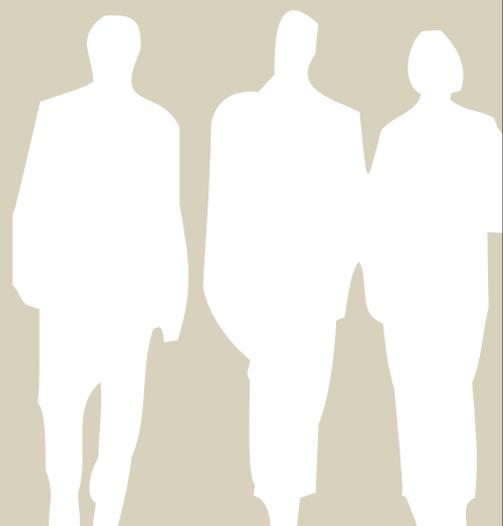


Demanda y oferta de formación continua transversal de los trabajadores de *pequeñas y medianas empresas* y colectivos desfavorecidos

(Colectivos Prioritarios de los contratos programas)



financia :



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA



FORMACIÓN PROFESIONAL
Principado de Asturias

organiza :



ASTURIAS

colabora :



IFES



Fundación Universidad de Oviedo

PRESENTACIÓN

La formación de los trabajadores dirigida a la actualización de sus competencias profesionales y, en su caso, a la adquisición de nuevas competencias que les permita integrarse en diversos sectores productivos, es un reto fundamental para que estos puedan desarrollar su carrera profesional, así como mejorar la competitividad de las empresas, dar más estabilidad al empleo y facilitar la formación profesional.

Este principio, aplicable a todos los trabajadores, es especialmente importante cuando se refiere a los colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo: trabajadores de PYMES, mujeres, mayores de 45 años, personas con discapacidad y trabajadores no cualificados. Por ello es relevante el presente estudio, pues trata de indagar en las necesidades formativas de estos trabajadores, constituyéndose en una herramienta fundamental para programar eficazmente las futuras acciones formativas desde UGT Asturias.

No obstante lo anterior, el reconocimiento del derecho a la formación y su eficaz plasmación en programas formativos basados en las necesidades reales de los trabajadores y las empresas, también debe servir para abrir las puertas para reivindicar en la negociación colectiva el establecimiento de un crédito horario anual básico para la asistencia a programas formativos, tanto dentro como fuera de la empresa. Esto permitiría a cada trabajador planificar con objetivos claros su trayectoria profesional, combinando este crédito básico con los permisos individuales de formación, cuyo contenido se ha aplicado para cubrir el reconocimiento de la experiencia laboral, además de los estudios que conduzcan a titulaciones oficiales.

Asimismo, se hace necesario avanzar en la necesidad de vincular en los futuros convenios el nivel formativo de un trabajador con el nivel de clasificación y, por lo tanto, con las retribuciones.

Por otra parte, también es preciso dar pasos hacia un Servicio Integrado de Información y Orientación Profesional, pues éste debe convertirse en una herramienta fundamental para ayudar a los trabajadores en su progreso individual, así como mejorar su empleabilidad, para evitar su exclusión del mercado de trabajo.

Por último, el círculo se cierra con el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en el desarrollo de su profesión y que no cuentan, en la actualidad, con ningún documento oficial de reconocimiento de ese saber hacer. Por ello se hace urgente la puesta en marcha de los procedimientos de reconocimiento de cualificaciones.

En este proceso está firmemente comprometida UGT Asturias, ofertando cursos acreditables y acumulables hasta llegar al nivel exigido para una cualificación, incorporando en nuestros contratos-programa cursos ligados al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

INDICE

1. MARCO CONTEXTUAL	1
1.1. La Formación Continua en España	1
1.1.1. Institucionalización de la Formación Continua en España.....	2
1.1.2. La Formación Continua en la actualidad.....	8
1.2. La Formación Continua en el marco europeo.....	14
1.2.1. Líneas de actuación en la Unión Europea	14
1.2.2. El Programa Operativo en España	16
1.3. La situación laboral de los colectivos prioritarios del FSE	21
1.3.1. Trabajadores de PyMES	21
1.3.2. Mujeres	23
1.3.3. Trabajadores mayores de 45 años	23
1.3.4. Trabajadores no cualificados	24
1.3.5. Trabajadores con discapacidad	24
2. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO	27
2.1. Objetivos generales y específicos	29
2.2. Descripción de la metodología.....	31
2.2.1. Técnica de recogida de la información	32
2.2.2. Definición de variables	33
2.2.3. Población y Muestra.....	39
2.2.4. Técnica de análisis.....	50
3. RESULTADOS	53
3.1. Perfil de trabajadores de PyMEs y colectivos prioritarios del FSE	53
3.1.1. Perfil de los trabajadores en función de las variables género, edad, nivel de estudios, categoría profesional y área funcional.....	54

3.1.2.	Distribución en las distintas acciones formativas	69
3.1.3.	Oferta formativa recibida en función de las variables tipo de acción, contenido y duración.....	78
3.2.	Necesidades formativas de los trabajadores de PyMEs y colectivos prioritarios del FSE.....	82
3.2.1.	Formación demandada por los trabajadores de los colectivos prioritarios del FSE.....	83
3.2.2.	Contraste entre la demanda y oferta formativa	93
3.2.3.	Motivación hacia la formación continua	103
3.2.4.	Dificultades de acceso a la formación.....	106
3.3.	Satisfacción e impacto de la formación recibida en la realidad laboral y personal de los trabajadores de estos colectivos.....	110
3.3.1.	Satisfacción con las acciones formativas recibidas	111
3.3.2.	Efectos de la formación en la cualificación profesional y en la situación laboral y personal de los trabajadores	113
4.	CONCLUSIONES	118
4.1.	Resumen de resultados	118
4.1.1.	Trabajadores de PyMES	122
4.1.2.	Mujeres	123
4.1.3.	Trabajadores mayores de 45 años	125
4.1.4.	Trabajadores no cualificados	126
4.1.5.	Trabajadores con discapacidad	128
4.2.	Conclusiones	130
4.3.	Propuestas de actuación	133
5.	FUENTES DOCUMENTALES	134

ANEXO: Encuesta telefónica.

1. MARCO CONTEXTUAL

Antes de proceder a exponer las características y resultados de este estudio, consideramos necesario hacer una breve descripción de cómo se configura actualmente la formación continua transversal en nuestro país, así como analizar las líneas marcadas para la misma desde la Unión Europea.

1.1. La Formación Continua en España

La Formación Profesional Continua es uno de los tres subsistemas que integran actualmente el Sistema de Formación Profesional en España. Tiene por objeto la formación permanente y el reciclaje de los trabajadores ocupados, contribuyendo de esta forma a su promoción e integración social y a la competitividad de las empresas.



1.1.1. Institucionalización de la Formación Continua en España

El principal hito en su historia en nuestro país lo marca la suscripción de los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua, que firmaron los interlocutores sociales y el Gobierno en diciembre de 1992. La firma de estos I ANFC suponen el inicio de una nueva etapa en la que el modelo organizativo de la formación profesional continua de los trabajadores ocupados se configura bajo los principios básicos siguientes: autoorganización de los agentes sociales, gestión paritaria, competencia rectora de la negociación colectiva e impulso del sector productivo, antes que una programación uniformadora central de las acciones formativas.

Dentro del marco de estos I Acuerdos Nacionales de Formación Continua, se va a definir esta formación como *el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad, innovación tecnológica y cambios en las prácticas de trabajo.*

Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua de 1992, configuran este subsistema formativo a partir de:

- Unos parámetros de regulación y de gestión que están completamente protagonizados por los interlocutores sociales y por el diálogo y la concertación social.
- Sus destinatarios y contexto: trabajadores que compaginan la formación con sus tareas profesionales en empresas que desarrollan un papel muy activo en la formación de su personal.
- Sus objetivos:
 - Perfeccionar y/o adaptar las cualificaciones de los trabajadores con acciones formativas de ciclo corto para mejorar su empleabilidad y para dotar a la empresa de un capital humano flexible que contribuya a su competitividad.

- Incentivar a las empresas para que aumenten su inversión en formación.
- Desarrollar la Formación continua entre las empresas, en particular las PyMEs, y los trabajadores de todos los sectores de nuestra economía y en todos los territorios con especial atención a colectivos como las mujeres, mayores de 45 y no cualificados.
- Sistematizar los procesos formativos, esto es que sean periódicos y que las acciones formativas obedezcan a la realización de estudios de necesidades previos y, que tras su ejecución, sean evaluadas.
- Facilitar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

En este Acuerdo se establecen los siguientes proyectos de formación:

- Programas de formación para empresas, dirigidos a aquellas que cuentan con más de 200 trabajadores.
- Programas agrupados dirigidos a las empresas con una plantilla de menos de 200 trabajadores, que se unen con otras empresas para cumplir dicho requisito.
- Programas intersectoriales.
- Permisos individuales de formación para actividades de formación que deben ser reconocidas y validadas con certificaciones oficiales.

El Acuerdo Tripartito, firmado también en 1992, da origen a FORCEM (Fundación para la Formación Continua), que establece y regula la financiación para llevar a la práctica el I ANFC.

A finales de 1996 se firma el II ANFC, así como el Segundo Acuerdo Tripartito, y si el primer Acuerdo Nacional de Formación Continua impulsaba la integración de los tres subsistemas de formación profesional, el segundo acuerdo, con una vigencia temporal de cuatro años, 1996-2000, consolida esa integración como modelo paritario y como modelo sectorial. Puede decirse que los Segundos Acuerdos afianzan la idea de que la formación de los trabajadores ocupados debe ser uno de los elementos centrales de los acuerdos sociales.

En los Segundos Acuerdos se registran diversos avances, incorporándose nuevos colectivos, nuevos órganos y nuevas oportunidades:

- Se extiende el ámbito subjetivo de las actuaciones del sistema hacia **colectivos** hasta entonces excluidos: trabajadores autónomos, trabajadores del régimen especial agrario, fijos o discontinuos... universalizándose, prácticamente, el acceso a la formación continua de los distintos grupos de trabajadores.
- Se amplían las funciones de las comisiones paritarias territoriales, consideradas como órganos con funciones determinadas y reconocidas, lo que permite una mayor proximidad del ejercicio de la formación a las realidades territoriales. Este mayor acercamiento es posible gracias al decidido apoyo de la Fundación a esas comisiones, mediante la dotación de estructuras técnicas y humanas adecuadas.
- Con respecto a las nuevas oportunidades, se facilita el acceso a las PYME, al reducirse de 200 a 100 la cantidad de trabajadores necesarios para poder presentar un plan de empresas.
- Se amplían de 150 a 200 las horas financiadas en los permisos individuales de formación.
- Se establecen mecanismos para mejorar la información que las empresas han de proporcionar a las representaciones legales de los trabajadores.
- A las funciones de las comisiones paritarias se incorporan competencias que les permiten establecer niveles de formación continua para su certificación en correspondencia con el sistema nacional de calificaciones.

En los II ANFC se recoge como funciones de la Formación Continua, las propuestas en la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente (5 de junio de 1989):

- Adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.
- Promoción social que permita a los trabajadores evitar el estancamiento de su cualificación profesional y mejorar su situación.
- Prevención para anticipar las posibles consecuencias negativas de la plena implantación del mercado interior europeo y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en proceso de reestructuración económica o tecnológica.

El 1 de enero de 2001 entran en vigor los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua, consolidándose el protagonismo de las organizaciones empresariales y sindicales en el desarrollo del sistema y articulándose el mismo, en base, principalmente, a la negociación colectiva sectorial. El modelo ya vigente se adecua a la Estrategia Europea de Empleo, nacida a raíz de la Cumbre Europea sobre el empleo de Luxemburgo, que otorga a los interlocutores sociales un papel fundamental y creciente en la configuración y puesta en práctica de la formación a lo largo de la vida, elemento fundamental de la adaptabilidad de las empresas al nuevo entorno económico.

El nuevo Acuerdo Tripartito introduce modificaciones que permitirán un mejor acceso de las empresas y trabajadores que se puedan beneficiar del Sistema de Formación Continua, y su adaptación a las necesidades de formación de los trabajadores:

- Consideración específica de Planes de Formación Profesional para la Economía Social, teniendo en cuenta su mayor desarrollo y sus particularidades, aún cuando dicho sector ha tenido acceso a las ayudas de formación continua.
- Compromisos presupuestarios específicos para incluir como beneficiarios de la formación a trabajadores y empresas que están exentos de la obligación legal de cotizar por contingencia de formación profesional, consolidándose así uno de los principios que configuran nuestro modelo social: el principio de solidaridad entre quienes aportan recursos y quienes se benefician del sistema.

- Asignación anual de parte de la cuota de formación profesional destinada a la formación de desempleados y a la formación de ocupados, de acuerdo con la evolución del mercado de trabajo y las necesidades de formación de cada grupo.
- Adecuación de las ayudas para la formación continua a las prioridades de formación de trabajadores marcadas en la Estrategia Europea de Empleo y el Fondo Social Europeo.

El III ANFC sigue desarrollando una visión amplia de la formación profesional continua de la población ocupada, como factor de cohesión social e instrumento de refuerzo de la competitividad de las empresas, su futuro y el del empleo, en línea con las Recomendaciones de la Unión Europea y los Convenios Internacionales de la O.I.T. suscritos por España: *"la Formación Continua debe cumplir una función de adaptación permanente y mejora de las competencias y cualificaciones, para favorecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo en las mismas, una función de promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores"*.

La novedad más resaltable de este III ANFC reside en que, a través de un Acuerdo Tripartito (Empresarios, Sindicatos y Administración Laboral) firmado en paralelo a él, la Administración pasa a formar parte directa de la gestión y dirección del subsistema de formación continua. A tal efecto, la anterior Fundación bipartita (FORCEM) es reemplazada por una nueva Fundación tripartita (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo), con el objetivo de apoyar y simplificar los procedimientos de gestión económica y administrativa de las iniciativas de formación.

Esta nueva Fundación Tripartita pasa, por lo tanto, a asumir las competencias de gestión de las iniciativas formativas, lo cual, implica la inclusión de las responsabilidades y competencias de la antigua FORCEM. A su vez, el carácter tripartito supone que el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación (Patronato) pase a estar constituido por nueve representantes de la Administración Pública, nueve representantes de las Organizaciones Sindicales y nueve representantes de las Organizaciones Empresariales más representativas firmantes del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las iniciativas relativas a la formación continua que se estipulan conforme a los III Acuerdos son las siguientes: Planes de Formación, Acciones Complementarias a la Formación y Permisos Individuales de Formación.

A modo de resumen podemos decir que desde el año 1993, la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se ha regulado a través de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, suscritos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y entre éstas y el Gobierno. Estos Acuerdos han dado lugar a un sistema de formación continua que ha permitido, por una parte, dotar al sistema de unos recursos financieros para las empresas y sus trabajadores y, por otra, desarrollar un modelo de gestión basado en la concertación social y en el desarrollo de instituciones paritarias sectoriales y territoriales, que han contribuido a mejorar las relaciones de los agentes sociales entre sí y de éstos con el Gobierno.

LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA ENTRE 1993 Y 2003			
Acuerdos Bipartitos	Acuerdos Tripartitos	Vigencia	Entidad gestora
I ANFC	Acuerdo Tripartito en materia de formación de los trabajadores ocupados	1/1/1993 a 31/12/1996	FORCEM
II ANFC	Acuerdo Tripartito de Formación Continua	1/1/1997 a 31/12/2000	FORCEM
III ANFC	Acuerdo Tripartito de Formación Continua	1/1/2001 a 31/12/2004	Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

1.1.2. La Formación Continua en la actualidad

Posteriormente a la firma de los III Acuerdos, se han producido una serie de hechos, que han llevado al Gobierno a revisar el modelo de gestión de la Formación Continua vigente a comienzos del nuevo siglo. Uno de estos hechos es la promulgación de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que va a constituir todo un hito en la ordenación de la totalidad del sistema de formación profesional. El establecimiento de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, asociado a una formación modular, y de un sistema de reconocimiento y evaluación de la experiencia profesional, obliga a prever mecanismos mediante los que la Formación Continua se vaya adaptando progresivamente.

Por otra parte, se detectan algunas deficiencias en el modelo de gestión existente en ese momento, y se considera que, en general, implica un procedimiento excesivamente burocrático y complejo, según el cual, las empresas no pueden conocer si tendrán financiación o no y en qué cuantía, lo que les impide planificar y realizar adecuadamente la formación; además, el número de empresas que pueden acceder a las ayudas es muy reducido y la distribución de esa tasa de cobertura es muy desigual y favorece, claramente, a la gran empresa.

Los dos documentos clave para describir cómo se define en la actualidad la Formación Profesional Continua en España son los siguientes:

Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

ORDEN TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

El REAL DECRETO 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, tiene por objeto regular las distintas iniciativas de formación que constituyen el subsistema de formación continua, el régimen de funcionamiento y su financiación, así como la estructura organizativa y de participación del subsistema.

En él se establece que la Formación Profesional Continua *“tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas, y permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador”*. (Art.2.1.).

Las iniciativas de formación continua que regula este Real Decreto, se establecen en el artículo 4, y son las siguientes:

- a) Acciones de formación continua en empresas, que incluyen los permisos individuales de formación.

La ORDEN TAS/500/2004 las define como *“aquellas acciones formativas relacionadas específicamente con el objeto social o actividad de la empresa y aquellas de carácter general que van dirigidas a proporcionar competencias profesionales transferibles a otras empresas o ámbitos laborales, cuya ejecución se planifica, organiza y gestiona por las empresas para sus trabajadores, tanto con sus propios medios como recurriendo a contrataciones externas”*. (Art. 2)

Constituyen la iniciativa formativa o eje principal sobre el que se ha de sustentar el nuevo modelo de Formación Continua. Con esta iniciativa formativa se pretende que cada empresa, independientemente de su tamaño, actividad o ubicación, pueda elegir qué formación quiere hacer, con qué contenido, cómo y cuándo hacerla. Podrá, además, prestarla de forma directa, con sus propios medios, o en centros especializados, o bien recurriendo a la colaboración de las asociaciones empresariales o sindicales, o a agrupaciones libremente constituidas por las empresas.

Con el nuevo modelo, todas las empresas que hagan formación para sus trabajadores tendrán derecho a bonificaciones en las cotizaciones sociales, sin que exista una gestión administrativa de concesión de la ayuda. La cuantía que podrán deducir resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el ejercicio anterior, el porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley Anual de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de la empresa, de tal forma que la bonificación será mayor cuanto menor sea el tamaño de las mismas.

b) Contratos programa para la formación de trabajadores.

Se trata de acciones formativas dirigidas directamente a los trabajadores, sin intervención de las empresas a las que prestan sus servicios, que son gestionadas a nivel estatal a través de Contratos programas suscritos por el INEM. Estos Contratos se orientan a conceder ayudas a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, para la financiación de planes intersectoriales o planes formativos amparados en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

c) Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.

En el nuevo modelo de gestión seguirán existiendo convocatorias para financiar, mediante subvenciones concedidas por el INEM y gestionadas con el apoyo técnico de la Fundación Estatal, la realización de acciones complementarias de investigación de estudios de carácter sectorial y multisectorial y de productos y herramientas innovadores relacionados con la Formación Continua.

La ORDEN TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua, define la formación continúa en los siguientes términos:

“A los efectos de la presente norma, se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición de competencias profesionales, teóricas y/o prácticas, estructuradas en una unidad pedagógica con objetivos, contenidos y duración propios, comunes a todos los participantes. Cuando la acción formativa se imparta de forma modular, cada módulo tendrá la consideración de una acción formativa si tiene objetivos y contenidos propios.

Una acción formativa podrá impartirse a uno o varios grupos, según el número de veces que se repita dicha acción”. (Art.7)

También establece que las acciones formativas podrán ser presenciales, a distancia convencional, teleformación o mixtas.

- Las acciones formativas presenciales podrán organizarse en grupos con un máximo de 25 participantes.
- En las acciones de formación a distancia (incluidas las desarrolladas mediante teleformación) se dispondrá, como mínimo, de un tutor por cada 80 participantes.
- La modalidad de teleformación se entenderá aplicada cuando el proceso de aprendizaje de las acciones formativas se desarrolle con el apoyo de tecnologías de información y comunicación en línea (teleformación).
- En las acciones mixtas se respetarán los citados límites, según la respectiva modalidad formativa.

Por último, establece que para que la acción formativa pueda ser bonificada, su duración no podrá ser inferior a 10 horas (salvo para las acciones de alfabetización informática). En ningún caso, la participación de un trabajador en acciones formativas podrá superar una duración de 8 horas diarias.

Otro aspecto especialmente interesante del RD 1046/2003 para este estudio, es que en el Artículo 5, establece líneas de actuación para el acceso a la formación de **colectivos prioritarios**:

“A fin de garantizar la no discriminación y el acceso a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la formación, las acciones de formación continua en las empresas y los contratos programa deberán contemplar, en el porcentaje que se determine por orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, a propuesta de la Comisión Estatal de Formación Continua, el acceso a la formación de los trabajadores pertenecientes a los colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo, en el marco de lo establecido en los Programas Operativos de Iniciativa Empresarial y Formación Continua. Dichos colectivos son: trabajadores de pequeñas y medianas empresas (especialmente de las de menos de 50 trabajadores) y colectivos desfavorecidos (mujeres, discapacitados, mayores de 45 años y trabajadores no cualificados)”.

En el Artículo 5 de la ORDEN TAS/500/2004, se vuelve a especificar los colectivos prioritarios y se anuncian las medidas pro-activas en el marco de la actividad cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

- 1. Tendrán la consideración de trabajadores con prioridad para acceder a la formación continua los que así se consideren en el ámbito de decisión del Estado y el Fondo Social Europeo. Durante el periodo de vigencia de los Programas Operativos de Iniciativa Empresarial y Formación Continua tienen la consideración de tales: los trabajadores de pequeñas y medianas empresas (especialmente de las de menos de 50 trabajadores); las mujeres, las personas con discapacidad, los mayores de 45 años y los trabajadores no cualificados, de acuerdo con las decisiones de la Comisión Europea por las que se aprueban los citados programas, correspondientes a los Marcos Comunitarios de Apoyo de España de los Objetivos 1 y 3 para el período 2000-2006.*
- 2. Para garantizar el acceso de estas personas a la formación se aplicarán las siguientes medidas:*
 - a) La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo promoverá las medidas de apoyo previstas en el artículo 11 del citado Real Decreto y, en concreto, las establecidas en el capítulo II, sección 4.a , de la presente norma, respecto de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas. Se entiende por pequeñas y medianas empresas (PYMES), las que empleen a menos de 250*

personas, cuyo volumen de negocio anual no exceda de 40 millones de euros o cuyo balance general anual no exceda de 27 millones de euros, y que cumplan el criterio de independencia. Se considerarán empresas independientes, las empresas en las que el 25 por ciento o más de su capital o de sus derechos de voto no pertenezca a otra empresa o conjuntamente a varias empresas que no respondan a la definición de pequeña y mediana empresa.

- b) Las grandes empresas garantizarán que el porcentaje de trabajadores formados que se ajustan a la calificación de colectivos prioritarios sea igual o mayor al porcentaje que representan en la plantilla de la empresa. Las acciones formativas dirigidas a los trabajadores de PYMES, así como a los trabajadores de grandes empresas calificados de colectivos prioritarios, estarán cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en la cuantía que establezca la Resolución anual de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM), prevista en el artículo 6, apartado 1, de la presente Orden.*
- 3. Con el fin de facilitar a los trabajadores el conocimiento y uso generalizado de las nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, las empresas podrán desarrollar módulos formativos de «alfabetización informática» de acuerdo con las especificaciones que se establezcan en la página de Internet de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Cada módulo deberá tener una duración de entre 5 y 10 horas, y su impartición podrá desarrollarse dentro de una determinada acción formativa o bien de forma separada.*

1.2. La Formación Continua en el marco europeo

La creación de puestos de trabajo y el mantenimiento de la estabilidad en el empleo son una preocupación generalizada de los países miembros de la Unión Europea. La estrategia de Europa para el empleo confirma el compromiso de los Estados miembros para alcanzar el gran objetivo de hacer de la economía europea basada en el conocimiento, la más dinámica y competitiva del mundo, con más y mejores empleos y mayor cohesión social. El desarrollo de los recursos humanos es una tarea de todos, tanto para paliar los efectos del desempleo como para prevenirlo. Para ello es necesario perfeccionar los sistemas de enseñanza, diversificar la formación y potenciar la educación permanente. La formación se convierte, de este modo, en la llave para la consecución de estos compromisos.

1.2.1. Líneas de actuación de la Unión Europea

La Unión Europea destina unos recursos económicos a corregir los desequilibrios existentes entre las regiones más desarrolladas y las menos favorecidas, con la finalidad de conseguir la cohesión económica y social. Estos recursos económicos se distribuyen a través de los instrumentos financieros denominados Fondos Estructurales, cuyas inversiones se ejecutan en función de tres objetivos prioritarios.

El objetivo 1 se dirige a fomentar el desarrollo y el ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas, aquellas cuyo PIB sea inferior al 75% de la media comunitaria, caso en el que se encuentra, entre otras, la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

El objetivo 2 tiene como finalidad apoyar la reconversión económica y social de las zonas con deficiencias estructurales, ya sean áreas industriales, dependientes del sector servicios, rurales en declive, urbanas en situación difícil, dependientes de la pesca y en situación de crisis.

El objetivo 3 se dirige a la adaptación y modernización de las políticas y sistemas de educación, formación y empleo, con el apoyo único de FSE. Este objetivo actúa financieramente fuera de las regiones incluidas en el objetivo 1.

El Fondo Social Europeo es el instrumento más importante de la Unión europea para la promoción del empleo y el desarrollo y la adaptación de los recursos humanos ante los cambios tecnológicos, económicos y sociales, que repercuten directamente en el mercado de trabajo.

En las conclusiones de la presidencia del CONSEJO EUROPEO DE LISBOA (23 Y 24 DE MARZO 2000), se invita al Consejo y a la Comisión a abordar los siguientes cuatro ámbitos fundamentales:

- mejorar la empleabilidad y reducir las deficiencias de cualificaciones, en especial proporcionando a los servicios de empleo una base de datos a escala europea sobre empleos y oportunidades de formación; promover programas especiales para permitir que los parados adquieran el nivel de cualificaciones adecuado;
- dar una mayor importancia a la **formación continua** como componente básico del modelo social europeo, entre otros, fomentando entre los interlocutores sociales acuerdos sobre innovación y formación continua, aprovechando la complementariedad entre la formación continua y la adaptabilidad, mediante una gestión flexible de la jornada laboral y la alternancia, formación-empleo, e introduciendo un premio europeo para empresas particularmente innovadoras. El progreso hacia estos objetivos debería evaluarse de forma comparativa;
- aumentar el empleo en los servicios, incluidos los servicios personales, donde hay una escasez importante; se podría implicar a la iniciativa privada, a la pública o al sector terciario, con soluciones apropiadas para las categorías menos favorecidas;
- fomentar todos los aspectos de la igualdad de oportunidades, incluida la reducción de la segregación profesional, y una mayor posibilidad de reconciliar vida laboral y vida familiar, en especial estableciendo un nuevo punto de referencia para unos mejores cuidados a la infancia.

En este mismo documento, el Consejo Europeo hace un llamamiento especial al sentido de responsabilidad social de las empresas con respecto a las prácticas

idóneas en relación con la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible.

La Comisión Europea, en el documento 'Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008). Comunicación del Presidente de la Comisión, de 12 de abril de 2005, que incluye una propuesta de decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (en virtud del artículo 128 del Tratado CE) - Parte 2' presenta ocho directrices para mejorar el empleo en la Unión Europea (UE). Concentra los esfuerzos en las políticas destinadas a alcanzar el pleno empleo, sobre todo mediante la mejora de la inclusión de las personas desfavorecidas, una mayor inversión en recursos humanos, la adaptación de los sistemas de educación y formación, y la promoción de la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo.

En concreto, una de sus directrices es 'Ampliar y mejorar la inversión en capital humano' (directriz integrada nº 22) mediante:

- el establecimiento de estrategias eficaces de aprendizaje permanente, de acuerdo con los compromisos europeos, incluidos incentivos y mecanismos de reparto de costes adecuados para las empresas, las autoridades públicas y los ciudadanos, en particular para reducir considerablemente el número de alumnos que abandonan prematuramente los estudios;
- la mejora del acceso a la formación profesional inicial, a la enseñanza secundaria y a la enseñanza superior, incluso al aprendizaje profesional y a la formación en el espíritu empresarial;
- **el aumento de la participación en la formación continua** y en el lugar de trabajo a lo largo de toda la vida, especialmente para los trabajadores poco cualificados y de mayor edad.

1.2.2. Programa Operativo en España

En el documento '*El Fondo Social Europeo en España. 2000-2006. Aspectos más relevantes de los Marcos comunitarios de Apoyo. Objetivo n.º1. Objetivo n.º3*' se hace referencia a que la estrategia de desarrollo del Fondo Social Europeo se articula a través de nueve ejes prioritarios. Entre estos ejes, queremos destacar el nº 4:

Desarrollo de los recursos humanos, empleabilidad e igualdad de oportunidades, que recoge 6 tipos de actuaciones distintas:

- Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados. El objetivo de esta línea es ofrecer nuevas oportunidades no sólo de inserción sino de reinserción laboral a la población que sufre el desempleo, incluyendo a aquellos que abandonaron la población activa por falta de perspectivas. Se trata, en particular, de: ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral, utilizando el enfoque preventivo; combatir el paro prologado mediante acciones de reinserción laboral de los desempleados de larga duración; ofrecer con carácter preventivo vías de inserción profesional a los jóvenes; y apoyar la reincorporación a la vida laboral activa de las personas ausentes del mercado de trabajo.
- Refuerzo de la estabilidad en el empleo y la adaptabilidad. Se pretende con ello: asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores mediante la formación continua; sostener la consolidación del empleo existente; fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad del empleo; y fomentar la permanencia de personas de edad madura en el mercado laboral. Se dará prioridad a las acciones dirigidas a PYMES y al fomento de la sociedad de la información en el tejido productivo español.
- Refuerzo de la educación técnico-profesional. Los objetivos perseguidos son: fomentar el acceso a las enseñanzas de formación profesional de base y específica; desarrollar nuevas modalidades de oferta en formación profesional de base y específica; desarrollar nuevas modalidades de oferta en formación profesional; y proporcionar alternativas educativas enfocadas a mejorar el acceso al mercado de trabajo de las personas que no superan la enseñanza obligatoria. A escala nacional se promoverá la consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones y, en el ámbito regional, se apoyará especialmente la introducción de las nuevas tecnologías y de la sociedad de la información en la formación profesional reglada.
- Participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Se pretende con esta línea: mejorar la empleabilidad de las mujeres; fomentar la actividad

empresarial de éstas; y combatir la segregación por géneros, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Integración laboral de las personas con especiales dificultades. Se instrumenta mediante el apoyo a la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral y la propuesta de oportunidades de integración a los colectivos en situación o en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.
- Construcción, reforma y equipamiento de centros educativos y de formación. Se pretende con ello mejorar la dotación de infraestructuras de educación y formación para dar respuesta a las necesidades existentes.

El 'Programa Operativo. Fondo Social Europeo. Iniciativa empresarial y formación continua. Objetivo 1. (2000-2006)', reúne un conjunto de actuaciones encaminadas a fomentar la iniciativa empresarial, afianzar la estabilidad en el empleo y mejorar la adaptabilidad de todos los trabajadores. El Complemento de Programa establecerá la metodología de identificación previa de las actuaciones a desarrollar en cada medida, que se enmarcan en los siguientes ejes:

EJE 10. Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo

EJE 43. Refuerzo de la estabilidad en el empleo y adaptabilidad.

EJE 90. Asistencia técnica

Por lo que respecta al eje de Refuerzo de la estabilidad en el Empleo y Adaptabilidad, establece que es fundamental que las nuevas formas de organización del trabajo permitan una confianza razonable en la conservación del empleo. Un arma básica para ello es el enriquecimiento de las cualificaciones profesionales de los trabajadores. Las acciones de formación continua deben complementarse, como se ha puesto de manifiesto en los procesos de evaluación de este tipo de acciones, con un refuerzo de la capacidad de anticipación del sistema de formación. Este eje prioritario de intervención del Programa Operativo va a tener su desarrollo a través de distintas actuaciones que pretenden asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores.

En los objetivos específicos de este eje se indica que la oferta y gestión de la Formación Continua en España deberá tener presente los objetivos básicos del actual

o futuro Programa Nacional de Formación Profesional, especialmente facilitando la interrelación funcional entre los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva y el Sistema Nacional de Cualificaciones, enriqueciendo la información de los Observatorios profesionales con datos para perfilar las cualificaciones emergentes y actualizar las ya reconocidas y, finalmente, operando con criterios de calidad que permitan mejorar su gestión y evaluar sus resultados. En este sentido, serán objetivos específicos de la Formación Continua:

1º.- Desarrollar la formación profesional continua para una mayor profesionalización e integración con el resto de los subsistemas. Para ello se procederá a:

- Desarrollar el protagonismo, en la gestión de la Formación Continua, de los agentes sociales, las empresas y los trabajadores de conformidad con los acuerdos vigentes.
- Potenciar el tratamiento, en la negociación colectiva, de la formación profesional de los trabajadores ocupados, a través de las carreras profesionales, favoreciendo la inclusión de cláusulas en los convenios que se pacten, que propicien su desarrollo y una mayor inversión en formación, para facilitar los itinerarios formativos.
- Establecer objetivos y prioridades, de modo que se conjuguen adecuadamente los ámbitos territorial y sectorial de actuación, mediante la elaboración de criterios emanados de la negociación colectiva.
- Poner a disposición de los órganos constituidos en la negociación colectiva, en sus respectivos ámbitos, los medios e instrumentos necesarios para que formulen propuestas en relación con el establecimiento de niveles de formación continua para su certificación en correspondencia con el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

2º.- Fomentar la formación de la población ocupada como instrumento esencial de una mayor competitividad de las empresas y del tejido empresarial, mayor estabilidad en el empleo y como factor de integración y cohesión social, estableciéndose como prioridades:

- Favorecer el reconocimiento social de la formación profesional con cuantos mecanismos de acceso a la Formación Continua sean precisos.
- Propiciar la formación relacionada con la transferencia de tecnologías avanzadas hacia la pequeña y mediana empresa, mediante fórmulas de colaboración con otras entidades para el desarrollo de actividades formativas conjuntas.
- Favorecer el acceso de los trabajadores de las PYMES a las diferentes iniciativas de formación.
- Incrementar la participación en las iniciativas formativas de aquellos colectivos de trabajadores con mayores riesgos de inestabilidad o exclusión de empleo: mujeres, mayores de 45 años, trabajadores temporales, trabajadores con bajos niveles de cualificación, trabajadores autónomos y agrarios.
- Favorecer los programas sectoriales que dispongan de una oferta integrada de Formación Continua.
- Estudiar fórmulas para incentivar la inversión empresarial en formación profesional, teniendo como referencia modelos existentes en la Unión Europea, si bien un primer paso debería ser el dar prioridad a aquellos planes formativos que contemplen cofinanciación por parte de las empresas.

3º.- Perfeccionar los procedimientos de seguimiento y evaluación de la formación continua. Ello supone:

- Gestionar los recursos y medios técnicos dedicados a la formación continua con objeto de aumentar la eficacia en la asignación de los recursos públicos: Para ello se tomarán cuantas medidas para perfeccionar los criterios y procedimientos que determinarán la oferta, gestión, ejecución y seguimiento de las diferentes iniciativas de formación que puedan desarrollarse. Todo ello en el marco de los Acuerdos de Formación Continua y a través de órganos que en los mismos se contemplen.
- Realizar un programa de calidad que contemple, entre otros, los siguientes aspectos: indicadores de calidad en relación con los centros, los medios y los resultados para el empleo y el desarrollo profesional.

1.3. La situación laboral de los Colectivos Prioritarios del Fondo Social Europeo

Una vez establecidos los colectivos prioritarios del FSE, describimos cuál es su situación laboral en España.

1.3.1. Trabajadores de PyMEs

El análisis de los indicadores demográficos y laborales de las Pequeñas y Medianas empresas realizado en 2001 en el Área Económica Europea (EU-19 y Suiza), desvela que de los más de 20 millones de empresas que desarrollan su actividad en este espacio económico, el 90% tienen plantillas inferiores a 10 trabajadores y emplean, por término medio, a 4 personas por unidad productiva.

Asimismo, el ciclo experimentado por el empleo en los últimos años refleja un crecimiento de la ocupación en la PyMEs con respecto a las grandes empresas. El volumen de empleo que generan las empresas europeas de hasta 250 trabajadores representa dos tercios sobre el total del mismo.

Los indicadores nacionales también participan de las tendencias que experimenta el entorno europeo. En la distribución del tejido empresarial nacional, el peso de la PYME representa casi la totalidad del mismo (más del 90% según MTAS), lo que significa que nuestro país está por encima, proporcionalmente, tanto de la media europea con respecto al número de empresas, como de trabajadores ocupados en las mismas.

En el ámbito sectorial, los Servicios y en particular el Comercio, concentran el mayor peso por volumen de pequeñas y medianas empresas y por trabajadores ocupados. En estos últimos años, el sector de la Construcción ha experimentado una fuerte expansión con respecto a estas variables.

De este modo los niveles de competitividad y la mejora del empleo cualificado de las PyMEs y las MicroPyMEs son factores que han de ser reforzados, tanto para superar sus dificultades en el mercado interior, como para tratar de incrementar el valor añadido de sus Recursos Humanos. En este escenario, la formación y la educación

permanentes son instrumentos especiales para mejorar de forma integral la gestión de la PyME y, a su vez, para estimular los valores que dinamizan la creación de nuevas iniciativas empresariales.

La estructura empresarial española muestra una importante fragmentación, producto de la abundancia de PyMEs, (menos de 250 trabajadores y un volumen de negocios no superior a 20 millones de euros) y microempresa. En número de empresas, sólo se encuentra por detrás de Alemania, Reino Unido e Italia. Por ello, el índice de número de empresas por cada 1000 habitantes (de entre 15 y 64 años de edad) está entre los más elevados de la UE.

La PyME en España representa la práctica totalidad empresas del país, concentra casi el 80% de los puestos de trabajo y genera el 55% del PIB del sector privado.

En cuanto a los trabajadores de PYMES y de grandes empresas, es notable la diferencia en cuanto a la variación de la categoría profesional, que se produce con mucha más frecuencia en las grandes empresas, explicándose esta diferencia por el gran dinamismo que existe en la gran empresa que no se puede permitir la pequeña, así como el mayor flujo de personal que representa.

Con relación a la atención recibida desde el sistema de Formación Continua el 'Programa Operativo. Fondo Social Europeo. Iniciativa empresarial y formación continua. Objetivo. 1 (2000-2006)' indica que si bien la atención a las pequeñas y medianas empresas ha sido una constante de la formación continua, debe incrementarse sustancialmente su participación sobre el montante total de las ayudas concedidas, de modo que su presencia en la programación de acciones formativas, no sea inferior a un porcentaje debidamente estudiado y previamente establecido.

Por otro lado, en el aspecto cualitativo, debe incentivarse de una manera notable la atención y asistencia técnica a las PYMES, de modo que se facilite la cumplimentación de solicitudes de ayudas y se dé el soporte técnico necesario para extender el ámbito de aplicación de los planes agrupados, a la vez que se establezca una oferta formativa normalizada e integrada en el Sistema Nacional de Cualificaciones, que permita a las PyMEs el establecimiento de acciones formativas de carácter transversal y común con especial atención a las NTIC.

1.3.2. Mujeres

En el 'Programa Operativo. Fondo Social Europeo. Iniciativa empresarial y formación continua. Objetivo 1. (2000-2006)', se establecen una serie de conclusiones sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en España.

Destaca que su situación de las mujeres en el mercado de trabajo es sustancialmente peor que la de los hombres, lo que se pone de manifiesto con los datos siguientes: las mujeres representan el 52% de la población con más de 16 años, mientras que su peso en la población ocupada representa el 36%. La peor situación de las mujeres, respecto a los varones, se pone de manifiesto por el hecho de registrar menores tasas de actividad y de empleo. En efecto, en el cuarto trimestre de 1.998, en el conjunto del territorio nacional, la tasa de actividad masculina superaba a la femenina en 25,3 puntos porcentuales, siendo aún mayor la brecha en términos de tasas de empleo superando la masculina en 26,9 puntos a la femenina.

Otras características a destacar que reflejan el mayor nivel de precariedad con respecto a los hombres, son: la tasa de temporalidad y la proporción de empleo a tiempo parcial que son muy superiores en las mujeres respecto a los varones.

1.3.3. Mayores de 45 años

En el 'Programa Operativo. Fondo Social Europeo. Iniciativa empresarial y formación continua. Objetivo 1. (2000-2006)', se establecen conclusiones sobre la situación de los trabajadores mayores de 45 años en el mercado de trabajo en España.

Las tasas de actividad y ocupación del colectivo de mayores de 45 años, son inferiores a las que corresponden al conjunto de la población, ya que la tasa de actividad se sitúa a casi 19 puntos de las tasas de actividad global y la tasa de ocupación a 13 puntos de la tasa total.

El rasgo fundamental de este colectivo, respecto del mercado de trabajo es que los mayores de 45 años son los que tienen mayor estabilidad en el empleo, aunque así

mismo son los que tienen mayor riesgo de exclusión del mercado laboral, del que una vez excluidos son los que tienen las mayores dificultades para volver al mismo.

