

# ¿FORMA LA PEQUEÑA EMPRESA A SUS TRABAJADORES?: REFLEXIONES BASADAS EN UN ESTUDIO ENTRE PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA COMARCA DEL CAMPO DE GIBRALTAR, CON DIFERENCIACIÓN DE SUBCOLECTIVOS POR TAMAÑO

**MARÍA JOSÉ FONCUBIERTA RODRÍGUEZ**  
*Profesora Doctora en Organización de Empresas*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Heliodoro CARPINTERO CAPELL, don Carlos María ALCOVER DE LA HERA, don Juan Manuel CRUZ PALACIOS, don Adolfo HERNÁNDEZ GORDILLO, don José Francisco MORALES DOMÍNGUEZ y doña Cristina SOPEÑA DE LA TORRE.

## **Extracto:**

**E**L presente trabajo recoge parte de las conclusiones de un estudio de campo sobre la formación y la cualificación del personal entre pequeñas empresas de la comarca gaditana del Campo de Gibraltar. Analizamos el volumen de empresas que, dentro de la muestra de ese colectivo, se declaran formadoras de su personal y, en este caso, nos interesa sobremanera conocer cuál es el nivel cualitativo de dicha formación, esto es: diagnóstico de necesidades, planificación de las acciones, seguimiento y asesoramiento recibido a tal efecto, evaluación de los resultados, etc., pues no existe una verdadera política formativa sin la contemplación de estas acciones.

Por otro lado, dado que nacieron con la vocación de asistir al pequeño empresario en esta labor, prestamos especial atención al grado de conocimiento y, en su caso, utilización de las ayudas concedidas a la formación continua, tanto a través de los extintos Acuerdos Nacionales de Formación Continua, como primer programa marco de subvenciones destinadas preferentemente a este colectivo empresarial –iniciativas a las que se recurrió, periodos en los que se hizo, grado de cobertura de la plantilla, modalidades de formación y contenidos o materias principales de dichas acciones–, como mediante el recurso al sistema de créditos a la formación que se contempla en la nueva normativa contenida en el Real Decreto 395/2007, sobre sistema de formación para el empleo, y que se inició con el Real Decreto 1046/2003, sobre el subsistema de la formación continua.

Por último, mostramos los resultados comparativos más significativos de este estudio entre los tres tipos de empresas en que hemos diferenciado al colectivo de pequeñas entidades.

**Palabras clave:** formación de personal, pequeñas empresas, aspectos cualitativos de la formación, ayudas financieras a la formación, limitaciones a la formación de personal y Campo de Gibraltar.

# SMALL-SIZED ENTERPRISES, DO THEY TRAIN THEIR EMPLOYEES? REFLECTIONS BASED ON A STUDY AMONG SMALL-SIZED ENTERPRISES LOCATED IN THE REGION OF CAMPO DE GIBRALTAR, DETERMINING SUBGROUPS BY THEIR SIZE

**MARÍA JOSÉ FONCUBIERTA RODRÍGUEZ**  
*Profesora Doctora en Organización de Empresas*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Heliodoro CARPINTERO CAPELL, don Carlos María ALCOVER DE LA HERA, don Juan Manuel CRUZ PALACIOS, don Adolfo HERNÁNDEZ GORDILLO, don José Francisco MORALES DOMÍNGUEZ y doña Cristina SOPEÑA DE LA TORRE.

## **Abstract:**

**T**HIS paper incorporates part of the findings of a research study on the training and qualification of personnel in small businesses in the Cadiz region of Campo de Gibraltar. We analyze the volume of those enterprises which offer professional training to their personal, and in this case, what are the quality conditions of that training, because there is no real training policy without contemplation of such actions.

Based on that they were born with the aim of assisting the small business in this policy, we give attention to the knowledge, and, where appropriate, to the use of the aid to continuing education, both through the extinct National Continuing Education Agreement, –initiatives and periods that were used, the degree of coverage on the workforce, main training methods and subjects–, and through the use of the credit system of training in the new rules in Spain contained in the RD 395/07 on training system for employment, and that began with the RD 1046/03, on subsystem of continuing training.

Finally, we show the more significant comparative results among the three types of companies that have differentiated into the group of small enterprises of our survey.

**Keywords:** personnel training, small enterprises, qualitative aspects of the training, financial aid for training, limitations on personnel training and Campo de Gibraltar.

# Sumario

1. Introducción: motivación del trabajo.
2. Estudio de campo sobre las pequeñas empresas del campo de Gibraltar.
  - 2.1. Planteamiento.
  - 2.2. Obtención de la muestra y cuestionario.
3. Formación continua en las empresas.
  - 3.1. Formación en la pequeña empresa del Campo de Gibraltar.
  - 3.2. Aspectos cualitativos de la formación desarrollada.
4. Participación en las iniciativas de FORCEM/Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
  - 4.1. Grado de conocimiento de las iniciativas FORCEM.
  - 4.2. Grado de participación en las iniciativas FORCEM.
  - 4.3. Tipos de iniciativas FORCEM.
  - 4.4. Modalidades de formación en las iniciativas FORCEM.
  - 4.5. Materias más frecuentes en las iniciativas FORCEM.
  - 4.6. Razones principales para la no participación en las iniciativas FORCEM.
  - 4.7. Otras iniciativas de formación llevadas a cabo por las empresas.
  - 4.8. Formación realizada para grupos específicos de personal.
5. Evaluación de la formación continua.
  - 5.1. Evaluación de los resultados de las iniciativas FORCEM.
  - 5.2. Valoración de los resultados de las iniciativas FORCEM.
  - 5.3. Incidencia de las iniciativas FORCEM en la concepción de la formación continua.
  - 5.4. Evaluación de los resultados de otras iniciativas de formación.
  - 5.5. Valoración de los resultados de otras iniciativas de formación.
6. Formación en las empresas tras los ANFC.
  - 6.1. Formación continua realizada después de 2003.
  - 6.2. Grado de conocimiento del nuevo sistema de créditos a la formación continua (RD 1046/2003).

- 6.3. Grado de aplicación del nuevo sistema de créditos a la formación continua.
7. Datos complementarios de las empresas encuestadas.
  - 7.1. Subcontratación de actividades por parte de las empresas.
  - 7.2. Distribución por tamaños (según número de efectivos).
  - 7.3. Contratación en aprendizaje/formación subvencionado por FORCEM.
  - 7.4. Ámbito geográfico de mercado de las empresas.
  - 7.5. Distribución sectorial de las empresas.
8. Rasgos definitorios de la formación en los tres tamaños de empresas.
9. Comparativa entre los tres subcolectivos de empresas: reflexiones finales.

#### Bibliografía.

Anexo: Normativa de referencia sobre formación profesional continua en España.

## 1. INTRODUCCIÓN: MOTIVACIÓN DEL TRABAJO

El valor de la formación continua en la empresa está viéndose reforzado en los últimos años, más aún en un contexto de crisis como el actual. Son múltiples las opiniones de expertos profesionales, académicos de la materia <sup>1</sup> y agentes sociales que apuntan en este sentido, al amparo del marco generado por las actuaciones y recomendaciones de instituciones nacionales e internacionales [básicamente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la propia Unión Europea: programa FORCE, Leonardo da Vinci y Objetivo 3 de los Fondos Estructurales] <sup>2</sup>.

Por los resultados derivados de los estudios desarrollados en esta materia, y recogiendo las experiencias en otros países europeos, las fuerzas sociales españolas, principales agrupaciones sindicales y empresariales (CEOE, CEPYME, UGT, CCOO y CIG), firmaron en 1992 el Primer Acuerdo Nacional de Formación Continua (I ANFC), compromiso cuatrienal que dio lugar a la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), hoy Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. El balance de su primer ciclo resultó positivo en términos generales, y confirmó la utilidad de

<sup>1</sup> Diversos estudios han puesto de manifiesto la ventaja competitiva que para una empresa puede generar, entre otros factores, la cualificación del personal. La *Teoría de los Recursos y las Capacidades Internas*, que puede ser considerada el origen de los modelos de *Gestión del Conocimiento* y del *Aprendizaje Organizacional*, reúne a gran parte de ellos. Sobre el valor de este intangible podemos citar, dentro de la vasta literatura al respecto, los trabajos de los siguientes autores:

- PENROSE, E. [1959]: *The Theory of the Growth of the Firm*. Wiley, New York.
- WERNERFELT [1984]: «A resource-based view of the firm». *Strategic Management Journal*, vol. 5, issue 2, págs. 171-180.
- BARNEY, J.B. [1986]: «Strategic factor markets: Expectations, luck, and business strategy». *Management Science*, vol. 32, issue 10, págs. 1.231-1.241, octubre.
- DIERICKX, I. y COOL, K. [1989]: «Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage». *Management Science*, vol. 35, issue 12, págs. 1.504-1.511, diciembre.
- PETERAF, M. [1990]: «The resource-based model: an emerging paradigm for strategic management». *Discussion Paper* 90-29. Kellogg Graduate School of Management. Northwestern University.
- GRANT, R.M. [1991]: «The Resource-based Theory of Competitive Advantage: Implications for strategy formulation». *California Management Review*, vol. 33, n.º 3, págs. 114-135, primavera.
- FERNÁNDEZ, M.Z. y SUÁREZ, I. [1995]: «Las bases internas de la competitividad de la empresa». *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 4, n.º 2, págs. 11-19.
- SASTRE y AGUILAR [2003]: *Dirección de los recursos humanos. Un enfoque estratégico*, McGraw-Hill, Madrid.
- CAÑIBANO, L. y SÁNCHEZ, M.P. (eds.) [2005]: Véase Bibliografía.

<sup>2</sup> En el Consejo Europeo de Lisboa del año 2005, la Unión Europea reforzó tanto la lucha contra el desempleo como el valor instrumental concedido a tal efecto a la formación continua, relanzando la *Estrategia Europea para el Empleo*, surgida, precisamente, en su reunión de Lisboa cinco años antes. Por un lado, la Unión sostiene que «la educación permanente constituye una política esencial para el desarrollo de la ciudadanía, la cohesión y el empleo». Por otro, centrándose más en lo económico, se fija el objetivo de «convertirse en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenible, de crear más y mejores puestos de trabajo y de mantener una mayor cohesión social».

continuar en la línea de subvencionar las acciones formativas para los trabajadores. Por ello, se fueron firmando desde entonces sucesivos acuerdos por igual periodo, hasta que en 2003 causas de diversa índole instaron a la modificación del sistema, creándose el subsistema de formación para el empleo en el año 2007. No obstante, los principios básicos que rigieron el subsistema de formación continua según los acuerdos se mantuvieron en las reformas posteriores de 2003<sup>3</sup> y 2007<sup>4</sup>, de ahí su importancia.

En un país donde los parámetros relativos a la formación en las empresas mostraban resultados muy inferiores a los de los países de su entorno [Encuesta sobre Formación Profesional Continua, (EFPC), Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1994], la puesta en marcha del sistema de los ANFC supuso un avance cualitativo, y cuantitativo, en la percepción de la cualificación de los recursos humanos como factor estratégico de crecimiento de una sociedad, de su tejido empresarial y del propio trabajador. Las empresas con bajo nivel de cualificación en sus recursos humanos y reducidas inversiones en formación profesional desperdiciaban las oportunidades que brindaban la innovación y el desarrollo productivo, teniendo que competir con productos de baja calidad y escaso valor añadido. De forma tal que no tenían capacidad suficiente para lograr más que bajas tasas de rentabilidad y, en consecuencia, presentaban una carencia significativa de recursos para destinar a la formación y a la inversión en la dotación de recursos humanos.

Especialmente interesante podríamos considerar el análisis de la formación continua en el colectivo de las pequeñas empresas, incluida la aplicación de las ayudas de los citados acuerdos, para los cuales éstas eran destinatarias preferentes<sup>5</sup>, y donde debían mostrar, por tanto, su utilidad en mayor medida, frente a los reducidos valores que los estudios sobre formación de personal revelaban para este tramo de tamaño.

<sup>3</sup> Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua (vigente hasta el 12 de abril de 2007).

<sup>4</sup> Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (que deroga al RD 1046/03).

<sup>5</sup> Durante el Consejo Europeo de Feira de 2000 se aprobó la *Carta Europea de la Pequeña Empresa*, bajo el convencimiento del papel crucial que este tipo de empresa tiene en el crecimiento de la economía de Europa. En ella se considera que las pequeñas empresas forman la columna vertebral de la economía europea, siendo fuente clave de puestos de trabajo y criadero de ideas empresariales. Deben ser consideradas generadoras fundamentales de innovación, de empleo y de integración social en Europa. Se reconoce su mayor sensibilidad a los cambios en el entorno y la ventaja que para ellas supone una simplificación y agilización en los trámites burocráticos a realizar. Asimismo, se considera necesario crear el mejor entorno posible para que puedan desarrollar plenamente su espíritu empresarial. En concreto, la carta llama la atención a los responsables políticos de los Estados miembros hacia aquellos factores que se consideran decisivos para el desarrollo y prosperidad de las pequeñas empresas, haciendo hincapié en determinadas líneas de actuación a seguir, y entre ellos a la *disponibilidad de habilidades*, es decir, a incentivar la formación, de manera continuada, en una gama de habilidades adaptadas a las necesidades de la pequeña empresa.

Uno de los proyectos más interesantes que, siguiendo estas premisas, relacionan necesidades formativas y uso de las TIC entre las pequeñas empresas industriales en Europa es el Proyecto «SME-Learning», dentro del Marco Leonardo da Vinci. Su principal objetivo es desarrollar una cultura común de innovación en formación en las PYMES. La idea base es facilitar el acceso y la calidad de la formación en las PYMES a través de la utilización de las TIC y los dispositivos de formación innovadores. De igual manera, se pretende mejorar la calidad de la formación gracias a las organizaciones pedagógicas adaptadas, al uso de Internet y de la informática para desarrollar la accesibilidad, la eficacia y la pertinencia de la formación para el público de las PYMES.

Y aún más interesante, por su impacto en el entorno y su utilidad para la actuación de los agentes sociales implicados, será analizar esta cuestión entre las empresas de dicho tamaño en la comarca del Campo de Gibraltar, donde ningún trabajo anterior se había desarrollado al respecto, dada su dificultad.

La situación geoestratégica de la comarca campogibaltareña, y en especial del denominado Arco de la Bahía de Algeciras, ha configurado particularmente su estructura económica, caracterizándose por la presencia del mayor polo industrial andaluz, —en subsectores de industria pesada (petroquímica y metalúrgica, principalmente) y energéticos—, así como por un puerto de primer orden en el tráfico de personas y mercancías, puerta de entrada hacia la Unión Europea, enlace entre dos continentes y pieza clave del tránsito entre Oriente y Occidente. Por ello, dentro del colectivo de empresas que tratamos encontraremos un número importante de ellas que pertenecen a los citados subsectores industriales o portuarios, y que actúan como entidades auxiliares de las empresas mayores.

## 2. ESTUDIO DE CAMPO SOBRE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL CAMPO DE GIBRALTAR

### 2.1. Planteamiento

Los objetivos que perseguimos con este estudio son:

- Analizar el grado en que las pequeñas empresas campogibaltareñas realizan formación para sus empleados, y las condiciones cualitativas con que la desarrollan.
- Informar de la incidencia de los ANFC en dicho colectivo, en cuanto a su utilización y resultados, con el fin de analizar su evolución e impacto.
- Estudiar si de las conclusiones anteriores se podría deducir un cambio de tendencia en el pequeño empresariado de la comarca sobre la consideración de la formación continua como factor competitivo y, en consecuencia, como inversión necesaria.
- Revelar el grado de conocimiento, y utilización, por parte de las empresas del nuevo sistema de créditos a la formación con bonificación sobre la cuota a la Seguridad Social.

En lo que respecta al recurso de las pequeñas empresas a las subvenciones en el marco de los ANFC, el primer obstáculo que nos encontramos fue la comunicación por parte de FORCEM<sup>6</sup> de la imposibilidad de suministrar nos información sobre dicha participación, pues la salvaguarda de los datos de carácter individual a la que están obligados impedía facilitar directa o indirectamente datos

<sup>6</sup> Actualmente Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Portal en la red: <http://www.fundaciontripartita.org>

que pudiesen llevar a identificar información alguna sobre una persona física o jurídica. Tal puede ser el caso de las informaciones estadísticas sobre ámbitos territoriales a los que corresponde un número muy reducido de participantes, como es el caso del ámbito comarcal solicitado. Con ello, nos encontramos que la primera fuente de obtención de información quedaba anulada.

Por esto, y dado que no existen registros en fuentes secundarias en ninguno de los tres objetivos marcados, llevamos a cabo un estudio de campo a partir de la selección de una muestra de las pequeñas empresas de la comarca, a las que solicitamos la cumplimentación de un cuestionario.

## 2.2. Obtención de la muestra y cuestionario

### *Población*

Como paso previo a la selección de la muestra, debíamos perfilar la población objeto de nuestro estudio. Dado que la información obtenida de la FORCEM (Fundación Tripartita) nos indicaba que más del 90% de las empresas y trabajadores beneficiarios de las ayudas de los acuerdos estaban registrados en el Régimen General de la Seguridad Social, el primer límite que señalamos fue el de que las empresas pertenecieran a dicho régimen. Derivado de ello, excluimos de la población a las empresas que cotizan por el Régimen Especial Agrario y a los Autónomos. Por otra parte, puesto que la formación continua se dirige a los trabajadores de una empresa, excluimos de la población a las empresas sin empleados.

