recursos, etc.). Además, parece que la estructura territorial y la sectorial al ser cruzadas pueden producir interferencias entre ellas. La territorialización de FORCEM podría hacer peligrar la organización sectorial de la Formación. También, alguna manifestación señaló que esa propuesta puede hacer peligrar el Acuerdo e incluso podría estar en contra de la filosofía del propio acuerdo.

Módulo 2

2 LA CONVOCATORIA DE 1993 Y SUS PRIORIDADES

2. LA CONVOCATORIA DE 1993 Y SUS PRIORIDADES.

En el apartado anterior hemos visto la valoración del ANFC realizada por los participantes en las sesiones de trabajo, constatando una visión global positiva junto a algunas críticas que señalan aspectos mejorables de los propios acuerdos. Veamos ahora, el análisis y la valoración que hacen estos mismos participantes respecto de la convocatoria de ayudas para la Formación realizada para 1993.

2.1 CONVENIENCIA DE MAYOR CLARIDAD EN LOS OBJETIVOS PRIORITARIOS DE LA CONVOCATORIA.

Una serie de manifestaciones señalan la falta de criterios prioritarios claros en la convocatoria o echan en falta elementos importantes en esta priorización. También señalaron la falta de claridad y de concreción de esos criterios, lo que impedía de hecho que las empresas y los promotores de planes agrupados pudiesen establecer cuál es el perfil de formación que se pretende favorecer.

2.2 CONVENIENCIA DE CONTEMPLAR UNA MAYOR FLEXIBILIDAD QUE ATIENDA A LAS PECULIARIDADES SECTORIALES.

Diferentes comentarios sugieren la conveniencia de considerar las peculiaridades sectoriales y la necesidad de flexibilidad que permita la mayor eficacia posible en cada ámbito. Los comentarios en las diferentes Sesiones de trabajo fueron prácticamente unánimes acerca de la necesidad de contemplar criterios de prioridades diferenciados entre diversos sectores. Además, especialmente los asistentes que pertenecían a Comisiones Paritarias abogaron por un mayor papel de estas en la definición de las prioridades. También se esbozaron las contradicciones o la falta de acuerdo entre los criterios de prioridad establecidos por las Comisiones Paritarias Sectoriales y los criterios seguidos en el sistema de valoración por los técnicos de la Fundación.

2.3 NECESIDAD DE CONTEMPLAR CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN EN LA CONVOCATORIA QUE NO HAN SIDO CONSIDERADOS.

Se han señalado dos aspectos que, en opinión de algunos participantes, deberían orientar el establecimiento de prioridades de las convocatorias:

1) la consecución de los medios que garanticen un mayor impacto de la formación destinando recursos para ello (en especial estudios que permitan anticipar cuales son las necesidades de formación).

2) la aplicación de una filosofía de la formación menos orientada a los cursos como acción formativa y más relacionada con estrategias empresariales y de solución de problemas a medio-largo plazo que tenga en cuenta de manera prioritaria la calidad de la formación.

2.4 CRÍTICAS A ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS REQUISITOS DE LA CONVOCATORIA.

Mencionaremos en este punto dos aspectos muy puntuales de la aplicación del Acuerdo que fueron mencionados por algún asistente a las reuniones.

1) la discriminación que puede suponer para algunos trabajadores quedar fuera del Acuerdo, por un hecho del que no tienen ninguna responsabilidad personal: que su empresa no esté al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, etc.

2) la imposibilidad de que una empresa, por acogerse a un Plan de formación interno, no pueda acogerse a un Plan agrupado con otras empresas, ni siquiera en el caso de tratarse de trabajadores que no se benefician del Plan de empresa (por ejemplo, trabajadores administrativos de los que sólo hay un pequeño número en la plantilla en un Plan de empresa dirigido a los trabajadores de producción).

2.5 PROBLEMÁTICA RELATIVA AL NÚMERO DE CONVOCATORIAS ANUALES Y SUS PLAZOS.

El tema de los plazos que rigen las distintas convocatorias, así como la fecha en la que se producen esas convocatorias, es muy discutido en general por todos los asistentes. Por una parte, la dificultad de realizar previsiones acerca de cuando se van a presentar los planes y, por otra parte, la dificultad de entregar tan compleja documentación que debe ser preparada en un plazo muy breve, producen disfunciones (y costes) a las empresas y promotores, que pueden contribuir a una menor eficiencia de los recursos dispuestos en virtud del Acuerdo. Incluso se realizaron diversas propuestas sobre la oportunidad de mantener la convocatoria abierta a lo largo de todo el año.

Módulo 2

3 PRIORIDADES SECTORIALES Y SITUACIÓN DE LOS SECTORES

3. PRIORIDADES SECTORIALES Y SITUACIÓN DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS.

Un aspecto reiteradamente puesto de manifiesto en las sesiones realizadas con los miembros de las Comisiones Paritarias Sectoriales es la mayor importancia que se debería conceder a dichas Comisiones y a la definición de los criterios prioritarios específicos de cada sector. Esto implica la disponibilidad de recursos técnicos, informativos y humanos que permitan una elaboración adecuada de dichos criterios.

3.1 PROBLEMÁTICA RELACIONADA CON EL ESTABLECIMIENTO DE LAS PRIORIDADES SECTORIALES.

En este apartado conviene destacar la problemática relacionada con el establecimiento de las prioridades de cada sector y las diferentes situaciones que pueden apreciarse en cada caso.

Para comenzar, coexisten sectores donde las necesidades formativas resultan bastante homogéneas y relativamente obvias, junto a sectores en los que las prioridades de formación resultan complejas, muy variadas o de difícil pronóstico. Por ello, se constata la necesidad de realizar estudios sectoriales encaminados a determinar cuáles son las necesidades de formación más importantes y las líneas de desarrollo estratégico del sector que permitan establecer las prioridades sectoriales con un enfoque prospectivo. Esto es, si cabe, más importante en aquellos sectores más heterogéneos y más dinámicos. Se ha constatado, también la excesiva heterogeneidad en la composición de ciertos sectores, al integrar familias ocupacionales muy distintas en el mismo sector, dificultando así la planificación de planes sectoriales.

Respecto al establecimiento de prioridades para la convocatoria de 1993 se señala que sólo en unos pocos sectores existían prioridades sectoriales más o menos claras. Aparte de que estuviera constituida la comisión, en el nivel de claridad y adecuación de las prioridades pueden incidir aspectos como la homogeneidad del sector, la delimitación de las necesidades de formación o la existencia de mecanismos que permiten conocer esas necesidades.

También se realizaron comentarios que apuntaban a la ambigüedad o la ausencia total de prioridades específicas de sector para la primera convocatoria en la mayor parte de los sectores.

3.2 ESTRATEGIAS BÁSICAS PARA FUNDAMENTAR EL ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES.

Sin embargo, lo más destacable en relación con este apartado, junto al importante papel que, en opinión de los participantes de las Comisiones Paritarias Sectoriales, deben jugar esas Comisiones Paritarias en la definición de las prioridades sectoriales, hace referencia a los mecanismos a través de los cuales pueden definirse con precisión

y rigor esos criterios de prioridad. Los mecanismos mencionados en las Sesiones de trabajo en grupo son básicamente tres: los estudios prospectivos sectoriales, el conocimiento directo que los miembros del sector tienen acerca de su funcionamiento y que es recogido a través de las secciones sectoriales y territoriales de los agentes sociales (es decir, organizaciones empresariales y sindicales) y las encuestas sobre necesidades formativas que diferentes promotores de planes agrupados o bien organizaciones sectoriales realizan entre las empresas y trabajadores de su sector. Este mecanismo, centrado en los elementos más concretos de la formación, permite, no obstante, detectar cuáles son las prioridades en cuanto a la formación más demandada. Por el contrario, los otros dos medios no se refieren a las demandas más importantes sino a los aspectos más cruciales de la formación en cuanto al futuro del sector y a su desarrollo estratégico. El análisis de las necesidades de formación se comentará con mayor detalle en el apartado correspondiente.

3.3 PECULIARIDADES DE CIERTOS SECTORES QUE NO HAN SIDO TENIDOS EN CUENTA EN LA CONVOCATORIA DE 1993.

Los asistentes a las Sesiones de trabajo mencionaron ciertos aspectos que añaden una complejidad "extra" en determinados sectores.

El aspecto mencionado con más frecuencia es la dispersión empresarial y el escaso número de trabajadores de las empresas de algunos sectores predominantemente constituidos por "microempresas". Esto supone una escasez de recursos y la dificultad de aportar trabajadores a los planes de formación ya que ello supone en muchos casos dejar de realizar el trabajo. Además, esto complica la captación de inscripciones.

Un segundo aspecto hace referencia a la gran proporción de trabajadores autónomos en algún sector, lo que impide que la Formación ofrecida alcance una cierta significación en el sector.

Un tercer aspecto se refiere a la existencia de empresas muy dispersas geográficamente, lo que encarece los planes de formación, al requerir el desplazamiento de los trabajadores para llevar a cabo la formación.

Otro elemento que encarece la formación es la necesidad de establecer suplencias (gastos no elegibles) en algunos sectores, dado que resulta imposible desviar parte de la plantilla para formación -como es el caso de las organizaciones sanitarias.

Otros rasgos distintivos de algunos sectores productivos son el carácter intensivo de cierta formación requerida de forma inexcusable en ciertos sectores, la rápida evolución de las tecnologías y el corto plazo de amortización.

Incluso hay algunas particularidades sectoriales que pueden simplificar la formación, como ocurre en los sectores ocupados mayoritariamente por grandes empresas con tradición formativa, lo que circunscribe las actuaciones realizadas a los Planes de Empresa.

3.4 DESAJUSTES O FALTA DE COORDINACIÓN ENTRE LOS CRITERIOS PRIORITARIOS ESTABLECIDOS POR LAS SECTORIALES Y LAS ACTUACIONES DE LOS TÉCNICOS DE FORCEM EN LA VALORACIÓN DE LOS PLANES.

Algunos comentarios sugieren la existencia de un cierto conflicto funcional entre los técnicos de la Fundación y las Comisiones Paritarias en la aplicación de los criterios en la valoración de los planes de formación.

Además, diversos miembros de las Comisiones Paritarias reclamaban mayores competencias para esas Comisiones, señalando en alguna ocasión que debería ser competencia suya la aprobación o rechazo de los Planes de Empresa.

Módulo 2

4 LOS PLANES DE EMPRESA, AGRUPADOS E INTERSECTORIALES

4. LOS PLANES DE EMPRESA, PLANES AGRUPADOS Y PLANES INTERSECTORIALES.

Una vez que hemos analizado las aportaciones realizadas sobre los aspectos previos a la elaboración de planes, vamos a analizar el proceso de elaboración de los diferentes planes de formación sometidos a las convocatorias del Acuerdo. Este análisis se va a desglosar en diferentes subapartados, que se corresponden con las distintas etapas en la elaboración, ejecución y seguimiento del plan. En primer lugar, plantearemos la existencia o no de un diseño de la carrera formativa y su relación con los planes estratégicos de empresa, sector o planes intersectoriales. En segundo lugar, analizaremos el proceso de plasmación de los planes formativos con especial atención al análisis de necesidades formativas y la planificación de la formación, la elección de los destinatarios de la formación y el informe de los representantes legales. Y en tercer lugar, analizaremos los requisitos y el procedimiento de presentación de un plan formativo, dedicando cierta atención a las relaciones entre los promotores de planes y FORCEM.

4.1 CONEXIÓN ENTRE EL PLAN DE FORMACIÓN Y LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE EMPRESA, SECTOR O INTERSECTORIAL.

El primer elemento a comentar hace referencia a la relación entre los planes formativos acogidos a la convocatoria del Acuerdo con los correspondientes planes estratégicos de la empresa o del sector. Se trata de analizar hasta qué punto los planes elaborados responden a las necesidades concretas de las empresas a las que pertenecen los trabajadores formados. Cabe destacar que, a este aspecto concreto los asistentes dedicaron una menor atención que a los comentados anteriormente y, al igual que en ellos, los asistentes a la sesión de representantes legales de los trabajadores no hicieron prácticamente referencia al mismo.

-Análisis de la conexión plan de formación/plan estratégico en los planes de empresa.

Por lo que hace referencia a las grandes empresas, sus planes de formación suelen tener en cuenta los planes estratégicos de la compañía, y, por lo general, los planes formativos presentados en la solicitud son la concreción del diseño de la carrera formativa de la empresa, con las salvedades establecidas por la propia convocatoria (duración de las acciones, y otras limitaciones). Así, los comentarios realizados por diversos participantes en las sesiones de trabajo señalan que en las empresas grandes los planes formativos responden, con mayor frecuencia, a los desarrollos estratégicos de las mismas, a los cambios producidos en su sector productivo, a la ampliación de mercados y a las reestructuraciones organizacionales. En otras palabras, la formación en estas empresas está orientada al desarrollo de la organización y se enmarca en un proyecto o diseño formativo con pretensiones de servir de planificación a medio plazo.

En las empresas medianas estas conexiones son menos claras y explícitas aunque el hecho de que se estimule la formación en ellas ya es un aspecto importante del Acuerdo.

-Análisis de la conexión plan de formación/plan estratégico en los planes agrupados.

La situación parece ser bastante diferente en lo que respecta a los planes agrupados. Por sus propias características, salvo casos excepcionales, quienes se acogen a planes agrupados son pequeñas empresas y microempresas. En muchos casos, en estas empresas no existían planes formativos, ni siquiera una cierta cultura de la formación. Los planes agrupados suponen la incorporación de la formación por primera vez a la pequeña empresa y ello es posible porque eso se produce con costes muy reducidos para la empresa. A veces, la participación en planes formativos se hace bajo el lema "cualquier formación es buena". En otros casos, ciertas necesidades acuciantes de las empresas son las que han hecho aconsejable que su personal se apuntase a estas iniciativas, bien sea por la exigencia de actualizar la formación de algunos trabajadores, por la evolución del sector, o por la pura necesidad de supervivencia. En el caso de los planes agrupados, la conexión entre planes formativos y la estrategia empresarial, de hecho, queda en manos de los propios promotores de los planes agrupados. En muy pocos casos puede hablarse de la existencia de una estrategia sectorial definida, mientras que en otros tan sólo cabe hablar de unas ciertas prioridades elaboradas intuitivamente por los promotores de los planes.

-Análisis de la conexión plan de formación/plan estratégico en los planes intersectoriales.

En la sesión dedicada a los Planes lntersectoriales, se analizó también la vinculación de esos planes a los planes estratégicos de las empresas y sectores. Se señaló allí que los planes intersectoriales responden a necesidades de formación de tipo transversal, comunes a numerosas empresas de sectores diferentes, y que su diseño persigue precisamente cubrir unas demandas de formación básicas, vitales para muchas empresas, que quizá de otra manera no podrían ser cubiertas. Se insistía así en el valor añadido de los planes intersectoriales.

Los promotores de los planes intersectoriales mencionaron principalmente dos elementos que conceden a este tipo de planes formativos un valor adicional al que tienen los planes de empresa o los planes agrupados.

En primer lugar, se ocupan de aspectos peculiarmente intersectoriales que responden a necesidades globales de las empresas de los diferentes sectores. Tres temáticas destacan como claramente intersectoriales para los asistentes a esa sesión de trabajo: la formación en informática, en idiomas y en técnicas de gestión aunque éstas también se contemplan en los planes agrupados y de empresa.

En segundo lugar, estos planes cumplen un papel subsidiario, habida cuenta de que los otros tipos de planes no funcionan adecuadamente o no se llevan a cabo, en determinados ámbitos, para determinados niveles o para determinadas zonas

geográficas. Se da así una mayor flexibilidad para hacer accesible la formación a aquellas personas que no podrían acceder, por las razones que sean, a través de los planes agrupados o los planes de empresa.

-Relación de los planes de formación con las políticas de recursos humanos de las empresas.

Pocos comentarios de los participantes en las Sesiones de trabajo en grupo han señalado la relación entre la formación planteada en los planes de formación y las políticas de Recursos Humanos en las empresas. Da la impresión de que este aspecto apenas se ha tenido en consideración en la elaboración de los planes formativos, de forma explícita.

4.2 LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.

En el presente apartado vamos a tratar los diferentes pasos previstos en el modelo planteado por los formularios a cumplimentar en la convocatoria para la elaboración de los planes de formación que se presenten a la convocatoria de FORCEM. Nos centraremos en cuatro aspectos principales: el análisis de necesidades formativas, la orientación básica de los planes formativos, la determinación de sus destinatarios y la consecución del informe preceptivo por parte de los representantes legales de los trabajadores. Veamos cada uno de esos aspectos.

-Análisis de necesidades de Formación.

Tanto si existe un diseño de carrera formativa en la empresa como si no existe, la elaboración de un plan formativo debe partir de una detección de las necesidades formativas que se deben cubrir. Esto es responsabilidad de los promotores de los planes y supone la identificación de las necesidades formativas que hay que atender. Al igual que en el apartado anterior, el análisis de necesidades es distinto ya se trate de planes de empresa, planes agrupados o planes intersectoriales. Podríamos distinguir tres procedimientos para detectar cuáles son las necesidades de formación en un determinado ámbito.

En el caso de los planes de empresa, la detección de las necesidades de formación resulta más clara y los procedimientos para realizarla son por lo general más estructurados, dado que se recurre a procesos internos a la empresa. De hecho, la manera más evidente de detectar las necesidades formativas es a través del análisis del propio puesto de trabajo y del desempeño de ese puesto por los trabajadores.

Otro procedimiento de analizar las necesidades de formación ya ha sido mencionado al tratar del establecimiento de prioridades sectoriales. Consiste en la utilización de estudios prospectivos, realizados por los propios promotores del plan o por agentes externos. Como se aprecia, quienes más han hecho referencia a esta forma de analizar las necesidades de formación son los promotores de planes agrupados, por lo general de sectores muy dinámicos o con poca tradición formativa. Anteriormente ya se ha hecho referencia a los estudios sectoriales del INEM y de la falta de concreción que

les atribuye alguno de los participantes en las sesiones, indicando que resultan poco útiles para la identificación de las principales necesidades formativas en el sector.

Por último, el análisis de las necesidades formativas puede realizarse a partir de las demandas de las personas implicadas, bien porque esas necesidades saltan a la vista, porque la demanda social es unánime al respecto o bien, las más de las veces, porque los promotores de los planes formativos recurren para obtener información sobre las necesidades formativas a las estructuras sectoriales o territoriales, que están más cerca de esas demandas y pueden recogerlas de primera mano.

Los planes intersectoriales, a juicio de los participantes en las Sesiones de trabajo en grupo, tienen la ventaja de tratar necesidades menos específicas. En ese sentido, parecen haberse dirigido a las necesidades de formación más evidentes, las más demandadas a nivel social por las empresas. Además, sus promotores disponen de la posibilidad de que sus organismos territoriales y sectoriales recojan información directa sobre el terreno. Los promotores de planes agrupados, al tratar por lo general de necesidades más específicas necesitan recurrir a dos vías de información. Por una parte, utilizar como suministradores de información a aquellas personas dentro de sus organizaciones (generalmente patronales y sindicatos) que conocen más de cerca el sector o que tienen un contacto más directo con las necesidades de las empresas. Sin embargo, para conocer de forma exhaustiva y con detalle las necesidades de su sector y poder realizar una oferta global de formación debería complementarse esa información genérica con sondeos y encuestas entre las empresas del sector para conocer exactamente lo que éstas necesitan.

Los asistentes a la sesión de representantes legales de los trabajadores mencionaron ese tipo de sondeos, que habían cumplimentado en alguna ocasión como usuarios de un curso. No obstante, la percepción de estos participantes tenía que ver más con la elección de acciones formativas a partir de una oferta realizada por la empresa o un promotor externo, que con una encuesta para detectar las necesidades de formación de los trabajadores. Al parecer, los trabajadores sólo expresaban sus preferencias de formación a la hora de inscribirse en acciones formativas concretas, una vez que la empresa ya ha confeccionado una oferta formativa determinada.

La impresión que se obtiene a partir de los comentarios realizados en este punto es que, salvo en excepciones, el análisis de necesidades se hace más bien de forma intuitiva y tomando en consideración la experiencia y las impresiones personales o de los agentes más próximos. Queda un amplio camino por recorrer hasta realizar un análisis sistemático de esas necesidades de formación que permita una mayor eficacia en la planificación de la formación y un uso más eficiente de los recursos destinados a esa formación. De todos modos, con frecuencia se piensa que hagas lo que hagas en formación "bienvenido sea" porque "hay mucho por hacer".

-Las orientaciones que inspiran el diseño de los planes formativos.

Todos estos elementos nos llevan a considerar la orientación básica que inspira la formación. En este punto conviene considerar si la formación es apreciada como inversión o como coste por los agentes sociales, si se ve como desarrollo del capital humano o como formación para el desempeño, si la formación está orientada por la oferta de cursos disponibles o son las demandas las que configuran los planes y

estimulan el diseño de acciones formativas, y cuáles son los recursos formativos utilizados (si se compra formación "pret-á-porter", si se encarga formación a medida, si se diseña por parte de los propios promotores). Todos estos aspectos son muy interesantes de cara a precisar el tipo de formación que se está planteando en los planes de formación y tiene, por tanto, implicaciones muy importantes para realizar una adecuada valoración de las convocatorias que han desarrollado el Acuerdo. Numerosos comentarios de los asistentes a las Sesiones de trabajo ofrecieron información sobre estos aspectos.

-La formación considerada como inversión o como coste.

Respecto a la formación considerada como inversión o como coste, el discurso que manejan los participantes parece, al menos en principio, estar más imbuido de una filosofía basada en la inversión. Los participantes se referían a "invertir en formación", las enormes ganas de recibir formación que se pueden detectar en las empresas, los intentos de garantizar las condiciones de éxito para que esa formación sea rentable. Todo ello sugiere que en el capítulo de la formación parece haberse asumido una lógica de la inversión.

Sin embargo, por debajo de ese discurso que parece coherente, se pueden detectar señales que hacen sospechar que se ha asumido sólo aparentemente la lógica de la inversión, y que en la mente de empresarios y trabajadores se mantiene la idea de que la formación es un coste para las empresas. Esto se detecta en la insistencia de algunos asistentes sobre la conveniencia de incluir los gastos de suplencias como gastos elegibles, la frecuente utilización de esos argumentos para justificar la escasa presencia de formación en algunos sectores o empresas, la escasa frecuencia con la que las propias empresas y los promotores de planes intentan evaluar cuál ha sido el impacto (es decir, la rentabilidad) de esa formación o las reticencias de las organizaciones para apostar decididamente por la formación, hasta el punto de hacerlo casi exclusivamente cuando no supone prácticamente coste alguno para la empresa. Al menos, ésta parece ser la situación de las pequeñas empresas, en las que quizá la situación económica y la falta de recursos inciden en el mantenimiento de una consideración de la formación como coste. Para alguno de los asistentes, el propio Acuerdo considera que la Formación no es un derecho del trabajador sino una subvención, lo que estaría relacionado con su consideración como un coste para la empresa, que además ya ha abonado con la cuota.

-Orientación de la formación como desarrollo del capital humano o como herramienta para la mejora del desempeño.

Se desprende de los comentarios realizados en las sesiones que la orientación predominante de las acciones formativas se dirige hacia la capacitación de los trabajadores para su puesto de trabajo, la actualización de la formación, el reciclaje necesario ante situaciones de innovación tecnológica, la reestructuración organizacional o las reorientaciones en la empresa. La formación destinada al desarrollo personal está presente, en menor grado, en las acciones formativas propuestas en las convocatorias de los Acuerdos. Esto significa que la formación practicada no pone tanto el énfasis en el desarrollo del capital humano cuanto en la preparación para el desempeño del puesto actual. No obstante, cierto tipo de

formación de carácter generalista (especialmente la recogida de forma generalizada por los planes intersectoriales: idiomas, informática y técnicas de gestión empresarial) tienen un componente más genérico y orientado al desarrollo personal y está menos orientado a mejorar las cualificación de las demandas concretas del puesto actual, potenciando una mejora de las competencias personales de cara a puestos futuros o a cambios del puesto actual.

-Diseño de planes orientado por la oferta de cursos disponibles o configuración de la formación en función de las necesidades detectadas.

El tercer elemento orientador de la formación continua tiene que ver con la manera o el enfoque dado a la planificación de esa formación. Aunque la filosofía del Acuerdo trata de estimular el desarrollo de la formación en función de las necesidades de las empresas, puede ocurrir que los planes de formación se elaboren en función de las ofertas de formación disponibles y existentes en el mercado. La respuesta a estos interrogantes, a juzgar por las aportaciones realizadas en las Sesiones de trabajo, no parece unívoca. Parece haber partidarios decididos de organizar planes formativos en función de las necesidades de formación, y para ello se recurre a personas y medios propios, así como agentes externos pero que deben establecer sus propuestas en función de esas necesidades. En estos casos, se enfatiza que la formación se diseñe de manera específica a partir de las necesidades formativas identificadas.

Cabe destacar que la tendencia general es que los promotores de los planes de formación (sean de empresas o agrupados) es a desarrollar en la medida de lo posible la formación internamente o, en el caso de subcontratar la formación, mantener el control en la medida de lo posible de cuáles son los contenidos a impartir y ·en ocasiones los materiales empleados. No obstante, esto no garantiza que sea la demanda la que configure el plan formativo, ya que una vez organizados los planes, con sus contenidos y materiales, podría ocurrir que los promotores sesgaran las necesidades a cubrir en el sentido cubierto por los planes formativos aplicados anteriormente.

Pero también se da con frecuencia, a partir de los comentarios recogidos en las Sesiones de trabajo, la vía opuesta. Numerosos promotores de planes recurren a la oferta disponible en el mercado, intentando seleccionar a partir de ella a los proveedores que mejor se ajustan a las necesidades. Esto probablemente se realice en mayor medida en aquellos casos en los que las necesidades formativas se ajustan bien al estándar del mercado, son claras, definidas y precisas, o son demandas con un contenido generalista importante (caso de la formación en idiomas, etc.). En los casos en que las demanda$ tienen que ver con aspectos técnicos o específicos, parece más difícil encontrar proveedores en el mercado que sean solventes para cubrir esas necesidades tan especializadas. Si la oferta es la que orienta la configuración de los planes, se suelen utilizar catálogos o listas de proveedores tan extensas como resulte posible. También se suele recurrir a la contratación externa, según lo que ofrece el mercado, en aquellos planes de formación que tienen un carácter "mayorista", es decir, que se dirigen a cubrir la oferta de forma global existente en un sector o subsector productivo.

En ocasiones, el mismo promotor mantiene ambas tendencias, diseñar y elaborar el plan a la medida de las necesidades detectadas y recurrir a proveedores externos según

la oferta en el mercado. Probablemente, la expansión que ha tenido la formación en los últimos años hace que sea difícil realizarla toda a partir de las propias estructuras de los promotores, por lo que no queda más remedio que recurrir a proveedores externos, lo que es necesario en algunos casos dados los recursos disponibles. Sin embargo, uno de los comentarios en las Sesiones de trabajo puso de manifiesto una inquietud acerca de la conveniencia de que sea la oferta existente en el mercado la que guíe la elaboración de los planes formativos. De hecho, esa oferta va más dirigida a aquellos temas sobre los que hasta el presente ha habido más demanda (formación de directivos y "management", y formación sobre aspectos profesionales y técnicos fácil de proporcionar porque no requiere el empleo de tecnologías complejas ni equipamientos sofisticados).

Finalmente, parece que la subcontratación de la formación está extendida entre los promotores de planes de formación (tanto de empresa, como de planes agrupados e intersectoriales), en especial en los planes de formación de gran envergadura, aunque en gran parte de los casos, la configuración y elaboración del plan se hace a partir de los requerimientos y necesidades detectadas por los promotores del plan. Si bien por una parte parece que el Acuerdo tiene como objetivo fomentar que sean las demandas las que configuren los planes de formación, parece ser que la dinámica anterior no se ha conseguido cambiar, y todavía no se ha logrado esa meta: la oferta de formación existente continúa siendo la que marca la pauta de la formación continua que se realiza en un buen número de los casos.

-Los destinatarios de la Formación.

Un tercer elemento en la planificación de la formación, tras considerar el análisis de necesidades y la orientación de los planes formativos, es la determinación de los destinatarios de la formación. Al hablar de las prioridades de las convocatorias del Acuerdo y de los criterios sectoriales de actuación prioritaria, se han mencionado cuáles parecen ser los colectivos priorizados para desarrollar la formación continua. En este apartado, a la vez que recordaremos los puntos más significativos a ese respecto, nos centraremos en los procedimientos empleados por empresas y promotores de planes para determinar los trabajadores acogidos a un determinado plan.

En cuanto a las características de los destinatarios, ya se ha comentado que los trabajadores más cualificados son quienes, en opinión de los asistentes a las Sesiones realizadas reciben una mayor proporción de la formación continua que se subvenciona. A pesar de que la mayor parte de los agentes sociales han manifestado que las prioridades se deberían centrar en la formación de los trabajadores menos cualificados, la tendencia tradicional de formar principalmente a directivos, mandos intermedios y técnicos cualificados no ha sido invertida aún. No obstante, hay que destacar que los asistentes a las Sesiones han señalado el importante impulso que la formación ha desarrollado hacia los niveles más bajos de las organizaciones, impulso que debería ser mantenido e incrementado en las próximas convocatorias. Por otra parte, a juzgar por los comentarios, la formación continua se ha destinado a trabajadores de todas las áreas de la organización, y han participado en ellos tanto personal fijo como eventual.

Como es natural, la determinación de los destinatarios resulta diferente según los

distintos tipos de planes de que se trate. En general cabe hablar de dos formas de inscripción en los planes formativos: primera, las empresas determinan quienes van a ser los destinatarios de los planes formativos y segunda, el propio trabajador, conociendo la oferta de formación, toma la iniciativa de inscribirse en una determinada acción formativa. Naturalmente, incluso en este caso, las empresas tienen una cierta capacidad para determinar los destinatarios finales.

En los planes de empresa, determinar quiénes debe recibir formación continua viene prácticamente definido por el propio análisis de necesidades. Cabe señalar, no obstante, que algunas empresas tienen claro que la formación debe dirigirse, y en ella deben participar, todos los miembros de la organización. La cuestión es entonces determinar quiénes son los beneficiarios más inmediatos en función de los recursos disponibles, y por tanto, de lo que se trata es de establecer un calendario de formación, o establecer cuáles son las limitaciones para un determinado plan. Como se ha comentado anteriormente, en algunas empresas son los propios supervisores de los empleados o los responsables de los departamentos quienes determinan los candidatos a recibir formación. En otras ocasiones, a partir de un análisis de necesidades, la empresa hace pública la oferta formativa; dejando que los trabajadores se inscriban o no en esos planes formativos. En este caso, si hay limitación de plazas, la empresa siempre se reserva la capacidad de seleccionar o de rechazar las propuestas de inscripción de los trabajadores.

