

Resumen conclusiones del Estudio

Jornada de Presentación del Estudio: 20 de diciembre de 2006

Lugar: Oviedo, Plaza General Ordóñez nº1 Salón de Actos

Hora de inicio: 11:30 horas (acto de inauguración a las 12:00 horas)

INTRODUCCIÓN

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.

El REAL DECRETO 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua 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.).

En el artículo 5 del REAL DECRETO 1046/2003, se establecen líneas de actuación para el acceso a la formación continua de los **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).

Según este RD y 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.

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. Los **objetivos** que pretende alcanzar son los 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.

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.

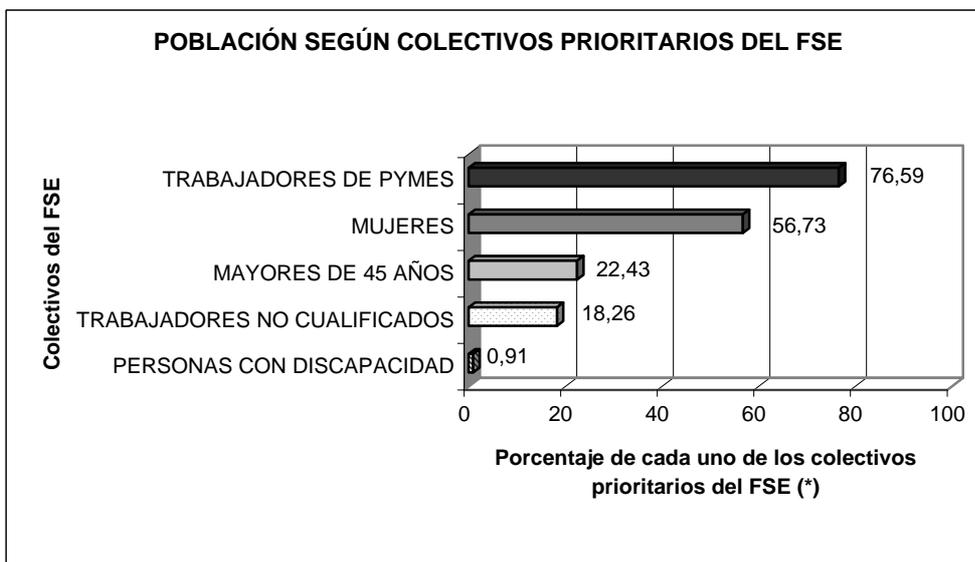
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 3.1. Analizar el índice de satisfacción con las acciones recibidas.
- 3.2. Detectar el nivel de mejora a nivel de cualificación profesional y de 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.

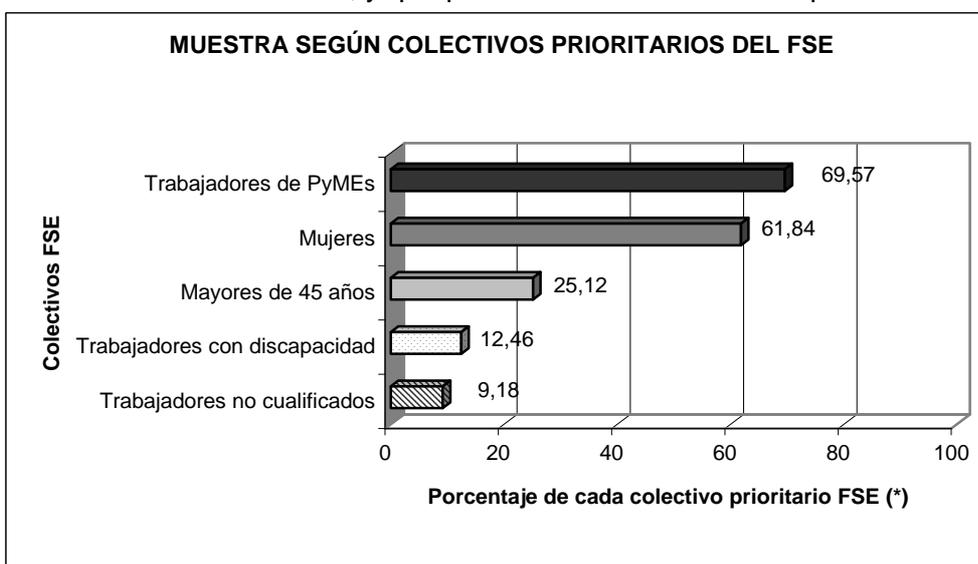
Se trata de un **estudio exploratorio y descriptivo** en el que, para dar respuesta al objetivo general 1 se ha procedido a analizar la base de datos elaborada por el Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES), en la que figura información acerca de las características personales y profesionales de dichos trabajadores, así como de la formación recibida a lo largo de la programación 2004-2005 y 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 población de estudio está formada por 3.866 trabajadores pertenecientes a los cinco colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo, que constituyen el 88,9% del total de los participantes en las acciones formativas del periodo analizado.