En cuanto al tamaño, seguimos la definición de la Recomendación 2003/361 de la Comunidad Europea, identificando a las pequeñas empresas como aquellas que tienen menos de 50 empleados, y cuyo volumen de negocio, o balance general, no supera los diez millones de euros. No obstante, y dado que:

1. Entre las empresas pequeñas, la mayoría son calificadas de microentidades, y de entre éstas son las de cinco o menos trabajadores las de mayor presencia,
2. el Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA), único que recoge estadísticas de los municipios andaluces, realiza la clasificación por tamaño de establecimientos distinguiendo específicamente el tramo o colectivo de empresas de hasta cinco empleados del resto de tamaños,
3. en el Campo de Gibraltar se da una mayor presencia relativa de las empresas de entre seis y nueve empleados, frente a los perfiles empresariales del conjunto de Andalucía y de España,
4. el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actualmente Ministerio de Empleo e Inmigración) en sus EFPC realizadas cada seis años entre las empresas españolas, dentro del marco europeo de análisis de la formación empresarial, y siguiendo las pautas del EUROSTAT, distingue especialmente el grupo de entre cinco y nueve empleados,

5. la propia FORCEM, primero, y la Fundación Tripartita, posteriormente, al clasificar la participación de los trabajadores formados por tamaños de sus empresas, separa concretamente el tamaño de empresa de uno a cinco trabajadores,

para facilitarnos la representatividad de la población en la muestra, y una estructura en el informe final del trabajo de campo que nos permita realizar futuros análisis complementarios con otras estadísticas territoriales, hemos llevado a cabo una original distinción entre las microempresas en dos subgrupos. Los tamaños en que se estructura la población de las pequeñas empresas objeto de estudio serán, entonces, tres:

- Microempresas, de uno a cinco empleados.
- Miniempresas, de seis a nueve empleados (denominadas así para diferenciar este tamaño del calificado como microempresa, y del correspondiente a las pequeñas empresas) <sup>7</sup>.
- Pequeñas empresas, de 10 a 49 empleados.

Debemos indicar, igualmente, que se han recogido en la población sólo las empresas principales, o matrices. Esto es, hemos prescindido de las sucursales que éstas pudiesen tener, y nos hemos asegurado de que las primeras no sean, a su vez, filiales de otras empresas mayores no residentes en el Campo de Gibraltar, siguiendo las indicaciones de la Recomendación 2003/361.

Se incluirán todos los subsectores económicos, a excepción de los pertenecientes al sector primario. También quedan excluidos los de la Administración pública, los hogares que emplean personal doméstico y los organismos extraterritoriales. Dado que en esta estructura seguimos la clasificación del CNAE-93, se excluyen, por tanto, los subsectores con códigos A, B, L, P y Q.

En cuanto al marco geográfico, es la comarca campogibaltareña el objeto de nuestra investigación. Sin embargo, cuando comprobamos la distribución del tejido empresarial, por número de empresas, entre los siete municipios de la comarca, comprobamos que más del 89% de las mismas residen en las cuatro localidades que forman el Arco de la Bahía de Algeciras, esto es: Algeciras, Los Barrios, San Roque y La Línea. Además, en estos cuatro municipios se encuentra en torno al 88% de la población total de la comarca y del número de empleados totales de ésta. Por ello, nos limitamos a dicho territorio.

Hemos de indicar, como hallazgo significativo, que no se pudo obtener una base de correos electrónicos, pues el número de pequeñas empresas que disponían de él era mínimo. Menos, incluso, eran las que tenían su portal o página web (sólo un número escaso de las entidades de mayor tamaño dentro de este colectivo). Se detecta en este terreno, por tanto, una deficiencia que habría que paliar; como mínimo habría que instar a los empresarios a que valorasen la utilidad de darse a conocer, de

<sup>7</sup> La base de datos de SIMA distingue, después del tramo de tamaño de hasta cinco empleados, al de entre 6 y 19 empleados. Éstos, junto con el tamaño de entre 20 a 49 trabajadores, son los tres tramos en los que clasifica este sistema los datos estadísticos para las pequeñas empresas.

incrementar la clientela potencial y de agilizar trámites, incluso con las Administraciones públicas (entre ellas la propia Fundación para la Formación), que conllevan dichos medios electrónicos.

### *Muestra*

Una vez obtenida la población, con 1.561 empresas en total, decidimos seleccionar una muestra con 75 de ellas. El hecho de que nos delimitáramos hasta este número se debe a las dificultades que, preveíamos, nos íbamos a encontrar dadas las experiencias o intentos que anteriormente habían realizado determinadas instituciones. Entre los obstáculos de mayor peso nos encontramos: ausencia de servicios de encuestadores en el entorno de la comarca, con lo que las encuestas deberían ser obtenidas por nosotros mismos; muy bajo nivel de respuesta dado a otras encuestas destinadas al colectivo de pequeñas empresas de la zona, a pesar de que fueron realizadas por la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar; reducido conocimiento entre este colectivo de la presencia, y la labor, de los centros universitarios de la comarca, con una consecuente escasa cultura sobre la necesidad de la investigación universitaria en su tejido empresarial; y gran reticencia del pequeño empresario, en general, a colaborar o aportar datos de su propio negocio, máxime si las entidades que las solicitan son desconocidas por ellos.

No obstante, esas 75 empresas fueron seleccionadas al azar del total de la población, por muestreo aleatorio, con la sola condición de que los estratos de tamaños establecidos cumpliesen la misma proporción entre ellas que la que tenían en la población.

### *Cuestionario*

Por la imposibilidad ya comentada de disponer de información de la FORCEM a nivel municipal, el cuestionario tendría que incluir más apartados de los inicialmente previstos. Nos vimos en la necesidad de realizar un cuestionario que fuese completo y concreto. Completo en cuanto a que recogiese todas las secciones que queríamos investigar; concreto en cuanto a que debía configurarse con preguntas o ítems que se refiriesen a los temas de mayor interés para nuestro objetivo, sin que se excediese en número ni en extensión de lo preguntado, para incentivar la cumplimentación del mismo.

Antes de dar por definitivo el cuestionario realizamos un *pretest*. Fue entregado a diversos pequeños empresarios, y a las personas que en la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar han sido los responsables de llevar a cabo algún tipo de encuesta a empresas del entorno. A partir de sus comentarios se fue perfilando el cuestionario definitivo.

### *Estructura del cuestionario*

Los apartados que componen el cuestionario son cuatro, todos ellos configurados por preguntas de tipo cerrado o semicerrado para favorecer el grado de respuesta y reducir el tiempo de cumplimentación del mismo. Estos cuatro apartados están contenidos en dos bloques, el destinado concretamente a la formación continua, y el referido a los datos de la empresa, que se detallan a continuación:

## A) Formación profesional continua

1. **Formación continua:** Consta de nueve preguntas para reflejar si en la empresa se llevan a cabo acciones de formación para los empleados, si ésta se plantea después de un análisis de necesidades (formación de demanda), si se ejecuta con un plan específico, y si para ello se cuenta con asesoramiento externo, y quién o quiénes serían las entidades adecuadas para ofrecer éste. Por último, se pregunta por las causas de no realizar formación continua, en caso de que así fuese.
2. **FORCEM/Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo:** Ocho cuestiones destinadas a conocer si se tuvo conocimiento del sistema de ayudas de los ANFC, por qué medios, en qué medida se participó en cada uno de los tres periodos, si se hizo, en qué tipo de acciones o iniciativas se participó, qué grado de cobertura de la plantilla tuvieron esas acciones, qué tipo de enseñanza se llevó a cabo (presencial, a distancia o mixta), y qué contenidos o materias fueron los más frecuentes en esa formación. Si la empresa no hubiese participado en las convocatorias de ayudas, se le pregunta los motivos de ello. También se recogen otras modalidades de formación y la posibilidad de haber realizado acciones destinadas a colectivos denominados preferentes.
3. **Evaluación de la formación continua:** Realmente se trata de un subapartado del anterior bloque. Hemos pretendido que las empresas que realizan formación para sus trabajadores nos indiquen si evalúan los resultados de ésta, y qué métodos utilizan para ello. Especialmente interesantes son las cuestiones que se refieren en concreto a la evaluación de los resultados de la formación llevada a cabo en el marco de los acuerdos. Sobre todo es importante, porque se trata de uno de los objetivos que nos proponíamos con el estudio, el que señala si dichos resultados han cambiado o no la concepción de la formación continua para ese empresario, y en qué sentido lo han hecho. Para finalizar, se pregunta si se conoce el nuevo subsistema de formación continua (de créditos a la formación, RD 1046/03 en aquel momento), y si se ha hecho uso de él (cuando se realizó el trabajo de campo no estaba aprobado aún el nuevo RD 395/2007, sobre la formación en el empleo).

## B) Datos de la empresa

Concretamente sobre la empresa se pregunta, a fin de confirmarlos, el número de empleados y el ámbito geográfico del negocio. También, por su posible implicación en la necesidad de formación, se consulta si la empresa subcontrata alguna de sus actividades de explotación (y por qué lo hace), y si ha realizado contratos de aprendizaje/formación.

Hemos tenido que prescindir, para no hacer el cuestionario más extenso y complejo, restando posibilidades de respuesta, a una parte del bloque de preguntas que en el planteamiento inicial pretendíamos realizar sobre detalles del perfil de los destinatarios en cada empresa de las acciones formativas financiadas con el sistema de los acuerdos nacionales, en lo referente a categorías profesionales, sexo, edad, titulación académica, etc.

**TABLA 1.** Datos técnicos del trabajo de campo mediante cuestionarios cumplimentados por las empresas.

Datos técnicos	
<b>Población</b>	Empresas de entre uno y 49 empleados. Todos los subsectores económicos, excepto A, B, L, P y Q (CNAE-93).
<b>Territorio</b>	Municipios del Arco de la Bahía de Algeciras (provincia de Cádiz).
<b>Base de datos</b>	«AXESOR» (Granada) www.axesor.es
<b>Muestra</b>	75 empresas.
<b>Tipo de muestreo</b>	Aleatorio, con estratificación por tamaños de empresas (según plantilla, volumen de facturación y balance general, límites según Recomendación 2003/361 CE).
<b>Método recogida de datos</b>	Cuestionario, autocumplimentado con presencia del encuestador. Preguntas cerradas o semicerradas.
<b>Periodo recogida de datos</b>	Mayo a noviembre de 2006.

### 3. FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS

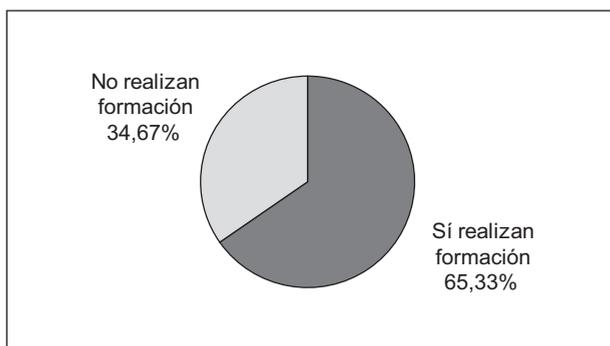
#### 3.1. Formación en la pequeña empresa del Campo de Gibraltar

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

*¿Realiza la empresa acciones formativas para sus empleados?*<sup>8</sup>

Con los datos resultantes, se observa que casi dos tercios de las empresas consultadas realizan acciones formativas para su personal (**figura 1**). No obstante, cabe hacer una distinción entre las diversas modalidades o tipos de acciones en las que se traduce esa formación, pues no en todas las empresas que se declaran, según esta pregunta, como formadoras se lleva a cabo esta labor como una verdadera política, con detección de necesidades, planificación de actividades, ejecución con la metodología más eficiente, y control sistemático de los resultados. De hecho, 23 de esas 49 empresas formadoras, esto es, el 46,94%, sólo forman mediante aprendizaje en el puesto de trabajo, autoaprendizaje del empleado u otros métodos no definidos por los encuestados.

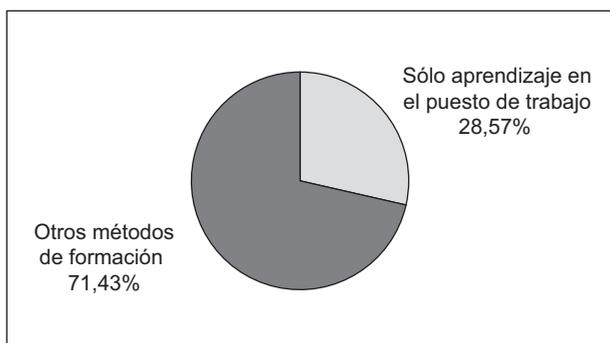
<sup>8</sup> Estas cuestiones quedan recogidas en el presente trabajo, tal como fueron redactadas para el cuestionario del trabajo de campo.

**FIGURA 1.** *Empresas formadoras y no formadoras.*

Sí realizan formación	49 empresas
No realizan formación	26 empresas
<b>Total</b>	<b>75 empresas</b>

Un análisis más detallado nos revela que de estas 23 empresas:

- 14 sólo forman en el puesto (el 28,57% del total de empresas formadoras).
- Dos forman sólo por el método del autoaprendizaje (el 4,08% de las empresas formadoras).
- Cinco sólo forma por otros métodos no definidos (el 10,20% del total de formadoras).
- Una sólo forma a través del puesto y del autoaprendizaje (el 2,04%).
- Una sólo forma mediante autoaprendizaje y otros métodos (el 2,04%).

**FIGURA 2.** *Empresas que forman exclusivamente mediante aprendizaje en el puesto de trabajo.*

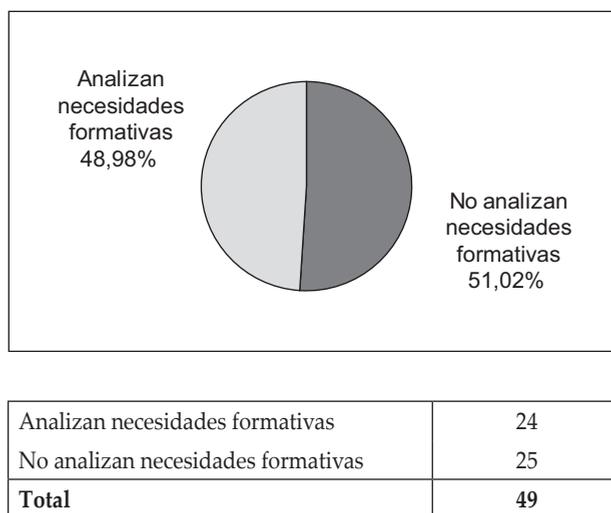
### 3.2. Aspectos cualitativos de la formación desarrollada

#### 3.2.1. Análisis de las necesidades formativas

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

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

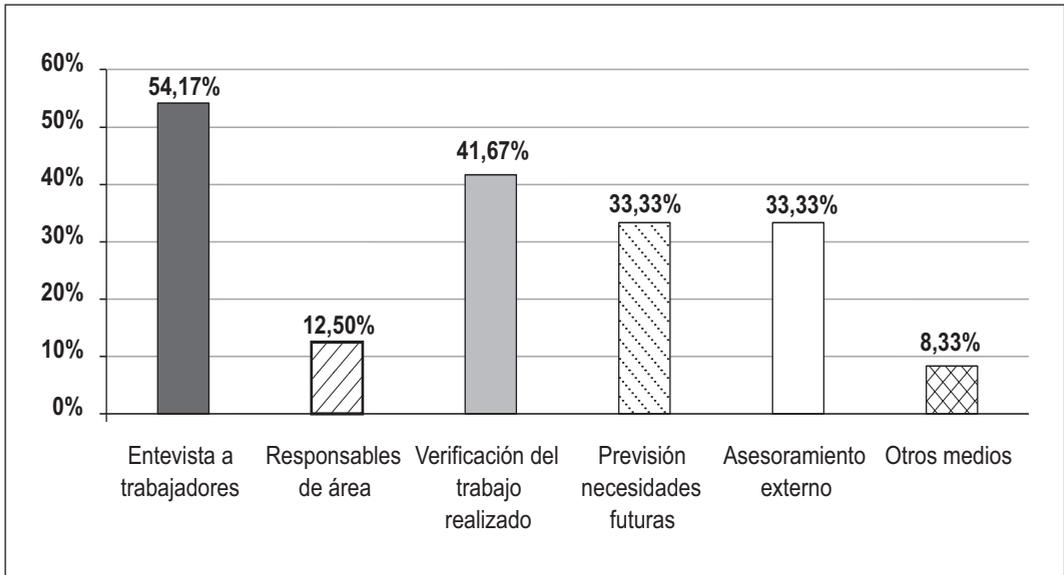
**FIGURA 3.** *Empresas que analizan sus necesidades de formación.*



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

En ese 48,98% de empresas formadoras que sí realizan este análisis previo de necesidades, podemos comprobar cómo más de la mitad de las empresas recurren a entrevistarse con los propios empleados para testar, junto a ellos, cuáles son los vacíos cualificativos que encuentran para realizar de manera eficiente su labor en su puesto actual o en la planificación de un puesto a ocupar en un futuro (**figura 4**).

**FIGURA 4.** *Métodos utilizados por las empresas para el análisis de las necesidades formativas de su personal.*



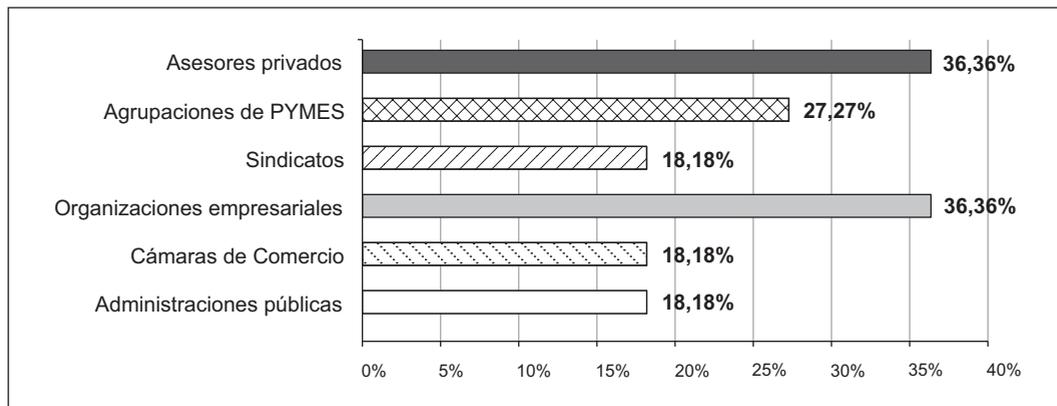
Otro de los métodos más utilizados por las empresas, quizás el más fácil y barato, es el de la observación de la labor realizada por el empleado para verificar cómo ejecuta las tareas del puesto de trabajo, y, de esta forma, descubrir sus deficiencias formativas. Cabe destacar, asimismo, que un tercio de las empresas que analizan los vacíos formativos antes de formar realizan una labor de planificación o previsión de tales necesidades, o bien recurren al asesoramiento de especialistas externos.