En el caso de planes agrupados, parece haber una distinción entre los planes formativos abiertos y los planes formativos de "lista cerrada", según la propia solicitud se realice con los destinatarios de la formación determinados previamente (con nombres y apellidos) o no. En todo caso, los promotores no coinciden con las empresas, y por tanto cabe distinguir dos procesos en la determinación de los destinatarios: por un lado, la captación de trabajadores que deben realizar los promotores (ya sea a título personal o a través de las empresas en las que trabajan esos trabajadores) y, por otro, la determinación (o autorización) por parte de las empresas que permiten a sus trabajadores adscribirse a un plan agrupado o intersectorial. No obstante, algunos de los planes agrupados parecen funcionar a este efecto como si de planes de empresa se tratara, bien porque se trata de empresas relacionadas que conjuntamente establecen un plan, o porque éste se circunscribe a un determinado número de empresas con intereses claramente delimitados.

En el caso de los planes agrupados de carácter más sectorial (por ejemplo, los de metal, construcción, etc.), parece predominar la captación de trabajadores a partir de las empresas en las que trabajan pero dentro de las empresas la difusión de las ofertas formativas es abierta y los trabajadores parecen tener libertad para apuntarse o no.

En los planes intersectoriales, a juzgar por los comentarios de los asistentes a las Sesiones de trabajo, parece predominar la captación de destinatarios de la formación a nivel individual, aunque sin descartar por completo la intermediación de las empresas. No obstante, esa captación individual también parece darse en los planes sectoriales (agrupados).

En síntesis, todo ello determina que la captación de alumnos, y por ello la difusión tanto de los planes de formación concretos como lo que es y supone FORCEM, el ANFC y las correspondientes convocatorias, sean elementos fundamentales para el éxito en la elaboración y ejecución de las acciones formativas. Los promotores de

planes agrupados se refirieron a ello en las Sesiones de trabajo en grupo, en especial los que podríamos llamar promotores "mayoristas".

Conviene mencionar en este punto diversos comentarios realizados por algunos participantes acerca de los mecanismos de promoción utilizados por FORCEM para promocionar los Acuerdos. Es importante mencionar esto aquí, puesto que esa labor de captación de candidatos a la formación continua se ve facilitada en gran medida a partir del conocimiento de lo que es y lo que supone la Fundación.

Resulta evidente que la labor de determinación de los destinatarios de las acciones formativas se ve favorecida por la existencia de una cultura en las empresas que valora la formación continua. Como se trató en el apartado 1.1, uno de los principales impactos del Acuerdo ha sido comenzar a crear esa cultura de la formación, y comenzar a transmitir socialmente la idea de que la formación continua está al alcance de todos y es una inversión en capital humano. En este sentido, algún comentario en las Sesiones de trabajo en grupo menciona que el camino estará algo más despejado en los próximos años.

4.3 INFORME DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL PLAN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA.

Una vez el plan de formación está elaborado y antes de presentar la solicitud a la Fundación, los promotores de los planes de empresa deben informar a los representantes legales de los trabajadores, que deben informar y dar su visto bueno al Plan. En el caso de los Planes Agrupados, el visto bueno a los planes debe darse por parte de las Comisiones Paritarias Sectoriales, que se constituyen así, a estos efectos, en la representación legal de los trabajadores. Si bien ya hemos comentado en el apartado 1.1 que uno de los resultados más estimables del Acuerdo ha sido mejorar las relaciones entre empresarios y representantes sindicales, conviene ocuparse de esas relaciones a nivel más concreto en el marco de la empresa.

En la Sesión de trabajo realizada con promotores de planes de empresa, sólo se realizó una alusión a este punto, en el sentido de que el Acuerdo había fomentado el ambiente de diálogo. Sin embargo, en otras sesiones se realizaron algunos comentarios que ponían de manifiesto las dificultades surgidas en algunas empresas con relación a la aprobación de los planes de formación.

En la sesión con representantes legales de los trabajadores, este aspecto ofreció un interés relativamente escaso. Dada la escasa afluencia de participantes y su desconocimiento de estos aspectos (todos ellos venían en nombre de otras personas, y sólo en un caso había establecida representación legal de los trabajadores en la empresa, siendo los dos casos restantes planes agrupados sin representación sindical en muchas de las empresas agrupadas), hubo pocas intervenciones al respecto. En esta sesión, la opinión más clara fue en el sentido de una falta de información a la representación sindical, lo que parece indicar que ésta en esos casos se limitó a poner la firma preceptiva.

Por otra parte, en los casos en que el informe de la representación sindical no es

conforme con la propuesta de la empresa suscitándose el conflicto entre las partes, es la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente la que ha de ejercer una función mediadora y conciliadora o de arbitraje en relación con el plan propuesto. Diversos comentarios hicieron referencia a este hecho y a la actuación de las Comisiones Paritarias en la función mediadora o en la exigencia de que se cumpla el preceptivo trámite de informar de los representantes legales en los casos en que éste no se ha producido. Así, las Comisiones Paritarias se ocupan de devolver aquellos planes de empresa (por lo general por el interés de la parte sindical de la Paritaria) que llegan a la Comisión sin la preceptiva aceptación del comité de empresa, cumpliendo las disposiciones de la convocatoria.

En el caso de los planes agrupados son las Comisiones Paritarias las que tienen que dar la aprobación del Plan, contrastando si sobre el mismo han sido informados los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas participantes. En ocasiones, se aprecia una situación curiosa, ya que en algunos casos hay una coincidencia entre los promotores del plan y los componentes de la Comisión Paritaria. Puede ocurrir que esto produzca una agilización de los procesos de aprobación del plan, pero no deja de ser una situación extraña en la que los mismos que proponen el plan son los encargados de aceptar (aunque sin poder decisorio, ya que la Fundación es quien tiene la última palabra) ese plan en representación de los trabajadores.

En términos generales, todos estos procedimientos y requisitos contribuyen a mejorar las relaciones laborales y el clima en las empresas.

Se observa también que las Comisiones Paritarias (ver. apartado 1.3) tienen tendencia a reclamar más competencias en la aprobación de planes de formación tanto de empresas como sectoriales.

4.4 LA PRESENTACIÓN DE LOS PLANES: REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS.

Una vez el plan ha sido elaborado por los promotores e informado por la representación legal de los trabajadores es entregado a FORCEM. A partir de aquí, hay una serie de pasos en el proceso que se realizan por parte de la Fundación, no de los promotores. Conviene mencionar por tanto cómo funciona el "interfaz" entre FORCEM y los promotores de los planes, así como ciertas cuestiones que aunque menos sustanciales para el desarrollo del plan pueden suponer condicionantes de gran importancia: los requisitos y los trámites de presentación.

En el apartado l. l. se realizó una valoración global respecto a lo que ha supuesto el Acuerdo, y la existencia de la Fundación, para el desarrollo de la formación continua. Allí se destacaba el importante papel de FORCEM para estimular la formación continua en las empresas, y se calificaba su aparición y las relaciones con ella como muy positivas. Ahora vamos a centrarnos en tres aspectos mucho más concretos. En primer lugar, cómo han sido las relaciones entre los promotores de los Planes de Formación y FORCEM, el tratamiento recibido por parte de los miembros de FORCEM y la ayuda que ha supuesto para empresas y agentes sociales. Todos los comentarios realizados en las Sesiones de trabajo en grupo han destacado la buena

comunicación, el trato satisfactorio y abierto recibido por parte del personal de FORCEM, la buena disposición a colaborar y la ayuda recibida a la hora de solucionar dudas y problemas. En algunos casos, se ha destacado incluso la flexibilidad mostrada por parte de la Fundación a la hora de tratar o gestionar ciertos asuntos. Sin embargo, también hay unanimidad respecto al segundo elemento, la complejidad de los trámites burocráticos a realizar, y las peticiones acerca de la simplificación del "papeleo" que requiere la convocatoria.

Diversas intervenciones se refirieron a la necesidad de que la Fundación ponga más medios a disposición de los promotores de planes, especialmente la creación de un sistema de solicitud informatizado que permita agilizar la preparación de la documentación necesaria.

Ello se conjuga con peticiones de simplificación del proceso de solicitud (también de la simplificación de las certificaciones formativas y económicas de los planes, que trataremos más adelante). Ya se ha mencionado anteriormente que existen todavía algunas rigideces (plazos, limitaciones, impedimentos) que dificultan la plena eficiencia de la formación continua auspiciada por el Acuerdo. Todo ello provoca problemas de funcionamiento a los organismos que promueven planes de formación.

Así pues, la relación de los promotores de planes con FORCEM se valora muy positivamente, pero se enfatiza la necesidad de facilitar la tramitación burocrática de las solicitudes, a través preferentemente de un sistema informático que facilite el proceso, la simplificación de los trámites a realizar y la concesión de más facilidades a los promotores en cuanto a la cumplimentación de ciertos documentos.

Módulo 2

5 VALORACIÓN DE LOS PLANES POR PARTE DE LAS COMISIONES PARITARIAS

5. VALORACIÓN DE LOS PLANES POR PARTE DE LAS COMISIONES PARITARIAS.

Una vez los planes formativos han sido presentados en la Fundación, la Comisión Paritaria del sector correspondiente debe realizar una valoración de este, si bien no es vinculante para la definitiva aprobación o rechazo del plan. Acerca del funcionamiento de las Comisiones Paritarias se realizaron numerosos comentarios en las Sesiones de trabajo en grupo, principalmente en las sesiones realizadas con miembros de esas Comisiones, así como las de los promotores de planes agrupados y planes intersectoriales. En las dos restantes reuniones, este aspecto no fue comentado debido a su desconocimiento por parte de los participantes.

En primer lugar, llama la atención que los propios miembros de las Paritarias manifiestan que la labor de estas, como está planteada en la actualidad, tiene una escasa utilidad, y se limita en la mayor parte de los casos a aprobar o rechazar (más bien informar favorable o desfavorablemente) los planes por cuestiones administrativas. En esas condiciones, las Paritarias no suelen ser demasiado exigentes y aprueban la mayor parte de los planes si se ajustan a los requisitos de la convocatoria y no contienen notorias insuficiencias, en especial respecto a la aceptación por parte de los representantes legales de los trabajadores. No obstante, en algún caso se llegan a rechazar planes por la falta de calidad o por otras cuestiones.

Los asistentes tienen claro que el papel de las Paritarias debe ser más importante del que es en la actualidad, pero ponen de manifiesto al menos diversas dificultades para conseguirlo.

Las funciones que deberían llevar a cabo las Comisiones Paritarias sí están claras para los componentes que asistieron a las Sesiones de trabajo. Entre ellas, determinar criterios o prioridades formativas en su sector (no obstante, un asistente puso en duda la utilidad de publicar esos criterios, que "deberían variar cada año"), incluyendo a los planes de empresa, realizar tareas de mediación cuando no hay acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores, realizar tareas de control y de seguimiento de los planes de formación aprobados, ver si posteriormente se cumplen los requisitos.

No obstante, algún participante señaló que en diferentes sectores el papel de las Comisiones Paritarias podía ser diferente, según las peculiaridades del sector. En una de las Sesiones de trabajo se elaboró un listado por parte de los asistentes con aquellos medios que resultan necesarios para un funcionamiento plenamente eficaz de las Paritarias. Pero las manifestaciones de mayor relevancia de cara al papel de las Paritarias y sus funciones en el futuro se han planteado en tres aspectos. El primero, la falta de información que tienen las Paritarias de lo que ocurre tras su intervención, en especial el desconocimiento de la utilización que da FORCEM a la valoración realizada por la Comisión (incluso la duda de si sirve para algo). El segundo aspecto, la falta de información acerca de los criterios de FORCEM y la falta de comprensión de la valoración realizada en la Fundación. La información más precisa de los criterios aplicados en la valoración por parte de FORCEM permitiría, en opinión de los participantes, clarificar las funciones de las Comisiones Paritarias. Y por último, diversas aportaciones reclaman un mayor peso de las Comisiones Paritarias, tanto en lo que se refiere a la aprobación definitiva de los planes como en su seguimiento posterior, si bien ello requeriría mayores medios para estas comisiones.

Módulo 2

6 VALORACIÓN TÉCNICA DE LOS PLANES POR PARTE DE FORCEM

6. LA VALORACIÓN TÉCNICA DE LOS PLANES POR PARTE DE FORCEM.

La labor realizada por los técnicos de FORCEM de valoración técnica de los planes formativos es probablemente el punto clave que determina cual es la naturaleza de la formación continua que se subvenciona y que finalmente se realiza en el marco del Acuerdo. La aprobación técnica de los planes, junto con la valoración económica, establecen los planes que se llevarán a cabo con los fondos de la Fundación. Al comentar las prioridades del Acuerdo y los criterios de prioridad, y especialmente al mencionar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias, han ido apareciendo puntos de unión de esos aspectos con la valoración técnica de los planes de formación. Ahora vamos a referirnos a las aportaciones y valoraciones realizadas por los participantes en las sesiones de trabajo. Los asistentes a las diversas Sesiones de trabajo en grupo realizaron una serie de comentarios, en buena medida coincidentes. En ellos, se hace referencia a los criterios que el personal técnico de FORCEM emplea para valorar los planes, para aprobarlos o rechazarlos. En relación con esos criterios se cuestionan tres aspectos muy relacionados entre sí.

En primer lugar, se realizan críticas sobre la falta de información acerca de los criterios y procedimientos empleados para la valoración, lo que impide que los promotores de cursos orienten los planes formativos elaborados en función de esos criterios, que se supone que contemplan los elementos más valiosos de cara a la formación continua de calidad. Probablemente, no desvelar esos criterios podría deberse al deseo de no introducir sesgos en las propuestas de planes, permitiendo así una mayor flexibilidad de los promotores para ajustarse a las características de cada sector, aunque los participantes constatan que eso produce disfunciones.

El segundo aspecto cuestionado por los participantes hace referencia a la dificultad de que los criterios de valoración empleados por FORCEM sean válidos para todos los sectores, y a lo improbable que parece que su personal pueda valorar con precisión el impacto estratégico que un determinado plan formativo puede producir en un sector productivo concreto.

El tercer tipo de argumentos presentados en las Sesiones de trabajo se centra en la falta de coincidencia entre los criterios de valoración utilizados por las Comisiones Paritarias y los utilizados en la valoración técnica por parte de FORCEM, así como en la reclamación de una mayor consideración de los primeros por parte de la Fundación. Como se ve, se trata de tres aspectos diferentes de la misma cuestión, la incertidumbre (que no rechazo frontal) acerca de los criterios técnicos de valoración.

Otro de los aspectos que más críticas despertó fue las limitaciones en cuanto al número de horas de formación en una acción formativa para acogerse a la convocatoria. Destacaron las críticas de los asistentes a la limitación inferior, ya que al parecer una gran parte de la formación continua no alcanza esa duración de 20 h. a pesar de la relevancia y el valor estratégico que tiene para la empresa. Pero también se cuestionó la denegación de planes de formación de larga duración (que en algunos sectores o temáticas son imprescindibles), o incluso otros tipos de formación, como es el caso de la formación individualizada. Todo ello, a juicio de los asistentes, está dificultando la organización de planes formativos encajados en la política de la empresa y bien ajustados a sus propias necesidades y peculiaridades, lo que puede afectar al nivel de eficacia que el Acuerdo sobre Formación Continua puede producir.

Módulo 2

7 VALORACIÓN ECONÓMICA DE LOS PLANES POR PARTE DE FORCEM

7. LA VALORACIÓN ECONÓMICA DE LOS PLANES POR PARTE DE FORCEM.

A diferencia de los sucedido con el anterior apartado, los comentarios realizados por los asistentes a las Sesiones de trabajo sobre la valoración económica de los Planes de formación son más variados, y algunos de ellos más concretos. En primer lugar, destacan los comentarios realizados acerca del desconocimiento que los promotores de los planes suelen tener de los procesos y criterios de valoración económica realizados por los técnicos de FORCEM. Al no poder predecir, ni siquiera de forma aproximada, cuál puede ser la cantidad con que se subvencionan los planes, parece extenderse una cierta impresión de que esa valoración económica es misteriosa: es decir, los promotores se ven forzados a realizar especulaciones de todo tipo, a la vez que ello les dificulta el trato con proveedores.

El desconocimiento de los criterios, como se ve, tiene varios efectos. El primero, los deseos de una mayor transparencia. El segundo, que se extiendan explicaciones "supersticiosas" o malintencionadas (con o sin fundamento racional) acerca de los criterios que realmente influyen en la determinación de las cantidades con las que se subvenciona un determinado plan. El tercer efecto es que se pueden producir extrañas desviaciones o desigualdades en el procedimiento de solicitud. Entre ellas, la posibilidad de que ciertas impresiones acerca de la cantidad de financiación hagan desistir a los promotores de la inclusión de ciertas acciones en los planes de formación; la posibilidad de que quien más información tiene sobre los criterios se vea beneficiado; o la creación de dinámicas "perversas", en las que se sobreestima la formación a realizar para que la cantidad proporcional que se subvencione alcance para cubrir la formación que realmente se pensaba ejecutar.

Otro elemento que se comentó en las Sesiones de trabajo en grupo fue la conveniencia de que esos criterios contemplen la suficiente flexibilidad que los haga eficaces. Es decir, alguno de los participantes dudaba de la conveniencia de utilizar meras fórmulas matemáticas a partir de indicadores para valorar económicamente los planes.

En algún momento se mencionó, con cierta extrañeza aunque también con tono de respiro, que la valoración económica de los planes está unida a las necesidades de justificación. Es decir, que los promotores de planes sólo deben certificar la parte proporcional del plan de formación que ha sido subvencionada.

En relación con este último aspecto, se realizaron diversas sugerencias acerca de la conveniencia de modificar las restricciones sobre determinado tipo de gastos, de manera que las suplencias o los gastos de desplazamiento de los asistentes a los cursos se considerasen gastos elegibles, o la consideración como una prioridad en cuanto a su financiación por las convocatorias, determinados recursos formativos o materiales, así como la consideración explícita de los gastos derivados del seguimiento y control del plan formativo.

Otro aspecto importante que se mencionó, aunque muy relacionado con la gestión-ejecución de la formación, hace referencia a la forma de financiar la formación.

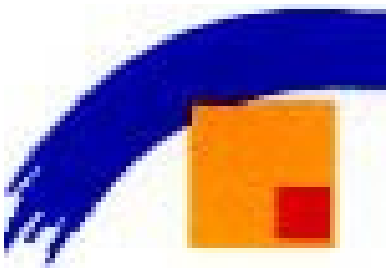
Alguno de los asistentes comentó lo difícil que resulta (para planes de formación de gran envergadura) poner los planes en marcha recibiendo sólo el 50% de la financiación de forma anticipada.

Por último, en este apartado deben comentarse varias aportaciones de los representantes de los promotores de planes intersectoriales acerca de las peculiaridades que parece tener la valoración económica de los mismos, frente a los planes de empresa y planes agrupados. Básicamente, esas peculiaridades se concretan en la existencia de "acuerdos" (al menos implícitos) sobre el reparto de la financiación destinada a planes intersectoriales y al hecho de que la financiación concedida se corresponde casi por completo con la solicitada.

La cuota de formación que las empresas pagan es otro elemento limitador de las subvenciones obtenidas por los planes formativas. Sobre este aspecto, también se realizaron algunas manifestaciones, lo que parece indicar que en ciertos casos esa limitación puede resultar discriminatoria para las empresas y para los trabajadores destinatarios de la formación.

Módulo 2

8 LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN



8. LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN.

El análisis de la gestión de la formación se va a separar en cuatro aspectos principales: la ejecución del plan de formación, y las dificultades que comporta; la evaluación de los planes; el seguimiento de la formación en cuanto se refiere a la trayectoria posterior de los trabajadores participantes en esos planes; y la acreditación de los conocimientos y la formación recibida por los trabajadores.

8.1 LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES.

La gestión de la formación incluye una gran cantidad de aspectos que podríamos llamar logísticos en la ejecución de los planes formativos, si bien algunos de ellos ya han sido comentados anteriormente. La gestión de la formación incluye publicitar los cursos, captación de alumnos, disposición de los recursos necesarios (materiales, personales, etc.), las cuestiones relacionadas con el diseño o la contratación de los cursos que se van a impartir, la propia realización de los cursos, la ejecución de los presupuestos, el control de la asistencia, etc. En este apartado resumiremos los puntos más importantes sobre los aspectos que ya se han venido comentando en apartados anteriores, y dedicaremos especial atención a los que todavía no se han comentado.

El primer aspecto que tiene que ver con la gestión de la formación hace referencia a la detección de necesidades formativas y de los destinatarios de la formación. El análisis de las necesidades se realiza básicamente a través de cuatro mecanismos: utilización de estudios sectoriales y sondeos en las empresas del sector, recopilación de información acerca de las necesidades formativas a partir de organizaciones sectoriales y territoriales, por conocimiento directo de las empresas del sector y por observación directa de necesidades muy evidentes. Los diferentes sectores muestran grandes disparidades en cuanto a la homogeneidad de las necesidades formativas, y también en cuanto al grado en que las mismas son reconocibles y obvias, tal y como señalaron los participantes. También hay que destacar que en los distintos tipos de planes se utilizan predominantemente unos u otros mecanismos: en los planes de empresa predomina el conocimiento directo a partir de la supervisión de los trabajadores, mientras que en los planes intersectoriales se realiza a través de la información de las delegaciones de organizaciones empresariales y sindicales. Por contra, en los planes agrupados se destaca la necesidad de estudios sectoriales.

En cuanto a los destinatarios, ya se ha mencionado que deberían priorizarse los planes destinados a los trabajadores menos cualificados, aunque esto todavía no se ha conseguido. La elección de destinatarios se produce bien por propia iniciativa de las personas, o por indicación de las empresas. En este segundo caso, las necesidades de formación de la empresa o la mayor "disponibilidad" para liberar a ciertos trabajadores impulsan la elección de los destinatarios. La captación de destinatarios es otro problema de la gestión de la formación de gran relevancia, especialmente para los planes agrupados e intersectoriales. En la captación influyen dos elementos de gran importancia, ya comentados. El conocimiento que las empresas y los trabajadores tienen de FORCEM favorece la captación de alumnos, pero los asistentes a las Sesiones de trabajo opinaban que las actividades de promoción de FORCEM no eran las más adecuadas, ya que priman la difusión a través de prensa y TV en vez de la información directa en el entorno de las empresas. El segundo aspecto que favorece la captación es la existencia de un "clima social" favorable a la formación continua.

En algunos ámbitos empresariales (por ejemplo, la microempresa) se están dando los primeros pasos para establecer una mentalidad en la que se conceda valor a la formación. Parece, por tanto, que las dificultades en la captación de alumnos puedan disminuir en el futuro, en tanto se consiga extender entre empresarios y trabajadores la conciencia de la importancia que la formación tiene para el desarrollo de las empresas.

A lo largo de este estudio cualitativo se han ido mencionando otros elementos que dificultan la realización de los planes formativos. La complejidad de rellenar la documentación y la conveniencia de facilitar los trámites, ya se ha puesto de manifiesto. Las cuestiones burocráticas tienen un elevado coste para los promotores de planes formativos y además pueden producir sesgos en cuanto a la formación que finalmente se imparte (se descartan ciertas acciones, ciertos promotores desisten, el tiempo que requiere la tramitación puede ir en detrimento de la calidad de la programación de las acciones...). La brevedad de los plazos y el desconocimiento del número y fechas de las convocatorias dificultan que los promotores de planes puedan planificar su actuación con suficiente tiempo, y restan racionalidad al proceso. Ciertas trabas inherentes al proceso, como puede ser la falta de claridad en el tipo de acciones que pueden ser subvencionadas, la falta de transparencia de los criterios de valoración técnica de los proyectos o la imposibilidad de prever la cantidad de financiación que se recibirá, son aspectos que complican la gestión de los promotores y dificultan que el Acuerdo pueda cubrir adecuadamente la formación continua que podría estimularse en las empresas. También se han comentado los problemas de administración de la financiación que dificulta a los promotores una gestión y una planificación de la formación (especialmente en relación con los proveedores y la preparación de materiales), y se ha hecho referencia a la subcontratación de la formación a cargo de proveedores externos.

Diversas opiniones en las Sesiones de trabajo en grupo, no comentadas hasta el momento, hacen referencia al desarrollo y la valoración de la gestión realizada en la formación. Como puede suponerse, los planes de empresas resultan bastante más fáciles de gestionar que los planes agrupados y los planes sectoriales. En este caso, parece que la labor de los promotores presenta importantes variaciones de unos a otros. Depende del volumen y el carácter del plan agrupado. Los hay que agrupan a unos 200 trabajadores provenientes de media docena de empresas y los hay que van dirigidos a varios millares de trabajadores, agrupando a un gran número de empresas de un determinado sector.

Lo que podríamos llamar planes de formación de tipo "mayorista" suponen una gran complejidad en la gestión y requieren los esfuerzos exclusivos de varias personas. Los problemas derivados de esta situación son específicos y en algún momento se solicitó que estos planes tuvieran una consideración especial, al menos en los plazos de determinación de alumnos. La demora entre el momento en que se entrega la propuesta de plan y el momento en el que se realiza la formación, al hablar de planes complejos, puede motivar importantes desviaciones respecto a lo previsto.

Quizás el tema que más frecuentemente fue comentado es el de los desajustes producidos entre las propuestas de formación y la formación realmente impartida. Los promotores de planes (salvo en el caso de planes de empresa, aunque a veces también) realizan sus previsiones en función de la captación previa de alumnos que han realizado, pero por regla general, a la hora de ejecutar el plan siempre hay un

porcentaje de bajas importante. Esto crea bastantes distorsiones a los promotores, aunque algunos ya han definido estrategias para gestionar estas situaciones. En relación con este aspecto, en la sesión con representantes legales de los trabajadores (si bien aquí puede decirse que hablaban como usuarios de algunas acciones formativas) se comentaron algunas de las razones por las que no se hacían efectivas todas las inscripciones a los planes formativos, e incluso por qué algunas de las personas inscritas no podían asistir con regularidad a las sesiones de formación. Se citaron deficiencias en la gestión (en el sentido de horarios mal planificados, programación del curso poco acertada, incorrecta selección de participantes o problemas durante el desarrollo del curso) y razones de trabajo: bien sea por no cubrirse las suplencias o porque se inscriben al mismo curso varias personas y no todas pueden asistir a las sesiones formativas porque el trabajo se quedaría sin realizar. En este sentido algunas de las intervenciones hicieron referencia a la conveniencia de establecer correctamente los horarios de formación de manera que distorsionen lo menos posible la jornada laboral y permitan repartir el tiempo de formación a cargo del trabajador y de la empresa.

En el polo opuesto, diversos comentarios se refirieron a la flexibilidad ofrecida por las convocatorias de FORCEM para que esos desajustes que se producen entre las peticiones de las empresas y lo que realmente después están en condiciones de ejecutar (en especial, cuando parece haber "listas abiertas") causen las menos molestias posibles.

Surgieron diversos comentarios acerca de la capacidad de gestionar planes formativos que tienen diferentes organizaciones solicitantes, y algunas vías por las que se puede potenciar esa capacidad de forma razonable, en especial, recurriendo a personal externo a la organización para cuestiones específicas, y potenciando la formación del propio personal en relación con la gestión de las acciones formativas.

Finalmente, la última cuestión que merece destacarse respecto a la gestión de la ejecución de los planes hace referencia a los niveles de conocimientos de los cursos de formación y al desajuste que en ocasiones se produce entre el nivel requerido y el nivel de formación previa de los asistentes a la formación. En la sesión de representantes legales ·de los trabajadores se puso de manifiesto que el nivel de conocimientos previos sobre la temática objeto de la formación solía ser una de las barreras que impedían acceder a colectivos de trabajadores a ciertos cursos de formación. Se comentó, sin embargo, que por lo general, la falta de conocimientos previos para el aprovechamiento de la formación suele detectarse antes de iniciar su impartición. La respuesta de los promotores de planes de formación ha sido doble: por una parte, intentar determinar los niveles formativos requeridos a la hora de analizar las necesidades de formación (ver apartado 1.4.2.); por otra, establecer distintos niveles para las mismas acciones formativas y repetirlas en cada uno de los niveles, para permitir el acceso del mayor número posible de trabajadores.

8.2 LA EVALUACIÓN DE LOS PLANES FORMATIVOS.

Dada la finalidad de las Sesiones de trabajo, este aspecto fue uno de los más destacados en cuanto a la atención dedicada por los participantes. Al considerar la

evaluación de la formación, podemos centrarnos en dos niveles distintos. El primero hace referencia a la calidad de la formación ofrecida y a la consecución de los objetivos de formación establecidos en el plan. Esto se refiere a comprobar hasta qué punto esa formación ha sido útil, a nivel individual, para conseguir una mayor cualificación. Sin embargo, un segundo nivel de análisis puede referirse a comprobar la consecución de lo que podríamos llamar los objetivos de impacto centrándose en un nivel más global (empresarial). Se trata de ver si esa formación ha tenido una influencia más allá de que ese trabajador haya aprendido algunas cosas: si ha conseguido transferir lo aprendido a la situación de trabajo, si ello le ha permitido resolver ciertos problemas en el contexto laboral, si así ha mejorado la competitividad de las empresas (o su productividad o su adaptación al entorno). En este subapartado vamos a centrarnos en el primer aspecto, mientras que en el próximo nos ocuparemos del segundo nivel prestando atención al "seguimiento de los trabajadores formados".

Antes de entrar en el primer apartado conviene mencionar algunos comentarios que distinguen los dos niveles o dominios de la evaluación. Por lo general, los promotores de planes formativos se declaran insuficientemente preparados para realizar ese segundo nivel de evaluación, o al menos para hacer una valoración cuantificada.

En cuanto a la evaluación de las acciones formativas, diferentes intervenciones recalcaron la importancia de definir objetivos claros, concretos y medibles que permitiesen valorar hasta qué punto la formación tiene éxito. Otros objetivos de mayor alcance son más difícilmente evaluables.

Diversos comentarios hicieron referencia al papel de la propia empresa de los trabajadores formados para valorar el éxito de la formación. En el caso de los planes de empresa, el promotor del plan y el empleador del personal formado coinciden y, por ello, valorar si la formación ha respondido a lo que se esperaba de ella, resulta más viable. En los planes agrupados e intersectoriales, al no coincidir empleador y promotor del plan, resulta más complejo conseguir que los promotores de los planes puedan realizar una evaluación precisa.