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

La muestra a la que se aplica el cuestionario telefónico 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, y que pertenecen a los colectivos prioritarios del FSE.



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

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 al 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. La **metodología cualitativa** se aplica a las preguntas abiertas de la encuesta, utilizando, en este caso, la técnica de “análisis de contenido”.

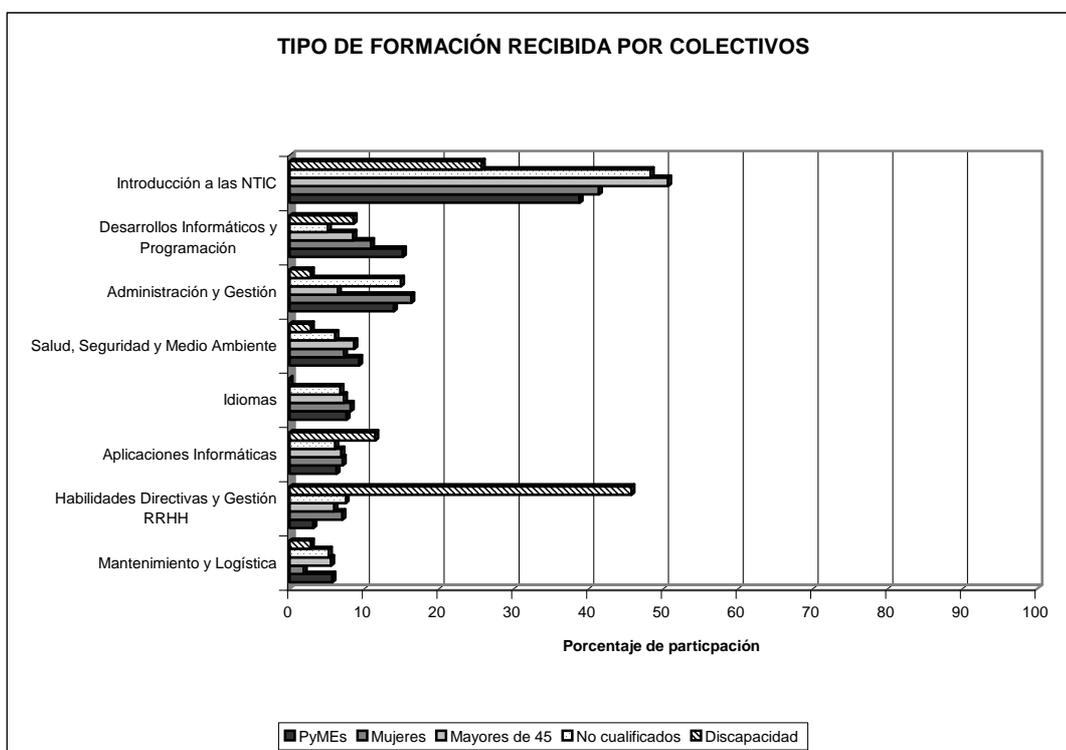
RESUMEN DE RESULTADOS

Presentamos, a continuación, 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.



Los **trabajadores de PyMEs** 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 o Ciclos Formativos de Grado Superior. 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.

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 esta 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 los 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.

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 sólo los estudios obligatorios (porcentaje significativamente superior al que se observa entre los menores de 45 años), y se constata también que han cursado FP y estudios universitarios en un porcentaje significativamente inferior al de los más jóvenes. El 50% han recibido formación en ‘introducción a las NTIC’, lo que supone un porcentaje superior al de los menores de 45 años que han recibido este tipo de acciones formativas.

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 a la ‘introducción a las NTIC’ (48%), incluso en un porcentaje significativamente más alto que el de los trabajadores cualificados.