Como característica positiva de este colectivo habría que mencionar la baja tasa de temporalidad de los contratos de trabajo.

1.3.4. Trabajadores no cualificados

Como características principales de este colectivo, según el 'PROGRAMA OPERATIVO Fondo Social Europeo Iniciativa empresarial y formación continua. Objetivo 1 (2000-2006)', hay que señalar las siguientes:

- Existe un elevado porcentaje de ocupados con baja cualificación profesional.
- Algo más del 25% de trabajadores por cuenta ajena no tiene certificado de escolaridad.

Con relación a la evolución del período 1993-1998, se ha registrado un descenso generalizado en tasas de actividad en los niveles inferiores al secundario, mientras que aumenta la de éste en un punto porcentual, y así mismo, la de los estudios de segundo y tercer ciclo en 2,5 puntos cada una.

Respecto al nivel de estudios de los ocupados y su situación profesional según la EPA, existen diferencias en cuanto a sí son trabajadores por cuenta propia o asalariados, siendo menor el porcentaje de los asalariados que no tienen certificado de escolaridad o estudios primarios, que el de trabajadores por cuenta propia.

1.3.5. Trabajadores con discapacidad

Para conocer los datos referentes a la situación laboral de las personas con discapacidad nos servimos de la actual Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, elaborada por el INE, el IMSERSO y la Fundación ONCE (EDDES-99).

Las personas con discapacidad entre 16 y 64 años representan el grupo que teóricamente podría trabajar ya que se encuentra en edad laboral. Dentro de este amplio intervalo de edad, según datos de la EDDES-99, hay un total de 1.337.708 personas, de las cuales los hombres superan ligeramente a las mujeres, el 50,71% son hombres frente a 49,28% mujeres.

Respecto al empleo de las personas con discapacidad uno de los problemas más relevantes ha venido siendo el de su **inactividad**. Así de las personas en edad laboral con alguna discapacidad, han declarado estar inactivas, porque ni tienen ni buscan activamente empleo, un total de 905.866, lo que representa el 67,7% del grupo. Por otro lado, se han declarado activas, que están buscando empleo, tanto si están ocupadas, buscando otro empleo o paradas, un total de 431.841 personas, lo que supone el 32,3% de las personas con discapacidad en edad laboral.

Según datos de la EDDES-99 las tasas de actividad en la población con discapacidad son muy inferiores a las de la población general. Si en la población general las tasas son del 77% para los hombres y 49% para las mujeres; en la población con discapacidad las cifras descienden a 40,3% y 23,6% respectivamente, un porcentaje que sitúa a estas personas en una clara posición de indefensión y segregación frente al resto de los ciudadanos.

Las tasas de actividad son mayores en los hombres que en las mujeres en todos los intervalos de edad, tanto en el grupo de personas con discapacidad como en la población total.

A estos datos sobre actividad, hay que añadir que el 26% de las personas con discapacidad en edad laboral activas se encuentran en paro, esto es, una cifra superior en diez puntos a la media de la población general que en la fecha en la que se realiza la encuesta era del 15,7%.

Se han realizado estudios regionales que parecen manejar conceptos de situación laboral distintos a los del INE (Fundosa Social Consulting, 1996). Así, en los estudios de Fundosa Social Consulting indicados, se señala dentro de la población activa los ocupados y los parados, según datos de 1995, en tres comunidades Andalucía, Madrid y Valencia, los porcentajes de población con discapacidad de 16 a 45 años ocupados

son respectivamente el 27,3%, el 37,4% y el 47,1%; mientras que indicaban como parados el “72,7%, 62,6% y 52,9%”.

Hay diversos factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad, entre ellos el nivel de paro general, los prejuicios sociales y empresariales, la baja cualificación profesional de las personas con discapacidad, y la falta de adaptación de los puestos de trabajo. Por lo tanto, son múltiples factores los que contribuyen a que la situación que viven las personas con discapacidad frente al empleo se mantenga; el Comité Español de Representantes de Minusválidos señala los siguientes (CERMI, 2001:10):

- *Nivel educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo.*
- *Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.*
- *Actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...).*
- *Dificultades para acceder a las fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.*
- *Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo...) que puede en ocasiones ser un serio obstáculo para la integración laboral.*

De acuerdo con las líneas prioritarias del Fondo Social Europeo, la UGT debe **velar**, dentro del marco de sus actuaciones formativas, **porque se garantice la igualdad de acceso a la Formación continua de los trabajadores más vulnerables a las oscilaciones del mercado de trabajo**: trabajadores con escasa cualificación, mujeres, trabajadores mayores de 45 años, personas con discapacidad; y el acceso de las PyMEs para mejorar su competitividad (hecho beneficioso tanto para empresarios como para trabajadores).

2. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

Este estudio tiene por finalidad **analizar el índice de participación real de los trabajadores de estos colectivos prioritarios para el Fondo Social Europeo en las acciones formativas ejecutadas desde UGT, e identificar sus necesidades formativas, así como la adecuación e impacto de la formación recibida.**

El tema a analizar es la demanda y oferta de formación continua transversal de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas y colectivos desfavorecidos, y su impacto en la cualificación profesional y situación laboral y personal de dichos trabajadores. Este tema se abordará a través de los siguientes contenidos:

- El perfil del trabajador de pequeñas y medianas empresas y colectivos desfavorecidos (prioritarios) que participa en las acciones formativas integrantes de los contratos programas de carácter intersectorial de UGT enmarcados en la programación 2004-2005 y realizados en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. En concreto, se analiza:
 - o Perfil personal y profesional de los trabajadores de dichos colectivos (género, edad, nivel de estudios, categoría profesional y área funcional).
 - o Tipología de la formación recibida.
- Las necesidades formativas de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas y colectivos desfavorecidos.
 - o Motivos que incitan a estos trabajadores a solicitar la formación continua transversal.
 - o Acciones formativas que consideran necesarias para su desarrollo profesional y/o personal.
 - o Contraste entre la demanda formativa realizada y la oferta recibida por parte de UGT.
 - o Las barreras de acceso a la formación continua de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas y colectivos desfavorecidos.

- Satisfacción e Impacto profesional y personal de la formación continua transversal en los trabajadores de pequeñas y medianas empresas y colectivos desfavorecidos.
 - o Índice de satisfacción con las acciones por una muestra de los participantes en dichas acciones formativas.
 - o La formación continua transversal como herramienta de cualificación profesional.
 - o La formación continua transversal y su incidencia en la promoción personal y profesional.

El estudio se desarrolla en las siguientes fases:

1. **Fase de diseño** donde se establece la planificación, los objetivos generales y específicos, las fuentes de información, los criterios de análisis y las metodologías e instrumentos de recogida de la información. Durante esta fase inicial se selecciona al equipo investigador, se lleva a cabo la formación de los encuestadores y se diseña el instrumento de recogida de la información.
2. **Fase de recogida de información** en la que se establece el método de muestreo y se selecciona la muestra sobre la que se estudiarán los aspectos de necesidades formativas, satisfacción con la formación recibida y las barreras de acceso a la misma; a continuación se aplica el cuestionario de recogida de la información elaborado. Paralelamente se lleva a cabo la revisión bibliográfica.
3. **Fase analítica** donde se analizan los datos disponibles sobre los participantes en las acciones formativas desarrolladas y se configura y alimenta la base de datos con los resultados obtenidos en la fase anterior, llevándose a cabo, posteriormente, los análisis estadísticos pertinentes para dar respuesta a los objetivos planteados.
4. **Fase de elaboración de informes** en la que se establecen los resultados obtenidos en la fase analítica y se elaboran las conclusiones pertinentes. Los resultados más relevantes y las conclusiones obtenidas serán difundidos mediante la celebración de una Jornada Técnica.

El estudio se lleva a cabo entre los meses de Abril a Diciembre del año 2006, con la siguiente distribución de tiempos:

Actividades/Tareas	Meses (2006)
Diseño de la encuesta de recogida de información. Contratación y formación de los encuestadores	A
Revisión bibliográfica	M J J A S O N D
Realización de encuestas telefónicas	J S O
Tratamiento de Datos	J J S O N
Elaboración de Informe	N D
Difusión de Resultados Jornada técnica de presentación de las conclusiones	D

2.1. Objetivos generales y específicos

Este estudio pretende alcanzar los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL:

30' Ewcpvthect"rc" tgr tgugpvcelôp" { " f guetldk" gr' r gthk' f g" rqu" vcdclcf qtgu" f g" r gs wòcu" { " o gf lcpcu" go r tgucu" { " eqrgevkqu" f gulcxqtgelf qu" r tlqtkctkqu+gp" gr' eqplwpvq" f g" ceelqpgu" tqto cvkcu" lpgi tcpvgu" f g" rqu" eqpvcvqu" r tqi tco cu" f g" ectâevgt" lpgtugevqtkrif g" W V" gpo ctecf qu" gp" r" r tqi tco celôp" 4226/4227" { " tgrk cf qu" gp" r" Ego wph cf " Cwôpgo c' f gr'Rtlpek cf q' f g" Cuwtlcu0'

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Describir el perfil de los trabajadores de cada colectivo en función de las variables género, edad, nivel de estudios, categoría profesional y área funcional.
- Analizar la distribución de estos trabajadores en las distintas acciones formativas.

- Describir la oferta formativa recibida en función de las variables tipo de acción, contenido y duración.

OBJETIVO GENERAL:

40' K gpvHlect"rcu" pgegukf cf gu" lqto cvkcu" f g" rqu" vcdclcf qtgu" f g" r gswgòcu" { "
o gf lcpcu'go r tgucu" { 'eqrgevkqu' f guhcxqtgehf qu" r tlqtkctkqu-0'

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Describir las necesidades formativas expresadas por los trabajadores pertenecientes a estos colectivos.
- Contrastar la demanda formativa y la oferta recibida por parte de UGT.
- Detectar los motivos que impulsan a estos trabajadores a solicitar la formación continua transversal.
- Identificar las barreras de acceso a la formación continua con las que se encuentran estos trabajadores.

OBJETIVO GENERAL:

50' Cpcrñ ct "rc" ucvkucelòp" { "gr'lo r cevq" f g" r "lqto celòp" tgeidk c "gp" r "tgcrlf cf "
rcdqtrñ { 'r gtuqpcrñ g' guvqu" vcdclcf qtgu0'

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar el índice de satisfacción con las acciones recibidas.
- Detectar el nivel de mejora en el ámbito de la cualificación profesional y de la situación laboral y personal de los trabajadores a raíz de su participación en acciones de formación continua transversal.

La consecución de estos objetivos nos ayudarán a concluir este estudio con el resultado final de la **elaboración de perfiles diferenciados para cada uno de los colectivos prioritarios del Fondo social Europeo en las acciones formativas.**

2.2. Descripción de la metodología

Dado el nivel de conocimiento científico al que esperamos llegar con este estudio, así como los objetivos planteados en el mismo, podemos enmarcarlo dentro de los denominados **estudios exploratorios y descriptivos**.

Los **estudios exploratorios** sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones verificables. Normalmente, este tipo de estudios en pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismos, por lo general *determinan tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables y establecen el 'tono' de investigaciones posteriores más rigurosas* (Dankhe, 1986:412).

Los **estudios descriptivos** tienen como finalidad analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes, permitiendo detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos.

Los estudios descriptivos *buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis* (Dunke, 1986). Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren. Aunque también pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés.

2.2.1. Técnica de recogida de la información

Para describir el perfil de los trabajadores de cada uno de los colectivos prioritarios del FSE y ver su distribución en las distintas acciones formativas, se ha procedido a analizar la base de datos elaborada por IFES, en la que figura información acerca de las características personales y profesionales de dichos trabajadores, así como de la formación recibida a lo largo de la programación 2004-2005 desarrollada en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Para recabar la información precisa para dar respuesta a los dos objetivos restantes se ha llevado a cabo la aplicación de un cuestionario sobre una muestra seleccionada a partir de la base de datos antes indicada. La finalidad de dicho cuestionario es obtener información sobre los motivos por los que se solicita la formación continua, las barreras con las que se encuentran estos trabajadores a la hora de acceder a la misma, su satisfacción con las acciones formativas recibidas y el impacto que éstas han tenido en su situación laboral y personal.

La encuesta se ha llevado a cabo por vía telefónica durante los meses de septiembre y octubre del año 2006, después de una aplicación piloto en julio que permitió mejorar la formulación de algunas de las preguntas.

La encuesta (ver ANEXO) incluye preguntas cerradas para la obtención de información relativa a:

- Perfil del trabajador: género, edad, nivel de estudios y categoría profesional y área funcional previa a la formación y posterior a la misma.
- Grado de satisfacción con respecto a algunos aspectos relacionados con las acciones recibidas (correspondencia entre objetivos y contenido; adecuación entre la teoría y la práctica; correspondencia entre contenido y necesidad formativa; aplicación al puesto de trabajo; y posibilidades de influir en el desarrollo profesional y/o personal del trabajador).
- Impacto de la formación con relación al incremento salarial y cambio de categoría profesional y/o área funcional, y otros factores laborales (cualificación, rendimiento, satisfacción, ...) y personales (expectativas, relaciones sociales, ...).

Y también incluye preguntas semi-abiertas con relación a:

- Los motivos por los que ha solicitado las acciones formativas.
- Formación necesaria para su desarrollo profesional y/o personal.
- Formación recibida: número y tipo de acciones formativas recibidas.
- Las barreras de acceso a la formación encontradas.

2.2.2. Definición de variables

A partir de la **base de datos** proporcionada en julio de 2006, hemos seleccionado las siguientes variables referentes a las características personales y profesionales de los participantes en las acciones formativas desarrolladas:

VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
N_Id	Nº de identificación	
GENERO	Género	1. Mujer 2. Hombre
EDAD	Edad	Puntuación directa
DISCA	Discapacidad	1. Con discapacidad 2. Sin discapacidad
NIVEL_ESTUD	Nivel de Estudios	1. Sin estudios 2. Estudios Primarios 3. Graduado Escolar (EGB) 4. Educación Secundaria Obligatoria 5. Formación Profesional de primer grado (FPI) 6. Formación Profesional de segundo grado (FP2) / Ciclo Formativo de Grado Medio (MII) 7. Ciclo Formativo de Grado Superior (MIII) 8. Bachillerato (BUP/COU) 9. Estudios Universitarios Medios 10. Estudios Universitarios Superiores
AREA_FUNC	Área Funcional	1. Producción 2. Mantenimiento 3. Comercial 4. Administración 5. Dirección
CAT_PROF	Categoría Profesional	1. Trabajador no cualificado 2. Trabajador cualificado 3. Técnico 4. Mando Intermedio 5. Directivo
PYME	Trabajador de PyME	1. Sí 2. No
SITU_FINAL	Situación Final	1. Anulado 2. Finalizado 3. No finalizado

Los diferentes análisis realizados a lo largo del estudio han precisado la creación y/o recodificación de algunas otras variables, como son las siguientes:

VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
Mayores45	Mayores de 45 años	1. Sí 2. No
FSE	Colectivo FSE	0. No 1. Sí
Estudios	Estudios finalizados	1. Sin estudios 2. Obligatorios 3. FP 4. Bachillerato 5. Universitarios
Cualificación	Cualificación	1. No 2. Sí

Las acciones formativas recibidas por los participantes en el estudio se han codificado, inicialmente según el título con el que han sido impartidas.

VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
N_ACCION	Nº de Acción	
ACCION	Título de la Acción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Windows: iniciación a la informática 2. Introducción a Internet 3. Tratamiento de textos Word-avanzado 4. Hoja de calculo Excel-avanzado 5. Base de datos Access-avanzado 6. Creación de paginas web 7. Iniciación a la programación: Visual Basic para Word 8. Administración de Exchange Server 2003 9. Administración y mantenimiento de red Windows Server 2000 10. Administrador de ISA-Server 2000 11. Gestión de proyectos: MS Project 12. Photoshop 13. Presentaciones multimedia: Powerpoint 14. Video y programa digital 15. Mantenimiento y reparación de ordenadores 16. Gestión contable informatizada 19. Contratos, nominas y seguridad social 20. Organización y planificación del trabajo 21. Experto sociolaboral 22. Gestión de recursos humanos 23. Dirección y técnicas de trabajo en equipo 24. Técnicas de comunicación oral 25. Inglés básico. Nivel 1 26. Inglés básico. Nivel 2 28. Inglés técnico 29. Soldadura 30. Manipulación de alimentos 32. Prevención riesgos laborales 33. Prevención riesgos laborales-básico 34. Primeros auxilios 35. Técnico superior prevención RL -seguridad 36. Técnico superior prevención RL -ergonomía 37. Competencias básicas representante legal de trabajadores 41. Practica laboral en la empresa I 42. Practica laboral en la empresa II 43. Practica laboral en la empresa III 44. Redes Cisco CCNA 45. Instalación y administración Oracle 9i 46. Velázquez visual básico 47. Gestión y administración de costes: presto 48. Escaparatismo 49. Velázquez visual avanzado 50. Velázquez visual especialización 51. Animador sociocultural 52. Experto economía del trabajo y relaciones laborales 53. Carne de conducir C

Posteriormente ha sido necesario recodificar esta variable, clasificando las acciones en función de su contenido para disminuir la dispersión de la información proporcionada por la variable original.

VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
TipoAccion	Tipo de Acción Formativa	1. Administración y Gestión 2. Aplicaciones Informáticas. Present., imagen, sonido y vídeo 3. Desarrollos Informáticos y Programación 4. Habilidades Directivas y Gestión RRHH 5. Idiomas 6. Introducción a las NTIC 7. Mantenimiento y Logística 8. Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Por su parte, la **encuesta telefónica** aplicada a la muestra seleccionada, incluye las siguientes variables:

DATOS DEL TRABAJADOR PARTICIPANTE		
VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
Genero	Género	1. Mujer 2. Hombre
Mayor45	Mayor de 45 años	0. No 1. Sí
Edad	Edad	Puntuación directa
AreaF1	Área Funcional Previa a la Formación	1. Producción 2. Mantenimiento 3. Comercial 4. Administración 5. Dirección
Cualificacion	Cualificación	0. Sí 1. No
Cat_Prof_1	Categoría Profesional Previa a la Formación	1. Trabajador no cualificado 2. Trabajador cualificado 3. Técnico 4. Mando intermedio 5. Directivo
NivelEstudios	Nivel de Estudios	1. Sin estudios 2. Estudios Primarios 3. Graduado escolar 4. Educación Secundaria Obligatoria 5. Formación Profesional de primer grado 6. Formación Profesional de segundo grado 7. Ciclo de Grado superior 8. BUP / COU / Bachillerato 9. Diplomatura 10. Licenciatura
Estudios	Nivel de Estudios	1. Obligatorios 2. FP 3. Bachillerato 4. Universitarios
Discapacidad	Discapacidad	0. No 1. Sí
PyME	PyME	0. No 1. Sí

SATISFACCIÓN CON LA ACCIÓN FORMATIVA RECIBIDA		
VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
ObjCont	Correspondencia adecuada entre Objetivos y Contenidos	(0 – 10)
TyP	Combinación adecuada entre Teoría y Práctica	(0 – 10)
ContNec	Los contenidos responden a sus necesidades	(0 – 10)
ContPuesto	Los contenidos son de aplicación al puesto	(0 – 10)
ContProf	Los contenidos facilitan el Desarrollo Profesional	(0 – 10)
ContPers	Los contenidos facilitan el Desarrollo Personal/Social	(0 – 10)

MOTIVACIÓN PARA LA FORMACIÓN		
VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
MotCap	Motivación: adquirir habilidades y capacidades	0. No 1. Sí
MotCambio	Motivación: mayores posibilidades de cambiar de puesto	0. No 1. Sí
MotCono	Motivación: ampliar conocimientos	0. No 1. Sí
MotEmpresa	Motivación: interés de la empresa	0. No 1. Sí
MotPersonal	Motivación: desarrollo personal	0. No 1. Sí
MotRelacion	Motivación: establecer relaciones personales/sociales	0. No 1. Sí
OtrosMot	Otros motivos	Cualitativa

NECESIDADES FORMATIVAS		
VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
NecInf	Necesidad formativa en informática	(0 – 5)
NecInternet	Necesidad formativa en Internet	(0 – 5)
NecIngles	Necesidad formativa en inglés	(0 – 5)
NecPrev	Necesidad formativa en prevención de riesgos laborales	(0 – 5)
NecAuxilio	Necesidad formativa en primeros auxilios	(0 – 5)
OtrasNec	Necesidades formativas específicas	Cualitativa

Posteriormente, para poder contrastar la demanda y la oferta de formación, se crean las siguientes variables a partir de las anteriores, relacionadas con las necesidades formativas:

NECESIDADES FORMATIVAS		
VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
NecInfSi	Necesidad formativa alta en informática	0. No (0-3) 1. Sí (4-5)
NecInternetSi	Necesidad formativa alta en Internet	0. No (0-3) 1. Sí (4-5)
NecInglesSi	Necesidad formativa alta en inglés	0. No (0-3) 1. Sí (4-5)
NecPrevSi	Necesidad formativa alta en prevención de riesgos laborales	0. No (0-3) 1. Sí (4-5)
NecAuxilioSi	Necesidad formativa alta en primeros auxilios	0. No (0-3) 1. Sí (4-5)

La variable OtrasNec (Necesidades formativas específicas) se ha recogido mediante pregunta abierta. Las respuestas obtenidas se han codificado de la siguiente manera:

NECESIDADES FORMATIVAS ESPECÍFICAS		
VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
TipoFormEsp	Tipo de acción formativa específica demandada	1. Administración y Gestión 2. Aplicaciones Informáticas. Present., imagen, sonido y vídeo 3. Desarrollos Informáticos y Programación 4. Habilidades Directivas y Gestión RRHH 5. Idiomas 6. Introducción a las NTIC 7. Mantenimiento y Logística 8. Salud, Seguridad y Medio Ambiente 9. Otras

FORMACIÓN RECIBIDA		
VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
FormInf	Acciones formativas recibidas en informática	Nº de cursos recibidos
FormInternet	Acciones formativas recibidas en Internet	Nº de cursos recibidos
ForIngles	Acciones formativas recibidas en Inglés	Nº de cursos recibidos
Formriesgos	Acciones formativas recibidas en Prevención de riesgos laborales	Nº de cursos recibidos
Formauxilios	Acciones formativas recibidas en Primeros Auxilios	Nº de cursos recibidos
ForEsp	Otras acciones formativas recibidas	Cualitativa

Posteriormente, para poder contrastar la demanda y la oferta de formación, se crean las siguientes variables a partir de las anteriores, relacionadas con las acciones formativas recibidas:

FORMACIÓN RECIBIDA		
VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
InformaticaSi	Ha recibido al menos un curso de Informática	0. No 1. Sí
InternetSi	Ha recibido al menos un curso de Internet	0. No 1. Sí
InglesSi	Ha recibido al menos un curso de Inglés	0. No 1. Sí
RLSi	Ha recibido al menos un curso de Prevención RL	0. No 1. Sí
auxilioSi	Ha recibido al menos un curso de 1os Auxilios	0. No 1. Sí

La variable FormEsp (Otras acciones formativas recibidas) se ha recogido mediante pregunta abierta. Las respuestas obtenidas se han codificado de la siguiente manera:

FORMACIÓN ESPECÍFICA ESPECÍFICAS		
VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
TipoFormEspRec	Tipo de acción formativa específica recibida	1. Administración y Gestión 2. Aplicaciones Informáticas. Present., imagen, sonido y vídeo 3. Desarrollos Informáticos y Programación 4. Habilidades Directivas y Gestión RRHH 5. Idiomas 6. Introducción a las NTIC 7. Mantenimiento y Logística 8. Salud, Seguridad y Medio Ambiente

DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN		
VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
BarHor	Barrera a la formación: Horario	0. No 1. Sí
BarVida	Barrera a la formación: Conciliación vida familiar y laboral	0. No 1. Sí
BarExpc	Barrera a la formación: Falta de adecuación a expectativas	0. No 1. Sí
BarGeo	Barrera a la formación: Dificultades geográficas	0. No 1. Sí
BarInf	Barrera a la formación: Falta de Información	0. No 1. Sí
Nobar	No existen barreras a la formación	0. No 1. Sí
OtrasBarreras	Otras barreras a la formación	Cualitativa

RESULTADOS DE LA FORMACIÓN		
VARIABLE	ETIQUETA	CATEGORÍAS
AreaFun2	Ha variado el Área Funcional	0. No 1. Sí
AreaFun3	Área Funcional Actual	1. Producción 2. Mantenimiento 3. Comercial 4. Administración 5. Dirección
CatProf2	Ha variado la Categoría Profesional	0. No 1. Sí
CatProf3	Categoría Profesional Actual	1. Trabajador no cualificado 2. Trabajador cualificado 3. Técnico 4. Mando intermedio 5. Directivo
Salario	Ha habido un Incremento Salarial	0. No 1. Sí
MejCual	Ha mejorado la Cualificación Profesional	0. No 1. Sí
MejRen	Ha mejorado el Rendimiento Laboral	0. No 1. Sí
MejSat	Ha mejorado la Satisfacción Laboral	0. No 1. Sí
MejProm	Ha mejorado las Expectativas de Promoción	0. No 1. Sí
MejSatP	Ha mejorado la Satisfacción Personal	0. No 1. Sí
MejRel	Han mejorado las Relaciones Sociales	0. No 1. Sí

2.2.3. Población y Muestra

Este estudio se divide en dos partes. Para la **primera parte** no se aplican técnicas muestrales, sino que los análisis se realizan sobre el total de los trabajadores de PYMES, mujeres, mayores de 45 años, personas con discapacidad y trabajadores no cualificados que hayan participado en cualquiera de las acciones formativas integrantes de los contratos programas de carácter intersectorial de UGT enmarcados en la programación 2004-2005 y llevadas a cabo en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Para la elaboración de la **segunda parte** se aplica un sistema de muestreo de experto, seleccionando a todas aquellas personas que hayan recibido al menos tres acciones formativas, entendiéndose que serán las que proporcionarán una información más detallada.

POBLACIÓN

La población de estudio está formada, en este caso, por 3.866 trabajadores pertenecientes a dichos colectivos. La información analizada está recogida en la base de datos del Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES) y a partir de ella se realizan los análisis oportunos para dar respuesta a los objetivos siguientes:

OBJETIVO GENERAL:

1. Cuantificar la representación y describir el perfil de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas y colectivos desfavorecidos (prioritarios) en el conjunto de acciones formativas integrantes de los contratos programas de carácter intersectorial de UGT enmarcados en la programación 2004-2005 y realizados en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.1. Describir el perfil de los trabajadores de cada colectivo en función de las variables género, edad, nivel de estudios, categoría profesional y área funcional.
- 1.2. Analizar la distribución de estos trabajadores en las distintas acciones formativas.
- 1.3. Describir la oferta formativa recibida en función de las variables tipo de acción, contenido y duración.

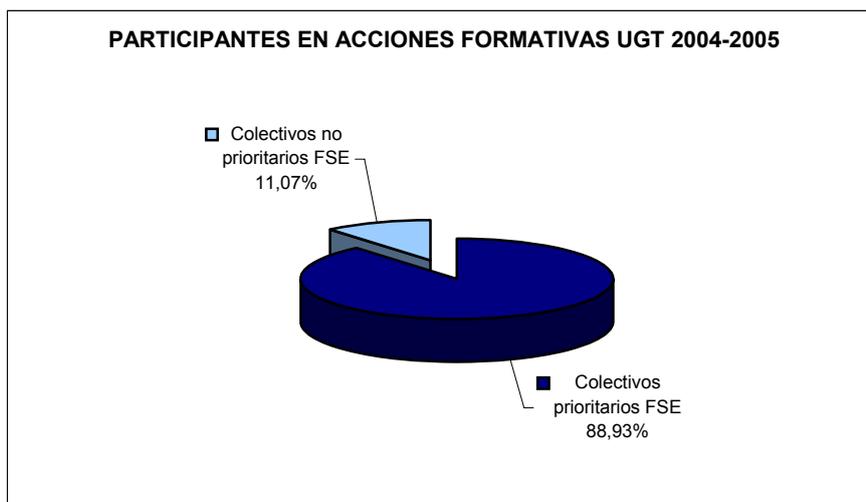
La base de datos proporcionada desde IFES a 19 de julio de 2006 cuenta con **5.048** participantes iniciales en las acciones formativas integrantes de los contratos programas de carácter intersectorial de UGT enmarcados en la programación 2004-2005 y realizadas en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

La **situación final** de estos participantes se distribuye de la siguiente manera:

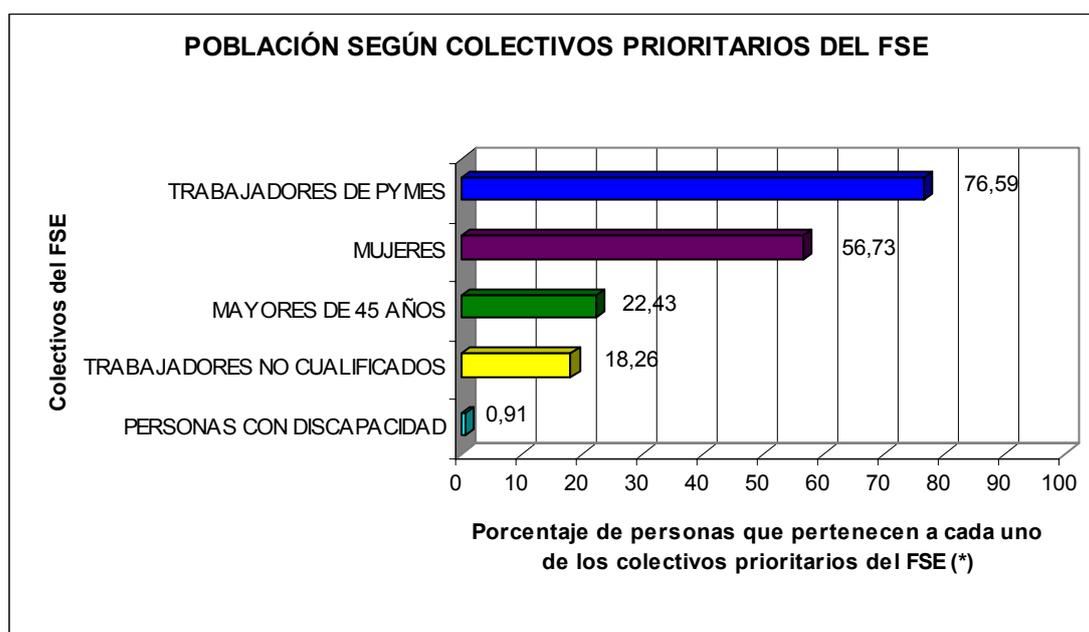
SITU_FINAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A	261	5,2	5,2	5,2
	F	4347	86,1	86,1	91,3
	N	440	8,7	8,7	100,0
	Total	5048	100,0	100,0	

A = Anulado / F= Finalizado / N = No finalizado

Eliminados los participantes que no han finalizado la acción formativa correspondiente, la base de datos queda constituida por **4.347** sujetos, de los cuáles **3.866** (88,9%) pertenecen a colectivos prioritarios del FSE.



En concreto, estos 3.866 sujetos se distribuyen de la siguiente manera en función de los distintos colectivos favorecidos por el Fondo Social Europeo:



(*) Una misma persona puede pertenecer a más de uno de los colectivos

El porcentaje de representación de los distintos colectivos no es ni mucho menos homogénea, ya que como se aprecia en la gráfica anterior, el colectivo más representado es el de ‘trabajadores de PyMEs’ (76,59%), seguido por el de ‘mujeres’ (56,73%). Mucho más discreta es la presencia de trabajadores ‘mayores de 45 años’ (22,43%) y ‘trabajadores no cualificados’ (18,26%). Los menos representados son los ‘trabajadores con discapacidad’ (tan sólo el 0,91% de los trabajadores formados), si

bien hay que tener en cuenta que su porcentaje es también pequeño en el tejido empresarial de nuestro país.

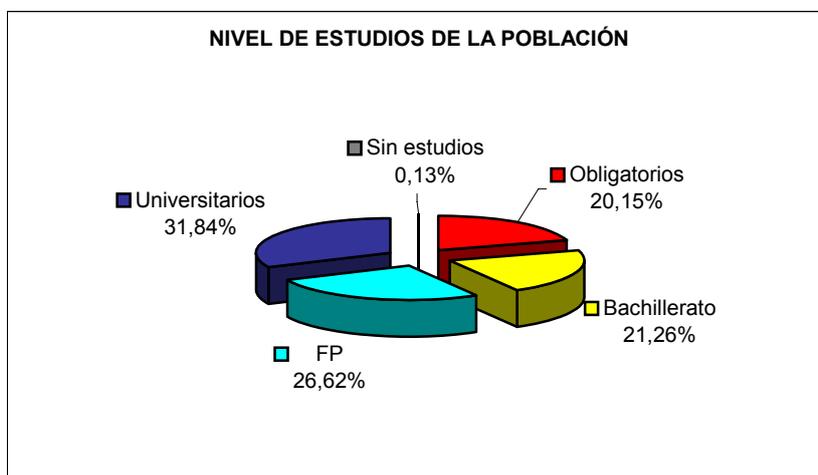
Dado que una misma persona puede pertenecer al mismo tiempo a más de uno de los colectivos considerados prioritarios, consideramos conveniente analizar de forma pormenorizada las distintas situaciones en las que se sitúan este grupo de trabajadores. Sirva como avance la siguiente tabla:

COLECTIVOS PRIORITARIOS DEL FSE									
Colectivo único	N	Dos colectivos	N	Tres colectivos	N	Cuatro colectivos	N	Cinco Colectivos	N
Trab. PYME	2961								
Mujer	2193	Trab. PYME	1581						
Mayor 45 años	867	Mujer	387	Trab. PYME	276				
		Trab. PYME	556						
No cualificado	706	Mayor 45 años	158	Mujer	90	Trab. PYME	80		
				Trab. PYME	128				
		Mujer	414	Trab. PYME	344				
				Trab. PYME	530				
Discapacidad	35	No cualificado	15	Mayor 45 años	6	Mujer	2	Trab. PYME	1
				Trab. PYME	2				
				Mujer	3	Trab. PYME	1		
		Mayor 45 años	13	Mujer	5	Trab. PYME	4		
				Trab. PYME	8				
		Mujer	11	Trab. PYME	7				
				Trab. PYME	12				

Tan sólo una persona se ubica dentro de los cinco colectivos favorecidos por el FSE a la vez, y son pocas las que pertenecen simultáneamente a cuatro de los colectivos, aunque cabe destacar las 80 participantes ‘mujeres’ ‘no cualificadas’ ‘mayores de 45 años’ y ‘trabajadoras en PyMEs’. Dentro de los participantes pertenecientes a tres colectivos, destacamos en primer lugar a las ‘mujeres’ ‘no cualificadas’ ‘trabajadoras en PyMEs’ (344), y en segundo lugar a las ‘mujeres’ ‘trabajadoras en PyMEs’ ‘mayores de 45 años’ (276). Si atendemos a la coincidencia en dos de los colectivos, sin duda, el grupo mayoritario (casi el 41% del total de participantes pertenecientes a los colectivos favorecidos por el FSE) lo constituyen las ‘mujeres’ ‘trabajadoras en PyMEs’ (1581), seguidas de los ‘trabajadores de PyMEs’ ‘mayores de 45 años’ (556), los ‘trabajadores de PyMEs’ ‘no cualificados’ (414) y las ‘mujeres’ ‘mayores de 45 años’ (387).

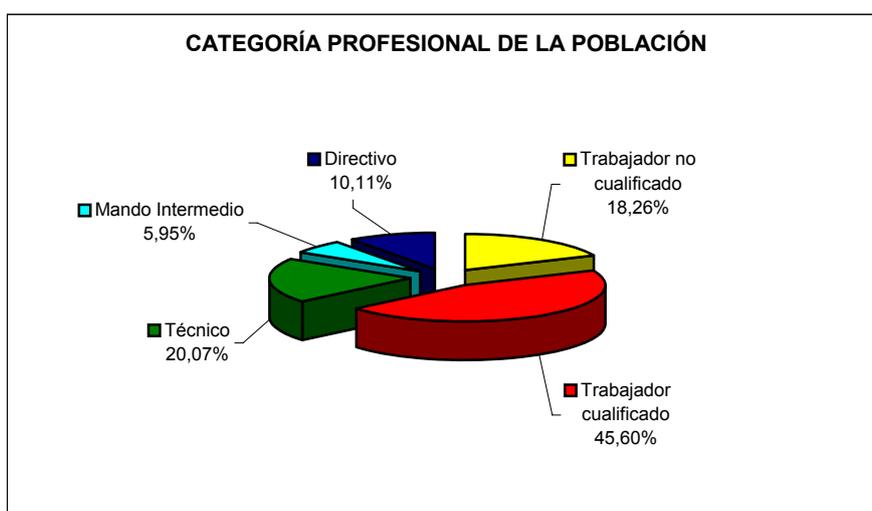
La edad media de estas 3866 personas de 36,52 años ($Sx = 9,44$), siendo la edad mínima 17 y la máxima 69.

El nivel de estudios finalizados es el siguiente:



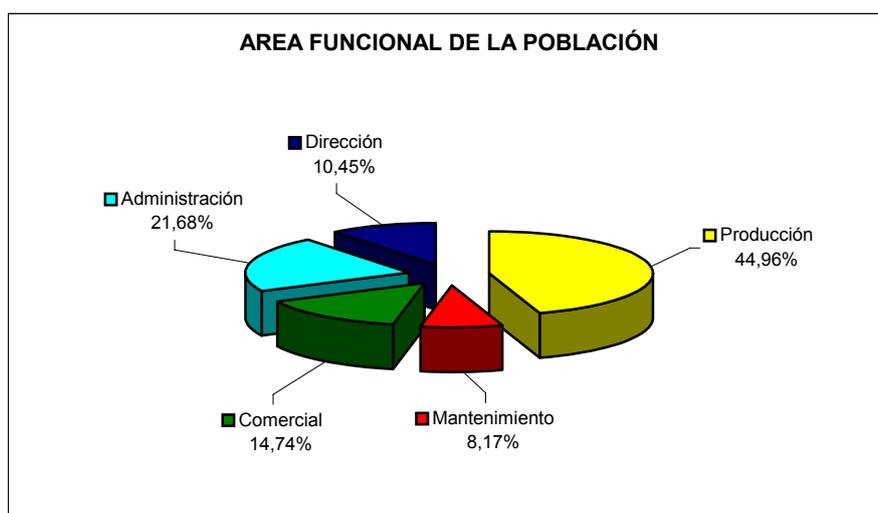
El nivel de estudios es, en general, bastante alto, predominando los trabajadores con estudios universitarios (31,84% del total: 19,6% con estudios universitarios medios y 12,2% con estudios superiores), Formación Profesional (26,62% del total: 6,6% FPI, 12,1% FPII o MII y 7,9% MIII), y bachillerato o enseñanza secundaria no obligatoria (21,6% del total).

Por categoría profesional, se distribuyen del siguiente modo:



Aproximadamente el 80% de la población está constituida por trabajadores con cualificación, destacando un 16% entre ‘directivos’ y ‘mandos intermedios’, un 20,1% de ‘técnicos’ y un 45,6% de ‘trabajadores cualificados’ (casi la mitad del total). Los ‘trabajadores no cualificados’ suponen tan sólo un 18,3% de la población.

En cuanto al área funcional en el que desarrollan su labor profesional, la distribución es la siguiente:



El porcentaje mayoritario (casi la mitad de la población) trabaja en el área de ‘producción’, seguidos por un 21,7% de personal de ‘Administración’ y un 14,7% del área ‘comercial’. Los menos representados son los ‘cargos directivos’ (10,5%) y los responsables de ‘mantenimiento’ (8,2%).

MUESTRA

Para la elaboración de la **segunda parte** del estudio, se extrae una muestra de la población utilizando un sistema de muestreo no probabilístico y con criterio de experto. El criterio establecido ha sido seleccionar a todas aquellas personas que hayan recibido a lo largo de la convocatoria del 2004 un mínimo de tres acciones formativas con fecha 31 de mayo de 2006. Entendemos que este criterio incrementa la motivación para la participación y la fiabilidad de los datos proporcionados. En el caso de las personas con discapacidad, no se ha aplicado este criterio, dada la baja frecuencia de este colectivo, optándose por seleccionar el total de la población formada en esta convocatoria. El total de la muestra está formado por 252 personas que responderán a

una encuesta telefónica con la que se pretende dar respuesta a los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL:

2. Identificar las necesidades formativas de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas y colectivos desfavorecidos (prioritarios).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 2.1. Describir las necesidades formativas expresadas por los trabajadores pertenecientes a estos colectivos.
- 2.2. Contrastar la demanda formativa y la oferta recibida por parte de UGT.
- 2.3. Detectar los motivos que impulsan a estos trabajadores a solicitar la formación continua transversal.
- 2.4. Identificar las barreras de acceso a la formación continua con las que se encuentran estos trabajadores.