En cualquier caso, el éxito de la formación reside, para los participantes de las Sesiones de trabajo, en la mejora del trabajo realizado por parte del trabajador.

Uno de los puntos que mayor interés despertó en las sesiones realizadas se refiere a la existencia de diferentes criterios que deberían tenerse en cuenta en la evaluación de la formación. Las aportaciones de los diferentes participantes son muy ricas y dignas de consideración en el futuro: el nivel de los conocimientos adquiridos, tanto a nivel teórico como práctico, la motivación de cada trabajador, el grado de aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en el trabajo, el cumplimiento de los objetivos del curso, el estímulo para apuntarse a los siguientes cursos (señal de la satisfacción con la formación), etc. Además, algún participante señaló la necesidad de tener en cuenta si los objetivos de la empresa y del trabajador son los mismos o no.

Como se ve, algunos de los criterios mencionados tienen una gran relevancia para la calidad de la formación: la correcta detección de necesidades y elección de destinatarios, la profesionalidad de quienes la imparten, la existencia de controles internos y normas de calidad, los aspectos pedagógicos del plan, la continuidad de la asistencia a los cursos en distintas ediciones, la aplicabilidad de la formación al puesto

y la opinión de los asistentes a la formación así como la satisfacción de los clientes. Este último aspecto nos lleva a tratar un interesante punto discutido en las Sesiones de trabajo: la determinación de los clientes de la formación. Para alguno de los asistentes hay al menos tres clientes, y todos ellos de alguna manera cuentan a la hora de determinar la satisfacción con la formación impartida.

8.3 EL SEGUIMIENTO DE LOS TRABAJADORES FORMADOS.

Ya se ha mencionado que uno de los elementos clave para determinar si la formación impartida tiene utilidad práctica, si ha tenido éxito y si tiene impacto en las empresas, consiste en valorar no sólo lo que los trabajadores formados han podido aprender en cuanto a los contenidos de los cursos sino sobre todo si se ha producido una verdadera transferencia de la formación al contexto laboral. Para ello resulta necesario hacer un seguimiento posterior a la formación sobre aquellas personas que la han recibido. Sólo así podrá estimarse la eficacia de la formación continua, más allá de la propia realización de la formación. En las Sesiones de trabajo realizadas, diversos participantes pusieron de manifiesto la importancia de realizar este seguimiento, así como las dificultades y obstáculos que encuentran para su realización. Esa dificultad, especialmente relevante en los planes agrupados o intersectoriales, tiene que ver con la falta de contacto con la situación de trabajo una vez acabado el proceso de formación. En cualquier caso, parece claro que es un elemento muy importante en el modelo formativo propuesto por el Acuerdo y, aunque no aparecen mecanismos claros para su realización, conviene destinar esfuerzos para posibilitar el correcto seguimiento de los alumnos. Es la principal fuente de feedback acerca del funcionamiento global de los programas de formación continua.

8.4 LA ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN.

El último aspecto contemplado en la gestión de los planes formativos ejecutados hace referencia a la acreditación que los promotores del plan conceden a los trabajadores que han recibido esa formación y al valor que se concede a esa acreditación. En la sesión con representantes legales de los trabajadores (todos los asistentes habían participado en alguna experiencia formativa como alumnos), se comentó que lo habitual es acreditar la asistencia a las acciones formativas, pero no la cualificación que supone esa formación. Su valor quedaría limitado a la posibilidad de cambiar de empleo, en función de la valoración que quieran dar los contratadores a cada certificado de asistencia (por ejemplo, la Administración Pública no parece tenerlos muy en cuenta). Algunos participantes a las sesiones manifestaron la voluntad de que esa acreditación sirva para el reconocimiento de la cualificación profesional de las personas que la han recibido. Al parecer el poco valor que se concede a los certificados de formación hasta el momento, reflejado en algunos comentarios de los asistentes a las sesiones, provoca situaciones preocupantes para amplios colectivos de trabajadores.

Los asistentes, especialmente los promotores de planes agrupados que por lo general son representantes de los agentes sociales, mostraron su interés en proporcionar

acreditaciones acerca de la cualificación profesional de las personas formadas en los respectivos sectores, pero expresaron la dificultad de conseguirlo, y mencionaron algunas de las ·condiciones que deben darse para que esa acreditación sea posible y sea un hecho consolidado. Básicamente, esas condiciones pasan por la tipificación y homogeneización de los contenidos formativos, por el establecimiento de mecanismos de control sobre la calidad de la formación, y un pacto social, que trascienda hasta la gente de la calle, para que esa acreditación resulte útil en cuanto a la definición de categorías profesionales. Sin embargo, lo que parece claro es que las empresas se resisten a vincular esas acreditaciones para otra cosa distinta de la cualificación. En especial, no aceptan que la acreditación profesional tenga implicaciones salariales o de promoción.

Módulo 2

9 CERTIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO POR PARTE DE FORCEM

9. CERTIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO POR PARTE DE FORCEM.

El último paso que debe realizarse, según el modelo de formación establecido por las convocatorias del Acuerdo, se refiere a la necesidad por parte de los promotores de realizar la certificación de la formación ejecutada, tanto en su faceta económica (justificar la subvención recibida para formación), como en su faceta formativa (certificar que esa formación por la que se ha recibido la subvención se ha realizado de hecho). Posteriormente queda por determinar si FORCEM realiza (y sobre todo a través de qué mecanismos y procedimientos lo hace) el control de esa certificación.

Los participantes en las Sesiones de trabajo en grupo mencionaron algunos aspectos de la certificación económica, tanto en relación con su apreciación del proceso, como de algunos elementos de la justificación sobre los que manifestaban discrepancias con la posición de FORCEM, especialmente en cuanto a la no elegibilidad de ciertos gastos.

Respecto a los procedimientos de certificación, se valoran respecto a los que se pedían en el pasado por otras instituciones para subvenciones de formación. A pesar de las mejoras en comparación con otras formas de certificación, se sigue encontrando que resulta excesivamente costosa para los promotores de los planes y se señala que debería ser más clara de lo que es. Además, los representantes de planes intersectoriales reclaman una consideración especial a la hora de certificar económicamente la formación realizada. Y el punto más negativo vuelve a ser el de los plazos concedidos para la certificación.

Otro aspecto a destacar es el seguimiento de la formación, en el sentido de auditoría o control de la realización de la formación y su calidad (las empresas que se han apuntado, los alumnos, etc.). Hay que distinguirlo del ya comentado seguimiento de los trabajadores que la han recibido. Por lo que respecta al seguimiento por parte de FORCEM, ya se ha comentado al hablar de la valoración de los planes por parte de las Comisiones Paritarias que resulta de gran importancia la comprobación de toda una serie de aspectos relevantes para la calidad de la formación y que no están claramente recogidos en los impresos: el lugar donde se va a impartir, la calidad de los medios y materiales formativos, etc. Si bien en algún comentario, los miembros de Comisiones Paritarias se atribuyen las competencias para realizar ese seguimiento, en otros comentarios se demanda que FORCEM disponga los medios necesarios para que ese seguimiento se haga (que eso es lo importante), ya sea por parte de personal de la Fundación, ya sea por parte de las Comisiones Paritarias.

Módulo 2

10

EFICIENCIA DE LA FORMACIÓN

10. LA EFICIENCIA DE LA FORMACIÓN: ESTIMACIÓN DEL USO DE LOS RECURSOS.

Una vez finalizado el proceso de la formación (una vez ejecutado y certificado el plan) vuelve a abrirse un ciclo de valoración global sobre la formación impartida. En este momento, cabe estimar si la formación ha sido eficaz (es decir, si ha sido formación de calidad y ha conseguido los objetivos concretos y de impacto que se proponía) y si ha sido eficiente (es decir, si el aprovechamiento de los recursos utilizados para alcanzar esos objetivos ha sido óptimo). Sobre la eficacia de la formación en las convocatorias del Acuerdo para 1993 ya hemos hablado en el primer apartado y al tratar la evaluación de la formación. Sobre la eficiencia de los recursos nos vamos a ocupar en el presente epígrafe.

A la hora de hablar de la eficiencia de la formación, uno de los aspectos implicados son los obstáculos o barreras encontradas. La limitación en los plazos, ciertos criterios restrictivos en la formulación de los planes, ciertas rigideces impuestas por el modelo del formación del Acuerdo, cuestiones como el papeleo o la complejidad en la tramitación de las solicitudes, o cuestiones sobre la financiación de la formación, son algunos de los obstáculos más comentados en las Sesiones de trabajo en grupo, que ya han sido suficientemente tratados en páginas anteriores. Aquí nos vamos a ocupar de otros aspectos que no han sido mencionados hasta ahora.

Uno de ellos hace referencia a la escasa utilización de recursos públicos, como puede ser locales pertenecientes al INEM, centros de formación públicos, estudios sectoriales del INEM, etc. En ocasiones, la falta de utilización de recursos públicos parece estar relacionada con la falta de flexibilidad que los promotores encuentran en cuanto a las posibilidades para usar los centros, al menos en comparación con otros centros privados.

Un segundo bloque de comentarios se refirió a la importancia que tiene el hecho de poder destinar fondos de la convocatoria a la generación de recursos y materiales docentes, en especial aquellos que permiten una mejora de la calidad de la formación, y que favorezcan la flexibilidad y la posibilidad de que los trabajadores se puedan incorporar a ella. En algún caso, se sugirió la posibilidad de conceder más importancia a las acciones que contemplen la elaboración de este tipo de materiales, en vez de dedicar todos los recursos a formación presencial, mientras que en otras participaciones se puso de manifiesto que muchos promotores no tienen claro qué tipo de acciones formativas pueden incluir.

Por último, ya se ha comentado anteriormente que en muchos casos los promotores de los planes de formación subcontratan una parte importante de los recursos (especialmente locales y profesorado), si bien la tendencia se dirige a aumentar el control que el promotor del plan tiene sobre la gestión y sobre los contenidos impartidos en la formación. Si bien los recursos públicos no han sido muy utilizados, sí parece que los promotores de los distintos planes han recurrido a los recursos privados existentes a su disposición, pero en ocasiones las convocatorias de FORCEM han servido para iniciar la dotación por parte de algunos promotores de medios y recursos propios, en temáticas y áreas en las que los medios existentes no

cubrían satisfactoriamente las necesidades formativas de un cierto colectivo o sector.

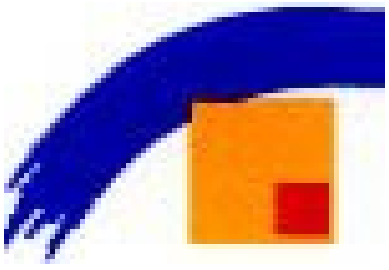
También se comentó los peligros que pueden tener los esfuerzos realizados a partir del Acuerdo. El primero de ellos hace referencia a la preocupación de que se escape una gran cantidad de financiación a través de gastos estructurales, lo que podrí reducir la eficiencia de los fondos del Acuerdo de cara a la formación. Otra cautela que debe tenerse se refiere a la posibilidad de que una ocasión tan importante para mejorar la competitividad de las empresas, si se gestiona inadecuadamente, pueda generar una cierta frustración en algunos sectores, lo que haría más difícil su recuperación en el futuro.

Módulo 2

11

CONCLUSIONES

11



11. CONCLUSIONES.

A partir de los comentarios y opiniones recogidos en las Sesiones de trabajo en grupo celebradas sobre la evaluación de la formación continua en la convocatoria de 1993, pueden destacarse una serie de elementos que convendría tener en cuenta a la hora de realizar próximas convocatorias.

Valoración del Acuerdo.

En primer lugar, prácticamente todos los asistentes a las Sesiones de trabajo en grupo destacan el gran valor que el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua tiene de cara a desarrollar una formación de calidad en las empresas españolas y a la gran importancia de las diferentes convocatorias para conseguir que la formación continua sea un hecho en nuestro país. En concreto, los participantes mencionaron el impulso que el Acuerdo y sus convocatorias está dando a la formación continua y su importante contribución para establecer y difundir una cultura empresarial que conceda a la formación la importancia y el valor que requiere. Además, se destacó que el Acuerdo ha posibilitado que muchas empresas se incorporen por primera vez a la formación. Este papel ha resultado más destacado, a juicio de los asistentes, en las pequeñas y medianas empresas en las que se ha pasado de la práctica inexistencia de formación continua a la participación en un amplio número, si bien insuficiente todavía, de acciones formativas. En las empresas de mayor tamaño, el impacto del plan ha sido menor, ya que su tradición formativa motiva que el incremento de la formación ofrecida haya sido menor, si bien su financiación ha sido más fácil, y en ocasiones se ha podido ampliar la oferta.

Otro de los principales efectos del Acuerdo, junto con el aumento de la formación impartida, ha sido la generalización y extensión de las acciones formativas a colectivos tradicionalmente poco afectados por la misma. Así, los trabajadores de niveles de cualificación media y baja se han incorporado a la formación continua, si bien aún no se ha invertido la tendencia anterior de que la formación se imparte mayoritariamente a los niveles de cualificación más elevada, especialmente directivos, mandos intermedios y profesionales.

El tercer aspecto del Acuerdo destacado mayoritariamente en las Sesiones de trabajo hace referencia a la mejora de las relaciones laborales. Todos los asistentes destacaron la importancia del Acuerdo sobre la mejora de las relaciones entre representantes sindicales y empresarios como consecuencia de la intensificación de sus contactos con motivo de la elaboración de los planes de formación. La mejora del clima laboral se percibe a niveles generales, pero en algunas empresas, las malas relaciones entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, lejos de mejorar por medio de la negociación de los planes formativos ha tenido como resultado que la formación en esas empresas no se haya acogido a las convocatorias del ANFC.

Ahora bien, si la valoración global que se realiza del Acuerdo es plenamente favorable, no por ello está exenta de críticas. Así, los participantes en las Sesiones de trabajo señalan dos aspectos insuficientes del propio Acuerdo. Uno hace referencia a la ausencia entre los firmantes de alguna fuerza sindical muy representativa (ELA-

STV) y el otro señala la falta de desarrollo de los contenidos del Acuerdo en cuanto a la organización territorial de la formación continua.

Junto a estos dos aspectos, aparecen comentarios críticos mucho más específicos sobre diversos puntos. El más importante consiste en la marginación que el Acuerdo representa para colectivos tan importantes como los funcionarios públicos y los trabajadores autónomos. Por otra parte, la convocatoria de 1993 al parecer introdujo una imaginación de facto entre los trabajadores del sector agrario. Al parecer esa exclusión se ha resuelto en convocatorias posteriores, pero convendría tener en cuenta si hay otros factores que pueden producir que de hecho este colectivo sigan quedando relegado a un segundo plano (por ejemplo, que la cuota de formación del sector agrario restrinja la financiación de los planes del sector a porcentajes marginales).

La segunda crítica a destacar se refiere a la limitación impuesta sobre los planes formativos en cuanto a la duración y el tipo de acciones que podían ser incluidas en los planes. En especial, muchos de los participantes comentaron que el límite mínimo de 20 horas de formación está motivando que una gran parte de la formación continua que realizan las empresas quede excluida de la convocatoria. Asimismo, las acciones formativas de gran duración (vitales en algunos sectores) o formación de tipo intensivo y de gran cualificación (por ejemplo, formación en el extranjero, masters, etc.), parece estar excluida e incluso muchas organizaciones no las incluyen en los planes por anticipar el rechazo de estas por parte de FORCEM. En relación con este punto, también se criticó la limitación de los 200 trabajadores para realizar un plan formativo (sea de empresa o agrupado), por la dificultad que en algunos sectores supone captar a 200 trabajadores que puedan adscribirse al mismo plan. Al parecer esto es especialmente problemático en relación con los planes agrupados en aquellos sectores caracterizados por el predominio de microempresas y por la dispersión empresarial.

El tercer aspecto ampliamente discutido en las Sesiones de trabajo hace referencia a la publicación de las diferentes convocatorias y a los plazos de presentación de solicitudes, con las correspondientes dificultades provocadas a los promotores de planes de formación. El requerimiento de una mayor planificación por parte de FORCEM en cuanto a las convocatorias a realizar fue muy generalizado. Se requirió que el número de convocatorias así como la fecha de estas se conozca de antemano y se mantenga de un año para otro. También se sugirió la posibilidad de mantener la convocatoria abierta durante un largo periodo (el año natural), y que periódicamente la Fundación valore los planes recibidos hasta ese momento.

Por último, se mencionaron los diversos objetivos del Acuerdo, dado que al parecer todos ellos han estado presentes en diversa proporción en el origen de los planes formativos desarrollados en las empresas y en los diferentes sectores. No obstante, se señaló que esos objetivos son excesivamente generales. Su amplitud motiva que prácticamente ninguna empresa o sector pueda excluir esos objetivos en cuanto a las razones por las que establece sus planes formativos. Pero ese mismo hecho hace que resulte difícil la evaluación de su consecución.

Las prioridades de las convocatorias del Acuerdo.

Además de la valoración global del Acuerdo, los participantes en las Sesiones de trabajo trataron sobre las prioridades que las convocatorias debían tener, y las prioridades aplicadas en 1993. El aspecto más destacado en relación con esto fue la práctica unanimidad en considerar prioritaria la formación destinada a los colectivos menos cualificados, por ser los que, en mayor medida, necesitan formación y los que están en peores condiciones de mantener su desempeño y su empleo en estos tiempos. La mayoría de los participantes destacó que las prioridades formativas deberían dirigirse hacia la formación de los niveles inferiores en cuanto a cualificación, en contra de la tendencia generalizada hasta ahora.

Otro aspecto repetido en las Sesiones de trabajo fue la prioridad que debería concederse a garantizar una formación de calidad. Esto se traduce en la necesidad de disponer los medios necesarios para que la formación continua tenga éxito, es decir, que produzca un impacto sobre la competitividad de las empresas. Para ello, los asistentes destacaron la necesidad de conocer cuáles son las necesidades formativas de nuestras empresas, con el objeto de priorizar las acciones que se dirijan a cubrir esas demandas de formación. Como se comentó en las sesiones, quizás en una primera fase la prioridad se centraba en que las empresas se implicaran en el tema de la formación, pero a partir de ahora la prioridad se debería centrar en que esa formación fuese realmente útil y se dirigiese a cubrir necesidades reales. Gran parte de los asistentes coincidieron en señalar que es necesaria la realización de estudios prospectivos que señalen cuál va a ser la evolución de los diferentes sectores productivos y determinen las necesidades formativas para hacer frente con garantías a esa evolución.

En la misma línea, los asistentes a las reuniones manifestaron la importancia de desarrollar materiales formativos de calidad, en especial aquellos que podían facilitar la accesibilidad de los trabajadores a la formación continua y que ofreciesen posibilidades de innovar las prácticas formativas en las empresas. Diversos participantes pusieron énfasis en el desarrollo de técnicas y medios pedagógicos innovadores como la formación a través de videos formativos, la enseñanza asistida por ordenador, métodos de autoaprendizaje, etc.

Pero los aspectos más discutidos en cuanto a las prioridades del Acuerdo se refieren a la falta de claridad por parte de FORCEM en cuanto a las prioridades, y la falta de acuerdo entre las prioridades de FORCEM y las prioridades definidas en algunos casos por las Comisiones Paritarias sectoriales. Los participantes manifestaron que no estaba claro cuáles eran las prioridades que FORCEM pretendía con las convocatorias de 1993, lo que dificultaba que los promotores de planes pudieran dirigir sus acciones a cubrir esas prioridades. Tampoco quedaba claro que FORCEM hubiese pretendido favorecer que fueran los propios promotores de planes quienes marcasen las prioridades, ya que las limitaciones impuestas en cuanto a la formación que puede ser subvencionada restan mucha de la flexibilidad que los promotores podrían tener sobre la determinación de las prioridades.

Las Prioridades Sectoriales.

El siguiente bloque de comentarios al que hemos hecho referencia en el presente informe tiene que ver con la determinación de las prioridades formativas en cada sector productivo. Tres aspectos centraron gran parte de las participaciones en este sentido. En primer lugar, se destacó el mayor papel que deberían realizar las Comisiones Paritarias en cuanto a la determinación de las prioridades formativas en cada sector, si bien en muchos casos se mencionó la necesidad de dotar a estas comisiones de los medios necesarios para desempeñar con garantías esas funciones (en especial, asesoramiento técnico y la elaboración de estudios sectoriales). La mayor relevancia de las Comisiones Paritarias se debería traducir, a juicio de los participantes, en la mayor influencia de los criterios y las iniciativas tomadas por sus miembros, que deberían ser tomados más en cuenta por parte de FORCEM, y por tanto la utilidad de tales acciones debería ser mayor.

En segundo lugar, diversos comentarios pusieron de relieve los distintos mecanismos que pueden ser utilizados en la determinación de las prioridades sectoriales en materia de formación. La realización de estudios sectoriales es el mecanismo más formalizado de detección de prioridades, pero también puede ser de utilidad la recogida de información por parte de los miembros de las Comisiones Paritarias a partir de los representantes sectoriales y territoriales que tienen contactos directos con las empresas del sector. En ocasiones, esa recogida de información puede sistematizarse mediante el empleo de sondeos o encuestas sobre las necesidades formativas, realizadas directamente en una muestra de empresas del sector. El tercer mecanismo consiste en el conocimiento directo, bien por la obviedad de las prioridades en un determinado sector, porque las necesidades formativas son tan amplias que las prioridades saltan a la vista, o porque las propias Comisiones Paritarias tienen información de primera mano por parte de las empresas del sector.

El tercer grupo de comentarios sobre prioridades sectoriales se centró en la diferente situación en la que se encuentran los sectores productivos en relación con las demandas de formación, y a las peculiaridades que ciertos sectores presentan y su implicación para la formación. En concreto, la presencia de microempresas en el sector, la homogeneidad de este y la uniformidad de las demandas entre las empresas del sector fueron las más comentadas, pero se mencionaron otras particularidades como la necesidad de formación intensiva, la dispersión geográfica o los plazos de amortización de las tecnologías empleadas.

Los Planes de Formación: conexión con los planes estratégicos.

En relación con este aspecto, puede distinguirse entre los distintos tipos de planes de formación. Los planes formativos de empresas se encuentran, por lo general, directamente conectados con la estrategia de la empresa y con los requerimientos de su entorno en caso de que la empresa tenga un plan estratégico (habitualmente este es el caso de las grandes empresas). Los planes agrupados, al estar dirigidos a diferentes empresas de un mismo sector y en la mayoría de los casos pequeñas empresas, no presentan una relación muy estrecha con ningún tipo de planificación estratégica. Ahora bien, esos planes pretenden responder a las necesidades formativas detectadas en un sector productivo, que conforman la estrategia general a aplicar en el mismo. En esa situación, las empresas inscriben a sus trabajadores en estos planes en la medida en que resultan útiles para cubrir sus necesidades formativas, pero más desde

una perspectiva sectorial que de la propia organización considerada por separado. En ocasiones, se puede hablar de un verdadero plan estratégico de sector, mientras que otras muchas los planes formativos son más bien intuitivos, sin que haya una estrategia sectorial claramente delimitada.

Por lo que respecta a los planes intersectoriales, en la sesión con los promotores de estos planes se realizaron numerosos comentarios sobre el valor añadido que presentan respecto a los planes de empresa y agrupados. Estos planes pretenden responder a una serie de necesidades formativas generalizadas a empresas de diferentes sectores, necesidades de carácter transversal presentes en casi todas las empresas. En esa línea, los planes intersectoriales más que estar conectados a las estrategias de las empresas acogidas a los mismos, pretenden resolver carencias generalizadas, que son incluso previas a la determinación de las estrategias de las empresas. Ese valor adicional de estos planes se centra en la cobertura de una serie de funciones que no parecen cubrir suficientemente otros planes ni la formación reglada, como son la formación en gestión empresarial, y la formación en temáticas genéricas como son la informática y los idiomas, y en la mayor accesibilidad que los promotores intersectoriales atribuyen a sus planes (posibilitan la formación a trabajadores de sectores, ámbitos territoriales y tipos de empresas que difícilmente pueden recurrir a los planes agrupados y de empresas). No obstante, a pesar de esta subsidiariedad de los planes intersectoriales, cabe preguntarse si es razonable destinar los fondos dedicados a estos planes a enseñar idiomas e informática.

La elaboración de los planes.

Los comentarios relacionados con la elaboración de las propuestas formativas se han estructurado en tres aspectos diferenciados: el análisis de las necesidades formativas concretas, la orientación de los planes y la determinación de los candidatos.

En el primer aspecto puede diferenciarse entre planes de empresa (donde coincide el promotor del plan con el empleador de los trabajadores) de los otros dos tipos de planes, en los que el promotor y el empleador son distintos. En el primer caso, la propia empresa tiene los mecanismos para determinar cuáles son sus necesidades formativas. En particular, los supervisores de los trabajadores y los departamentos de las empresas son quienes pueden observar las carencias de los trabajadores y, por tanto, delimitar cuál es la formación que se requiere. En los dos casos restantes, quien promueve el plan no suele tener esa información tan a su alcance, ya que quienes conocen las necesidades formativas con mayor detalle son los empresarios y trabajadores del sector. Por tanto, para detectar cuáles son las necesidades deben utilizarse procedimientos más formalizados, como los estudios sectoriales y sondeos mencionados al referimos a las prioridades sectoriales, o conseguir la información de las empresas a través de la mediación de las delegaciones sectoriales y territoriales de sindicatos ·y organizaciones empresariales.

En cuanto a la orientación básica de los planes, se discutieron tres temas en las Sesiones de trabajo en grupo realizadas. El primero de ellos tiene que ver con la consideración de la formación como un coste o como una inversión por parte de las empresas. Si bien parece que tanto empresarios como trabajadores manejan un discurso en el que la formación se considera una inversión empresarial, parece· haber ciertos indicios que sugieren que ese discurso no está asumido en profundidad, y que por debajo del mismo, se sigue considerando que la formación es un coste para las

empresas y para los trabajadores. Ello se desprende de la repetida argumentación de que las suplencias y los desplazamientos de los trabajadores en formación deben incluirse como gastos elegibles en las convocatorias del Acuerdo, las reticencias a realizar la formación en tiempo propio (los empresarios durante la jornada laboral y los trabajadores en tiempo extralaboral), o en la inexistencia de acciones encaminadas a valorar la rentabilidad de esa formación.

El segundo aspecto relacionado con la orientación de los planes formativos tiene que ver con la consideración de la formación como desarrollo del capital humano o como capacitación para el puesto. De los comentarios de los asistentes a las Sesiones de trabajo se desprende con claridad que los planes formativos que se acogen al Acuerdo son casi exclusivamente planes de capacitación de los trabajadores de cara a los puestos ocupados en la actualidad. Algunas opiniones muestran claramente que las acciones formativas generales (por ejemplo, las destinadas a elevar el nivel educacional de los trabajadores menos cualificados) son descartadas desde el principio en este tipo de planes.

La última faceta comentada de la orientación de los planes hace referencia a la configuración de esos planes a partir de las necesidades formativas (las demandas de formación) o a partir de la oferta de formación (los cursos disponibles en el mercado). En las Sesiones de trabajo en grupo se comentó que una pretensión del Acuerdo es que la Formación Continua esté orientada por las propias necesidades de formación de las empresas, pero, al parecer, todavía no se ha roto la tendencia anterior de que sean los proveedores de formación los que configuren los planes que se ofrecen: en muchos de los casos, los planes promovidos están compuestos por acciones formativas disponibles en el mercado, y aún se mantiene el predominio de los "catálogos de cursos" sobre la realización de cursos a medida de las necesidades de los clientes.

En cuanto a los destinatarios de la formación, se realizaron comentarios en tres sentidos principales. En primer lugar, se comentó que si bien los destinatarios principales de la formación deberían ser los trabajadores con menor nivel de cualificación, la mayor parte de las acciones formativas se habían destinado a formar a trabajadores de media o alta cualificación (técnicos, mandos intermedios, directivos,...). En segundo lugar, se comentaron las diversas maneras de realizar la captación de usuarios. Mientras que en los planes de empresa o en algunos planes agrupados la propia elaboración del plan ya contempla el colectivo de destinatarios y las decisiones acerca de los trabajadores que se acogen a la formación dependen en mayor medida de las propias empresas (aunque a veces, se ofertan los cursos a los trabajadores y los interesados se inscriben en los cursos). Por el contrario, en la mayor parte de los planes agrupados y en los planes intersectoriales, la captación de alumnos interesados en recibir formación en un área específica es el aspecto clave para determinar sus destinatarios. Los promotores de planes deben por tanto realizar actividades de difusión del plan destinadas a captar a trabajadores interesados (o empresas interesad s en que sus trabajadores reciban esa formación). La captación de alumnos se realiza según los casos a través de las empresas o mediante captación directa de los trabajadores.

El tercer aspecto, se deriva directamente del anterior: la promoción de FORCEM, del Acuerdo y de las convocatorias para subvencionar los planes de formación continua. Los asistentes a las Sesiones de trabajo en grupo comentaron que uno de los

principales problemas con que se habían enfrentado consistía en la captación de alumnos, pero que resultaría más fácil en próximas campañas. Esto se debe a la mayor conciencia social en favor de la formación continua que el Acuerdo está contribuyendo a estimular y extender y a la propia difusión que los trabajadores formados en las primeras convocatorias realizarán tras una experiencia satisfactoria en la mayoría de los casos, producirán que trabajadores y empresarios son más receptivos en el futuro a las ofertas formativas. No obstante, los asistentes a las Sesiones de trabajo en grupo manifestaron sus dudas acerca de los procedimientos de difusión utilizados por FORCEM. Al parecer, la inversión en publicidad en los medios de comunicación no tiene el éxito deseado, ya que no llega a los destinatarios de la formación, y en algunos casos, la información facilitada no tiene una gran utilidad para los receptores. Los participantes en las sesiones sugieren la utilización de sesiones de información directa a aquellos colectivos que deberían ser los clientes de los planes de formación continua: las empresas, las organizaciones sindicales y empresariales, los colectivos sectoriales, etc. especialmente en zonas de implantación industrial (por ejemplo, polígonos industriales). Todos los participantes indicaron que el conocimiento de FORCEM y del propio Acuerdo que tengan trabajadores y empresarios es un aspecto clave para facilitar a los promotores la tarea de captar alumnos.

Informe de los Representantes Legales de los Trabajadores.