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 representados 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).

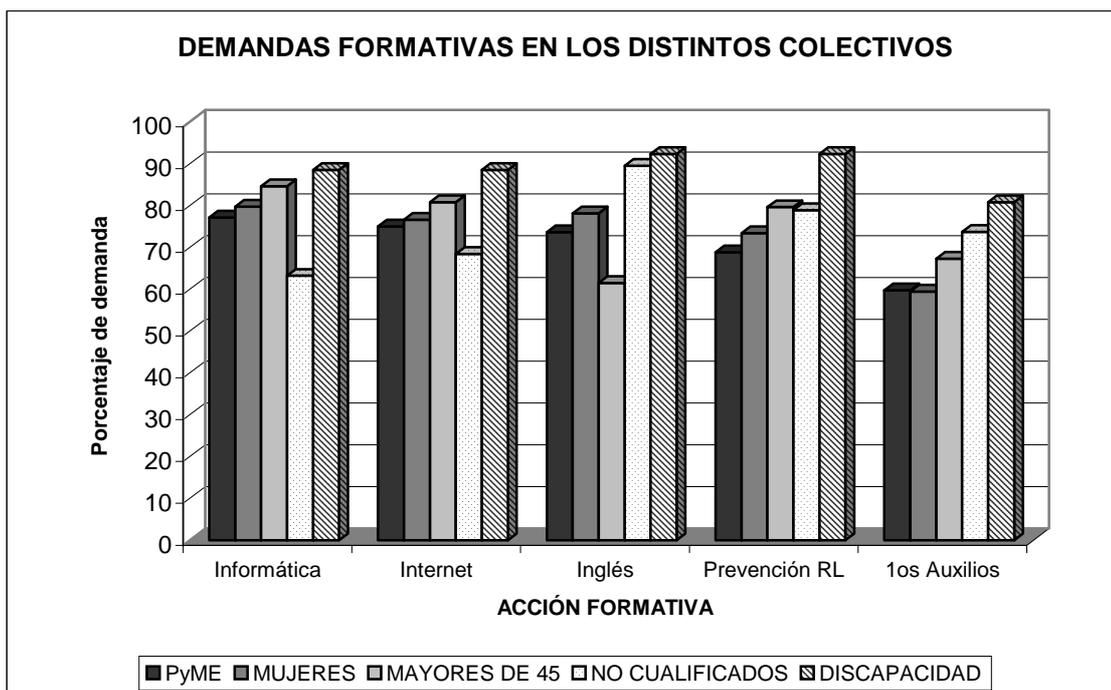
El nivel de estudios alcanzado es muy heterogéneo y no se observan diferencias con respecto al de los trabajadores sin discapacidad. Han recibido también formación en ‘Introducción a las NTIC’ (25%), pero, sobre todo, en ‘habilidades directivas y de gestión de RRHH’ (46%), resultando este porcentaje significativamente superior al de los trabajadores sin discapacidad.

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”.

Necesidades Formativas					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Informática	207	0	5	4,02	1,688
Internet	207	0	5	3,88	1,752
Inglés	207	0	5	3,99	1,668
Prevención de Riesgos Laborales	207	0	5	3,86	1,679
1os auxilios	207	0	5	3,48	1,861
N válido (según lista)	207				