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

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

Los entes a los que recurren la mayoría de las empresas son las organizaciones empresariales y los asesores privados. También las agrupaciones o asociaciones de PYMES parecen tener un papel importante en esta labor de asistencia en la detección de necesidades de formación de las plantillas de sus empresas miembros. La **figura 5** nos muestra la distribución entre los organismos citados.

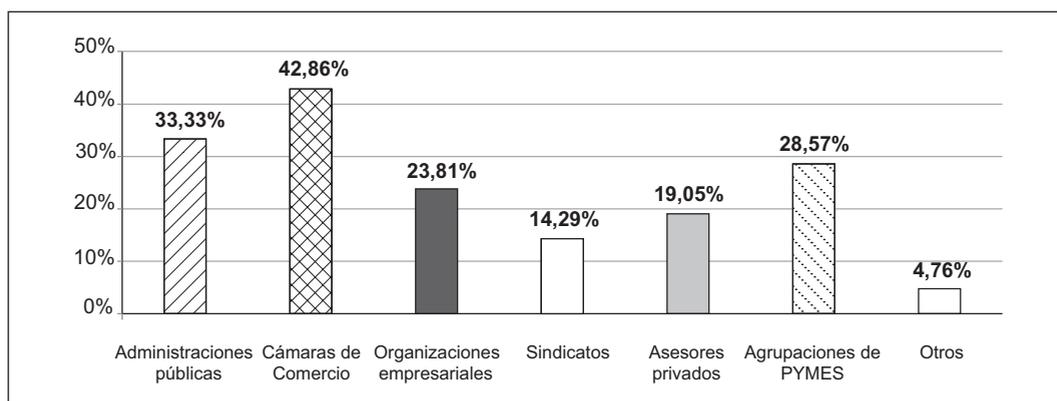
**FIGURA 5.** Organismos que asisten a las empresas formadoras en el análisis de necesidades formativas de personal.



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

El 69,23% de las empresas que analizan las necesidades formativas de su personal, pero no han recibido ayuda de ninguna entidad a tal efecto, contestaron positivamente a esta cuestión, considerando como organismos más adecuados para dicho asesoramiento las Administraciones públicas y a la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar. Parece que las empresas reclaman de tales entidades un servicio gratuito en este sentido (obviando la financiación indirecta de los mismos vía tributaria) que los libere de la necesidad de recurrir, y costear, el asesoramiento privado. Además, son 12 las empresas formadoras que, aunque no analizan de forma sistemática las necesidades de formación, también consideran que sería de utilidad contar con la ayuda de determinados organismos para poder realizar así tal labor.

**FIGURA 6.** Grado de adecuación de los organismos para asistir a las empresas en el análisis de necesidades formativas de su personal.



En el conjunto total de las empresas que demandan este servicio siguen siendo la Cámara de Comercio, en primer lugar, y las Administraciones públicas, en segundo, las entidades a las que se les reclama principalmente (**figura 6**). Hemos de tener en cuenta, además, que dada la estructura de la encuesta, no se vuelve a preguntar a las empresas que analizan con ayuda de alguno de estos entes si preferirían que dicha prestación se la brindara otro u otros organismos distintos a aquellos a los que acuden.

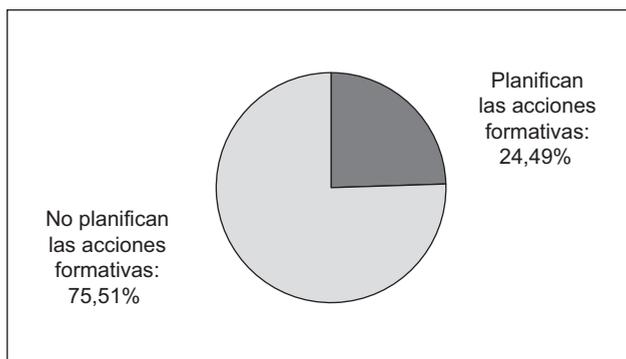
En resumen, son 11 empresas las que analizan con asistencia de entidades externas a ellas, otras nueve que analizan sin esta ayuda, pero que la consideran muy útil, y otras 12 empresas que no analizan sus necesidades formativas, pero que se manifiestan interesadas en poder disponer de este servicio para llevarla a cabo. En definitiva, son 32 empresas formadoras y el 65,31% del total de éstas cuentan o desean contar con la asistencia de estos organismos para detectar las lagunas formativas de sus empleados.

### 3.2.2. Planificación de la formación

*Las acciones formativas, ¿se realizan a partir de un plan de formación específico elaborado por la empresa?*

Sólo son 12 empresas de las 49 formadoras, esto es, el 24,49%, las que declaran planificar las acciones formativas antes de llevarlas a cabo. Quiere esto decir que ni siquiera un cuarto del total de empresas formadoras efectúa esta labor previa de tanta relevancia para los buenos, y útiles, resultados de la formación finalmente dada a los empleados.

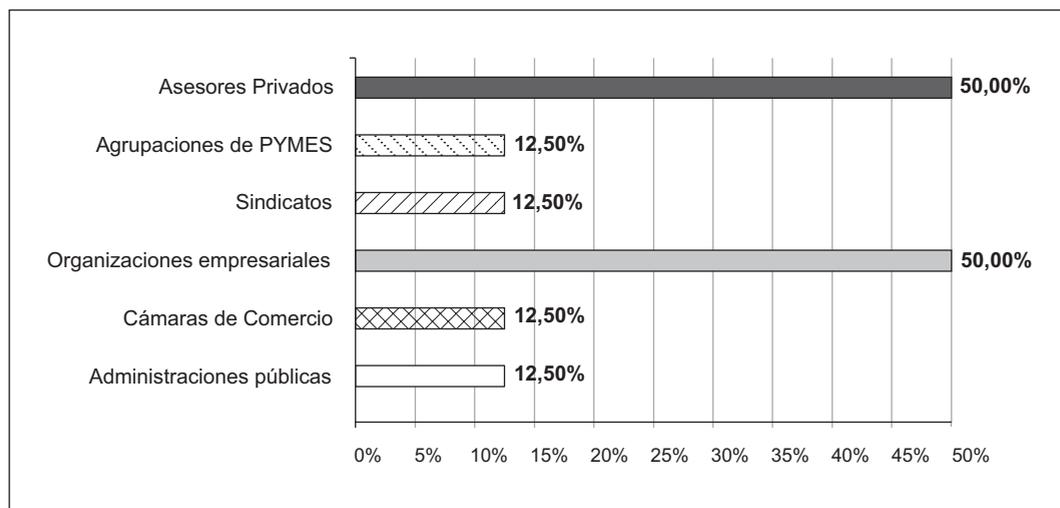
**FIGURA 7.** Distribución de las empresas formadoras con respecto a la planificación de sus acciones formativas.



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

Son ocho empresas, es decir, el 66,67% de esas 12 planificadoras, las que han recibido asesoramiento a tal fin. Las entidades a las que han recurrido en mayor medida han sido, de nuevo, las organizaciones empresariales y los asesores privados, según queda recogido en la **figura 8**.

**FIGURA 8.** Organismos que asisten a las empresas en la planificación de la formación de personal.

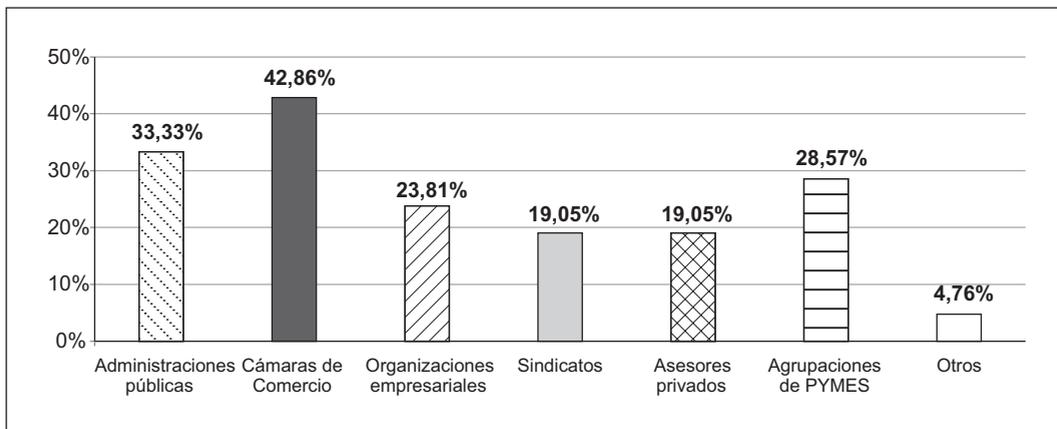


*En caso de que la empresa no haya recibido asesoramiento externo en la planificación de la formación de personal, ¿piensa que puede ser útil para su empresa recibir dicho asesoramiento?*

Sólo una empresa que sí planifica, y no ha recibido ayuda, la considera útil. A ella hemos de sumar otras 20 empresas formadoras, que no planifican la formación, pero que estiman de utilidad la asistencia en esta materia de los organismos que en la pregunta se citan. Podemos entender con esto, al igual que ocurría en el caso de las que consideran útil la ayuda en el análisis de necesidades, que dichas empresas estarían dispuestas a planificar sus acciones formativas, o previamente a analizar las necesidades, si pudiesen contar con dicho asesoramiento.

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

**FIGURA 9.** Grado de adecuación de los organismos para asistir a las empresas en la planificación de la formación de su personal.

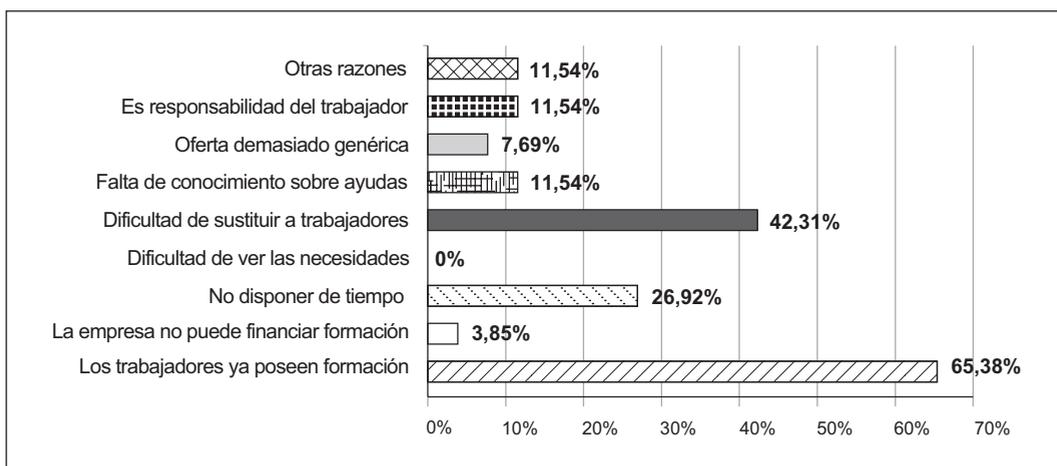


### 3.2.3. Razones principales de las empresas no formadora.

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

Observando la **figura 10**, resulta muy significativo, y clara, la causa predominante de que los trabajadores ya posean los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto que ocupan como razón para justificar que la empresa no se plantee la inversión en formación para su personal. En concreto, el 65,38% de las 26 empresas no formadoras la citan.

**FIGURA 10.** Razones para no formar al personal, expuestas por las empresas no formadoras.

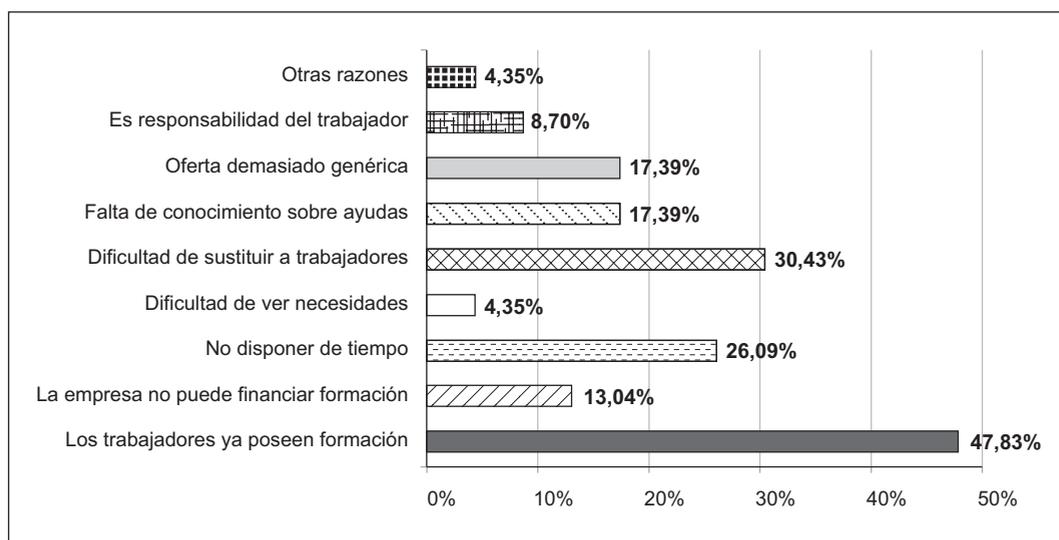


La dificultad que encuentran las pequeñas empresas consultadas a la hora de sustituir a los trabajadores que acudiesen a acciones formativas, en el plazo de duración de esa formación, es la segunda causa en importancia. Otro resultado significativo es que el hecho de que la empresa no pueda aportar la financiación necesaria para la formación resulta ser una de las razones menos citadas. No parece que sea, pues, éste el motivo por el que no se decidan a realizar formación dichas empresas.

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

En este subcolectivo, las principales razones argumentadas siguen siendo la suficiente cualificación del personal y la dificultad de sustituirlo en el tiempo en que acuda a la formación. No obstante, el peso dado a estas dos causas no ha sido tan elevado como en el grupo de las no formadoras. Además de los dos anteriores, otros motivos que en este subgrupo se citan, relevantemente con mayor frecuencia que en el caso de las no formadoras, son: no poder financiar dichas acciones, no haber tenido conocimiento o información suficiente sobre los sistemas de subvenciones o ayudas financieras a la formación, y que la oferta formativa existente fuese demasiado genérica como para cubrir las necesidades concretas de la empresa.

**FIGURA 11.** Razones para no formar, salvo en determinadas modalidades, expuestas por las empresas formadoras.



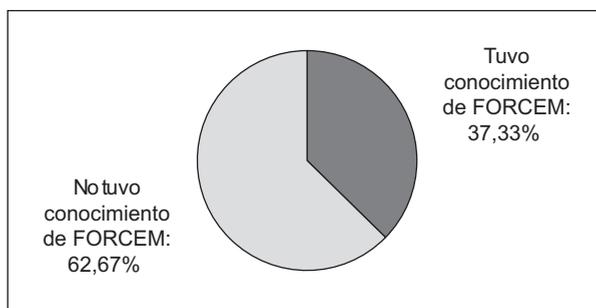
## 4. PARTICIPACIÓN EN LAS INICIATIVAS DE FORCEM/FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

### 4.1. Grado de conocimiento de las iniciativas FORCEM

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

En torno a dos tercios de las empresas manifiestan no haber tenido conocimiento del sistema de ayudas a la formación en el marco de los ANFC (sistema FORCEM).

**FIGURA 12.** *Empresas que conocieron el sistema de subvenciones a la formación de FORCEM/Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo.*

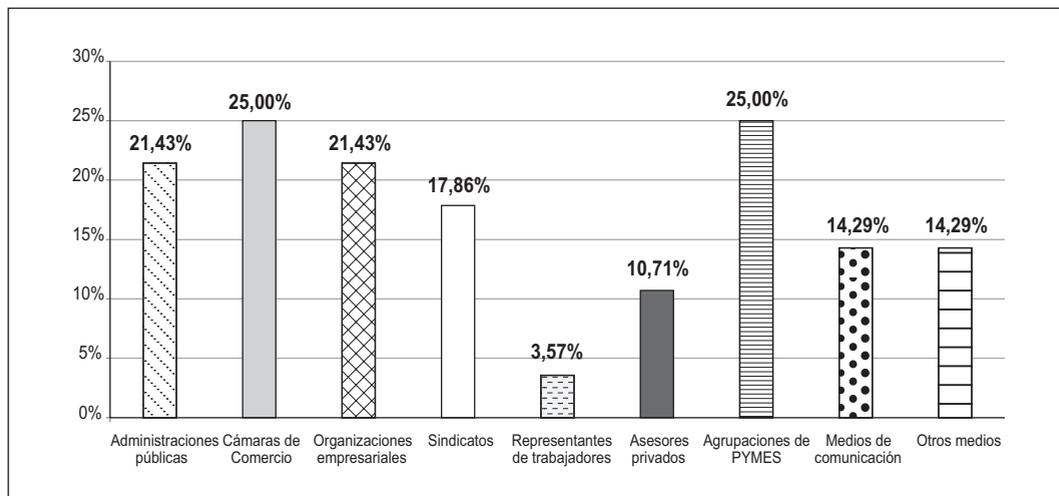


*¿A través de qué medios u organismos tuvieron conocimiento del sistema de ayudas a la formación de los ANFC, o sistema FORCEM?*

Aunque la diversidad de las fuentes de información es lo que queda reflejado en la **figura 13**, parece ser que la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar y las agrupaciones de PYMES son las entidades que, principalmente, han actuado como transmisores del sistema de ayudas de FORCEM (o Fundación Tripartita). Tanto en un caso como en otro, sobre todo en el segundo, se cumple que sean los agentes sociales implicados los que asuman el rol de difusores de este tipo de asistencia a la formación de las pequeñas empresas. Hecho éste que se confirma cuando comprobamos que más del 20% de las empresas que tuvieron conocimiento del sistema FORCEM fueron informadas, también, por organizaciones empresariales. En este mismo porcentaje se cita a las Administraciones públicas <sup>9</sup>.

<sup>9</sup> En este tipo de ítems, en los que se insta o se permite a la empresa encuestada que señale más de un organismo o respuesta, resulta lógico que la suma de los porcentajes de mención recogidos en las respectivas tablas no sea del 100%.