Si bien el Acuerdo ha conseguido mejorar el clima existente entre empresarios y trabajadores, al menos a nivel social, los asistentes a las Sesiones de trabajo en grupo mencionaron que todavía persisten dificultades en algunas empresas. Las Comisiones Paritarias han rechazado sistemáticamente aquellos planes formativos que no han sido aceptados por los representantes legales de los trabajadores. Sin embargo, si bien la mayoría de los planes han contado con el visto bueno de la representación de los trabajadores, en algunos planes no aparecía esa aceptación, mientras que en otros planes ciertas empresas no han querido incluirse para evitar la información preceptiva del comité de empresa o los representantes laborales. Algún participante se quejaba de las reticencias de las empresas a conceder mayor participación a los trabajadores en la elaboración de los planes formativos, ya que algunas empresas pretenden cubrir el expediente con una somera descripción del plan y la firma de los representantes, sin ninguna negociación al respecto.

La solicitud ante FORCEM: Requisitos y trámites.

Con relación a este apartado, los asistentes a las Sesiones de trabajo en grupo fueron prácticamente unánimes en dos elementos. En primer lugar, la relación con FORCEM se ha considerado siempre como muy agradable, colaboradora, de trato abierto y con una gran disposición a resolver los problemas surgidos. En algunos casos, se ha puesto de relieve incluso la flexibilidad del personal de la Fundación. Sin embargo, todos los participantes consideran que la documentación que debe presentarse a FORCEM es excesivamente compleja, que el "papeleo" y la tramitación burocrática de ciertos elementos de la solicitud complica excesivamente la tarea de los promotores, y la necesidad de ampliar los plazos de presentación para reducir el enorme esfuerzo y dedicación que los promotores deben realizar para cumplimentar todos los requisitos establecidos por las convocatorias. En algunos casos, se requiere incluso dedicar personal de las organizaciones promotoras específicamente a cumplimentar la documentación.

Valoración de los planes por parte de las Comisiones Paritarias.

Respecto a este tema, en las Sesiones de trabajo se mencionaron dos aspectos principales. La necesidad de conceder un papel más importante a las Comisiones Paritarias, de manera que sus decisiones tengan una mayor influencia en la valoración final de los planes, fue el aspecto más comentado, en especial los conflictos que han surgido entre la actuación de las Paritarias y la valoración realizada por parte de los expertos de FORCEM. En este sentido, se demanda que FORCEM tenga más en cuenta las prioridades establecidas en cada sector y las valoraciones que las Comisiones realizan en función de esos criterios. Por otra parte, se demandó una mayor clarificación por parte de FORCEM sobre la utilidad y el uso que posteriormente reciben los criterios y valoraciones realizadas por las Comisiones Paritarias. Al parecer, tras la valoración realizada, las Comisiones no saben qué se hace con esa valoración, si se utiliza para algo, cómo se utiliza, y no tienen ninguna información posterior acerca de los planes valorados. La necesidad de recibir feedback posterior sobre los planes presentados fue un elemento ampliamente destacado por los asistentes.

La valoración técnica y económica de los planes.

Respecto a estos dos pasos del proceso de preparación de la formación continua, los asistentes a las Sesiones de trabajo en grupo destacaron especialmente la dificultad que los promotores de planes de formación tienen para conocer los criterios utilizados por FORCEM para la valoración de los planes, tanto en sus aspectos técnicos como económicos. En cuanto a los criterios técnicos, se comentó que conocer por anticipado cuáles son los planes que van a resultar mejor valorados resultaba complejo, en especial cuando en diversas ocasiones la valoración realizada por los técnicos de FORCEM contradecía los informes realizados por las respectivas Comisiones Paritarias. Asimismo, se mencionó repetidamente que los diferentes sectores productivos deberían ser contemplados de manera distinta, y las prioridades formativas sectoriales deberían ser los principios orientadores de la valoración, ya. que, según los participantes, resulta difícil que los mismos técnicos puedan valorar adecuadamente los planes de todos los sectores, teniendo en cuenta que las posibilidades de planes de formación de calidad son distintas en cada sector. Muchos comentarios se refirieron a la posible falta de ajuste entre los planes formativos financiados finalmente por la Fundación y la formación realmente necesaria en determinados sectores productivos.

La valoración económica también resulta problemática para los promotores de planes de formación. Resulta imposible predecir el importe final de la financiación dado que FORCEM no facilita claramente cuáles son los criterios utilizados y la importancia de estos. Además del desacuerdo que manifestaron los participantes con la desproporción entre la cantidad financiada en unos planes y otros con respecto al informe realizado por las Comisiones Paritarias, diversos participantes mencionaron las dificultades que produce el desconocimiento previo de la cantidad a financiar. Especialmente los planes que podríamos caracterizar como "mayoristas" ven dificultada la labor de planificación y gestión de la formación por la imposibilidad de predecir la financiación final concedida por FORCEM (por ejemplo, en relación con la previsión de proveedores).

En cualquier caso, las principales aportaciones de las Sesiones de trabajo respecto a la valoración de los Planes efectuada por la Fundación se refieren a la necesidad de establecer parámetros claros sobre los que se efectúa la valoración de los planes, la necesidad de que esos criterios contemplen las verdaderas necesidades formativas de cada sector productivo, que se conceda mayor importancia al dictamen de las Comisiones Paritarias en cuanto a su relevancia para el sector, y que se dé una mayor difusión de esos criterios a fin de que los promotores de planes formativos los tengan en cuenta a la hora de planificar la formación.

La gestión de la Formación.

En las Sesiones de trabajo en grupo se realizaron numerosos comentarios acerca de las dificultades que conlleva la gestión de la formación. Por lo que se refiere a la planificación de los planes, las dos principales dificultades se centran en la detección de las necesidades formativas, más difícil de realizar en unos sectores que en otros, y especialmente en la captación de trabajadores interesados en participar en los planes formativos. A este respecto se comentó que la difusión de una cultura formativa, de una mentalidad que conceda a la formación el valor que se merece, entre trabajadores y empresarios, ayudará a esa captación de alumnos, así como la positiva experiencia ocurrida en las primeras convocatorias. Asimismo, también se comentó que la información pública acerca de FORCEM, el Acuerdo y las distintas convocatorias también puede facilitar esa labor, si bien los procedimientos utilizados hasta ahora no parecen los más adecuados.

La ejecución de los cursos está sujeta a los medios disponibles por parte de los promotores de cursos. En algunos casos, la escasez de medios tanto materiales como humanos, obligan a los promotores a subcontratar gran parte de la formación a proveedores externos (en ocasiones favoreciendo el predominio de la oferta formativa sobre la demanda) e incluso resulta difícil ofrecer formación de calidad que responda rigurosamente a las necesidades del sector. En otros casos, la capacidad de gestionar formación es mayor (como es el caso de los "promotores mayoristas"), pero ello se traduce en una gran dedicación de recursos por parte de los promotores para elaborar, tramitar y gestionar los planes de formación (por ejemplo, se necesita dedicar personal exclusivamente a confirmar la asistencia de los trabajadores a los cursos formativos). En todo caso, las tareas propias de la gestión de la formación han producido ya la aparición de mecanismos de los promotores dirigidos a optimizar su eficacia: formación para los gestores de la formación, solicitud a FORCEM de sólo un porcentaje de la formación comprometida con las empresas, elaboración de materiales formativos propios reutilizables en diversos programas de formación o en sucesivas ediciones, creación de catálogos de proveedores y elaboración de paneles de expertos que permitan realizar una evaluación de la formación, etc.

Por lo que respecta a la evaluación de los planes formativos, los participantes de las Sesiones de trabajo en grupo distinguieron la evaluación respecto a los objetivos de las acciones formativas, su calidad y el aprovechamiento de las mismas por parte de los trabajadores a corto plazo (hasta qué punto los alumnos han aprendido en los cursos conocimientos y habilidades de interés para ellos),·de la evaluación a más largo plazo, en función de la transferencia de lo aprendido a las situaciones de trabajo, del impacto de la formación sobre la capacitación de los trabajadores, sobre la competitividad de las empresas y sobre los restantes objetivos contemplados en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La evaluación propiamente dicha debería, a juicio de los asistentes a las Sesiones de trabajo en grupo, considerar toda una serie de criterios, con el fin de valorar si la formación impartida ha sido de calidad. Los participantes citaron desde la metodología didáctica empleada y la profesionalidad de las personas que la imparten, hasta el cumplimiento de los objetivos propuestos, destacando la consecución de objetivos operativos del tipo: "ser capaz de..." en aquellas acciones formativas en las que se pueden plantear metas objetivamente evaluables. Sin embargo, todos los participantes destacaron que la verdadera evaluación de la formación continua consiste en valorar la eficacia de esa formación respecto a la capacitación de los trabajadores y la mejora de la eficacia empresarial. En ese sentido, se puso de manifiesto la necesidad de tomar medidas que permitan valorar el impacto de la formación a más largo plazo, y el seguimiento que debería realizarse de forma imprescindible de todos los trabajadores que asisten a formación continua. Es en el propio puesto de trabajo dónde puede apreciarse si la formación impartida ha contribuido o no a mejorar la capacitación de los trabajadores y la competitividad de las empresas, pero para realizar ese seguimiento, deberían ponerse más medios a disposición de los encargados, sean los propios promotores de planes, las Comisiones Paritarias o la propia FORCEM.

Por último, respecto a la gestión de la formación se trató la necesidad de acreditar la formación continua realizada. Al parecer, la formación recibida por los trabajadores no es acreditada y por ello tampoco es tenida en cuenta prácticamente para ningún efecto distinto a la propia preparación del trabajador y la posible mejora en el desempeño de su puesto. Algunos comentarios realizados muestran la necesidad de establecer mecanismos que permitan disponer de una cualificación certificada a los trabajadores que no disponían de ella y han asistido a planes formativos, y de que la acreditación de esos cursos, a través de procedimientos que aseguren su fiabilidad, sea utilizada al menos a efectos de contratación, reconocimiento de categoría profesional y promoción por los empresarios del sector. Para ello, según los participantes, deberían concretarse los requisitos de cualificación necesarios para acceder a determinados niveles profesionales y debería llegarse a acuerdos sectoriales que favoreciesen la utilidad de la acreditación (por ejemplo, acuerdos entre las organizaciones sindicales y empresariales).

Seguimiento y certificación de la formación realizada.

Los participantes en las Sesiones de trabajo destacaron la necesidad de llevar a cabo un seguimiento adecuado de la formación continua realizada en el marco del Acuerdo como un mecanismo que garantice la calidad de esa formación. La ausencia de ese seguimiento hasta el momento es uno de los aspectos que plantean los asistentes, si bien pusieron de manifiesto que hace falta disponer de los medios necesarios para realizarlo adecuadamente, y no se tiene conocimiento de que FORCEM haya establecido los medios y los procedimientos para llevarlo a cabo.

Por otra parte, los asistentes se refirieron a la certificación de los planes formativos que deben realizar los promotores ante FORCEM. Los procedimientos de certificación parecen ser más flexibles y tener una valoración más positiva que los requeridos por otros organismos (por ejemplo, el INEM). No obstante, se expusieron discrepancias sobre dos aspectos referentes a la certificación económica: la consideración de ciertos gastos como no elegibles por FORCEM y la distribución de

la financiación. Respecto al primer aspecto, numerosos asistentes se mostraron partidarios de una mayor flexibilidad a la hora de considerar los gastos de formación que resultan elegibles, destacando los costes de las suplencias, los desplazamientos hasta el lugar de la formación, la consideración específica de los gastos derivados de la planificación, diseño y gestión de los planes formativos, la elaboración de ciertos materiales para la formación, o la consideración de una cantidad destinada a la evaluación y el seguimiento de los alumnos. Algunas opiniones mencionaron la dificultad de incluir en la certificación algunos de esos gastos. En cuanto al otro aspecto, diversas propuestas señalaron la conveniencia de facilitar la trasmisión de fondos a los promotores, de manera que haya controles intermedios, o que se amplie la entrega inicial, poniendo todos los mecanismos de control necesarios para evitar problemas. Pero se destacó en las Sesiones de trabajo que muchos promotores de planes pasan por dificultades (teniendo que recurrir a fuentes de financiación externas que suponen elevados costes), que quizá podrían evitarse si la recepción de las subvenciones de FORCEM fuera más temprana.

La eficiencia de la formación.

El último apartado del presente informe hace referencia a la estimación sobre los recursos utilizados en la formación continua y a la eficiencia de esta. A lo largo de todo el informe se han mencionado diversos obstáculos y barreras que pueden introducir ineficiencias en el sistema, de manera que provocan que la formación realizada no sea tan eficaz como podría resultar si determinadas limitaciones (algunas impuestas por FORCEM, otras derivadas de la dinámica de funcionamiento del sistema) no estuvieran presentes. Todos esos obstáculos actúan en el sentido de restar impacto a la formación realizada en los diferentes sectores productivos, de manera que los planes formativos no representen exactamente la formación que debería darse en cada uno de ellos.

También se mencionó en las Sesiones de trabajo en grupo la utilización de recursos formativos, tanto de los propios promotores como de proveedores externos. Por regla general, la utilización de recursos formativos de carácter público es casi inexistente, en principio achacado por los asistentes a la falta de flexibilidad de los gestores de esos recursos públicos, a las mayores ventajas (costes, condiciones de uso, calidad, distancia) que ofrecen diversos proveedores privados, o a la falta de medios públicos que se adecúen a las necesidades formativas establecidas por los promotores. En ese sentido, las convocatorias del Acuerdo parecen contribuir al desarrollo de medios y materiales formativos y a la consolidación de estructuras formativas propias en el caso de muchos promotores de formación. En ese sentido, quizá la eficiencia de la formación en las primeras convocatorias ha sido menor de la que podría esperarse, debido a una escasa utilización de recursos existentes y a la dedicación de fondos a la creación de nuevos recursos, pero tal vez ello redunde en una mayor eficiencia de la formación en las próximas ediciones ya que se podrán utilizar muchos recursos generados hasta estos momentos gracias a los fondos del Acuerdo.

MÓDULO 3

ANÁLISIS DE LAS OPINIONES DE LOS DIFERENTES COLECTIVOS IMPLICADOS

1 INTRODUCCIÓN

PRIMERA PARTE: INTRODUCCIÓN.

1.1 OBJETIVO.

El objetivo de este módulo es evaluar la eficiencia y eficacia de los Acuerdos a través de la información proporcionada por los diferentes públicos receptores de la actuación de FORCEM. Con este objeto, se pretende obtener información complementaria a la obtenida a través del análisis de la documentación existente en FORCEM (Módulo 1), contrastar opiniones y valoraciones obtenidas en las sesiones de trabajo en grupo con los diferentes agentes interesados (Módulo 2), y valorar el grado de satisfacción y las opiniones sobre los diferentes elementos que configuran el Acuerdo.

Esta evaluación no pretende ser una auditoría de la ejecución y aplicación de los fondos asignados, para la que el Equipo Investigador no está legitimado, ya que ello corresponde a otras instancias de la Administración del Estado.

La selección de los grupos objetivo para nuestro análisis fue la siguiente:

1. Responsables de Planes de Empresa.
2. Responsables de Planes Agrupados e Intersectoriales.
3. Gerentes de empresas participantes en Planes Agrupados.
4. Representantes Legales de los Trabajadores, tanto en: Planes de Empresa como en Planes Agrupados.
5. Formadores, tanto internos como externos, participantes en Acciones
6. Formativas encuadradas en Planes de Empresa, Planes Agrupados y Planes Intersectoriales.
7. Trabajadores participantes en Acciones Formativas encuadradas en Planes de Empresa. Planes Agrupados y Planes Intersectoriales.

En la medida en que los propios términos del ANFC establece la obligatoriedad de la realización de una evaluación de la eficacia y eficiencia de las Acciones Formativas y el compromiso explícito de las empresas y entidades receptoras de las ayudas, se consideró que una encuesta postal podría ser una metodología adecuada para llegar a los cinco primeros grupos objetivo, mientras que en el colectivo de los trabajadores sería preferible la entrevista personal dada la complejidad del cuestionario, la mayor dificultad de respuesta escrita en estos colectivos, y la mayor fiabilidad e identificación del entrevistado.

1.2 METODOLOGÍA.

2.1. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y DE LA MUESTRA.

1. - Responsables de Planes de Empresa:

A partir del listado de "Estado Situación Subvenciones 1993" a 30 de Noviembre de 1994, se han excluido aquellos Planes de Empresa en situación S.3.(Renuncia), S.4.(Sin realizar anticipo por no haber aportado documentación) y S.5. (Sin ninguna

documentación). Con ello se ha reducido a 495 Planes de Empresa válidos la relación original de 512.

De todos estos Planes se ha obtenido el nombre y dirección de la persona de contacto, enviándoles el Cuestionario postal correspondiente. (Ver Anexo 1).

2.- Responsables de Planes Agrupados e Intersectoriales.

3.- Gerentes de empresas participantes en Planes Agrupados:

Los 204 Planes Agrupados abarcan un colectivo total de 132.717 empresas participantes, siendo su inmensa mayoría (90,8%) de 10 o menos trabajadores.

Ante la dificultad de llegar a este colectivo, se planteó la realización de un muestreo consistente en identificar dos empresas pertenecientes a cada Plan, utilizando como criterio aleatorio la 5 ª empresa empezando por el principio de la lista y la 5 ª empresa participante empezando por el final, para el caso de que el número de empresas fuera menor, se iría reduciendo el número de orden de las empresas.

La documentación disponible en FORCEM ha obligado a realizar este trabajo de selección, examinando cada uno de los expedientes y generando una base de datos. Con ello, en teoría se hubieran obtenido 408 empresas, y sin embargo al estar en muchos casos la información recogida de forma incompleta, los datos válidos finales han sido de 322 cuestionarios enviados. Las dificultades apuntadas en cuanto a las direcciones se han traducido también en el número de cuestionarios devueltos por dirección incorrecta.

Con este diseño teórico el error de muestreo se eleva de forma considerable, siendo del 5,5% para un intervalo de confianza del 95%.

4.- Representantes Legales de los Trabajadores, tanto en Planes de Empresa como en Planes Agrupados.

Dadas las características del Acuerdo tripartito, se ha considerado importante conocer la opinión, participación y nivel de satisfacción de los representantes legales de los trabajadores. Con esta finalidad, se ha enviado un cuestionario postal (Ver Anexo 1) a los 495 representantes legales de los trabajadores en los Planes de Empresa y a los 204 que figuran en los Planes Agrupados.

La información respecto a la identidad de los representantes legales de los trabajadores se obtiene de la documentación que los promotores de los planes de empresa y agrupados presentan a FORCEM.

5.- Formadores, tanto internos como externos, participantes en Acciones Formativas encuadradas en Planes de Empresa, Planes Agrupados y Planes Intersectoriales.

Los formadores es un colectivo especialmente difícil de identificar. De una parte, coexisten formadores interno o provenientes de la propia empresa, junto con formadores externos o contratados por las empresas de formación. Por otra parte, la práctica vigente en FORCEM es que tan sólo se justifiquen gastos elegibles hasta el

montante total de la subvención concedida, por lo que no es necesario justificar, ni tan siquiera informar de los restantes gastos hasta el total del Plan de formación. Como consecuencia, existen planes en los que no figuran los nombres de los formadores, porque su gasto no ha sido elegido para justificarlo, o bien en las que figura el nombre de la institución o empresa que impartió la docencia, sin que se puedan identificar los formadores.

Por todo ello, resulta imposible conocer el número total de formadores que han participado en la convocatoria de FORCEM de 1993. El procedimiento seguido ha sido a partir de los expedientes, y en aquellas empresas que justifican gastos en formadores, tomar información de los nombres y direcciones de estos.

En los Planes de Empresa se ha elegido una muestra de carácter aleatorio simple, integrada por 215 empresas de los 512 Planes presentados. De los expedientes se han obtenido los datos de 2 formadores, uno interno y otro externo, (aplicando el criterio de tomar el 4º de cada lista, y en caso de existir un número inferior el último de cada lista). Como quiera que en algunos casos, no existía lista de formadores, la dirección estaba incompleta, etc., se han enviado 403 cuestionarios.

En los Planes Agrupados se ha elegido una muestra formada por los Planes cuyo número de orden final finalizaba en 0, 6 u 8. Es decir, 61 Planes respecto al total. Sin embargo, la información en este caso era mucho más defectuosa y de los 122 formadores previstos, tan sólo se han podido identificar debidamente a 74, enviándose los correspondientes cuestionarios.

Por último, en los Planes Intersectoriales, el criterio seguido ha sido seleccionar de forma aleatoria 5 formadores de cada uno de los 7 Planes presentados. En este caso, y ante la ausencia de información se pidieron a los responsables de los Planes Intersectoriales las direcciones de los formadores seleccionados. La respuesta no fue completa, y tan sólo se han podido enviar 23 cuestionarios de los 35 previstos.

El cuestionario enviado es el mismo para todos ellos, ya que se estima que el proceso pedagógico a evaluar es similar en todos los Planes.

6.- Trabajadores participantes en Acciones Formativas encuadradas en Planes de Empresa, Planes Agrupados y Planes Intersectoriales.

Los trabajadores participantes en Acciones Formativas financiadas con cargo a la convocatoria de FORCEM de 1993, han sido los siguientes:

Tabla 60. UNIVERSO DE TRABAJADORES PARTICIPANTES POR TIPO DE PLAN.

Planes de Empresa	370.674
Planes Agrupados	162.086
Planes Intersectoriales	42.919
Total trabajadores asistentes	575.670

La obtención de los datos de los trabajadores se ha realizado a través de los expedientes (Documento DM 12), que presenta el problema de que los trabajadores están ordenados por Acciones Formativas, sin más información que el número de afiliación a la Seguridad Social (dato que no es de utilidad por cuanto que no se puede acceder a dicha base de datos). Por ello, ha sido necesario obtener de forma aleatoria, por el procedimiento que a continuación se expone, el nombre de los trabajadores seleccionados. A continuación, solicitar por fax a la empresa la dirección del centro de trabajo a que está adscrito el trabajador, para posteriormente concertar la entrevista personal. Este procedimiento, único posible, tiene el inconveniente de que la empresa conoce previamente qué trabajadores van a ser entrevistados, con lo que se introduce un posible sesgo. Este sistema se ha seguido con Planes de Empresa y Planes Intersectoriales, mientras que en Agrupados, dado el reducido tamaño medio de las empresas participantes y al no disponer de número de fax, se ha optado por dirigirse al domicilio de la empresa.

En Planes de Empresa se ha trabajado sobre la muestra aleatoria de 215 Planes, seleccionando los nombres de 4 trabajadores titulares y 4 suplentes, si la empresa tiene más de 1.000 trabajadores, 3 titulares y 3 suplentes si la empresa tiene entre 500 y 1.000 trabajadores, y 2 titulares y 2 suplentes si la empresa tiene menos de 500 trabajadores. El criterio de selección ha sido mediante números aleatorios aplicados a la lista de trabajadores participantes, excluyendo aquellas acciones formativas que no se han llevado a cabo.

De los 215 Planes de Empresa a los que se pide información contestan 202 con las direcciones de los trabajadores. De aquí hay que deducir los casos de trabajadores que ya no pertenecen a la empresa, por baja (46), jubilación (3) o fallecimiento (1), y en los que la dirección está incompleta, con lo que se obtienen finalmente 917 direcciones válidas.

Las altas tasas de respuestas incompletas como de bajas en general (50), merecerían un estudio más detallado.

El margen de error teórico con una muestra de 917 para Planes de Empresa es del 3,3 para un intervalo de confianza del 95%.

Los trabajadores participantes en Planes Agrupados presentan las mismas dificultades de identificación antes señaladas. En este caso, a partir de los expedientes que forman parte de la muestra (los terminados en 0, 6 y 8), y para las empresas aleatoriamente seleccionadas (2 por expediente), se han tomado los nombres de 2 trabajadores (2º por el principio y 2º por el final en cada empresa).

De los 66 expedientes seleccionados, 10 no eran válidos por renuncia o información incompleta, 35 recogían información de 4 trabajadores, 16 de 3 trabajadores, 4 de 2 trabajadores y 1 de un trabajador. En total, supone una muestra teórica de 197 trabajadores.

El margen de error teórico para una muestra de 197 trabajadores para Planes Agrupados es del 7, 1% para un intervalo de confianza del 95%.

Dadas las especiales características de los Planes Intersectoriales, se ha considerado oportuno reforzar la muestra en estos casos. Para ello, se han seleccionado

aleatoriamente 50 trabajadores de cada uno de los 7 planes existentes. La dificultad consiste en que en este caso en los expedientes de FORCEM no se dispone de la dirección de la empresa en la que trabajan, ni tan siquiera del domicilio particular. Por ello, ha sido necesario solicitar por fax a los promotores estos datos de los integrantes de la muestra.

Las respuestas obtenidas inicialmente fueron las siguientes:

Tabla 61. UNIVERSO DE ENTIDADES ENCUESTADAS.

PLAN	PROMOTOR	DATOS SOLICITADOS	DATOS RECIBIDOS
A-27	IFES-UGT	50	48
A-28	CC.OO	50	45
A-29	CEPYME	50	0
A-30	CEOE	50	29
A-102	CIGA	36	36
A-135	IFES-UGT	50	42
A-225	CC.OO	50	48

Lo que supone una muestra teórica de 197 trabajadores, con un margen de error del 7, 1%, para un intervalo de confianza del 95%.

Cuando consideramos la muestra agrupada del conjunto total de trabajadores a los que se presenta el mismo cuestionario, el margen de error se reduce considerablemente, ya que para 1.311 trabajadores el error se reduce al 2,7% para un intervalo de confianza del 95%.

2.2 CUESTIONARIOS.

Los cuestionarios elaborados para cada uno de los colectivos se recogen en el Anexo número 2. Para la elaboración de estos cuestionarios se ha partido de las reuniones de grupo celebradas con los diversos colectivos en el mes de noviembre, donde se plantearon los problemas principales que debían ser objeto de posterior investigación. En segundo lugar. a partir del Informe del módulo 1, se detectó que lagunas existían en la información necesaria para la evaluación. así como qué datos era necesario contrastar con las opiniones subjetivas de los participantes.

La elección de la encuesta postal se realizó considerando la obligación teórica de cooperar que tienen promotores de planes, empresas participantes y representación legal de trabajadores. Para los formadores se estimó que al ser un colectivo más motivado la tasa de respuesta sería alta. Por el contrario, entre los trabajadores se valoró que la entrevista personal aportaba más fiabilidad de las respuestas, y que en este caso la tasa de respuesta sería muy baja en otro caso.

Con todo ello, se elaboró un primer borrador de los cuestionarios, que fue sometido a prueba por parte de especialistas y público objetivo. En el caso del cuestionario para los trabajadores (entrevista personal), se realizó un test previo en Madrid durante la

semana del 20 al 25 de febrero, previo al lanzamiento del trabajo de campo a nivel nacional.

En los cuestionarios dirigidos a los diferentes colectivos se ha procurado al máximo mantener en aquellos temas iguales, la misma formulación de las preguntas con objeto de hacer posible un análisis transversal de las respuestas.

El cuestionario responde a las características de preguntas cerradas, ya que es más adecuado para la vía postal, y en el caso de la entrevista personal simplifica la respuesta del colectivo de trabajadores al que se dirige que presenta una amplia diferencia de niveles de formación.

El cuestionario fue enviado acompañado de una carpeta con una carta de presentación firmada por D. Juan Bonet, Director de Planificación y Evaluación de FORCEM, que se recoge en el Anexo 1. Además llevaba un sobre respuesta debidamente franqueado, y se planteaba la posibilidad de quien lo deseara contestara a un número de fax.

2.3 EJECUCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO Y RESPUESTAS OBTENIDAS.

a) Encuestas postales:

Las encuestas postales se inician el 31 de enero con el envío del cuestionario de responsables de planes de empresa, del 7 al 10 de febrero los cuestionarios de planes agrupados, representantes legales de trabajadores y formadores, y entre el 14 y 20 de febrero los de empresas participantes en planes agrupados.

Las situación de envíos y respuestas es la siguiente:

Tabla 62. CUESTIONARIOS ENVIADOS Y PORCENTAJE DE RESPUESTA OBTENIDAS. POR TIPO DE PLANES.

	ENVIADOS	DEVUELTOS	RECIBIDOS	RESPUESTA
PLANES DE EMPRESA	495	4	323	65,8%
PLANES AGRUPADOS	204	3	85	42,3%
PYMES EN AGRUPADOS	322	9	72	23,0%

Nota: no se han considerado los Planes lntersectoriales, ya que en las reuniones de grupo los responsables de estos Planes expusieron sus opiniones. No obstante, se enviaron los cuestionarios a los 7 Planes existentes, obteniéndose tan sólo una respuesta.

La respuesta entre los representantes legales de los trabajadores es la siguiente:

Tabla 63. PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS ENVIADOS Y RESPUESTAS OBTENIDAS. REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.

	ENVIADOS	DEVUELTOS	RECIBIDOS	RESPUESTA
PLANES DE EMPRESA	495	6	107	21,9%
PLANES AGRUPADOS	204	3	55	27,3%
TOTAL R.L.T.	699	9	162	23,5%

La respuesta entre formadores es la siguiente

Tabla 64. PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS ENVIADOS Y RESPUESTAS OBTENIDAS. FORMADORES.

	ENVIADOS	DEVUELTOS	RECIBIDOS	RESPUESTA
PLANES DE EMPRESA	403	29	145	38,8%
PLANES AGRUPADOS	74	2	39	54,2%
PLANES INTERSECTORIALES	23	0	11	47,8%
TOTAL FORMADORES	500	31	195	41,6%

Las tasa de respuesta, que superan en todos los casos el 20%, son satisfactorias y muestran que los diferentes colectivos a los que se dirigían estaban muy motivados. Es destacable el alto grado alcanzado en responsables de planes de empresa y en formadores. Las tasas más bajas de responsables legales de los trabajadores y empresas en planes agrupados pueden explicarse por la propia complejidad y extensión del cuestionario.

b) Entrevistas personales:

El trabajo de campo de la realización de las entrevistas personales a los trabajadores se realizó entre el 20 de febrero y 30 de marzo de 1995.

En la primera semana, dedicada a la realización del pretest en Madrid, nos vimos obligados a detener el trabajo de campo ante la escasa colaboración que encontraban los encuestadores en las empresas visitadas. Para superar este obstáculo se envió una carta (Ver Anexo número. 1) el 23 de febrero recordando la necesidad de colaborar en la evaluación. Esta carta se envió por fax a todos los responsables de Planes de Empresa, cuyos trabajadores iban a ser entrevistados por formar parte de la muestra, y mediante carta certificada a todas las empresas participantes en Planes Agrupados en las que existían trabajadores integrantes de la muestra. Tras una semana de espera, se reanudó el trabajo de campo, finalizándose el 30 de marzo.