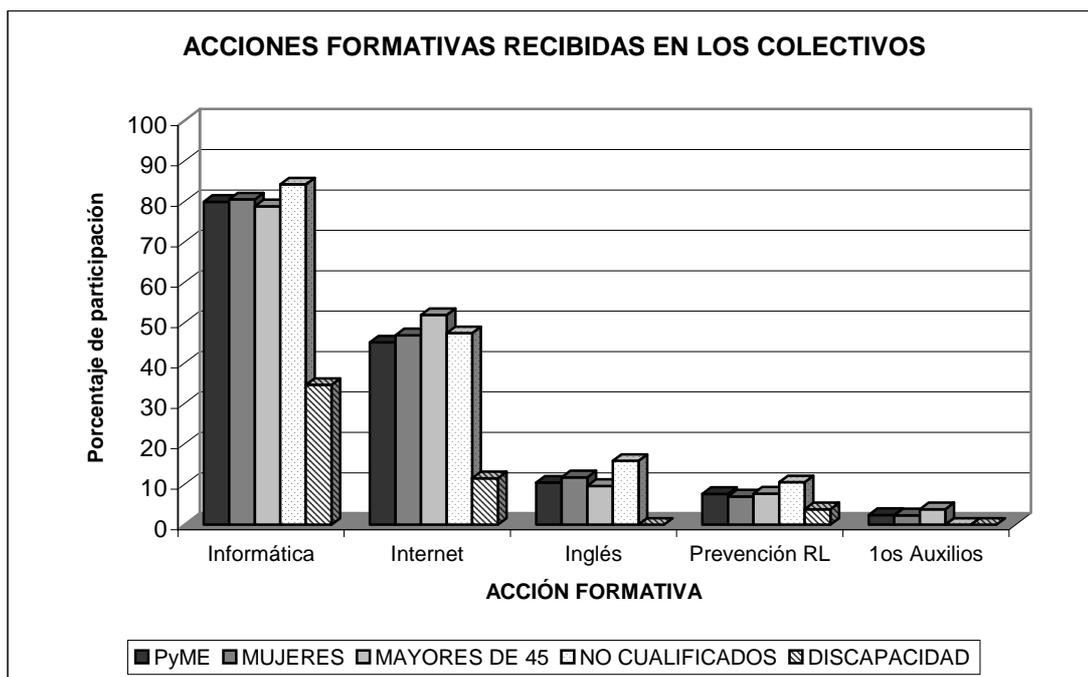
Por colectivos se observa una distribución desigual en cuanto al porcentaje de personas que otorga puntuaciones altas (4-5) con respecto a su necesidad de formación en cada uno de los cinco bloques temáticos establecidos.



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’.

Acciones formativas recibidas					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Informática	207	0	8	2,27	1,799
Internet	207	0	3	,48	,622
Inglés	207	0	5	,14	,503
Prevención de riesgos laborales	207	0	5	,09	,432
Primeros Auxilios	207	0	5	,04	,373
N válido (según lista)	207				

Por colectivos se observan variaciones en cuanto al porcentaje de personas que han recibido, como mínimo, una acción formativa en los cinco bloques.



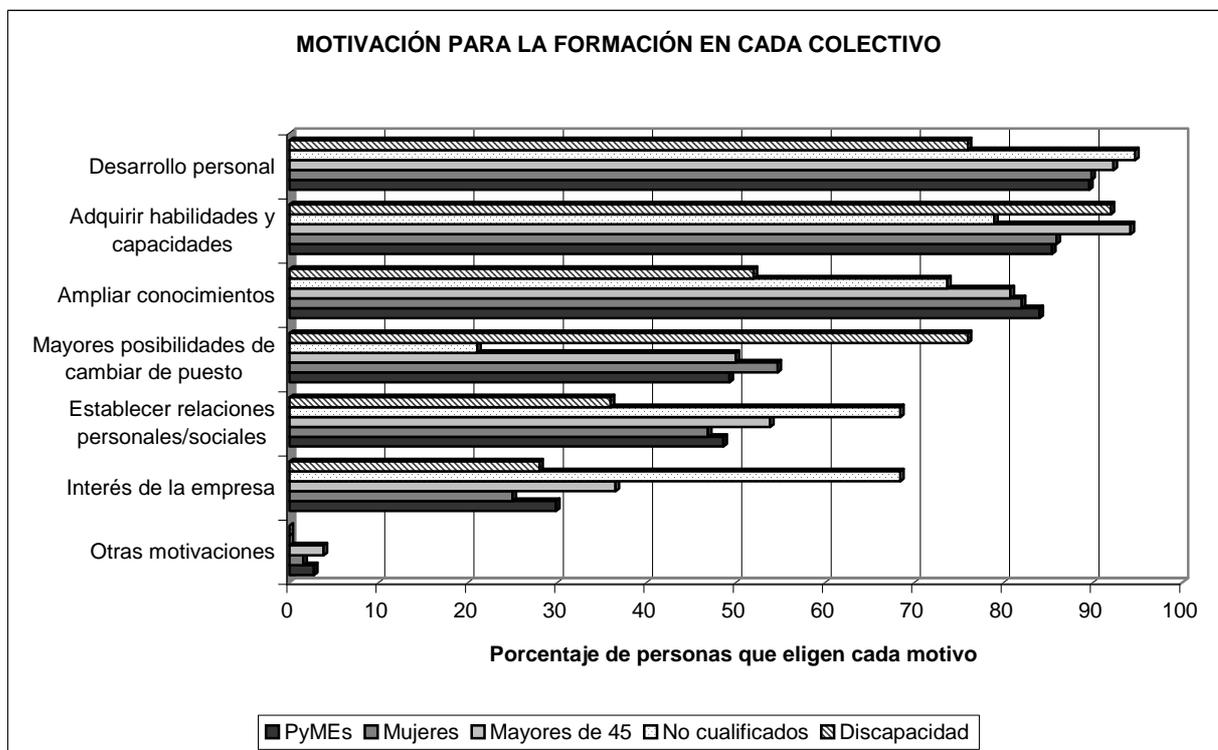
El contraste entre la demanda y la oferta de formación continua indica que la necesidad formativa en ‘informática’ parece cubierta, a nivel general, pero no así la relacionada con ‘Internet’, ‘inglés’, ‘Prevención de Riesgos Laborales’ y ‘Primeros Auxilios’.