**FIGURA 13.** Principales organismos a través de los que la empresa conoció el sistema de ayudas a la formación de los ANFC.

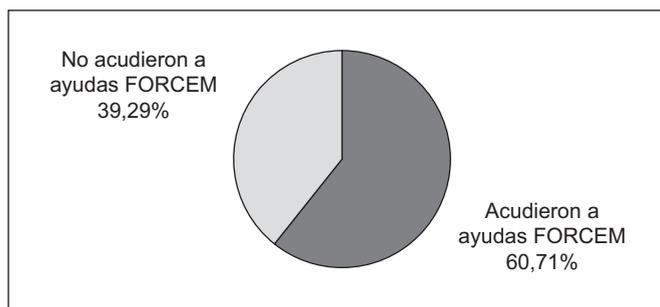


#### 4.2. Grado de participación en las iniciativas FORCEM

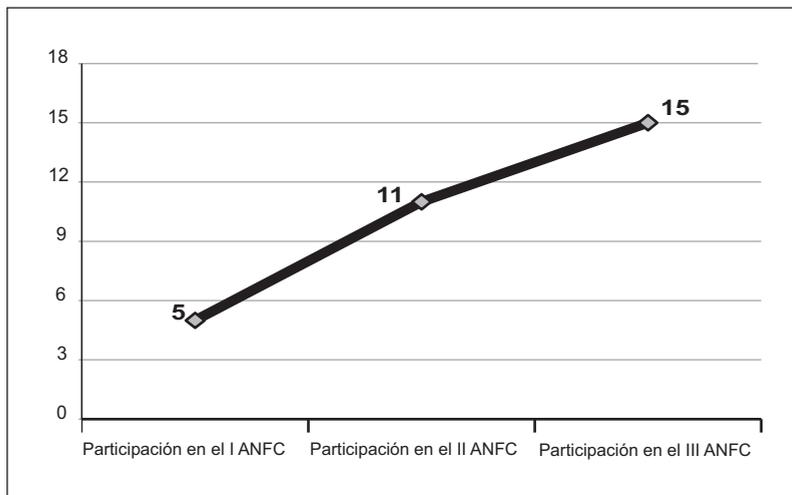
*¿Participó la empresa en alguno de los programas de formación profesional continua subvencionados por FORCEM/Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo?*

De entre las 28 empresas que conocieron el sistema de los ANFC, son 17, un 60,71%, las que acudieron a él en alguno de sus tres periodos de vigencia. Sobre la suma de las empresas formadoras de la muestra el porcentaje resulta ser del 34,69%.

**FIGURA 14.** Empresas que participaron en las convocatorias del sistema FORCEM/ Fundación Tripartita (porcentaje sobre el total de empresas que conocieron este sistema).



**FIGURA 15.** *Número de empresas que participaron en los distintos periodos del ANFC.*



*Porcentaje de trabajadores de la plantilla que participaron en las acciones formativas de los ANFC*

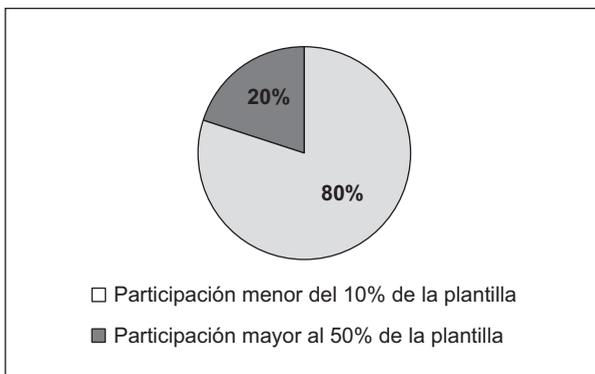
Los datos sobre esta cuestión quedan reflejados en la **figura 16**. Se deduce de ellos que:

- Participaron en los tres periodos cinco empresas de las 17 que en el global del plazo de vigencia de los acuerdos acudieron al sistema (29,41%).
- Participaron en dos (el segundo y tercer periodo de los acuerdos) cuatro empresas de esas 17, el 23,53%.
- Las restantes ocho empresas, por tanto, sólo participaron en un periodo: dos que lo hicieron sólo en el segundo periodo, y seis lo hicieron durante el tercero (11,76% y 35,29%, respectivamente).

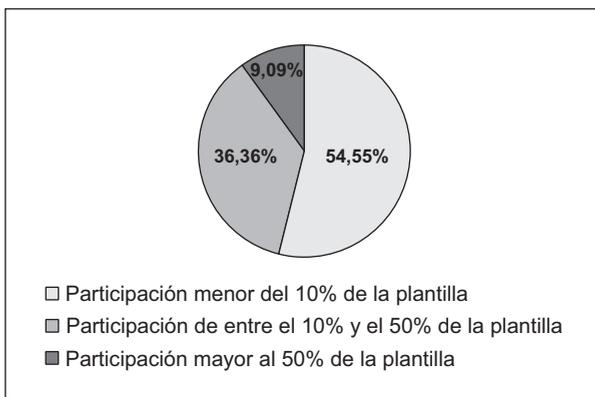
En cuanto al índice de cobertura, para los tres periodos es mayoritario el número de empresas participantes en las que el porcentaje de trabajadores formados dentro de este marco es menor al 10% de la plantilla. En los dos últimos acuerdos aumenta la cantidad de empresas en las que el colectivo de empleados beneficiados de la formación mediante este modelo es mayor que ese porcentaje. Estos hechos parecen reflejar que, a medida que fue transcurriendo el plazo de vigencia, se fue extendiendo la información sobre el sistema y se alcanzó mayor grado de difusión del mismo. De ahí que un mayor número de empresas se animaran a participar en los últimos años.

**FIGURA 16.** Grado de participación de las empresas en cada periodo de los ANFC.

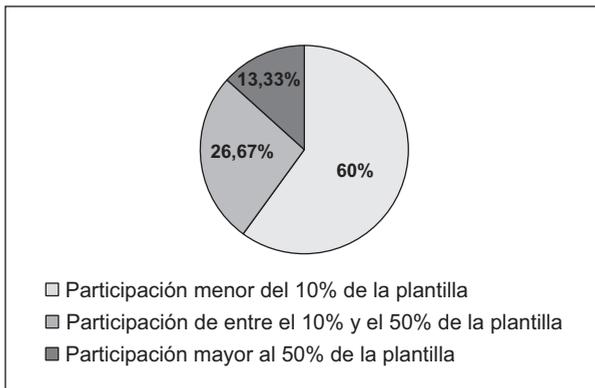
- En el I ANFC:



- En el II ANFC:



- En el III ANFC:



### 4.3. Tipos de iniciativas FORCEM

¿En qué tipo de acciones formativas subvencionadas por el FORCEM/Fundación Tripartita participó en estos periodos?

Sólo 5 empresas participaron en las iniciativas de formación contempladas en el I ANFC; 11 empresas participaron en las del II ANFC y 15 empresas participaron en el III ANFC (en este tercer periodo, dos empresas participaron sólo a través de los Permisos Individuales de Formación, –PIF–, solicitados y aprobados para sus empleados). Será, por tanto, sobre este número de empresas de cada periodo, y no sobre las 17 que en total conocieron el sistema, sobre el que calcularemos los pesos o porcentajes de uso de las distintas iniciativas o tipos de plan, y de las diversas modalidades de impartición, en cada Acuerdo.

**TABLA 2.** Participación de las empresas en los tres periodos de vigencia de los ANFC, por tipo de iniciativa de formación.

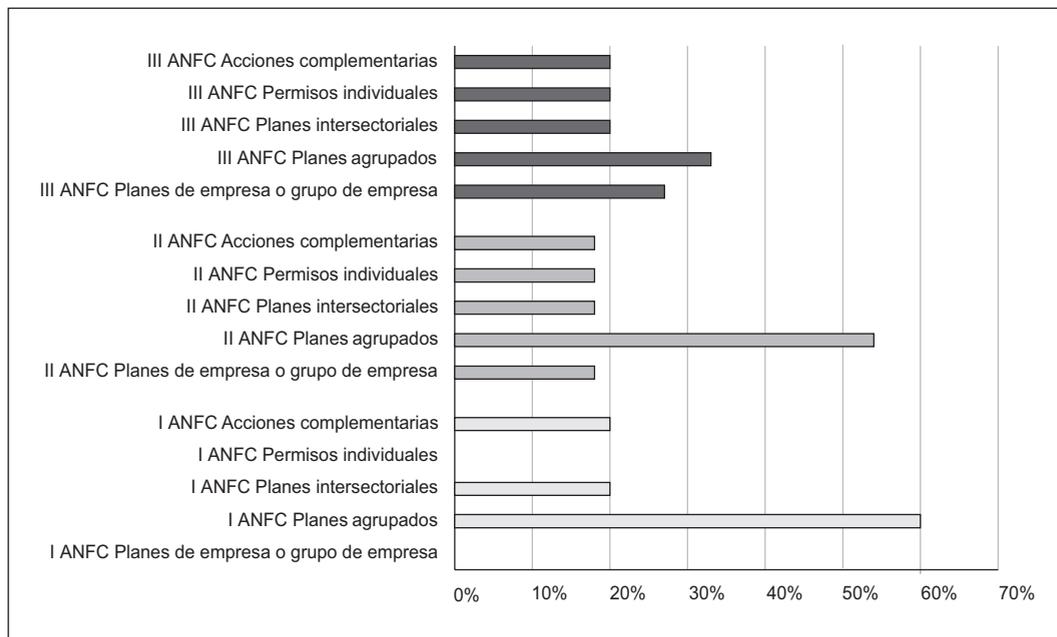
I ANFC Planes Empresa/ o grup. empresa	I ANFC Planes agrupados	I ANFC Planes intersectoriales	I ANFC Permisos individuales	I ANFC Acciones complementarias
0 empresa 0,00%	3 empresas 60,00%	1 empresa 20,00%	0 empresa 0,00%	1 empresa 20,00%

II ANFC Planes Empresa/ o grup. empresa	II ANFC Planes agrupados	II ANFC Planes intersectoriales	II ANFC Permisos individuales	II ANFC Acciones complementarias
2 empresas 18,18%	6 empresas 54,55%	2 empresas 18,18%	2 empresas 18,18%	2 empresas 18,18%

III ANFC Planes Empresa/ o grup. empresa	III ANFC Planes agrupados	III ANFC Planes intersectoriales	III ANFC Permisos individuales	III ANFC Acciones complementarias
4 empresas 26,67%	5 empresas 33,33%	3 empresa 20,00%	3 empresas 20,00%	3 empresas 20,00%

Observamos en la **tabla 2** y **figura 17** que se produce un claro predominio de la participación en planes agrupados, lo cual resulta lógico, pues estamos tratando de empresas con menos de 50 empleados, y ésta era una de las iniciativas más propicias para ellas. El III ANFC destaca por el aumento de participación de las empresas con respecto a los periodos anteriores, y porque encontramos un mayor reparto entre los tipos de acciones formativas a las que se acude, de modo que, aunque el plan agrupado continúa siendo la modalidad utilizada por un mayor número de empresas, disminuye su peso relativo, mientras que aumenta el de las demás iniciativas.

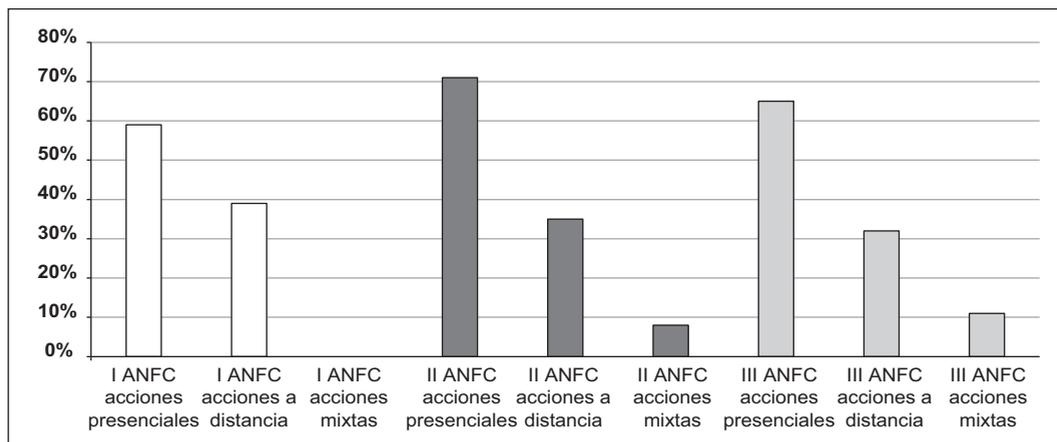
**FIGURA 17.** Grado de participación de las empresas en los ANFC, por tipo de iniciativa de formación.



#### 4.4. Modalidades de formación en las iniciativas FORCEM

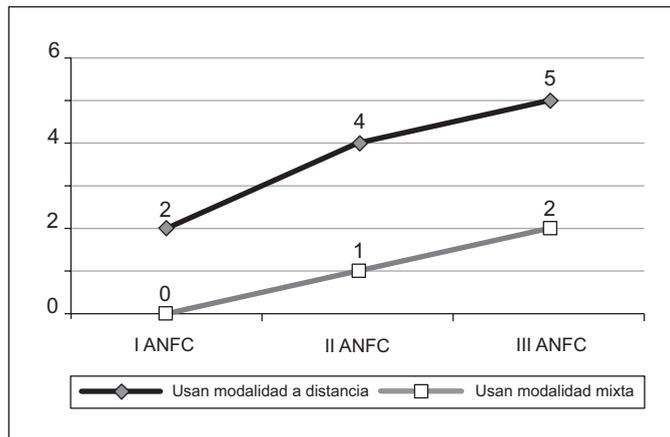
¿Qué tipo de enseñanza se llevó a cabo en esas acciones formativas para los trabajadores?

**FIGURA 18.** Grado de participación de las empresas en los ANFC, por modalidad de formación.



Aunque en todos los periodos la enseñanza presencial ha sido la modalidad dominante a la hora de impartir las acciones formativas, a medida que transcurren los años crece el número de empresas cuyos trabajadores beneficiarios del sistema acudieron a formación en régimen de a distancia o mixta, sobre todo en esta última.

**FIGURA 19.** Evolución en el uso de las distintas modalidades de formación durante los ANFC (número de empresas que las usan).



#### 4.5. Materias más frecuentes en las iniciativas FORCEM

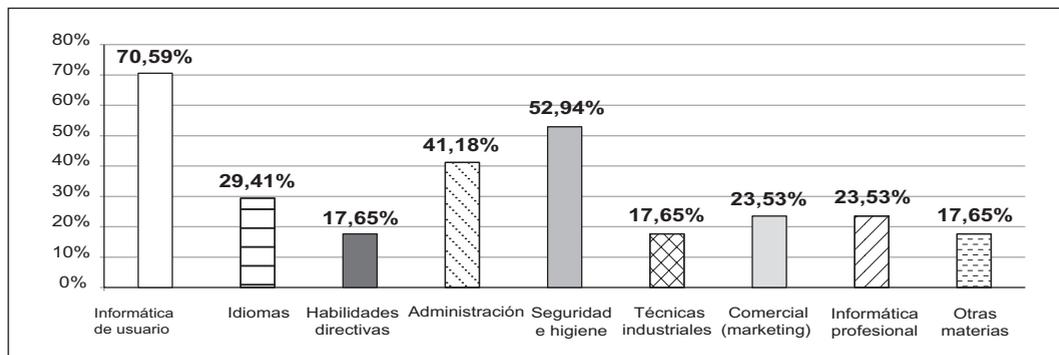
*¿Qué materias o contenidos han sido los más frecuentes en esas acciones formativas?*

Sin duda, los contenidos que más han interesado y, por tanto, a los que más han acudido los participantes en el sistema FORCEM han sido: informática de usuario, seguridad e higiene y administración. Asimismo, más del 25% de las empresas que formaron a través de los Acuerdos Nacionales lo hicieron en materia de idiomas, técnicas comerciales o marketing e Informática profesional.

En la importancia otorgada a la formación en seguridad e higiene tiene un gran peso la progresiva concienciación que los empresarios conceden a estas medidas, y, sobre todo, las nuevas exigencias de la legislación.

Cabe señalar también que un 17,65% de las empresas que acudieron al sistema formaron en Técnicas industriales, materia que no aparecía como destacada en los resultados de los ANFC en España ni en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y que, sin embargo, se encontraba entre los diez primeros contenidos en la provincia de Cádiz (fuente: consultas a FORCEM y Fundación Tripartita). La importante presencia del sector industrial en la provincia, y en concreto en nuestra comarca, parece causar repercusión en este hecho.

**FIGURA 20.** Principales contenidos formativos en la participación de las empresas en los ANFC.



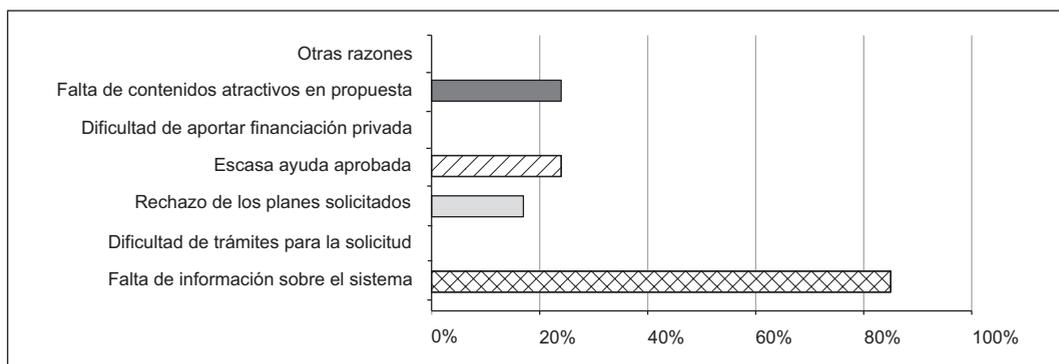
#### 4.6. Razones principales para la no participación en las iniciativas FORCEM

*Causas por las que no participó en acciones formativas subvencionadas por FORCEM/Fundación Tripartita:*

De las 11 empresas que, aunque conocieron el sistema FORCEM, no participaron en él, sólo responden a esta cuestión ocho. Para ellas, las razones de mayor peso y que las llevaron a no participar fueron las que se exponen en la **figura 21**.