Las entrevistas realizadas han sido las siguientes:

Tabla 65. ENTREVISTAS REALIZADAS. CC.AA. (1)

SITUACIÓN	MADRID	NAVARRA	GALICIA	CASTILLA	ARAGÓN
Entrevistas realizadas	230	14	59	23	56
Encuestas Completas	128	10	45	19	50
Se niegan a colaborar	28				1
No recuerdan-no han hecho	23	3	1		1
Bajas-jubilados	21		1	1	1
Dirección incorrecta	11				
Desconocidos por la empresa o ilocalizables	19	1	12	3	2
SITUACIÓN	**CATALUÑA**	**VALENCIA**	**ANDALUCÍA**	**CANARIAS**	**PAÍS VASCO**
Entrevistas realizadas	280	46	84	13	81
Encuestas completas	198	33	39	9	67
Se niegan a colaborar	7	3	3		I
No recuerdan-no han hecho	27	5	6	3	4
Bajas-jubilados	14	I	5		3
Dirección incorrecta	6		2	1	1
Desconocidos por la empresa o ilocalizables	28	4	4		9

Tabla 66. ENTREVISTAS REALIZADAS. CC.AA. (2)

SITUACIÓN	ASTURIAS	CANTABRIA	BALEARES		TOTAL
Entrevistas realizadas	28	6	26		946
Encuestas completas	24	2	19		643

Se niegan a colaborar		1			44
No recuerdan-no han hecho	I		3		77
Bajas-jubilados	1	2			50
Dirección incorrecta	1		2		24
Desconocidos por la empresa o ilocalizables	1	1	2		86

La distribución de las encuestas La distribución de las encuestas completas entre los diferentes planes ha sido la siguiente: Empresa (76,2%) Agrupados (11,9%) e Intersectoriales (11,9%). Los colectivos de agrupados e intersectoriales ha sido donde han existido más problemas para conseguir las entrevistas y, en consecuencia, la tasa de respuesta ha sido menor.

Las conclusiones de la realización del trabajo de campo son las siguientes:

En primer lugar, conviene destacar la propia dificultad del trabajo de campo. Sólo se han conseguido un 68% de cuestionarios completos respecto a las entrevistas realizadas. Hay que considerar que sólo se abandonaba una entrevista tras tres intentos fallidos.

En segundo lugar, existe una alta tasa de personas entrevistadas que niegan haber realizado ningún curso de formación en el periodo julio 1993- julio 1994. Aunque existe un problema de identificación, la mayoría no sabe que los cursos de formación a los que asistieron fueron cofinanciados por FORCEM, y también había transcurrido en torno a un año desde la posible realización de la acción formativa, parece un porcentaje (7,8%) considerable.

La distribución de los que niegan haber hecho el curso es la siguiente: 9 en Intersectoriales, 21 en Agrupados y 47 en Empresas. La relación entre los que niegan o no recuerdan haber hecho el curso respecto a los cuestionarios obtenidos, suponen los siguientes porcentajes:

Tabla 67. PORCENTAJE DE ENTIDADES QUE NIEGAN HABER HECHO CURSOS DE FORMACIÓN.

Planes de empresa	9,6%
Planes agrupados	27,6%
Planes intersectoriales	11,8%

Los planes agrupados son los que plantean mayores problemas respecto al recuerdo del curso realizado, recogiéndose en algunos casos la negativa a haber realizado el curso, no sólo de los trabajadores sino también del responsable de la empresa participante.

En tercer lugar, se han producido numerosos problemas con las direcciones de los centros de trabajo (Planes de empresa y agrupados) y particulares (Planes intersectoriales). Pese a haber solicitado en diciembre de 1994 mediante fax, las direcciones de los centros de trabajo de los trabajadores, en bastantes casos estas

direcciones no eran correctas o los nombres no se correspondían con trabajadores de la empresa.

Por último, un porcentaje del 4,7% se niegan a colaborar. En esta situación se recogen aquellas personas con las que se ha concertado una cita previa y que no han estado disponibles en tres ocasiones.

La realización de una evaluación de estas características exige en nuestra opinión, una remodelación de la información que se dispone en los expedientes de justificación de las acciones formativas realizadas. En el periodo de 1993, tan sólo se dispone del nombre del trabajador que ha participado en la acción formativa, junto con el número de afiliación a la seguridad social, pero no se tienen datos sobre su centro de trabajo, domicilio particular y teléfono, que permitirían una evaluación con menores problemas de identificación del colectivo.

2

ANÁLISIS DE LOS FACTORES GENERALES QUE INFLUYEN EN LA EFICACIA Y EFICIENCIA DE LOS ACUERDOS

SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS DE LOS FACTORES GENERALES QUE INFLUYEN EN LA EFICACIA Y EFICIENCIA DE LOS ACUERDOS.

2.1 INTRODUCCIÓN. LOS OBJETIVOS DE LOS ACUERDOS.

a) Estimular la inversión en formación

A través de la pregunta "En el periodo julio 1993- julio 1994, ¿su empresa realizó más o menos formación que el año precedente?", se obtienen las siguientes opiniones sobre el estímulo de la inversión en formación:

Tabla 68. EMPRESAS QUE REALIZARON MÁS O MENOS FORMACIÓN EN EL AÑO PRECEDENTE.

COLECTIVO	MÁS	MENOS	IGUAL	N.S./N.C.
PLANES DE EMPRESA	68,0	9,0	22,0	0,9
PLANES AGRUPADOS	81,0	3,6	14,3	1,2
EMPRESAS EN AGRUPADOS	85,7	0,0	11,4	2,8
Rep. L. TRABAJADORES	74,5	3,7	19,9	1,8
TRABAJADORES	46,5	3,4	17,1	33,1

La opinión mayoritaria de todos los colectivos refleja que en el periodo julio 93 - julio 94, la gran mayoría de las empresas realizaron más formación que el año anterior, siendo así que la situación económica general era peor que en el periodo previo, lo que debería haber generado menos acciones en ausencia de estímulos internos.

Conviene destacar que son los responsables de Planes de Empresa quienes consideran en menor medida este efecto expansivo. Esto se puede deber a dos razones: tienen mejor información respecto a lo que sucede en la realidad, y pertenecen al colectivo de grandes empresas dónde el efecto expansivo en la formación cabe esperar que fuera menor.

Para medir el impacto del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, se pregunta: "Si su empresa (o las empresas integradas en su Plan Agrupado) no hubiese recibido ninguna subvención hubiera…".

Tabla 69. EMPRESAS QUE HABRÍAN O NO REALIZADO FORMACIÓN EN CASO DE NO RECIBIR SUBVENCIÓN.

Respuestas en %	Responsables Planes de Empresa	Responsables Planes Agrupados	Empresas en Planes Agrupados	Repr. Legal Trabajadores	Trabajadores participantes
Realizado las mismas acciones formativas de todas formas	57,7	11,4	22,4	39,4	44,6
Realizado menos acciones formativas	40, 1	51,9	47,8	52,9	41,9
No hubiera realizado formación en ese año	2,2	34,2	26,9	7, 1	5,6
Realizado otras acciones formativas	-	2,5	3,0	0,6	7,3
Hecho más acciones formativas de las realizadas	-	-	-	-	0,5

Esta pregunta permite ver cómo el efecto expansivo de la actuación de FORCEM ha sido percibido por todos los agentes. Los responsables de Planes de Empresa son los únicos en donde la mayoría (57,7%) considera que hubiera realizado las mismas acciones formativas aún sin subvención. En este tipo de preguntas, y contestadas por el responsable de formación, se tienden a minusvalorar los efectos de reducción presupuestaria que hubieran podido venir de la dirección de la empresa. Pese a esta posible infravaloración, parece claro que en el colectivo de grandes empresas es donde el efecto expansivo de la subvención sobre la formación ha sido menor.

Entre los responsables de Planes Agrupados el 86% de las respuestas indican un efecto expansivo de la subvención. Posiblemente esta mayor respuesta se debe a tratarse de colectivos deseosos de mostrar el efecto expansivo de la formación, pero si se contrasta con las opiniones de las empresas participantes en Planes Agrupados (PYMES en su mayoría), se ve que en el 74% de los casos se reconoce un efecto de mayor formación como consecuencia de la subvención.

Los Representantes Legales de los trabajadores estiman que se ha producido el efecto expansivo en la formación en el 60% de los casos, para el conjunto de planes de empresa y agrupados. Mientras que los trabajadores tan sólo lo valoran en el 47% de los casos.

b) Contribuir a aumentar los niveles de cualificación de los trabajadores para lograr la mejora de la competitividad de las empresas y la promoción social y profesional de los mismos.

A través de la pregunta "¿En qué medida se perseguía en el Plan de Formación el objetivo de....?, se intenta explorar en los diferentes colectivos, la contribución a los objetivos de mejora de la competitividad empresarial.

De los diferentes objetivos planteados, los que alcanzan mayor nivel de valoración son los referentes a "Actualización de los conocimientos de los trabajadores veteranos", "Incorporación de nuevos procedimientos", e "Incorporación de nuevas tecnologías", lo que indica una mayor preocupación por mejorar la formación de los trabajadores de la empresa para adaptarlos a las exigencias que el cambio tecnológico está planteando en las actividades actualmente emprendidas. Las puntuaciones relativamente más bajas de otros conceptos tales como "Facilitar la reconversión hacia otras actividades", "Prevenir dificultades futuras", "Apoyar la expansión de la empresa hacia nuevos mercados" y "Apoyar la expansión de la empresa hacia nuevos productos", corroboran esta hipótesis general de una formación dirigida a las actividades actuales de la empresa y no de carácter expansivo (nuevos productos y mercados) o de reconversión.

La incorporación de nuevas tecnologías es de los conceptos más valorados, por parte de los gestores de Planes de Empresa y Agrupados y algo menos por los responsables de PYMES, así como trabajadores y formadores.

Tabla 70. INCORPORACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.

INCORPORACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c.(%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	24,2	44,4	13,0	7,8	1,9	8,7	3,891
Planes Agrupados	27,4	39,3	13,1	8,3	2,4	9,5	3,895
Empresas en Planes Agrupados	18,6	41,4	15,7	10,0	4,3	10,0	3,667
Trabajadores	17,4	37,2	16,9	8,3	14,1	6,1	3,379
R.L.T.	17,4	49,7	13,0	11,8	1,9	6,2	3,735
Formadores	15,8	39,8	10,2	9,7	13,3	11,2	3,397

La baja puntuación de la incorporación de nuevas máquinas, salvo en Planes de Empresa, indica una indica una formación menos vinculada a los avances tecnológicos desde el punto de vista industrial.

Tabla 71. INCORPORACIÓN DE NUEVAS MÁQUINAS.

INCORPORACIÓN DE NUEVAS MÁQUINAS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	10,2	29,5	21,7	13,0	10,9	14,6	3,178
Planes Agrupados	4,8	20,2	16,7	20,2	16,7	21,4	2,697
Empresas en Planes Agrupados	4,3	17,1	17,1	25,7	24,3	11,4	2,452
Trabajadores	9,4	25,1	14,5	9,7	32,6	8,7	2,661
R.L.T.	9.3	33,5	17,4	16,8	12.4	10,5	3,118
Formadores	8,7	19,4	19,9	10,7	27,6	13,8	2,663

La incorporación de nuevos procedimientos obtiene altas puntuaciones en todos los colectivos, sin duda por considerarse el contenido de los cursos procedimientos 11 nuevos II para la empresa que los recibe, ya que el análisis de contenidos de las acciones formativas muestra que estos cursos no son tan innovadores.

Tabla 72. INCORPORACIÓN DE NUEVOS PROCEDIMIENTOS.

INCORPORACIÓN DE NUEVOS PROCEDIMIENTOS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	23,3	47,8	14,3	4,3	0,6	9,6	3,983
Planes Agrupados	25,0	45,2	14,3	3,6	2,4	9,5	3,961
Empresas en Planes Agrupados	21,4	51,4	10,0	8,6	1,4	7,1	3,892
Trabajadores	18,4	47,3	13,9	5,6	8,6	6,3	3,652
R.L.T.	16,8	51,6	13,0	8,7	1,9	8,1	3,791
Formadores	29,1	38,8	13,3	6,1	4,6	8,2	3,889

El apoyo a los cambios en la organización del trabajo recibe una valoración alta y homogénea entre los diferentes colectivos. Se considera que las acciones formativas van dirigidas a apoyar cambios en el funcionamiento de la empresa, y en consecuencia van a repercutir de forma inmediata en los procesos productivos.

Tabla 73. APOYAR CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

APOYAR CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	23,6	47,5	13,4	7, I	2,2	6,2	3,887
Planes Agrupados	16,7	53,6	14,3	3,6	0,0	11,9	3,946
Empresas en Planes Agrupados	15,7	48,6	21,4	1.4	4,3	8,5	3,766
Trabajadores	14, 1	43,9	19,2	7,5	8,1	7,2	3,520
R.L.T.	22,4	47,8	14,9	5,0	4,3	5,6	3,836
Formadores	24,5	40,3	17,9	7,1	3,1	7,1	3,819

La formación va en menor medida dirigida a los trabajadores recién incorporados que a los trabajadores veteranos, como se muestra en los dos cuadros adjuntos. Sin embargo, en algunos casos, entre el 16% para los responsables de Planes de Empresa y el 22% para los formadores, las acciones han ido dirigidas a los trabajadores recién incorporados.

Tabla 74. FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES RECIÉN INCORPORADOS A LA EMPRESA.

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES RECIÉN INCORPORADOS A LA EMPRESA							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	16,1	26,1	17,4	16,8	13,4	10,2	3,166
Planes Agrupados	16,7	27,4	20,2	17,9	7,1	10,7	3,320
Empresas en Planes Agrupados	17,1	25.7	11,4	15,7	22.9	7,1	2,985
Trabajadores	19,6	28,3	13,1	8,0	17,9	13,1	3,274
R.L.T.	19,9	28,6	14,3	16,1	10,6	10,5	3,347
Formadores	22,4	19.9	18,4	12,8	15,3	11,2	3,241

Tabla 75. ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS DE TRABAJADORES VETERANOS.

ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS DE TRABAJADORES VETERANOS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	24,2	55,0	12,7	2,2	1,9	4,0	4,016
Planes Agrupados	44,0	33,3	13,1	3,6	1,2	4,8	4,213
Empresas en Planes Agrupados	28,6	47,1	8,6	4,3	4,3	7,1	3,985
Trabajadores	24,9	48,1	11,2	3,8	5,8	6,3	3,881
R.L.T.	26,1	44,1	16,1	8,7	1,9	3,1	3,865
Formadores	46,9	40,3	6,1	1,0	1,5	4, 1	4,356

Todos los colectivos dan una cierta importancia al papel de la formación como elemento que contribuye a la mejora del clima y de las relaciones laborales.

Tabla 76. MEJORA DEL CLIMA Y DE LAS RELACIONES LABORALES.

MEJORA DEL CLIMA Y DE LAS RELACIONES LABORALES							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	11,8	41,6	22,7	12,1	2,8	9,0	3,522
Planes Agrupados	13,1	41,7	22,6	8,3	2,4	11,9	3,622
Empresas en Planes Agrupados	18,6	37,1	22,9	8,6	5.7	7,1	3,585
Trabajadores	13,4	39,5	20,4	8, 1	9,3	9,3	3,437
R.L.T.	11,8	37,3	21,7	14,9	5,6	8,7	3,381
Formadores	21,9	35,7	19,9	9,2	4,1	9,2	3,685

La formación puede ser un elemento importante para apoyar la expansión de la empresa hacia nuevos productos, que exigirían incorporar nuevas tecnologías, o nuevos mercados, con una demanda de personal capacitado en la gestión comercial. Las valoraciones concedidas a estos dos conceptos son comparativamente bajas, y sin diferencias significativas por tipo de colectivo analizado. Estos datos permitirían interpretar que la formación que se está realizando viene a cubrir deficiencias en el funcionamiento actual de la empresa, más que a adelantarse a demandas futuras.

Tabla 77. APOYAR LA EXPANSIÓN DE LA EMPRESA HACIA NUEVOS PRODUCTOS.

APOYAR LA EXPANSIÓN DE LA EMPRESA HACIA NUEVOS PRODUCTOS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	9,6	25,8	20,8	16,8	13,0	14,0	3,025
Planes Agrupados	10,7	15,5	27,4	20,2	9,5	16,7	2,971
Empresas en Planes Agrupados	7,1	22,9	27, 1	18,6	12,9	11,4	2,919
Trabajadores	10,9	28,9	15,3	9,4	22,0	13,5	2,967
R.L.T.	6,2	24,2	20,5	23,6	13,7	11,8	2,838
Formadores	7,7	27,0	21,9	16,3	12,8	14,3	3,006

Tabla 78. APOYAR LA EXPANSIÓN DE LA EMPRESA HACIA NUEVOS MERCADOS.

APOYAR LA EXPANSIÓN DE LA EMPRESA HACIA NUEVOS MERCADOS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	9,6	25,8	21,1	15.5	14.3	13,7	3,011
Planes Agrupados	13,1	14,3	27,4	19,0	8,3	17,9	3,058
Empresas en Planes Agrupados	7,1	17,1	30.0	21.4	12.9	11,4	2,823
Trabajadores	10.9	31,2	15.2	10, 1	19,0	13,8	3,056
R.L.T.	5,6	29,2	23,6	16,8	13,0	11,8	2,972
Formadores	10,7	23,5	21,4	16,8	12,2	15,3	3,042

El concepto que obtiene la más baja puntuación, para todos los colectivos, es el de facilitar la reconversión de la empresa. Esta valoración corrobora la hipótesis de una formación orientada a cubrir las necesidades actuales más que a prevenir o a adelantarse a exigencias futuras.

Tabla 79. FACILITAR LA RECONVERSIÓN DE LA EMPRESA HACIA OTRAS ACTIVIDADES.

FACILITAR LA RECONVERSIÓN DE LA EMPRESA HACIA OTRAS ACTIVIDADES							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	4,3	7,1	10,6	19,6	44,1	14,3	1,928
Planes Agrupados	2,4	9,5	13,1	26,2	28,6	20,2	2,134
Empresas en Planes Agrupados	4,3	8,6	21,4	14,3	41,4	10,0	2,111
Trabajadores	5, 1	17,3	15,2	14,9	31,9	15,7	2,392
R.L.T.	3,7	11,8	14,9	16,8	38,5	14,3	2,130
Formadores	1,5	12,2	20,9	20,9	27,6	16,8	2,270

La prevención de dificultades futuras alcanza una puntuación baja, aunque más alta que facilitar la reconversión. Es destacable que alcanza valores más elevados en Planes agrupados y PYMES, que son sectores en general más amenazados por la evolución del entorno. Existe una mayor conciencia de la necesidad de la formación para hacer frente a las dificultades, que de su utilización para propiciar una reconversión.

Tabla 80. PREVENIR DIFICULTADES FUTURAS QUE AMENAZARÍA LA CONTINUIDAD DE LA EMPRESA.

PREVENIR DIFICULTADES FUTURAS QUE AMENAZARÍAN LA CONTINUIDAD DE LA EMPRESA							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	9,3	24,5	23,0	17,1	13,4	12,7	2,993
Planes Agrupados	21,4	28,6	19,0	11,9	7,1	11,9	3,514
Empresas en Planes Agrupados	14,3	25,7	18,6	17,1	12,9	11,4	3,129
Trabajadores	12,3	27,8	16,5	10,4	18,5	14,6	3,058
R.L.T.	14,3	16,8	23,6	18,0	14,3	13,0	2,986
Formadores	10,7	28,6	24,5	13,3	12,8	10,2	3,125

2.2 ANÁLISIS CRÍTICO DEL CONTENIDO DE LOS ACUERDOS. CONTRIBUCIÓN AL LOGRO DE SUS OBJETIVOS

El mecanismo diseñado de subvención de las Acciones Formativas, parece ser el procedimiento considerado como más idóneo por la mayoría de los encuestados. Los otros procedimientos como descontar el gasto de formación directamente de la cuota de formación que se paga a la Seguridad Social, son minoritarios, aunque éste tiene más aceptación entre las grandes empresas (Planes de empresa). La desgravación fiscal de los gastos de enseñanza obtiene muy bajas preferencias, presentando más aceptación entre Planes de empresa y empresas en Planes agrupados. Por último, la formación gratuita mediante oferta formativa por parte de la Administración Pública, que se correspondería con el actual Plan FIP, tiene una aceptación mínima, algo mejor entre las Pyme y la Representación Legal de los Trabajadores.

Tabla 81. ALTERNATIVA MÁS ADECUADA PARA ESTIMULAR LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS.

ALTERNATIVA MÁS ADECUADA PARA ESTIMULAR LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS					
	Subvención (%)	Descontar de cuota (%)	Desgravación fiscal (%)	Formación gratuita (%)	N.s./N.c (%)
Planes de Empresa	50,0	21,4	12,7	1,6	14,3
Planes Agrupados	61,9	13,I	1,2	1,2	22,6
Empresas en Planes Agrupados	55,7	11,4	14,3	4,3	14.3
R.L.T.	54,0	16,1	9,3	6,8	13,6

2.3 LAS CONVOCATORIAS DE AYUDA DE 1993: PRIORIDADES Y CONDICIONES ESTABLECIDAS POR LOS OBJETIVOS DE LOS ACUERDOS.

a) Mínimo de 200 trabajadores para la integración en un Plan.

El requisito de un mínimo de 200 trabajadores para la constitución de un Plan se considera de forma ligeramente favorable entre los responsables de Planes de empresa. Esta valoración es también positiva entre los responsables de Planes agrupados, para los que la fijación de un mínimo elevado supone también un mayor campo de actuación. Por último, para las empresas que se integran en Planes agrupados, este mínimo debería ser menor, abriéndose así la posibilidad de crear estas empresas sus propios planes u otros planes más pequeños y adaptados a sus necesidades formativas.

Tabla 82. OPINIÓN SOBRE LA EXIGENCIA DE UN MÍNIMO DE 200 TRABAJADORES PARA CONSTITUIR UN PLAN DE EMPRESA. PLANES DE EMPRESA.

OPINIÓN SOBRE LA EXIGENCIA DE UN MÍNIMO DE 200 TRABAJADORES PARA CONSTITUIR UN PLAN DE EMPRESA							
	Muy adecuado (%)	Adecuado (%)	Indiferente (%)	Algo inadecuado (%)	Muy inadecuado (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	25,2	24,2	24,8	18,0	4,3	3,4	3,495

Tabla 83. OPINIÓN SOBRE LA EXIGENCIA DE UN MÍNIMO DE 200 TRABAJADORES PARA CONSTITUIR UN PLAN. PLANES AGRUPADOS.

OPINIÓN SOBRE LA EXIGENCIA DE UN MÍNIMO DE 200 TRABAJADORES PARA CONSTITUIR UN PLAN				
	Adecuado (%)	Debería ser mayor (%)	Debería ser menor (%)	N.s./N.c. (%)
Planes Agrupados	44,0	16,7	35,7	3,6
Empresas en Planes Agrupados	27,1	1,4	60,0	11,4

b) Otros requisitos exigidos:

Respecto a los otros requisitos exigidos existe una posición mayoritaria y muy favorable a la exigencia de estar al corriente de los pagos de la seguridad social. Hay también acuerdo en que deben dirigirse hacia los colectivos con mayor necesidad de formación, aunque luego en la práctica este principio teórico se aplique menos. Por último, la duración mínima de 20 horas provoca un rechazo moderado, quizá porque como se ha detectado en las encuestas a los trabajadores este requisito puede cumplirse en la teoría, y luego en la aplicación concreta rebajarse en el número de horas.

Tabla 84. OPINIÓN SOBRE LOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA CONSTITUIR UN PLAN DE EMPRESA. PLANES DE EMPRESA.

OPINIÓN SOBRE LOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA CONSTITUIR UN PLAN DE EMPRESA							
PLANES DE EMPRESA	Muy adecuado (%)	Algo adecuado (%)	Indiferente (%)	Algo inadecuado (%)	Muy inadecuado (%)	N.s./ N.c. (%)	Media (1-5)
Estar al corriente del pago a la Seguridad Social	69,6	13,4	9,9	5,6	0,9	0,6	4,459
Duración mínima de 20 horas	22,4	18,3	5,0	39,8	14,0	0,6	2,963
Colectivos con mayor necesidad de cualificación	34,8	38,2	14,0	10,2	1,2	1,5	3,972

3

LA VALORACIÓN, APROBACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN

TERCERA PARTE: LA VALORACIÓN, APROBACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN

3.1 LA VALORACIÓN Y APROBACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN.

El nivel de satisfacción con los procedimientos de valoración y aprobación de los Planes es alto, obteniéndose la misma puntuación entre Planes de empresa y agrupados.

Tabla 85. GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN Y APROBACIÓN DE LOS PLANES.

GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN Y APROBACIÓN DE LOS PLANES							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	7,5	40,7	31,7	9,9	2,2	8,1	3,449
Planes Agrupados	6,0	44,0	27,4	10,7	2,4	9,5	3,447

3.2 LA DETERMINACIÓN DE LA ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA DE LOS PLANES APROBADOS.

Existen diferencias significativas entre los responsables de Planes de empresa y agrupados. Mientras que entre los responsables de Planes agrupados existe un nivel de satisfacción mayoritariamente positivo (53% entre muy y bastante satisfecho), este nivel desciende entre los Planes de empresa (34%), aunque es todavía superior a los que se manifiestan como poco o nada satisfecho (27%). Se puede afirmar que el mecanismo de valoración económica de la subvención, que prima a los Planes agrupados, les ha satisfecho en mayor medida sus expectativas.

Tabla 86. GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CANTIDAD ASIGNADA AL PLAN.

GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CANTIDAD ASIGNADA AL PLAN							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	8	31,7	37,0	24,2	3,1	1	3,069
Planes Agrupados	6,0	47,6	28,6	13,	1,2	3,6	3,457

4

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS GENERALES DE LA CONVOCATORIA DE 1993

CUARTA PARTE: DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS GENERALES DE LA CONVOCATORIA DE 1993.

En este apartado, la única información que se puede añadir respecto a la descrita en el Tomo I de esta evaluación es la concerniente a los contenidos de las Acciones Formativas.

Con la información proporcionada por las encuestas dirigidas a los trabajadores, en la que se les pregunta por el contenido del Curso que siguieron se ha podido elaborar la siguiente distribución de frecuencias.

Tabla 87. ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS POR LOS TRABAJADORES.

ÁREAS TEMÁTICAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Producción-Tecnología	136	20,85
Informática	144	22,08
Gestión-Dirección	77	11,08
Marketing-Ventas	65	9,96
Personal-Relaciones Humanas	61	9,35
Idiomas	55	8,43
Calidad	48	7,36
Finanzas-Contabilidad	40	6,13
Enseñanza-Formación formadores	21	3,22
No recuerdan el contenido	5	0,76
TOTAL	**652**	**100**

Las conclusiones que se pueden extraer de este análisis son las siguientes:

a) Fuerte predominio de los contenidos de gestión frente a los contenidos típicamente tecnológicos.

b) Predominio de la formación poco especializada y poco intensiva en capital, como informática, idiomas, ventas, etc., en especial en Jos Planes agrupados y en los Planes intersectoriales.

5 EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. ESTÍMULO DE LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN

QUINTA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DEL ESTÍMULO DE LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN.

5.1 ANÁLISIS ECONÓMICO.

El mecanismo de subvención del coste de las acciones formativas como forma de estimular la inversión en formación, no ha sido entendido de la misma forma por todos los colectivos. Así, a la pregunta de los efectos del ANFC para reducir los costes de formación de la empresa, cuya respuesta lógicamente debe ser positiva, los responsables de planes de empresa contestan que mucho o bastante en el 43%, los responsables de planes agrupados en el 65%, las empresas participantes en planes agrupados en el 65%, los trabajadores tan sólo en el 34%, los representantes legales de los trabajadores en el 59%, y los formadores en el 54%. Posiblemente, la débil respuesta de los trabajadores se debe al escaso conocimiento que tienen de la existencia del ANFC y de FORCEM, así como de su actuación financiando en parte las acciones formativas. Pese a todo parece claro que ha existido un considerable efecto en la reducción de los costes de formación, aunque no haya sido percibido de igual manera.

La idea de que se tratara con las acciones formativas de recuperar parte de la cuota de formación que se paga con las cotizaciones sociales, se pregunta a los colectivos que pudieran estar menos implicados en el proceso, como son trabajadores, representantes y formadores. Las respuestas muestran un amplio grado de dispersión, aunque la media indica que no existe un sentimiento de que se trate de acciones programadas para recuperar la cuota de formación, mediante acciones formativas que se hubieran realizado en cualquier caso.

Tabla 88. ¿EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO AL AMPARO DE ANFC REDUCIR LOS COSTES DE FORMACIÓN DE SU EMPRESA?

¿EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO AL AMPARO DEL ANFC REDUCIR LOS COSTES DE FORMACIÓN DE SU EMPRESA?							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (l-5)
Planes de Empresa	10,9	32,6	26,4	17,7	7,1	5.3	3,236
Planes Agrupados	38,1	27,4	14,3	8,3	1,2	10,7	4,040
Empresas en Planes Agrupados	32,9	32,9	14,3	14,3	2,9	2,8	3,809
Trabajadores	9,9	24,0	18,2	11,2	16,5	20,3	2,996
R.L.T.	18,6	41,0	18,0	10,6	5,6	6,2	3,603
Formadores	25,0	29,1	18,9	14,3	4,1	8,7	3,620

Tabla 89. ¿EN QUÉ MEDIDA SE PERSEGUÍA EN EL CURSO O ACCIÓN FORMATIVA "APROVECHAR LA SUBVENCIÓN Y RECUPERAR LA CUOTA DE FORMACIÓN"?

¿EN QUÉ MEDIDA SE PERSEGUÍA EN EL CURSO O ACCIÓN FORMATIVA "APROVECHAR LA SUBVENCIÓN Y RECUPERAR LA CUOTA DE FORMACIÓN"?							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Trabajadores	8,3	24,4	12,6	8,9	21,4	24,3	2,859
R.L.T.	6,2	15,5	19,3	18,6	24,2	16,1	2,533
Formadores	5,1	21,4	18,9	16,8	20,4	17,3	2,685

5.2 ANÁLISIS BASADO EN LAS ACCIONES FORMATIVAS.

El efecto expansivo se puede apreciar a través de la pregunta anteriormente comentada, "Si su empresa (o las empresas integradas en su Plan Agrupado) no hubiese recibido ninguna subvención hubiera ... ":

Tabla 90.¿SÍ SU EMPRESA NO HUBIERA RECIBIDO NINGUNA SUBVENCIÓN HUBIERA…?