OBJETIVO GENERAL:

3. Analizar el impacto de la formación recibida en la realidad laboral y personal de estos trabajadores.

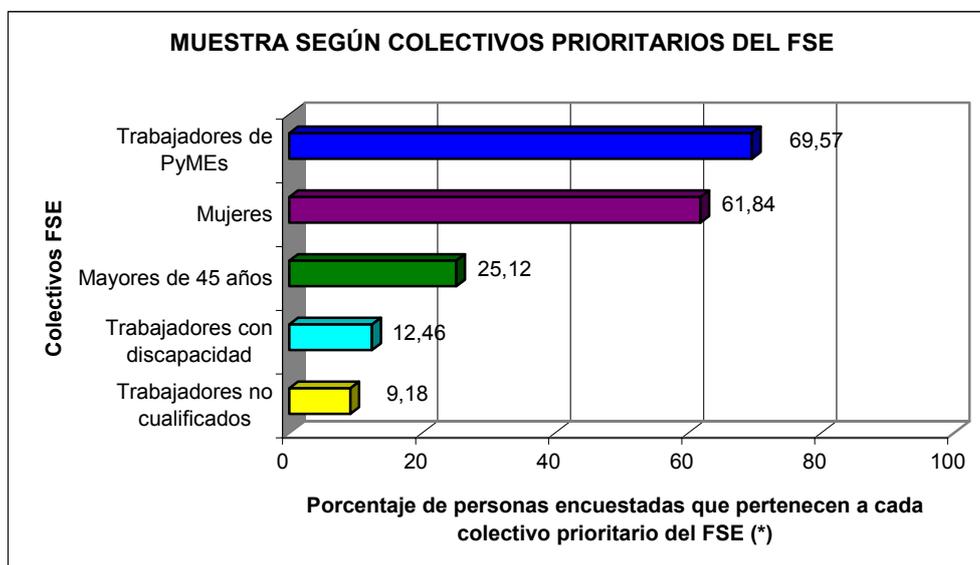
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 3.1. Analizar el índice de satisfacción con las acciones recibidas.
- 3.2. Detectar el nivel de mejora en el ámbito de la cualificación profesional y de la situación laboral y personal de los trabajadores a raíz de su participación en acciones de formación continua transversal.

La encuesta telefónica ha sido aplicada a 252 trabajadores pertenecientes a los colectivos objeto de estudio (175 trabajadores de PYMES, 140 mujeres, 57 mayores de 45 años, 67 trabajadores no cualificados, y 28 personas con discapacidad) que han participado en acciones formativas integrantes de los contratos programas de carácter intersectorial de UGT enmarcados en la programación 2004-2005 y llevadas a cabo en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

En previsión de la posible mortandad muestral, se optó por aplicar un cuestionario presencial en los cursos que finalizaban en julio de 2006. En total se recogieron 50 encuestas (una de ellas tuvo que ser anulada por falta de respuestas a la mayoría de las preguntas), que finalmente no se han tenido en cuenta por dos motivos: el primero es que el resultado del proceso de encuesta telefónica obtuvo una tasa muy alta de respuesta (85,7%), lo que hace innecesario contar con las respuestas de una encuesta anónima que no permite comprobar si se cumple el criterio de haber recibido un mínimo de tres acciones formativas y que, por tanto, podría distorsionar los resultados; y el segundo es que no se había podido plantear la totalidad de las preguntas que formaban parte del cuestionario telefónico; en concreto todas aquellas que hacía alusión a los efectos a corto/largo plazo de la formación, ya que no tenía sentido formular dichas preguntas a quienes aún se estaban formando.

La muestra final está constituida por 207 personas, que han recibido un mínimo de tres acciones formativas a lo largo de la convocatoria de acciones formativas del 2004/2005 (con excepción de los trabajadores con discapacidad), y que pertenecen a los colectivos prioritarios del FSE.



(*) Una misma persona puede pertenecer a más de uno de los colectivos

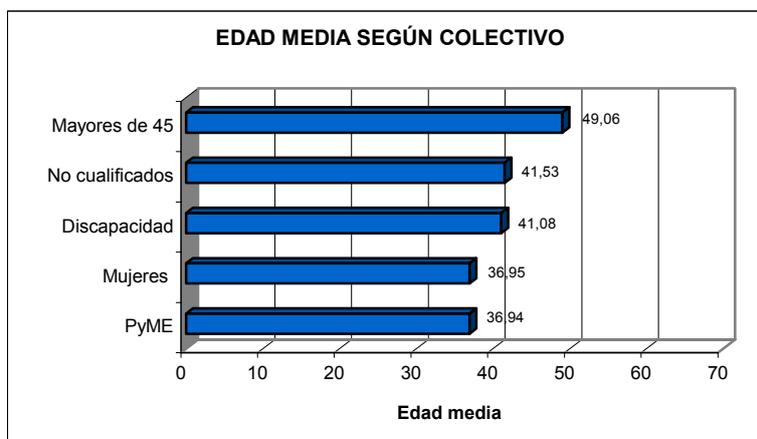
La distribución de la frecuencia en la población y en la muestra (seleccionada y definitiva) de los trabajadores pertenecientes a los cinco colectivos estudiados ha sido la siguiente:

POBLACIÓN – MUESTRA SELECCIONADA – MUESTRA RESULTANTE									
	Población	% sobre el Total	Muestra Seleccionada	% sobre la Población	% de la Muestra Seleccionada	Muestra Participante	% sobre la Población	% de la Muestra Participante	% sobre la Muestra Seleccionada
PyME	2961	76,6	175	5,9	69,4	144	4,8	69,6	82,3
Mujeres	2193	56,7	140	6,3	55,6	128	5,8	61,8	91,4
Mayores de 45	867	22,4	57	6,6	22,6	52	6,0	25,1	91,2
Sin cualificación	706	18,3	67	9,5	26,6	19	2,7	9,2	28,4
Discapacidad	35	0,9	28	80,0	11,1	26	74,3	12,6	92,9
TOTAL	3866		252			207			

Los datos de la tabla anterior nos indican que la aplicación del criterio de selección para participar en la encuesta telefónica dio como resultado una muestra representativa de la población, manteniéndose los porcentajes de representación de cada uno de los colectivos muy similares a los originales, con excepción, claro está,

del colectivo de personas con discapacidad entre el que no se efectuó ninguna selección. De los cuatro colectivos restantes, se seleccionó aproximadamente un 6% de cada uno de ellos, observándose una mayor representación de los trabajadores no cualificados, debido a que muchos de los representantes de los otros colectivos, son además, trabajadores no cualificados. El conjunto de personas que han respondido a la encuesta presenta un margen de participación muy alto en todos los colectivos, con excepción de los trabajadores no cualificados, que han sido los más reacios a responder a la encuesta, ya que pese a su mayor representación inicial, tan sólo el 28,4% de los consultados han querido participar, lo que ha provocado que dicho colectivo esté representado por un 2,7%, mientras que los trabajadores de PyMEs lo están en un 4,8%, las mujeres en un 5,8% y los mayores de 45 años en un 6,0%, dato que habremos de tener en cuenta a la hora de interpretar la información obtenida a través de la encuesta telefónica.

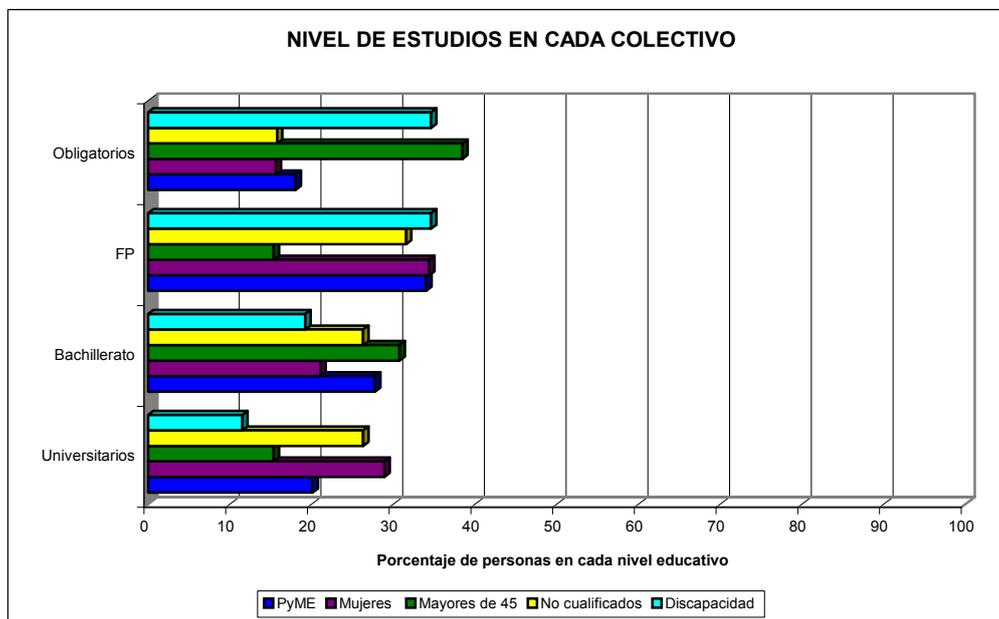
La edad media de los encuestados es de 37,75 años (desviación típica de 8,7), aunque se aprecia cierta variabilidad en función de los distintos colectivos:



Lógicamente, el grupo de mayor edad es el colectivo de ‘mayores de 45 años’, al que siguen los ‘trabajadores no cualificados’ y los ‘trabajadores con discapacidad’, que presentan una media de 5 años más que los dos colectivos restantes, ‘mujeres’ y ‘trabajadores de PyMEs’, que son los más jóvenes de la muestra.

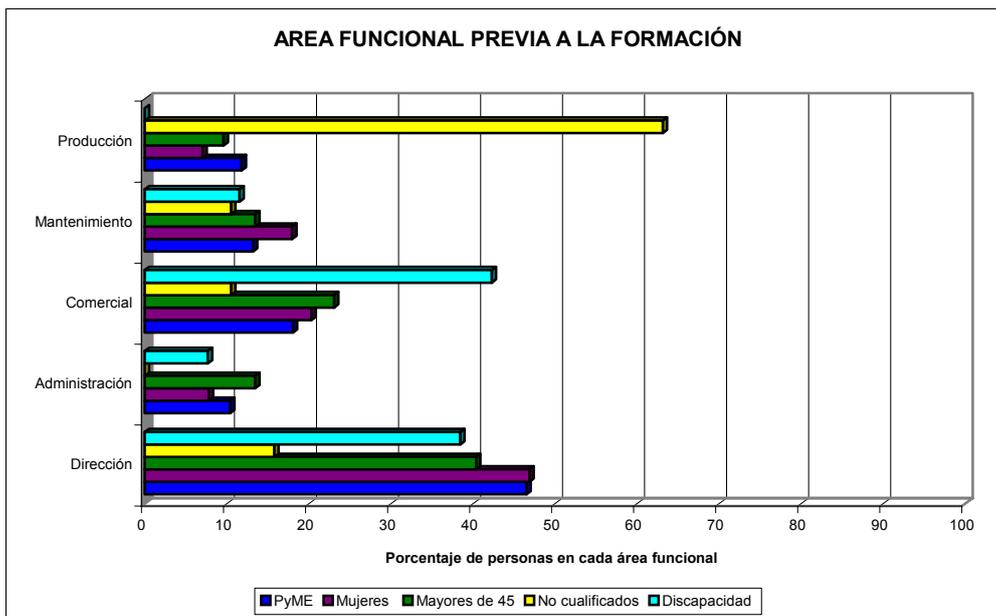
El 35,3% de la muestra ha recibido Formación Profesional de distintos niveles, aunque predomina la FPII (15,9%) y la FPI (12,1%); además, el 23,7% han cursado el bachillerato. Se observa también un 23,2% de trabajadores con estudios universitarios

medios (7,2%) y superiores (15,9%). El grupo minoritario lo constituyen los que sólo han recibido el nivel obligatorio (17,9%). La distribución por colectivos se puede ver en la siguiente gráfica:

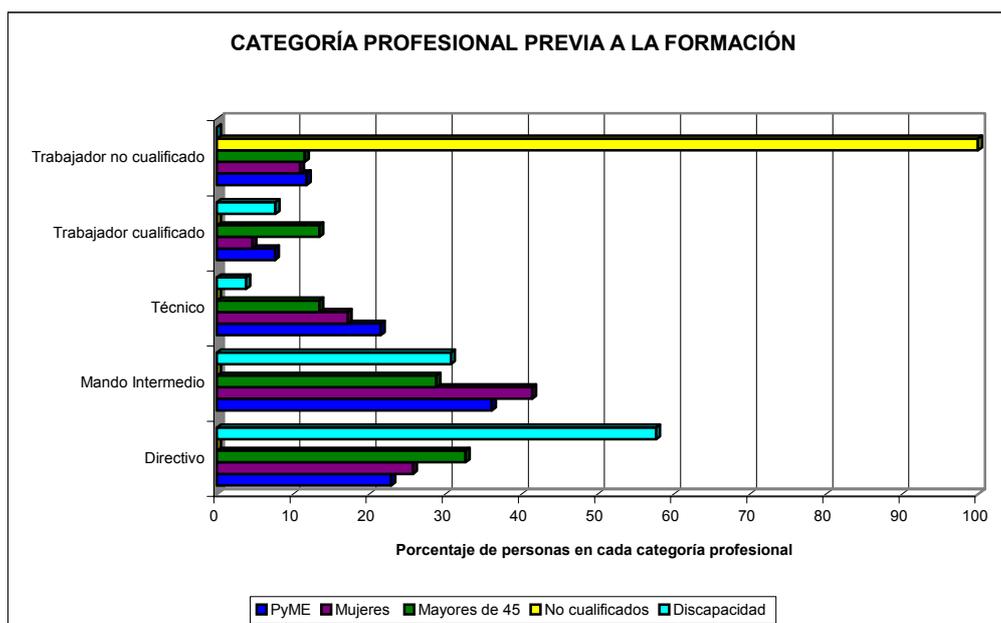


El nivel formativo es más elevado entre los ‘trabajadores de PyMEs’, ‘mujeres’ y ‘trabajadores no cualificados’, que son los que mayoritariamente han cursado Formación Profesional, bachillerato y estudios universitarios. Los ‘mayores de 45 años’ y las ‘personas con discapacidad’, tienen el nivel más bajo, predominando el nivel de estudios obligatorio, o como mucho el bachillerato, en el caso de los primeros, o de formación profesional, en el caso de los segundos.

El 46,4% de los encuestados desempeñaban su labor profesional en el área de ‘dirección’ en el momento previo a la formación, área funcional en el que se ubicaban más del 40% de los componentes de todos los colectivos, con excepción del de ‘trabajadores no cualificados’. El 18,8% pertenecían al área ‘comercial’, donde se aprecia una representación del 40% de los ‘trabajadores con discapacidad’. El 15,5% estaban en la de ‘mantenimiento’, donde la representación por colectivos es bastante homogénea, al igual que ocurre en el área de ‘administración’, aunque en esta área no hay representación de los ‘trabajadores no cualificados’, colectivo que sin embargo tienen una amplia representación en el área de ‘producción’ (63,1% del total del colectivo), que es la de menor frecuencia en el conjunto de la muestra (8,7%).



Más de la mitad de los trabajadores encuestados (63,8%) eran ‘mandos intermedios’ (37,2%) u ocupaban cargos ‘directivos’ (26,6%) en el momento de recibir las acciones formativas, siendo, en concreto, ‘los trabajadores con discapacidad’ los que mayoritariamente ocupaban dichas categorías laborales (el 57,7% de ellos eran directivos y el 30,8% mandos intermedios). Menos representación tiene los ‘técnicos’ (19,8%) donde la distribución por colectivos es más homogénea. El 9,2% de la muestra eran ‘trabajadores no cualificados’ y el grupo minoritario estaba constituido por los ‘trabajadores cualificados’, donde la distribución por colectivos también es bastante homogénea.



2.2.4. Técnica de análisis

Para realizar este estudio se utiliza una metodología respondente, cuantitativa y cualitativa. Respondente por cuanto se consulta a todos los trabajadores pertenecientes a los colectivos indicados y que han participado en acciones formativas a lo largo del 2004-2005. Cuantitativa, ya que se recoge información de la base de datos disponible y a través de preguntas cerradas en la encuesta telefónica en relación con el perfil del trabajador, la formación solicitada y recibida y su nivel de satisfacción con la misma. Y cualitativa al incluir dicha encuesta preguntas abiertas sobre los motivos que le incitan a solicitar formación, sus necesidades formativas y las barreras de acceso a ésta que se ha encontrado.

La **metodología cuantitativa** se concreta en un análisis descriptivo (frecuencias, porcentajes y tablas de contingencia) y en contrastes de hipótesis, sin manipulación de ninguna de las variables analizadas. El proceso analítico seguido es el siguiente:

- Análisis de las características de la población en estudio. Se analizará para cada uno de los colectivos implicados:
 - Porcentaje total y distribución de los trabajadores de cada colectivo en función de las variables: edad, género, nivel de estudios, categoría profesional (previa y posterior a la formación) y área funcional (previa y posterior a la formación).
 - Diferencias significativas con respecto al nivel de estudios, área funcional y categoría profesional para cada uno de los colectivos (la variable independiente se codifica, en este caso, como 0 -'no pertenencia al colectivo'- y 1 -'perteneciente al colectivo'- y se considera cada colectivo por separado) mediante tablas de contingencia y aplicación de los coeficientes de Lambda y Tau de Goodman y Kruskal.
 - Porcentaje total y distribución de los trabajadores de cada colectivo en función de las acciones formativas recibidas: tipo de acción, contenido y duración.

- Ajuste entre la formación solicitada y recibida por la muestra seleccionada. Se analiza para cada uno de los colectivos implicados:
 - Porcentaje total y distribución de las necesidades formativas expresadas, el número y tipo de acciones recibidas, las motivaciones y las dificultades de acceso a la formación identificadas por los trabajadores de cada colectivo.
 - Diferencias significativas con respecto a las necesidades formativas expresadas, mediante el estadístico de contraste T de Student para cada colectivo, comparando las necesidades de los que pertenecen a cada uno de ellos con las del resto de los encuestados.
 - Diferencias significativas con respecto a las acciones formativas recibidas, mediante el estadístico de contraste Chi-cuadrado de Pearson, entendiendo que ambas variables se presentan dicotomizadas (pertenencia o no a un determinado colectivo y participación o no en alguna acción formativa de cada uno de los cinco tipos).
 - Diferencias significativas entre los distintos colectivos mediante el estadístico de contraste Chi-cuadrado de Pearson con respecto a su motivación para solicitar la formación (0 = No elige el motivo; 1 = Sí elige el motivo) y las dificultades encontradas para acceder a la misma (0 = No elige la barrera; 1 = Sí elige la barrera).
- Satisfacción con las acciones formativas recibidas e Impacto en su situación laboral y personal.
 - Nivel de satisfacción media de los trabajadores con respecto a distintas variables dentro de las acciones formativas: contenido, duración, metodología, formador, ...
 - Aplicación del estadístico de contraste T de Student para cada colectivo, comparando la satisfacción de los que pertenecen a cada uno de ellos con las del resto de los encuestados

- Aplicación del estadístico de contraste Chi-cuadrado de Pearson para identificar si existen diferencias significativas entre la situación previa y posterior a la formación en las variables: categoría profesional, área funcional e incremento salarial.

Para la realización de estos análisis se utiliza el paquete estadístico SPSS 13.0

La **metodología cualitativa** se aplica a las preguntas abiertas, relativas a los motivos por los que se solicita la formación continua transversal, las barreras de acceso a la misma que se encuentran estos trabajadores y la formación demandada y recibida desde UGT. En este caso la técnica a utilizar es el “análisis de contenido”. El proceso seguido ha sido el siguiente:

- A partir de una primera revisión de las respuestas obtenidas en estas dos preguntas se elaboran listados de códigos o temas para cada pregunta.
- Se codifican todas las respuestas obtenidas en función del listado de códigos o temas elaborado.
- Se calcula para cada una de las dos preguntas, la frecuencia de aparición de cada tema o código, tanto para el conjunto de trabajadores, como para cada colectivo.

3. RESULTADOS

En este apartado se exponen los resultados obtenidos a partir de la aplicación de las distintas técnicas de análisis a los datos recopilados a través de la base de datos y la aplicación de la encuesta telefónica, organizando la información en tres apartados, en función de los tres objetivos generales perseguidos.

3.1. Perfil de los trabajadores de PyMES y colectivos prioritarios del FSE

En primer lugar se muestran los resultados relacionados con nuestro primer objetivo general.

OBJETIVO GENERAL 1: Representación y perfil de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas y colectivos desfavorecidos (prioritarios) en el conjunto de acciones formativas integrantes de los contratos programas de carácter intersectorial de UGT enmarcados en la programación 2004-2005 y realizadas en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

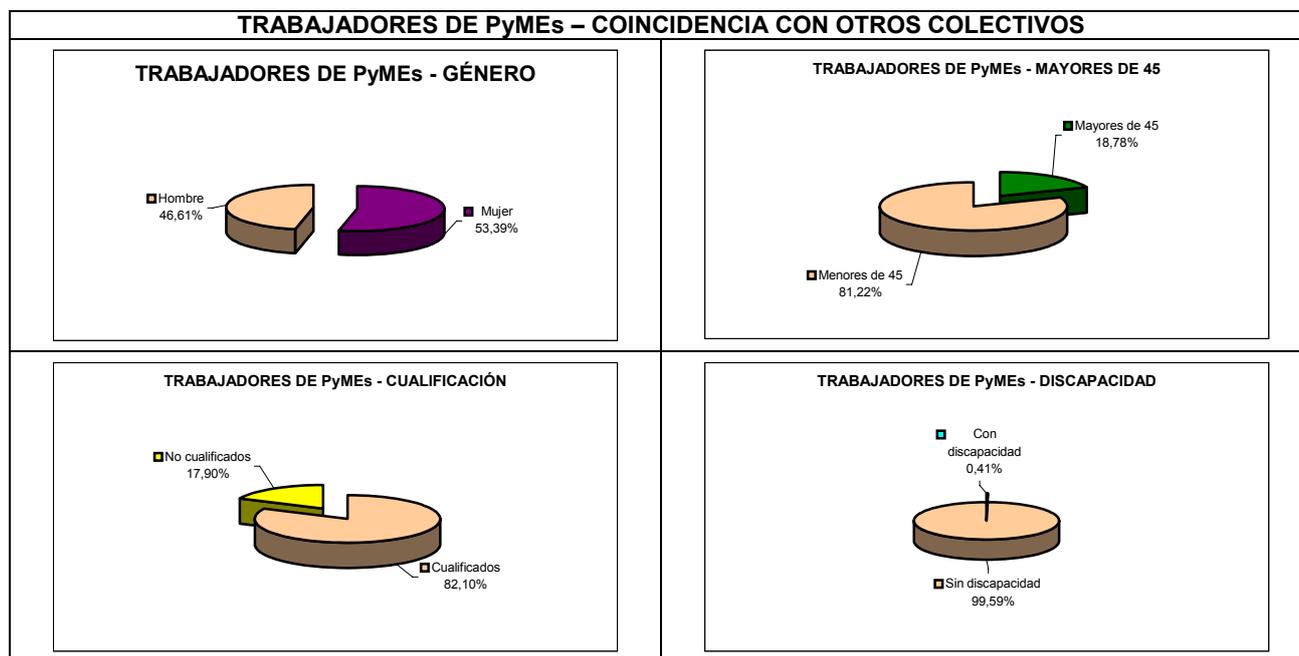
Este objetivo se desglosa en tres objetivos específicos:

- Describir el perfil de los trabajadores de cada colectivo en función de las variables género, edad, nivel de estudios, categoría profesional y área funcional.
- Analizar la distribución de estos trabajadores en las distintas acciones formativas.
- Describir la oferta formativa recibida en función de las variables tipo de acción, contenido y duración.

3.1.1. Perfil de los trabajadores de PyMES y colectivos prioritarios del FSE en función de las variables género, edad, nivel de estudios, categoría profesional, y área funcional

Una vez conocidas las características generales de la población estudiada (apartado 2.2.3. Población y Muestra), pasamos a describir dichas características dentro de cada uno de los cinco colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo.

TRABAJADORES DE PyMEs

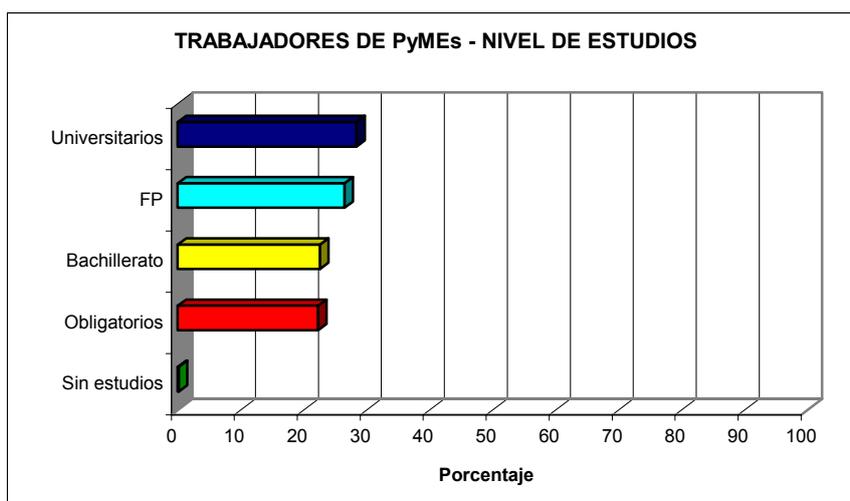


TRABAJADORES DE PyMEs (N = 2961)					
COLECTIVO				N	%
MUJERES	≥ 45 AÑOS	NO CUALIFICADOS	CON DISCAPACIDAD	1	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	79	2,67
	CUALIFICADOS	CON DISCAPACIDAD	3	0,10	
		SIN DISCAPACIDAD	193	6,52	
	< 45 AÑOS	NO CUALIFICADOS	CON DISCAPACIDAD	0	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	264	8,92
CUALIFICADOS		CON DISCAPACIDAD	3	0,10	
		SIN DISCAPACIDAD	1038	35,06	
HOMBRES	≥ 45 AÑOS	NO CUALIFICADOS	CON DISCAPACIDAD	1	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	47	1,59
	CUALIFICADOS	CON DISCAPACIDAD	3	0,10	
		SIN DISCAPACIDAD	229	7,73	
	< 45 AÑOS	NO CUALIFICADOS	CON DISCAPACIDAD	0	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	138	4,66
CUALIFICADOS		CON DISCAPACIDAD	1	0,00	
		SIN DISCAPACIDAD	961	32,46	

Este colectivo está constituido mayoritariamente por ‘trabajadores cualificados’ (82,10%), ‘menores de 45 años’ (81,22%) con una edad media de 36 años (desviación típica de 9), resultando significativamente más jóvenes que el resto de la población ($T = -7,082$, significación bilateral = 0,000). Se distribuyen de forma homogénea con respecto a la variable género (53,39% ‘mujeres’ y 46,61% ‘hombres’).

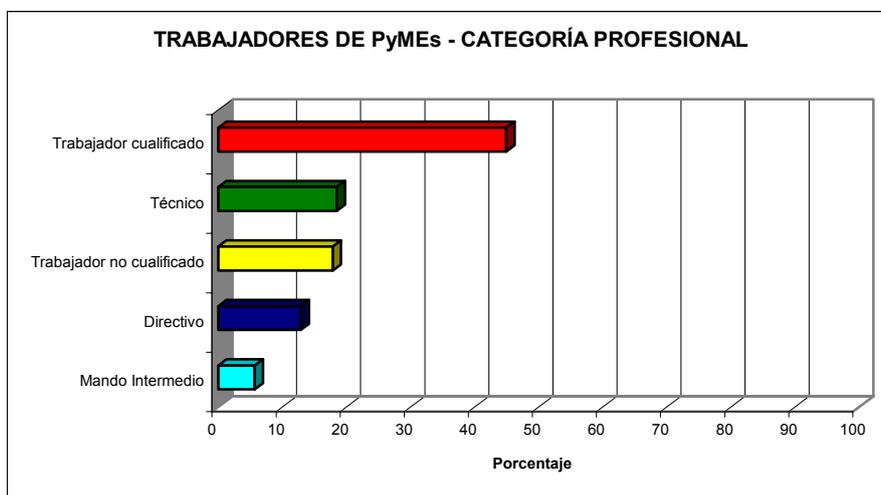
Los dos grupos predominantes (que sumarían un 67,52%) son, precisamente ‘trabajadores cualificados’ ‘menores de 45 años’ (el 52% de ellos son ‘mujeres’ y el 48% ‘hombres’).

El 28,4% disponen de estudios universitarios medios (17,5%) o superiores (10,9%); aproximadamente el 50% de los trabajadores de PyMEs han cursado bachiller (22,6%) o algún módulo de formación profesional (6,7% FPI, 11,8% FP II/MII y 11,8% MIII); y el 22,3% tan sólo han superado la enseñanza obligatoria.



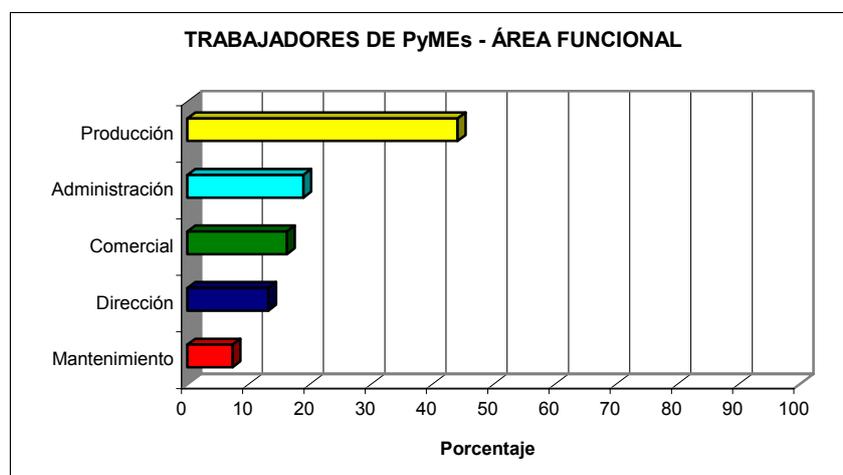
Analizadas las diferencias en cuanto al nivel de estudios entre los trabajadores que trabajan en PyMEs y los demás mediante tablas de contingencia y aplicación de los coeficientes de Lambda y Tau de Goodman y Kruskal, se observa que el porcentaje de los que tienen estudios universitarios es significativamente inferior entre los trabajadores de PyMEs (sólo el 28,4% tienen estudios superiores, frente al 43,1% en los que no trabajan en PyMEs).

La Categoría Profesional de mayor frecuencia la ocupan los ‘trabajadores cualificados’ (45%). En el resto de las categorías, se observa un 18,5% de ‘técnicos’ y un 17,9% de ‘trabajadores no cualificados’, siendo muy pocos los que ocupan cargos ‘directivos’ o de ‘mando intermedio’.



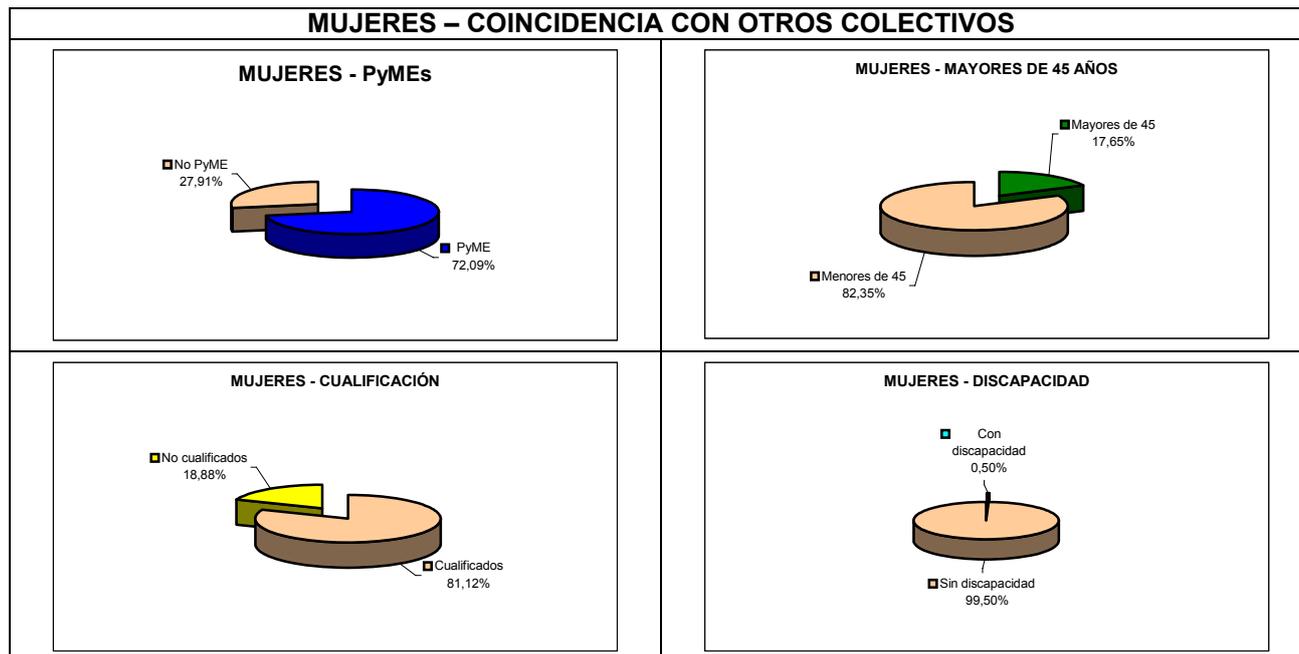
Analizadas las diferencias con respecto al resto de trabajadores participantes en las acciones formativas, se constata un porcentaje significativamente mayor de cargos directivos en los trabajadores de PyMEs (12,9% de los trabajadores de PyMEs ocupan cargos directivos, frente al 1,0% de los restantes).

Los trabajadores de PyMEs desarrollan su actividad laboral sobre todo en el área de ‘producción’ (44,1%), aunque también tienen cierta presencia en la de ‘administración’ (18,9%) y ‘comercial’ (16,3%). En este caso, de nuevo nos encontramos con una mayor presencia de directivos (el 13,2% de los trabajadores de PyMEs, frente al 1,3% del resto de los participantes en las acciones formativas).



TRABAJADORES MUJERES

MUJERES – COINCIDENCIA CON OTROS COLECTIVOS

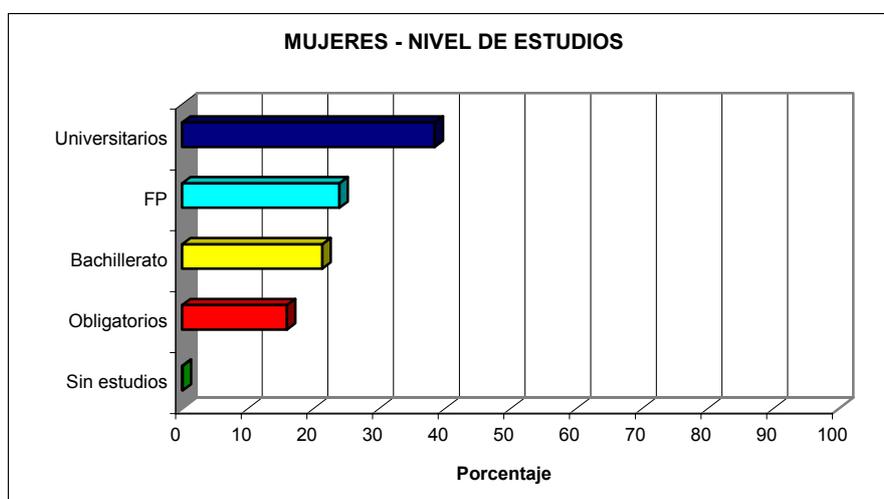


MUJERES (N = 2193)					
COLECTIVO				N	%
PyME	≥ 45 AÑOS	NO CUALIFICADA	CON DISCAPACIDAD	1	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	79	3,60
		CUALIFICADA	CON DISCAPACIDAD	3	0,14
			SIN DISCAPACIDAD	193	8,80
	< 45 AÑOS	NO CUALIFICADA	CON DISCAPACIDAD	0	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	264	12,04
		CUALIFICADA	CON DISCAPACIDAD	3	0,14
			SIN DISCAPACIDAD	1038	47,33
NO PyME	≥ 45 AÑOS	NO CUALIFICADA	CON DISCAPACIDAD	1	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	9	0,41
		CUALIFICADA	CON DISCAPACIDAD	0	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	101	4,60
	< 45 AÑOS	NO CUALIFICADA	CON DISCAPACIDAD	1	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	59	2,69
		CUALIFICADA	CON DISCAPACIDAD	2	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	439	20,02

Las mujeres que forman parte de este estudio son predominantemente ‘menores de 45 años’ (82,35%) con una edad media de 35,35 años (desviación típica de 9), ‘cualificadas’ (81,12%), y ‘trabajadoras en PyMEs’ (72,09%). Con respecto a su edad, resultan significativamente más jóvenes que los hombres (T = -8,917, significación bilateral = 0,000).

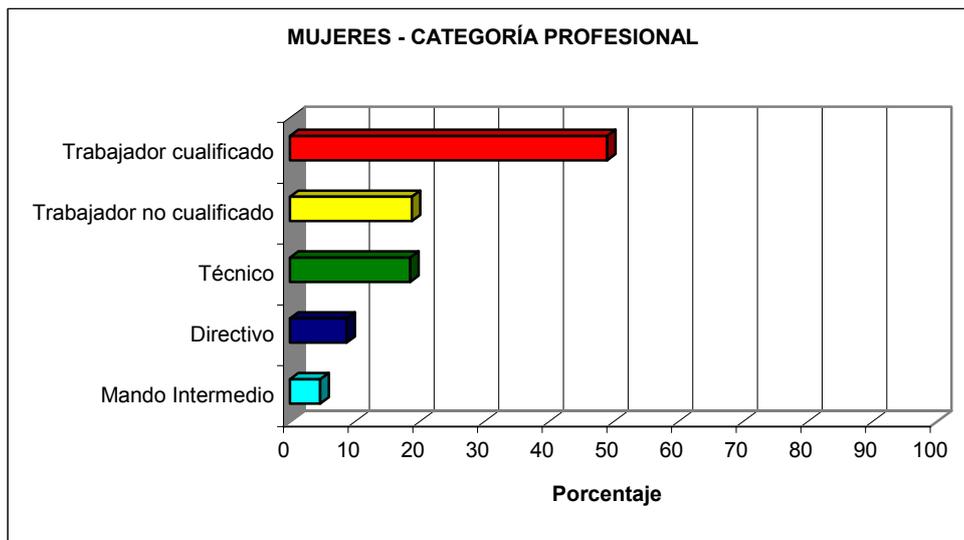
De hecho, el 67,35% de ellas coinciden en ser trabajadoras ‘cualificadas’ ‘menores de 45 años’. El 47,33% se sitúan en las categorías de ‘trabajadoras de PyMES’, ‘cualificadas’ y ‘menores de 45 años’; y el 20,02% de estas 2193 mujeres son trabajadoras ‘cualificadas’, ‘menores de 45 años’, que no trabajan en ‘PyMEs’.

Con respecto al Nivel de Estudios, se observa que aproximadamente el 40% de estas trabajadoras han cursado estudios universitarios medios (22,9%) o superiores (15,5%); el 40% han realizado módulos de formación profesional (6,0% FPI, 10,1% FPII/MII, 7,8% MIII) o bachillerato (21,4%); y sólo el 16% dispone únicamente del nivel de estudios obligatorio.

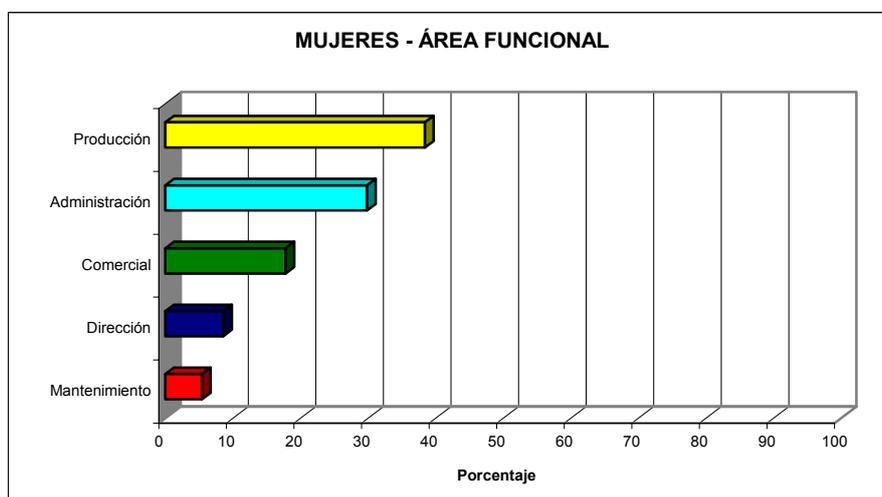


Analizadas las diferencias en cuanto al nivel de estudios entre mujeres y hombres mediante tablas de contingencia y aplicación de los coeficientes de Lambda y Tau de Goodman y Kruskal, se observa que el porcentaje de los que tienen estudios universitarios es significativamente mayor entre las mujeres (el 38,5% de las mujeres han cursado este nivel de estudios, frente al 23,1% de los hombres). En cambio, entre los hombres hay un mayor porcentaje de los que sólo tienen el nivel de estudios obligatorios (25,6%, frente a las mujeres, que sólo están en esa situación el 16,0%).

Casi el 50% de las trabajadoras que han recibido estas acciones formativas, tienen la Categoría Profesional de ‘trabajador cualificado’, porcentaje al que hay que sumar casi un 20% de técnicos y un 15% de ‘mandos intermedios’ o ‘directivos’.