	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
Inglés	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

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 repercuta, 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

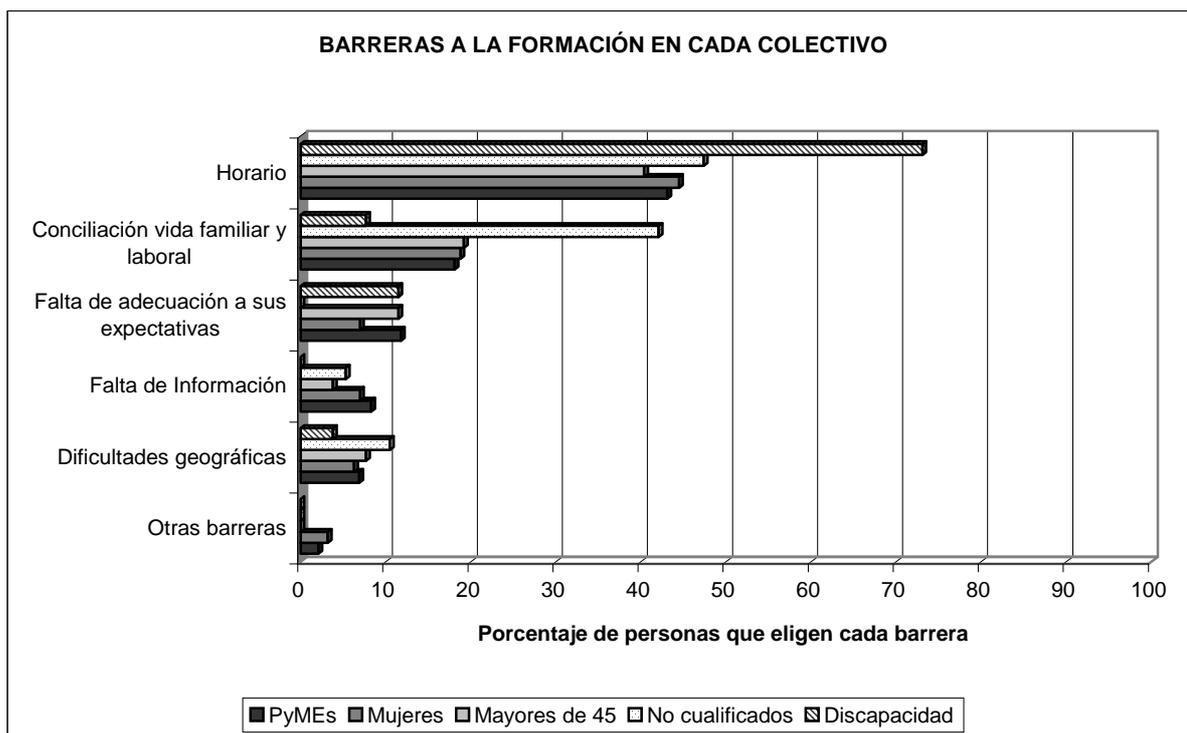
Los motivos para solicitar la formación continua no son exactamente los mismos en todos los colectivos estudiados, encontrándonos con algunas diferencias, que en algunos casos resultan estadísticamente significativas.