Observamos cómo, por encima de cualquier otra razón, la falta de información es el principal motivo que las empresas alegan para no haber acudido al sistema de ayudas a la formación de los ANFC. Lo apuntan siete de las ocho empresas que responden a la pregunta. Dos de ellas señalan como factor desmotivador la escasa ayuda que el sistema concedía. La falta de ajuste de los contenidos de las acciones formativas propuestas a las verdaderas necesidades de la entidad es otra de las causas indicadas.

**FIGURA 21.** Principales razones por las que las empresas no participaron en los ANFC.



#### 4.7. Otras iniciativas de formación llevadas a cabo por las empresas

*¿Realiza y financia la empresa formación para el personal distinta a los planes o permisos de FORCEM/Fundación Tripartita? ¿Qué tipo de formación lleva a cabo?*

Son 44 las empresas que forman en otras modalidades de formación distintas a las iniciativas que abarcaban las convocatorias del FORCEM: 12 de ellas participaron también en este sistema, siete lo conocieron pero no lo utilizaron, y 25 no tuvieron conocimiento del mismo.

Por consiguiente, son cinco las empresas formadoras que manifiestan haber formado solamente durante la vigencia, y a través de las modalidades, de los ANFC.

- Sobre las 44 empresas que realizan este otro tipo de formación:

Cursos de gestión externa a la empresa	Cursos de gestión interna a la empresa	Aprendizaje en el propio puesto de trabajo	Conferencias, talleres, seminarios	Rotación, intercambios, traslados temporales	Autoformación (a distancia, vídeos, ordenador)	Otra formación dada al personal
45,45%	9,09%	50,00%	4,55%	2,27%	20,45%	13,64%

Observamos cómo predomina la opción de formar al trabajador mediante la realización de sus tareas en el puesto de trabajo, seguida de la modalidad de cursos de gestión externa y de la autoformación del empleado.

- Sobre las 32 formadoras que no participaron en FORCEM:

Cursos de gestión externa a la empresa	Cursos de gestión interna a la empresa	Aprendizaje en el propio puesto de trabajo	Conferencias, talleres, seminarios	Rotación, intercambios, traslados temporales	Autoformación (a distancia, vídeos, ordenador)	Otra formación dada al personal
62,50%	12,50%	68,75%	6,25%	3,13%	28,13%	18,75%

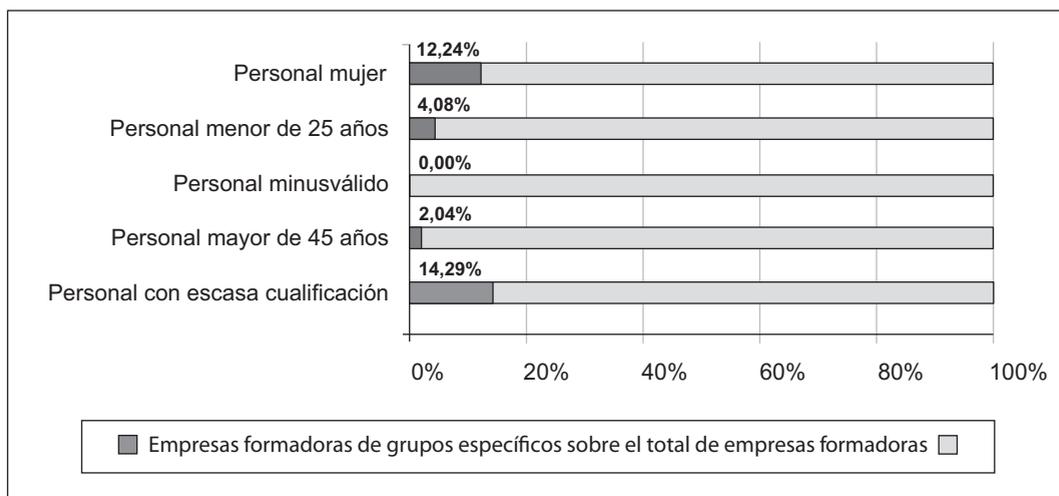
Si el estudio lo realizamos sólo sobre las 32 empresas que no participaron en el sistema FORCEM, la alternativa de formación en el propio puesto la desarrollan más de dos tercios, y aproximadamente este mismo porcentaje representan las que han invertido en formar a su personal a través de cursos gestionados por otras entidades distintas a la propia empresa. Destaca, igualmente, la ratio superior al 28% que de ellas señalan la autoformación como alternativa llevada a cabo.

#### 4.8. Formación realizada para grupos específicos de personal

*¿Realiza o ha realizado la empresa actividades formativas específicas para determinados grupos de trabajadores?*

Los porcentajes de respuestas sobre el total de empresas formadoras han sido los que se muestran en la **figura 22**:

**FIGURA 22.** *Empresas que han realizado acciones formativas para grupos específicos de su personal.*



### 5. EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA

#### 5.1. Evaluación de los resultados de las iniciativas FORCEM

*¿Evalúa la empresa los efectos de las actividades formativas financiadas por FORCEM/ Fundación Tripartita?*

Son únicamente siete de las 17 empresas que participaron en acciones financiadas en el sistema FORCEM las que manifiestan haber evaluado los efectos de tal formación.

<b>Evalúan los efectos FORCEM</b>	7 empresas	41,18%
<b>No evalúan los efectos de FORCEM</b>	10 empresas	58,82%

### ¿Por qué medios o métodos evalúan estas empresas?

De entre las siete que evalúan los efectos de su participación en FORCEM, los medios y número de empresas que los utilizan son:

Prueba sobre conocimientos adquiridos	Verificación de aplicación en el puesto de trabajo	Evaluación de satisfacción del personal formado	Certificado formal de conocimientos adquiridos	Indicadores de mejoras cuantificables	Otros medios
2 28,57%	4 57,14%	4 57,14%	2 28,57%	1 14,29%	0 0,00%

A pesar de que la cantidad de empresas que responden a esta cuestión es muy pequeña, se erigen en métodos más utilizados los de verificación de la aplicación de los nuevos conocimientos en el puesto de trabajo y el de evaluación de la satisfacción del personal formado, una vez realizada la acción formativa correspondiente. Independientemente de que se viniese utilizando de manera habitual durante la vigencia de los acuerdos nacionales, este último mecanismo evaluador quedó establecido como requisito desde que entró en vigor el Real Decreto 1046/2003, a modo de control adicional. Así, la empresa formadora que acuda al nuevo sistema fijado (actualmente, por el RD 395/2007) ha de cumplimentar, tras las acciones formativas correspondientes en las que participe su personal, un cuestionario de evaluación de la calidad de las mismas, para lo cual la propia Fundación Tripartita ha puesto un formato o modelo a disposición de tales empresas.

Por la estructura dada a la encuesta, y para evitar su mayor complejidad, no hemos diferenciado cómo se han evaluado las iniciativas por periodo o acuerdo. No obstante, comprobamos en la tabla anterior que un par de las empresas que han contestado a este ítem señalan también como métodos de evaluación la prueba sobre los conocimientos adquiridos y la certificación formal de dichos conocimientos. Fue en el marco del III ANFC cuando se ofreció la posibilidad a la formación continua adquirida a través de sus iniciativas de ser certificada formalmente, acorde a lo contenido en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales surgido de la Ley Orgánica 5/2002.

## 5.2. Valoración de los resultados de las iniciativas FORCEM

### ¿Cómo evaluaría en general los resultados de esas acciones?

Si tenemos en cuenta sólo las siete empresas que evalúan los resultados de su participación en el sistema FORCEM, encontramos que tres de ellas dan el valor máximo, un 4, calificándolos de «Muy buenos»; las cuatro restantes otorgan un valor de 3, y, por tanto, los consideran «Buenos». La valoración media resultante es de 3,43, esto es, superior a «Buenos».

3 empresas (42,86%) Muy buenos	4 empresas (57,14%) Buenos
--------------------------------------	----------------------------------

Cuando consideramos las valoraciones que dan las otras siete empresas que participaron en el sistema de ayudas de los acuerdos, y que, aunque no declaran en la encuesta mediante qué método evaluaron sus resultados, puntúan en esta cuestión dando una valoración, las consideraciones se ven modificadas un tanto, siendo peores. Cuatro de ellas dieron un valor de 3, esto es, de «Buenos», mientras que las otras tres le otorgan un 2, es decir, los califica de «Malos». La media baja al 2,57.

4 empresas (57,14%) Buenos	3 empresas (42,86%) Malos
----------------------------------	---------------------------------

Considerando las 14 empresas que puntúan en este ítem, las ratios y valoraciones son las que aparecen en la siguiente tabla. La media general sería, entonces, justamente de 3 («Buenos»).

3 empresas (21,43%) Muy Buenos	8 empresas (57,14%) Buenos	3 empresas (21,43%) Malos
--------------------------------------	----------------------------------	---------------------------------

### 5.3. Incidencia de las iniciativas FORCEM en la concepción de la formación continua

*Las experiencias para su empresa de las acciones formativas financiadas por el FORCEM, ¿han cambiado su concepción sobre la formación continua?*

De las 17 empresas que participaron en el sistema FORCEM, son 15 las que dan respuesta a esta cuestión, y por sus reflexiones, expuestas en la tabla siguiente, podemos deducir que la positiva valoración general que se daba en la pregunta anterior se traduce ahora en que más de la mitad de las empresas confirman su concepción de la formación como factor competitivo, mientras que, y aquí se encuentra quizás el mayor valor o la más importante consecuencia del sistema de ayudas de los acuerdos, un tercio de las empresas que han puntuado este ítem reconoce que su intervención en dicho sistema ha modificado su concepto sobre la formación, entendiéndola ahora como inversión.

**TABLA 4.** Impacto de los resultados de los ANFC en el concepto de formación continua.

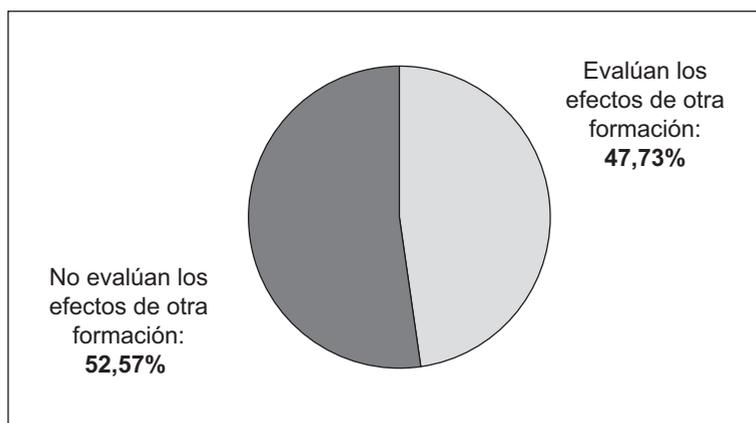
«Sí, la formación se concibe ahora como factor competitivo principal y una inversión en nuestros recursos humanos»	33,33%	Cambian su opinión
«No, la formación de personal siempre se ha entendido como un factor competitivo principal; por tanto, como una inversión para la empresa»	53,33%	No cambian, ya le daban el valor de inversión
«No, la formación de personal no es considerada como factor competitivo principal»	6,67%	No le daban el valor de inversión
Otras consideraciones	6,67%	No definidas

#### 5.4. Evaluación de los resultados de otras iniciativas de formación

¿Evalúa la empresa los efectos de otras actividades de formación para el personal realizada (no financiadas por FORCEM/Fundación)?

De las 44 empresas que han realizado formación distinta a las iniciativas de los acuerdos, son 21 las que evalúan sus resultados (**figura 23**).

**FIGURA 23.** Empresas que evalúan los efectos de actividades formativas no recogidas por el sistema FORCEM/Fundación Tripartita.



¿Por qué medios o métodos evalúan estas empresas?

De nuevo, tal y como ocurría con la formación recibida a través de las iniciativas FORCEM, verificar la aplicación de las nuevas habilidades en el puesto de trabajo es el método que manifiestan utilizar más de la mitad de las empresas evaluadoras. Sin embargo, se aprecian ciertas diferencias con respecto a la evaluación de la primera, pues ahora no tiene tanto peso el mecanismo de comprobar la satisfacción del personal formado (y en este sentido, puede reflejarse la costumbre mencionada, no obligatoria pero sí frecuente, de testar esa satisfacción en la formación de los acuerdos). Otra diferencia es la mayor frecuencia con la que se cita la opción de la certificación formal en este tipo de formación.

Prueba sobre conocimientos adquiridos	Verificación de aplicación en el puesto de trabajo	Evaluación de satisfacción del personal formado	Certificado formal de conocimientos adquiridos	Indicadores de mejoras cuantificables	Otros medios
3 14,29%	11 52,38%	8 38,10%	7 33,33%	2 9,52%	0 0,00%

## 5.5. Valoración de los resultados de otras iniciativas de formación

*¿Cómo evaluaría en general los resultados de esas acciones?*

De las 21 empresas evaluadoras de esta formación, 20 puntúan en este apartado y una no. Además, otras cuatro entidades, que no evalúan pero que forman en estas modalidades, también dan su opinión en respuesta a esta pregunta.

Considerando las 20 empresas evaluadoras, cuatro otorgan puntuación de 4, o «Muy buenos», y 16 dan un 3, o calificación de «Buenos». La valoración media resultante es de 3,2, mejores que «Buenos».

4 empresas (20%)	16 empresas (80%)
Muy buenos	Buenos

Si tenemos en cuenta la valoración de esas otras cuatro empresas que contestan a esta pregunta, los resultados son:

3 empresas (75%)	1 empresa (25%)
Buenos	Malos

La media desciende sobre la obtenida en el caso anterior, y se sitúa en 2,75, o peores que «Buenos».

En general, en el conjunto de las 24 empresas que puntúan esta cuestión, la distribución es: cuatro conceden un 4; 19 otorgan un 3, y una da un valor de 2. El valor medio queda en 3,125, lo que supone una valoración global de que los resultados en este conjunto de modalidades de formación también son positivos, y mejores de los que se dan al global de las acciones formativas apoyadas en el marco FORCEM.

4 empresas (16,67%)	19 empresas (79,17%)	1 empresa (4,17%)
Muy Buenos	Buenos	Malos

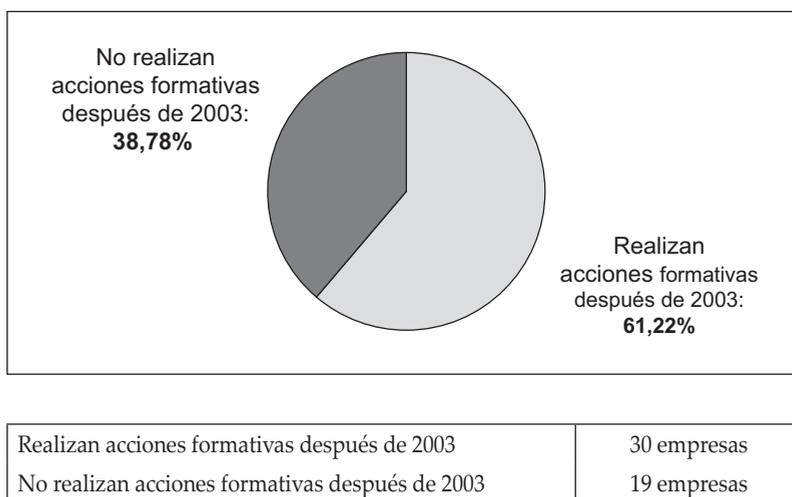
## 6. FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS TRAS LOS ANFC

### 6.1. Formación continua realizada después de 2003

*¿Después de 2003, una vez concluidos los ANFC, ha realizado su empresa formación continua?*

Sólo contestan empresas formadoras, es decir, ninguna de las entidades que en la primera pregunta de nuestra encuesta respondieron negativamente contestan de forma positiva en ésta. Entonces, de las empresas formadoras, el 61,22% (30) continuaron realizando formación para sus empleados a partir de 2004, es decir, una vez terminada la vigencia del sistema de los acuerdos nacionales y puesta en marcha la nueva regulación de la formación continua. El 38,78% de ellas (19) decidieron no seguir desarrollando formación continua.

**FIGURA 24.** Empresas formadoras y no formadoras después de 2003.



### 6.2. Grado de conocimiento del nuevo sistema de créditos a la formación continua (RD 1046/2003) <sup>10</sup>

*¿Conoce su empresa el nuevo sistema de créditos a la formación continua?*

Del total de empresas encuestadas (75), conocen la nueva normativa sólo 11 empresas, el 14,67%. Sobre el conjunto de empresas formadoras (49), la conocen sólo 10 empresas. Si tomamos como referencia el total de empresas que siguieron formando después del 2003 (30), únicamente ocho entidades conocen esta norma.

<sup>10</sup> En el plazo de realización del trabajo de campo aún no se había aprobado el nuevo Real Decreto 395/2007 sobre formación para el empleo.

### 6.3. Grado de aplicación del nuevo sistema de créditos a la formación continua

¿Las empresas que conocen el Real Decreto 1046/2003 lo aplican?

Sólo cuatro de las 11 empresas que conocen el nuevo marco de la formación continua lo aplican.

Aplican el Real Decreto 1046/2003	36,36%
No aplican el Real Decreto 1046/2003	63,64%

Sobre el total de las empresas formadoras, 49, la ratio de aplicabilidad es, lógicamente, mucho menor:

Aplican el Real Decreto 1046/2003	8,16%
No aplican el Real Decreto 1046/2003	91,84%

Comprobamos un muy escaso uso de este recurso, de especial importancia para las oportunidades formativas de las entidades de tamaño reducido, como son las que aquí estamos tratando.