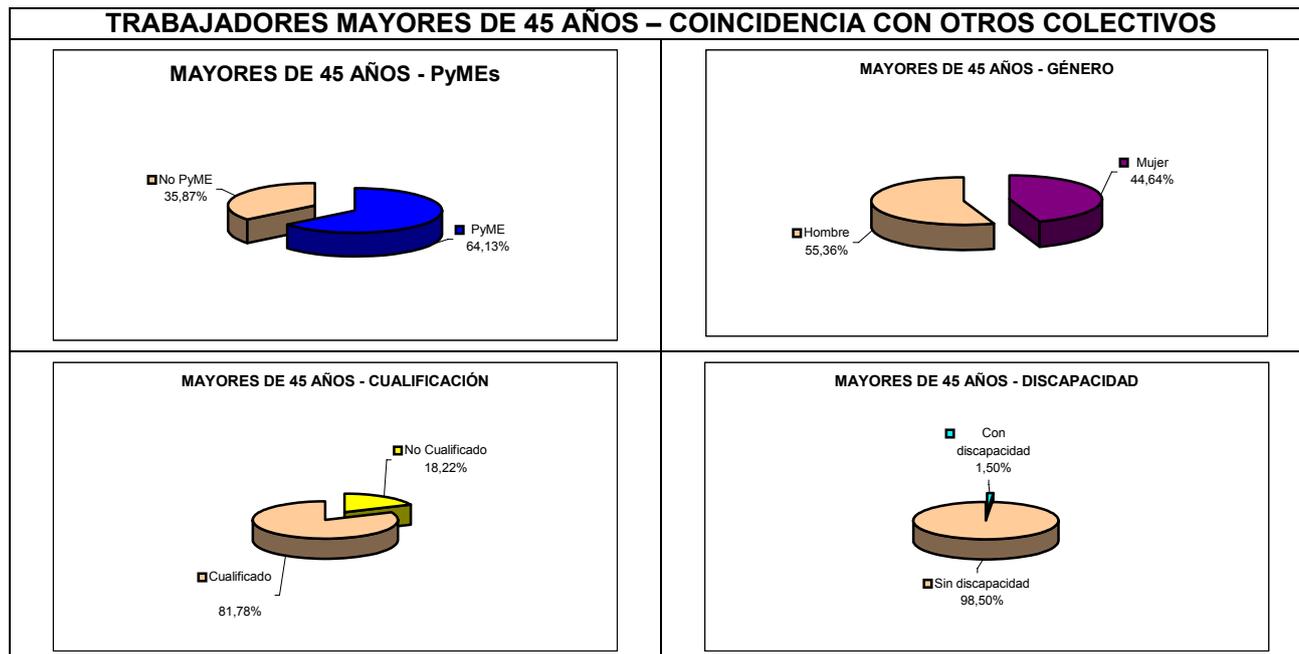


El Área Funcional en el que desarrollan su actividad laboral es predominantemente el de 'producción' (38,4%), seguida de la de 'administración' (29,8%) y 'comercial' (17,8%). En este caso las diferencias significativas con respecto a los hombres indican una mayor presencia de las mujeres en puestos 'administrativos' (el 29,8%, frente a un 11,0% entre los hombres) y una menor representación en el área de 'producción' (sólo un 38,4% de las mujeres se ubican en este área, frente a un 53,6% de los hombres).



TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS

TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS – COINCIDENCIA CON OTROS COLECTIVOS



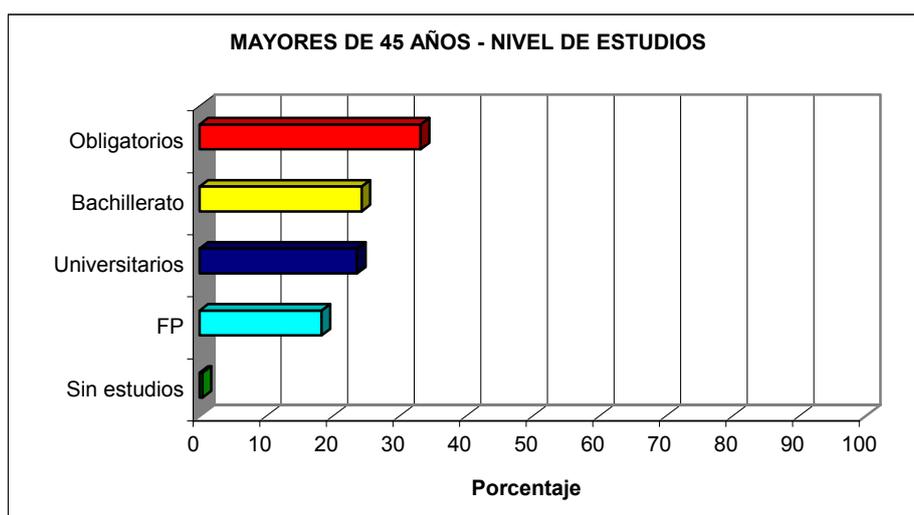
TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS (N = 867)					
COLECTIVO				N	%
PyME	MUJER	NO CUALIFICADOS	CON DISCAPACIDAD	1	0,12
			SIN DISCAPACIDAD	79	9,11
		CUALIFICADOS	CON DISCAPACIDAD	3	0,35
			SIN DISCAPACIDAD	193	22,26
	HOMBRE	NO CUALIFICADOS	CON DISCAPACIDAD	1	0,12
			SIN DISCAPACIDAD	47	5,42
CUALIFICADOS		CON DISCAPACIDAD	3	0,35	
		SIN DISCAPACIDAD	229	26,41	
NO PyME	MUJER	NO CUALIFICADOS	CON DISCAPACIDAD	1	0,12
			SIN DISCAPACIDAD	9	1,04
		CUALIFICADOS	CON DISCAPACIDAD	0	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	101	11,65
	HOMBRE	NO CUALIFICADOS	CON DISCAPACIDAD	3	0,35
			SIN DISCAPACIDAD	17	1,96
CUALIFICADOS		CON DISCAPACIDAD	1	0,12	
		SIN DISCAPACIDAD	179	20,65	

Los trabajadores mayores de 45 años que han recibido acciones formativas son en su mayoría ‘trabajadores cualificados’ (81,78%) que trabajan en ‘PyMEs’ (64,13%) y que muestran una distribución homogénea con respecto al género, aunque predominan ligeramente los ‘hombres’ (55,36%).

La edad media de estos trabajadores es de 50,35 años (desviación típica de 4,6) y, lógicamente se aprecian diferencias significativas con respecto al resto de los trabajadores (T = 93,282, significación bilateral = 0,000).

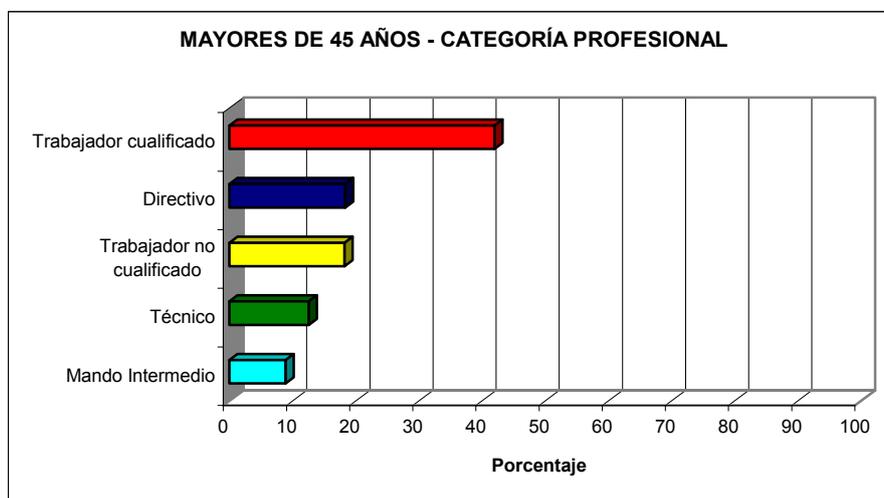
El colectivo más numeroso (48,67% del total de los trabajadores mayores de 45 años) lo constituye el formado por trabajadores ‘cualificados’ en ‘PyMEs’ (26,41% ‘hombres y 22,26% ‘mujeres’), aunque también hay que tener en cuenta un 20,65% de ellos que son ‘hombres’ ‘cualificados’ que no trabajan en ‘PyMEs’.

El Nivel de Estudios de los trabajadores mayores de 45 años se podría resumir de la siguiente manera: aproximadamente el 43% han cursado bachiller (24,3%) o formación profesional de distintos grados (6,7% FPI, 9,2% FPI/MII, 2,4% MIII); el 33% sólo ha superado el nivel de enseñanza obligatoria; y el 24% dispone de estudios universitarios medios (14,2%) o superiores (9,5%).



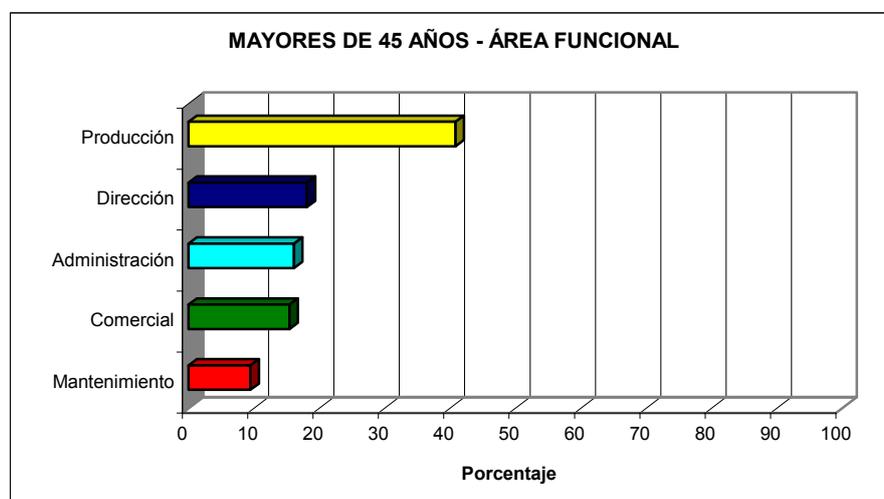
Al comparar el nivel de estudios alcanzado por los mayores de 45 años frente a los menores de dicha edad, se observa un porcentaje significativamente mayor de aquellos que sólo han cursado los estudios obligatorios (el 33,2% de los mayores de 45 años, frente al 16,4% de los menores de 45) y un porcentaje menor de los que tienen formación profesional (sólo el 18,3% de los mayores y el 29,0% de los menores de 45) y estudios universitarios (el 23,6% de los mayores de 45 y el 34,2% de los menores).

Sólo el 18,2% de los trabajadores mayores de 45 años ocupan puestos de ‘trabajador no cualificado’. Del resto, el 40% son ‘trabajadores cualificados’, el 35% ocupan puestos ‘directivos’ o son ‘mandos intermedios’, y el 10% son ‘técnicos’.



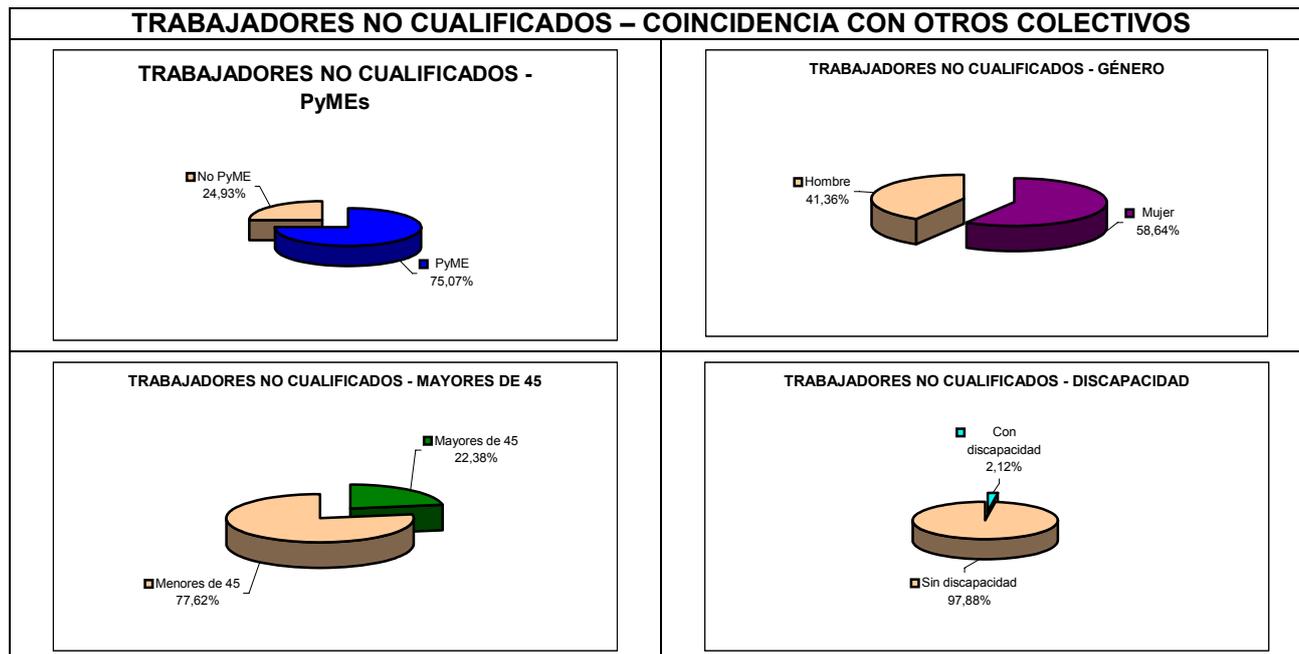
Analizadas las diferencias con respecto a los más jóvenes, se constata un porcentaje significativamente mayor de cargos directivos entre los mayores de 45 años (el 18,3% de ellos ocupan cargos directivos, frente al 7,7% de los menores de 45).

Estos trabajadores desarrollan su actividad mayoritariamente en el área de ‘producción’ (40%). El 50% se dividen homogéneamente en las áreas de ‘dirección’, ‘administración’ y ‘comercial’ y menos del 10% se sitúan en la de ‘mantenimiento’. De nuevo se confirma un porcentaje significativamente mayor en el área de ‘Dirección’ (18,1% de los mayores de 45 años, frente al 8,2% de los menores de dicha edad).



TRABAJADORES NO CUALIFICADOS

TRABAJADORES NO CUALIFICADOS – COINCIDENCIA CON OTROS COLECTIVOS

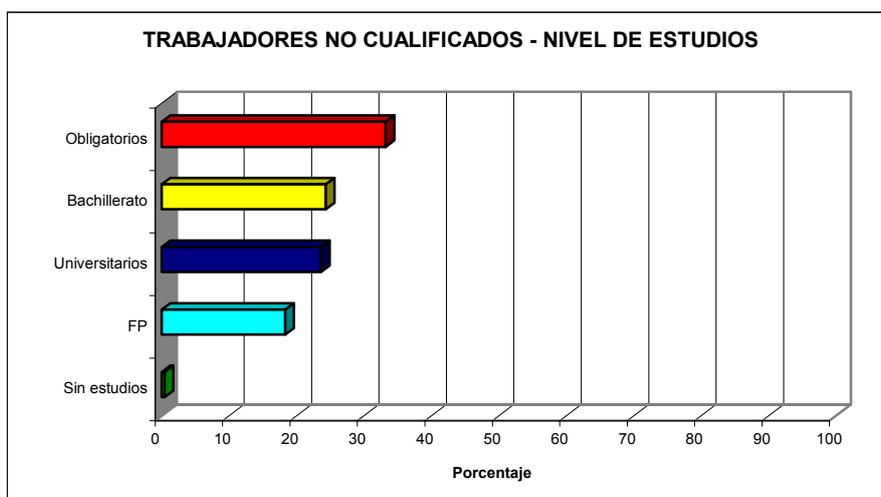


TRABAJADORES NO CUALIFICADOS (N = 706)					
COLECTIVO				N	%
PyME	MUJER	≥ 45 AÑOS	CON DISCAPACIDAD	1	0,14
			SIN DISCAPACIDAD	79	11,19
		≥ 45 AÑOS	CON DISCAPACIDAD	0	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	264	37,39
	HOMBRE	≥ 45 AÑOS	CON DISCAPACIDAD	1	0,14
			SIN DISCAPACIDAD	47	6,66
		≥ 45 AÑOS	CON DISCAPACIDAD	0	0,00
			SIN DISCAPACIDAD	138	19,55
NO PyME	MUJER	≥ 45 AÑOS	CON DISCAPACIDAD	1	0,14
			SIN DISCAPACIDAD	9	1,27
		≥ 45 AÑOS	CON DISCAPACIDAD	1	0,4
			SIN DISCAPACIDAD	59	8,36
	HOMBRE	≥ 45 AÑOS	CON DISCAPACIDAD	3	0,42
			SIN DISCAPACIDAD	17	2,41
		≥ 45 AÑOS	CON DISCAPACIDAD	8	1,13
			SIN DISCAPACIDAD	78	11,05

Los trabajadores no cualificados son predominantemente ‘menores de 45 años’ (77,62%) (su edad se sitúa en una media de 37 años con una desviación típica de 10), que trabajan en ‘PyMEs’ (75,05%) y que se distribuyen de manera más o menos homogénea con respecto a la variable Género con una ligera mayoría de mujeres (58,64%). En este caso no se observan diferencias significativas con respecto a la edad en comparación con los trabajadores cualificados.

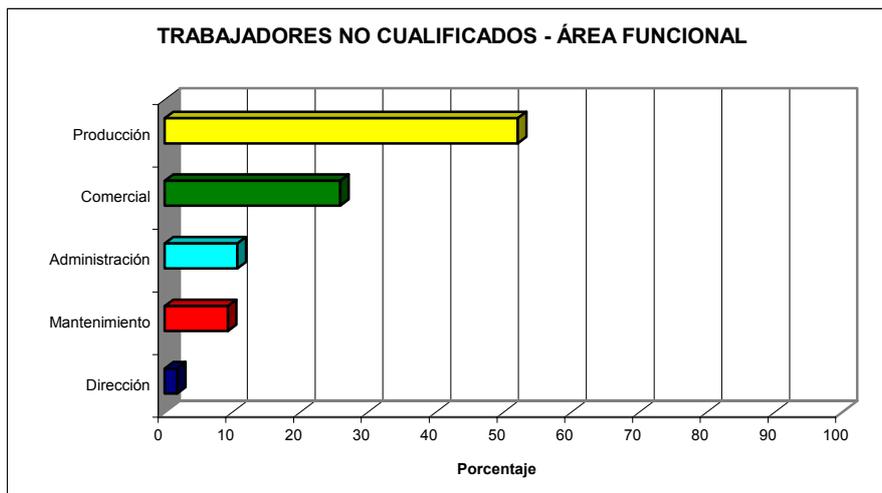
El colectivo más numeroso lo constituyen las ‘mujeres’ ‘menores de 45 años’ que trabajan en ‘PyMEs’ (37,39% del total de los trabajadores no cualificados), seguido por los ‘hombres’ ‘menores de 45 años’ ‘trabajadores en PyMEs’ (19,55%).

El 42,4% de los trabajadores no cualificados han cursado sólo la enseñanza obligatoria, aunque un 30,7% de ellos ha estudiado bachiller, un 15,4 módulos de formación profesional (4,2% FPI, 8,9% FIP/MII Y 2,3% MIII) y un 11,5 estudios universitarios medios (7,5%) o superiores (4,0%).



Las diferencias significativas encontradas con respecto al nivel de estudios en comparación con los trabajadores cualificados, constatan un mayor porcentaje de los ‘trabajadores no cualificados’ en el nivel de estudios obligatorios (el 42,4% de los trabajadores no cualificados, frente al 15,2% de los cualificados) y menor en Formación Profesional (15,4% de los no cualificados y 29,1% de los cualificados), bachillerato (30,7%, frente al 19,1%) y estudios universitarios (11,5% frente al 36,4%).

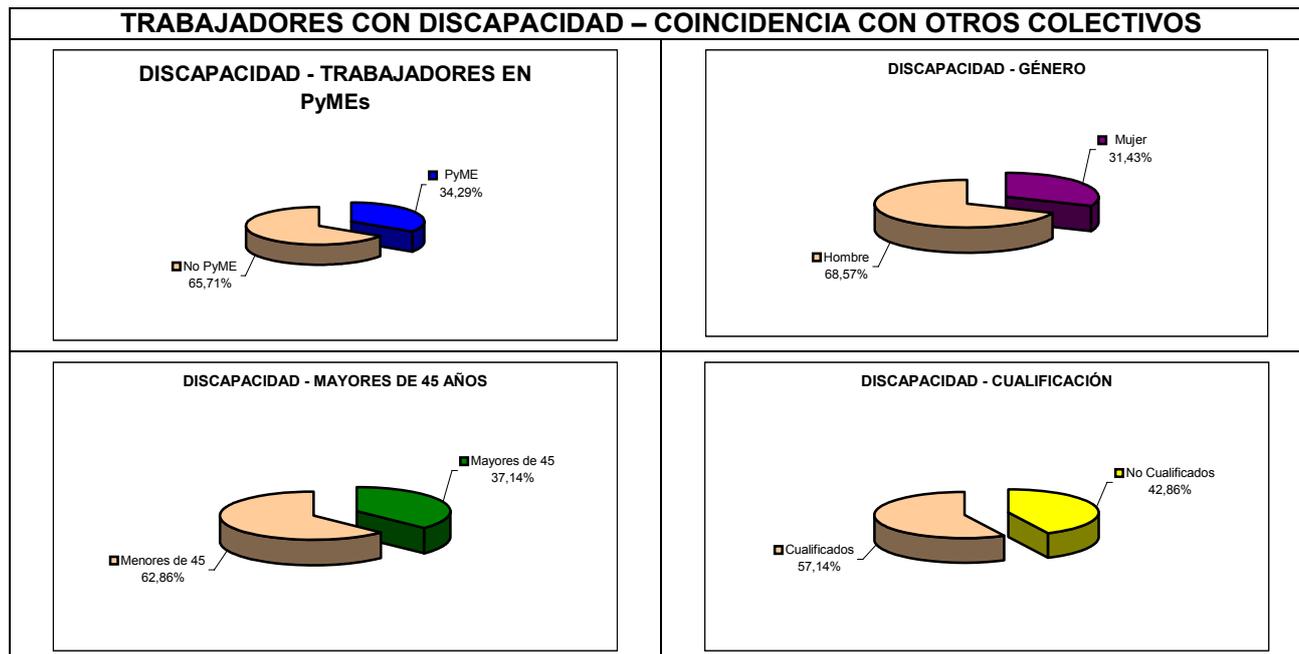
Con respecto al Área Funcional en la que trabajan estas personas, se observa que aproximadamente el 50% lo hacen en la de ‘producción’, el 25% en la de ‘comercial’ y el 25% restante se divide entre ‘administración’ y ‘mantenimiento’.



En este caso la comparación con los trabajadores cualificados indica que el porcentaje de trabajadores no cualificados en el área de 'administración' es significativamente inferior a la de los cualificados (el 10,8% de los trabajadores no cualificados, frente al 24,1% de los cualificados) y lo mismo ocurre en el área de 'dirección' (1,8% frente al 12,4%).

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD – COINCIDENCIA CON OTROS COLECTIVOS



TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD (N = 35)						
COLECTIVO				N	%	
PyME	MUJER	≥ 45 AÑOS	NO CUALIFICADO	1	2,86	
			CUALIFICADO	3	8,57	
		< 45 AÑOS	NO CUALIFICADO	0	0,00	
			CUALIFICADO	3	8,57	
	HOMBRE	≥ 45 AÑOS	NO CUALIFICADO	1	2,86	
			CUALIFICADO	3	8,57	
< 45 AÑOS			NO CUALIFICADO	0	0,00	
			CUALIFICADO	1	2,86	
NO PyME		MUJER	≥ 45 AÑOS	NO CUALIFICADO	1	2,86
				CUALIFICADO	0	0,00
	< 45 AÑOS		NO CUALIFICADO	1	2,86	
			CUALIFICADO	2	5,71	
	HOMBRE	≥ 45 AÑOS	NO CUALIFICADO	3	8,57	
			CUALIFICADO	1	2,86	
< 45 AÑOS		NO CUALIFICADO	8	22,86		
		CUALIFICADO	7	20,00		

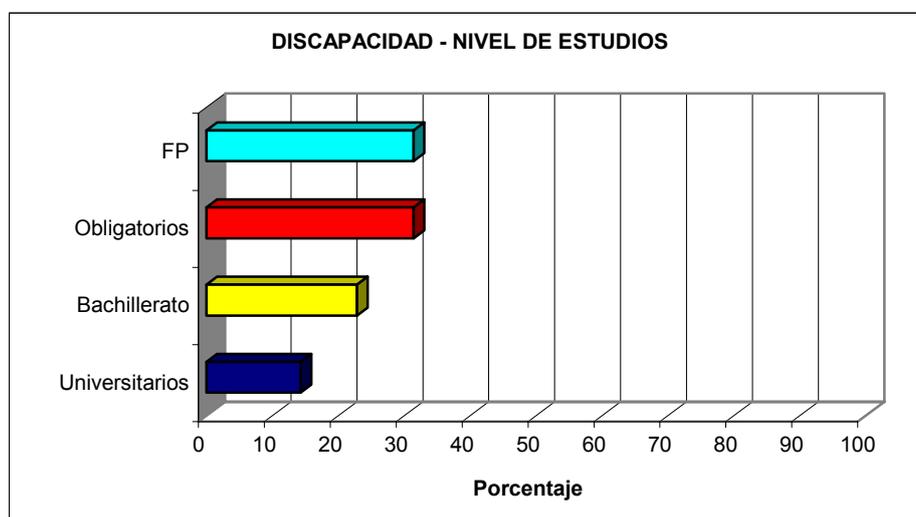
Atendiendo a la simultaneidad con otras características propias de los colectivos prioritarios del FSE, se observa que las personas con discapacidad participantes en estas acciones formativas son fundamentalmente ‘hombres’ (en un 68,57% de los casos), ‘menores de 45 años’ (en un 62,86%, la media de edad se sitúa en 41 años con una desviación típica de 8), y ‘trabajadores en PyMEs’ (el 65,71% de los casos). Su distribución es más homogénea con respecto a la variable ‘cualificación’ cuando se

tienen en cuenta sólo dos situaciones: 'cualificado' (57,14%) y 'no cualificado' (42,86%).

Con respecto a la edad se observa que los trabajadores con discapacidad son significativamente mayores que los que no tienen discapacidad ($T = 2,785$, significación bilateral = 0,005).

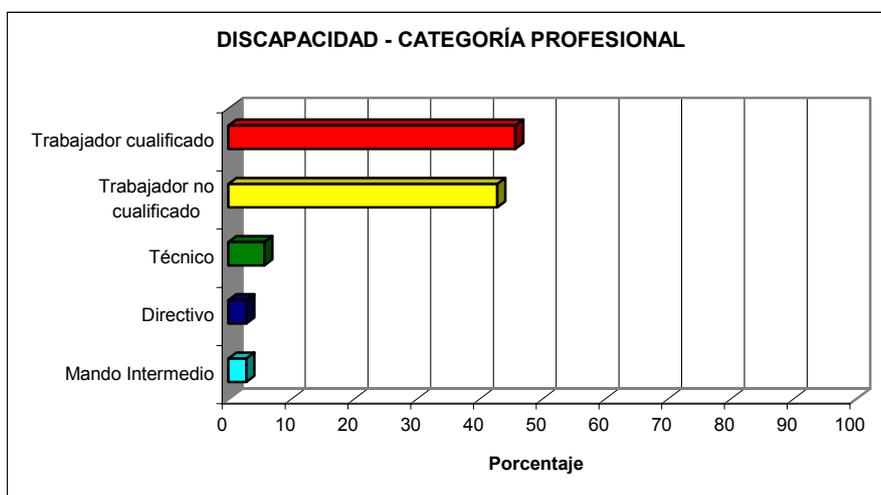
Además, se aprecia que el 42,86% de las 35 personas con discapacidad son 'hombres', 'menores de 45 años', que no trabajan en 'PyMEs', siendo el 53,3% de ellos 'trabajadores no cualificados' (22,86% del total de personas con discapacidad) y el 46,7% 'trabajadores cualificados' (20% del total).

El 31,43% de los participantes con discapacidad han cursado únicamente sus estudios obligatorios, el 31,43% ha recibido formación profesional de distintos grados (sobre todo FIP/MII, que es lo que han cursado el 22,9%), 22,9% han realizado el 'Bachillerato', y el 14,29% estudios universitarios de grado medio (8,6%) o superior (5,7%). No se observan diferencias con respecto al nivel de educación de los trabajadores sin discapacidad.

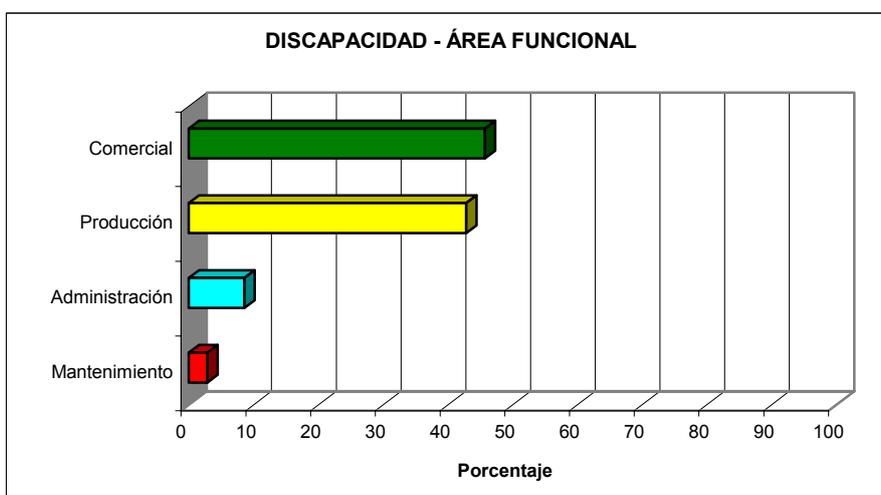


Con respecto a la Categoría Profesional, casi todos son 'trabajadores cualificados' (45,7%) o 'trabajadores no cualificados' (42,9%), observándose muy pocos casos en las categorías de 'técnico', 'directivo' o 'mando intermedio'. Al comparar esta distribución con la de los trabajadores sin discapacidad, se observa que los trabajadores con discapacidad están significativamente más representados en la

categoría de 'trabajador no cualificado' (el 42,9% ostentan esta categoría, frente al 18,0% del resto de los participantes en las acciones formativas).



Las Áreas Funcionales en las que desarrollan su actividad laboral son la de 'comercial' (45,7%) y la de 'producción' (42,9%).



En este caso, la diferencia más notoria con respecto a sus compañeros sin discapacidad es una mayor representación en el área 'comercial' (el 45,7% de los trabajadores con discapacidad se ubican en este área, frente al 14,5% del resto de los participantes).

3.1.2. Distribución en función de las distintas acciones formativas

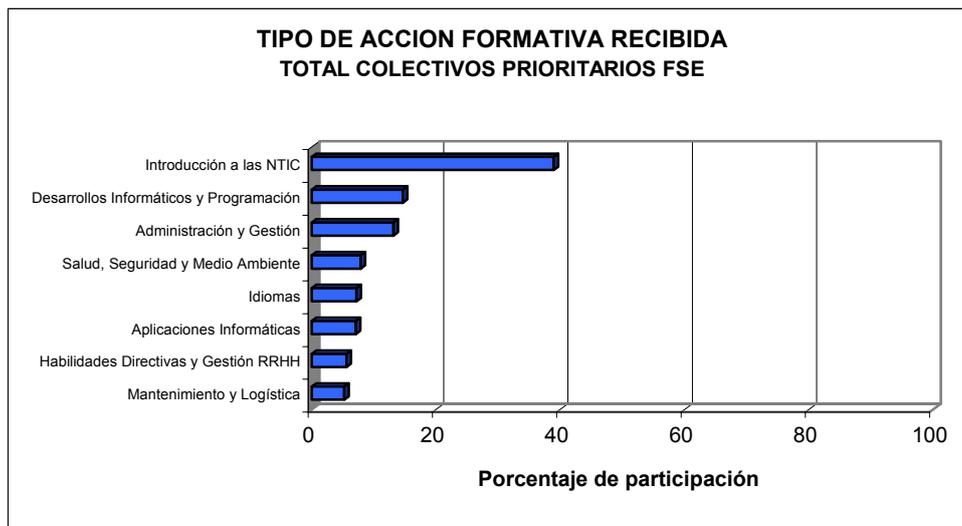
Para analizar la formación recibida por los distintos colectivos, hemos recodificado las categorías de la variable 'Acción Formativa', para obtener una nueva variable, 'Tipo_Acción', en la que las distintas acciones han sido agrupadas en categorías más amplias para evitar, así, un exceso de dispersión en los resultados del análisis. La distribución de la variable original, 'Acción Formativa', es la siguiente:

	N Total	Trabajador PyMEs	Mujer	Mayores de 45 años	No cualificados	Discapacidad
Windows: iniciación a la informática	313	247	183	107	73	4
Introducción a Internet	311	223	188	108	49	1
Tratamiento de textos Word-avanzado	293	221	178	81	72	1
Hoja de calculo Excel-avanzado	291	217	172	74	68	1
Base de datos Access-avanzado	299	241	186	69	79	2
Creación de paginas web	223	172	112	54	22	3
Iniciación a la programación: Visual Basic para Word	6	1	5	1		
Administración de Exchange Server 2003	56	48	17	4		
Administración y mantenimiento de red Windows Server 2000	59	51	17	3	1	
Administrador de ISA-Server 2000	58	47	19	3		
Gestión de proyectos: MS Project	24	16	12	1	1	
Photoshop	107	69	61	27	29	2
Presentaciones multimedia: Powerpoint	101	72	66	25	11	
Video y programa digital	43	29	17	7	2	2
Mantenimiento y reparación de ordenadores	75	52	20	29	5	1
Gestión contable informatizada	195	159	149	16	53	
Contratos, nominas y seguridad social	192	151	159	17	44	1
Organización y planificación del trabajo	16	1	13	3	1	1
Experto sociolaboral	34	16	26	10		
Gestión de recursos humanos	20	10	15	2	2	1
Dirección y técnicas de trabajo en equipo	17	4	13	2		
Técnicas de comunicación oral	10	3	7	3		
Inglés básico. Nivel 1	93	70	62	28	16	
Inglés básico. Nivel 2	88	63	63	15	7	
Inglés técnico	99	92	54	20	25	
Soldadura	48	42	1	8	11	
Manipulación de alimentos	79	79	51	24	10	
Prevención riesgos laborales	70	70	13	13	11	
Prevención riesgos laborales-básico	65	59	39	18	7	1
Primeros auxilios	29	29	18	12	12	
Técnico superior prevención RL -seguridad	31	20	15	3	3	
Técnico superior prevención RL -ergonomía	31	18	23	5		
Competencias básicas representante legal de trabajadores	14		3	3	12	14
Practica laboral en la empresa I	26	7	20	9	5	
Practica laboral en la empresa II	13	3	9	2	6	
Practica laboral en la empresa III	11	1	8	5	4	
Redes Cisco CCNA	59	55	12	2	1	
Instalación y administración Oracle 9i	56	40	36	1	1	
Velázquez visual básico	27	18	12	3		
Gestión y administración de costes: presto	123	103	49	23	8	
Escaparatismo	15	15	15	8	9	
Velázquez visual avanzado	13	13	6	2	1	
Velázquez visual especialización	11	4	3	1	10	
Animador sociocultural	38	35	29	11	23	
Experto economía del trabajo y relaciones laborales	19	14	12	2		
Carne de conducir C	65	61	5	3	12	
TOTAL	3866	2961	2193	867	706	35

La nueva variable, 'Tipo_Acción', establece la siguiente agrupación de categorías:

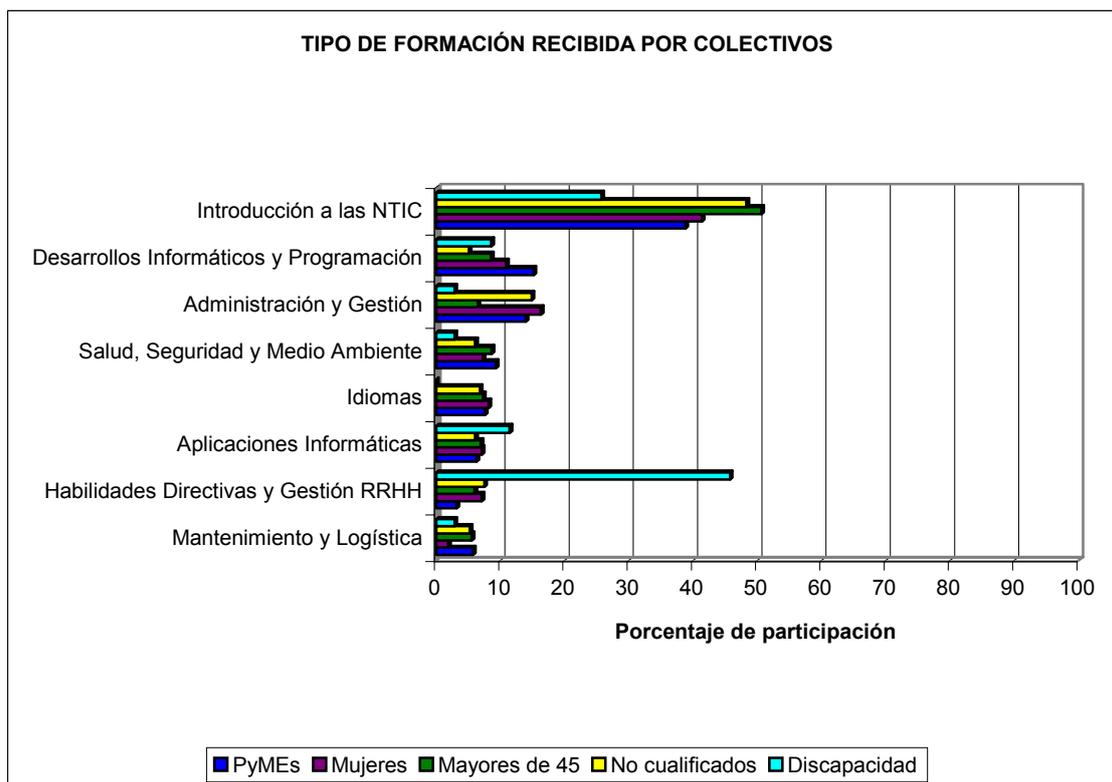
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	GESTION CONTABLE INFORMATIZADA
	CONTRATOS, NOMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL
	GESTION Y ADMINISTRACION DE COSTES: PRESTO
APLICACIONES INFORMÁTICAS, PRESENTACIONES, TRATAMIENTO IMÁGENES, SONIDO Y VIDEO	GESTION DE PROYECTOS: MS PROJECT
	PHOTOSHOP
	PRESENTACIONES MULTIMEDIA: POWERPOINT
	VIDEO Y PROGRAMA DIGITAL
DESARROLLOS INFORMÁTICOS Y PROGRAMACIÓN	CREACION DE PAGINAS WEB
	INICIACION A LA PROGRAMACION: VISUAL BASIC PARA WORD
	ADMINISTRACION DE EXCHANGE SERVER 2003
	ADMINISTRACION Y MANTENIMIENTO DE UNA RED WINDOWS SERVER 2003
	ADMINISTRADOR DE ISA-SERVER 2000
	REDES CISCO CCNA
	INSTALACION Y ADMINISTRACION ORACLE 9i
	VELAZQUEZ VISUAL BÁSICO
	VELAZQUEZ VISUAL AVANZADO
VELAZQUEZ VISUAL ESPECIALIZACION	
HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTION RRHH	ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACION DEL TRABAJO
	EXPERTO SOCIOLABORAL
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS
	DIRECCION Y TECNICAS DE TRABAJO EN EQUIPO
	TECNICAS DE COMUNICACIÓN ORAL
	COMPETENCIAS BASICAS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE TRABAJADORES
	PRACTICA LABORAL EN LA EMPRESA I
	PRACTICA LABORAL EN LA EMPRESA II
	PRACTICA LABORAL EN LA EMPRESA III
	ANIMADOR SOCIOCULTURAL
EXPERTO EN ECONOMIA DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES	
IDIOMAS	INGLES BASICO. NIVEL 1
	INGLES BASICO. NIVEL 2
	INGLES TÉCNICO
INTRODUCCIÓN A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	WINDOWS: INICIACION A LA INFORMATICA
	INTRODUCCION A INTERNET
	TRATAMIENTO DE TEXTOS WORD-AVANZADO
	HOJA DE CALCULO EXCEL-AVANZADO
MANTENIMIENTO Y LOGÍSTICA	BASE DE DATOS ACCESS-AVANZADO
	MANTENIMIENTO Y REPARACION DE ORDENADORES
	SOLDADURA
	ESCAPARATISMO
SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	CARNE DE CONDUCIR C
	MANIPULACION DE ALIMENTOS
	PREVENCION RIESGOS LABORALES
	PREVENCION RIESGOS LABORALES-BASICO
	PRIMEROS AUXILIOS
	TECNICO SUPERIOR EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES-SEGURIDAD
TECNICO SUPERIOR EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES-ERGONOMIA	

En el conjunto de participantes en las distintas acciones formativas (N = 3866), la formación recibida se distribuye de la siguiente manera:



La gráfica anterior nos permite señalar el claro predominio de participantes en acciones formativas relacionadas con la introducción a las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (Windows: iniciación a la informática, Introducción a INTERNET, Tratamiento de textos Word-avanzado, Hoja de calculo Excel-avanzado, Base de datos Access-avanzado), en las que han participado casi el 40% del total. Además, en segundo lugar hay que señalar que casi el 15% de los usuarios han participado en acciones relacionadas con Desarrollos Informáticos y Programación (Creación de páginas web, Iniciación a la programación: Visual Basic para Word, Administración de Exchange Server 2003, Administración y mantenimiento de una red Windows Server 2003, Administrador de ISA-Server 2000, Redes CISCO CCNA, Instalación y administración Oracle 9i, Velázquez Visual Básico, Velázquez Visual Avanzado, Velázquez Visual Especialización), con lo que podemos concluir que prácticamente el 50% de las personas pertenecientes a los colectivos prioritarios del FSE han recibido formación en distintas acciones relacionadas con las NTIC, sobre todo informática e INTERNET, bien a nivel de usuario, bien como perfeccionamiento en programación. También hay que tener en cuenta que estas acciones formativas han sido las que se han desarrollado a través de un número mayor de grupos. El resto de las acciones formativas han tenido un número de participantes pertenecientes a dichos colectivos comprendido entre 200 y 300.