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

Las dificultades que encuentran para acceder a la formación los trabajadores que pertenecen a los distintos colectivos prioritarios del FSE no siempre son las mismas.



Los **trabajadores de PyMEs** encuestados, indican una necesidad alta de formación sobre todo en ‘informática’ (77%), ‘Internet’ (75%) e ‘inglés’ (74%). El 78% han 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.

Las **mujeres** 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%).

Para los **trabajadores mayores de 45 años** 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 no cualificados** demandan, sobre todo, formación en la 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.

Los **trabajadores con discapacidad** 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’.

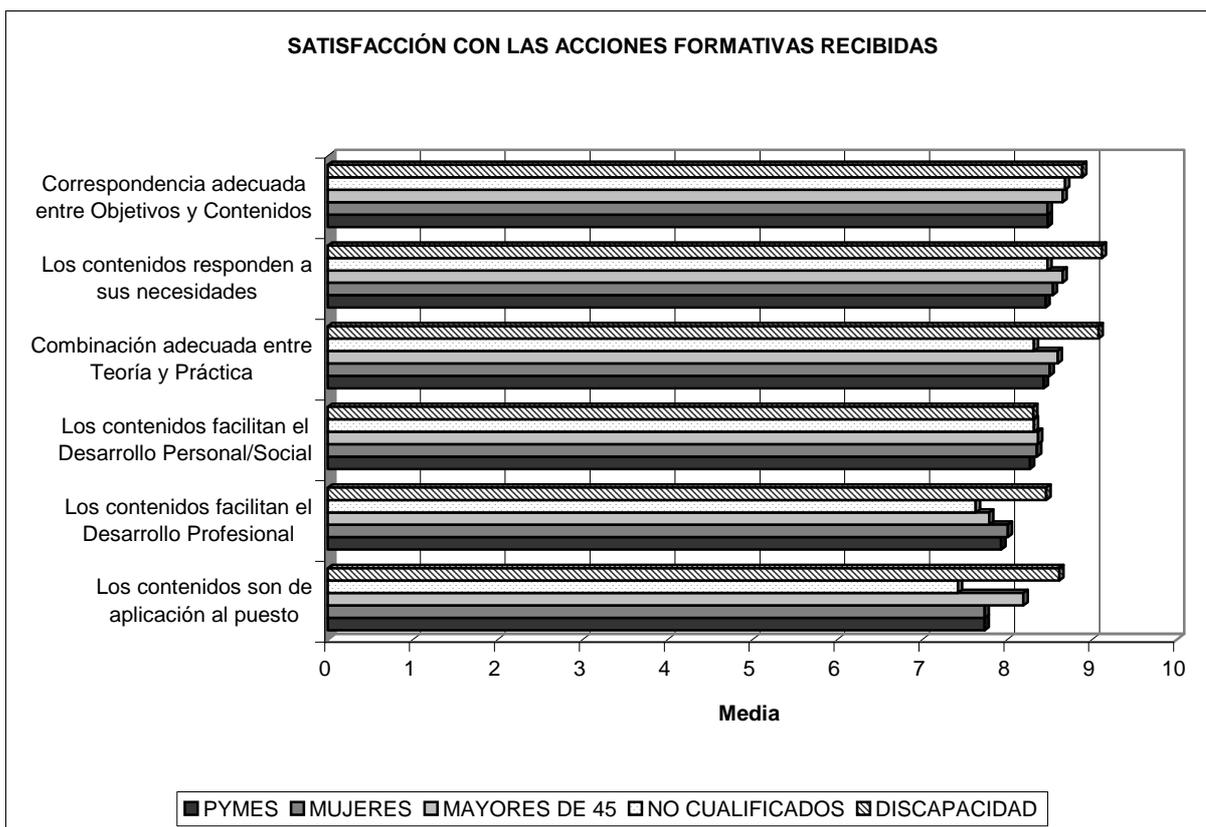
Sus motivos para acceder a la formación son ‘adquirir habilidades y capacidades’ (92%), ‘tener mayores posibilidades de cambiar de puesto’ (77%) y el ‘desarrollo personal’ (76%). Su principal barrera de acceso a la formación es el ‘horario’, circunstancia indicada por un porcentaje significativamente superior al de los trabajadores sin discapacidad que también la señalan (73% frente a 45%).

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				

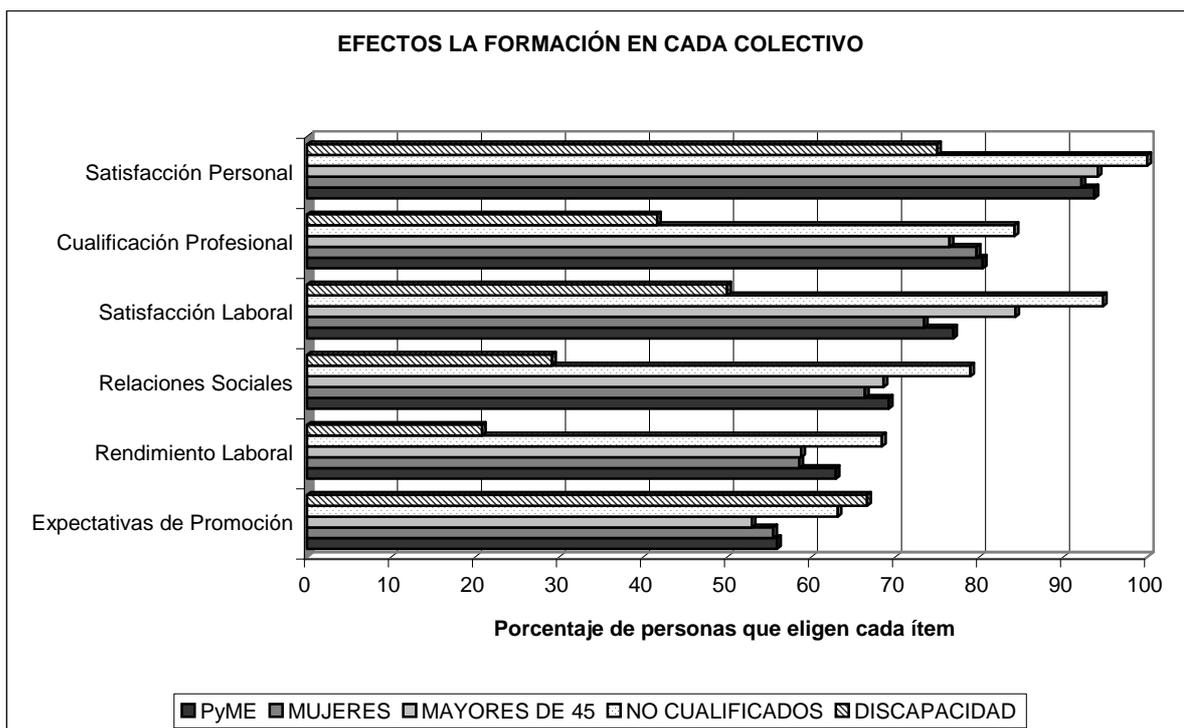
El nivel de satisfacción con la formación recibida es muy alto en todos los colectivos con respecto a los aspectos consultados, resultando sus respuestas muy homogéneas.



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’. 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

Los efectos producidos por la formación en los distintos colectivos es la siguiente:



Los **trabajadores de PyMEs** 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%).

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%), ‘cualificación profesional’ (79%) y ‘satisfacción laboral’ (73%).

Los **trabajadores mayores de 45 años** 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 ha mejorado su ‘cualificación profesional’ (76%).

Los **trabajadores no cualificados** 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%).

Los **trabajadores con discapacidad** están satisfechos con la formación recibida. Destaca su valoración significativamente más alta que la de los trabajadores sin discapacidad en aspectos como ‘adecuación entre la teoría y la práctica’, ‘adecuación de los contenidos a

sus necesidades’ y posibilidad de ‘aplicación al puesto’. Ninguno ha conseguido cambiar de área, cualificación o salario y 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 ‘cualificación profesional’, ‘satisfacción laboral’, ‘rendimiento laboral’ y ‘establecimiento de relaciones sociales’ son menos valoradas por este colectivo que por el resto y que el porcentaje de las personas con discapacidad que los eligen es siempre significativamente inferior al porcentaje de las personas sin discapacidad que eligen esos mismo efectos de la formación.

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 en 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 la 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.

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 relacionados 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 a nivel profesional y personal derivados de la misma, son inferiores a los de los otros tres colectivos.