Respuestas en %	Responsables Planes de Empresa	Responsables Planes Agrupados	Empresas en Planes Agrupados	Repr. Legal Trabajadores	Trabajadores participantes
Realizado las mismas acciones formativas de todas formas	57,7	11,4	22,4	39,4	44,6
Realizado menos acciones formativas	40,1	51,9	47,8	52,9	41,9
No hubiera realizado formación en ese año	2,2	34,2	26,9	7,1	5,6
Realizado otras acciones formativas		2,5	3,0	0,6	7,3
Hecho más acciones formativas de las realizadas					0,5

5.3 ANÁLISIS BASADO EN LOS PARTICIPANTES EN LAS ACCIONES FORMATIVAS.

1.- Situación laboral de los trabajadores participantes en las acciones formativas a la hora de realizar el curso.

La mayoría de los trabajadores participantes se encontraban con contrato fijo, siendo el porcentaje más alto en planes de empresa y menor en planes intersectoriales. Los contratos temporales, con una media del 20% para el total, alcanza un porcentaje del 39% en los planes intersectoriales. Por último, hay que destacar que un 0,8% dicen encontrarse en situación de paro cuando realizaron la acción formativa. Esta situación no se podía dar legalmente. y posiblemente se deba a un recuerdo erróneo de su situación previa.

Tabla 91. SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES A LA HORA DE REALIZAR EL CURSO.

SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES A LA HORA DE REALIZAR EL CURSO			
	Parado (%)	Contrato temporal (%)	Contrato fijo (%)
Planes Empresa	0,6	16,6	82,7
Planes Agrupados	1,4	24,7	74,3
Planes Intersectoriales	1,4	39,2	59,5
Total	0,8	20,3	78,9

Tras la realización de la acción formativa, se ha producido un incremento de la contratación fija en los planes de empresa y en los planes agrupados. Entre los asistentes de planes intersectoriales, se mantiene la contratación fija, pero se incrementa la situación de desempleo, en la misma proporción que se reduce el empleo temporal. De todas formas, estas afirmaciones deben matizarse, ya que las muestras de trabajadores en planes agrupados e intersectoriales son reducidas para obtener conclusiones definitivas.

Tabla 92. SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES EN EL MOMENTO ACTUAL.

SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES EN EL MOMENTO ACTUAL			
	Parado (%)	Contrato temporal (%)	Contrato fijo (%)
Planes Empresa	1,3	10,2	88,5
Planes Agrupados		16,9	83,1
Planes Intersectoriales	8,5	32,4	59,2
Total	2,0	13,7	84,3

2.- Nivel de cualificación de los trabajadores cuando realizaron el curso

El nivel de cualificación de los trabajadores cuando participaron en la acción formativa muestra un nivel de cualificación en conjunto medio-alto, con un 68% de técnicos, mandos intermedios y directivos. La diferencia entre los planes es estadísticamente significativa al 99%. Los planes intersectoriales se caracterizan por una mínima participación de directivos y una mayor participación de obreros especializados y mandos intermedios. Los planes agrupados recogen una mayor participación de directivos y menor de técnicos. Por último, los planes de empresa se ajustan bastante a los valores medios, debido a la mayor proporción de la muestra (76%).

Tabla 93. CUALIFICACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CUANDO REALIZARON EL CURSO.

CUALIFICACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CUANDO REALIZARON EL CURSO						
	Aprendiz (%)	Obrero. no cualificado (%)	Obrero especializado (%)	Técnico (%)	Mando intermedio (%)	Directivo (%)
Planes Empresa	2,0	3,7	23,3	33,0	27,6	10,4
Planes Agrupados	1,4	1,4	32,4	23,9	23,9	16,9
Planes Intersectoriales	1,4	4,2	40,8	16,9	35,2	1,4
Total	1,8	3,6	26,4	30,0	28,0	10,1

3.- Se pregunta a los Representantes Legales de los Trabajadores si en su opinión, han tenido todos los trabajadores las mismas posibilidades de acceso a la formación. En principio, las conclusiones más llamativas son que los trabajadores temporales han tenido menos oportunidades, al igual que los trabajadores no cualificados, mientras que

los que han tenido mayores oportunidades son los trabajadores permanentes, los trabajadores cualificados, mandos intermedios, y en menor medida titulados. Estos datos son coherentes con los expuestos en el cuadro anterior.

Tabla 94. ¿HAN TENIDO TODOS LOS TRABAJADORES LAS MISMAS POSIBILIDADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN?

¿HAN TENIDO TODOS LOS TRABAJADORES LAS MISMAS POSIBILIDADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN?				
	Más (%)	Menos (%)	Igual (%)	N.s./N.c (%)
Trabajadores temporales	8,1	22,4	57,8	11,8
Trabajadores permanentes	21,7	4,3	71,4	2,5
Trabajadores cualificados	24,2	6,8	64,0	49
Trabajadores no ·cualificados	14,3	20,5	58,4	6,8
Mandos intermedios	25,5	8,7	61,5	4,3
Titulados	17,4	14,9	60,9	6,8

5.4 LA EXPERIENCIA PREVIA EN PLANES DE FORMACIÓN.

Las empresas participantes en Planes de Empresa dicen contar con un plan plurianual de formación en el 61.5% de los casos, frente al 26,4% que carece del mismo. Este porcentaje es especialmente llamativo considerando la reducida implantación de la planificación a largo plazo entre nuestras empresas. Posiblemente se deba a una interpretación amplia de lo que se considera plan de formación.

Entre las empresas que cuentan con plan plurianual de formación la mayoría lo ha tenido en cuenta mucho (26,1%) o bastante (33,9%) a la hora de solicitar ayudas al FORCEM.

En el caso de las empresas, pequeñas y medianas por lo general, que participan en Planes agrupados, se les pregunta si las acciones formativas en que han participado sus trabajadores se integran dentro de un plan de formación. La respuesta es afirmativa en un 85,7% de los casos y negativa en un 8,6%. En este caso es todavía más sorprendente la respuesta en pequeñas y medianas empresas que posean planes de formación y tengan la suficiente capacidad de integrar acciones formativas ofrecidas por planes agrupados sobre los que tienen una reducida capacidad de influencia.

La opinión de los representantes legales de los trabajadores es que las acciones formativas se integran en un 87,6% de los casos en un plan de formación, que a su vez se integra en un plan estratégico de empresa en el 68,9% de los casos.

Es muy probable que el énfasis realizado en las convocatorias respecto al plan de formación y al plan estratégico, esté sesgando de una forma apreciable las respuestas.

6 EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. LA CUALIFICACIÓN CONTRIBUCIÓN A LA COMPETITIVIDAD

SEXTA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LA CONTRIBUCIÓN A LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA.

6.1 OBJETIVOS RELACIONADOS PREDOMINANTEMENTE CON EL DESARROLLO DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

La valoración que realizan todos los colectivos preguntados respecto al objetivo de adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo es muy positiva en todos los casos, siendo destacable la valoración que alcanza entre los formadores y entre los trabajadores.

Tabla 95. ¿EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO AL AMPARO DEL ANFC ADAPTAR A LOS TRABAJADORES AL PUESTO DE TRABAJO?

¿EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO AL AMPARO DEL ANFC ADAPTAR A LOS TRABAJADORES AL PUESTO DE TRABAJO?							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	23,3	64,0	8,1	1,6	0	3,1	4,125
Planes Agrupados	15,5	65,5	10,7	3,6	0	4,8	3,975
Empresas en Planes Agrupados	17,1	57,1	14,3	5,7	1,4	4,3	3,866
Trabajadores	29,2	50,3	8,6	3,5	0,8	7,5	4,121
R.L.T.	19,3	57,1	18,6	3,1	0	1,8	3,943
Formadores	35,2	51,0	8,2	1,0	0	4,6	4,262

Existe una opinión unánime en que las acciones formativas realizadas al amparo del ANFC ha conseguido mejorar la cualificación de los trabajadores en mucho o bastante.

Tabla 96. ¿EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO AL AMPARO DEL ANFC MEJORAR LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES?

¿EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO AL AMPARO DEL ANFC MEJORAR LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES?							
	Mucho (%)	Base (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (l-5)
Planes de Empresa	26,1	67,1	5,0	0,3	0,3	1,2	4,198
Planes Agrupados	29,8	61,9	6,0	0	0	2,4	4,242
Empresas en Planes Agrupados	20,0	71,4	5,7	0	1,4	1,4	4,101
Trabajadores	35,0	50,2	6,7	1,8	0,5	6,0	4,248
R.L.T.	19,9	66,5	7,5	4,3	0	1,8	4,038
Formadores	39,3	51,5	7.1	0	0	2,0	4,328

Aun siendo alta la valoración otorgada, hay una percepción algo menor de que las acciones formativas realizadas hayan conseguido promocionar y mejorar las expectativas profesionales de los trabajadores, es decir que las mejoras de adaptación al puesto de trabajo y de cualificación se vayan a traducir en mejoras profesionales. En este caso son los trabajadores los menos optimistas, aunque casi un 60% de ellos creen que han mejorado en bastante o mucho sus expectativas.

Tabla 97. ¿EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO AL AMPARO DEL ANFC PROMOCIONAR Y MEJORAR LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES?

¿EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO AL AMPARO DEL ANFC PROMOCIONAR Y MEJORAR LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES?							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	8,7	51,2	27,3	5,6	1,6	5,6	3,635
Planes Agrupados	17,9	53,6	22,6	4,8	0	1,2	3,855
Empresas en Planes Agrupados	12,9	42,9	31,4	7,1	1,4	4,3	3,612
Trabajadores	19,3	43,0	21,2	6,1	3,0	7,4	3,750
R.L.T.	13,0	45,3	26,7	9,3	3,1	2,5	3,573
Formadores	19,9	53,6	21,4	3,1	0	2,0	3,922

La utilidad de la formación recibida por los trabajadores es explorada a través de un conjunto de preguntas relativas a la utilización de nuevas tecnologías, desarrollo personal, promoción, trabajos futuros y desempeño del puesto actual de trabajo.

Tabla 98. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: DA ACCESO A NUEVAS TECNOLOGÍAS.

UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: DA ACCESO A NUEVAS TECNOLOGÍAS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	22,0	49,1	16,1	6,2	1,9	4,6	3,873
Planes Agrupados	23,8	38,1	19,0	13,1	0	6,0	3,772
Empresas en Planes Agrupados	17,1	37,1	24,3	12,9	5,7	2,8	3,485
Trabajadores	15,7	35,5	16,1	7,8	19,2	5,8	3,038
R.L.T.	17,4	46,0	22,4	6,8	1,9	5,6	3,743
Formadores	22,4	38,3	11,7	9,2	10,2	8,3	3,308

Tabla 99. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: LES PERMITA DESARROLLARSE PERSONALMENTE.

UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: LES PERMITA DESARROLLARSE PERSONALMENTE							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	23,0	63,	8,4	2,2	0	3,4	4,106
Planes Agrupados	29,8	64,3	4,8	0	0	1,2	4,253
Empresas en Planes Agrupados	24,3	64,3	8,6	0	1,4	1,4	4,116
Trabajadores	29,4	51,6	11,3	2,9	1,8	3,1	3,955
R.L.T.	15,5	65,2	9,3	6,2	0	3,7	3,935
Formadores	37,8	53,6	3,1	0	0,5	5,1	4,149

Tabla 100. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: LES DA OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN.

UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: LES DA OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	2,8	47,5	37,9	5,9	1,2	4,6	3,469
Planes Agrupados	4,8	57,1	29,8	2,4	2,4	3,6	3,617
Empresas en Planes Agrupados	10,0	37,1	32,9	8,6	4,3	7,1	3,431
Trabajadores	8,9	29,7	25,9	10,7	15,7	9,1	2,787
R.L.T.	7,5	39,1	33,5	12,4	3,0	4,3	3,370
Formadores	13,3	44,4	30,1	6,1	2,0	4,1	3,503

Tabla 101. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: LOS PREPARA MEJOR PARA TRABAJOS FUTUROS.

UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: LOS PREPARA MEJOR PARA TRABAJOS FUTUROS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	12,7	66,1	12,7	2,5	0,6	5,3	3,928
Planes Agrupados	9,5	75,0	10,7	0	0	4,8	3,988
Empresas en Planes Agrupados	22,9	50,0	20,0	1,4	1,4	4,3	3,955
Trabajadores	21,7	52,6	12,9	3,8	3,7	5,3	3,696
R.L.T.	19,9	55,3	13,0	4,3	2,5	4,9	3,902
Formadores	25,5	61,7	7,1	0,5	0	5,1	3,990

Tabla 102. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: DESEMPEÑARAN MEJOR SU PUESTO DE TRABAJO.

UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: DESEMPEÑARAN MEJOR SU PUESTO DE TRABAJO							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (l-5)
Planes de Empresa	33,5	59,9	3,1	0,9	0,3	2.2	4,283
Planes Agrupados	33,3	56,0	7,1	0	0	3,6	4,272
Empresas en Planes Agrupados	38,6	45,7	12,9	0	1,4	1,4	4,217
Trabajadores	28,1	50.3	10,1	4,0	4,8	2,8	3,854
R.L.T.	29,2	58,4	6,8	0,6	0,6	4,3	4,201
Formadores	46,4	48,5	3,1	0	0	2,0	4,374

Si se quiere evaluar la utilidad percibida por los trabajadores de la formación recibida, la pregunta de en qué medida ha mejorado el rendimiento en su trabajo como consecuencia de haber participado en el Curso es clave. La evaluación del conjunto es muy positiva, ya que tan sólo un 10,3% reconoce haber mejorado poco o nada.

La distribución entre los diferentes planes muestra diferencias estadísticamente significativas al 99,9% de probabilidad. Los planes intersectoriales son menos valorados por los participantes por su contribución al rendimiento en el trabajo, (38% considera que ha mejorado poco o nada), aunque aún son mayoritarios (48%) los que consideran que ha mejorado bastante o mucho. Los planes agrupados presentan una valoración ligeramente inferior a los de empresa.

Tabla 103. COMO CONSECUENCIA DE HABER REALIZADO EL CURSO, ¿EN QUÉ MEDIDA HA MEJORADO SU RENDIMIENTO EN EL TRABAJO?

COMO CONSECUENCIA DE HABER REALIZADO EL CURSO, ¿EN QUÉ MEDIDA HA MEJORADO SU RENDIMIENTO EN EL TRABAJO?					
TRABAJADORES	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)
Planes de Empresa	15,9	52,3	23,1	3,8	4,9
Planes Agrupados	9,9	49,3	31,0	7,0	2,8
Planes Intersectoriales	8,6	40,0	22,9	10,0	18,6
Total Trabajadores	14.5	50.5	23,9	4,9	6,2

La mayoría de los trabajadores (88,2%), sigue trabajando en el mismo puesto de trabajo, mientras que el 10,7% ha cambiado de puesto de trabajo dentro de la misma empresa. Si se hubieran dado cambios de puesto de trabajo hacia otras empresas, no hubieran podido ser identificados dentro de la empresa, y esta información figurará dentro de las bajas, que han sido comentadas al analizar el trabajo de campo.

Entre el 10,7% que cambió de puesto de trabajo, valoran que el curso realizado les ayudó a conseguir el nuevo puesto: mucho (13,8%), bastante (15,4%), poco (21,5%), nada (49,2%). Estos datos vienen a confirmar la hipótesis de una formación poco orientada hacia la promoción.

Entre el 88,2% que mantiene el mismo puesto de trabajo, consideran que el curso les está ayudando a desempeñar mejor su puesto de trabajo: mucho (23,8%), bastante (49,8%), poco (21,5%) y nada (4,9%). La opinión mayoritaria es que el curso ha sido bastante útil con relación al puesto de trabajo.

En conjunto, se puede evaluar el grado de satisfacción con los resultados que han obtenido los trabajadores que han participado en acciones formativas, desde la perspectiva de los empleadores (responsables de Planes de empresa, agrupados y responsables de formación en empresas integradas en planes agrupados) y desde la perspectiva de la representación legal de los trabajadores. Los resultados muestran de forma inequívoca el alto grado de satisfacción alcanzado, tanto por la parte empresarial como por la parte laboral, sin que se observen diferencias en la valoración en función del colectivo de procedencia.

Tabla 104. SATISFACCIÓN CON LOS RESULTADOS QUE HAN OBTENIDO LOS TRABAJADORES QUE HAN PARTICIPADO EN ACCIONES FORMATIVAS.

SATISFACCIÓN CON LOS RESULTADOS QUE HAN OBTENIDO LOS TRABAJADORES QUE HAN PARTICIPADO EN ACCIONES FORMATIVAS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	18,9	78,0	2,2			0,9	4,169
Planes Agrupados	33,3	58,3	4,8		1,2	2,4	4,259
Empresas en P. Agrupados	28,6	62,9	5,7	1,4		1,4	4,203
R.L.T.	18,0	70,2	7,5	1,9		2,8	4,070

6.2 OBJETIVOS RELACIONADOS PREDOMINANTEMENTE CON LA CONTRIBUCIÓN A LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA.

La opinión sobre la mejora de la competitividad de las empresas como consecuencia de la formación realizada es general y unánime. Sin embargo, conviene realizar algunas precisiones, ya que son los trabajadores y en menor medida los formadores los que creen que se ha realizado una contribución más importante a la mejora de la competitividad, mientras que las empresas que participan a través de planes agrupados son las que consideran que la mejora de competitividad ha sido menor.

Tabla 105. EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: MEJORAR LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL.

EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: MEJORAR LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (l-5)
Planes de Empresa	13,7	55,0	16,5	8,1	0,6	6,2	3,778
Planes Agrupados	13,1	51,2	25,0	4,8	0	6,0	3,772
Empresas en Planes Agrupados	7,1	38,6	32,9	8,6	5,7	7,1	3,354
Trabajadores	32,6	44,9	6,7	1,6	3,2	11,1	4,147
R.L.T.	13,7	52,2	23,0	3,7	2,5	4,9	3,745
Formadores	27,0	48,5	13,8	3,6	0	7,1	4,066

Para explorar cómo se ha producido esta mejora de la competitividad se pregunta sobre las posibles causas: reestructuración de las empresas, introducción de nuevas tecnologías, mejora de los resultados económicos, aumento de ventas y reducción de costes. Pues bien, ninguna de estas causas obtiene una puntuación tan elevada como la mejora de la competitividad, por lo que habría de concluirse que se debe a un efecto conjunto de todos o parte de estos factores.

La ayuda a la reestructuración económica de las empresas aparece como un factor de reducida contribución (media inferior a 3), con excepción de la opinión de los trabajadores.

Tabla 106. EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: AYUDAR A LA REESTRUCTURACIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS.

EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: AYUDAR A LA REESTRUCTURACIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	2,2	16,1	25,8	26,4	18,6	10,9	2,516
Planes Agrupados	1,2	16,7	41,7	28,6	4,8	7,2	2,795
Empresas en Planes Agrupados	1,4	17,1	32,9	28,6	15.7	4,3	2,582
Trabajadores	14,4	35,9	17,9	8,8	8,0	15,1	3.470
R.L.T.	6,2	23,6	29,2	20,5	12,4	8,1	2,899
Formadores	5,1	25,0	28,1	22,4	8,7	10,7	2,949

La implantación de nuevas tecnologías es el factor que alcanza una valoración más elevada, siendo más alta entre los trabajadores y más reducida entre las empresas participantes a través de planes agrupados. Hay que tener en cuenta que los planes agrupados suelen tener un contenido menor de especialización tecnológica, al responder a intereses de empresas diferentes.

Tabla 107. EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: AYUDAR A LA IMPLANTACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.

EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: AYUDAR A LA IMPLANTACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	21,1	47,8	14,9	10,2	1,6	4,3	3,802
Planes Agrupados	22,6	40,5	22,6	7,1	1,2	6,0	3,810
Empresas en Planes Agrupados	12,9	30,0	34,3	15,7	4,3	2,8	3,324
Trabajadores	28,3	39,8	12,0	5,4	5,0	9,6	3,896
R.L.T.	22,4	41,0	23,0	5,0	3, 1	5,6	3,789
Formadores	21,4	40,3	16,3	9,2	6,1	6,6	3,661

La mejora de competitividad no se traduce en una mejora de los resultados económicos de la misma intensidad, sino inferiores. Aquí puede estar influyendo la prudencia que siempre se observa al hablar de resultados. Las diferencias existen entre los trabajadores que consideran que se ha producido una mejora sustancial de los resultados y las empresas que participan a través de planes agrupados que estiman un efecto reducido.

Tabla 108. EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: MEJORAR LOS RESULTADOS ECONÓMICOS DE LAS EMPRESAS.

EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: MEJORAR LOS RESULTADOS ECONÓMICOS DE LAS EMPRESAS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	3,4	28,3	37,0	18,0	5,3	8,1	3,071
Planes Agrupados	3,6	29,8	36,9	23,8	0	6,0	3,139
Empresas en Planes Agrupados	0	24,3	41,4	22,9	7,1	4,3	2,866
Trabajadores	24,8	40,4	12,8	4,3	5,4	12,3	3,852
R.L.T.	5,0	33,5	38,5	11,8	6,2	4,9	3,203
Formadores	8,7	42,3	26,0	11,7	3,6	7,6	3,442

Una mejora de la competitividad se ha de traducir, en teoría, en un aumento de cuota de mercado y, por lo general, de ventas. Pues bien, esta relación se valora en menor medida por todos los colectivos. Los trabajadores y los formadores creen que se ha producido un efecto considerable, mientras que los restantes colectivos consideran que la incidencia ha sido reducida.

Tabla 109. EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: AUMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA.

EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: AUMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	2,2	19,6	31,1	24,2	11,8	11,2	2,731
Planes Agrupados	3,6	21,4	35,7	27,4	6,0	6,0	2,886
Empresas en Planes Agrupados	0	22,9	30,0	25,7	14,3	7,1	2,662
Trabajadores	22,4	31,9	15,0	6,2	10,1	14,4	3,588
R.L.T.	1,2	28,0	32,3	17,4	13,0	8,1	2,858
Formadores	12,2	25,5	26,0	15,8	9,2	11,2	3,178

La reducción de costes es una de la vías fundamentales para alcanzar una mejora de la competitividad. Los trabajadores, formadores y responsables de planes agrupados estiman que ha existido una influencia considerable, mientras que los restantes colectivos consideran que ha tenido menor importancia.

Tabla 110. EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: REDUCIR LOS COSTES DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN.

EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: REDUCIR LOS COSTES DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	2,5	24,2	32,0	22,7	7,5	11,2	2,906
Planes Agrupados	3,6	28,6	38,1	20,2	1,2	8,3	3,143
Empresas en Planes Agrupados	0	18,6	32,9	21,4	17,1	10,0	2,587
Trabajadores	18,2	32,4	16,5	6,1	11,5	15,4	3,470
R.L.T.	3,1	28,6	23,6	25,5	9,9	9,3	2,884
Formadores	9,2	30,6	30,1	11,2	9,2	9,7	3,215

Un indicador que resume la opinión respecto a los resultados obtenidos por la empresa es la pregunta relativa al grado de satisfacción con los resultados obtenidos por la empresa con su participación en la convocatoria de FORCEM. Los resultados obtenidos muestran un muy alto grado de satisfacción por los resultados que ha obtenido la empresa, y esto se produce en todos los colectivos a que se ha dirigido la pregunta.

Tabla 111.¿ESTÁ SATISFECHO CON LOS RESULTADOS QUE HA OBTENIDO SU EMPRESA AL PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA CONVOCATORIA DE FORCEM?

¿ESTÁ SATISFECHO CON LOS RESULTADOS QUE HA OBTENIDO SU EMPRESA AL PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA CONVOCATORIA DE FORCEM?							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (l-5)
Planes Empresa	23,0	64,3	10,2	0,9	0,3	1,2	4,101
Planes agrupados	44,0	41,7	9,5	1,2	0	3,6	4,333
Empresas en Planes agrupados	32,9	55,7	7,1	0	0	2,8	4,235
R.L.T.	19,9	65,8	9,3	1,2	0	3,7	4,084

7 EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. LOS MODELOS DE FORMACIÓN EN LOS PLANES APROBADOS

SÉPTIMA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE LA ÓPTICA DE LOS MODELOS DE FORMACIÓN PUESTOS EN PRÁCTICA EN LOS PLANES APROBADOS.

7.1 LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN.

A.-LA INSERCIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN EN LOS PLANES ESTRATÉGICOS.

La utilización de este concepto plantea el problema de definir qué es un plan estratégico, ya que la alta tasa de respuesta evidencia que o se entiende por plan estratégico cualquier documento que tenga un planteamiento de acción a medio plazo, o que en otro caso las respuestas han estado influidas por el dato de que contar con un plan estratégico iba a ser valorado positivamente para la concesión de las ayudas.

Entre las empresas acogidas a Planes de empresa, el 82,9% dice contar con un plan estratégico frente al 6,8% que carece de plan. El plan de formación elaborado para FORCEM ha tenido en cuenta el plan estratégico: mucho (48,9%), bastante (40,3%), regular (7,2%), poco (2,2%), nada (1,4%).

Entre las empresas pertenecientes a planes agrupados, por lo general pequeñas y medianas empresas, cuentan con plan estratégico el 77,1% de las que han contestado a la encuesta, mientras que carecen de plan el 12,9%.

Los representantes legales de los trabajadores contestan que su empresa (Planes de empresa y agrupados) cuenta con plan estratégico en el 68,9% de los casos y el 6,8% carecen de él.

B.-LA INSERCIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

La valoración que. las empresas que intervienen a través de sus propios planes realizan de la participación en acciones formativas, se explora a través de su importancia para aspectos tales como la carrera profesional, la evaluación del rendimiento. la remuneración y la selección del personal. Es de destacar el alto número de no respuestas recibida por esta pregunta, y especialmente respecto a su repercusión en la retribución. Las respuesta muestran una valoración global respecto a la carrera profesional, algo menos en cuanto a la evaluación del rendimiento y en los procesos de selección de personal, y una influencia mínima respecto a la remuneración.

Tabla 112. ¿EN QUÉ MEDIDA EL HECHO DE HABER PARTICIPADO EN UNA ACCIÓN FORMATIVA ES VALORADO POR SU EMPRESA PARA LA…?

¿EN QUÉ MEDIDA EL HECHO DE HABER PARTICIPADO EN UNA ACCIÓN FORMATIVA ES VALORADO POR SU EMPRESA PARA LA….?							
PLANES DE EMPRESA	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
carrera profesional	13,7	53,7	16,8	4,0	1,6	10,2	3,824
evaluación del rendimiento	9,3	40,7	22,4	9,3	5,9	12,4	3,436
remuneración	1,6	9,6	25,5	22,4	19,6	21,4	2,379
selección del personal	8,1	38,8	21,4	8,4	6,2	17,1	3,412

C.- DIAGNÓSTICO PREVIO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS.

Para analizar el diagnóstico de necesidades de formación que inspiró la propuesta de acciones formativas presentadas a FORCEM, se formulan a los responsables de planes de empresa y agrupados, un conjunto de preguntas sobre los elementos en que se fundamentó.

Son muy escasos los planes de formación que no han tenido en cuenta ningún estudio previo de necesidades formativas, el 3,1% de los de empresa y el 8,3% de los agrupados.

Tabla 113. ¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE FORMACIÓN PRESENTADO A FORCEM NO TUVO EN CUENTA NINGÚN ESTUDIO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN?

¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE FORMACIÓN PRESENTADO A FORCEM NO TUVO EN CUENTA NINGÚN ESTUDIO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN?							
PLANES	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Empresa	3,1	4,0	7,5	4,7	40,7	40,2	1,736
Agrupado	8,3	11,9	2,4	3,6	33,3	40,5	2,300

La respuesta respecto a la utilización de un análisis intuitivo como apoyo del plan de formación es muy similar a la anterior, el 4,3% de los planes de empresa y el 8,3% de los agrupados se basan en este tipo de análisis.

Tabla 114. ¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE FORMACIÓN PRESENTADO A FORCEM SE REALIZÓ A PARTIR DE UN ANÁLISIS INTUITIVO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS?

¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE FORMACIÓN PRESENTADO A FORCEM SE REALIZÓ A PARTIR DE UN ANÁLISIS INTUITIVO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS?							
PLANES	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Empresa	4,3	11,2	9,6	17,4	23,0	34,5	2,336
Agrupado	8,3	10,7	13,1	10,7	22,6	34,5	2,564

La mayoría de los planes de empresas y agrupados se han realizado (mucho o bastante) a partir de una serie de datos relevantes para determinar las necesidades formativas.

Tabla 115. ¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE FORMACIÓN PRESENTADO A FORCEM SE REALIZÓ A PARTIR DE UNA SERIE DE DATOS RELEVANTES PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES FORMATIVAS?

¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE FORMACIÓN PRESENTADO A FORCEM SE REALIZÓ A PARTIR DE UNA SERIE DE DATOS RELEVANTES PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES FORMATIVAS?							
PLANES	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Empresa	23,3	33,2	9,6	5,0	5,0	23,9	3,853
Agrupado	19,0	47,6	6,0	2,4	4,8	20,2	3,925

Por último, la mayoría de las empresas dicen haber realizado un análisis sistemático de las necesidades formativas de la empresa como punto de partida para estructurar el plan de formación presentado a FORCEM.

Es interesante destacar el alto porcentaje de no respuestas que se han obtenido en estas preguntas.

Tabla 116. ¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE FORMACIÓN PRESENTADO A FORCEM REALIZÓ UN ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LA EMPRESA?

¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE FORMACIÓN PRESENTADO A FORCEM REALIZÓ UN ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LA EMPRESA?							
PLANES	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Empresa	34,8	31,7	9,0	4,3	2,2	20,0	4,129
Agrupado	29,8	32,1	13,1	9,5	0	15,5	3,972

Dentro de los Planes agrupados es importante que el responsable analice cuidadosamente la necesidades de las empresas que se integran en el Plan. Los responsables de planes agrupados contestan a la pregunta "he estudiado las necesidades de las empresas que se integran en el Plan": mucho (40,5%), bastante (39,3%), regular (4,8%), poco (3,6%), nada (1,2%), no saben-no contestan (10,7%).

Las empresas participantes en planes agrupados corroboran el dato anterior, ya que en un 82,9% de los casos contestan que se ha realizado un estudio de las necesidades formativas.

Los representantes legales de los trabajadores, que tienen una importante participación en el proceso de gestión, responden en un porcentaje similar (77,6%), que se ha realizado un estudio de las necesidades formativas.