Si analizamos la situación de aquellos participantes que pertenecen a cada uno de los colectivos prioritarios del FSE, se observa la siguiente situación. De nuevo es necesario recordar que una sola persona puede estar en varios colectivos.



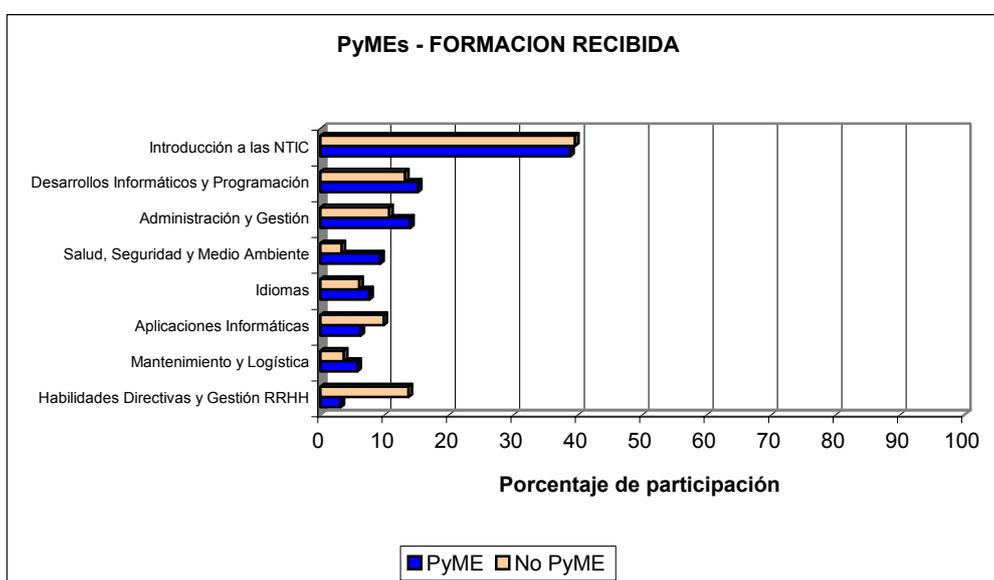
La gráfica anterior representa el tipo de formación recibida por los trabajadores de los distintos colectivos prioritarios del FSE. A groso modo podemos ver que todos los colectivos han recibido todos los tipos de acciones formativas, y que todos los colectivos han recibido mayoritariamente formación en las ya comentadas acciones relacionadas con las NTIC.

Un análisis más pormenorizado de la situación de cada uno de estos colectivos en relación con la formación recibida requiere que analicemos la información desde el punto de vista de la distribución en los distintos tipos de acción formativa de los que pertenecen a cada colectivo frente a sus opuestos. Es decir, analizar si los trabajadores de PyMEs reciben mayoritariamente los mismos cursos que los que no trabajan en PyMEs, y lo mismo con respecto a las mujeres y hombres, los mayores de 45 años y los menores, los cualificados y no cualificados, y los que tienen discapacidad y los que no.

TRABAJADORES DE PyMES

Como era lógico esperar, los trabajadores de PyMEs predominan claramente en todos los tipos de acción formativa, ya que suponen el 76,6% del conjunto total de participantes. Sólo se observa una excepción con respecto a las acciones relacionadas con 'Habilidades Directivas y Gestión de RRHH', donde son minoría.

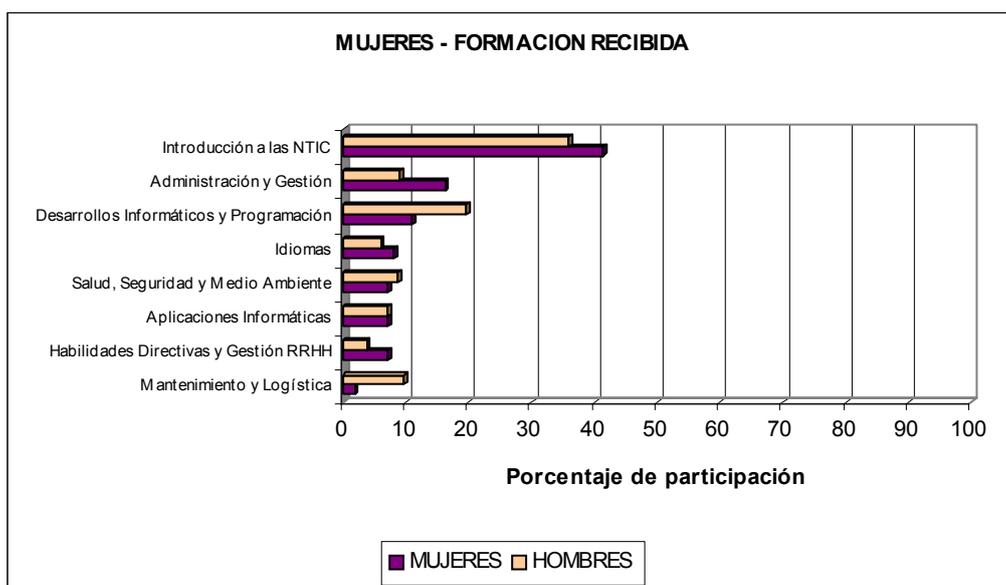
En concreto la formación que han recibido en contraste con el resto de los participantes ha sido la siguiente:



La Formación que han recibido los trabajadores de PyMEs se corresponde con la que hemos visto en el conjunto de los participantes total, observándose que más del 50% se han formado en nuevas tecnologías. A continuación se puede apreciar un discreto 15% de participante en acciones relacionadas con 'Administración y Gestión'. En el resto de acciones formativa se observa una presencia por debajo del 10%. Aplicados los coeficientes de Lambda y Tau de Goodman y Kruskal para comparar la distribución de los trabajadores de PyMEs con el resto de los participantes en las acciones formativas, se observan diferencias significativas con respecto a una menor presencia de trabajadores de PyMEs en 'habilidades directivas y gestión de RRHH' (tan sólo el 3,2% recibe este tipo de acción, frente al 13,7% de los que no trabajan en PyMEs).

MUJERES

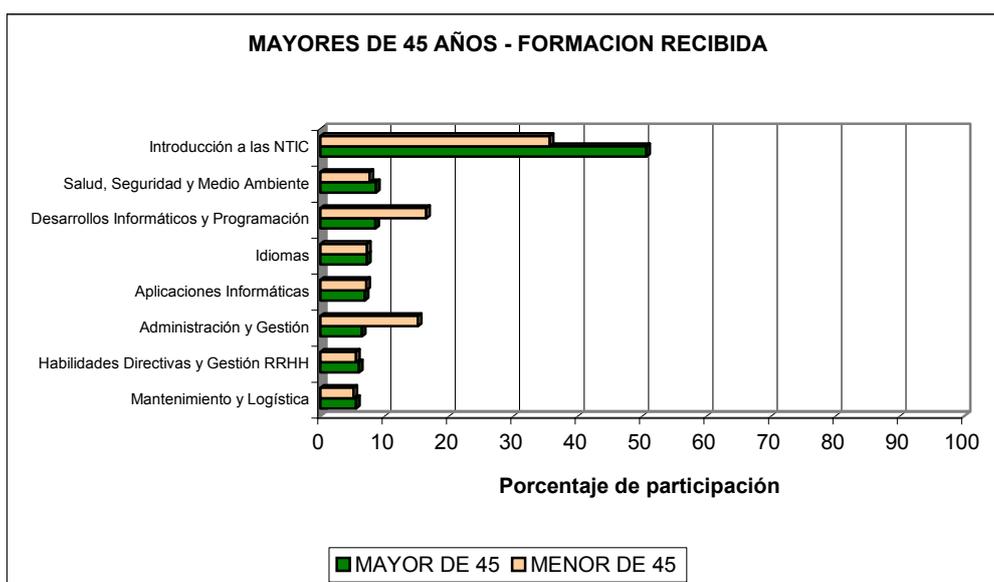
Las mujeres predominan en la mayoría de las acciones formativas, pero destaca sobre todo su mayor presencia en las acciones relacionadas con ‘habilidades directivas y gestión de RRHH’ y en las de ‘Administración y Gestión’, y también es bastante notorio su predominio en los cursos de idiomas. Sin embargo son minoría claramente en las acciones relacionadas con ‘Mantenimiento y Logística’ en las que el 80% son hombres. La formación que han recibido, es la siguiente:



El 41,4 % de las mujeres que han participado en las acciones formativas, lo han hecho en las que están más relacionadas con la ‘Introducción a las NTIC’ y un 16,3% lo hacen en ‘Administración y Gestión’. El resto se reparten en discretos porcentajes en los demás tipos de acciones. Los hombres, también se forman en NTIC en su mayoría, ya que si unimos el 35,9% que lo hacen en ‘Introducción a las NTIC’ con el 19,7% que lo hacen en ‘Desarrollos informáticos y Programación’, nos encontramos con que la formación tecnológica es la opción recibida por el 55,6% de los hombres. La aplicación de los coeficientes de Lambda y Tau de Goodman y Kruskal para comparar la distribución de mujeres y hombres en las acciones formativas, nos confirma que las mujeres reciben significativamente en mayor porcentaje formación en acciones sobre ‘Administración y Gestión’ (el 16,3% han recibido estas acciones, frente al 9,1% de los hombres) e ‘introducción a las NTIC’ (41,4% de las mujeres y 35,9% de los hombres), pero en menor porcentaje las acciones de ‘desarrollos informáticos y programación’ (10,9% de las mujeres y 19,7% de los hombres).

MAYORES DE 45 AÑOS

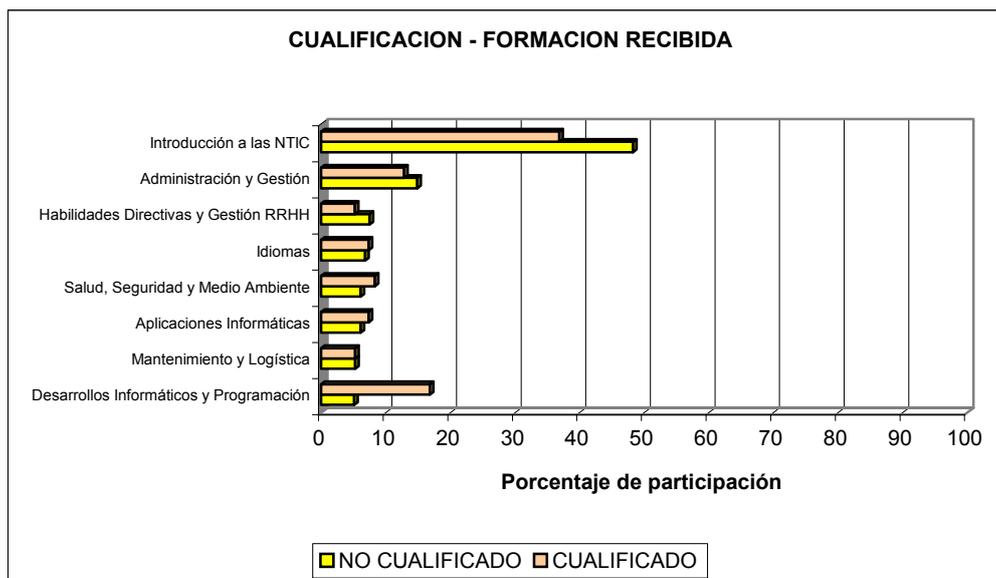
Los mayores de 45 años suponen el 22,3% del total de participantes en estas acciones formativas, por lo que es lógico que su representación en ellas sea inferior en todos los casos. No obstante cabe destacar el claro predominio de los alumnos más jóvenes en las acciones formativas relacionadas con la ‘Administración y gestión’ y con ‘Desarrollos Informáticos y Programación’.



El perfil de formación recibida por los trabajadores mayores de 45 años está claramente vinculado a la ‘Introducción a las NTIC’, en las que se encuentran el 50% de los casos. Lógicamente sus carencias formativas al respecto han de ser mayores que las de los trabajadores más jóvenes. El 50% restante se reparte homogénea y discretamente en las demás categorías. La comparación con sus compañeros más jóvenes (los menores de 45 años), nos confirma que los ‘trabajadores mayores de 45 años’ han recibido proporcionalmente más formación en ‘introducción a las NTIC’ (la han recibido el 50,6%, frente al 35,6% de los menores de 45).

TRABAJADORES NO CUALIFICADOS

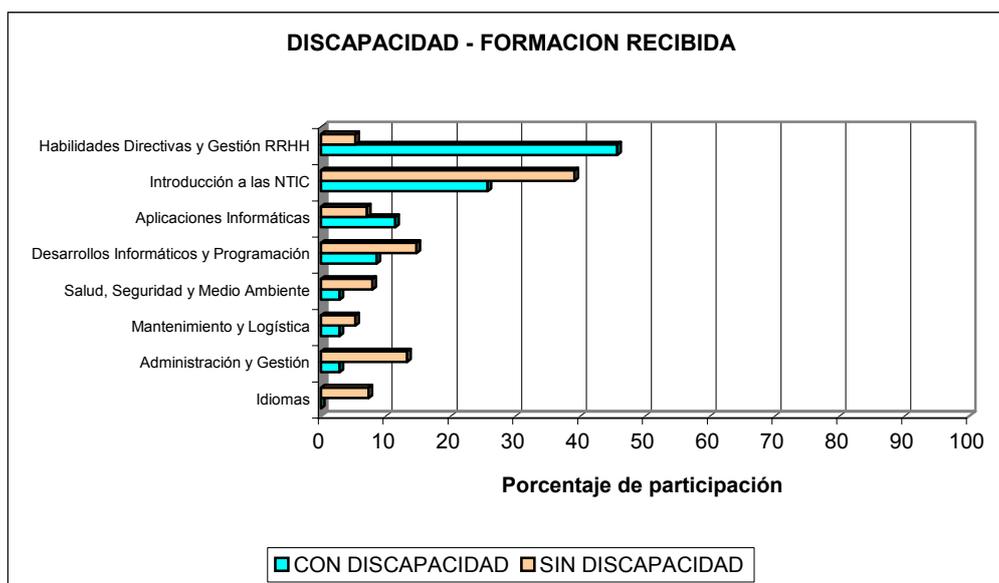
Los trabajadores no cualificados sólo suponen el 18,3% del total de los participantes, luego es esperable que su presencia en las distintas acciones formativas sea inferior a la de los trabajadores cualificados. Lógicamente dónde se aprecia más la diferencia es en las acciones más especializadas, como pueden ser las relacionadas con ‘Desarrollos informáticos y programación’. Su formación ha sido la siguiente:



El 48,3% de los trabajadores no cualificados han recibido formación en acciones relacionadas con la ‘Introducción a las NTIC’, aunque esta es la opción recibida también por la mayoría de los trabajadores cualificados (36,9%). Llama la atención que el 12,8% hayan optado por acciones que se refieren a ‘Administración y Gestión’, lo que puede reflejar su interés por mejorar su cualificación y poder acceder a otro tipo de puestos. El 40% restante, se distribuye homogéneamente en el resto de las acciones formativas. Al igual que ocurría en el caso de las personas mayores de 45 años, los ‘trabajadores no cualificados’ también reciben en mayor proporción que sus opuestos (‘trabajadores cualificados’) acciones formativas en ‘Introducción a las NTIC’ (la reciben el 48,3%, frente al 36,9% de los ‘cualificados’). Por otro lado, el porcentaje en que reciben acciones relacionadas con ‘desarrollos informáticos y programación’ es inferior a la de los ‘trabajadores cualificados’ (solo la reciben el 5,1%, frente al 16,8% de los que sí tienen cualificación).

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

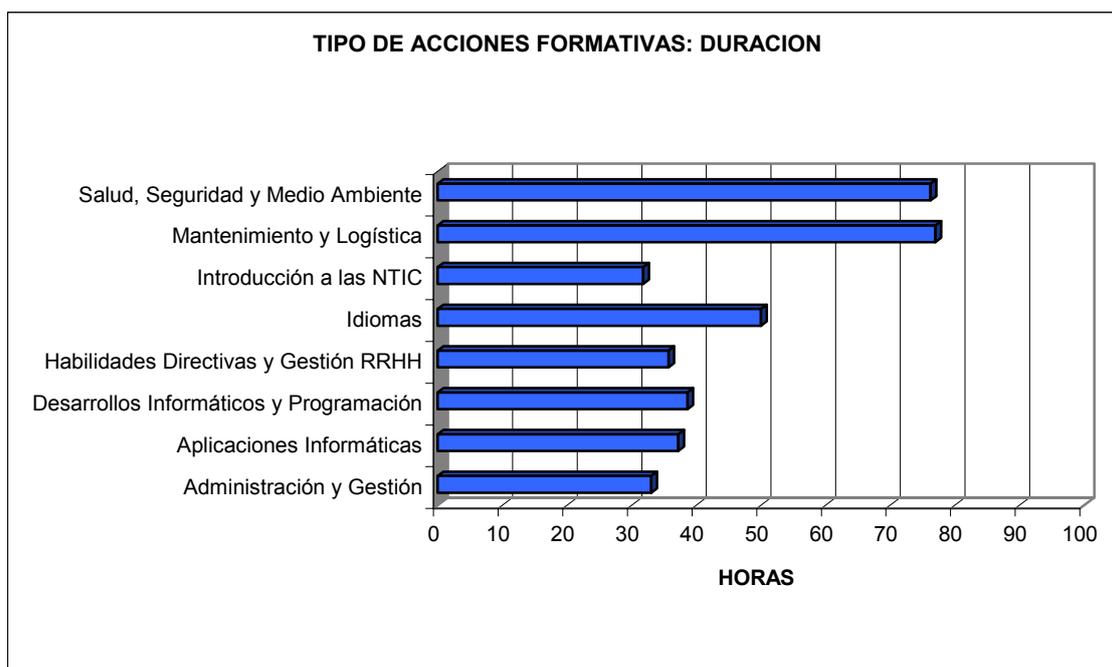
Dado que los trabajadores con discapacidad son sólo 35 (0,91% del total) no tiene sentido esperar que predominen en ninguna acción formativa por encima de los trabajadores sin discapacidad. La formación que han recibido es la siguiente:



Estos trabajadores han recibido mayoritariamente (45,7%), acciones formativas relacionadas con 'Habilidades directivas y Gestión de RRHH', lo que nos hace suponer que el tipo de discapacidad que presentan sea de tipo físico y/o sensorial. También hay un número considerable de ellos (45,7%), que han recibido formación en NTIC (25,7%), 'aplicaciones informáticas' (11,4%) y 'desarrollos informáticos y programación' (8,6%). El dato más significativo en el contraste entre la formación recibida por los trabajadores con discapacidad y sin discapacidad es el mayor porcentaje de los primeros que han recibido formación en 'Habilidades directivas y Gestión de RRHH' (la han recibido el 45,7% de los 'trabajadores con discapacidad', frente al 5,3% de los que no pertenecen a este colectivo).

3.1.3. Oferta formativa recibida en función de las variables tipo de acción, contenido y duración

Las distintas acciones formativas varían en cuanto al número de horas de las que se componen y a su contenido, tal y como se observa en la siguiente gráfica.



Las acciones formativas que tienen una mayor duración son las relacionadas con ‘salud, seguridad y medio ambiente’ (76,22 horas de media), aunque también es donde se aprecia una mayor dispersión, ya que comprenden tanto cursos de ‘manipulación de alimentos’ de 10 horas de duración, como cursos de ‘prevención de riesgos laborales’ de 660 horas.

La misma situación se observa en las acciones de ‘mantenimiento y logística’ (76,99 horas de media) donde el curso de menor duración es el de ‘escaparatismo’ (40 horas) y el de mayor duración es el de ‘Carné de conducir C’ (244 horas).

Los cursos de idiomas (inglés nivel 1, nivel 2 y nivel técnico) son los más homogéneos, todos con una duración de 50 horas.

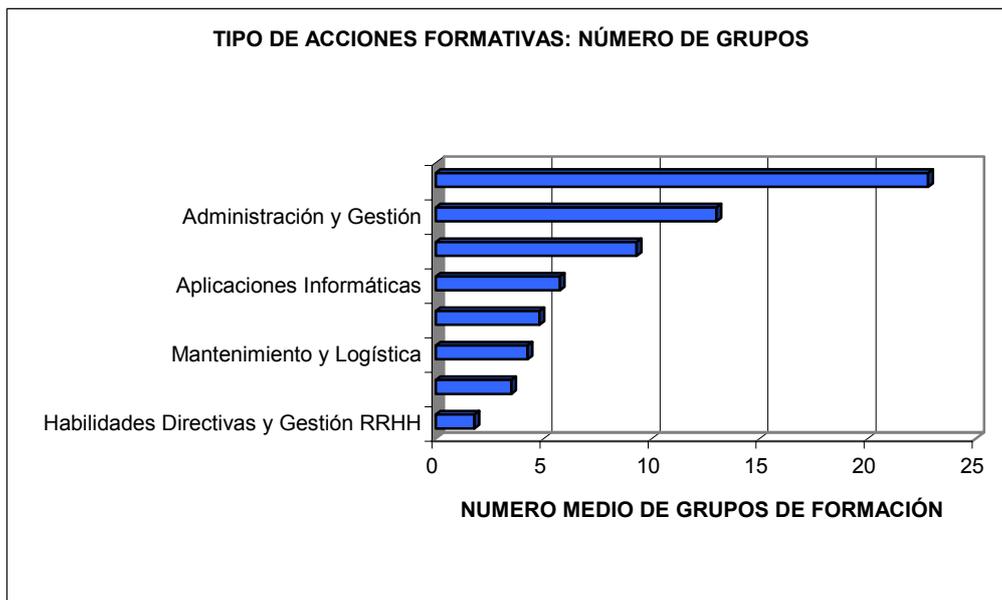
Las demás acciones formativas mantienen una duración media entre 30 y 40 horas, observándose menos variabilidad, salvo en el caso de las acciones de ‘habilidades

directivas y gestión de RRHH', que incluyen el curso de 'experto sociolaboral', que tiene una duración de 260 horas, y también el de 'experto en economía del trabajo y relaciones laborales' de 240 horas, frente a cursos de 10 horas de duración como los de 'competencias básicas de los representantes legales de los trabajadores' y 'prácticas laborales en empresa' (nivel I, II y III).

La modalidad formativa predominante es la 'presencial' (89,36%), aunque también se observa un discreto 10,64% de acciones 'mixtas' que puede evidenciar el proceso de cambio que se está realizando en todos los ámbitos de la formación, encaminado a ir incorporando progresivamente las NTIC en los procesos formativos.

El número de alumnos por acción oscila entre 12 y 25, si bien predominan claramente las acciones impartidas a grupos de 15 alumnos (83%). Las que tienen un grupo mayor de alumnos son algunas acciones especializadas como las de 'experto en economía del trabajo y relaciones laborales' (25 alumnos), 'experto socio-laboral', 'técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales-Seguridad' y 'técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales-Ergonomía' (las tres con 20 alumnos). Las que se imparten a grupos más pequeños (12 alumnos) son, sobre todo, las de 'inglés'.

Las acciones que se han impartido a mayor número de grupos son las relacionadas con 'introducción a las NTIC', que se han desarrollado en 22 ó 23 grupos. Les siguen las relacionadas con 'administración y gestión' e 'idiomas', donde se aprecia que las primeras se desarrollan en una media de 13 grupos y que los tres niveles de 'inglés' se han aplicado a 9 ó 10 grupos. En el resto de tipos de acciones se observa bastante variedad, destacando por el número medio de grupos las vinculadas con 'aplicaciones informáticas' (5,75 grupos) en las que predominan las acciones formativas de 'PhotoShop' y 'PowerPoint'; 'desarrollos informáticos y programación' (4,8 grupos) en las que hay que destacar los 19 grupos formados en 'Creación de páginas web'; 'mantenimiento y logística' (4,25 grupos) siendo las más frecuentes las de 'mantenimiento y reparación de ordenadores' (7 grupos) y 'carné de conducir C' (5 grupos); 'salud, seguridad y medio ambiente', donde hay 5 grupos formados en 'manipulación de alimentos', 'prevención de riesgos laborales' y 'prevención de riesgos laborales - básico'. Las acciones relacionadas con 'habilidades directivas y gestión de RRHH' son las que se imparten a menor grupos de alumnos (entre 1 y 3 grupos en todos los casos).



El contenido, tipo, número de grupos y de participantes, y la duración de cada acción formativa se puede ver en la siguiente tabla:

CONTRATO PROGRAMA REGIONAL 2004-2005 (F200040415)

TIPO DE ACCIÓN	CONTENIDO	HORAS	MOD.	ALUMNOS	GRUPOS
Administración y Gestión	Gestión contable informatizada	30	P	15	15
	Contratos, nominas y seguridad social	40	P	15	14
	Gestión y administración de costes: presto	30	P	15	10
Aplicaciones informáticas, presentaciones, tratamiento imágenes, sonido y video	Gestión de proyectos: MS Project	30	P	15	2
	Photoshop	40	P	15	9
	Presentaciones multimedia: power point	40	P	15	8
	Vídeo y programa digital	40	P	15	4
Desarrollos informáticos y programación	Creación de paginas web	30	P	15	19
	Iniciación a la programación: visual basic para word	30	P	15	1
	Administración de exchange server 2003	35	P	15	5
	Administración y mant. De una red Windows server 2003	35	P	15	6
	Administrador de isa-server 2000	30	P	15	5
	Redes cisco CCNA	70	M	15	4
	Instalación y Administración Oracle 9i	50	P	15	6
	Velázquez visual básico	40	P	15	2
	Velázquez visual avanzado	40	P	15	1
	Velázquez visual especialización	40	P	15	1
Habilidades directivas y gestión de RRHH	Organización y planificación del trabajo	40	P	15	2
	Experto sociolaboral	260	M	20	2
	Gestión de recursos humanos	40	P	15	2
	Dirección y técnicas de trabajo en equipo	40	P	15	3
	Técnicas de comunicación oral	30	P	15	2
	Competencias básicas de representantes legales de trab.	10	P	15	1
	Practica laboral en la empresa I	10	P	15	2
	Practica laboral en la empresa II	10	P	15	1
	Practica laboral en la empresa III	10	P	15	1
	Animador sociocultural	100	P	13	3
	Experto en economía del trabajo y relaciones laborales	240	P	25	1
Idiomas	Inglés básico. Nivel 1	50	P	12	9
	Inglés básico. Nivel 2	50	P	12	9
	Inglés técnico	50	P	12	10
Introducción a las NTIC	Windows: iniciación a la informática	40	P	15	23
	Introducción a Internet	30	P	15	23
	Tratamiento de textos word-avanzado	30	P	15	22
	Hoja de calculo excel-avanzado	30	P	15	23
	Base de datos access-avanzado	30	P	15	23
Mantenimiento y logística	Mantenimiento y reparación de ordenadores	60	P	15	7
	Soldadura	60	P	15	4
	Escaparatismo	40	P	15	1
	Carne de conducir c	244	P	15	5
Salud, seguridad y medio ambiente	Manipulación de alimentos	10	M	15	5
	Prevención riesgos laborales	50	P	15	5
	Prevención riesgos laborales-básico	30	P	15	5
	Primeros auxilios	30	P	15	2
	Técnico superior prevención de riesgos laborales-seguridad	660	M	20	2
	Técnico superior prevención de riesgos laborales-ergonomía	660	M	20	2

3.2. Necesidades formativas de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas y colectivos prioritarios del FSE

En segundo lugar se describen los resultados relacionados con nuestro segundo objetivo general, utilizando para ellos los resultados obtenidos a partir de la encuesta telefónica.

OBJETIVO GENERAL 2: Identificar las necesidades formativas de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas y colectivos desfavorecidos (prioritarios).

Este objetivo se desglosa en cuatro objetivos específicos:

- Describir las necesidades formativas expresadas por los trabajadores pertenecientes a estos colectivos.
- Contrastar la demanda formativa y la oferta recibida por parte de UGT.
- Detectar los motivos que impulsan a estos trabajadores a solicitar la formación continua transversal.
- Identificar las barreras de acceso a la formación continua con las que se encuentran estos trabajadores.

3.2.1. Formación demandada por los trabajadores de los colectivos prioritarios del FSE

Las necesidades formativas se han analizado pidiendo la valoración de necesidad de recibir acciones formativas en cinco ámbitos concretos (informática a nivel de usuario, Internet a nivel de usuario, inglés, prevención de riesgos laborales y primeros auxilios) y se ha dejado la pregunta abierta para que indiquen su valoración para todo tipo de formación orientada al puesto de trabajo.

¿Qué otras acciones formativas consideras necesarias para tu desarrollo profesional y/o personal?. Valora tu necesidad en cada caso de 0 a 5 (0 = No necesaria, 5 = Muy necesaria)

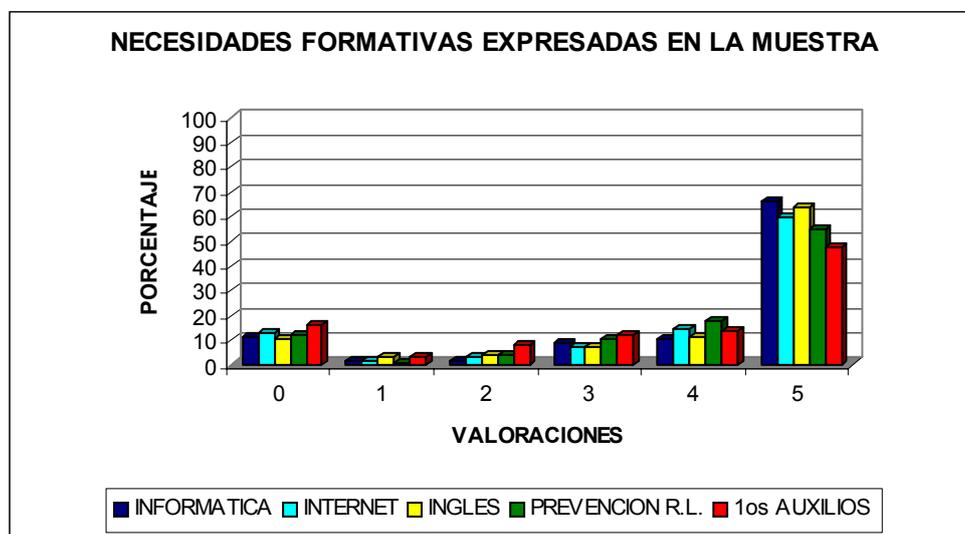
Informática a nivel de usuario	0	1	2	3	4	5
Internet a nivel de usuario	0	1	2	3	4	5
Inglés	0	1	2	3	4	5
Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5
Primeros auxilios	0	1	2	3	4	5
Formación orientada al puesto de trabajo (formación específica para el puesto de trabajo que ocupas o al que aspiras). Especifica su contenido:						
_____	0	1	2	3	4	5
_____	0	1	2	3	4	5
_____	0	1	2	3	4	5
_____	0	1	2	3	4	5
_____	0	1	2	3	4	5

Con respecto a la valoración de necesidad en los cinco ámbitos generales especificados en la encuesta, las medias obtenidas han sido las siguientes:

Necesidades Formativas						
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	
Necesidad formativa en informática	207	0	5	4,02	1,688	
Necesidad formativa en Internet	207	0	5	3,88	1,752	
Necesidad formativa en inglés	207	0	5	3,99	1,668	
Necesidad formativa en PRL	207	0	5	3,86	1,679	
Necesidad formativa en 1os auxilios	207	0	5	3,48	1,861	
N válido (según lista)	207					

La necesidad de formación en las cinco áreas incluidas en la encuesta ha sido valorada con puntuaciones muy altas, comprendidas entre el 3,5 y el 4, si bien también se aprecia que existe una gran dispersión en dichas puntuaciones. Por esta razón,

consideramos más interesante analizar la distribución de frecuencias en cada uno de los bloques, tal y como se representa en la siguiente gráfica:



Más de la mitad de los trabajadores dan una valoración máxima a sus necesidades de formación en las cinco áreas, siendo mucho menor el porcentaje de los que les dan valoraciones por debajo del 5. Por colectivos, la valoración media de cada una de estas acciones es la siguiente:

NECESIDADES FORMATIVAS POR COLECTIVOS										
	PyME		MUJERES		MAYOR 45 AÑOS		NO CUALIF.		DISCAPACIDAD	
	Media	Sx	Media	Sx	Media	Sx	Media	Sx	Media	Sx
INFORMATICA	4,06	1,65	4,20	1,56	4,42	1,18	3,89	1,37	4,50	1,39
INTERNET	3,91	1,72	3,98	1,70	4,12	1,52	3,95	1,68	4,54	1,39
INGLES	3,92	1,66	4,12	1,59	3,40	1,93	4,42	1,22	4,54	1,36
PREVENCION R.L.	3,71	1,76	3,79	1,80	3,98	1,60	3,95	1,54	4,69	1,05
1os AUXILIOS	3,38	1,90	3,38	1,96	3,71	1,72	3,95	1,31	4,12	1,84

El colectivo que parece tener mayores necesidades formativas, en general, son los trabajadores con discapacidad, y los que menos los trabajadores de PyMEs. Los trabajadores no cualificados son los que menor necesidad expresan en relación con la formación en informática, que es la que más valoran el resto de los colectivos. La representación por frecuencia de valoración nos permitirá aclarar estos resultados.

TIPO DE ACCIÓN	PORCENTAJES DE VALORACIÓN DE NECESIDAD FORMATIVA					
	Valor	PyME	MUJERES	MAYOR DE 45	NO CUALIF.	DISCAPACIDAD
INFORMATICA	0	11,11	10,16	1,92	5,26	7,69
	1	1,39	0	3,85	0	0,00
	2	1,39	0,78	1,92	5,26	0,00
	3	9,03	9,38	7,69	26,32	3,85
	4	11,11	7,81	11,54	15,79	3,85
	5	65,97	71,88	73,08	47,37	84,62
INTERNET	Valor	PyME	MUJERES	MAYOR DE 45	NO CUALIF.	DISCAPACIDAD
	0	12,50	13,28	5,77	10,53	7,69
	1	1,39	0	5,77	0	0,00
	2	3,47	0,78	3,85	5,26	0,00
	3	7,64	9,38	3,85	15,79	3,85
	4	15,28	14,06	17,31	5,26	0,00
5	59,72	62,50	63,46	63,16	88,46	
INGLÉS	Valor	PyME	MUJERES	MAYOR DE 45	NO CUALIF.	DISCAPACIDAD
	0	9,72	9,38	15,38	5,26	7,69
	1	3,47	0,78	7,69	0,00	0,00
	2	4,86	4,69	7,69	0,00	0,00
	3	8,33	7,03	7,69	5,26	0,00
	4	14,58	10,16	13,46	21,05	7,69
5	59,03	67,97	48,08	68,42	84,62	
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Valor	PyME	MUJERES	MAYOR DE 45	NO CUALIF.	DISCAPACIDAD
	0	14,58	14,84	9,62	10,53	3,85
	1	0	0,78	1,92	0,00	0,00
	2	4,86	4,69	3,85	0,00	0,00
	3	11,81	6,25	7,69	10,53	3,85
	4	18,06	17,19	19,23	31,58	3,85
5	50,69	56,25	57,69	47,37	88,46	
1os AUXILIOS	Valor	PyME	MUJERES	MAYOR DE 45	NO CUALIF.	DISCAPACIDAD
	0	18,06	18,75	11,54	5,26	15,38
	1	2,08	3,13	3,85	0,00	0,00
	2	8,33	7,81	3,85	5,26	0,00
	3	11,81	10,94	13,46	15,79	3,85
	4	15,28	10,94	17,31	31,58	3,85
5	44,44	48,44	50,00	42,11	76,92	

Por acciones, se observa que las de 'informática' son consideradas muy necesarias por las personas con discapacidad, aunque también por los demás colectivos, con excepción de los trabajadores no cualificados, que le otorgan puntuaciones medias. También son los trabajadores con discapacidad los que mayoritariamente otorgan la máxima puntuación en cuanto a su necesidad a las acciones formativas en 'Internet', aunque en este caso también hay una presencia mayoritaria de dicha valoración en el resto de los colectivos.

Algo más disperso parece el nivel de demanda formativa en 'inglés', donde se aprecia que los mayores de 45 años otorgan puntuaciones medio-bajas.

La formación en 'prevención de riesgos laborales' es demandada mayoritariamente por las personas con discapacidad, aunque también hay que indicar que el 50% de los

demás colectivos también expresan una necesidad formativa con puntuación máxima. Y una situación muy similar se observa en relación con la formación en ‘primeros auxilios’.

Para comprobar la existencia de diferencias significativas con respecto a las necesidades formativas expresadas, hemos aplicado el estadístico de contraste T de Student para cada colectivo, comparando las necesidades de los que pertenecen a cada uno de ellos con las del resto de los encuestados. Las diferencias significativas encontradas han sido las siguientes:

- Los trabajadores de PyMEs expresan en menor medida una necesidad formativa en ‘Prevención de Riesgos Laborales’ que el resto de los trabajadores.

Prueba T para la igualdad de medias							
	PyME	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	T	Sig. (bilateral)
Prevención de riesgos laborales	No	63	4,21	1,439	,181	2,137	,034
	Sí	144	3,71	1,758	,146		

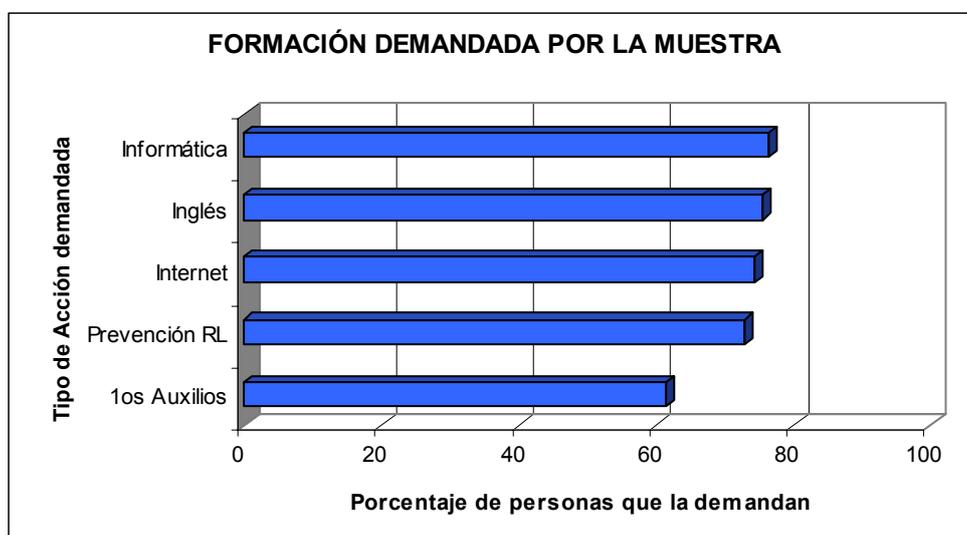
- Los trabajadores mayores de 45 años muestran una mayor necesidad de formación en ‘Informática’ y menor de ‘Inglés’, que los menores de dicha edad.

Prueba T para la igualdad de medias							
	Mayor de 45	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	t	Sig. (bilateral)
Informática	No	155	3,89	1,811	,145	-2,436	,016
	Sí	52	4,42	1,177	,163		
	Mayor de 45	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	t	Sig. (bilateral)
Inglés	No	155	4,18	1,527	,123	2,635	,010
	Sí	52	3,40	1,933	,268		

- Los trabajadores con discapacidad manifiestan mayor necesidad formativa que los trabajadores sin discapacidad en ‘Internet’, ‘Inglés’ y ‘Prevención de Riesgos Laborales’.