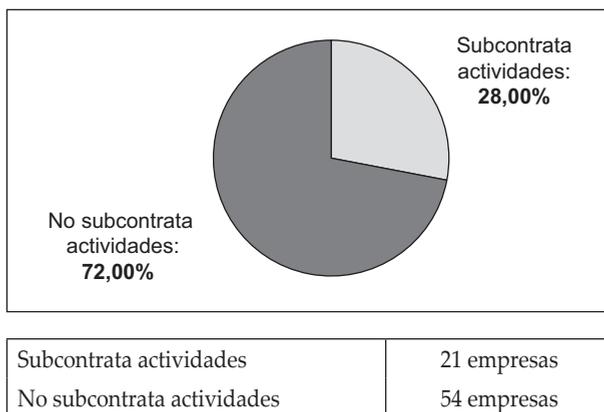
## 7. DATOS COMPLEMENTARIOS DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

### 7.1. Subcontratación de actividades por parte de las empresas

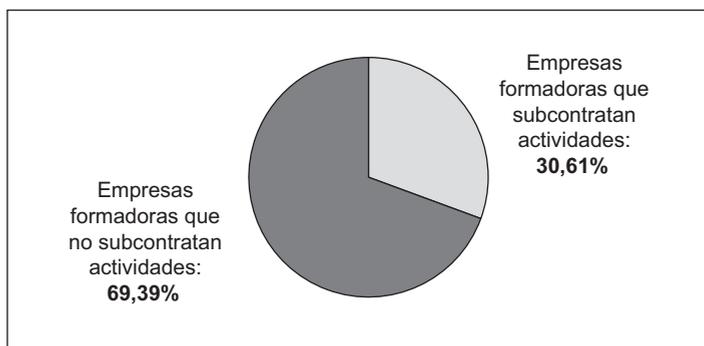
¿Subcontrata la empresa alguna de las tareas de su actividad?

- Sobre el total de empresas encuestadas, los resultados son:

**FIGURA 25.** Empresas que subcontratan algunas de sus actividades.

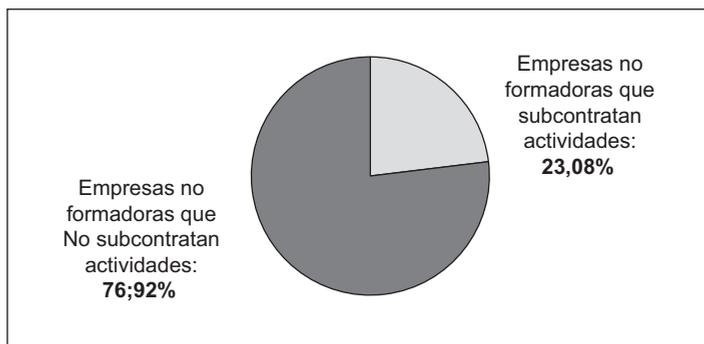


- De la totalidad de las empresas que forman (49), son 15 las que sí subcontratan:

**FIGURA 26.** *Empresas formadoras que subcontratan algunas de sus actividades.*

Empresas formadoras que subcontratan actividades	15 empresas
Empresas formadoras que no subcontratan actividades	34 empresas

- Entre las 26 empresas de la encuesta que no forman, son 6 las que subcontratan:

**FIGURA 27.** *Empresas no formadoras que subcontratan algunas actividades.*

Empresas formadoras que subcontratan actividades	6 empresas
Empresas formadoras que no subcontratan actividades	20 empresas

Comprobamos que la ratio de empresas que subcontratan algunas de sus tareas es mayor entre el conjunto de empresas formadoras. A pesar de que entre las entidades que forman y las que no forman es mayoritario el número de las que no subcontratan, la diferencia entre las que sí lo hacen es de casi ocho puntos porcentuales comparando ambos grupos. Habría que preguntar ahora cuál o cuáles son las razones de que las empresas decidan encomendar a otras entidades ciertas partes de su actividad de explotación.

### ¿Cuáles son las razones de tal subcontratación?

Son 18 las empresas subcontratadoras que responden a esta pregunta y las razones, y porcentajes en que éstas se mencionan son los expuestos en la tabla siguiente y en la **figura 28**.

Falta de personal con suficiente cualificación	Especialización de la actividad	Falta de capacidad productiva (maquinaria, equipos, etc.)	Escaso valor añadido de la actividad	Otros motivos
2	14	4	0	1
11,11%	77,78%	22,22%	0,00%	5,56%

El grado de especialización requerida para la actividad es la causa que cita el 77,78% de estas empresas. No disponen de personal con la cualificación necesaria para dicha tarea, y les interesa, o les resulta más rentable, desarrollarla a través de una tercera entidad que localizar y contratar especialistas.

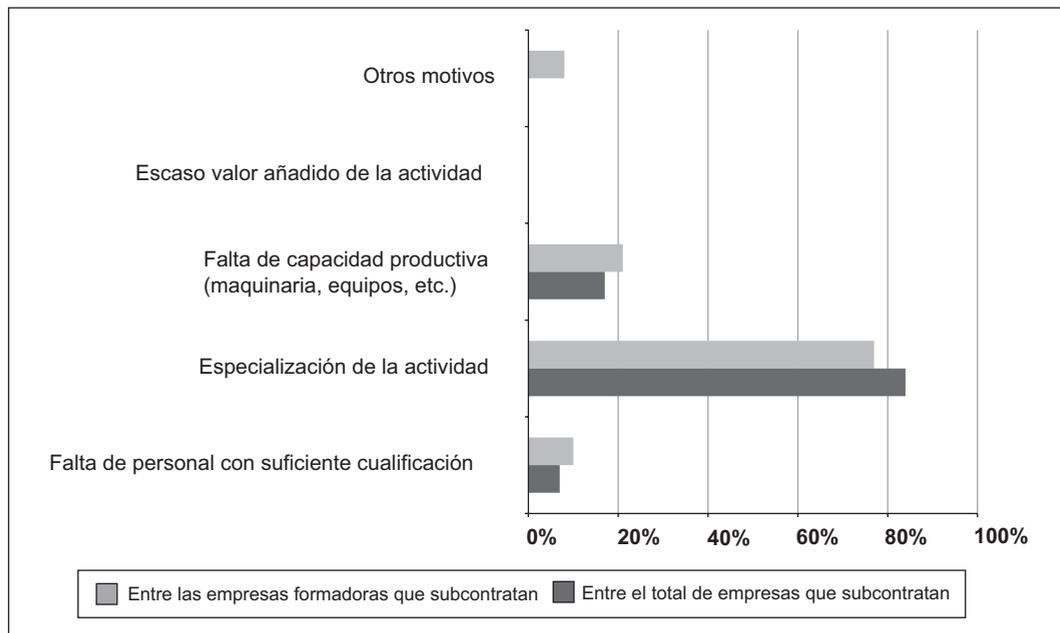
La segunda razón dada, pero de menor peso que la primera, es la falta de capacidad productiva para llevar a cabo la tarea en cuestión (escasez o ausencia de maquinaria, equipos, tecnologías, etc.).

Si la consulta se limita al grupo de empresas formadoras que subcontratan, son 12 las que responden, y lo hacen de la siguiente forma:

Falta de personal con suficiente cualificación	Especialización de la actividad	Falta de capacidad productiva (maquinaria, equipos, etc.)	Escaso valor añadido de la actividad	Otros motivos
1	10	2	0	0
8,33%	83,33%	16,67%	0,00%	0,00%

En este colectivo, el porcentaje donde se señala la especialización de la actividad como motivo de la subcontratación es mayor que el correspondiente al grupo general de empresas que subcontratan. La segunda causa más indicada, la falta de capacidad productiva, se presenta con un peso menor en el subgrupo de las formadoras. Una cuestión que surge en este sentido es si entre los objetivos de estas empresas para formar a su personal se encuentra el de dotar a éste de la cualificación o especialización que les permita eliminar, al menos en parte, los costes de estas subcontrataciones.

**FIGURA 28.** Principales causas para la subcontratación de actividades: comparación entre grupos de empresas.



## 7.2. Distribución por tamaños (según número de efectivos)

### Distribución por tamaños de las empresas encuestadas

Las empresas de la muestra se distribuyen por tramos de tamaño, como sigue:

Microempresas (1-5 empleados)	41 empresas	54,67%
Miniempresas (6-9 empleados)	9 empresas	12,00%
Pequeñas empresas (10-49 empleados)	25 empresas	33,33%
<b>Total</b>	<b>75 empresas</b>	<b>100%</b>

1 empleado	2 empleados	3 empleados	4 empleados	5 empleados
14 empresas	10 empresas	6 empresas	9 empresas	2 empresas
34,21%	23,68%	15,79%	21,05%	5,26%

### 7.3. Contratación en aprendizaje/formación subvencionado por FORCEM

*¿Ha realizado la empresa contratos de aprendizaje/formación a partir del 1 de enero de 1995 (y hasta el 31 de diciembre de 2003)?*

El hecho de incluir esta pregunta en la encuesta se debe a que el INEM y el FORCEM acordaron en 1993 que los contratos de aprendizaje, posteriormente denominados de formación, pudieran beneficiarse de las ayudas del sistema de los acuerdos, en lo correspondiente a su parte formativa. El Real Decreto 2317/1993, encargado de regular tales contratos, estableció que dicha formación se financiara con cargo al Acuerdo Tripartito de Formación Continua de los trabajadores ocupados, a partir del 1 de enero de 1995. De este modo, la realización de tales contratos por parte de las empresas supone que, aunque de manera indirecta, éstas han participado en el sistema.

Realizaron contratos de aprendizaje	34 empresas	45,33%
No realizaron contratos de aprendizaje	41 empresas	54,67%

Son 34 las empresas que realizaron contratos de aprendizaje/formación. De ellas, el 79,41% son formadoras y el 20,59% son no formadoras. Detallando estos datos, de las 49 empresas formadoras, 27 realizaron contratos de aprendizaje, el 55,10%; y de las 26 que no formaron, 7 fueron las que los firmaron, el 26,92%. Si nos centramos en el subconjunto de las empresas que participaron en el sistema FORCEM, que son 17, las que firmaron este tipo de contrataciones fueron 11, esto es el 61,11%. Es decir, que, según los datos de nuestra encuesta, a medida que nos acercamos desde la no formación a la formación con ayuda en el marco FORCEM/Fundación Tripartita la ratio sobre la contratación en este tipo de modalidad se va incrementando.

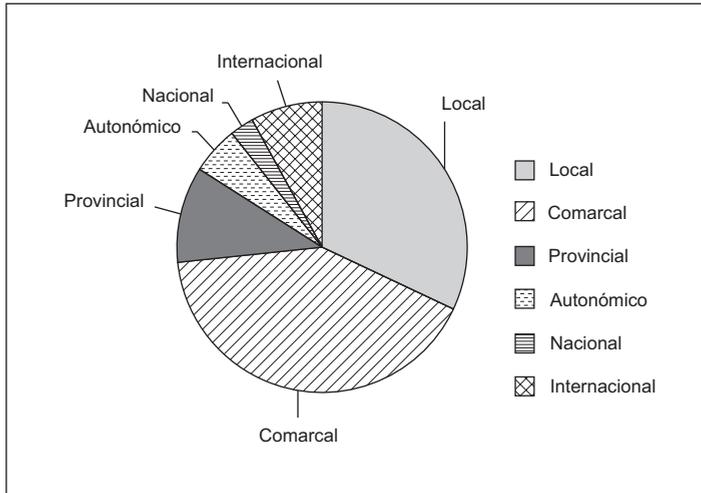
### 7.4. Ámbito geográfico de mercado de las empresas

*Ámbito geográfico de mercado*

Según el alcance territorial del negocio de las empresas, la distribución es:

**FIGURA 29.** *Distribución de las empresas por ámbito geográfico de mercado.*

Local	24	32,00%
Comarcal	31	41,33%
Provincial	8	10,67%
Autonómico	4	5,33%
Nacional	2	2,67%
Internacional	6	8,00%



Lo más destacable es que la mayor parte de las empresas trabajan en el ámbito comarcal, prueba de las relaciones comerciales entre las poblaciones y empresas del Arco de la Bahía, a pesar de tratarse de pequeñas empresas. A esta realidad contribuye enormemente la existencia de las superficies industriales o comerciales que, situadas en la zona central del Arco, básicamente en el litoral del municipio de Los Barrios y en los laterales de las dos autovías que discurren por él, permiten una rápida conexión de las empresas localizadas en ellas con el resto del territorio de la Bahía.

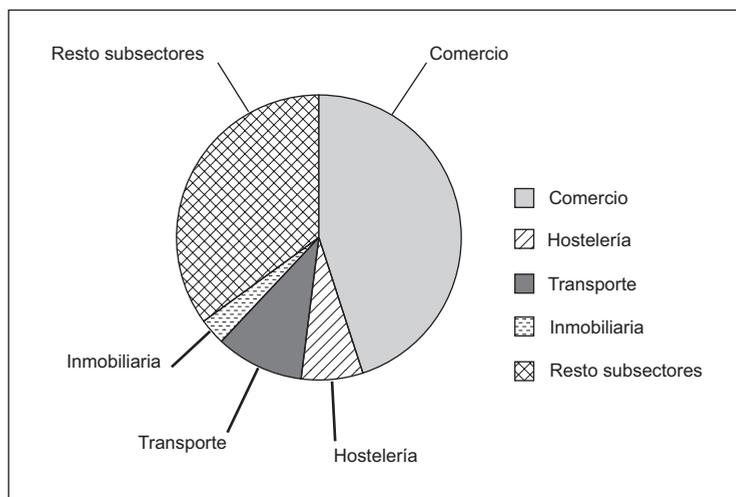
A pesar de que el conjunto de las empresas de ámbito local y comarcal suma un porcentaje cercano al 75% del total de las entidades de la muestra, un hecho destacable, y muy significativo de la importancia estratégica de la comarca para los tránsitos internacionales, es que sea superior el porcentaje de empresas que negocian a nivel internacional que el de aquellas que lo hacen a nivel regional o nacional.

## 7.5. Distribución sectorial de las empresas

### *Distribución sectorial*

En la **tabla 5** y **figura 30** que acompañan a este apartado se observa que, en la muestra, es mayoritaria la presencia del sector Servicios, pues 61 de las 75 empresas que lo forman pertenecen a él, suponiendo el 81,33% del total de empresas. El menor peso corresponde al sector Industria, con un total de seis entidades que lo representan en este trabajo, el 8% sobre el conjunto. Por su parte, Construcción se sitúa con un porcentaje del 10,67%, al tener ocho empresas en la muestra.

**FIGURA 30.** *Distribución de las empresas por sectores económicos (CNAE-93).*



Dentro de las actividades terciarias destaca el subsector del Comercio, pues, con un total de 35 empresas, copa el 46,47% de las entidades de la muestra. Como podemos comprobar en la tabla 5, este porcentaje se desagrega en el 22,67% (17 entidades) pertenecientes al subsector 51, de Ventas al por mayor; el 18,67% (14 empresas) al subgrupo 52, sobre Ventas al por menor; y el resto, el 5,33% (cuatro empresas) correspondientes al subsector 50, relacionado con Vehículos de motor. Por encima de este último subgrupo encontramos dos subsectores de gran peso en la economía gaditana, y en la del Campo de Gibraltar en particular, como son Hostelería y Transporte. Ambos tienen en la muestra cinco empresas, lo que representa sendos 6,67% de proporción en el total de la misma.

En cuanto a la Industria, su presencia se manifiesta en una entidad de cada uno de los subsectores que refleja la **tabla 5**, salvo en el subgrupo 35, de Fabricación de otro material de transporte, del que encontramos dos empresas.

En definitiva, Construcción, Ventas al por mayor y Ventas al por menor son los subsectores de mayor peso de toda la muestra.

**TABLA 5.** *Distribución por sectores y subsectores económicos (CNAE-93) (porcentaje de empresas de cada subsector sobre el total de empresas de la muestra).*

Número de empresas por subsector (denominación del subsector)	%
1 subgrupo 15 (Industria de productos alimenticios y bebidas)	1,33%
1 subgrupo 21 (Industria del papel)	1,33%
1 subgrupo 24 (Industria química)	1,33%
	.../...

Número de empresas por subsector (denominación del subsector)	%
.../...	
1 subgrupo 28 (Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo)	1,33%
2 subgrupo 35 (Fabricación de otro material de transporte)	2,67%
<i>Total industria</i>	<i>8,00%</i>
8 subgrupo 45 (Construcción)	10,67%
<i>Total construcción</i>	<i>10,67%</i>
4 subgrupo 50 (Comercio: Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; venta al por menor de combustible para vehículos de motor)	5,33%
17 subgrupo 51 (Comercio: Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas)	22,67%
14 subgrupo 52 (Comercio: Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos)	18,67%
5 subgrupo 55 (Hostelería)	6,67%
5 subgrupo 63 (Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes)	6,67%
1 subgrupo 64 (Correos y telecomunicaciones)	1,33%
2 subgrupo 70 (Actividades inmobiliarias)	2,67%
1 subgrupo 71 (Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos)	1,33%
3 subgrupo 74 (Otras actividades empresariales)	4,00%
1 subgrupo 80 (Educación)	1,33%
3 subgrupo 85 (Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social)	4,00%
2 subgrupo 91 (Actividades asociativas)	2,67%
1 subgrupo 92 (Actividades recreativas, culturales y deportivas)	1,33%
2 subgrupo 93 (Actividades diversas de servicios personales)	2,67%
<i>Total servicios</i>	<i>81,33%</i>
<b>Total</b>	<b>100%</b>

## 8. RASGOS DEFINITORIOS DE LA FORMACIÓN EN LOS TRES TAMAÑOS DE EMPRESAS

Dadas las semejanzas y diferencias que se aprecian en las actuaciones de los tres colectivos de tamaño de empresa de la muestra, en referencia a las diversas cuestiones planteadas en nuestro estudio, las recogemos en la siguiente relación de tablas, para tener una visión comparativa más clara entre los tres tramos.