Por último. el 85,7% de los representantes legales de los trabajadores consideran que las acciones formativas ofrecidas responden a las necesidades prioritarias de formación de sus empresas, lo que supone un muy alto grado de acuerdo con las acciones realizadas. Tan sólo el 1,9% considera que no coinciden.

La opinión de los trabajadores muestra también un 87,1% que consideran que los cursos realizados responden a las necesidades de formación de su empresa, frente a la opinión negativa del 4,2%.

D.- ELABORACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.

Para conocer cuál ha sido el procedimiento de selección de las posibles acciones formativas que se integran dentro del Plan de formación, se formulan un conjunto de preguntas a los responsables de planes de empresa y agrupados sobre el procedimiento seguido.

Los responsables de planes de formación no consideran que tengan una restricción importante en la oferta de cursos disponibles, con la excepción de algunos (9,5%) planes agrupados que se ven fuertemente vinculados a la oferta de cursos disponibles.

Tabla 117. EN EL DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN, ME HE AJUSTADO A LA OFERTA DE CURSOS DISPONIBLES.

EN EL DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN, ME HE AJUSTADO A LA OFERTA DE CURSOS DISPONIBLES							
PLANES	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Empresa	0,9	14,3	14,3	26,4	23,6	20,5	2,277
Agrupado	9,5	11,9	10,7	11,9	28,6	27,4	2,475

La actividad de búsqueda entre la oferta de cursos para encontrar aquellos que responden a las necesidades de la empresa es mayor entre los planes de empresa que entre los agrupados.

Tabla 118. EN EL DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN, HE BUSCADO ENTRE LAS EMPRESAS DE FORMACIÓN AQUELLOS CURSOS QUE RESPONDÍAN A MIS NECESIDADES.

EN EL DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN, HE BUSCADO ENTRE LAS EMPRESAS DE FORMACIÓN AQUELLOS CURSOS QUE RESPONDÍAN A MIS NECESIDADES							
PLANES	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Empresa	23,0	36,3	13,0	8,7	9,0	10,2	3,617
Agrupado	19,0	17,9	8,3	6,0	23,8	25,0	3,032

La opinión general es que en ambos tipos de planes se ha realizado un diseño de los cursos a la medida de sus necesidades, sin tener que sacrificar los objetivos perseguidos a la oferta disponible. Hay que destacar, la aparente contradicción en planes agrupados entre un 9,1% que se ajusta a la oferta de cursos disponibles, y el 4,8% que en poco o nada han diseñado los cursos a la medida de sus necesidades.

Tabla 119. EN EL DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN, HE DISEÑADO LOS CURSOS A MEDIDA DE MIS NECESIDADES.

EN EL DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN, HE DISEÑADO LOS CURSOS A MEDIDA DE MIS NECESIDADES							
PLANES	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Empresa	56,5	32,6	3,4	0,6	3,7	3,1	4,420
Agrupado	52,4	33,3	4,8	2,4	2,4	4,8	4,375

Dentro de los planes agrupados tiene especial interés profundizar en la relación responsable del plan y empresa participante. Algo más de una quinta parte de las empresas que responden a la encuesta no tiene ninguna participación en la determinación del catálogo de cursos, su diseño o el horario de impartición, debiéndose adherir a las condiciones establecidas.

Tabla 120. GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA PLANIFICACIÓN DE LOS PLANES AGRUPADOS.

GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA PLANIFICACIÓN DE LOS PLANES AGRUPADOS							
EMPRESAS EN PLANES AGRUPADOS	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c (%)	Media (1-5)
Determinación del catálogo de cursos	17,1	34,3	15,7	4,3	21,4	7,1	3,231
Diseño de los cursos	15,7	27,1	17,1	7,1	25,7	7,1	3,000
Horarios de los cursos	24,3	25,7	12,9	5,7	24,3	7,1	3,215

7.2 EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

A.-LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.

Respecto a la ejecución del Plan de formación se ha obtenido información sobre las instalaciones utilizadas para impartirlo. Entre los planes de empresa, la mayoría (95,3%) utilizó instalaciones propias, las instalaciones de la empresa formadora (53,7%), centros educativos privados (26,1%) y otros centros (13,7%). Los centros públicos son muy poco utilizados: centros de formación profesional (11,2%), universidades (8,4%), instalaciones del INEM (1,9%) y otros (5.6%).

En los planes agrupados. utilizaron centros privados en el 54,3% de los casos: un 27,4% instalaciones propias, 15,5% instalaciones de las empresas de formación, 3,6% centros

educativos privados, y 7,8% otros. Los centros públicos fueron empleados en el 20% de los casos: 1,2% universidades, 9,5% centros de formación profesional, 3,6% centros del INEM y 6,0% otros centros públicos.

lógicamente, la utilización de instalaciones propias es mayor entre los planes de empresa, mientras que en el caso de los agrupados acuden en mayor medida a centros ajenos dada la menor estructura de los promotores.

El horario de impartición de los cursos se encuentra dividido entre la jornada laboral y fuera de jornada laboral, pudiéndose decir que no hay ningún modelo establecido.

Tabla 121. EL HORARIO DE IMPARTICIÓN DEL CURSO ERA…

EL HORARIO DE IMPARTICIÓN DEL CURSO ERA	
	%
dentro de la jornada laboral	35,6
parte dentro y parte fuera	27,0
fuera de la jornada laboral	35,0
no sabe-no contesta	2,5

La retribución de las horas fuera de jornada, en el caso de que las hubiera, fueron relativamente poco frecuentes, tan sólo se retribuyeron en el 10,1% de los casos en que hubo acciones formativas fuera de jornada.

B.- LOS DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN.

La selección de los asistentes a los cursos de formación se realiza a propuesta del supervisor inmediato en opinión de los responsables de planes de empresa y de los representantes legales de los trabajadores, aunque los trabajadores consideran que lo más frecuente es de forma voluntaria.

Tabla 122. TABLA 125. LA SELECCIÓN DE LOS ASISTENTES SE REALIZA POR…

LA SELECCIÓN DE LOS ASISTENTES SE REALIZA POR			
	* Planes de empresa (%)	R.L.T. (%)	Trabajadores (%)
de forma voluntaria	47,5	24,0	24,8
el departamento de personal decide los asistentes	27,0	13,5	14,1
el departamento de personal selecciona de entre los voluntarios			18,5
a propuesta del supervisor inmediato	82,0	45,2	20,9
otras	18,0	16,3	7,0

* Puede haber respuestas múltiples.

Para contrastar se pregunta quién decidió que Ud. asistiera al curso, siendo la empresa en términos generales en el 57,3% de los casos, por propia voluntad del trabajador en el 31,9% de los casos, y otras causas 5,6%. Se puede concluir que es mayoritaria la decisión por parte de la empresa.

En los casos en que fue el trabajador quien decidió asistir la razón mayoritaria (75,4%) de los casos fue que el tema le pareció importante para su trabajo, seguido del 22,4% de los casos en que el tema le pareció interesante a nivel personal, mientras que las restantes causas alcanzan valores mínimos.

Mientras que el trabajador asiste a la formación se pueden plantear problemas de suplencias y sustituciones. Mientras que las respuestas de trabajadores y sus representantes legales son muy homogéneas, con una formación que se realiza mayoritariamente fuera de la jornada laboral, y en otros casos se cubre con un mayor esfuerzo de los restantes trabajadores, en el caso de los responsables de planes de empresa, la planificación (busca de épocas de menos trabajo) ocupa un papel importante.

Tabla 123. LAS AUSENCIAS SE CUBREN MEDIANTE ...

LAS AUSENCIAS SE CUBREN MEDIANTE...			
	* Planes de empresa (%)	R.L.T. (%)	Trabajadores (%)
suplencias	20,5	7,9	11,3
un mayor esfuerzo de los restantes trabajadores	50,6	25,8	28,0
se buscan épocas de menos trabajo	44,1	12,4	9,5
la formación se realiza fuera de la jornada laboral	55,8	35,9	37,1
otras	18,4	18,0	14,2

* Puede haber más de una respuesta.

A los responsables de planes de empresa se pregunta si la formación fuera de jornada laboral es retribuida con horas extraordinarias, lo que sucede en un 18% del total de los casos y en la tercera parte de los casos de formación fuera de la jornada laboral. Los representantes legales de los trabajadores responden que se retribuyen las horas en el 7,7% de los casos, lo que supone una quinta parte de los casos de formación fuera de la jornada laboral.

C.-CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS FORMADAS CON LA SUBVENCIÓN DE FORCEM.

Con las limitaciones expuestas anteriormente respecto a la realización del trabajo de campo de la muestra de trabajadores, que ha podido introducir sesgos, los datos descriptivos de la muestra de trabajadores formados son los siguientes:

Sexo: Hombres 71,7% Mujeres 28,3%
Edad media: 37,5 años.

El tamaño de las empresas participantes se concentra entre los 300 y los 5. 000 trabajadores, lo que se corresponde con empresas de tamaño mediano-grande.

Tabla 124. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES.

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES	
NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
1-9	5,8
10-49	10,2
50-99	4,2
100-199	4,8
200-299	8,2
300-499	15,8
500-999	18,8
1000-4999	25,4
5000 y más	6,8

7.3 LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

A.- LA EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

En la mayoría de los casos se realiza una evaluación de las acciones formativas. La evaluación es más frecuente en los planes de empresa. Entre los responsables de los planes agrupados, la tasa de evaluación es mayor que entre las empresas que participan en los planes agrupados, tal vez porque se realice una evaluación cuyos resultados no se comuniquen en todos los casos, a las empresas participantes. Por último, los formadores reconocen no realizar evaluación en un 20% de los casos, lo que puede ser debido a evaluaciones globales de todas la acciones formativas, realizadas por un único formador.

Tabla 125. ¿REALIZA ALGÚN TIPO DE EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS?

¿REALIZA ALGÚN TIPO DE EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS?			
	SI (%)	NO (%)	Ns/Nc (%)
Planes Empresa	94,4	4,0	1,5
Planes agrupados	79,8	4,8	15,5
Empresas en Planes agrupados	60,0	34,3	5,7
Formadores	75,5	20,9	3,6

A las empresas que han participado a través de un Plan agrupado se les pregunta sí se ha realizado algún tipo de evaluación a los responsables de la empresa, para conocer el grado de satisfacción con la formación que han recibido sus trabajadores. En un 54,3% de los casos no se ha realizado ningún tipo de evaluación, mientras que un 31,4% de los casos contestan de forma positiva. Es interesante estimular este tipo de evaluaciones que indicarían a los responsables de los planes agrupados las mejoras a introducir en las acciones formativas.

B.-LA SATISFACCIÓN CON LAS ACCIONES FORMATIVAS.

El grado de satisfacción respecto a las acciones formativas se investiga a través de sus diferentes aspectos: catálogo y variedad de los cursos, contenido de estos, duración de los cursos, actualización de sus contenidos, valoración del trabajo de los formadores internos y externos, ambiente y condiciones de impartición del curso (locales, aulas, horarios).

El nivel de satisfacción con el catálogo de cursos ofertados es alto. Los valores más altos los presentan planes de empresa y agrupados, como es lógico ya que son los oferentes. Valores algo más bajos arrojan las empresas en planes agrupados, trabajadores y representantes legales de los trabajadores que es el colectivo satisfecho en menor medida.

Tabla 126. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO AL CATÁLOGO DE CURSOS OFERTADOS.

GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO AL CATÁLOGO DE CURSOS OFERTADOS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	12,1	62,7	12,4	1,9	0,3	10,5	3,944
Planes Agrupados	20,2	54,8	8,3	1,2	1.2	14,3	4,069
Empresas en Planes Agrupados	18,6	44,3	17,1	7,1	2,9	10,0	3,762
Trabajadores	14,2	47,4	14,1	4,0	1,6	18,7	3,845

R.L.T.	8,1	52,2	21, 1	3,7	5,0	9,9	3,607

La satisfacción respecto al contenido de los cursos es muy alta. Cabe destacar que la puntuación más elevada la otorgan los trabajadores, siendo sus representantes legales los de menor puntuación dentro de un nivel general muy alto.

Tabla 127. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO AL CONTENIDO DE LOS CURSOS.

GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO AL CONTENIDO DE LOS CURSOS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./ N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	24,5	68,9	4,0	0,3	0	2,1	4,203
Planes Agrupados	28,6	65,5	1,2	0	0	4,8	4,288
Empresas en Planes Agrupados	24,3	57,1	11,4	0	0	7,1	4,138
Trabajadores	33,4	58,9	5,8	0	0,2	1,8	4,276
R.L.T.	16,8	64,6	9,3	1,2	2,5	5,6	3,974

La duración de los cursos se ha valorado de forma prácticamente igual por todos los colectivos, que coinciden también en mostrar una satisfacción bastante alta.

Tabla 128. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LA DURACIÓN DE LOS CURSOS.

GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LA DURACIÓN DE LOS CURSOS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	9,3	59,0	26,4	2,2	0,3	2,8	3,770
Planes Agrupados	11,9	51,2	32,1	0	0	4,8	3,788
Empresas en Planes Agrupados	7,1	58,6	25,7	2,9	0	5,7	3,742
Trabajadores	8,1	58,9	24,3	5,4	0,3	2,9	3,712
R.L.T.	6,8	50,9	33,5	0,6	1,9	6,2	3,642

Los cursos se han valorado como actualizados por todos los colectivos, especialmente por los responsables de planes agrupados (oferentes) y por los trabajadores asistentes.

Tabla 129. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LA ACTUALIZACIÓN DEL CONTENIDO DE LOS CURSOS.

GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LA ACTUALIZACIÓN DEL CONTENIDO DE LOS CURSOS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	21,4	58,4	12,1	0,3	0,6	7,1	4,074
Planes Agrupados	29,8	53,6	6,0	1,2	0	9,5	4,237
Empresas en Planes Agrupados	15,7	51,4	20,0	1,4	0	11,4	3,919
Trabajadores	24,0	59,6	10,2	0,8	0,2	5,3	4,123
R.L.T.	15,5	53,4	18,6	1,2	1,2	9,9	3,897

La satisfacción con el trabajo de los formadores internos (personal de la propia empresa) es alta. Los responsables de planes de empresa son los más satisfechos con el trabajo de sus formadores, mientras que con pequeñas diferencias son los responsables de planes agrupados los que presentan una menor valoración.

Tabla 130. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LOS FORMADORES INTERNOS.

GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LOS FORMADORES INTERNOS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	32,0	50,0	6,2	1,6	0,9	9,3	4,219
Planes Agrupados	19,0	35,7	3,6	1,2	8,3	32,2	3,825
Empresas en Planes Agrupados	20,0	47,1	12,9	1,4	4,3	14,3	3,900
Trabajadores	15,5	31,6	4,8	1,4	0,6	46,0	4,109
R.L.T.	22,4	45,3	12,4	3,1	3,1	13,6	3,935

La valoración otorgada a los formadores externos es prácticamente igual a la de los internos, y especialmente si atendemos al colectivo de trabajadores, que son quienes tienen una posición comparativa más clara. Las oscilaciones entre los otros colectivos dependen en gran medida de su posición.

Tabla 131. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LOS FORMADORES INTERNOS.

GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LOS FORMADORES EXTERNOS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	20,8	65,2	6,2	1,2	0,9	5,6	4,099
Planes Agrupados	26,2	63,1	0	0	0	10,7	4,293
Empresas en Planes Agrupados	14,3	64,3	8,6	1,4	2,9	8,5	3,938
Trabajadores	23,0	46,2	6,5	0,8	1,0	22,6	4,155
R.L.T.	13,0	58,4	13,7	0,6	2,5	11,8	3,894

La satisfacción respecto a los locales en que se han impartido las acciones formativas y a los horarios de impartición ha sido también muy alta. En el colectivo de trabajadores la pregunta se relacionaba únicamente con los locales.

Tabla 132. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO AL AMBIENTE (LOCALES, HORARIOS, ETC.).

GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO AL AMBIENTE (LOCALES, HORARIOS, ETC.)							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de Empresa	18,9	60,2	16,8	1,6	0	2,5	3,990
Planes Agrupados	38,1	42,9	13,1	1,2	0	4,8	4,238
Empresas en Planes Agrupados	18,6	52,9	15,7	5,7	1,4	5,7	3,864
Trabajadores (locales y aulas)	26,8	57,7	9,4	1,6	1,0	3,6	4,118
R.L.T.	21,7	54,0	14,9	0,6	0,6	8,1	4,041

Dado que en los planes agrupados es preciso armonizar los intereses de un conjunto de empresas participantes, se pregunta a los responsables de estos planes respecto a su grado de satisfacción con los horarios de los cursos y con la evaluación de las acciones. Las respuestas obtenidas muestran que no ha existido ningún problema en este sentido.

Tabla 133. GRADO DE SATISFACCIÓN EN LOS GESTORES DE PLANES AGRUPADOS.

GRADO DE SATISFACCIÓN EN LOS GESTORES DE PLANES AGRUPADOS							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Horario de los cursos	10,7	46,4	28,6	3,6	0	10,7	3,720
Evaluación de las acciones	21,4	57,1	10,7	0	0	10,7	4,12

En el análisis del proceso pedagógico, tiene especial interés conocer la relación de los formadores con los diferentes elementos que configuran el proceso. Los objetivos pedagógicos perseguidos quedaron suficientemente claros para la gran mayoría de los formadores. Igualmente valoraban que las instalaciones eran las adecuadas. El material pedagógico (libros, apuntes, etc.) era el necesario para el desempeño de la labor prevista. En cuanto a la motivación de los alumnos y a su nivel de preparación previo para seguir las enseñanzas, el nivel de acuerdo desciende, aunque de los datos obtenidos no se puede deducir que constituya un problema.

Tabla 134 . EN EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN FORMATIVA ...

EN EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN FORMATIVA ...						
FORMADORES	Total Acuerdo (%)	Parcial Acuerdo (%)	Parcial desacuerdo (%)	Total desacuerdo (%)	N.s/N.c (%)	Media (1-5)
Claridad de los objetivos pedagógicos	79,1	16,3	0,5	0	4,1	3,825
Adecuación de las instalaciones	74,0	21,4	1,5	0	3,1	3,747
Material pedagógico necesario	79,6	15,8	1,5	0	3,1	3,805
Alumnos estaban motivados	53,1	36,7	7,7	0	2,5	3,466
Nivel de preparación de los alumnos	51,5	39,3	5,6	0,5	3,1	3,463

En conjunto, para valorar el grado de satisfacción con la organización del curso, se pregunta a los trabajadores participantes y a los formadores. Los formadores consideran que la gestión ha sido adecuada en un enorme porcentaje, ya que tan sólo el 3% se muestran en desacuerdo total o parcial.

Tabla 135. EN EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN FORMATIVA ...

EN EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN FORMATIVA ...						
FORMADORES	Total Acuerdo (%)	Parcial Acuerdo (%)	Parcial desacuerdo (%)	Total desacuerdo (%)	N.s/N.c(%)	Media (1-5)
Los aspectos organizativos estaban adecuadamente gestionados	79,6	14,3	1,5	1,5	3,1	3,774

Los trabajadores valoran en más del 90% como buena o muy buena la organización de los cursos.

Tabla 136. VALORACIÓN CON RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL CURSO.

VALORACIÓN CON RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL CURSO							
TRABAJADORES	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Organización del curso	27,3	63,1	5,9	0,8	0,3	2,6	4,193

Como valoración final del proceso formativo se puede utilizar el nivel general de satisfacción de los trabajadores participantes, en los que cerca del 90% se muestran muy o bastante satisfechos con su participación.

Tabla 137. CONSIDERADO EN SU CONJUNTO, ¿CUÁL ES EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL CURSO EN QUE USTED PARTICIPÓ.

CONSIDERADO EN SU CONJUNTO, ¿CÚAL ES EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL CURSO EN QUE UD. PARTICIPÓ?							
TRABAJADORES	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
	29,6	57,7	10,2	1,0	0,3	1,3	4,120

Entre los formadores se obtiene un nivel de máxima satisfacción, ya que más del 96% se muestran muy o bastante satisfechos con el trabajo que realizaron como formadores.

Tabla 138. CUAN SATISFECHO ESTÁ USTED CON EL TRABAJO QUE REALIZÓ COMO FORMADOR.

CUAN SATISFECHO ESTÁ UD. CON EL TRABAJO QUE REALIZÓ COMO FORMADOR							
FORMADORES	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./ N.c. (%)	Media (1-5)
	56,1	40,3	0,5	1,0	o	2,0	4,477

C.- LA CERTIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN.

Uno de los objetivos que se pretenden con el Acuerdo es estimular unas acciones formativas de calidad que reciban la oportuna acreditación para los trabajadores que han seguido con aprovechamiento los cursos.

Entre un 40% y un 50% de los participantes reciben certificación acreditativa de la enseñanza que se les ha impartido, entre un 20% y un 30% reciben certificado de asistencia, y del 10% al 20% no reciben ninguna acreditación. Es importante destacar que en el caso de las empresas que participan a través de planes agrupados, y a las que se les pregunta expresamente si les comunican los resultados obtenidos por los trabajadores, sólo el 10% lo señalan.

Tabla 139. LOS TRABAJADORES QUE ASISTEN A LOS CURSOS CON APROVECHAMIENTO RECIBEN…

LOS TRABAJADORES QUE ASISTEN A LOS CURSOS CON APROVECHAMIENTO RECIBEN ...					
	Certificación acreditativa (%)	Certificado de asistencia (%)	Nada (%)	Otras formas (%)	Se comunica a la empresa los resultados (%)
Planes de Empresa *	46,6	43,8	23,3	18,3	
Planes Agrupados	58,0	29,0	11,6	1,4	
Empresas en Planes Agrupados	34,3	20,0	18,6	17,1	10,0
R.L.T.	44,4	27,4	20,2	8,1	

* Puede haber respuestas múltiples.

8 ANÁLISIS DE LA EFICACIA DESDE LA ÓPTICA DE LA GESTIÓN PARITARIA

OCTAVA PARTE: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DESDE LA ÓPTICA DE LA GESTIÓN PARITARIA.

8.1 EL PROTAGONISMO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

La estructura del ANFC obliga a un proceso de cooperación permanente entre la Representación Legal de los Trabajadores y la empresa. Esta cooperación se puede decir que ha funcionado de forma bastante satisfactoria, como expresan las respuestas de los responsables de planes y empresas. Conviene señalar que el grado de satisfacción es más elevado en planes de empresa, reduciéndose en agrupados y en empresas participantes en agrupados.

Tabla 140. GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA COOPERACIÓN DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.

GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA COOPERACIÓN DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
PLANES DE EMPRESA	31,1	45,0	14,0	3,4	1,9	4,6	4,049
PLANES AGRUPADOS	20,2	52,4	13,1	2,4	1,2	10,7	3,987
EMPRESAS EN PLANES AGRUPADOS	17,1	45,7	14,3	1,4	4,3	17,1	3,845

La valoración que realizan los representantes legales de los trabajadores es muy similar a la efectuada por las empresas, mostrando también un nivel de satisfacción bastante alto.

Tabla 141. LAS RELACIONES DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES CON LA EMPRESA RESPECTO AL ANFC SE PUEDEN CALIFICAR DE…

LAS RELACIONES DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES CON LA EMPRESA RESPECTO AL ANFC SE PUEDEN CALIFICAR DE...							
	Muy sat. (%)	Bast. Satis (%)	Reg. (%)	Poco sat. (%)	Nada sat. (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
R.L.T.	13,0	54,0	18,0	3,1	3,7	8,1	3,757

Para conocer las diferentes funciones desempeñadas por la representación legal de los trabajadores. se solicita información respecto al conocimiento de la petición de ayuda a FORCEM, información sobre los criterios de selección, conocimiento de la lista de trabajadores participantes, y si ha emitido informe o planteado posiciones a través del Comité de empresa o de la comisión de formación.

El conocimiento de la petición de ayuda se dio en todos los casos en planes agrupados y en el 94,1% de los planes de empresa, donde el 3,4% niegan haber tenido conocimiento y un 2,5% no contestan.

La información sobre los criterios de selección la recibió el 67,1% de los R.L.T., siendo el 69,7% en los planes de empresa y el 61,0% en los agrupados. El 23% niega haber recibido esta información, siendo el 24,4% planes de empresa y el 9,5% agrupados.

La lista de participantes la recibió el 70,8% de las respuestas. La diferencia entre planes es fuertemente significativa, habiéndola recibido el 77,3% de los planes de empresa y el 53,7% de los agrupados.

En conjunto emitieron informe o plantearon posiciones a través del Comité de empresa o de la comisión de formación, en la mitad de los casos analizados. Las diferencias entre grupos son también significativas, emitiendo informes el 56,3% de los planes de empresa y el 31,7% de los agrupados.

La participación de la representación legal de los trabajadores en aspectos tales como diseño del plan, decisión de cursos más necesarios, selección de los asistentes, evaluación del proceso y horarios, ha sido en conjunto reducida. Con las excepciones de algunos casos puntuales, donde menor participación se está reconociendo es en la selección de los trabajadores participantes y en los horarios.

Tabla 142. LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES HA PARTICIPADO EN…

LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES HA PARTICIPADO EN …							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Diseño del plan de formación	4,3	19,9	14,9	26,1	26,7	8,1	2,446
Decisión de los cursos más necesarios	3,7	22,4	15,5	26,7	23,0	8,7	2,531
Selección de los trabajadores	2,5	8,1	18,0	27,3	33,5	10,5	2,090
Evaluación del proceso	1,9	19,3	26,1	13,0	29,8	9,6	2,448
Horarios	3,1	14,9	19,9	14,3	34,2	13,6	2,288

Únicamente se observan diferencias significativas entre planes respecto a la decisión sobre los cursos más necesarios, donde los representantes de los planes agrupados dicen haber tenido una participación considerablemente mayor a la de los planes de empresa.

En el 82% de las respuestas se afirma haber recibido información periódica sobre la ejecución del Plan, mientras que el 13% lo niega y el 4,9% no sabe-no contesta. En este caso no existen diferencias en las respuestas en función del tipo de plan de que se trate.

La representación legal de los trabajadores tiene la oportunidad de comprobar la realización de las acciones formativas en la mayoría de los casos (77,6%). No existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos tipos de planes.

Tabla 143. LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TIENE LA OPORTUNIDAD DE COMPROBAR LA REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TIENE LA OPORTUNIDAD DE COMPROBAR LA REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS			
R.L.T.	Planes empresa (%)	Planes Agrupados (%)	Total Planes (%)
Siempre	77,6	82,9	76,5
Algunos casos	13,0	7,3	15,1
Nunca	3,7	o	5,0
No sabe/No c.	5,6	9,8	3,4

En los casos en que no se comprueba siempre la realización de las acciones formativas se pregunta por la posible causa de ello. Las causas más frecuentes son la falta de tiempo o de información. No existen diferencias estadísticamente significativas respecto al tipo de plan.

Tabla 144. CAUSAS DE QUE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES NO COMPRUEBE SIEMPRE LA REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

CAUSAS DE QUE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES NO COMPRUEBE SIEMPRE LA REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS			
R.L.T.	Planes empresa (%)	Planes Agrupados (%)	Total Planes (%)
Comprueba siempre	72,3	82,9	74,5
Impedimentos de la empresa	2,5	o	1,9
Falta de tiempo	9,2	4,9	8,1
Falta de información	9,2	4,9.	8,1
La formación no es prioritaria	0,8	2,4	1,2
Otras	5,9	4,9	5,6

8.2 EFECTOS DE LA GESTIÓN PARITARIA.

La negociación de la formación ha supuesto una mejora del clima laboral de la empresa, que se traduce en la negociación colectiva. Los representantes legales de los trabajadores consideran que la negociación de la formación ha contribuido bastante (41,6%) a la creación de un mejor clima laboral en la empresa.

Tabla 145. LA NEGOCIACIÓN DE LA FORMACIÓN HA SUPUESTO UNA MEJORA DEL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

LA NEGOCIACIÓN DE LA FORMACIÓN HA SUPUESTO UNA MEJORA DEL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
R.L.T.	3,7	41,6	26,7	10,6	9,9	7,4	3,201

8.3 LA ACTIVIDAD Y GESTIÓN DESARROLLADA POR FORCEM.

En este punto se quiere analizar las relaciones existentes entre los promotores o responsables de los planes y FORCEM como entidad que gestiona las ayudas.

El número de convocatorias anuales, que en las reuniones de grupo fue una cuestión controvertida, aparece con un grado de aceptación satisfactorio. Entre muy satisfechos y bastante satisfechos se pronuncian el 73% de los planes de empresa, el 63% de los agrupados y el 58% de las empresas participantes a través de planes agrupados.

Tabla 146. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM COMO VALORARÍA EL NÚMERO DE CONVOCATORIAS ANUALES.

EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM COMO VALORARÍA EL NÚMERO DE CONVOCATORIAS ANUALES							
	Muy sat. (%)	Bast. satis. (%)	Reg. (%)	Poco sat. (%)	Nada sat. (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
PLAN DE EMPRESA	14,6	59,3	18,3	5,9	0,6	1,2	3,824
PLAN AGRUPADO	6,0	57,1	29,8	1,2	1,2	4,8	3,688
EMPRESAS EN P. AGRUPADO	5,7	52,9	28,6	2,9	0	10,0	3,683

La publicidad de las convocatorias de ayuda obtiene una valoración más baja, aunque en todos los casos el porcentaje de los muy y bastante satisfechos duplica a los poco o nada satisfechos.

Tabla 147. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA PUBLICIDAD DE LAS CONVOCATORIAS DE AYUDAS.

EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA PUBLICIDAD DE LAS CONVOCATORIAS DE AYUDA							
	Muy sat. (%)	Bast. satis. (%)	Reg. (%)	Poco sat. (%)	Nada sat. (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
PLAN DE EMPRESA	10,2	33,9	36,3	15,5	2,8	1,2	3,336
PLAN AGRUPADO	9,5	35,7	38,1	11,9	1,2	3,6	3,420
EMPRESAS EN P. AGRUPADO	8,6	32,9	30,0	17, 1	1,4	10,0	3,333

Los plazos concedidos para la presentación de las solicitudes obtienen también una valoración positiva, más alta en los planes agrupados que en los de empresa. En este último caso aparece un 24% poco o nada satisfecho, lo que supone uno de los aspectos menos favorables del conjunto.

Tabla 148. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LOS PLAZOS PARA REPRESENTAR LA SOLICITUD.

EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LOS PLAZOS PARA PRESENTAR LA SOLICITUD							
	Muy sat. (%)	Bast. satis. (%)	Reg. (%)	Poco sat. (%)	Nada sat. (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
PLAN DE EMPRESA	5,9	33,2	36,0	18,9	5,3	0,6	3,156
PLAN AGRUPADO	6,0	46,4	34,5	7,1	2,4	3,6	3,481
EMPRESAS EN P. AGRUPADO	7,1	34,3	31,4	18,6	0	8,5	3,328

La relación de los promotores de planes con FORCEM es uno de los puntos fuertes del ANFC. Corroborando lo apuntado en las reuniones de grupo, las respuestas muestran un altísimo nivel de satisfacción. Entre muy y bastante satisfechos aparecen el 80% de los planes de empresa, el 75% de los agrupados y el 61% de las empresas participantes a través de los planes agrupados (en las que la relación con FORCEM es considerablemente menor).

Tabla 149. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN ANTE CONSULTAS PLANTEADAS.

EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN ANTE CONSULTAS PLANTEADAS							
	Muy sat. (%)	Bast. satis. (%)	Reg. (%)	Poco sat. (%)	Nada sat. (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
PLAN DE EMPRESA	34,5	46,0	11,2	5,3	0,9	2,2	4,102
PLAN AGRUPADO	26,2	39,3	22,6	4,8	2,4	4,8	3,863
EMPRESAS EN P. AGRUPADO	15,7	45,7	21,4	7,1	0	10,0	3,778

La documentación requerida para la solicitud es valorada también positivamente por todos los grupos analizados. Destaca la valoración de las empresas participantes a través de planes agrupados.

Tabla 150. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA LA SOLICITUD.

EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA LA SOLICITUD							
	Muy sat. (%)	Bast. satis. (%)	Reg. (%)	Poco sat. (%)	Nada sat. (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
PLAN DE EMPRESA	5,9	42,5	31,1	14,3	5,3	0,9	3,298
PLAN AGRUPADO	7, 1	40,5	33,3	13,1	2,4	3,6	3,383
EMPRESAS EN P. AGRUPADO	7,1	47,1	27,1	10,0	1,4	7,1	3,523

La agilidad en la resolución de los expedientes obtiene una valoración positiva, con unos índices de muy y bastante satisfechos en tomo al 50%, destacando en este caso los planes de empresa.

Tabla 151. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA AGILIDAD EN LA RESOLUCIÓN DE LA CONCESIÓN.

EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA AGILIDAD EN LA RESOLUCIÓN DE LA CONCESIÓN							
	Muy sat. (%)	Bast. satis. (%)	Reg. (%)	Poco sat. (%)	Nada sat. (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
PLAN DE EMPRESA	13,0	45,3	29,2	9,6	1,9	0,9	3,586
PLAN AGRUPADO	8,3	38,1	35,7	10,7	3,6	3,6	3,383
EMPRESAS EN P. AGRUPADO	14,3	35,7	31,4	10,0	1,4	7,1	3,554

A tenor de los datos obtenidos, el FORCEM es especialmente eficaz en la resolución de los problemas de gestión, y los usuarios se muestran altamente satisfechos, con más del 70% en planes de empresa y agrupados, y sobre todo con unos índices de poco o nada satisfechos muy bajos.

Tabla 152. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA RESOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS DE GESTIÓN.

EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA RESOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS DE GESTIÓN							
	Muy sat. (%)	Bast. satis. (%)	Reg. (%)	Poco sat. (%)	Nada sat. (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
PLAN DE EMPRESA	18,0	53,7	18,0	5,3	0,6	4,3	3,870
PLAN AGRUPADO	11,9	59,5	13,1	10,7	1,2	3,6	3,728
EMPRESAS EN P. AGRUPADO	14,3	42,9	30,0	4,3	0	8,5	3,734

La documentación exigida para la certificación se considera razonable por parte de los promotores, que se muestran satisfechos en conjunto. Es de destacar la baja cifra de poco o nada satisfechos (3,6%) en planes agrupados.

Tabla 153. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA DOCUMENTACIÓN PRESENTADA PARA LA CERTIFICACIÓN.

EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA DOCUMENTACIÓN PRESENTADA PARA LA CERTIFICACIÓN							
	Muy sat. (%)	Bast. satis. (%)	Reg. (%)	Poco sat. (%)	Nada sat. (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
PLAN DE EMPRESA	4,0	38,8	36,6	14,0	3,1	3,4	3,277
PLAN AGRUPADO	6,0	44,0	41,7	1,2	2,4	4,8	3,525

El tipo de gastos elegibles para la certificación es uno de los temas de controversia, especialmente en los planes de empresa, donde los poco o nada satisfechos casi igualan a los muy y bastante satisfechos. Sin embargo, en los planes agrupados se mantiene un nivel alto de satisfacción.

Tabla 154. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA EL TIPO DE GASTOS QUE SON ELEGIBLES PARA LA CERTIFICACIÓN.

EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA EL TIPO DE GASTOS QUE SON ELEGIBLES PARA LA CERTIFICACIÓN							
	Muy sat. (%)	Bast. satis. (%)	Reg. (%)	Poco sat. (%)	Nada sat. (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
PLAN DE EMPRESA	3,1	28,9	32,9	24,8	6,8	3,4	2,695
PLAN AGRUPADO	8,3	48,8	28,6	8,3	2,4	3,6	3,543

La agilidad en el pago de las subvenciones está bien valorada por los diferentes agentes, y especialmente entre los planes de empresa.

Tabla 155. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA AGILIDAD EN EL PAGO DE LA SUBVENCIÓN.

EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA AGILIDAD EN EL PAGO DE LA SUBVENCIÓN							
	Muy sat. (%)	Bast. satis. (%)	Reg. (%)	Poco sat. (%)	Nada sat. (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
PLAN DE EMPRESA	12,1	50,0	27,6	8,1	0,3	3,4	3,668
PLAN AGRUPADO	15,5	40,5	22,6	13,1	4,8	3,6	3,506

9 LA EFICIENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

NOVENA PARTE: LA EFICIENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

9.1 LA EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

En este apartado se pretende analizar las relaciones que existen dentro de los planes agrupados entre el promotor del Plan y las empresas integrantes.

Las empresas intervinientes en los planes agrupados consideran que la gestión del promotor ha sido muy o bastante satisfactoria en un 71% de los casos. Sólo se obtienen valoraciones negativas en el 1,4%, y ningún caso de nada satisfactorio.

En un 70% se muestran muy o bastante satisfechos con el grado de cumplimiento o ejecución del plan y tan sólo aparece un 1,4% poco satisfecho.

Igualmente, los encuestados se muestran altamente satisfechos con la colaboración establecida entre el promotor del plan y la empresa participante.

En conjunto, se puede afirmar que, en opinión de las empresas que han contestado el cuestionario, ha existido un alto grado de eficiencia en las relaciones promotor-empresa dentro de los planes agrupados.

Tabla 156. ¿CÓMO VALORARÍA…?

¿CÓMO VALORARÍA..?							
EMPRESAS EN PLANES AGRUPADOS	Muy sat. (%)	Bast. satis. (%)	Reg. (%)	Poco sat. (%)	Nada sat. (%)	N.s./N.c. (%)	Media (l-5)
la gestión por parte del promotor del plan agrupado	21,4	50,0	18,6	1,4	0	8,5	4,000
el grado de cumplimiento o ejecución del plan	25,7	44,3	17,1	1,4	0	11,4	4,065
la colaboración del promotor del plan con su empresa	22,9	50,0	15,7	1,4	0	10,0	4,048

9.2 LA EFICIENCIA EN EL USO DE LOS RECURSOS DISPONIBLES: INEM (ESTUDIOS, CENTROS, ETC.).

La utilización de los recursos pedagógicos disponibles, y especialmente los del INEM, no parece que se haya realizado entre las empresas encuestadas. Únicamente en los planes agrupados, se observa una ligera utilización, mientras que los planes de empresa optan por utilizar los recursos de formación propios de la empresa.

Tabla 157. HE UTILIZADO LOS RECURSOS DEL INEM (CENTROS, ESTUDIOS SECTORIALES, MEDIOS DIDÁCTICOS, ETC.).

HE UTILIZADO LOS RECURSOS DEL INEM (CENTROS, ESTUDIOS SECTORIALES, MEDIOS DIDÁCTICOS, ETC.)							
	Mucho (%)	Bast. (%)	Reg. (%)	Poco (%)	Nada (%)	N.s./N.c. (%)	Media (1-5)
Planes de empresa	0,6	5,3	3, 1	14,0	55,3	21,7	1,492
Planes agrupados	2,4	9,5	4,8	3,6	50,0	29,8	1,729

10

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

DECIMA PARTE: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

1.-De la realización del trabajo de campo se desprenden las siguientes conclusiones:

a) Dificultad de realización de una labor de evaluación a través de los diferentes colectivos: trabajadores, formadores, empresas participantes y responsables de planes, ante la insuficiencia de la información disponible por FORCEM respecto a algunos colectivos.

La información sobre los trabajadores que han seguido los cursos es claramente insuficiente, ya que no se dispone de los centros de trabajo a que están adscritos, ni de sus domicilios y teléfonos personales. El dato de referencia que se tiene es el número de afiliación a la seguridad social, que no permite ninguna utilización posterior.

b) Escasa imagen de FORCEM entre los trabajadores beneficiarios de los Acuerdos, que por lo general no conocen la existencia de la Fundación ni de los Acuerdos. Sería interesante realizar algún tipo de acción destinada a reforzar la información entre los trabajadores beneficiarios de los Acuerdos.

c) Alto porcentaje de respuestas "no han hecho el curso-no recuerdan", que se puede deber a la falta de imagen y recuerdo, pero también a situaciones de no realización de las acciones previstas.

2.- Parece claro que ha existido un efecto expansivo sobre la inversión en formación. Este efecto ha sido mayor entre las pequeñas y medianas empresas y menor entre las grandes, que posiblemente habrían realizado la mayor parte de las acciones de formación planteadas.

3.- La subvención aparece como la alternativa más adecuada de financiación, frente a otras posibles fórmulas alternativas.

4.- Existe un cierto consenso en que los requisitos actuales se deberían flexibilizar en el sentido de exigir un mínimo de trabajadores inferior a los 200 para constituir un plan de empresa, y reducir el mínimo de 20 horas por acción formativa. Este último requisito, a tenor de los cuestionarios de los trabajadores está siendo reducido en la práctica en algunos casos.

5.- Se muestra un alto nivel de satisfacción en la valoración, aprobación y financiación de los planes, siendo especialmente satisfactorio en los planes agrupados.

6.- En cuanto al contenido de los cursos existe un fuerte predominio de los contenidos de gestión frente a los contenidos típicamente tecnológicos. Predominio de la formación poco especializada y poco intensiva en capital, en especial en planes agrupados e intersectoriales.

7.- El perfil de los trabajadores participantes muestra una mayor proporción de contratos fijos frente a contratados temporales, un nivel de cualificación media- alta, mayoría de hombres y edad media.

8.- La formación impartida está orientada al puesto de trabajo: adaptación y mejor desempeño. Existen claras diferencias entre los planes en la percepción de la mejora del rendimiento, que es menor en los planes intersectoriales.

9.- Las responsables de los planes de empresas y agrupados y las empresas integradas en planes agrupados, afirman poseer un modelo de formación teórico altamente desarrollado (plan estratégico, plan de formación, etc.). Esta respuesta puede estar impulsada por los criterios de valoración de los planes, ya que es poco probable que exista en la realidad una gestión de formación tan avanzada.

10.- Existe unanimidad en manifestar un alto grado de satisfacción con las acciones formativas: catálogo, cursos, contenido, duración, actualización, formadores, ambiente, condiciones, etc.

11.-También existe una valoración positiva de la experiencia de gestión paritaria, tanto en su propio funcionamiento, como en el efecto inducido sobre el clima y las relaciones laborales.

12.- Todos los colectivos muestran un alto grado de acuerdo en expresar su satisfacción con los aspectos de gestión del acuerdo que corresponden a FORCEM.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. COLECTIVO ENCUESTADO. 12
Tabla 2. INDICADORES DE ESFUERZO FORMATIVO. 28
Tabla 3. SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES A LA HORA DE REALIZAR EL CURSO. 30
Tabla 4 SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES A LA HORA DE REALIZAR EL CURSO. 31
Tabla 5 CUALIFICACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CUANDO REALIZARON EL CURSO. 31
Tabla 6. ¿HAN TENIDO TODOS LOS TRABAJADORES LAS MISMAS POSIBILIDADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN? 32
Tabla 7. OBJETIVOS MÁS FRECUENTEMENTE CITADOS EN LOS PLANES DE FORMACIÓN (%) 33
Tabla 8. COMO CONSECUENCIA DE HABER REALIZADO EL CURSO, ¿EN QUÉ MEDIDA HA MEJORADO SU RENDIMIENTO EN EL TRABAJO? 35
Tabla 9. SATISFACCIÓN CON LOS RESULTADOS QUE HAN OBTENIDO LOS TRABAJADORES QUE HAN PARTICIPADO EN ACCIONES FORMATIVAS. 36
Tabla 10. ¿ESTÁ SATISFECHO CON LOS RESULTADOS QUE HA OBTENIDO SU EMPRESA AL PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA CONVOCATORIA DE FORCEM? 38
Tabla 11. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS SEGÚN TAMAÑO Y SECTOR EN 1988. PESETAS. 63
Tabla 12. PONDERACIONES. 86
Tabla 13. ÍNDICES CORRECTORES. 86
Tabla 14. PORCENTAJE DE FINANCIACIÓN POR PARTE DE FORCEM CON RESPECTO AL COSTE PREVISTO TOTAL DEL PLAN. 96
Tabla 15. PORCENTAJE DE FINANCIACIÓN POR PARTE DE FORCEM CON RESPECTO AL COSTE PREVISTO TOTAL DEL PLAN POR COMISIÓN PARITARIA. 97
Tabla 16. RESULTADOS GENERALES DE LA CONVOCATORIA DE 1993. PLANES DE EMPRESA. 98
Tabla 17. RESULTADOS GENERALES DE LA CONVOCATORIA DE 1993. PLANES AGRUPADOS. 99
Tabla 18. PLANES DE EMPRESA. VALORES TOTALES. 100
Tabla 19. PLANES DE EMPRESA. VALORES MEDIOS POR PLAN. 100
Tabla 20. PLANES AGRUPADOS. VALORES TOTALES. 101
Tabla 21. PLANES AGRUPADOS. VALORES MEDIOS POR PLAN 101
Tabla 22. PLANES DE EMPRESA. VALORES MEDIOS POR PLAN. 102
Tabla 23. OCUPADOS QUE SE ENCUENTRAN CURSANDO ESTUDIOS EN CUALQUIER MOMENTO DEL TRIMESTRE. 107
Tabla 24. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS SEGÚN TAMAÑO. PESETAS DE 1993. 109
Tabla 25. COSTE PREVISTO DE FORMACIÓN POR EMPLEADO. COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL. 110
Tabla 26. COSTE PREVISTO EN FORMACIÓN POR TRABAJADOR DE LA PLANTILLA. PLANES AGRUPADOS. 113
Tabla 27. INVERSIÓN PREVISTA EN FORMACIÓN POR TRABAJADOR DE LA PLANTILLA. PLANES DE EMPRESA. 115
Tabla 28. INVERSIÓN PREVISTA POR TRABAJADOR DE LA PLANTILLA. COSTE HORA FORMACIÓN. POR TIPO DE PLAN. 116
Tabla 29. SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE FORMACIÓN POR FORCEM Y AGENTES SOCIALES. 117
Tabla 30. EFICACIA DE LOS PLANES DE FORMACIÓN POR COMISIÓN PARITARIA Y TIPO DE PLAN. 118
Tabla 31. CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS. 120

Tabla 32. FINANCIACIÓN APROBADA. PLANES AGRUPADOS. 122
Tabla 33. FINANCIACIÓN APROBADA. PLANES DE EMPRESA. 123
Tabla 34. FINANCIACIÓN APROBADA POR TAMAÑO DE EMPRESA. 124
Tabla 35. OBJETIVOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN. 130
Tabla 36. OBJETIVOS DE LOS PLANES DE EMPRESA Y SECTOR. 132
Tabla 37. OBJETIVOS DE LOS PLANES AGRUPADOS POR SECTOR. 135
Tabla 38. OBJETIVOS DE LOS PLANES DE EMPRESA POR TAMAÑO. 137
Tabla 39. OBJETIVOS DE LOS PLANES AGRUPADOS POR TAMAÑO. 139
Tabla 40. PORCENTAJE DE PLANES RESPECTO A LA EXISTENCIA DE UN PLAN ESTRATÉGICO. 143
Tabla 41. PORCENTAJE DE PLANES RESPECTO A LA EXISTENCIA DE UN PLAN ESTRATÉGICO POR COMISIÓN PARITARIA. 144
Tabla 42. DIAGNÓSTICO PREVIO DE NECESIDADES. 145
Tabla 43. EMPRESAS QUE HAN REALIZADO PLANES DE FORMACIÓN CON ANTERIORIDAD A LA CONVOCATORIA. 146
Tabla 44. EMPRESAS QUE NO HAN REALIZADO CON ANTERIORIDAD PLANES FORMATIVOS. POR COMISIÓN PARITARIA. 146
Tabla 45. EMPRESAS QUE NO HAN REALIZADO CON ANTERIORIDAD PLANES FORMATIVOS. POR TAMAÑO DE EMPRESA. 147
Tabla 46. EVALUACIÓN DEL PLAN FORMATIVO. 148
Tabla 47. ÁREAS FUNCIONALES. PLANES DE EMPRESA. 150
Tabla 48. ÁREAS FUNCIONALES. PLANES AGRUPADOS. 151
Tabla 49. GRUPOS PROFESIONALES. PLANES DE EMPRESA. 152
Tabla 50. GRUPOS PROFESIONALES. PLANES AGRUPADOS. 154
Tabla 51. ACCIONES FORMATIVAS EN PLANES DE EMPRESA POR EDAD DE LOS PARTICIPANTES. 155
Tabla 52. ACCIONES FORMATIVAS EN PLANES AGRUPADOS POR EDAD DE LOS PARTICIPANTES. 156
Tabla 53. ACCIONES FORMATIVAS EN PLANES DE EMPRESA POR SEXO DE LOS PARTICIPANTES. 157
Tabla 54. ACCIONES FORMATIVAS EN PLANES DE AGRUPADOS POR SEXO DE LOS PARTICIPANTES. 158
Tabla 55. PORCENTAJE QUE REPRESENTAN LOS PARTICIPANTES PREVISTOS EN LOS PLANES FORMATIVOS CON FINANCIACIÓN APROBADA SOBRE EL TOTAL DE LOS ASALARIADOS. 169
Tabla 56. EFICIENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. PLANES DE EMPRESA. 174
Tabla 57. EFICIENCIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. PLANES AGRUPADOS. 175
Tabla 58. SECTORES MÁS EFICIENTES. PLANES DE EMPRESA. 177
Tabla 59. SECTORES MÁS EFICIENTES. PLANES AGRUPADOS. 178
Tabla 60. UNIVERSO DE TRABAJADORES PARTICIPANTES POR TIPO DE PLAN. 251
Tabla 61. UNIVERSO DE ENTIDADES ENCUESTADAS. 253
Tabla 62. CUESTIONARIOS ENVIADOS Y PORCENTAJE DE RESPUESTA OBTENIDAS. POR TIPO DE PLANES. 254
Tabla 63. PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS ENVIADOS Y RESPUESTAS OBTENIDAS. REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES. 255
Tabla 64. PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS ENVIADOS Y RESPUESTAS OBTENIDAS. FORMADORES. 255
Tabla 65. ENTREVISTAS REALIZADAS. CC.AA. (1) 256
Tabla 66. ENTREVISTAS REALIZADAS. CC.AA. (2) 256
Tabla 67. PORCENTAJE DE ENTIDADES QUE NIEGAN HABER HECHO CURSOS DE FORMACIÓN. 257
Tabla 68. EMPRESAS QUE REALIZARON MÁS O MENOS FORMACIÓN EN EL AÑO PRECEDENTE. 260

Tabla 69. EMPRESAS QUE HABRÍAN O NO REALIZADO FORMACIÓN EN CASO DE NO RECIBIR SUBVENCIÓN. 261
Tabla 70. INCORPORACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS. 262
Tabla 71. INCORPORACIÓN DE NUEVAS MÁQUINAS. 263
Tabla 72. INCORPORACIÓN DE NUEVOS PROCEDIMIENTOS. 263
Tabla 73. APOYAR CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. 264
Tabla 74. FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES RECIÉN INCORPORADOS A LA EMPRESA. 264
Tabla 75. ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS DE TRABAJADORES VETERANOS. 265
Tabla 76. MEJORA DEL CLIMA Y DE LAS RELACIONES LABORALES. 265
Tabla 77. APOYAR LA EXPANSIÓN DE LA EMPRESA HACIA NUEVOS PRODUCTOS. 266
Tabla 78. APOYAR LA EXPANSIÓN DE LA EMPRESA HACIA NUEVOS MERCADOS. 266
Tabla 79. FACILITAR LA RECONVERSIÓN DE LA EMPRESA HACIA OTRAS ACTIVIDADES. 267
Tabla 80. PREVENIR DIFICULTADES FUTURAS QUE AMENAZARÍA LA CONTINUIDAD DE LA EMPRESA. 267
Tabla 81. ALTERNATIVA MÁS ADECUADA PARA ESTIMULAR LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS. 268
Tabla 82. OPINIÓN SOBRE LA EXIGENCIA DE UN MÍNIMO DE 200 TRABAJADORES PARA CONSTITUIR UN PLAN DE EMPRESA. PLANES DE EMPRESA. 269
Tabla 83. OPINIÓN SOBRE LA EXIGENCIA DE UN MÍNIMO DE 200 TRABAJADORES PARA CONSTITUIR UN PLAN. PLANES AGRUPADOS. 269
Tabla 84. OPINIÓN SOBRE LOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA CONSTITUIR UN PLAN DE EMPRESA. PLANES DE EMPRESA. 270
Tabla 85. GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN Y APROBACIÓN DE LOS PLANES. 272
Tabla 86. GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CANTIDAD ASIGNADA AL PLAN. 272
Tabla 87. ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS POR LOS TRABAJADORES. 274
Tabla 88. ¿EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO AL AMPARO DE ANFC REDUCIR LOS COSTES DE FORMACIÓN DE SU EMPRESA? 276
Tabla 89. ¿EN QUÉ MEDIDA SE PERSEGUÍA EN EL CURSO O ACCIÓN FORMATIVA "APROVECHAR LA SUBVENCIÓN Y RECUPERAR LA CUOTA DE FORMACIÓN"? 277
Tabla 90.¿SÍ SU EMPRESA NO HUBIERA RECIBIDO NINGUNA SUBVENCIÓN HUBIERA…? 277
Tabla 91. SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES A LA HORA DE REALIZAR EL CURSO. 278
Tabla 92. SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES EN EL MOMENTO ACTUAL. 279
Tabla 93. CUALIFICACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CUANDO REALIZARON EL CURSO. 279
Tabla 94. ¿HAN TENIDO TODOS LOS TRABAJADORES LAS MISMAS POSIBILIDADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN? 280
Tabla 95. ¿EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO AL AMPARO DEL ANFC ADAPTAR A LOS TRABAJADORES AL PUESTO DE TRABAJO? 282
Tabla 96. ¿EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO AL AMPARO DEL ANFC MEJORAR LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES? 283
Tabla 97. ¿EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO AL AMPARO DEL ANFC PROMOCIONAR Y MEJORAR LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES? 283

Tabla 98. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: DA ACCESO A NUEVAS TECNOLOGÍAS. 284
Tabla 99. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: LES PERMITA DESARROLLARSE PERSONALMENTE. 284
Tabla 100. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: LES DA OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN. 285
Tabla 101. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: LOS PREPARA MEJOR PARA TRABAJOS FUTUROS. 285
Tabla 102. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES: DESEMPEÑARAN MEJOR SU PUESTO DE TRABAJO. 286
Tabla 103. COMO CONSECUENCIA DE HABER REALIZADO EL CURSO, ¿EN QUÉ MEDIDA HA MEJORADO SU RENDIMIENTO EN EL TRABAJO? 286
Tabla 104. SATISFACCIÓN CON LOS RESULTADOS QUE HAN OBTENIDO LOS TRABAJADORES QUE HAN PARTICIPADO EN ACCIONES FORMATIVAS. 287
Tabla 105. EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: MEJORAR LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL. 288
Tabla 106. EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: AYUDAR A LA REESTRUCTURACIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS. 289
Tabla 107. EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: AYUDAR A LA IMPLANTACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS. 289
Tabla 108. EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: MEJORAR LOS RESULTADOS ECONÓMICOS DE LAS EMPRESAS. 290
Tabla 109. EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: AUMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA. 291
Tabla 110. EN QUÉ MEDIDA SE HA CONSEGUIDO CON LAS ACCIONES FORMATIVAS: REDUCIR LOS COSTES DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN. 291
Tabla 111.¿ESTÁ SATISFECHO CON LOS RESULTADOS QUE HA OBTENIDO SU EMPRESA AL PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA CONVOCATORIA DE FORCEM? 292
Tabla 112. ¿EN QUÉ MEDIDA EL HECHO DE HABER PARTICIPADO EN UNA ACCIÓN FORMATIVA ES VALORADO POR SU EMPRESA PARA LA…? 295
Tabla 113. ¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE FORMACIÓN PRESENTADO A FORCEM NO TUVO EN CUENTA NINGÚN ESTUDIO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN? 295
Tabla 114. ¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE FORMACIÓN PRESENTADO A FORCEM SE REALIZÓ A PARTIR DE UN ANÁLISIS INTUITIVO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS? 296
Tabla 115. ¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE FORMACIÓN PRESENTADO A FORCEM SE REALIZÓ A PARTIR DE UNA SERIE DE DATOS RELEVANTES PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES FORMATIVAS? 296
Tabla 116. ¿EN QUÉ MEDIDA EL PLAN DE FORMACIÓN PRESENTADO A FORCEM REALIZÓ UN ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LA EMPRESA? 297
Tabla 117. EN EL DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN, ME HE AJUSTADO A LA OFERTA DE CURSOS DISPONIBLES. 298
Tabla 118. EN EL DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN, HE BUSCADO ENTRE LAS EMPRESAS DE FORMACIÓN AQUELLOS CURSOS QUE RESPONDÍAN A MIS NECESIDADES. 298
Tabla 119. EN EL DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN, HE DISEÑADO LOS CURSOS A MEDIDA DE MIS NECESIDADES. 299
Tabla 120. GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA PLANIFICACIÓN DE LOS PLANES AGRUPADOS. 299
Tabla 121. EL HORARIO DE IMPARTICIÓN DEL CURSO ERA… 300

Tabla 122. TABLA 125. LA SELECCIÓN DE LOS ASISTENTES SE REALIZA POR… 300
Tabla 123. LAS AUSENCIAS SE CUBREN MEDIANTE 301
Tabla 124. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES. 302
Tabla 125. ¿REALIZA ALGÚN TIPO DE EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS? 303
Tabla 126. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO AL CATÁLOGO DE CURSOS OFERTADOS. 303
Tabla 127. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO AL CONTENIDO DE LOS CURSOS. 304
Tabla 128. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LA DURACIÓN DE LOS CURSOS. 304
Tabla 129. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LA ACTUALIZACIÓN DEL CONTENIDO DE LOS CURSOS. 305
Tabla 130. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LOS FORMADORES INTERNOS. 305
Tabla 131. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO A LOS FORMADORES INTERNOS. 306
Tabla 132. GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO AL AMBIENTE (LOCALES, HORARIOS, ETC.). 306
Tabla 133. GRADO DE SATISFACCIÓN EN LOS GESTORES DE PLANES AGRUPADOS. 307
Tabla 134 . EN EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN FORMATIVA 307
Tabla 135. EN EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN FORMATIVA 308
Tabla 136. VALORACIÓN CON RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL CURSO. .. 308
Tabla 137. CONSIDERADO EN SU CONJUNTO, ¿CUÁL ES EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL CURSO EN QUE USTED PARTICIPÓ. 308
Tabla 138. CUAN SATISFECHO ESTÁ USTED CON EL TRABAJO QUE REALIZÓ COMO FORMADOR. 308
Tabla 139. LOS TRABAJADORES QUE ASISTEN A LOS CURSOS CON APROVECHAMIENTO RECIBEN… 309
Tabla 140. GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA COOPERACIÓN DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES. 311
Tabla 141. LAS RELACIONES DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES CON LA EMPRESA RESPECTO AL ANFC SE PUEDEN CALIFICAR DE… 311
Tabla 142. LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES HA PARTICIPADO EN… 312
Tabla 143. LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TIENE LA OPORTUNIDAD DE COMPROBAR LA REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. 313
Tabla 144. CAUSAS DE QUE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES NO COMPRUEBE SIEMPRE LA REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. 313
Tabla 145. LA NEGOCIACIÓN DE LA FORMACIÓN HA SUPUESTO UNA MEJORA DEL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 314
Tabla 146. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM COMO VALORARÍA EL NÚMERO DE CONVOCATORIAS ANUALES. 314
Tabla 147. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA PUBLICIDAD DE LAS CONVOCATORIAS DE AYUDAS. 315
Tabla 148. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LOS PLAZOS PARA REPRESENTAR LA SOLICITUD. 315
Tabla 149. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN ANTE CONSULTAS PLANTEADAS. 316

Tabla 150. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA LA SOLICITUD.....316
Tabla 151. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA AGILIDAD EN LA RESOLUCIÓN DE LA CONCESIÓN. 317
Tabla 152. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA RESOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS DE GESTIÓN.....317
Tabla 153. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA DOCUMENTACIÓN PRESENTADA PARA LA CERTIFICACIÓN.318
Tabla 154. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA EL TIPO DE GASTOS QUE SON ELEGIBLES PARA LA CERTIFICACIÓN. 318
Tabla 155. EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CON FORCEM CÓMO VALORARÍA LA AGILIDAD EN EL PAGO DE LA SUBVENCIÓN. 318
Tabla 156. ¿CÓMO VALORARÍA…? 320
Tabla 157. HE UTILIZADO LOS RECURSOS DEL INEM (CENTROS, ESTUDIOS SECTORIALES, MEDIOS DIDÁCTICOS, ETC.). 321

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. EVOLUCIÓN DE LA CUANTÍA DE LA SUBVENCIÓN EN FUNCIÓN DE LA CUANTÍA DE LA CUOTA DE FP. 91
Gráfico 2.. EVALUACIÓN DE LA SUBVENCIÓN EN FUNCIÓN DEL VOLUMEN TOTAL DE HORAS.....93