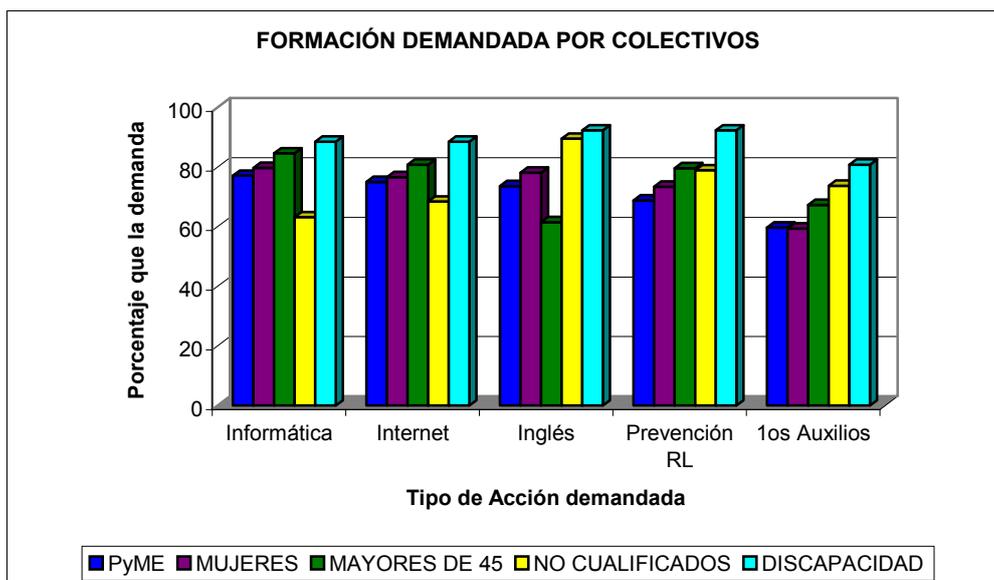
Prueba T para la igualdad de medias							
	Discapacidad	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	t	Sig. (bilateral)
Internet	No	181	3,78	1,780	,132	-2,485	,018
	Sí	26	4,54	1,392	,273		
	Discapacidad	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	t	Sig. (bilateral)
Inglés	No	181	3,91	1,695	,126	-2,140	,039
	Sí	26	4,54	1,363	,267		
	Discapacidad	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	t	Sig. (bilateral)
Prevención de Riesgos Laborales	No	181	3,74	1,720	,128	-3,929	,000
	Sí	26	4,69	1,050	,206		

Dado que en el apartado siguiente vamos a abordar el contraste entre la demanda y la oferta formativa, hemos considerado necesario recodificar la variable ‘Demanda Formativa’ de forma dicotómica (0 = Valoración baja de la necesidad formativa; 1 = Valoración alta), para poder contrastarla con la variable ‘Formación Recibida’ también dicotomizada (0 = no recibe formación; 1 = recibe al menos una acción formativa). La nueva variable ‘Demanda Formativa’ presenta dos categorías: 0 = Necesidad Baja (valoraciones de necesidad entre 0 y 3), y 1 = Necesidad Alta (valoraciones de necesidad en 4 y 5). La situación que se observa a nivel muestral en la nueva variable es la siguiente:



Se constata que el porcentaje de trabajadores que demandan formación con valoración de necesidad alta (4-5) en ‘informática’, ‘Internet’, ‘Inglés’ y ‘Prevención de RL’ se sitúa en torno al 70%, y en torno al 70% en el caso de formación en ‘1os auxilios’.

Por colectivos, la situación es la siguiente:



Aplicado el estadístico de contraste Chi-cuadrado de Pearson para observar si hay diferencias entre valoración alta-baja de la necesidad formativa y pertenecer o no a cada colectivo, nos encontramos con las siguientes diferencias significativas:

- El 68,8% de los trabajadores de PyMEs expresa una necesidad formativa alta en 'Prevención de RL', porcentaje significativamente inferior al de los trabajadores no contratados en PyMEs que expresan dicha necesidad en el 82,5% de los casos.

Chi-cuadrado de Pearson – PyMEs / No PyMEs		
Prevención de Riesgos Laborales	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	4,223	,040

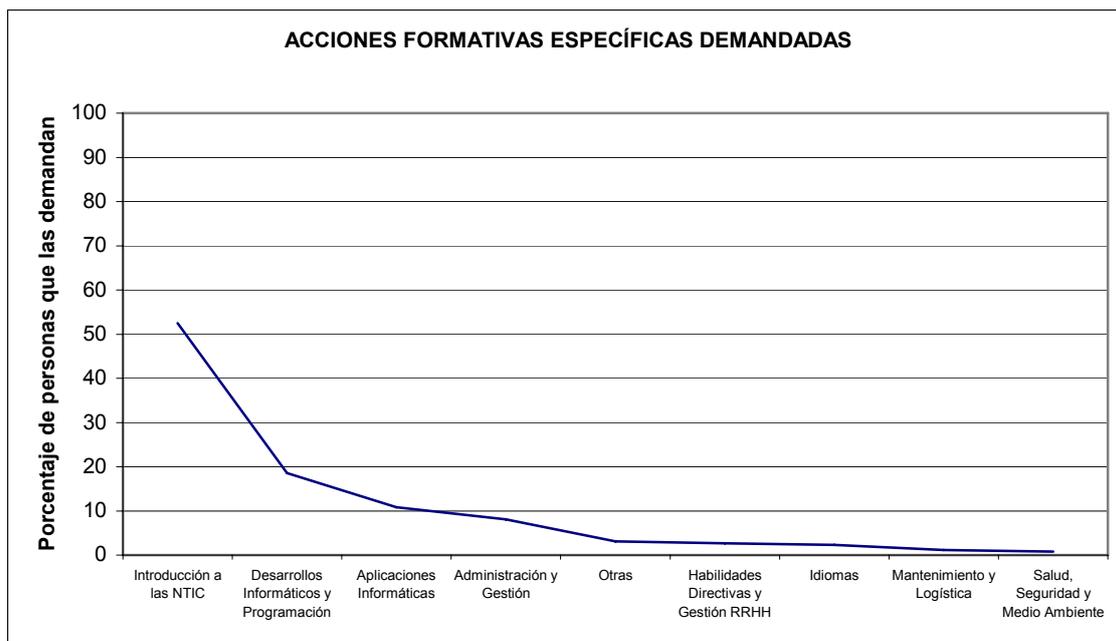
- Los trabajadores mayores de 45 años tienen una menor necesidad de formación en 'inglés' (61,5%) que los menores de dicha edad (80,0%).

Chi-cuadrado de Pearson – Mayores de 45 / Menores de 45		
Inglés	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	7,147	,008

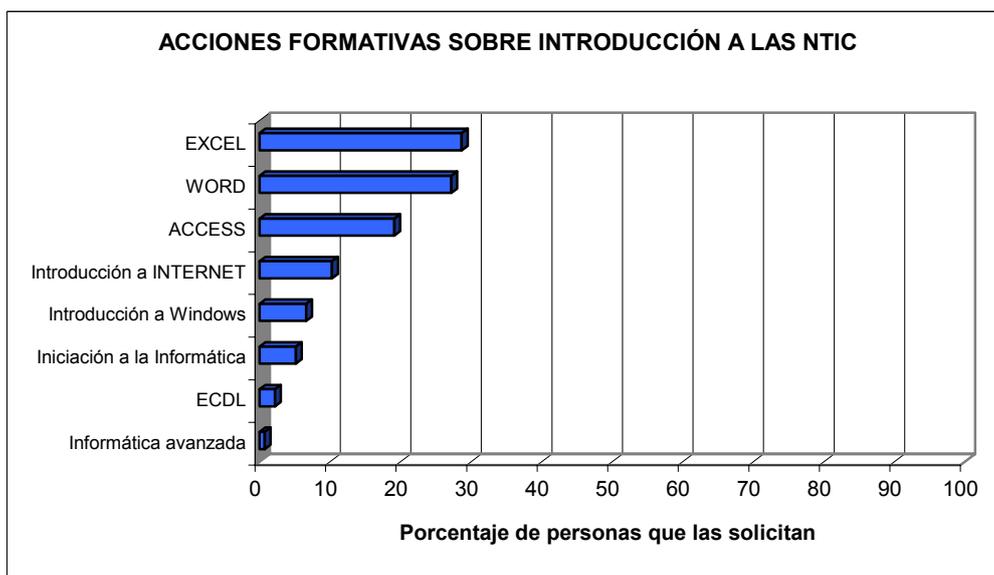
- Los trabajadores con discapacidad tienen una mayor necesidad de formación en 'inglés' (92,3%) que sus compañeros sin discapacidad (72,9%).

Chi-cuadrado de Pearson – Con Discapacidad / Sin Discapacidad		
Inglés	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	7,147	,008

El 46,9% (97 personas de las 207 encuestadas) demandan acciones formativas orientadas al puesto de trabajo. Siguiendo la agrupación ya establecida en apartados anteriores, se observa que las más demandadas son las siguientes:



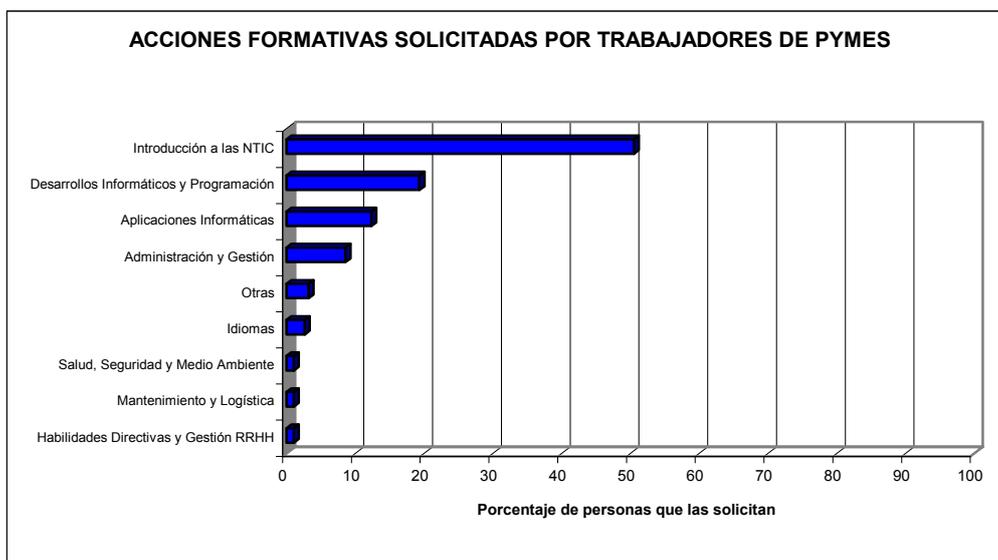
Claramente se observa que las acciones formativas específicas más solicitadas son las relacionadas con la 'introducción a las NTIC', entre las que se citan las siguientes:



La demanda de acciones formativas sobre aplicaciones informáticas concretas (excel, word y access) es bastante variada, ya que para algunos trabajadores la necesidad es a nivel de iniciación, mientras que otros solicitan formación en estas aplicaciones a nivel avanzado, indicando algunos de ellos que dichas acciones se podrían impartir a distancia. Los colectivos que más demandan este tipo de formación son los trabajadores de PyMEs (69,1%) y las mujeres (66,9%).

De hecho, se aprecia que son estos dos colectivos los que más demandan formación específica de distinto tipo para el puesto de trabajo (el 71,8% de los trabajadores de PyMEs y el 64,9% de las mujeres), mientras que los trabajadores pertenecientes a otros colectivos lo hacen de una forma más discreta (el 21,6% de los mayores de 45 años; el 18,1% de los trabajadores no cualificados; y el 5% de los trabajadores con discapacidad).

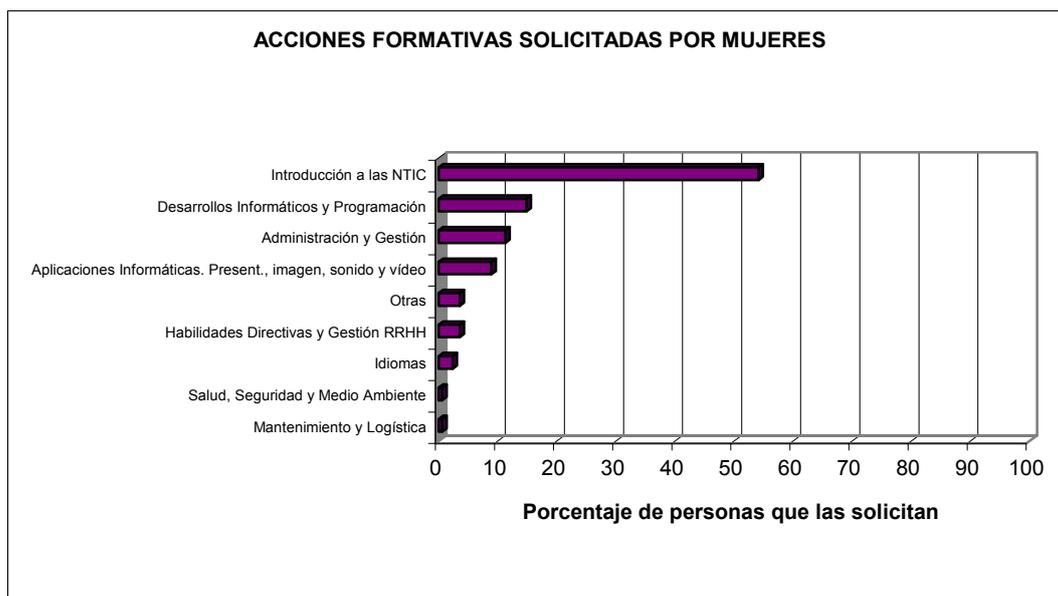
Los trabajadores de PyMEs solicitan la siguiente formación específica:



De nuevo se observa que la formación más demandada es la relacionada con la ‘introducción a las NTIC’, seguido, aunque no de forma mayoritaria, por las que hemos englobado como ‘desarrollos informáticos y programación’ y ‘aplicaciones informáticas’. En concreto, las acciones más demandadas son las siguientes:

TIPO DE ACCIÓN	ACCIÓN	%
Introducción a las NTIC	WORD	28,7
	EXCEL	28,7
	ACCESS	16,0
	Introducción a INTERNET	9,6
	Introducción a Windows	8,5
	Iniciación a la Informática	6,4
	Informática avanzada	1,1
	ECDL	1,1
Desarrollos Informáticos y Programación	Isa server 2003	33,3
	Creación de páginas Web	22,2
	Redes CISCO	8,3
	Windows 2003	5,6
	Exchange Server 2003	5,6
	MCSA	2,8
	Oracle	2,8
	Equipos Fisco y Uniper	2,8
	Redes Inalámbricas	2,8
	Seguridad redes	2,8
	Servidores de red	2,8
	Velazquez visual	2,8
	Diseño gráfico	2,8
	Administrador de recursos	2,8
	Aplicaciones Informáticas. Presentaciones, imagen, sonido y vídeo	Power point
Photoshop		39,1
Video y programación digital		8,7
Autocad		4,3
Aplicaciones Informáticas		4,3

Las 'mujeres' solicitan un tipo de formación específica muy similar a la demandada por los 'trabajadores de PyMEs', aunque con alguna pequeña variante. Por ejemplo, también expresan mayoritariamente la necesidad de formación en 'NTIC' pero hay un porcentaje mayor de demanda de acciones relacionadas con la 'administración y gestión' que con respecto a acciones relativas a 'aplicaciones informáticas'.



En concreto, las acciones formativas demandadas por las ‘mujeres’ son las siguientes:

TIPO DE ACCIÓN	ACCIÓN	%
Introducción a las NTIC	EXCEL	27,5
	WORD	25,3
	ACCESS	20,9
	Introducción a INTERNET	12,1
	Introducción a Windows	6,6
	Iniciación a la Informática	5,5
	ECDL	1,1
	Informática avanzada	1,1
Desarrollos Informáticos y Programación	Creación de páginas Web	36,0
	Isa server 2003	28,0
	Exchange Server 2003	8,0
	Windows 2003	8,0
	Montaje y Desarrollos	4,0
	Oracle	4,0
	Redes Inalámbricas	4,0
	Servidores de red	4,0
	Diseño gráfico	4,0
Administración y Gestión	Contratos nóminas y SS	42,1
	Contabilidad Informatizada	15,8
	Contabilidad	10,5
	Contabilidad Financiera	10,5
	Fiscalidad	5,3
	Gestión Contable	5,3
	Gestión de Stocks	5,3
	Presto	5,3

El 73,2% de los trabajadores mayores de 45% que solicitan formación específica para el puesto de trabajo lo hacen también en relación con acciones formativas relacionadas con la ‘introducción a las NTIC’. Lo mismo ocurre con el 48,9% de los trabajadores no cualificados y el 46,2% de los trabajadores con discapacidad.

3.2.2. Contraste entre la demanda y la oferta formativa

Antes de contrastar la información sobre la demanda y la oferta de la formación, hemos de comentar de qué tipo ha sido la recibida por los encuestados.

Las acciones formativas recibidas se han analizado solicitando a los encuestados que indiquen el número de las acciones recibidas en los dos últimos años y a través de UGT en relación con cinco ámbitos concretos (informática a nivel de usuario, Internet a nivel de usuarios, inglés, prevención de riesgos laborales y primeros auxilios) y se ha dejado la pregunta abierta para que indiquen el número de acciones específicas para el puesto de trabajo recibidas.

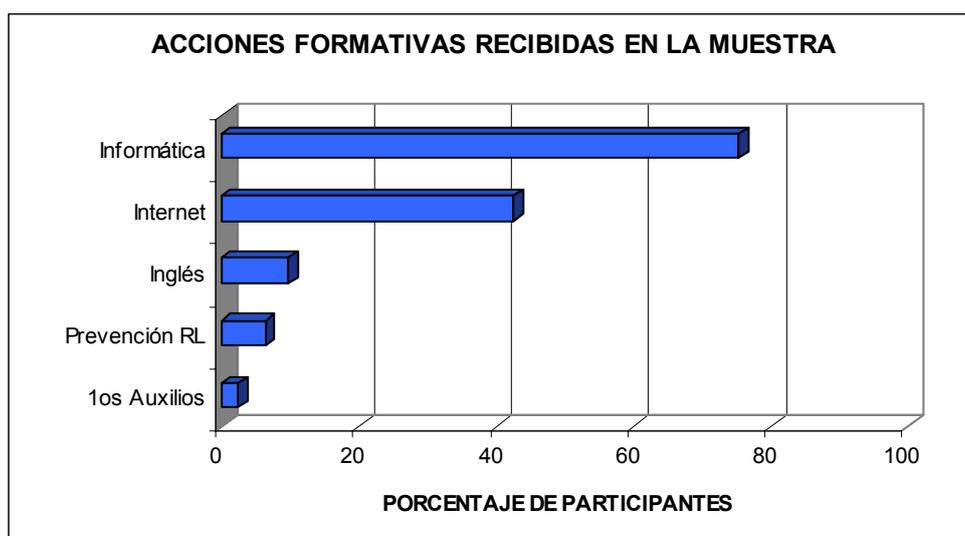
¿Has recibido en los últimos dos años alguna acción formativa desde UGT sobre los contenidos citados en la pregunta anterior?. Indica el número de acciones recibidas en cada caso.

	Nº de Acciones
Informática a nivel de usuario	
Internet a nivel de usuario	
Inglés	
Prevención de riesgos laborales	
Primeros auxilios	
Formación orientada al puesto de trabajo (formación específica para el puesto de trabajo que ocupas o al que aspiras). Especifica su contenido:	

Con respecto al número de acciones recibidas en los cinco ámbitos generales especificados en la encuesta, las medias obtenidas han sido las siguientes:

Formación Recibida						
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	
Acciones formativas recibidas en informática	207	0	8	2,27	1,799	
Acciones formativas recibidas en Internet	207	0	3	,48	,622	
Acciones formativas recibidas en Inglés	207	0	5	,14	,503	
Acciones formativas recibidas en PRL	207	0	5	,09	,432	
Acciones formativas recibidas en 1os Auxilios	207	0	5	,04	,373	
N válido (según lista)	207					

El tipo de acciones que más han recibido en los dos últimos años los trabajadores encuestados han sido, con diferencia, las relacionadas con ‘informática’, si bien, de nuevo, la gran dispersión entre las respuestas dificulta la interpretación de los datos. Por esta razón, volvemos a considerar más interesante analizar la distribución de frecuencias en cada uno de los bloques, indicando sólo si se ha recibido o no alguna acción formativa dentro de cada bloque, tal y como se representa en la siguiente gráfica:



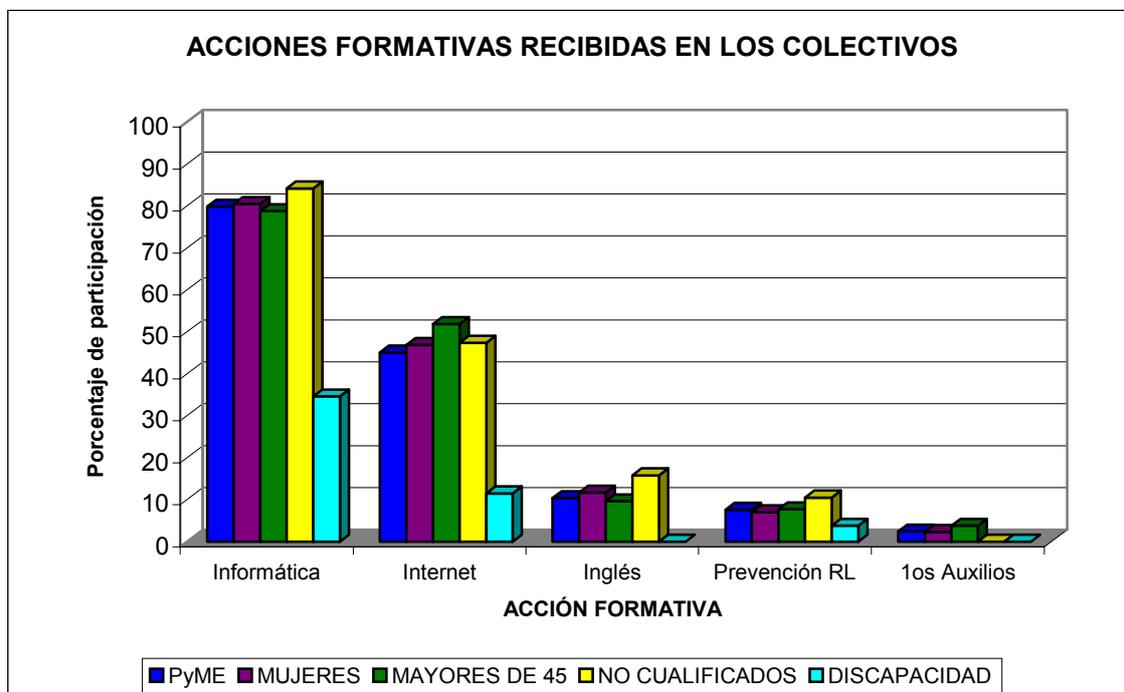
Las acciones que predominan han sido las relacionadas con ‘informática’, ya que más del 70% de la muestra ha recibido alguna. Además, el 40% de los entrevistados ha realizado, al menos, un curso relacionado con ‘Internet’, pero el porcentaje de formación recibida en los otros tres bloques, ha sido más bien minoritaria.

Por colectivos, la valoración media de cada una de estas acciones es la siguiente:

Nº MEDIO DE ACCIONES FORMATIVAS RECIBIDAS POR COLECTIVOS										
	PyME		MUJERES		MAYOR 45 AÑOS		NO CUALIF.		DISCAPACIDAD	
	Media	Sx	Media	Sx	Media	Sx	Media	Sx	Media	Sx
INFORMATICA	2,31	1,70	2,42	1,76	2,17	1,57	2,74	1,69	0,54	0,90
INTERNET	0,52	0,65	0,55	0,67	0,60	0,66	0,47	0,51	0,12	0,33
INGLES	0,13	0,41	0,17	0,59	0,12	0,38	0,16	0,37	0,00	0,00
PREVENCION R.L.	0,08	0,27	0,11	0,52	0,08	0,27	0,11	0,32	0,04	0,20
1os AUXILIOS	0,03	0,16	0,05	0,46	0,04	0,19	0,00	0,00	0,00	0,00

Salvo en el colectivo de trabajadores con discapacidad, hay unanimidad en expresar que mayoritariamente se han recibido acciones formativas relacionadas con la

‘informática’, pero, de nuevo, podemos ampliar esta información con la obtenida del análisis de frecuencia en función de si se ha recibido o no alguna acción formativa.



La gráfica anterior confirma la recepción mayoritaria de acciones formativas sobre ‘informática’ y de aproximadamente el 50% de los trabajadores pertenecientes a los colectivos prioritarios del FSE en acciones relacionadas con ‘internet’, aunque en ambos casos se aprecia que el porcentaje de personas con discapacidad que las reciben está por debajo de los del resto de los colectivos. El resto de las acciones se han recibido minoritariamente en todos los casos.

Para comprobar la existencia de diferencias significativas con respecto a las acciones formativas recibidas, hemos aplicado el estadístico de contraste Chi-cuadrado de Pearson, entendiendo que ambas variables se presentan dicotomizadas (pertenencia o no a un determinado colectivo y participación o no en alguna acción formativa de cada uno de los cinco tipos).

Las diferencias significativas encontradas han sido las siguientes:

- El 79,9% de los trabajadores de PyMEs han recibido formación en ‘informática’, frente a un 65,1% del resto de los trabajadores encuestados.

Chi-cuadrado de Pearson – PyMEs / No PyMEs		
Informática	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	5,157	,023

- El 80,5% de las mujeres han recibido formación en 'informática', frente al 67,1% de los hombres.

Chi-cuadrado de Pearson – Mujeres / Hombres		
Informática	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	4,710	,030

- Los trabajadores con discapacidad han recibido significativamente menos formación en 'informática' que los trabajadores sin discapacidad (esta formación la reciben el 81,2% de las personas sin discapacidad y tan sólo el 34,6% de los que tienen una discapacidad). La misma situación se observa en las acciones formativas relacionadas con 'internet' (sólo el 11,5% de las personas con discapacidad la reciben, frente al 47,0% del resto de trabajadores).

Chi-cuadrado de Pearson – Con discapacidad / Sin discapacidad		
Informática	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	26,589	,000
Internet	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	11,672	,001

Retomada la variable de forma continua, según el número de acciones recibidas en cada bloque, hemos aplicado el estadístico de contraste T de Student para ratificar estas diferencias dentro de cada colectivo, comparando el número de acciones recibidas por los que pertenecen a cada uno de ellos con las del resto de los encuestas. Los resultados encontrados son los siguientes:

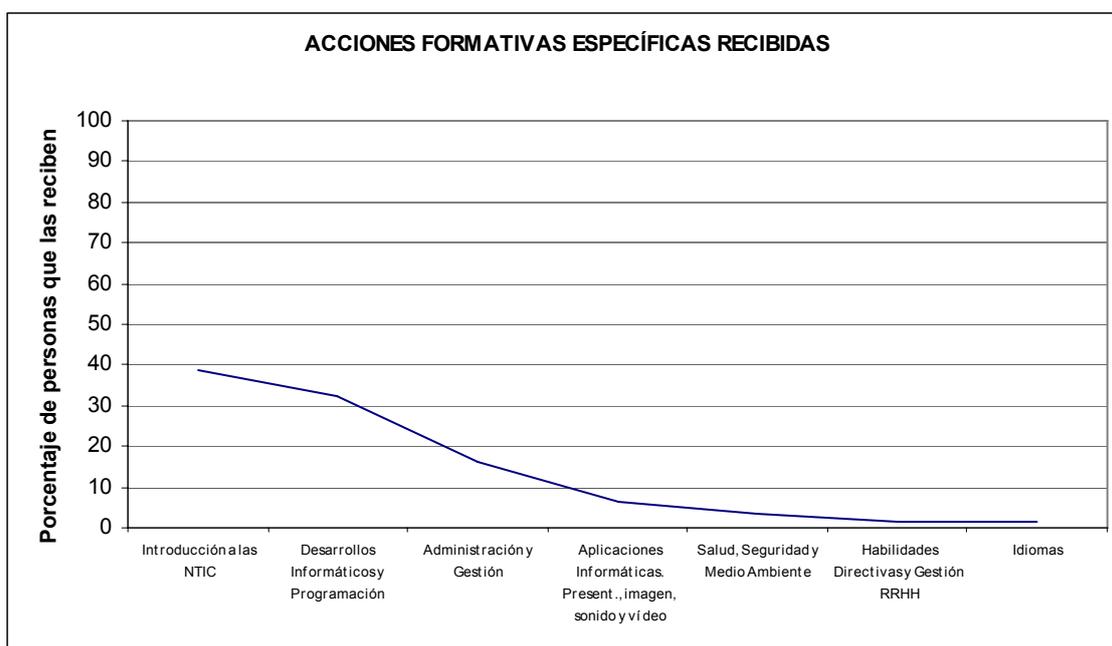
- Se confirma que las mujeres han recibido más acciones formativas sobre 'Internet' que los hombres.

Prueba T para la igualdad de medias							
	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	t	Sig. (bilateral)
Internet	Mujer	128	,55	,674	,060	2,267	,024
	Hombre	79	,37	,511	,057		

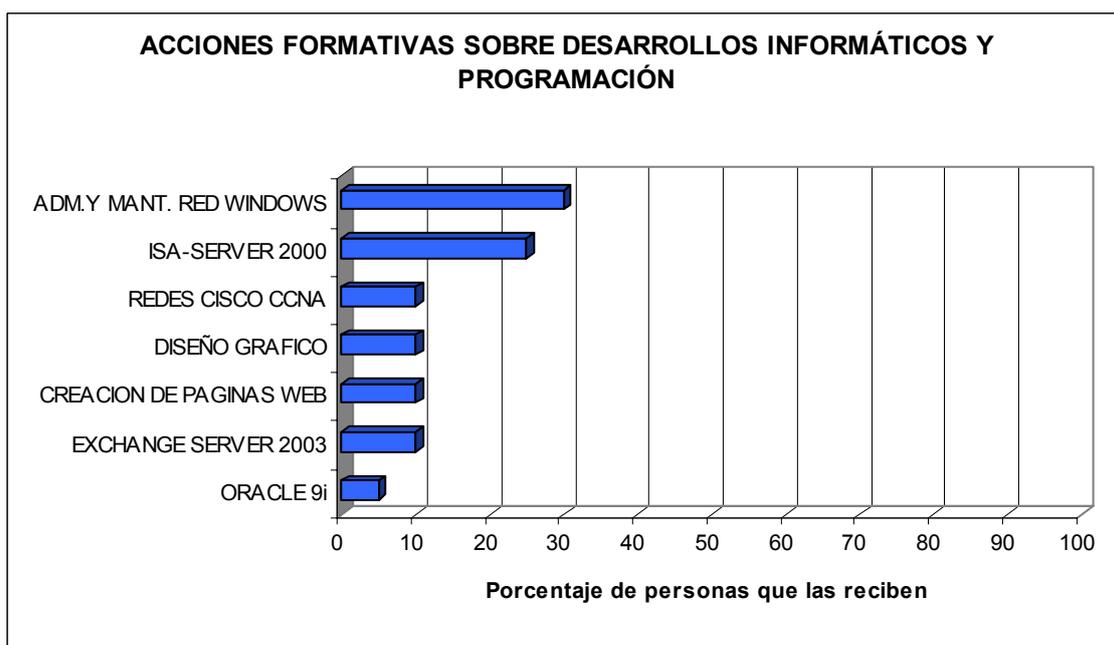
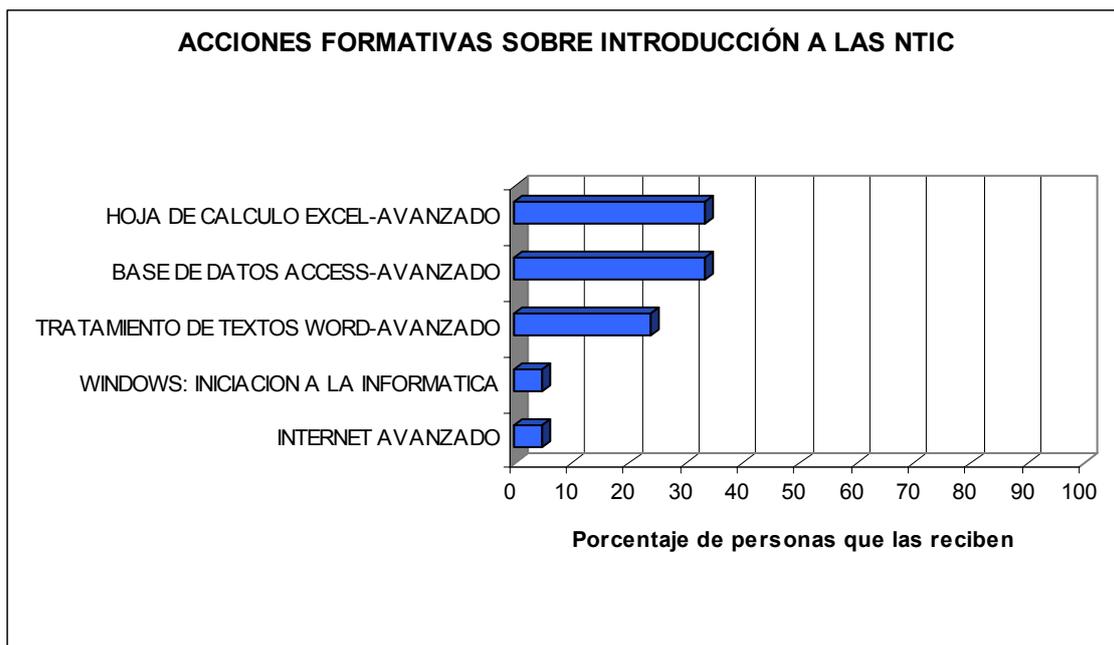
- También se confirma que los trabajadores con discapacidad han recibido menos acciones formativas que los trabajadores sin discapacidad sobre 'Informática' e 'Internet', y también en 'Inglés'.

Prueba T para la igualdad de medias							
	Discapacidad	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	t	Sig. (bilateral)
Informática	No	181	2,51	1,759	,131	8,962	,000
	Sí	26	,54	,905	,177		
Internet	No	181	,54	,637	,047	5,288	,000
	Sí	26	,12	,326	,064		
Inglés	No	181	,15	,536	,040	3,885	,000
	Sí	26	,00	,000	,000		

El 12,1% de los encuestados (25 personas) indican haber recibido acciones formativas específicas orientadas al puesto de trabajo (la frecuencia siempre es una acción recibida de cada tipo). Las más frecuentes han sido las siguientes:



Claramente se observa que las acciones formativas específicas recibidas en la mayoría de los casos son las relacionadas con la introducción a las NTIC y los desarrollos informáticos y programación, entre las que se citan las siguientes:

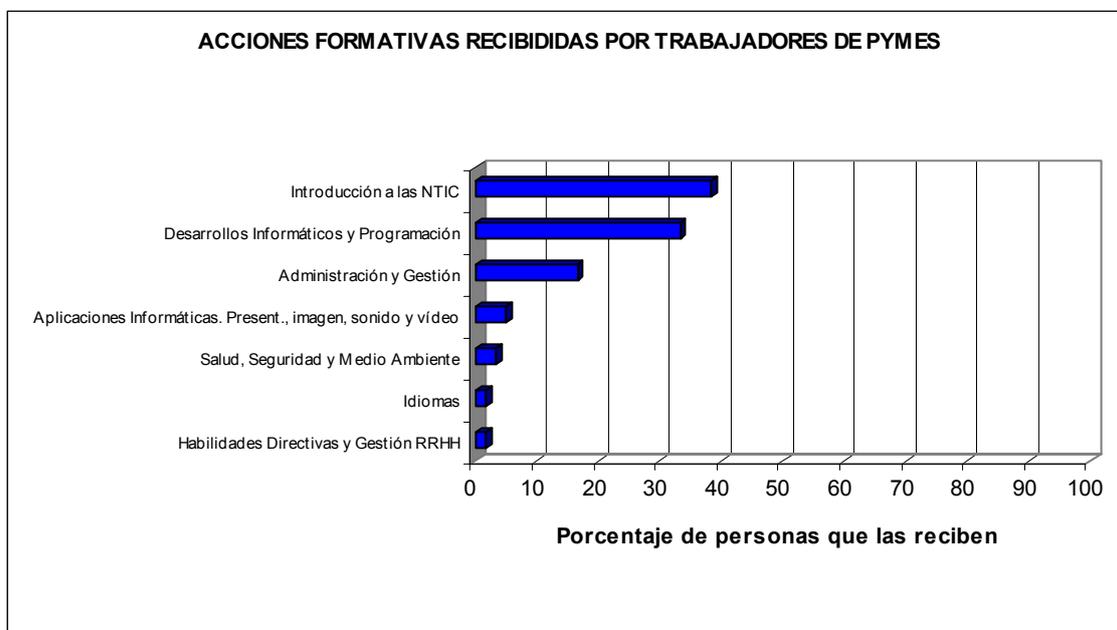


Los colectivos que más demandan este tipo de formación son los trabajadores de PyMEs y las mujeres.

De hecho, se aprecia que son estos dos colectivos los que más acciones formativas específicas han recibido para el puesto de trabajo (el 96,8% de los que han recibido esta formación trabajan en PyMEs y el 74,2% son mujeres), mientras que los trabajadores pertenecientes a otros colectivos están representados de una forma más

discreta: el 16,1% son mayores de 45 años; el 9,7% son trabajadores no cualificados; y ninguno de ellos tiene discapacidad.

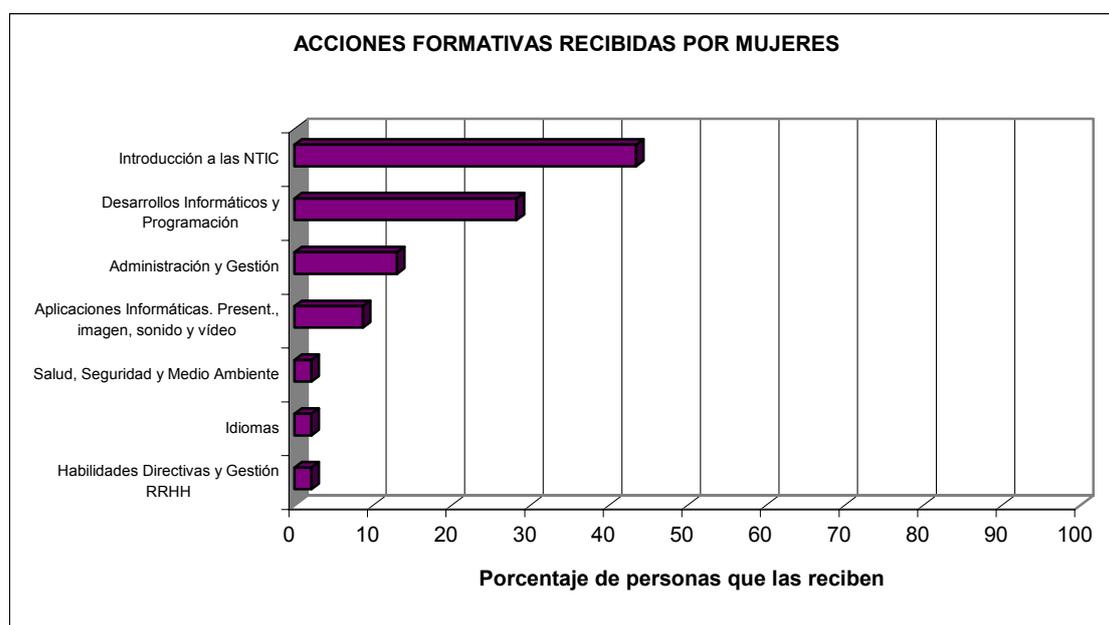
Los trabajadores de PyMEs han recibido la siguiente formación específica:



De nuevo aparece el predominio de las acciones relacionadas con la ‘introducción a las NTIC’ y los ‘desarrollos informáticos y programación’, aunque también se ve cierta frecuencia de aparición de las acciones relativas a la ‘administración y la gestión’. En concreto, han recibido cursos de formación sobre:

TIPO DE ACCIÓN	ACCIÓN	%
Introducción a las NTIC	BASE DE DATOS ACCESS-AVANZADO	30,4
	HOJA DE CALCULO EXCEL-AVANZADO	26,1
	TRATAMIENTO DE TEXTOS WORD-AVANZADO	21,7
	INTERNET AVANZADO	17,4
	WINDOWS: INICIACION A LA INFORMÁTICA	4,3
Desarrollos Informáticos y Programación	ADMINISTRACION Y MANTENIMIENTO DE UNA RED WINDOWS	30,0
	ADMINISTRADOR DE ISA-SERVER 2000	25,0
	CREACION DE PAGINAS WEB	10,0
	DISEÑO GRAFICO	10,0
	ADMINISTRACION DE EXCHANGE SERVER 2003	10,0
	REDES CISCO CCNA	10,0
	INSTALACION Y ADMINISTRACION ORACLE 9i	5,0
Administración y Gestión	GESTION CONTABLE INFORMATIZADA	50,0
	CONTRATOS, NOMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL	40,0
	GESTION Y ADMINISTRACION DE COSTES: PRESTO	10,0

Las mujeres han recibido la siguiente formación específica:



En este caso, el perfil de formación recibida es bastante similar al que presentaban los trabajadores de PyMEs. En concreto, han recibido acciones formativas sobre:

TIPO DE ACCIÓN	ACCIÓN	%
Introducción a las NTIC	BASE DE DATOS ACCESS-AVANZADO	30,0
	HOJA DE CALCULO EXCEL-AVANZADO	30,0
	TRATAMIENTO DE TEXTOS WORD-AVANZADO	25,0
	INTERNET AVANZADO	15,0
Desarrollos Informáticos y Programación	ADMINISTRACION Y MANTENIMIENTO DE UNA RED WINDOWS	23,1
	ADMINISTRADOR DE ISA-SERVER 2000	23,1
	DISEÑO GRAFICO	15,4
	REDES CISCO CCNA	15,4
	CREACION DE PAGINAS WEB	7,7
	INSTALACION Y ADMINISTRACION ORACLE 9i	7,7
	ADMINISTRACION DE EXCHANGE SERVER 2003	7,7
	GESTION CONTABLE INFORMATIZADA	66,7
Administración y Gestión	CONTRATOS, NOMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL	33,3

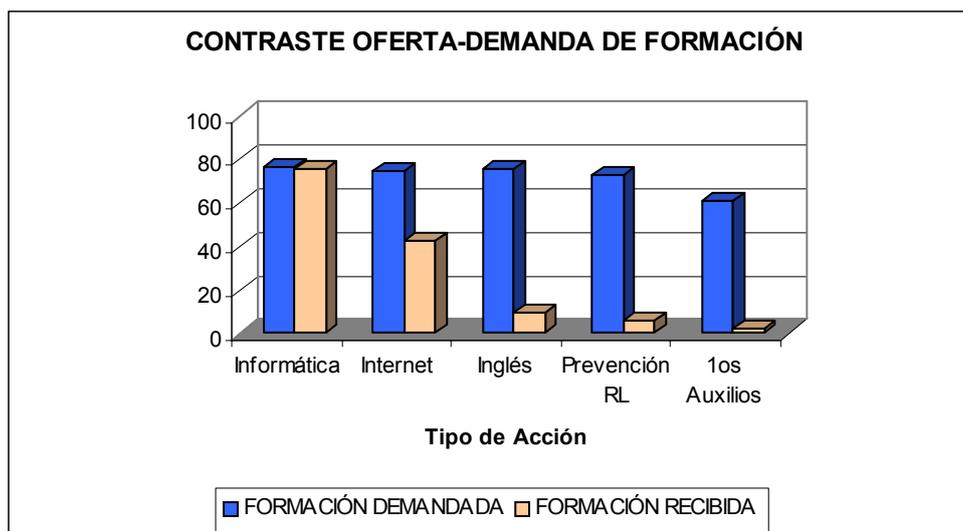
Tanto los trabajadores mayores de 45%, como los trabajadores no cualificados que han recibido formación específica para el puesto de trabajo lo han hecho también en relación con acciones formativas relacionadas con la 'introducción a las NTIC'.