**TABLA 6.** Intensidad y tipología de la formación, por tamaño de empresa.

	Microempresas	Miniempresas	Pequeñas empresas
Realizan formación	48,78%	66,67%	92,00%
Empresas formadoras con ayudas ANFC	10,00%	50,00%	52,17%
Forman sólo a través del puesto de trabajo, autoaprendizaje u otras modalidades no definidas	80,00%	33,33%	21,74%
Evalúan necesidades formativas	40,00%	50,00%	50,69%
Sistema más frecuente de detección de necesidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista con los trabajadores</li> <li>• Observación del trabajo realizado</li> </ul>	Asesores privados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista con los trabajadores</li> <li>• Observación del trabajo realizado</li> <li>• Análisis preventivo de necesidades</li> </ul>
Asesoramiento recibido en detección de necesidades	Organización de empresarios	Asesores privados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociación PYMES</li> <li>• Admón. pública</li> </ul>
Asesoramiento demandado en detección de necesidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cámara de Comercio</li> <li>• Admón. pública</li> </ul>	No lo demanda, pues lo reciben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Admón. pública</li> <li>• Cámara de Comercio</li> </ul>
Planifican la formación	15,00%	33,33%	30,43%
Asesoramiento recibido en planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Admón. pública</li> <li>• Agrupaciones de empresarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cámara de Comercio</li> <li>• Sindicatos</li> <li>• Asociación PYMES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agrupaciones de empresarios</li> <li>• Asesores privados</li> </ul>
Asesoramiento demandado en planificación	Cámara de Comercio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cámara de Comercio</li> <li>• Sindicatos</li> <li>• Admón. pública</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Admón. pública</li> <li>• Cámara de Comercio</li> <li>• Agrupaciones de empresarios</li> </ul>
Razones principales para no formar	Los trabajadores ya poseen cualificación	<p>No existe una razón predominante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseen cualificación</li> <li>• Dificultad sustituir trabajador formando</li> <li>• Falta tiempo</li> <li>• Escasa ayuda recibida</li> </ul>	<p>No existe una razón predominante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseen cualificación</li> <li>• Dificultad sustituir trabajador formando</li> </ul>

**TABLA 7.** Incidencia de los ANFC, por tamaño de empresa.

	Microempresas	Miniempresas	Pequeñas empresas
Conocen sistema ANFC	21,95%	33,33%	64,00%
Reciben ayudas ANFC (% sobre las empresas que conocen el sistema)	4,88%	100%	75,00%
Nivel de participación de la plantilla	Menor o igual 50%	Todos los tramos (expandida con el tiempo)	Todos los tramos (expandida con el tiempo)
Tipología de iniciativas más frecuentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes agrupados</li> <li>• PIF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes agrupados</li> <li>• PIF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes agrupados</li> <li>• Intersectoriales</li> </ul>
Modalidades principales de formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencial</li> <li>• Mixta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencial</li> <li>• Mixta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencial</li> <li>• A distancia</li> </ul>
Contenidos principales de la formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad e higiene</li> <li>• Informática usuario</li> <li>• Administración</li> <li>• Técnicas comerciales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática usuario</li> <li>• Seguridad e higiene</li> <li>• Idiomas</li> <li>• Administración</li> <li>• Técnicas comerciales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática usuario</li> <li>• Seguridad e higiene</li> <li>• Administración</li> <li>• Informática profesional</li> <li>• Idiomas</li> <li>• Habilidades dirección</li> <li>• Técnicas industriales</li> </ul>
Causas principales para no acudir al sistema ANFC	Falta de información	Todas las empresas que lo conocieron lo emplearon	Falta de información
Forman a grupos específicos (% sobre las empresas formadoras)	10,00%	16,67%	30,43%
Grupos específicos destinatarios	Escasa cualificación	Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasa cualificación</li> <li>• Mayores de 45 años</li> <li>• Menores de 25 años</li> <li>• Mujeres</li> </ul>
Evalúan los resultados del sistema ANFC (% sobre las empresas que utilizan el sistema)	50,00%	33,33%	41,67%
Métodos principales de evaluación	Observación en el puesto de trabajo	Observación en el puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación en el puesto de trabajo</li> <li>• Certificados</li> </ul>
Valoración de los resultados uso ANFC	Buenos (3,5 de 4 máx.)	Malos (2,6 de 4 máx.)	Buenos (3 de 4 máx.)
Concepto sobre la formación continua (% sobre las empresas que utilizan el sistema)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50,00% ya la consideraba inversión</li> <li>• 50,00% la considera ahora inversión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 33,33% la considera ahora inversión</li> <li>• 33,33% no la considera inversión</li> <li>• 33,33% NS/NC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 63,64% ya la consideraba inversión</li> <li>• 27,27% la considera ahora inversión</li> <li>• 9,09% no la considera inversión</li> </ul>

**TABLA 8.** Evaluación de la formación distinta a las iniciativas de los ANFC, por tamaño de empresa.

	Microempresas	Miniempresas	Pequeñas empresas
Evalúan los resultados de dicha formación (% sobre las empresas dieron formación distinta al sistema ANFC)	36,84%	100%	47,62%
Métodos principales de evaluación	Observación en el puesto de trabajo	Observación en el puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de satisfacción del personal</li> <li>• Certificados</li> </ul>
Valoración de los resultados	Buenos (3,28 de 4 máx.)	Buenos (3,25 de 4 máx.)	Buenos (3 de 4 máx.)

**TABLA 9.** Conocimiento del nuevo sistema de formación continua, por tamaño de empresa.

	Microempresas	Miniempresas	Pequeñas empresas
Siguen formando después de 2003 (% sobre las empresas formadoras)	50,00%	50,00%	73,91%
Conocen el nuevo sistema de crédito sobre la cuota de formación profesional en SS (% sobre total empresas)	7,32% (10,00% sobre las empresas formadoras)	22,22% (33,33% sobre las empresas formadoras)	24,00% (26,09% sobre las empresas formadoras)
Aplican el nuevo sistema (% sobre las empresas que conocen el sistema)	33,33%	50,00%	33,33%

**TABLA 10.** Grado de subcontratación de actividades, por tamaño de empresa.

	Microempresas	Miniempresas	Pequeñas empresas
Subcontratan actividades (% sobre total empresas)	17,07%	22,22%	48,00%
Causas principales de la subcontratación	Especialización de la tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especialización de las tareas</li> <li>• Falta de capacidad de la propia empresa</li> </ul>	Especialización de la tareas

**TABLA 11.** Perfil de las empresas de la muestra, por tamaño de empresa.

	Microempresas	Miniempresas	Pequeñas empresas
Tamaños	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 empleado: 34,15%</li> <li>• 2 empleados: 24,39%</li> <li>• 3 empleados: 17,07%</li> <li>• 4 empleados: 19,51%</li> <li>• 5 empleados: 4,87%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 empleados: 11,11%</li> <li>• 8 empleados: 22,22%</li> <li>• 9 empleados: 66,67%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos de 30 empleados: 72,00%</li> <li>• Más de 30 empleados: 28,00%</li> </ul>
Contratación predominante, por duración	Indefinida	Indefinida	Equilibrio entre Indefinida y Temporal
Ámbito geográfico de negocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 48,78% Local</li> <li>• &gt; 90% Local o comarcal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 55,56% ≥ Provincial</li> <li>• 33,33% Internacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 56,00% Local o comarcal</li> <li>• 12,00% Internacional</li> </ul>
Subsectores predominantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercio (63,41%)</li> <li>• Transporte (9,76%)</li> <li>• Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales (9,76%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercio (44,44%)</li> <li>• Construcción (22,22%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercio (20,00%)</li> <li>• Construcción (16,00%)</li> <li>• Actividades anexas al transporte (16,00%)</li> <li>• Hostelería (12,00%)</li> </ul>

## 9. COMPARATIVA ENTRE LOS TRES SUBCOLECTIVOS DE EMPRESAS: REFLEXIONES FINALES

Aunque la realización de este trabajo ha resultado dificultosa y lenta, por las razones ya expuestas, que la han obstaculizado, en parte, creemos que se ha obtenido una información realmente útil, sobre todo para los agentes sociales, –en general, y campogibaltareños, en particular–, involucrados en los procesos de formación continua del trabajador en las pequeñas empresas. Estos datos, además, nos invitan a reflexionar sobre el estado actual de la cuestión y sus posibles mejoras.

### *La formación de personal como política de empresa*

Descubrimos que prácticamente dos tercios de las empresas de la muestra realizan algún tipo de formación para su personal, aunque no en todas se puede considerar esta acción como una verdadera política de formación continua, pues casi la mitad de las empresas formadoras, el 46,94%, sólo forma mediante el aprendizaje del empleado en su puesto de trabajo (más del 25% de las empresas formadoras), el autoaprendizaje de éste u otros métodos no definidos. Las cuestiones que surgen ante esta realidad son: ¿puede considerarse realmente como formadora de su personal a una empresa que manifiesta realizar esta función sólo mediante lo que pueda aprender la persona contratada en el puesto de trabajo al que se destina?: ¿es ésta una auténti-

ca política formativa? En realidad, se puede catalogar como «política inevitable». Es decir, un empleado que acceda a un puesto de trabajo, aunque cuente con una cualificación previa, bien por su formación, reglada o no, bien por su experiencia, encuentra nuevos elementos que aprender en dicho puesto concreto, y, por consiguiente, ha de adquirirlos, como mínimo, a través del desarrollo de las tareas que conlleva ese puesto, y en esa empresa en particular. No parece que, en estos casos, exista una verdadera concepción de la formación de los trabajadores como política de empresa. Se trataría de una necesidad más que de una medida adoptada y planificada, cualitativa y cuantitativamente, por la empresa.

En cuanto a los tres tramos de pequeñas empresas que hemos establecido, –a pesar de que en este trabajo, por su extensión, hemos obviado un desarrollo estadístico detallado al respecto–, se comprueba una relación directa entre tamaño y porcentaje de empresas formadoras, siendo éste en el grupo de las pequeñas empresas casi el doble que el de las microempresas. También existe una relación, pero inversa, entre tamaño y utilización de los métodos de aprendizaje en el puesto de trabajo, autoaprendizaje u otros no definidos como sistemas exclusivos de formación del empleado, de modo tal que en las microempresas de nuestro estudio la proporción de las que los usan es prácticamente cuatro veces mayor que la que se da entre las pequeñas empresas.

### *Aspectos cualitativos de la formación*

Menos de la mitad de las empresas formadoras analizan las necesidades de formación de su personal de manera sistemática, con lo que ello implica de pérdida de eficiencia en la utilidad de la acción formativa, y en su concepción de inversión empresarial. En este sentido, se produce igualmente una relación directa entre tamaño y aplicación de sistemas de diagnóstico de necesidades, aunque las diferencias son menos intensas, de tal forma que entre las microempresas se alcanza el 40%, en las miniempresas el 50%, mientras que en las pequeñas se supera levemente esta ratio. Los principales métodos aplicados son la entrevista a los propios trabajadores, y la observación del trabajo que éstos realizan. En cuanto a los diversos tramos de tamaño, se percibe una cierta mejoría técnica en los sistemas de análisis de necesidades a medida que se incrementa el tamaño. Así, las miniempresas acuden a asesores privados para tal labor, mientras que entre las pequeñas empresas hay un importante porcentaje que realizan análisis preventivos de dichas necesidades.

Planifican las acciones formativas a realizar menos de un cuarto de las empresas que forman (24,49%). La ausencia de esta función perjudica, también, la optimización de los resultados de la formación para la empresa, y, en consecuencia, la rentabilidad o eficiencia de la inversión realizada. Por tamaños, una particularidad en los resultados obtenidos es que, mientras que el porcentaje de pequeñas empresas planificadoras es prácticamente el doble del correspondiente a las microempresas, el colectivo de miniempresas supera a las primeras, aunque de forma leve. Adicionalmente, un tercio de las empresas que planifican reciben asesoramiento en la labor de planificación,

principalmente de las organizaciones empresariales y de asesores privados. Por tamaños, parece darse una mayor asistencia de entidades públicas para las empresas menores, micro y miniempresas, y de entidades privadas para las de mayor tamaño, las pequeñas empresas.

### *Razones principales para no realizar formación continua*

Es general el predominio de la causa de que los trabajadores ya posean los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto que ocupan como razón que justifica el que la empresa no se plantee la inversión en formación para su personal, o que sólo la plantee en determinadas modalidades, digamos, «de menor implicación por parte de la empresa». La mayoría de las empresas que mencionan este motivo son microempresas. Entre las miniempresas y las pequeñas empresas no se da tan clara predominancia, estando más distribuidas las respuestas al porqué no realizar formación. Mantener, sin embargo, este argumento a lo largo del tiempo supone negar que las capacidades de los trabajadores que se contrataron en un momento determinado para un puesto concreto pueden, y es altamente probable, haber quedado obsoletas; que el puesto de trabajo puede tener que modificar las tareas en que se estructura, o bien la forma en que éstas se realizan; que el trabajador pueda aspirar, y a la empresa le interese, a una promoción; que las nuevas tecnologías, los cambios organizativos, económicos u otras causas propias de un entorno cambiante hagan necesario un traslado funcional o geográfico, con lo que ello supone de nuevas circunstancias o capacidades a adquirir. En definitiva, niega la adaptación del puesto, y del empleado, a las modificaciones del mercado.

Como segundo factor desmotivador se nombra la dificultad de poder sustituir a los trabajadores que acudan a las acciones formativas durante la realización de las mismas. Este problema se podría subsanar, al menos en parte, con el uso de las metodologías de aprendizaje a distancia y de la teleformación. Se debería, por tanto, aportar mayor información a las pequeñas empresas sobre el gran potencial de estos métodos.

### *Incidencia de los ANFC*

Menos del 40% del global de las empresas consultadas conocieron el sistema creado por los ANFC. Analizando por tamaños, parece producirse una relación directa entre tamaño e información, de modo que entre la ratio de pequeñas empresas que tuvieron conocimiento del sistema y la del colectivo de microempresas distan más de cuarenta puntos porcentuales a favor de las primeras. Este hecho pone de manifiesto una deficiencia fundamental en el propio sistema creado, pues si la finalidad principal era la de incentivar y asistir a las empresas más pequeñas en la concienciación de la necesaria reactualización de las capacidades de su personal para atender a las exigencias del mercado productivo, las autoridades públicas competentes y los agentes sociales implicados, y en nuestro caso, los de ámbito local o comarcal, deberían haber velado porque se les garantizara, al menos, la información adecuada que les permitiese tomar las decisiones convenientes al respecto. Llegados a este punto, resulta arriesgado deducir de esto que los agentes no hayan llevado a cabo campañas informativas, pero habría que pregun-

tarse, ante todo para evitarlos en el presente, cuáles han sido los obstáculos que se han interpuesto para que esa información no llegase masivamente a las empresas que más la necesitaban, especialmente a las microempresas.

En este sentido, los organismos que más contribuyeron a la difusión de información sobre el sistema de los ANFC, según las empresas encuestadas, fueron la Cámara de Comercio y las agrupaciones de PYMES. Se mezcla, por tanto, el sector público y el privado, y ambos cumplen con ello uno de los papeles básicos de la asociación.

De las empresas que conocieron el modelo de los ANFC, más del 60% (el 34,69% del total de las empresas formadoras) acudieron al mismo. La participación evolucionó positivamente, en cuanto al número de empresas, a lo largo de todo el periodo de vigencia de los acuerdos, pasando del 29,41% de las empresas que sabían de este modelo, en el I ANFC, al 88,24% en el III ANFC. De nuevo, se produce un aumento del porcentaje de las empresas que acudieron al sistema de los acuerdos cuando pasamos del colectivo de microempresas al de pequeñas empresas, aunque resulta digno de destacar que todas las miniempresas que conocieron este modelo lo aplicaron en alguna, al menos, de sus ediciones.

También evolucionó positivamente el porcentaje de plantilla beneficiada, aunque siempre, en cualquiera de los tres acuerdos, predominaron las empresas en las que la ratio de trabajadores que aprovecharon sus iniciativas fue menor del 10% del total de la plantilla. Si distinguimos por tamaños, las microempresas beneficiaron al 50% o menos de sus plantillas, mientras que tanto las miniempresas como las pequeñas fueron ampliando, por lo general, el porcentaje de empleados formados a la par que se sucedían los acuerdos.

Todo lo anterior parece reflejar una mayor difusión de la información sobre el sistema a medida que transcurría su vigencia, y, en consecuencia, una mayor participación en el mismo. Esto coincide con la progresiva extensión del uso en la provincia de Cádiz de las iniciativas de planes agrupados, sobre todo, y de los de carácter intersectorial, iniciativas en las que más trabajadores de empresas pequeñas se beneficiaron de la formación (fuente: consultas a FORCEM y Fundación Tripartita). Ello viene a confirmarse cuando los resultados de nuestro trabajo ponen de manifiesto un claro predominio, en los tres acuerdos, del recurso a planes agrupados sobre otras iniciativas. La expansión del sistema se tradujo, a su vez, en un progresivo aumento del resto de opciones, planes de empresas y permisos individuales de formación (y, en este último caso, por tanto, de las expresas autorizaciones de las empresas a los empleados para que se formasen en titulaciones oficiales).

Los contenidos principales no difieren de los que se dieron para el conjunto de la provincia gaditana, o de Andalucía (fuente: consultas a FORCEM y Fundación Tripartita). Así, los más frecuentes han sido informática de usuario, seguridad e higiene y administración. Donde se refleja una mayor diferencia con respecto a los ámbitos territoriales señalados es en la materia de idiomas, aunque más del 25% de las empresas que acudieron a las subvenciones de los ANFC

realizaron formación sobre ella, al igual que supera esta ratio las que formaron sobre técnicas comerciales o marketing, e informática profesional, indicando la importancia que, entre las pequeñas empresas de la comarca, tienen las relaciones comerciales (nacionales e internacionales, como comprobaremos al tratar el ámbito de negocio), así como las nuevas tecnologías de las gestión y administración.

Por tamaños, todos forman prioritariamente en materia informática y de seguridad e higiene en el trabajo. Sin embargo, son las empresas más pequeñas, micro y miniempresas, las que acuden más a las materias comerciales y de administración, mientras que contenidos como los de informática profesional y técnicas industriales aparecen, en el grupo de las materias más frecuentes, sólo dentro del colectivo de las pequeñas empresas. De los tres, este último es el tamaño más probable de encontrar entre las empresas que prestan servicios auxiliares o realizan actividades relacionadas con la presencia de las grandes industrias de la zona.

Un dato significativo de la importancia que tuvieron los acuerdos es que casi el 30% (29,41%) de las empresas que acudieron a sus iniciativas sólo formaron a su personal cuando lo beneficiaron de dichas acciones, es decir, no realizaron otro método de formación más que el recurso al sistema creado por los Acuerdos.