CONTRASTE OFERTA-DEMANDA DE FORMACIÓN

Para comprobar el grado de ajuste entre las necesidades formativas expresadas y la formación recibida nos vamos a centrar sólo en los cinco bloques de formación indicados de forma cerrada en el cuestionario, considerando las variables de la siguiente manera en cada bloque (informática, internet, inglés, riesgos laborales, primeros auxilios):

Nuevas variables	Categorías	Ajuste con categorías de las variables originales
Necesidad formativa	Alta (1)	Valoración de la necesidad entre 4 y 5
	Baja (0)	Valoración de la necesidad entre 0 y 3
Participación en acciones formativas	Sí (1)	Ha recibido al menos 1 acción formativa
	No (0)	No ha recibido ninguna acción formativa

A nivel general estas dos nuevas variables se combinan de la siguiente manera:



La demanda en 'informática' aparentemente está cubierta, pero no ocurre lo mismo con el resto de los bloques de acciones formativas, cuya oferta parece haberse situado muy por debajo de la demanda de los trabajadores encuestados. La distribución de ambas variables en cada colectivo se presenta en la siguiente tabla:

	PyME		MUJERES		MAYORES DE 45		NO CUALIFICADOS		DISCAPACIDAD	
	DEMANDA	OFERTA	DEMANDA	OFERTA	DEMANDA	OFERTA	DEMANDA	OFERTA	DEMANDA	OFERTA
Informática	77,10	79,90	79,70	80,50	84,60	78,80	63,20	84,20	88,50	34,60
Internet	75,00	45,10	76,60	46,90	80,80	51,90	68,40	47,40	88,50	11,50
Inglé	73,60	10,40	78,10	11,70	61,50	9,60	89,50	15,80	92,30	0,00
PRL	68,80	7,60	73,40	7,00	79,60	7,70	78,90	10,50	92,30	3,80
1os Auxilios	59,70	2,40	59,40	2,30	67,30	3,80	73,70	0,00	80,80	0,00

A nivel descriptivo se observa que los trabajadores de PyMEs, las mujeres y los mayores de 45 años no han recibido suficiente formación en ninguno de los tipos de acciones formativas, con excepción de la relacionada con 'informática', que parece estar cubierta. Los trabajadores no cualificados presentan la misma situación, pero en este caso, parece que la oferta recibida en 'informática' supera con mucho sus necesidades. Por último, los trabajadores con discapacidad, no han visto cubiertas suficientemente sus necesidades en ninguno de los cinco bloques.

Para completar la información sobre el grado de coincidencia entre la demanda y la oferta formativa hemos calculado las tablas de contingencia para comprobar el porcentaje de usuarios que habiendo demandado un determinado tipo de formación, la han recibido. Los resultados obtenidos confirman que la oferta en acciones formativas sobre 'informática' es suficiente para cubrir las necesidades de todos, salvo en el caso de las personas con discapacidad, pero la oferta en el resto de las acciones formativas es insuficiente en los cinco colectivos:

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE RECIBEN LA FORMACIÓN DEMANDADA					
	Informática	Internet	Inglé	Prevención RL	1os Auxilios
MUESTRA	81,0	48,1	9,0	6,6	3,1
Trabajadores de PyMEs	87,4	52,8	9,4	9,1	3,5
Mujeres	83,3	51,0	11,0	7,4	3,9
Mayores de 45 años	81,8	54,8	3,1	7,5	2,9
Trab. no cualificados	75,0	46,2	11,8	13,3	0,0
Trab. con discapacidad	39,1	13,0	0,0	4,2	0,0

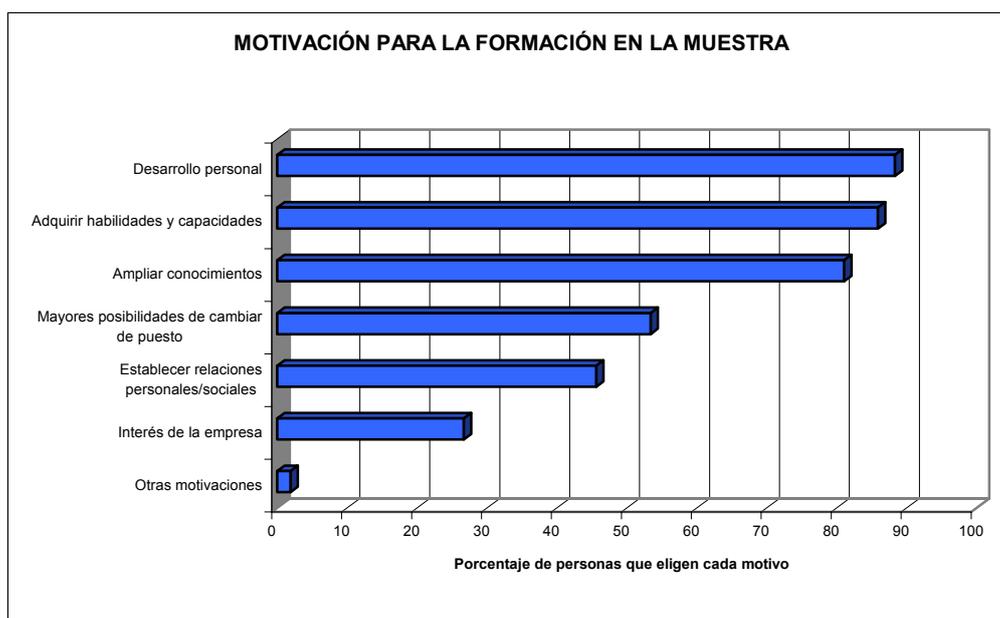
3.2.3. Motivación hacia la formación continua

La motivación para realizar las acciones formativas se ha medido pidiendo a la muestra encuestada que eligiera entre un listado, los motivos que le habían llevado a solicitarlas, dando opción a elegir más de una:

Indica cuál de estas razones te motivó a solicitar este curso. Puedes señalar más de una.

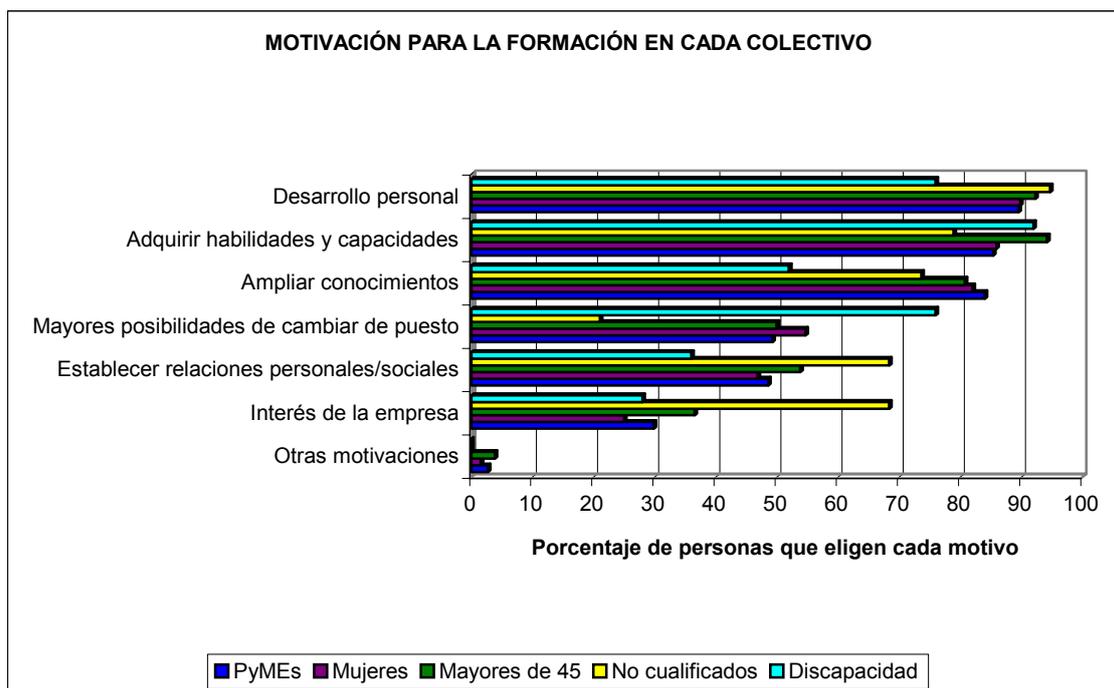
Adquirir nuevas habilidades y capacidades para aplicar a mi puesto de trabajo	<input type="checkbox"/>
Aumentar mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella	<input type="checkbox"/>
Ampliar mis conocimientos para progresar en mi carrera profesional	<input type="checkbox"/>
Por interés de la empresa	<input type="checkbox"/>
Para mi desarrollo personal	<input type="checkbox"/>
Establecer relaciones personales/sociales	<input type="checkbox"/>
Otras razones. Especificar: _____	<input type="checkbox"/>

Las respuestas obtenidas a nivel global se representan en la siguiente gráfica:



Las motivaciones fundamentales para solicitar la formación son el propio ‘desarrollo personal’ (88,4%), ‘adquirir habilidades y capacidades’ (85,9%) y ‘ampliar conocimientos’ (81,1%). Otras motivaciones expresadas por los entrevistados han sido “mejorar su situación laboral”, “encontrar trabajo” y “renovarse”.

Por colectivos se observa la siguiente distribución de motivaciones:



Los mayores de 45 años son los que eligen en mayor porcentaje como motivo para solicitar formación la ‘adquisición de habilidades y capacidades’ (94,2%). Los trabajadores no cualificados son los que eligen en mayor porcentaje motivos que resultan minoritarios a nivel general, como ‘establecer relaciones personales/sociales’ (68,4% de los trabajadores no cualificados, frente al 45,6% de los encuestados) o ‘interés de la empresa’ (68,4% de los trabajadores no cualificados y 26,7% del total de la muestra).

Las diferencias significativas entre los distintos colectivos se analizan utilizando el estadístico de contraste Chi-cuadrado ya que las variables relativas a la motivación han sido codificadas de forma dicotómica (0 = No elige el motivo; 1 = Sí elige el motivo).

Las diferencias significativas encontradas han sido las siguientes:

- El 94,2% de los mayores de 45 años indican que una de sus motivaciones para solicitar formación es la de ‘adquirir habilidades y capacidades’, mientras que sólo el 82,6% de los menores de esta edad indican este motivo.

Chi-cuadrado de Pearson – Mayores de 45 / Menores de 45		
	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Adquirir habilidades y capacidades	4,265	,039

- El 56,4% de los trabajadores cualificados indican que solicitan la formación pensando que ésta les facilitará 'mayores posibilidades de cambiar de puesto de trabajo', motivación que sólo expresan el 21,1% de los trabajadores no cualificados consultados.

Chi-cuadrado de Pearson – Cualificados / No cualificados		
	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Mayores posibilidades de cambiar de puesto	8,650	,003

- El 68,4% de los trabajadores no cualificados indican que solicitan la formación pensando en el 'interés de la Empresa', mientras que sólo el 22,3% de los trabajadores cualificados consultados indican este motivo.

Chi-cuadrado de Pearson – Cualificados / No cualificados		
	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Interés de la empresa	18,781	,000

- El 68,4% de los trabajadores no cualificados indican que un motivo para solicitar las acciones formativas es 'establecer relaciones personales/sociales', mientras que sólo el 43,1% de los trabajadores no cualificados consultados tienen esta motivación.

Chi-cuadrado de Pearson – Cualificados / No cualificados		
	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Establecer relaciones personales/sociales	4,468	,035

- Para el 73,1% de los trabajadores con discapacidad, la formación proporciona 'mayores posibilidades de cambiar de puesto de trabajo', aspecto que sólo sirve de motivación para 50,3% de las personas sin discapacidad consultadas.

Chi-cuadrado de Pearson – Con discapacidad / Sin discapacidad		
	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Mayores posibilidades de cambiar de puesto	4,746	,029

- El 85,1% de los trabajadores sin discapacidad indican que un motivo para solicitar acciones formativas es ‘ampliar sus conocimientos’, motivo que sólo esgrimen 50,0% de los trabajadores con discapacidad.

Chi-cuadrado de Pearson – Con discapacidad / Sin discapacidad		
Ampliar conocimientos	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	17,949	,000

- El 90,1% de los trabajadores sin discapacidad solicitan formación también para su propio ‘desarrollo personal’, que sólo sirve de incentivo a un 73,1% de los trabajadores con discapacidad.

Chi-cuadrado de Pearson – Con discapacidad / Sin discapacidad		
Desarrollo personal	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	6,172	,013

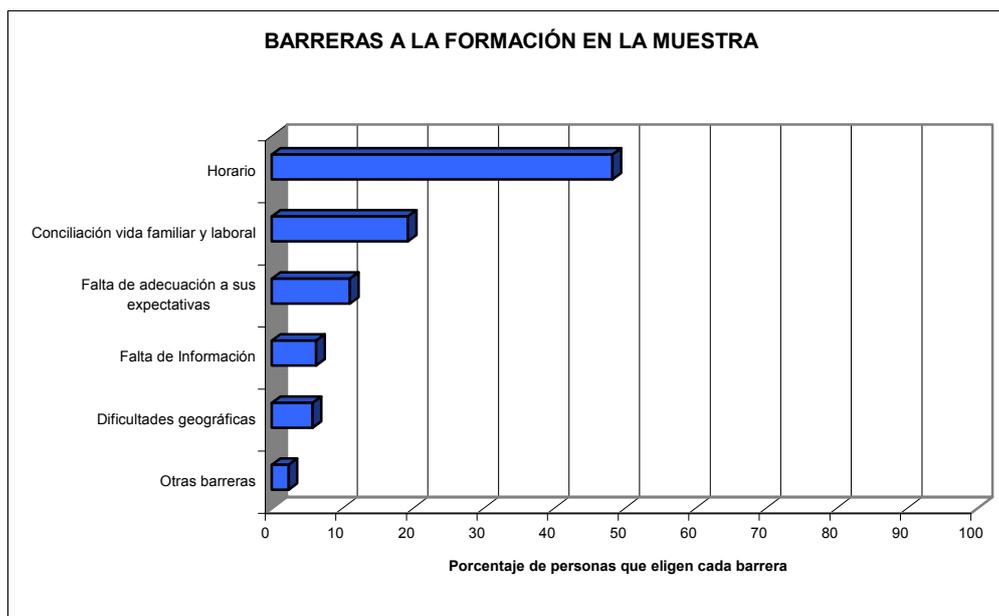
3.2.4. Dificultades de acceso a la formación

Las barreras o dificultades encontradas para acceder a la formación se han medido pidiendo a la muestra encuestada que eligiera entre un listado, las que se habían encontrado, dando opción a elegir más de una:

Indica cuáles son las barreras que dificultan tu acceso a la formación.
Puedes marcar más de una.

<input type="checkbox"/>	El horario
<input type="checkbox"/>	La conciliación de la vida familiar y laboral
<input type="checkbox"/>	Programación formativa no adecuada a mis expectativas
<input type="checkbox"/>	Dificultades geográficas
<input type="checkbox"/>	Falta de información
<input type="checkbox"/>	Ninguna
<input type="checkbox"/>	Otros. Especificar: _____

El tipo de barreras encontradas, a nivel global, se representa en la siguiente gráfica:

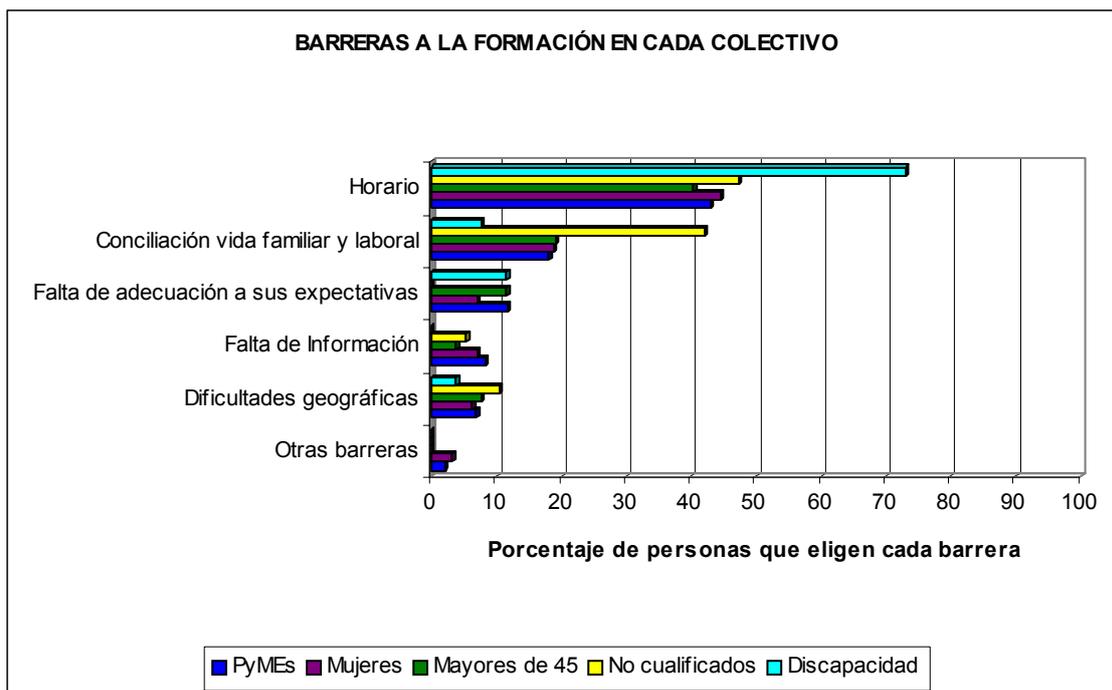


La barrera que se indica en mayor porcentaje de casos es la del ‘horario’ (48,3%), seguida de los problemas de ‘conciliación vida familiar y laboral’ (19,3%). El resto de las barreras se eligen en un porcentaje muy discreto.

Otras barreras señaladas por las personas consultadas son las “dificultades para aparcar”, los “fallos producidos en el sistema de prescripción por web”, que “la formación no les resulta atractiva”, que “supone muchos días a la semana”, o que “no son seleccionadas para las acciones formativas que solicitan”.

El 33,3% de los encuestados (69 personas) indican que no han encontrado ninguna barrera a la formación. Esta es la opinión del 76,8% de los trabajadores de PyMEs, del 71,0% de las mujeres, del 31,9% de los trabajadores mayores de 45 años, del 11,6% de los trabajadores no cualificados, y del 5,8% de los trabajadores con discapacidad.

Por colectivos las barreras a la formación más habituales son las siguientes:



El 'horario' parece ser una dificultad común para la mayoría de los trabajadores perteneciente a los colectivos estudiados, pero especialmente para los trabajadores con discapacidad (73,1%). Otro dato interesante es que las 'dificultades para conciliar vida familiar y laboral' son una barrera a la formación especialmente común entre los trabajadores no cualificados (42,1%).

Las diferencias significativas entre los distintos colectivos se analizan utilizando el estadístico de contraste Chi-cuadrado ya que las variables relativas a las barreras a la formación también han sido codificadas de forma dicotómica (0 = No elige la barrera; 1 = Sí elige la barrera).

Las diferencias significativas encontradas han sido las siguientes:

- El 60,4% de los trabajadores que no están contratados en PyMEs indica que una de las barreras que encuentra para recibir formación es el 'horario', circunstancia que sólo señalan el 43,1% de los trabajadores de PyMEs.

Chi-cuadrado de Pearson – PyME / No PyME		
Horario	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	5,230	,022

- El 17,7% de los hombres expresan que una de las barreras a la formación es que la que se oferta 'no se adecua a sus expectativas', mientras que sólo el 7,0% de las mujeres indica esta barrera.

Chi-cuadrado de Pearson – Mujer / Hombre		
Falta de adecuación a sus expectativas	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	5,652	,017

- El 42,1% de los trabajadores no cualificados encuentra dificultades para 'conciliar la vida familiar y laboral', lo que parece convertirse en una barrera para la formación. Esta situación sólo se produce en el 17,0% de los trabajadores cualificados consultados.

Chi-cuadrado de Pearson – Cualificados / No cualificados		
Conciliación vida familiar y laboral	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	6,965	,008

- El 44,8% de los trabajadores sin discapacidad alude al 'horario' como una de las dificultades que encuentra para acceder a la formación, pero éste parece ser un problema mayor para las personas con discapacidad, ya que el 73,1% de ellas indica esta barrera.

Chi-cuadrado de Pearson – Con discapacidad / Sin discapacidad		
Horario	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	7,305	,007

3.3. Satisfacción e Impacto de la formación recibida en la realidad laboral y personal de los trabajadores de estos colectivos

En tercer y último lugar se describen los resultados relacionados con nuestro tercer objetivo general, utilizando, de nuevo, los resultados obtenidos a partir de la encuesta telefónica.

OBJETIVO GENERAL 3: Analizar la satisfacción y el impacto de la formación recibida en la realidad laboral y personal de estos trabajadores.

Este objetivo se desglosa en dos objetivos específicos:

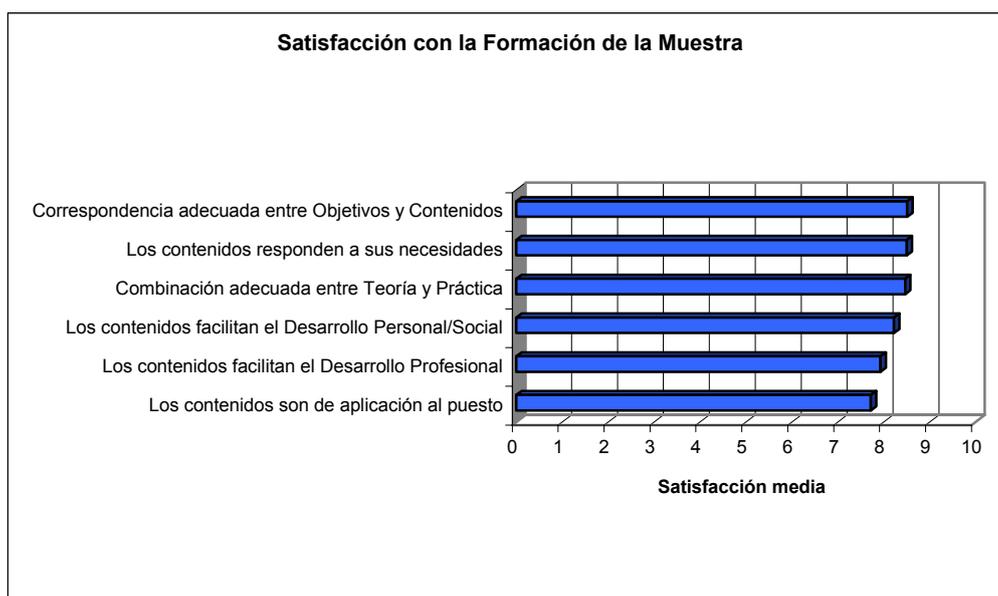
- Analizar el índice de satisfacción con las acciones recibidas.
- Detectar el nivel de mejora en el ámbito de la cualificación profesional y de la situación laboral y personal de los trabajadores a raíz de su participación en acciones de formación continua transversal.

3.3.1. Satisfacción con las acciones formativas recibidas

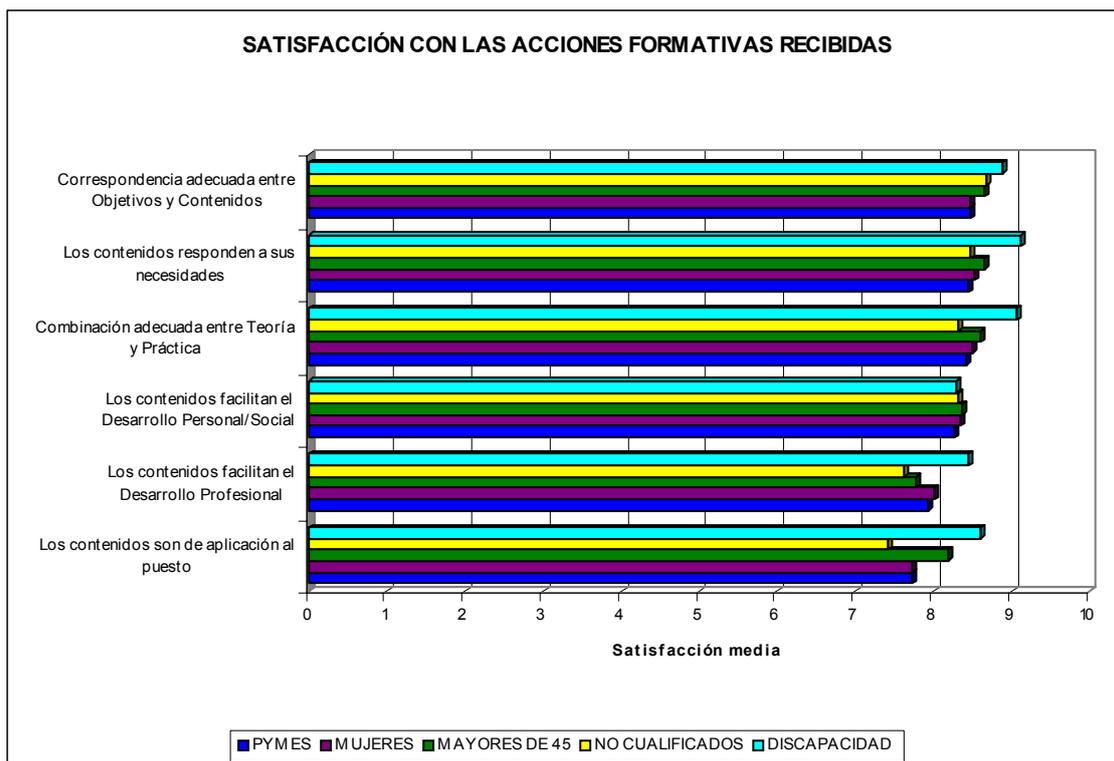
La satisfacción con las acciones formativas se ha medido preguntado a la muestra encuestada el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones según una escala de 0 a 10 en la que 0 supone un 'Total Desacuerdo' y 10 un 'Total Acuerdo':

Señala el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones según la escala de 0 a 10 (0 = Total desacuerdo; 10 = Total acuerdo).											
Existe correspondencia entre objetivos y contenidos del curso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
El curso contempla combinación adecuada de contenidos teóricos y prácticos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Los contenidos del curso responden a mis necesidades de formación	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Los contenidos son de aplicación práctica en el puesto de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Los contenidos me ofrecen posibilidades de desarrollo profesional.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Los contenidos me ofrecen posibilidades de desarrollo personal/social.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las respuestas obtenidas a nivel global se representan en la siguiente gráfica:



El nivel de satisfacción con la formación recibida con la formación recibida es muy alto, a nivel general y en todos los aspectos consultados. Por colectivos se observan las siguientes valoraciones:



Las respuestas son muy homogéneas en todos los colectivos y en todos los ítems. Pero para comprobar la existencia de diferencias significativas con respecto a la satisfacción con las acciones formativas recibidas, hemos aplicado el estadístico de contraste T de Student para cada colectivo, comparando la satisfacción de los que pertenecen a cada uno de ellos con las del resto de los encuestados.

Las diferencias significativas encontradas únicamente nos indican que los trabajadores con discapacidad valoran significativamente más que los trabajadores sin discapacidad algunos aspectos de las acciones formativas recibidas, como son 'adecuación entre teoría y práctica', la 'adecuación de los contenidos a sus necesidades' y la posibilidad de 'aplicar los contenidos al puesto de trabajo'.

Prueba T para la igualdad de medias							
	Discapacidad	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	t	Sig. (bilateral)
Combinación adecuada entre Teoría y Práctica	No	181	8,38	1,331	,099	-2,508	,013
	Sí	26	9,08	1,262	,248		
Los contenidos responden a sus necesidades	No	181	8,41	1,358	,101	-2,447	,015
	Sí	26	9,12	1,423	,279		
Los contenidos son de aplicación al puesto	No	181	7,59	2,208	,164	-2,207	,028
	Sí	26	8,62	2,246	,441		

3.3.2. Efectos de la formación en la cualificación profesional y en la situación laboral y personal de los trabajadores

Para analizar esta información se han formulado cuatro tipos de preguntas. Por un lado se ha pedido a los encuestados que indiquen si han cambiado de área funcional después de recibir las acciones formativas y, en caso afirmativo, cuál es el área que ocupan en este momento. La misma información se les ha solicitado con respecto a si han cambiado de categoría profesional. En tercer lugar se solicita información sobre si ha habido un incremento salarial (en este caso no se han pedido datos sobre el salario previo a la formación y el actual por considerar que dicha petición podría suscitar una inhibición a la participación en la encuesta). Por último, se les ha pedido que indiquen si han mejorado algunas cuestiones concretas relativas a su situación profesional y personal.

Con relación a si ha habido un cambio de área funcional, nos encontramos con que sólo un 10,7% (22 personas de las 207 encuestadas) responde afirmativamente, perteneciendo mayoritariamente a los colectivos de trabajadores de PyMEs y mujeres. Pero al calcular la tabla de contingencia entre el área funcional previa y posterior sólo se observan cambios en 10 personas y no todas en sentido positivo. En concreto un trabajador del área de 'mantenimiento' ha pasado a 'dirección' y uno del área 'comercial' a 'administración', pero también se observa que un trabajador de 'mantenimiento' ha pasado a 'producción', dos que previamente estaban en el área 'directiva' también pasan a 'producción' y cinco a 'mantenimiento'.

La categoría profesional tan sólo ha variado en el 9,3% de los encuestados (19 personas), que pertenecen mayoritariamente a los colectivos de trabajadores de PyMEs y mujeres, observándose que sólo dos trabajadores han promocionado en ésta, pasando de ser 'técnicos' a ocupar puestos de 'mando intermedio'. El resto de los cambios parece indicar una relación inversa entre formación y categoría profesional, apreciándose que ha pasado a ser 'trabajador no cualificado' un 'mando intermedio', a 'trabajador cualificado' un 'técnico', un 'mando intermedio' y un 'directivo', a 'técnico' un 'mando intermedio', y a 'mando intermedio' dos 'directivos'.

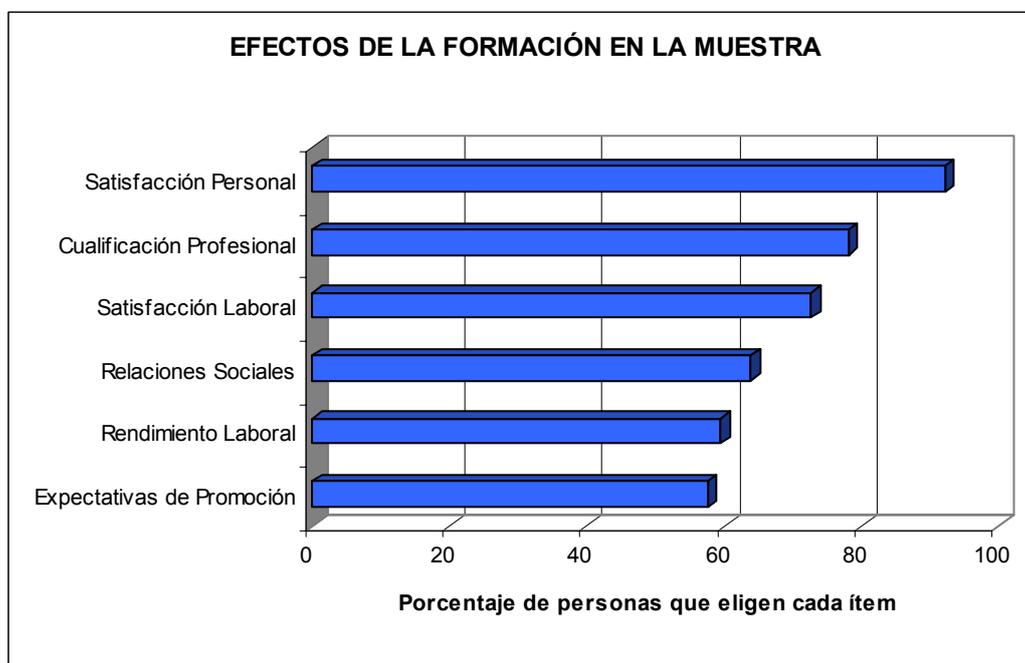
El incremento salarial se constata en el 8,3% de los encuestados (17 personas), que también pertenecen mayoritariamente a los colectivos de trabajadores de PyMEs y mujeres.

Para valorar la mejora de algunos aspectos concretos en el ámbito laboral y personal a raíz de la participación en estas acciones de formación, se ha pedido a la muestra encuestada que eligiera entre un listado, las que se habían observado, dando opción a elegir más de una:

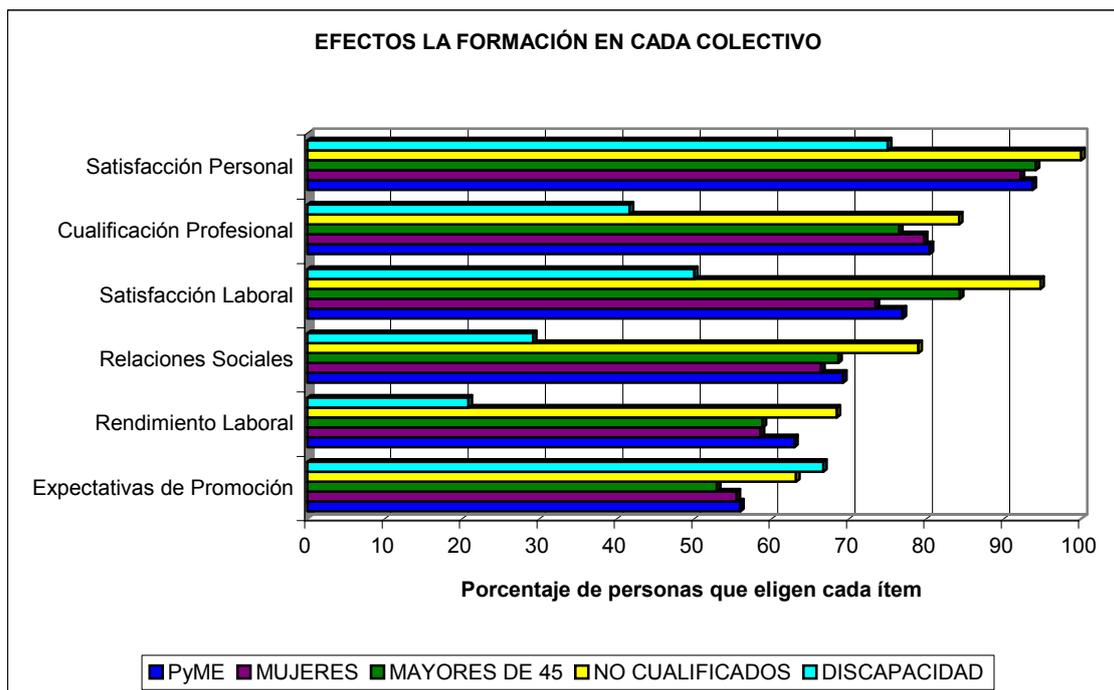
Como resultado de la formación, consideras que ha mejorado:

Tu cualificación profesional	<input type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	No
Tu rendimiento en el trabajo	<input type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	No
Tu satisfacción laboral	<input type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	No
Tus expectativas de promoción	<input type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	No
Tu satisfacción personal	<input type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	No
Tus relaciones sociales	<input type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	No

La respuesta obtenida a nivel global es la siguiente:



Mayoritariamente la formación recibida ha servido para mejorar la 'satisfacción personal' (92,2%) y 'laboral' (72,7%) de los trabajadores, pero también para mejorar su 'cualificación profesional' (78,1%). Por colectivos, se aprecia lo siguiente:



Los trabajadores de PyMEs y las mujeres se mantienen en la misma línea que la muestra en general, indicando que la formación les ha proporcionado, sobre todo, ‘satisfacción personal’, ‘cualificación’ y ‘satisfacción laboral’. Los mayores de 45 años y los trabajadores no cualificados opinan que, ante todo, la formación le ha proporcionado ‘satisfacción personal’ y ‘laboral’, y en segundo término ‘cualificación’. Para las personas con discapacidad, los principales beneficios de la formación han sido la ‘satisfacción personal’ y la mejora de ‘expectativas de promoción’, siendo los que más valoran este último aspecto.

Las diferencias significativas entre los distintos colectivos se analizan utilizando el estadístico de contraste Chi-cuadrado ya que las variables relativas a los efectos de la formación han sido codificadas de forma dicotómica (0 = No elige el ítem; 1 = Sí elige el ítem).

Las diferencias significativas encontradas han sido las siguientes:

- Para el 76,4% de los trabajadores de PyMEs, la formación recibida a contribuido a ‘mejorar su satisfacción laboral’, lo que sólo ocurre en el 61,9% del resto de los trabajadores.

Chi-cuadrado de Pearson – PyME / No PyME		
Ha mejorado la Satisfacción Laboral	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	4,559	,033

- Además, para el 68,8% de los trabajadores de PyMEs, la formación también ha servido para ‘mejorar sus relaciones sociales’, circunstancia que sólo señalan el 50,8% de los trabajadores que no están contratados en PyMEs.

Chi-cuadrado de Pearson – PyME / No PyME		
Han mejorado las Relaciones Sociales	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	6,082	,014

- El 82,7% de los trabajadores mayores de 45 años señalan que la formación recibida ha conseguido ‘mejorar su satisfacción laboral’, mientras que esto sólo ocurre en el 68,4% de los trabajadores menores de 45 años.

Chi-cuadrado de Pearson – Mayores de 45 / Menores de 45		
Ha mejorado la Satisfacción Laboral	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	3,951	,047

- La ‘mejora de la satisfacción laboral’ es indicada por el 94,7% de los trabajadores no cualificados, mientras que sólo el 69,7% de los trabajadores cualificados indica este resultado de la formación recibida.

Chi-cuadrado de Pearson – Cualificados / No cualificados		
Ha mejorado la Satisfacción Laboral	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	5,371	,020

- El 82,9% de los trabajadores sin discapacidad indican que dicha formación ha servido para mejorar su ‘cualificación profesional’, lo que sólo parece haber ocurrido en el 38,5% de los trabajadores con discapacidad.

Chi-cuadrado de Pearson – Con discapacidad / Sin discapacidad		
Ha mejorado la Cualificación Profesional	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
	25,550	,000

- Además, el 64,6% de los trabajadores sin discapacidad indican que dicha formación ha servido para ‘mejorar su rendimiento laboral’, lo que sólo parece haber ocurrido en el 19,2% de los trabajadores con discapacidad.

Chi-cuadrado de Pearson – Con discapacidad / Sin discapacidad		
	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Ha mejorado el Rendimiento Laboral	19,371	,000

- Los trabajadores con discapacidad tampoco indican una ‘mejora de su satisfacción laboral’ como efecto de la formación, ya que sólo el 46,2% indican este resultado; mientras que sí lo hacen el 75,7% de los trabajadores sin discapacidad.

Chi-cuadrado de Pearson – Con discapacidad / Sin discapacidad		
	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Ha mejorado la Satisfacción Laboral	9,834	,002

- Algo similar ocurre con respecto a la ‘mejora de la satisfacción personal’, indicada como resultado de la formación por el 94,5% de los trabajadores sin discapacidad y solo por el 69,2% de los trabajadores con discapacidad.

Chi-cuadrado de Pearson – Con discapacidad / Sin discapacidad		
	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Ha mejorado la Satisfacción Personal	18,248	,000

- Y la misma situación nos encontramos con la ‘mejora de las relaciones sociales’, citada por el 68,5% de los trabajadores sin discapacidad y tan solo por el 26,9% de los trabajadores con discapacidad.

Chi-cuadrado de Pearson – Con discapacidad / Sin discapacidad		
	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Han mejorado las Relaciones Sociales	16,921	,000

4. CONCLUSIONES

En este último apartado del informe queremos dejar constancia de los resultados más interesantes que se derivan de los análisis realizados, así como extraer las conclusiones que de ellos se derivan y formular las oportunas propuestas de actuación para el futuro.

4.1. Resumen de resultados

Antes de describir el perfil obtenido para cada uno de los colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo, presentamos un resumen de los resultados que dan respuesta a los objetivos generales planteados para el conjunto de trabajadores objeto de este estudio.