Muy pocas empresas invierten en acciones formativas para grupos específicos de trabajadores, pero las que lo hacen las destinan principalmente a personal con escasa cualificación, y a trabajadoras. Mucho más distribuida está la formación entre los diversos grupos específicos dentro del colectivo de las pequeñas empresas, pues han realizado acciones, también, para mayores de 45 años y para los más jóvenes, menores de 25 años. El porcentaje de empresas que realizan estas actividades formativas aumenta a medida que lo hace el tramo de tamaño de las mismas.

En cuanto a la evaluación, si distinguimos entre los tamaños no existe una relación, directa ni inversa, en cuanto al porcentaje de empresas que, dentro de cada tramo, evalúan los resultados de su participación en el modelo de los acuerdos, destacando que son las microempresas las que presentan la mayor ratio (50%). Y aunque es claro el dominio en los tres tamaños del método de observación de la aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo, hemos de señalar que una parte de las pequeñas empresas utilizan como sistema evaluador el de la certificación de las acciones formativas recibidas por sus trabajadores.

La mejor valoración de los resultados del sistema la otorgan las microempresas, con una puntuación media de 3,5, considerándolos, por tanto, «más que buenos». Ello implica que, en este sentido, se cumple la finalidad del modelo para con las empresas más necesitadas de asistencia, como son las microentidades. La peor valoración se la dan, sin embargo, las miniempresas, con una media de 2,6 puntos. Las pequeñas empresas, por su parte, los consideran «Buenos», dándoles un 3 en la valoración.

En cuanto a si esta valoración hace que la experiencia en el sistema de los acuerdos haya modificado la concepción de la formación continua como inversión, el dato que nos ofrece nuestro estudio

es muy positivo, pues la mayor parte de las empresas no han cambiado su concepto al respecto, porque ya consideraban como inversión formar a sus trabajadores. Adicionalmente, y esto puede ser considerado como lo más exitoso del modelo, un tercio de las empresas que lo usaron han cambiado su percepción y la estiman ahora como inversión para su entidad. En sentido negativo, un porcentaje menor (el 6,67%), aun después de acudir a los acuerdos sigue sin entender la formación de sus empleados como inversión. Otro 6,67% no se define sobre este tema. Por tamaños, es en el colectivo de las pequeñas empresas donde mayor resulta ser el porcentaje de las que ya la consideraban inversión, mientras que el menor lo ofrece las miniempresas. Entre las microempresas es donde mayor ratio de cambio se produce en cuanto a empresas que la conciben como inversión a partir de su experiencia con este sistema.

### *Evaluación de otros métodos de formación distintos a los de los ANFC*

Menos de la mitad (47,73%) de las empresas que realizan formación para sus trabajadores a través de otros métodos distintos a las iniciativas de los acuerdos evalúan los resultados de dichas acciones. Algo menos del 40% de las microempresas los evalúan; las pequeñas empresas, un poco por encima de esta ratio, cerca del 50%, y lo hacen el 100% de las miniempresas. Los principales mecanismos evaluadores son, también en este caso, verificar la aplicación en el puesto de trabajo de lo adquirido, la certificación de la acción formativa y comprobar la satisfacción del formado, estos dos últimos más frecuentes entre las pequeñas empresas. Al igual que ocurría para las valoraciones de las acciones dentro de los acuerdos, cuando las empresas evalúan los resultados de estos otros recursos formativos les otorgan una calificación media de «mayor que buenos»; cuando son las empresas que no evalúan las que los valoran la calificación media es «menor que buenos», y en el conjunto, la consideración es «levemente superior a buenos». Todos los colectivos de tamaños los puntúan con una media de 3 o más, con lo que los consideran «Buenos» o «más que buenos». El mayor valor medio es el otorgado por las microempresas, con un 3,28.

### *Formación en el marco del nuevo sistema de la formación continua*

Consultadas las empresas sobre si han continuado realizando formación para sus empleados a partir del 1 de enero de 2004 (fecha de entrada en vigor del nuevo modelo de la formación continua), sólo una parte de las empresas que constan como formadoras en nuestro estudio responden positivamente a esta cuestión (el 61,22%). Continuar formando, que no implica necesariamente haber utilizado el nuevo modelo. En cuanto a los distintos tramos de tamaño, son la mitad de las microempresas y de las miniempresas formadoras las que continuaron formando a partir de dicha fecha. La proporción sube cuando nos referimos a las pequeñas, pues lo hacen casi tres cuartos de sus empresas formadoras.

### *Conocimiento y aplicación del nuevo sistema de créditos a la formación*

Únicamente el 14,67% de toda la muestra de empresas conoce el nuevo sistema de créditos a la formación continua sobre la cuota de formación profesional de la Seguridad Social, el 20,41% del

total de entidades formadoras. El dato más sorprendente es que sólo el 26,67% de las empresas que continúan formando a partir de 2004 lo conocen, con lo que ello implica de oportunidad no aprovechada, tanto por las empresas que han querido seguir formando a sus plantillas como para las que decidieron no continuar invirtiendo en formación.

Hemos de tener en cuenta que los principios básicos del sistema de los acuerdos se han prorrogado en la nueva regulación de la formación continua, entre ellos el criterio «devolucionista», es decir, el de recuperar por parte de la empresa lo aportado a la caja de la Seguridad Social en concepto de formación profesional, para invertirlo, precisamente, en formación de su personal. Además, sigue en vigor el principio de solidaridad entre las empresas, con especial apoyo a las más pequeñas, de tal modo que aquellas que en nuestro estudio hemos denominado microempresas, de una a cinco trabajadores, recibirían un crédito adicional sobre el que le correspondería en aplicación de la cuota. Por otra parte, el nuevo sistema proporciona la posibilidad de que sea la empresa, por muy pequeño que sea su tamaño, la que plantee el propio proyecto de formación para su personal. Se trata, pues, de formación de demanda, a diferencia de los contenidos más generalistas o transversales a que las más pequeñas se veían abocadas a ofrecer a sus empleados al acogerse, mayoritariamente, a planes agrupados o intersectoriales en el modelo de los acuerdos. Sin información, el sistema falla desde el principio, pues las empresas, y sus trabajadores, pagan por una inversión de la que no obtienen ningún fruto, o lo que es peor, nunca podría ser considerada esta aportación como una inversión, dado que no revierte en quienes la costean. En la Ley de Presupuestos Generales del Estado se decidirá cuánto de lo así recaudado va a ir destinado a formación ocupacional y a continua y, siendo un objetivo clave, en el presente contexto de crisis, aumentar la empleabilidad de las personas a través, entre otras medidas, de la formación. Resulta evidente que el tejido empresarial de las unidades más pequeñas está perdiendo un importante volumen de financiación para la mejora de cualificación de su personal, con lo que esto implica de pérdida de eficiencia y de competitividad.

La cuestión que surge es, ¿realmente las empresas no conocen que existe un nuevo marco de ayudas a la formación continua?, ¿o no les resulta de interés conocerlo en profundidad para aplicarlo, y, por tanto, desatienden las campañas u oportunidades informativas realizadas por las entidades o agentes sociales?; en tal caso, ¿por qué motivo? Tal vez, situándonos en el periodo en que se llevó a cabo este trabajo de campo, a finales de 2006, los organismos encargados de difundir esta información tenían conocimiento de que el sistema iba a experimentar modificaciones (del RD 1046/2003 al RD 395/2007) y decidieron esperar ante la incertidumbre. Sin embargo, ¿cómo está la situación ahora, qué grado de conocimiento existe entre las pequeñas empresas campogibaltareñas?

De cualquier modo, surge otra cuestión, pues de las empresas que conocen el nuevo mecanismo, sólo algo más de un tercio lo aplican (36,36%). Si este porcentaje se calcula sobre el total de empresas formadoras, se cifra en el 8,16%, y si lo hacemos para el total de las empresas de la muestra, se reduce al 5,33%. Entonces, ¿cuál es la causa de tan bajo nivel de utilización?; ¿resulta complejo a las empresas entender el nuevo modelo, y, por consiguiente, aplicarlo?; ¿desconocen las empresas que pueden asesorarse al respecto a través de determinadas organizaciones públicas y privadas, como la Cámara de

Comercio, o las propias agrupaciones de empresarios o sindicales?; ¿es quizás el hecho de tener que plantear sus propios planes de formación lo que las desmotiva?, y los asesores privados de la comarca, ¿tienen alguna línea de trabajo en este sentido?, y los centros universitarios con mayor vinculación a la empresa, ¿deberían poner en marcha un servicio de asesoramiento en este aspecto? El futuro Campus Tecnológico de Algeciras <sup>11</sup> puede ser una oportunidad al respecto, pues contempla como una de sus finalidades principales el que los centros formativos, los universitarios entre ellos, cubran las necesidades de formación del área industrial y logístico-portuaria de la comarca.

Por tamaños, el grado de conocimiento aumenta a medida que se incrementa el tamaño de las empresas, aunque siguen siendo ratios muy bajas que, en el mejor de los casos –entre las pequeñas empresas–, no llega a alcanzar el 25% de ese tramo. El nivel de aplicación, sin embargo, es superior entre las miniempresas (la mitad de las que lo conocen, lo aplican), mientras que sólo es un tercio entre las microempresas y las pequeñas empresas.

#### *Otros datos relevantes sobre las empresas consultadas*

El grado de subcontratación presenta una relación directa con el tamaño empresarial, de manera que resulta mayor a medida que aumenta el tramo (las pequeñas empresas subcontratan en un porcentaje que casi triplica el de las microempresas). El motivo principal, en todos los tamaños, es el de la especialización de las tareas a realizar, tema que atañe directamente a la cualificación del personal y a la organización de las tareas. Las miniempresas la motivan también por la falta de capacidad de la propia empresa (en maquinaria, equipos, tecnología, etc.).

En cuanto a la duración de la contratación, y según datos aportados por las empresas consultadas, se observa que entre las microempresas y las miniempresas son mayoritarios los contratos indefinidos, mientras que entre las pequeñas empresas se da un equilibrio entre contratos a tiempo indefinido y contratos de carácter temporal.

No encontramos gran similitud de la muestra con el tejido empresarial de la comarca –del Arco de la Bahía en concreto–, cuando nos referimos a la distribución por actividades económicas, en sectores y subsectores. Así, más del 80% (81,33%) del total de la muestra pertenece al sector Servicios, un 10,67% a la Construcción, y el 8% a la Industria. En este último sector, la ratio resulta ser algo superior a la existente en la estructura económica del conjunto de la comarca. Ello es debido a que la presencia de las empresas industriales de pequeño tamaño se concentra en torno a las grandes empresas del sector, por lo que se localizan en mayor medida entre los municipios (y sus polígonos industriales) que forman el Arco de la Bahía. A este dato lo acompaña el hecho de que en nuestra muestra todas las empresas industriales pertenecen a los mismos subsectores que algunas de las grandes industrias de la Bahía que, en la fecha de realización del trabajo de campo, eran miembros de la AGI <sup>12</sup>, como son los de Química,

<sup>11</sup> El Campus Tecnológico de Algeciras supone un nuevo concepto de espacio del conocimiento que integra la formación profesional, la formación ocupacional, la educación superior y los centros de innovación, y cuya realización se encuentra actualmente en proceso.

<sup>12</sup> Asociación de Grandes Industrias del Campo de Gibraltar (AGI), <http://www.agieg.es>

Papel, Metálica y de Transporte. En el conjunto de subsectores, Comercio (CNAE-93, G: *Comercio; reparación de vehículos de motor; motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico*) mantiene su predominio absoluto, con el 46,47% de los establecimientos de la muestra; le siguen Transporte (CNAE-93 I: *Transporte, almacenamiento y comunicaciones*), con el 8% del total, y Hostelería (CNAE-93 H: *Hostelería*), con el 6,67%. El peso del subsector de Transporte es un factor diferenciador de la zona, frente al conjunto de la provincia y la región. A finales de 2005, el porcentaje de establecimientos pertenecientes a esta actividad en la comarca era del 7,76%, frente al 5,79% provincial y el 5,82% en Andalucía.

Por tamaños, aunque las actividades comerciales siguen siendo las de mayor presencia en todos los tramos, observamos un descenso del peso de este subsector a medida que aumenta el tamaño. También con el incremento de tamaño aparecen empresas del sector de la Construcción y de la Hostelería, y aumenta la presencia del de Transporte.

### *Ámbito geográfico de negocio*

Entre las microempresas, más del 90% tienen un ámbito de actividad local o comarcal, siendo este porcentaje del 56% en el colectivo de las pequeñas empresas. Destacan las miniempresas por el hecho de que un tercio de ellas llevan a cabo negocios a nivel internacional, mientras que más de la mitad los desarrollan en un marco superior al comarcal, es decir, provincial o regional. Cuando se trata de pequeñas empresas, son el 12% las que negocian con el exterior. En este sentido, cabe mencionar que justamente fueron las miniempresas y las pequeñas empresas las que aprovecharon el sistema de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua para formar, entre otros contenidos principales, en idiomas.

## Bibliografía

- AVENTUR, F., CAMPO, C. y MÖBUS, M. [2001]: «Los factores de desarrollo de la formación continua en la Europa de los quince». *Calificaciones & Empleo*. Piette/Céreq, n.º 31, págs. 1-4.
- BARRANCO, F.J. [1993]: *Planificación estratégica de Recursos Humanos. Del marketing interno a la planificación*. Editorial Pirámide, Madrid.
- BARRIOS DEL PINO, I., CORREA RODRÍGUEZ, A., ACOSTA MOLINA, M. y GONZÁLEZ PÉREZ, A.L. [2004]: «Indicadores de capital humano para las Pymes». *Capital Humano*, n.º 174, págs. 65-73.

- CABELLO LÓPEZ, D. [2001]: *Administración, gestión y comercialización de la pequeña empresa*. Akal, DL, Madrid.
- CAÑIBANO, L. y SÁNCHEZ, M.P. (eds.) [2005]: *Lecturas sobre Intangibles y Capital Intelectual*, AECA, Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA [2000]: Informe «Concebir la educación del futuro. Promover la innovación con las nuevas tecnologías». En línea: [http://europa.eu.int/eur\\_lex/es/com/pdf/2000/com2000\\_0023es01.pdf](http://europa.eu.int/eur_lex/es/com/pdf/2000/com2000_0023es01.pdf). Luxemburgo.
- [2002]: *European Competitiveness Report, 2002. Competitiveness and Benchmarking*. Luxemburgo.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS [2001]: Comunicación «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente». Luxemburgo.
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, CEOE [2005]: *Retrato de las PYMES*. Madrid.
- CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO [2005]: *La empresa en España y en Europa*. Madrid.
- DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA DE PYME [2005]: *Retrato de las PYME*. Ministerio de Economía, Madrid.
- EUROSTAT [2001]: *Encuestas sobre Formación Profesional en Países de la Unión Europea (EFPC 1999)*, Bruselas.
- FERNÁNDEZ, C. y UNAMUNO, A. [2005]: «Capital Social: Soporte del Conocimiento Organizacional», ponencia para el Seminario: *El valor intangible de las organizaciones y las regiones*. Universidad País Vasco. 8 al 10 de septiembre, San Sebastián.
- FUNDACIÓN FORCEM [1999]: *Educación y Formación a las puertas del siglo XXI. Recopilación de las intervenciones del Encuentro de Verano 1998*, San Lorenzo de El Escorial, Madrid.
- [1999]: *Memoria balance: I Acuerdo Nacional de Formación Continua 1993-1996*. Madrid.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO [2005]: *Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la Formación Continua. Recopilación de las intervenciones del Encuentro de los Cursos de Verano 2004*, San Lorenzo de El Escorial, Madrid.
- GARCÍA PÉREZ DE LERMA, D. (dir.) [2002]: *Factores determinantes de la eficiencia y rentabilidad de las PYME en España*. Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), Madrid.
- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA [2000]: *Encuesta a Empresas sobre Tendencias del Mercado Laboral, 1999*. Junta de Andalucía. En línea: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/etml/etmInd05.htm>
- [2007]: *Dinámica de las ciudades de Andalucía*. Sevilla.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES [2007]: *Encuesta de Formación Profesional Continua (EFPC 2005)*. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL [1994]: *Encuesta de Formación Profesional Continua (EFPC 1993)*. Madrid.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT [2002]: *Programa Global para el Empleo*.
- SAAVEDRA ROBLEDO, I.; PÉREZ GOROSTEGUI, E.; RODRIGO MOYA, B. y FERNÁNDEZ DE TEJADA MUÑOZ, V. [2003]: *Dirección de Recursos Humanos*. UNED, Madrid.

### Recursos en la red:

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo: <http://www.fundaciontripartita.org>

Ministerio de Trabajo e Inmigración/ Seguridad Social: [http://www.mtas.es/es/seg\\_soc/index.htm](http://www.mtas.es/es/seg_soc/index.htm)

## ANEXO: NORMATIVA DE REFERENCIA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN ESPAÑA

### Década de los noventa:

- I Programa Nacional de Formación Profesional, 1993-1996.
- Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, 1993.
- Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, 1993.
- Directrices sobre Certificados de Profesionalidad, 1995.
- Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional, 1996.
- II Programa Nacional de Formación Profesional, 1998-2002.
- Planes Anuales de Acción para el Empleo de España, desde 1998.
- Contratos de Aprendizaje/Contratos de Formación, 1998.
- Creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones, 1999.

### A partir del año 2000:

- Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2002.
- Regulación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Prof., 2003.
- Nuevas Directrices sobre Certificados de Profesionalidad, 2003.
- Ley de Empleo, 2003.
- Primeras Cualificaciones incluidas en Catálogo Nacional, 2004.

### Específica de la Formación Continua:

- I Acuerdo Nacional de Formación Continua, 1993.
- I Acuerdo Tripartito de Formación Continua.

II Acuerdo Nacional de Formación Continua, 1996.

II Acuerdo Tripartito de Formación Continua.

III Acuerdo Nacional de Formación Continua, 2000.

III Acuerdo Tripartito de Formación Continua.

Real Decreto 1046/2003, sobre subsistema de Formación Continua, 2003.

Acuerdo Tripartito sobre la formación profesional para el empleo, 2006.

Real Decreto 395/2007, sobre el subsistema de la Formación Profesional para el Empleo, 2007.