Perfil de los trabajadores de PyMES y colectivos prioritarios del FSE

Las acciones formativas desarrolladas por UGT Asturias dentro de la programación 2004/2005 han tenido como destinatarios a 4347 trabajadores, de los cuales el 88,9% pertenecen al menos a uno de los colectivos del Fondo Social Europeo (3866 personas). Los participantes que se han beneficiado de estas acciones formativas pertenecen en un 77% de los casos al colectivo de 'trabajadores de PyMEs' y en un 57% al de 'mujeres'. Sin embargo, se ha impartido dicha formación a un escaso porcentaje de 'trabajadores mayores de 45 años' (22%), 'trabajadores no cualificados' (18%) y, sobre todo, de 'personas con discapacidad' (1%).

Principalmente se ha formado a trabajadores con la categoría laboral de 'cualificado' y 'técnico', que desarrollan su actividad en el área funcional de 'producción' y 'administración'.

La formación recibida por los trabajadores pertenecientes a los distintos colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo se vincula, fundamentalmente, con la 'introducción a las NTIC', que es la que ha recibido el 39% de los participantes en las distintas acciones formativas.

Tipo de Acción Formativa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración y Gestión	510	13,2	13,2	13,2
Aplicaciones Informáticas. Present., imagen, sonido y vídeo	275	7,1	7,1	20,3
Desarrollos Informáticos y Programación	568	14,7	14,7	35,0
Habilidades Directivas y Gestión RRHH	218	5,6	5,6	40,6
Idiomas	280	7,2	7,2	47,9
Introducción a las NTIC	1507	39,0	39,0	86,9
Mantenimiento y Logística	203	5,3	5,3	92,1
Salud, Seguridad y Medio Ambiente	305	7,9	7,9	100,0
Total	3866	100,0	100,0	

Necesidades formativas de los trabajadores de PyMEs y colectivos prioritarios del FSE

El conjunto total de encuestados indica una necesidad alta de formación en acciones relacionadas con ‘informática a nivel de usuario’, ‘inglés’, ‘Internet’, ‘Prevención de Riesgos Laborales’ y ‘Primeros auxilios’. Además, demandan acciones de formación específica para el puesto de trabajo en relación con la ‘introducción a las NTIC’, aunque no sólo necesitan cursos a nivel de “iniciación”, sino también a nivel “avanzado”.

El 70% de los encuestados ha recibido, en los dos últimos años, al menos una acción formativa relacionada con ‘informática’ y el 40% con ‘Internet’. La formación específica para el puesto de trabajo recibida, también está relacionada con la ‘introducción en las NTIC’.

El contraste entre la demanda y la oferta de formación continua indica que la necesidad formativa en ‘informática’ parece cubierta, a nivel general, pero no así la relacionada con ‘Internet’, ‘inglés’, ‘Prevención de Riesgos Laborales’ y ‘Primeros Auxilios’.

	FORMACIÓN DEMANDADA	FORMACIÓN RECIBIDA
Informática	76,30	75,36
Internet	74,40	42,50
Inglés	75,40	9,70
Prevención RL	72,90	6,30
1os Auxilios	61,40	2,40

Los motivos que incitan a los trabajadores a solicitar formación continua son, sobre todo, el ‘desarrollo personal’ (88%), ‘adquirir habilidades y capacidades’ (86%) y ‘ampliar conocimientos’ (81%). Sin embargo, no parece que se asocie la percepción de la formación con la posibilidad de cambiar de puesto o en que repercute, de alguna manera, en su empresa.

MOTIVACIÓN PARA LA FORMACIÓN		
	SI	NO
Desarrollo personal	87,9	12,1
Adquirir habilidades y capacidades	85,5	14,5
Ampliar conocimientos	80,7	19,3
Mayores posibilidades de cambiar de puesto	53,1	46,9
Establecer relaciones personales/sociales	45,4	54,6
Interés de la empresa	26,6	73,4
Otras motivaciones	1,9	98,1

La mayor dificultad para acceder a la formación es el ‘horario’, que es indicada por el 48% de la muestra, aunque también hay que señalar que el 33% no encuentra ninguna barrera para acceder a dicha formación. Resulta interesante constatar que son muy pocos los que no encuentran una oferta formativa adecuada a sus expectativas o carecen de información sobre la misma, y que se ha conseguido vencer una barrera fundamental, que es la geográfica.

BARRERAS DE ACCESO A FORMACIÓN		
	SI	NO
Horario	48,3	51,7
Conciliación vida familiar y laboral	19,3	80,7
Falta de adecuación a sus expectativas	11,1	88,9
Falta de Información	6,3	93,7
Dificultades geográficas	5,8	94,2
No existen barreras	33,3	66,7
Otras barreras	2,4	97,6

Satisfacción e impacto de la formación recibida en la realidad laboral y personal de los trabajadores de estos colectivos

El nivel de satisfacción general con la formación recibida es muy alto en todos los colectivos consultados, lo que parece indicar que las acciones están bien planificadas y diseñadas para dar respuesta a las necesidades de los participantes, y que combinan adecuadamente tanto objetivos y contenidos, como teoría y práctica.

Satisfacción con la formación						
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	
Correspondencia adecuada entre Objetivos y Contenidos	207	4	10	8,51	1,218	
Combinación adecuada entre Teoría y Práctica	207	2	10	8,47	1,339	
Los contenidos responden a sus necesidades	207	2	10	8,50	1,383	
Los contenidos son de aplicación al puesto	207	0	10	7,72	2,234	
Los contenidos facilitan el Desarrollo Profesional	207	0	10	7,93	2,033	
Los contenidos facilitan el Desarrollo Personal/Social	207	0	10	8,23	1,676	
N válido (según lista)	207					

El impacto de la formación con respecto a que haya servido para cambiar de área funcional y/o para mejorar su categoría laboral o su salario, se constata en muy pocos casos, y sólo en los colectivos de ‘trabajadores de PyMEs’ y ‘mujeres’. Sin embargo, el 91% de los encuestados afirma que la formación recibida le ha servido para mejorar su ‘satisfacción personal’; el 77% su ‘cualificación profesional’ y el 72% su ‘satisfacción laboral’, aunque también hay que precisar que no se considera que la formación contribuya especialmente a mejorar el ‘rendimiento laboral’ o las ‘expectativas de promoción’.

EFECTOS DE LA FORMACIÓN		
	SI	NO
Satisfacción Personal	91,3	8,7
Cualificación Profesional	77,3	22,7
Satisfacción Laboral	72,0	28,0
Relaciones Sociales	63,3	36,7
Rendimiento Laboral	58,9	41,1
Expectativas de Promoción	57,0	43,0

4.1.1. Trabajadores de PyMEs

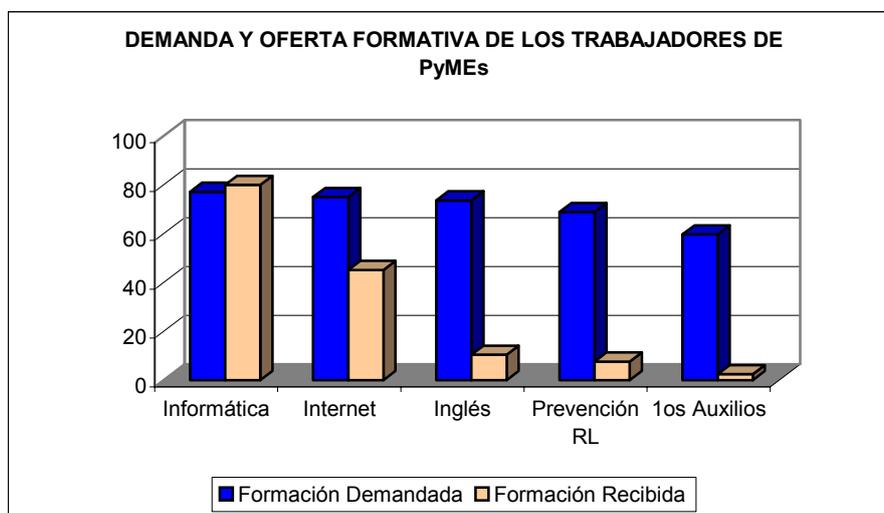
Los trabajadores de PyMEs formados en los contratos programas de UGT (programación 2004-2005) son predominantemente ‘trabajadores cualificados’ (82%), ‘menores de 45 años’ (edad media de 36 años), que desarrollan su actividad laboral en el área de ‘producción’ (44%) y que se distribuyen de forma homogénea con respecto al género (53% mujeres, 47% hombres).

Aunque su categoría profesional predominante no sea la de ‘directivo’ (13%), ocupan dicha categoría significativamente con mayor frecuencia que los trabajadores que no están contratados en PyMEs.

Su nivel de estudios es alto, habiendo realizado el 50% de ellos el bachillerato y/o estudios universitarios, y el 23% módulos de FP II, Ciclos Formativos de Grado Medio (MII) o Ciclos Formativos de Grado Superior (MIII).

Fundamentalmente han recibido formación en ‘introducción a las NTIC’ (40%) y, pese a su mayor porcentaje de representación en el área de ‘dirección’, han recibido acciones formativas relacionadas con ‘habilidades directivas y gestión de RRHH’ en un porcentaje significativamente inferior a los que no trabajan en PyMEs.

Los trabajadores de PyMEs encuestados, indican una **necesidad alta de formación** sobre todo en ‘informática’ (77%), ‘Internet’ (75%) e ‘inglés’ (74%). El 78% ha recibido formación en ‘informática’ (porcentaje significativamente más alto que el del resto de los trabajadores), el 42% en ‘Internet’ y sólo el 10% en ‘inglés’.



Sus principales **motivaciones** para solicitar formación son ‘el desarrollo personal’, ‘adquirir habilidades y capacidades’ y ‘ampliar conocimientos’, razones que esgrimen entre el 85% y el 90% de ellos.

El 77% de los trabajadores de PyMEs no encuentran ninguna **dificultad para acceder a la formación**, y los que sí las encuentran, citan sobre todo el ‘horario’ (43%), aunque el porcentaje de los que indican esta barrera es significativamente inferior al de los trabajadores no contratados en PyMEs que también la indican.

Expresan un **nivel de satisfacción alto** con todos los aspectos consultados sobre la formación recibida. Aunque se aprecian muy pocos cambios con respecto al área funcional, categoría profesional y salario previos a la formación, indican mayoritariamente que la formación recibida ha mejorado su ‘satisfacción personal’ (93%, porcentaje significativamente mayor al de los trabajadores no contratados en PyMEs), su ‘cualificación profesional’ (80%), su ‘satisfacción laboral’ (77%), e incluso les ha servido para mejorar sus ‘relaciones sociales’ (69%).

4.1.2. Mujeres

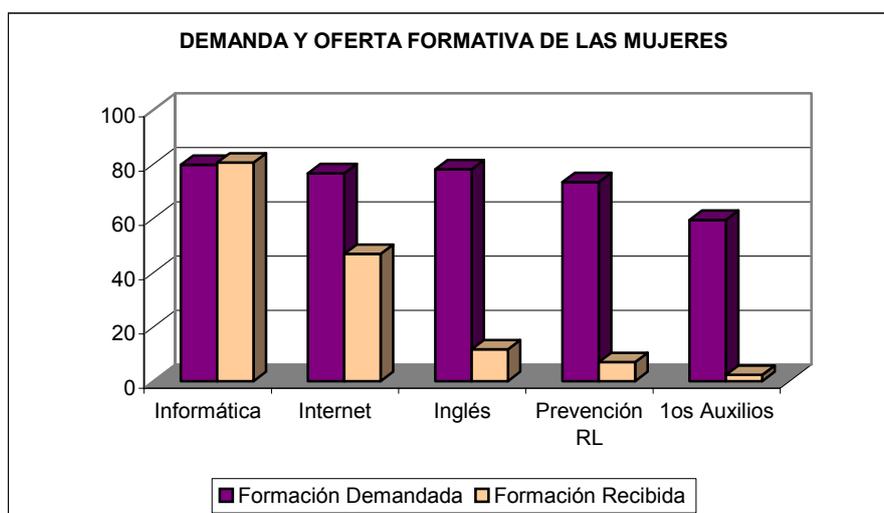
Las mujeres que han recibido formación a lo largo de la programación 2004/2005 son mayoritariamente ‘trabajadoras cualificadas’ (81%), ‘menores de 45 años’ (edad media de 35 años, que resulta significativamente inferior a la de los hombres), y que trabajan en ‘PyMEs’ (72%).

Las categorías profesionales que ocupan con mayor frecuencia son las de ‘trabajadora cualificada’ y ‘técnico’ y, aunque casi el 40% prestan sus servicios en el área de ‘producción’, su representación en este área es significativamente menor que la de los hombres, siendo, en cambio, significativamente mayor en el área de ‘administración’.

Su nivel de estudios es muy alto, ya que sólo el 16% ha cursado únicamente los estudios obligatorios (porcentaje significativamente inferior al de los hombres en este nivel), mientras que casi el 40% tienen un título universitario (en este caso el porcentaje es significativamente mayor al de hombres en el mismo nivel), y casi el 40% han cursado bachillerato o FP II o Ciclos Formativos de Grado Superior.

Mayoritariamente han recibido formación en ‘introducción a las NTIC’ (40%) y en ‘administración y gestión’ (16%). El porcentaje de mujeres que recibe este segundo tipo de formación, es significativamente superior al de los hombres.

Las mujeres encuestadas expresan que su **necesidad formativa** es mayor en ‘informática’ (80%), ‘inglés’ (78%) e ‘Internet’ (76%). El 79% ha recibido formación en ‘informática’ (en un porcentaje significativamente más alto que los hombres), el 45% en ‘Internet’ y el 11% en ‘inglés’.



Sus **motivaciones** para solicitar formación son ‘el desarrollo personal’, ‘adquirir habilidades y capacidades’ y ‘ampliar conocimientos’, razones que indican entre el 80% y el 90% de ellas.

El 71% de las mujeres no encuentran **dificultades para acceder a la formación** y las que sí las encuentran, citan, sobre todo, el ‘horario’ (45%).

También las mujeres muestran un **nivel de satisfacción alto** con todos los aspectos consultados sobre la formación recibida y, aunque apenas se constatan cambios objetivos en cuanto al cambio de área funcional, categoría profesional y salario previos a la recepción de las acciones formativas, indican que les ha servido para mejorar su ‘satisfacción personal’ (91%), su ‘cualificación profesional’ (79%) y su ‘satisfacción laboral’ (73%).

4.1.3. Trabajadores mayores de 45 años

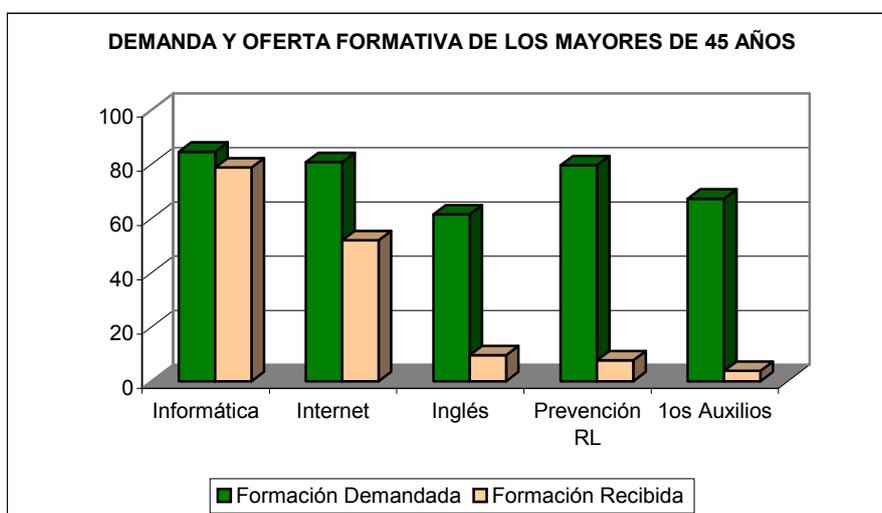
Los trabajadores mayores de 45 años (edad media de 50 años) que han recibido acciones formativas son, fundamentalmente, ‘trabajadores cualificados’ (82%), que se ubican en PyMEs (64%) y se distribuyen homogéneamente respecto al género (55% hombres, 45% mujeres).

Con respecto a su categoría laboral son, sobre todo, ‘trabajadores cualificados’ que ocupan el área funcional de ‘producción’ (40%), constatándose que ocupan cargos ‘directivos’ en un porcentaje significativamente mayor que los más jóvenes.

Su nivel de estudios es bajo; más del 30% ha cursado únicamente los estudios obligatorios (porcentaje significativamente superior al que se observa entre los menores de 45 años), y se constata también que han cursado formación profesional y estudios universitarios en un porcentaje significativamente inferior al de los trabajadores más jóvenes.

El 50% han recibido formación con relación a la ‘introducción a las NTIC’, lo que supone un porcentaje significativamente superior al de los menores de 45 años, que han recibido este tipo de acciones formativas.

Para los trabajadores mayores de 45 años encuestados **la formación más necesaria** es la relacionada con ‘informática’ (84%), ‘Internet’ (81%) y ‘Prevención de Riesgos Laborales’ (79%). El 77% han recibido formación en ‘informática’, el 51% en ‘Internet’ y el 7% en ‘Prevención de Riesgos Laborales’.



Su principal **motivación** ante la formación es 'adquirir habilidades y capacidades' (95%), el 'desarrollo personal' (91%) y 'ampliar conocimientos' (81%). Citan el 'horario' como la **barrera** más habitual en su acceso a la formación (40%).

Los trabajadores mayores de 45 años también están **satisfechos con la formación** recibida, que, aunque no ha producido cambios en su área funcional, categoría o salario, sí que les ha proporcionado 'satisfacción personal' (93%, porcentaje significativamente más alto que el de los menores de 45 años) y 'laboral' (83%) y les ha ayudado a mejorar su 'cualificación profesional' (76%).

4.1.4. Trabajadores no cualificados

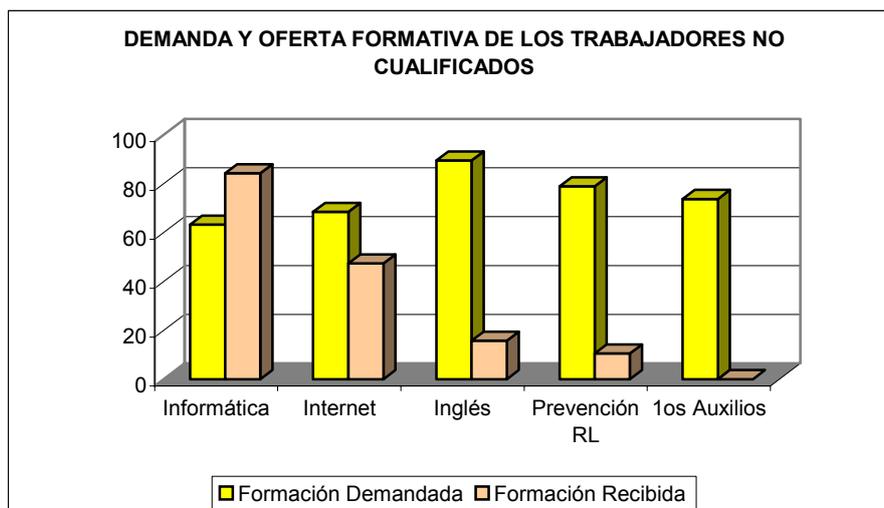
Los trabajadores no cualificados que han participado en estas acciones formativas son 'menores de 45 años' (edad media de 37 años) que trabajan en 'PyMEs' (75%) y predominan las 'mujeres' (59% mujeres, 41% hombres).

El área funcional en la que desarrollan su actividad es fundamentalmente la de 'producción', observándose una presencia significativamente menor que la de los trabajadores cualificados en las áreas de 'administración' y 'dirección'.

Su nivel de estudios es muy bajo, habiendo cursado únicamente los estudios obligatorios más del 40% de ellos, porcentaje que resulta significativamente superior al que se observa en este nivel para los trabajadores cualificados.

Han recibido fundamentalmente acciones formativas en relación con la 'introducción a las NTIC' (48%), incluso en un porcentaje significativamente más alto que el de los trabajadores cualificados.

Los trabajadores no cualificados consultados **demandan**, sobre todo, **formación** en las áreas de 'inglés' (89%) y 'Prevención de Riesgos Laborales' (79%). Sólo el 14% han recibido formación en 'inglés' y el 9% en 'PRL'. Sin embargo, son los que en mayor medida han recibido formación en 'informática' (82%) y también muchos de ellos en 'Internet' (47%), pese a no ser su necesidad prioritaria.



Su principal **motivación** para la formación es el ‘desarrollo personal’ (94%) y también, en buena medida, ‘adquirir habilidades y capacidades’ (79%), aunque también hay que decir que son los que más citan razones como ‘establecer relaciones personales/sociales’ o ‘el interés de la empresa’.

Las principales **barreras** que encuentran para acceder a la formación son el ‘horario’ (48%) y las dificultades para ‘conciliar la vida familiar y laboral’ (42%). En el caso de esta segunda dificultad, el porcentaje de trabajadores no cualificados que la indican, es significativamente mayor que el de los trabajadores cualificados que también la señalan.

Muestran un **nivel de satisfacción alta** con todos los aspectos consultados sobre la formación recibida, aunque son los que menos valoran el que ‘facilite su desarrollo profesional’ y se pueda ‘aplicar al puesto de trabajo’. No han conseguido por efecto de ella cambiar de área, cualificación o salario, pero sí han logrado un aumento de ‘satisfacción personal’ (99%) y ‘laboral’ (94%, porcentaje significativamente más alto que el de los trabajadores cualificados) y mejorar su ‘cualificación profesional’ (89%), indicando que, además, les ha servido para mejorar sus ‘relaciones sociales’ (79%).

4.1.5. Trabajadores con discapacidad

Los trabajadores con discapacidad que han recibido formación continua en la programación 2004/2005 son mayoritariamente 'trabajadores de PyMEs' (66%), 'menores de 45 años' (edad media de 41 años, que resulta significativamente más alta que la de los trabajadores sin discapacidad), 'cualificados' (57%) y con predominio de 'hombres' (69% hombres y 31% mujeres).

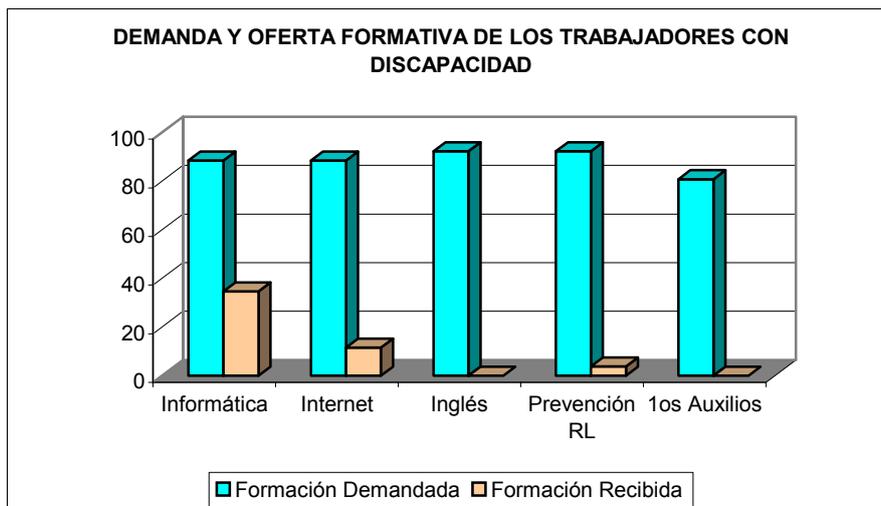
En cuanto a su categoría profesional, se observa que se distribuyen homogéneamente entre la de 'trabajador cualificado' y 'no cualificado', aunque al comparar la situación en esta variable con la de los trabajadores sin discapacidad, se observa que las personas con discapacidad están significativamente más representadas en la categoría de 'trabajador no cualificado' que sus compañeros sin discapacidad.

Fundamentalmente prestan sus servicios en las áreas de 'comercial' (su representación en esta área es significativamente más alta que la de los trabajadores sin discapacidad) y 'producción' (entre el 40% y 45% en ambos casos).

El nivel de estudios alcanzado es muy heterogéneo y no se observan diferencias con respecto al de los trabajadores sin discapacidad.

Han recibido también formación en 'Introducción a las NTIC' (25%), pero, sobre todo, en 'habilidades directivas y de gestión de RRHH' (46%), resultando este porcentaje significativamente superior al de los trabajadores sin discapacidad.

Los trabajadores con discapacidad encuestados expresan **necesidades formativas** altas en 'Prevención de Riesgos Laborales' (92,5%), 'inglés' (92%), 'informática' (88,5%), 'Internet' (88,5%) y 'Primeros Auxilios' (81%). Este colectivo es el que ha recibido significativamente menos formación en 'informática' (35%) e 'Internet' (11%), la formación recibida en 'PRL' solo cubre al 2% de estas personas y en ningún caso han recibido formación en 'inglés' y 'Primeros auxilios'.



Sus **motivos** para acceder a la formación son ‘adquirir habilidades y capacidades’ (92%), ‘tener mayores posibilidades de cambiar de puesto’ (77%) y el ‘desarrollo personal’ (76%).

Su principal **barrera de acceso a la formación** es el ‘horario’, circunstancia indicada por un porcentaje significativamente superior al de los trabajadores sin discapacidad que también la señalan (73% frente a 45%).

Los trabajadores con discapacidad también están **satisfechos con la formación** recibida, y cabe destacar una valoración significativamente más alta que en los trabajadores sin discapacidad con respecto a aspectos como ‘adecuación entre la teoría y la práctica’, ‘adecuación de los contenidos a sus necesidades’ y posibilidad de ‘aplicación al puesto’. Ninguno de estos trabajadores ha conseguido cambiar de área, cualificación o salario y también son los que menos gratificación parecen haber conseguido de la formación recibida. No obstante, son muchos los que indican que ésta les ha proporcionado ‘satisfacción personal’ (75%) y mejora de sus ‘expectativas de promoción’ (68%), aunque también se constata que otros efectos consultados como mejora de la ‘cualificación profesional’, ‘satisfacción laboral’, ‘rendimiento laboral’ y posibilidad de establecer ‘relaciones sociales’ son menos valoradas por las personas con discapacidad que por el resto de los colectivos y que el porcentaje de las personas con discapacidad que los eligen es siempre significativamente inferior al porcentaje de las personas con discapacidad (independientemente de a que otro u otros colectivos pertenezcan) que eligen esos mismo efectos de la formación.

4.2. Conclusiones

Las acciones formativas integrantes de los contratos programas de carácter intersectorial de UGT enmarcados en la programación 2004-2005 y realizados en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias han cubierto las necesidades formativas de un porcentaje muy alto (88,9%) de trabajadores que, tanto el Fondo Social Europeo, como el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, consideran colectivos prioritarios. Se ha atendido, sobre todo, a los trabajadores de PyMEs y mujeres, pero el porcentaje de representación de trabajadores mayores de 45 años, no cualificados y con discapacidad ha sido escaso en estas acciones.

Las acciones formativas predominantes han sido las relacionadas con las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), que han sido percibidas por casi la mitad de los trabajadores de los colectivos prioritarios del FSE. Pero, dada la importancia que se le otorga a este tema según las líneas de actuación de la Unión Europea, y la propia demanda de los participantes, y pese a que la oferta ha sido amplia, debemos considerar que es necesario incrementarla.

El análisis de la demanda formativa y las acciones percibidas por la muestra encuestada, evidencia que las necesidades de formación con relación a aplicaciones informáticas (sobre todo en el campo de las herramientas ofimáticas) están suficientemente cubiertas, pero aún quedan sin cubrir las necesidades en el otro tema básico dentro de las NTIC, que es Internet. Por otro lado, la oferta de acciones no ha sido suficiente en otros ámbitos, también importantes y muy demandados, como son los idiomas (fundamentalmente inglés) y la prevención de riesgos laborales.

Los efectos que los trabajadores esperan de estas acciones, y que les motivan a solicitarlas, son el desarrollo personal y la adquisición de habilidades, capacidades y conocimientos, lo que indica que la solicitud de formación se justifica por la necesidad y el deseo de mejorar como persona y como profesional. Sin embargo, no parece que el solicitante espere conseguir, a cambio de su esfuerzo, un puesto de trabajo mejor o que su formación pueda repercutir en los resultados obtenidos por su empresa. Los motivos son buenos, pero quizás un poco ambiguos y podrían justificar una solicitud

de formación continua demasiado generalista (después de todo, cualquier nuevo conocimiento nos enriquece), al no esperarse una cualificación específica para un puesto o una función determinada.

La información proporcionada por la muestra sobre las barreras de acceso a la formación continua nos lleva a la conclusión de que, hoy por hoy, dicha formación resulta de interés para la población activa (se adecua a sus intereses y a sus expectativas) y está al alcance de la mayoría. La falta de información o las dificultades geográficas ya no son barreras de acceso a ella. Sin embargo, sigue presente el eterno problema del horario, al que se unen las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral. Si realmente existe un interés por potenciar la formación continua como instrumento esencial de una mayor competitividad de las empresas y del tejido empresarial, mayor estabilidad en el empleo y como factor de integración y cohesión social, tal y como propone el 'Programa Operativo. Fondo Social Europeo. Iniciativa empresarial y formación continua. Objetivo 1 (2000-2006)', es preciso que estas acciones formativas se desarrollen en el horario que sea más propicio, e incluso más atractivo, para el trabajador.

El nivel de satisfacción general con la formación recibida es muy alto en todos los colectivos y en todos los aspectos consultados, por lo que se deduce que las acciones formativas se adecuan a las necesidades de los participantes y están bien planificadas y diseñadas. Sin embargo, no se traducen en mejoras objetivas para el trabajador que las percibe, ya que los efectos de las mismas que menos se indican son la mejora de rendimiento y el aumento de expectativas de promoción laboral. De hecho, no se constata una relación directa entre formación y mejora de categoría profesional o salarial. El impacto de estas acciones sobre el trabajador parece relacionarse más con la satisfacción personal que con indicadores profesionales o laborales. Quizás ésta sea la razón de que el trabajador no solicite las acciones formativas motivado por conseguir beneficios directos sobre su situación laboral.

Con respecto a cada uno de los colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo, podemos concluir lo siguiente:

Los trabajadores de PyMEs y las mujeres presentan un perfil similar con respecto a sus necesidades formativas y las dificultades de acceso a la formación. En ambos

casos manifiestan carencias en cuanto a su formación en Internet e Inglés, y el horario es su mayor barrera.

Los trabajadores mayores de 45 años también demandan formación con respecto a Internet, pero también en prevención de riesgos laborales, y también tienen dificultades para adaptarse a los horarios en los que se imparten las acciones formativas.

Los trabajadores no cualificados son los únicos que parecen haber recibido más formación en NTIC de la que precisan (la oferta supera a la demanda, al menos en informática), pero han visto muy escasamente cubiertas sus necesidades formativas en inglés y prevención de riesgos laborales. Claramente se aprecia que la formación recibida no se ajusta a sus necesidades, quizás por eso expresan mayoritariamente motivos para solicitar la formación que resultan minoritarios a nivel general, como 'establecer relaciones personales/sociales' o 'interés de la empresa' y esperan, en menor medida que los trabajadores cualificados, que ésta les ofrezca mayores posibilidades de cambiar de puesto de trabajo.

Otro dato interesante sobre este colectivo es que es el que mayores dificultades encuentra para conciliar la vida familiar y laboral, lo que constituye una barrera de acceso a la formación casi tan importante como el horario en que se imparte. Quizás habría que analizar si existen otros factores que favorezcan esta dificultad, como jornadas laborales más extensas, situaciones familiares más complejas, etc.

Los trabajadores con discapacidad son los menos representados en el conjunto de acciones formativas y los que menos respuesta han recibido a sus necesidades, que, por otro lado, son más amplias que las de los demás colectivos. Son los únicos que solicitan la formación pensando primero en la adquisición de habilidades y capacidades y en mejorar sus posibilidades de cambiar de puesto, que en su desarrollo personal; y sin embargo, son los que menos valoran sus efectos en relación con la cualificación profesional y la mejora del rendimiento laboral. La razón puede ser que no están recibiendo la formación que necesitan para conseguir estos objetivos. Para este colectivo, el horario supone un problema para acceder a la formación aún mayor que para los demás.

4.3. Propuestas de actuación

Los trabajadores de los colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo han recibido una amplia oferta de formación, en la mayoría de los casos adecuada a sus necesidades, y basada, sobre todo, en conocimientos y habilidades relacionadas con las NTIC, y su nivel de satisfacción con la misma es alto. Pero esta situación podría aún mejorar si se llevaran a cabo las siguientes actuaciones:

- Priorizar la participación en acciones formativas de los trabajadores mayores de 45 años, no cualificados y con discapacidad, diseñando acciones formativas especialmente adecuadas para ellos.
- Desarrollar acciones formativas específicas sobre habilidades en la utilización de Internet (estrategias de búsqueda y registro de información, herramientas de comunicación, ...). Y ampliar la oferta de formación en idiomas (fundamentalmente inglés) y prevención de riesgos laborales.
- Establecer mecanismos de ajuste entre la formación solicitada y el puesto de trabajo ocupado a la hora de seleccionar a los participantes en las distintas acciones formativas. De este modo se conseguiría aumentar las motivaciones profesionales con respecto a la solicitud de formación sin que ello tenga que ir, necesariamente, en detrimento de las motivaciones personales. También serviría para elevar los efectos de mejora del rendimiento laboral y aumento de expectativas de promoción profesional e, indirectamente, aumentaría la probabilidad de que la formación recibida se tradujera en cambios de categoría laboral e incremento salarial.
- Llevar a cabo un estudio sobre el horario más adecuado para recibir las acciones formativas mediante consulta tanto a los trabajadores como a los empresarios. Esta medida conseguiría erradicar la 'última barrera' de acceso a la formación. Como fórmula se podría establecer en el ámbito de la Negociación Colectiva créditos horarios destinados a la formación continua.
- Desarrollar un estudio sobre las necesidades formativas de los trabajadores no cualificados y los que tienen una discapacidad. Estos dos colectivos no están recibiendo la formación que necesitan y, por eso, los efectos positivos en el ámbito profesional y personal derivados de la misma, son inferiores a los de los otros tres colectivos.

5. FUENTES DOCUMENTALES

BIBLIOGRAFÍA

EL FONDO SOCIAL EUROPEO EN ESPAÑA. 2000-2006. Aspectos más relevantes de los Marcos comunitarios de Apoyo. Objetivo n.º1. Objetivo n.º3

<http://www.mtas.es/uafse/es/Marcos%20Comunitarios.pdf>

PROGRAMA OPERATIVO. Fondo Social Europeo. Iniciativa empresarial y formación continua. Objetivo 1 (2000-2006)

<http://www.mtas.es/uafsecgi/descarga/iniemp-1.pdf>

Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

http://www.inem.es/ciudadano/formacion_continua/pdfs/RD_Formacion_Continua.pdf

ORDEN TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

<http://www.boe.es/boe/dias/2004/03/01/pdfs/A09411-09423.pdf>

FUENTES DOCUMENTALES

Servicio Público de Empleo Estatal (INEM).

<http://www.inem.es/>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS)

<http://www.mtas.es/>

Gobierno del Principado de Asturias

<http://www.princast.es>

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

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

Consejo Económico y Social de España (CES).

<http://www.ces.es/>

Centro Nacional de Recursos para la Orientación Profesional (CNROP)

<http://wwwn.mec.es/educa/cnrop/index.html>

Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES)

<http://www.ifes.es/>

Instituto Nacional de Estadística (INE)

<http://www.ine.es/>

Sociedad Asturiana De Estudios Económicos e Industriales (SADEI)

<http://www.sadei.es/>

Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)

<http://www.mec.es/educa/incual>

Unión General de Trabajadores (UGT)

<http://www.ugt.es/>

Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE)

<http://www.mtas.es/uafse/default.htm>

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)

<http://www.cedefop.europa.eu/>

Eurostat

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

<http://www.eurofound.eu.int/>

Centro Internacional de Formación de la OIT

<http://www.itcilo.org>

Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)

<http://www.oecd.org/>

ANEXO

Encuesta telefónica

PERSONA ENCUESTADA	Nombre y Apellidos
	Nº Encuesta

DATOS DEL TRABAJADOR PARTICIPANTE:

SEXO. Pon una X en la casilla que corresponda.

<input type="checkbox"/>	Hombre
<input type="checkbox"/>	Mujer

EDAD

NIVEL DE ESTUDIOS. Pon X en la casilla que corresponda.

AREA FUNCIONAL PREVIA A LA FORMACIÓN. Pon una X en la casilla que corresponda.

<input type="checkbox"/>	Dirección
<input type="checkbox"/>	Administración
<input type="checkbox"/>	Comercial
<input type="checkbox"/>	Mantenimiento
<input type="checkbox"/>	Producción

<input type="checkbox"/>	Sin estudios
<input type="checkbox"/>	Estudios Primarios
<input type="checkbox"/>	Graduado escolar
<input type="checkbox"/>	Educación Secundaria Obligatoria
<input type="checkbox"/>	Formación Profesional de primer grado
<input type="checkbox"/>	Formación Profesional de segundo grado
<input type="checkbox"/>	Ciclo de Grado superior
<input type="checkbox"/>	BUP / COU / Bachillerato
<input type="checkbox"/>	Diplomatura
<input type="checkbox"/>	Licenciatura

CATEGORÍA PROFESIONAL PREVIA A LA FORMACIÓN. Pon una X en la casilla que corresponda.

<input type="checkbox"/>	Directivo
<input type="checkbox"/>	Mando Intermedio
<input type="checkbox"/>	Técnico
<input type="checkbox"/>	Trabajador cualificado
<input type="checkbox"/>	Trabajador no cualificado

DISCAPACIDAD Sí No

PYME Sí No

SATISFACCIÓN CON LA ACCION FORMATIVA RECIBIDA

Señala el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones según la escala de 0 a 10 (0 = Total desacuerdo; 10 = Total acuerdo).

Existe correspondencia entre objetivos y contenidos del curso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
El curso contempla una combinación adecuada de contenidos teóricos y prácticos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Los contenidos del curso responden a mis necesidades de formación	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Los contenidos son de aplicación práctica en el puesto de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Los contenidos me ofrecen posibilidades de desarrollo profesional.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Los contenidos me ofrecen posibilidades de desarrollo personal/social.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

MOTIVACIÓN PARA LA FORMACIÓN

Indica cuál de estas razones te motivó a solicitar este curso. Puedes señalar más de una.

Adquirir nuevas habilidades y capacidades para aplicar a mi puesto de trabajo	<input type="checkbox"/>
Aumentar mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella	<input type="checkbox"/>
Ampliar mis conocimientos para progresar en mi carrera profesional	<input type="checkbox"/>
Por interés de la empresa	<input type="checkbox"/>
Para mi desarrollo personal	<input type="checkbox"/>
Establecer relaciones personales/sociales	<input type="checkbox"/>
Otras razones. Especificar: _____	<input type="checkbox"/>

NECESIDADES FORMATIVAS

¿Qué otras acciones formativas consideras necesarias para tu desarrollo profesional y/o personal?. Valora tu necesidad en cada caso de 0 a 5 (0 = No necesaria, 5 = Muy necesaria)

Informática a nivel de usuario	0	1	2	3	4	5
Internet a nivel de usuario	0	1	2	3	4	5
Inglés	0	1	2	3	4	5
Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5
Primeros auxilios	0	1	2	3	4	5
Formación orientada al puesto de trabajo (formación específica para el puesto de trabajo que ocupas o al que aspiras). Especifica su contenido:						
_____	0	1	2	3	4	5
_____	0	1	2	3	4	5
_____	0	1	2	3	4	5
_____	0	1	2	3	4	5
_____	0	1	2	3	4	5

¿Has recibido en los últimos dos años alguna acción formativa desde UGT sobre los contenidos citados en la pregunta anterior?
 Indica el número de acciones recibidas en cada caso.

	Nº de Acciones
Informática a nivel de usuario	
Internet a nivel de usuario	
Inglés	
Prevención de riesgos laborales	
Primeros auxilios	
Formación orientada al puesto de trabajo (formación específica para el puesto de trabajo que ocupas o al que aspiras). Especifica su contenido:	

DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN

Indica cuáles son las barreras que dificultan tu acceso a la formación. Puedes marcar más de una.

<input type="checkbox"/>	El horario
<input type="checkbox"/>	La conciliación de la vida familiar y laboral
<input type="checkbox"/>	Programación formativa no adecuada a mis expectativas
<input type="checkbox"/>	Dificultades geográficas
<input type="checkbox"/>	Falta de información
<input type="checkbox"/>	Ninguna
<input type="checkbox"/>	Otros. Especificar: _____

RESULTADOS DE LA FORMACIÓN

Indica si tu situación laboral ha variado tras la formación en los siguientes aspectos

AREA FUNCIONAL Sí No

CATEGORÍA PROFESIONAL Sí No

En caso afirmativo, indica tu área funcional actual:

En caso afirmativo, indica tu categoría profesional actual:

<input type="checkbox"/>	Dirección
<input type="checkbox"/>	Administración
<input type="checkbox"/>	Comercial
<input type="checkbox"/>	Mantenimiento
<input type="checkbox"/>	Producción

<input type="checkbox"/>	Directivo
<input type="checkbox"/>	Mando Intermedio
<input type="checkbox"/>	Técnico
<input type="checkbox"/>	Trabajador cualificado
<input type="checkbox"/>	Trabajador no cualificado

INCREMENTO SALARIAL Sí No

Como resultado de la formación, consideras que ha mejorado:

Tu cualificación profesional	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Tu rendimiento en el trabajo	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Tu satisfacción laboral	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Tus expectativas de promoción	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Tu satisfacción personal	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Tus relaciones sociales	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACION.