

ESTUDIO SOBRE LAS LIMITACIONES DE ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA

**Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación
Convocatoria 1999
FORCEM**

Secretaría de Formación y Cultura de la C.S. de CC.OO.
Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM)

Madrid, marzo de 2000

Edita:

Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera. FOREM-CC.OO.
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel: 91 313 59 15. Fax: 91 306 91 93. e-mail: forem@forem.ccoo.es

Dirección Técnica:

FOREM Confederal

Elabora:

FOREM Confederal. Área de Proyectos.

Financia:

Fundación para la Formación Continua. FORCEM
Fondo Social Europeo. FSE
Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación. Convocatoria 1999

Producción:

Paralelo Edición, S.A.

Depósito Legal:

M-11476-2000

PRESENTACIÓN

Comisiones Obreras, a través del Objetivo 4 del **Fondo Social Europeo (FSE)**, gestionado por la **Fundación para la Formación Continua (FORCEM)**, desarrolla iniciativas que favorecen la realización de planes de formación continua en diversos sectores y ramas de actividad, y también las actuaciones intersectoriales.

Como paso previo a la realización de los planes formativos, desde la **Fundación para la Formación y el Empleo Miguel Escalera (FOREM)** acometemos el estudio de necesidades de formación de las personas que trabajan en estos sectores. Estos estudios podrán servir de base a empresas y trabajadores/as para acercar los esfuerzos de formación a parámetros de adecuación, eficacia y eficiencia, convirtiendo de este modo estos esfuerzos en una verdadera inversión.

Esta publicación se hace con el objetivo de difundir los resultados de la investigación a todos los implicados en el ámbito objeto de estudio, tanto a nivel nacional como transnacional.

El estudio ha contado con la dirección del equipo técnico de la **Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM)** y en él han participado diferentes personas y organismos, a todos los cuales queremos agradecer desde aquí su colaboración en el proyecto.

BLANCA GÓMEZ MANZANEQUE
Secretaria Confederal de Formación y Cultura

ÍNDICE

I) INTRODUCCIÓN: EL ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA.....	7
1. Objetivos	8
2. Metodología.....	9
2.1. Entrevistas en profundidad	10
2.2. Grupos de discusión	10
2.3. Encuesta.....	10
2.3.1. Maqueta muestral: principales tablas	11
II) EL NIVEL DE CUALIFICACIÓN Y DE ESTUDIOS	14
III) LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA.....	18
IV) LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y PROBLEMAS ESPECÍFICOS DE ALGUNOS SECTORES.....	21
V) LA DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN	23
VI) FALTA DE MOTIVACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES	30
VII) PROBLEMAS DE HORARIOS Y DIFICULTADES PARA REALIZAR LOS CURSOS.....	41
VIII) FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y DE ESTILO DE VIDA	49
1. El género y la formación	49
2. La variable edad	51
IX) DIFICULTADES BUROCRÁTICAS.....	53
X) ¿SIEMPRE SE FORMAN LOS MISMOS COLECTIVOS?	54
XI) LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE SUS LIMITACIONES DE ACCESO.....	56
1. Problemas para asistir a las clases presenciales	58
2. Falta de información	58

3. Falta de motivación	59
4. Contenidos: oferta inadecuada, baja imagen de calidad	61
5. Espíritu autodidacta	61
XII) ANÁLISIS DISCRIMINANTE DE LAS LIMITACIONES DE ACCESO	63
XIII) CONCLUSIONES.....	64
1. Tamaño y estructura de la empresa.....	64
2. Información sobre formación continua	65
3. Actitudes y motivaciones de partida.....	66
4. Nivel de cualificación del trabajador	67
XIV) ANEXOS	69

D) INTRODUCCIÓN: EL ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA

Desde 1993 se han llevado a cabo programas de formación continua a través de FORCEM, en el marco de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. A través de estos Acuerdos, las organizaciones sindicales y empresariales han contribuido decisivamente a que la formación sea un aspecto clave en los procesos de cambio económico, tecnológico y social y de mejora de la cualificación de los trabajadores. Las gestiones realizadas, bajo los criterios de autoorganización y gestión paritaria de los agentes sociales, han permitido que fuertes contingentes de la población ocupada hayan accedido a cursos y programas de formación relacionados con su trabajo. Las oportunidades de acceso a la formación se han multiplicado de forma espectacular en los seis últimos años y las empresas han aumentado su actividad formativa, contribuyendo con ello a aumentar su competitividad en el mercado.

Puede considerarse que desde FORCEM se ha contribuido positivamente a superar el panorama formativo del tejido empresarial español, generando importantes cambios cualitativos y cuantitativos.

Pese a los esfuerzos realizados, la mayor parte de la población ocupada sigue sin haber accedido a programas o cursos de formación continua. Resulta difícil, no obstante, calcular cuántos han accedido y cuántos no, ya que, al parecer, los que acceden suelen repetir y realizan cursos casi todos los años. Según datos de una encuesta realizada por FOREM en 1998¹, a una muestra representativa de 2.000 trabajadores ocupados por cuenta propia o ajena (N=2.000, error de muestreo para datos globales $\pm 2,2\%$ para datos globales cuando P y Q=50, nivel de confianza del 95,5%), la media de cursos realizados por los que habían participado en algún curso de formación relacionado con su trabajo en los cinco últimos años (de 1993 hasta 1998) era de 3,6. Pero los que habían realizado al menos un curso eran tan sólo el 43%, y no todos ellos habían accedido necesariamente a los cursos a través de FORCEM.

De ahí que, para estimar la magnitud del problema, es decir, cuántos se están formando y cuántos no, no son muy útiles los datos de las certificaciones de FORCEM, ya que no se controlan las repeticiones, sino su variación año tras año.

Con los datos de encuesta mencionada anteriormente tampoco podemos sino hacer una estimación aproximada, sin gran rigor, pero es la que se presenta a continuación:

¹ La encuesta fue realizada en el marco de la Convocatoria de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación de 1998, para el estudio: "Diagnóstico de Necesidades Formativas Intersectoriales". Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM). Secretaría de Formación y Cultura C.S. de CC.OO.

El porcentaje de la población ocupada que en 1998 accedió a formación relacionada con su trabajo, desde 1993, fue del 43%.

Por otro lado, según la encuesta realizada ad-hoc para esta investigación, se sabe que un 33% de los que nunca han accedido a la formación continua han recibido algún tipo de formación, bien sea pagada por ellos o bien a través de la empresa, pero de una duración inferior a veinte horas. Esto significaría estimar en un 25% el porcentaje de población ocupada que ha accedido a cursos y programas de formación continua y, recíprocamente, se estimarían en un 75% los que nunca han accedido a la misma durante el período 98-99. El dato no obstante es aproximado.

De ser cierta esta estimación, una amplia mayoría de trabajadores estarían quedando al margen de la formación continua, nada menos que las tres cuartas partes, o una proporción aproximada.

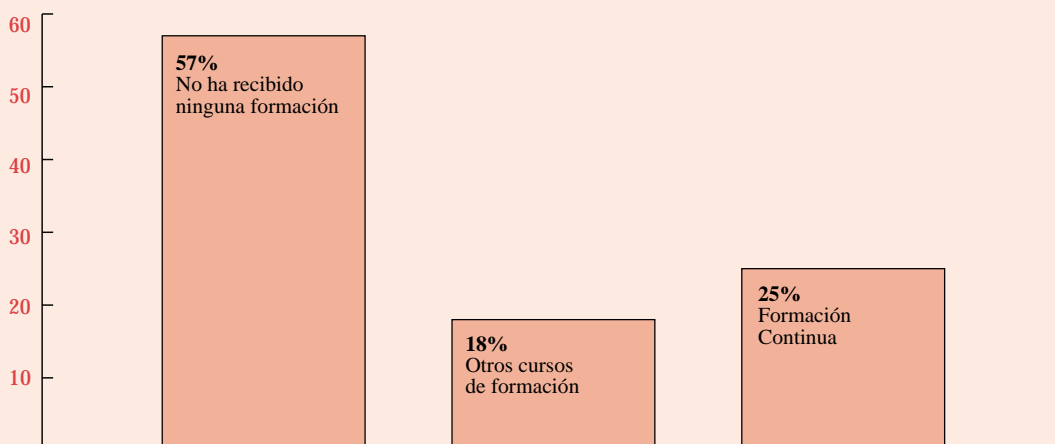
En cualquier caso, es evidente que los que nunca se forman son mayoría, el 57% en 1998 y quizá algunos menos en 1999.

Además de ser mayoría los trabajadores que no acceden a la formación continua, se han detectado importantes desigualdades en el acceso de diversos colectivos de trabajadores. Profundizar en las dificultades, diferencias y desigualdades de acceso ha sido el objeto de esta investigación cuyos objetivos y metodología se detallan a continuación y cuyos resultados más relevantes se presentan en este informe.

1. Objetivos

El objetivo principal de este estudio es conocer las circunstancias por las que una gran parte de los trabajadores y las trabajadoras ocupados no han accedido nunca a la formación continua, para saber cómo superar esa situación.

Estimaciones del % de trabajadores que han accedido en 1999 a formación relacionada con su trabajo



Fuente: Límites 99 e Intersectoriales 98.

Para alcanzar este objetivo, se han planteado los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar las principales dificultades para el acceso a la formación de las personas que nunca han accedido a la misma.
2. Estudiar si las dificultades para el acceso a la formación continua afectan a ambos sexos por igual o se producen diferencias. Si hay diferencias por razón de género, la investigación deberá dar pistas para plantear estrategias que permitan superarlas.
3. Estudiar otros determinantes de carácter estructural que impiden el acceso a la formación.
4. Establecer las razones concretas por las que determinadas personas no han accedido nunca a cursos de formación continua.
5. Analizar la percepción y valoración que sobre la formación continua tienen las personas que nunca han accedido a la misma, y su opinión sobre la utilidad para su desarrollo personal y profesional.
6. Estudiar la percepción y valoración que tienen los trabajadores sobre las posibles consecuencias para ellos derivadas de no acceder a la formación continua.
7. Analizar la percepción que desde las organizaciones y entidades que organizan e imparten formación continua se tiene sobre los obstáculos y factores condicionantes que impiden, objetiva o subjetivamente, un adecuado acceso a la formación continua.
8. Validar o desechar la siguiente hipótesis de partida: "Las dificultades de acceso a la formación continua pueden estar generando un efecto perverso que refuerza a asistir y solicitar formación a las personas que ya asisten y que está desmotivando o predisponiendo negativamente a las que no han accedido todavía."
9. Proponer recomendaciones para la superación de las dificultades encontradas.

2. Metodología

Los objetivos anteriormente mencionados se han cubierto mediante la recogida y análisis de la información secundaria existente, así como a través de diversas técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas, que incluyen la realización de:

- a) 25 entrevistas en profundidad.
- b) 2 grupos de discusión.
- c) Encuesta a 1.111 trabajadores.

Para la realización del trabajo de campo se ha contado con la colaboración de las empresas M&C, S.L., y DATA, S.A.

A continuación se detallan los objetivos y especificaciones metodológicas relativas a cada una de las técnicas utilizadas.

2.1. Entrevistas en profundidad

Se han realizado 25 entrevistas en profundidad con expertos y responsables en gestión y planificación de la formación continua, representantes de organizaciones empresariales y sindicales y centros que organizan e imparten formación a trabajadores.

El principal objetivo de estas entrevistas ha sido conocer la percepción y opiniones que las diversas organizaciones tienen sobre los obstáculos y factores condicionantes que impiden un adecuado acceso a la formación continua. A partir de la información obtenida en las entrevistas, se han formulado las hipótesis de trabajo necesarias y se ha diseñado el cuestionario para desarrollar la posterior fase cuantitativa. Además, esta información ha servido para matizar y ampliar el contexto de interpretación de los datos cuantitativos durante la elaboración del informe final.

El perfil de los entrevistados y el guión básico diseñado al efecto se detallan en el Anexo I.

2.2. Grupos de discusión

Se han realizado dos grupos de discusión: uno con trabajadores que nunca han accedido a la formación continua y, otro, con trabajadores que asisten regularmente a cursos de formación continua.

Los principales objetivos de las reuniones celebradas han sido conocer las actitudes, motivaciones y frenos que favorecen o dificultan el acceso a la formación continua, así como explorar diferencias entre ambos grupos de trabajadores en relación con las actitudes hacia la formación continua, grado de conocimiento y valoración de ofertas formativas y cualquier otra surgida espontáneamente en los grupos. La información resultante ha servido tanto para la formulación de hipótesis y elaboración del cuestionario como para la elaboración del informe final.

Los requisitos y el cuestionario de reclutamiento de los participantes en los grupos de discusión, así como los guiones temáticos para su desarrollo, se detallan en el Anexo II.

2.3. Encuesta

Universo: Población ocupada española que no ha accedido nunca a la formación continua.

Al no existir datos censales ni otra información fidedigna del universo, se procede a realizar una muestra nacional, representativa de la población ocupada española, excluyendo Ceuta y Melilla. Los entrevistados han de cumplir la condición de no haber accedido nunca a la formación continua.

Tipo de muestreo: Muestreo aleatorio, estratificado por CC.AA. Con afijación óptima de las celdas de la matriz "CC.AA. x tamaño de hábitat".

La muestra es proporcional a la población ocupada en el peso específico de cada C.A. en el conjunto, y es también proporcional por tamaño de hábitat. (Cinco grupos de municipios; menos de

10.000, de 10.000 a 50.000, 50.000 a 100.000, 100.000 a 500.000 y más de 500.000). Dentro de cada C.A. la proporción de entrevistas por tamaño de hábitat es muy aproximada, aunque no del todo exacta, ya que se han realizado ajustes para que en ninguna celda apareciesen decimales, ni un número de entrevistas inferior o igual a cuatro.

La muestra ni es ni ha pretendido ser proporcional por provincias, ya que la unidad mínima de estratificación es la comunidad autónoma. Por su tamaño (n=1.111), la muestra no está diseñada para obtener resultados desglosados por cada una de las comunidades autónomas. Sólo se recomendaría el desglose geográfico, orientativo, en las siguientes: Cataluña, Madrid, Andalucía, País Valenciano.

A partir de la matriz de estratificación "CC.AA. x tamaño de hábitat" se ha sorteado un total de 71 puntos muestrales, que se corresponden con 71 municipios. Se ha utilizado un criterio aleatorio simple, sin reposición, aunque en cada C.A. los municipios correspondientes a la celda de menor tamaño han sido elegidos mediante criterios de proximidad geográfica, para evitar dispersiones inútiles y costosas.

La selección de personas a entrevistar se ha realizado por el sistema de rutas aleatorias, con control de cuotas de sexo y edad.

2.3.1. Maqueta muestral: principales tablas

Tabla de referencia para el control de cuotas de sexo y edad, a nivel nacional

Edad	TOTAL	Hombres	Mujeres
16-24 años	170	102	68
25-34 años	353	234	119
35-44 años	253	169	84
45-54 años	217	90	28
TOTAL	1.111	752	359

Fuente: Estudio Intersectorial-Trabajadores. FOREM, 1998 (Distribución por sexo y edad de la población ocupada que no ha participado desde que está trabajando en ningún curso o cursillo de formación relacionada con su trabajo).

Para favorecer la agilidad del trabajo de campo, no se han exigido cuotas conjuntas de sexo x edad, sino que se cumplimentan independientemente las cuotas de sexo por un lado y, por otro, las de edad.

La distribución por tamaño de hábitat es proporcional a la distribución de la población española, no es la de la población ocupada, cuyo último dato disponible es el de la Encuesta Sociodemográfica de 1991. Ante la antigüedad del dato y otros problemas metodológicos de dicha fuente, se ha optado por distribuir los tamaños de hábitat en base a su peso en la población general que, por otro lado, ha de ser una distribución muy similar a la esperada en la población ocupada.

El listado de municipios sorteados así como el cuestionario diseñado al efecto se adjuntan en el Anexo III y Anexo IV respectivamente.

Tabla para el cumplimiento de cuotas de sexo y edad, por CC.AA.

CC.AA.	Sexo		Edad (%)		
	Hombres	Mujeres	Menos de 25 años	25-54 años	54 y más años
Andalucía	70,4	29,6	19,1	75,1	5,8
Aragón	67,6	32,4	9,4	77,2	13,5
Asturias	68,9	31,1	8,8	74,1	17,1
Baleares	63,4	36,6	15,8	73,3	10,9
Canarias	70,6	29,4	13,4	73,5	13,1
Cantabria	72,1	27,9	17,4	71,6	1,01
Castilla y León	76,9	23,1	6,6	76,7	16,7
Castilla-La Mancha	75,0	25,0	17,8	70,4	11,8
Cataluña	56,2	43,8	16,4	76,2	7,4
C. Valenciana	72,2	27,8	19,7	71,1	9,3
Extremadura	86,7	13,3	18,1	63,9	18,1
Galicia	63,6	36,4	12,5	65,6	21,9
Madrid	61,3	38,7	15,4	77,8	6,8
Murcia	73,2	26,8	15,9	75,7	8,4
Navarra	71,0	29,0	13,8	71,7	14,5
País Vasco	71,7	28,3	14,6	76,1	9,3
La Rioja	73,6	26,4	—	86,8	13,2

Fuente: Estudio Intersectorial-Trabajadores. FOREM, 1998 (Distribución por sexo y edad de la población ocupada que no ha participado desde que está trabajando en ningún curso o cursillo de formación relacionada con su trabajo).

Matriz de estratificación

CC.AA.	C. Ponderación *	Total	(en miles)				
			Menos de 10	10 a 50	50 a 100	100 a 500	Más de 500
Andalucía	0,148961	165	39	49	18	31	28
Aragón	0,032838	36	13	6	—	—	17
Asturias	0,023943	27	—	9	6	12	—
Baleares	0,021831	24	5	9	—	10	—
Canarias	0,041171	46	7	17	—	22	—
Cantabria	0,013058	15	8	—	7	—	—
Castilla y León	0,061567	68	31	8	7	22	—
Castilla-La Mancha	0,041316	46	24	9	9	4	—
Cataluña	0,175677	195	40	43	24	41	47
C. Valenciana	0,104508	116	24	42	11	19	20
Extremadura	0,022152	25	14	6	6	—	—
Galicia	0,069725	77	26	23	10	18	—
Madrid	0,137567	153	8	15	13	31	86
Murcia	0,028000	31	—	14	—	16	—
Navarra	0,015489	17	12	—	—	5	—
País Vasco	0,055513	62	11	20	9	22	—
La Rioja	0,006753	8	8	—	—	—	—
TOTAL	1	1.111	270	270	120	253	198

Fuente: Población de los municipios españoles. Revisión del Padrón Municipal a 1 de enero de 1998. INE.

(*) Coeficiente de ponderación para convertir los datos del universo en una muestra de 1.111 sujetos.

Puntos muestrales por celdas

CC.AA.	(en miles)					Total
	Menos de 10	10 a 50	50 a 100	100 a 500	Más de 500	
Andalucía	2	2	1	1	1	7
Aragón	1	1	—	—	1	3
Asturias	—	1	1	1	—	3
Baleares	1	1	—	1	—	3
Canarias	1	1	—	1	—	3
Cantabria	1	—	1	—	—	2
Castilla y León	2	1	1	1	—	5
Castilla-La Mancha	2	1	1	1	—	5
Cataluña	2	2	1	2	1	8
C. Valenciana	1	2	1	1	1	6
Extremadura	1	1	1	—	—	3
Galicia	2	2	1	1	—	6
Madrid	1	1	1	1	1	5
Murcia	—	1	—	1	—	2
Navarra	1	—	—	1	—	2
País Vasco	1	2	1	1	—	5
La Rioja	1	—	—	—	—	1
TOTAL	20	19	11	14	5	69

II) EL NIVEL DE CUALIFICACIÓN Y DE ESTUDIOS

En la investigación cualitativa se recogieron algunos testimonios que hicieron barajar la hipótesis de que un bajo nivel de cualificación podía estar limitando el acceso a la formación continua.

"Curiosamente, los más formados son los que más acceden, cuando deberían ser los menos formados los que más acceden. Es decir, si cogemos el perfil de los trabajadores, pues serían los trabajadores cualificados, los técnicos, los mandos intermedios, los directivos, toda esta gente, los que más se forman" (Experto de CC.OO.).

"Luego también hay muchas grandes empresas que no van a FORCEM pero están impartiendo formación, pero ahí es donde está el problema. Que se imparte a puestos de categorías superiores" (Experta de UGT).

"La empresa más bien enfoca la formación a su personal de dirección y al personal que realmente está dentro. El personal de base se queda aislado y desprotegido en este terreno" (Experto de CC.OO.).

Las dificultades de acceso de los menos formados y de los de inferiores categorías profesionales aparecían presuntamente vinculadas al interés estratégico de las empresas por dar prioridad a la formación de aquellas personas con mayor peso y responsabilidad dentro de las organizaciones. Al poseer un valor estratégico menor para las empresas, la formación de los trabajadores con las categorías profesionales más bajas se estaría creando una barrera a la igualdad de oportunidades de acceso a la formación.

Por otro lado, otros estudios previos, así como las opiniones de los informantes expertos de este estudio, han señalado las especiales dificultades de acceso a la formación de los trabajadores no cualificados, que accedieron al mercado de trabajo con un nivel bajo de estudios. La falta de hábito, y el sentimiento de inseguridad ante el estudio, las dificultades de comprensión y la carencia de habilidades en el manejo de la lectoescritura son aspectos señalados como importantes condicionantes negativos para acceder a la formación de los menos cualificados.

Sin embargo, otros informantes, al opinar sobre la relevancia de este factor, le restaron importancia frente a otros, principalmente argumentando que a través de FORCEM se han realizado cursos en todos los niveles y categorías profesionales. En relación con este argumento, se presenta a continuación la distribución de participantes en la convocatoria de FORCEM de 1998 según categorías profesionales:

Según los datos facilitados por FORCEM, sólo un tercio de la formación impartida en 1998 ha sido dirigida a las categorías profesionales altas (directivos, mandos intermedios y técnicos) y aproximadamente una cuarta parte ha ido dirigida a los trabajadores no cualificados.

Sin embargo, en relación a la penetración de la formación según categorías profesionales, los datos de la encuesta realizada indican que pese a los esfuerzos de FORCEM siguen existiendo fuertes diferencias de acceso a la formación por categorías profesionales. No hay que olvidar que la formación canalizada a través de FORCEM no es la única, aunque sea mayoritaria.

Perfil de participantes, según categoría profesionales (%)

	%
Directivos	6
Mandos intermedios	11
Técnicos	16
Trabajadores cualificados	40
Trabajadores no cualificados	26

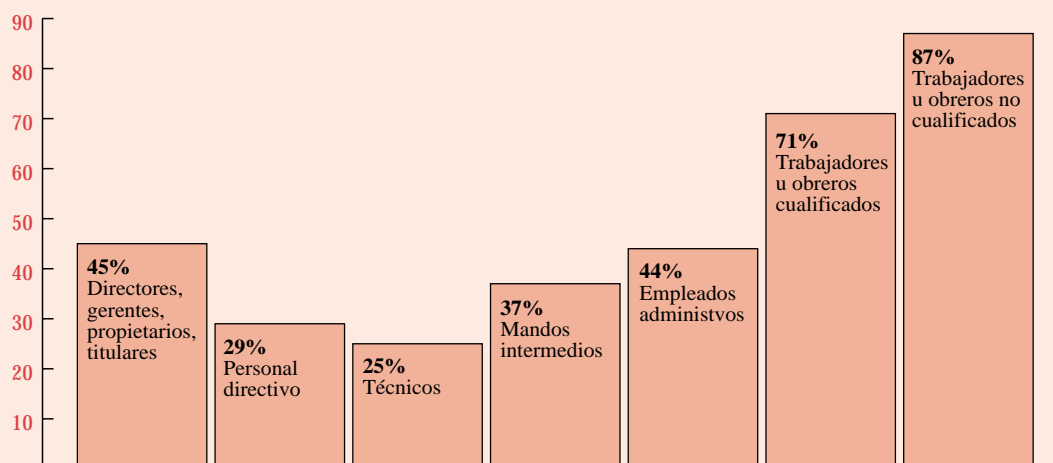
Fuente: FORCEM. Memoria de Actividades 98. Datos no publicados a enero de 2000. Facilitados por gentileza del Gabinete de Estudios.

La inmensa mayoría de los trabajadores no cualificados (87%) no han recibido formación mientras trabajan, al menos desde 1993. Y una amplia mayoría de los obreros cualificados (71%) tampoco la han recibido. Los colectivos menos formados mientras trabajan son por tanto los de las categorías profesionales más bajas, mientras que los más formados son: técnicos y personal directivo. Los mandos intermedios y empleados administrativos están en una situación intermedia entre ambos extremos.

Exceptuando a los altos directivos, gerentes y titulares, cuyo nivel de formación en el trabajo es también intermedio, similar al de los empleados administrativos, puede afirmarse que: "a mayor categoría profesional se corresponde un mayor nivel de formación en el trabajo" y viceversa, "a menor categoría profesional, menor nivel de formación".

La categoría laboral ha resultado ser una de las variables más discriminantes a la hora de explicar o predecir las probabilidades de que un trabajador se haya formado en el trabajo. Lógicamente, tal como cabe esperar, la variable nivel de estudios reproduce la misma tendencia y tiene también una alta capacidad explicativa. Debe tenerse en cuenta la estrecha correlación existente entre estudios y categoría profesional, pues el nivel educativo alcanzado por el trabajador suele ser un factor decisivo para predecir la categoría laboral a la que éste accede. De modo que también puede afirmarse que "los que acceden al mercado de trabajo con los niveles de estudios más altos son luego los que más se forman mientras trabajan, y viceversa".

Trabajadores que no se forman mientras trabajan, según categoría laboral (%)



Fuente: Intersectoriales 99. Base: Población Ocupada (n=2.066).

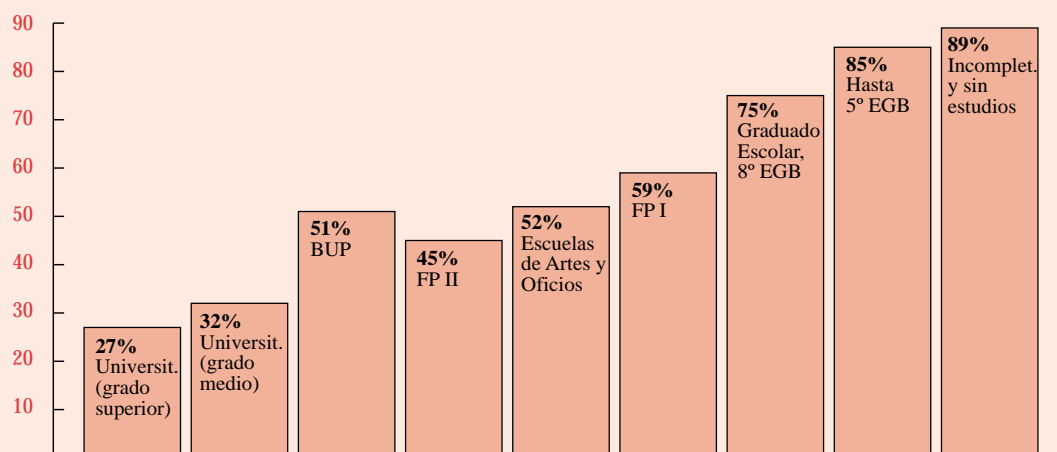
En este sentido señalar, en primer lugar, la fuerza discriminante de estas variables para explicar y predecir el acceso a la formación en el trabajo. En segundo lugar, cabe concluir diciendo que se está produciendo el fenómeno de que en el trabajo tienden a formarse más los más cualificados, mientras que los menos cualificados se forman mucho menos. Este hecho puede tener diversas explicaciones, todas ellas ciertas en mayor o menor medida.

Por una parte, los que más estudios tienen son los más habituados a seguir estudiando y aprendiendo cosas por su cuenta, en libros y manuales o a través de cursos de formación que se pueden buscar ellos o que les ofrezca la empresa. Cabe pensar que existe una mayor predisposición a aprender en la medida que los trabajadores se han pasado más años de su vida estudiando y han consolidado hábitos de aprendizaje. Por el contrario, entre aquellos individuos con los niveles de estudios mas bajos, a menudo asociados con el fracaso escolar y el abandono temprano del sistema educativo, es menos probable que haya cuajado el hábito y quizás incluso el gusto por el aprendizaje, y con más probabilidad encontraremos actitudes y comportamientos menos positivos en relación con la formación. Existe por tanto una mayor predisposición a aprender entre los más cualificados, asociada a una serie de hábitos y actitudes positivas hacia la formación, y viceversa.

Por otra, cabe pensar que la dinámica del sistema de producción y las exigencias del mercado estén primando la formación de los más cualificados en detrimento de los menos cualificados. Para las empresas posee un mayor valor estratégico la formación de sus cuadros técnicos y directivos que la de los empleados de menor cualificación. La formación de estos últimos es, además, cualitativamente distinta, porque se centra en mucha mayor medida que en otras categorías profesionales en la adquisición de conocimientos aplicados a operaciones concretas, mientras que la de técnicos y directivos ha de servir para tomar decisiones y el desarrollo de procesos, de forma mucho más flexible y creativa.

Probablemente ambos factores explicativos se retroalimentan y contribuyen, a través de su mutua interacción, a la cristalización de la situación descrita.

Trabajadores que no se forman mientras trabajan, según nivel de estudios (%)



Fuente: Intersectoriales 98. Base: Población Ocupada (n=2.066).

Otro factor que limita el acceso a la formación de las categorías laborales de menor nivel educativo se observa sobre todo en los sectores industriales y algunas actividades de servicios: el mayor coste y la necesidad de infraestructuras formativas en el caso de acciones formativas de tipo técnico. Acciones formativas para el campo administrativo, directivo e informático resultan relativamente baratas y fáciles de llevar a cabo. La importancia que atribuyen las empresas a la formación de los trabajadores de la producción varía fuertemente en función del sector concreto, lo que parece depender tanto de las características de los procesos productivos y la dinámica tecnológica como de la estructura empresarial. Debido a la creciente automatización de los procesos de trabajo más sencillos, la tendencia actual se dirige claramente hacia una mayor valoración de la formación de los trabajadores de la producción, ya que tienen que manejar y programar sistemas electrónicos de control de la maquinaria y de la producción.

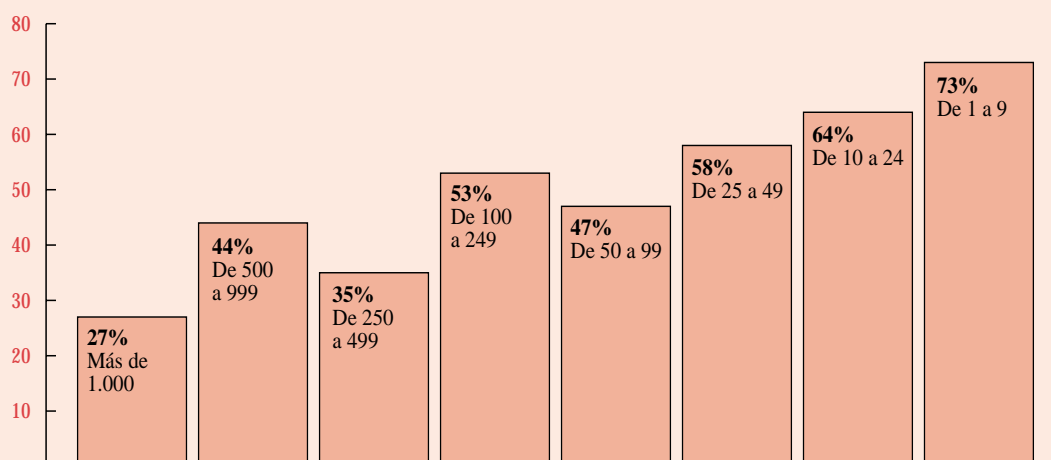
III) LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA

Otro de los aspectos más relevantes para explicar y predecir el acceso a la formación continua es el tamaño de la empresa. A mayor tamaño, mayores probabilidades de que los trabajadores se formen, y viceversa.

Otros aspectos concomitantes al tamaño, estrechamente interrelacionados entre sí, son algunos otros relativos a la estructura de la empresa; por ejemplo, es un aspecto de crucial importancia que exista un departamento de recursos humanos y/o un departamento de formación para que la formación se imparta en la empresa. Pero la existencia de dicho departamento está íntimamente relacionada con su tamaño. También se ha observado que a mayor tamaño de la empresa, se corresponde una actitud más positiva de la misma hacia la formación, que se traduce en una mayor consideración de ésta como un valor y como una inversión. Por otro lado, la presencia de representación sindical en la empresa también ha resultado favorecedora del acceso a la formación, pero no debe pasarse por alto que esta presencia está estrechamente relacionada con su tamaño, ya que es importante en las grandes y baja o nula en muchas pequeñas.

A continuación, se presenta el dato que ilustra las variaciones de acceso a la formación según el tamaño de la empresa, expresado en número de trabajadores.

Trabajadores que no se forman en el trabajo, según tamaño de la empresa en la que trabajan (%)



Fuente: Intersectoriales 98. Base: Población Ocupada (n=2.066).

En empresas de menos de 49 empleados son mayoría los trabajadores que nunca se forman, mientras que en empresas a partir de 50 empleados tienden a ser mayoría los que se forman. Puede apreciarse que las dificultades de acceso tienden a aumentar gradualmente en la medida que disminuye el tamaño, y viceversa.

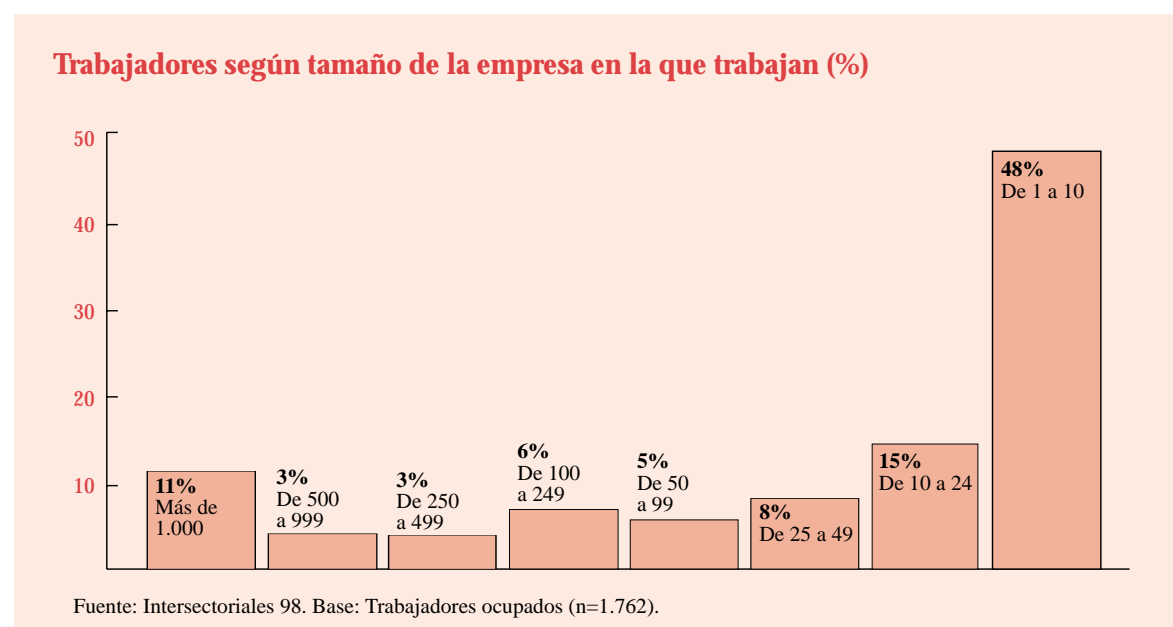
Los datos evidencian las dificultades de acceso a la formación de los trabajadores de las PYMES, en comparación con las grandes empresas. Pero la magnitud de esta dificultad se aprecia mejor al comprobar que una amplia mayoría de trabajadores trabaja en empresas de menos de cincuenta empleados. En el gráfico que se presenta a continuación, puede observarse que en empresas de menos de 50 trabajadores se concentra más del 70% de la población ocupada, y en empresas de 10 o menos (incluidos también los profesionales autónomos), encontramos casi la mitad de la población ocupada. Es preciso profundizar en las causas de estas limitaciones de las PYMES y tomar medidas para favorecer el acceso a la formación de este gran contingente de trabajadores.

A lo largo de la investigación cualitativa ha podido comprobarse la coincidencia de todos los informantes, expertos en formación de diversas instituciones y empresas, en que las limitaciones de acceso a la formación se concentran en las PYMES. La mayoría de ellos han señalado que favorecer el acceso de la formación en las PYMES es en la actualidad una de las principales prioridades. Las dificultades que encuentran las PYMES frente a las grandes empresas son diversas. Una de las más importantes es la siguiente:

"Las PYMES tienen muchísimos menos recursos a la hora de poder acceder sus trabajadores a la formación. No se van a deshacer de sus trabajadores para que éstos acudan a la formación. Nosotros, en el seno de grandes empresas, propugnamos, y se ha conseguido, que la formación sea dentro de la jornada de trabajo. En el caso de las PYMES eso es imposible... Si un trabajador tiene una jornada de 7-8 horas y luego tú además le metes una formación aledaña que supere las dos o tres horas, es imposible" (Experto de CC.OO.).

En primer lugar cabe mencionar la carencia de recursos; no disponen de un departamento y de personal profesional en el ámbito de la formación.

Por otro lado existen, en opinión de la mayoría de los expertos consultados, mayores dificultades



que en las grandes empresas para prescindir, dentro de las horas de trabajo, del personal en plantilla, lo que se traduce en que la formación rara vez se imparte dentro de la jornada laboral.

En tercer lugar, tienen que hacer un esfuerzo adicional a las grandes, ya que, si desean formar a sus trabajadores, tienen que agruparse con otras empresas, y ponerse de acuerdo para presentarse en un plan agrupado.

"Las PYMES tienen una especial dificultad. Primero se tienen que agrupar para pedir un plan agrupado. Ya es un esfuerzo de salida" (Experto de CC.OO.).

En cuarto lugar, parece que existe un desconocimiento mucho mayor en las PYMES que en las grandes empresas sobre la formación continua, tanto entre los trabajadores como entre los propios empresarios.

"Conozco un montón de empresas pequeñas que no han oído hablar en su vida de formación continua y de hecho montones de empresas pequeñas no están utilizando la formación continua para nada, la utilizan muchísimo menos por lo mismo, porque lo desconocen, porque no saben cómo lo tienen que hacer, tienen que acceder a planes que controlan los sindicatos o los empresarios, entonces hay muchísimas empresas que están desvinculadas totalmente de todo el aparato sindical y de todo el aparato empresarial". (Representante Legal de los Trabajadores de una gran empresa).

El hecho de que estén peor informadas sobre la oferta de la formación continua está relacionado con los siguientes hechos. En primer lugar, la ya mencionada inexistencia de profesionales de la formación, en aquellas empresas que carecen de departamentos de recursos humanos. Tampoco hay a menudo representación sindical, otro importante factor de difusión de la formación y de información sobre la misma. Pero puede darse también el caso de que recelen de dicha formación por el hecho de que, a sus ojos, venga a través del sindicato:

"Las empresas familiares en las que no hay presencia sindical tienen miedo de lo que viene a través de un sindicato" (Experto CC.OO.).

Por otro lado, las entidades promotoras de planes agrupados suelen ser selectivas a la hora de dirigirse a su público objetivo, y no se dirigen a todas las PYMES.

IV) LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y PROBLEMAS ESPECÍFICOS DE ALGUNOS SECTORES

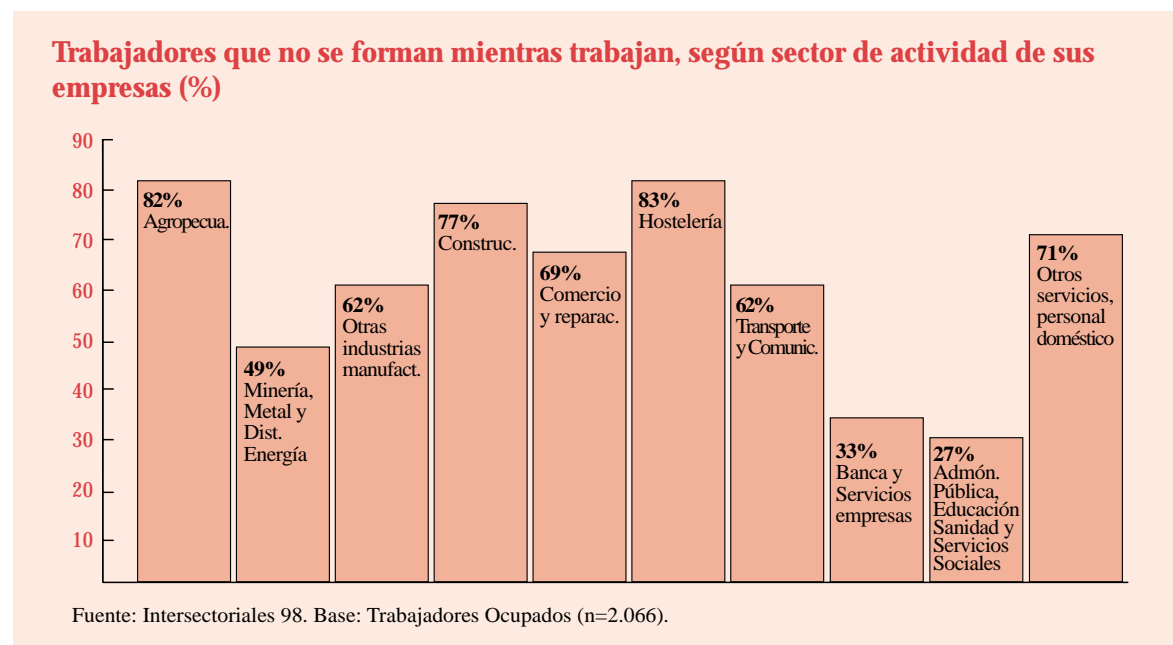
Los datos de encuesta ponen de manifiesto que existen variaciones en función del sector de actividad económica de la empresa donde los trabajadores trabajan.

Los sectores cuyos trabajadores presentan mayores problemas de acceso a la formación son, en este orden, los siguientes:

1. Hostelería.
2. Agricultura.
3. Construcción.
4. Otros servicios.
5. Comercio y reparaciones.

Sin embargo, son mayoría los trabajadores que han recibido formación en el trabajo en: Administración Pública y servicios sociales, Banca y servicios a empresas y, en menor medida, en parte de la Industria.

Una explicación de las diferencias entre sectores de actividad viene dada por el grado de penetra-



ción de los cambios tecnológicos ya que, muchas veces, las necesidades formativas de las empresas y la implantación de planes y programas de formación son una respuesta de adaptación a los cambios derivados de la implantación de nuevas tecnologías. Este hecho puede explicar, por ejemplo, que son los trabajadores del sector servicios y de la banca y servicios a empresas los que más formación han recibido, mientras que los agricultores son los que menos. Aunque en la agricultura hay una velocidad de cambio tecnológico importante, la baja actividad formativa tiene más que ver con la estructura empresarial y la composición de las plantillas (y su nivel educativo, como ya se ha dicho). Pero es evidente que están influyendo también otros factores explicativos. Por ejemplo, en sectores como Hostelería, Comercio y reparaciones y, en menor medida, también en la Construcción, parece que son las dificultades relacionadas con los horarios las que pueden estar determinando en mayor medida que otras causas el escaso acceso a la formación (en la construcción también la precariedad de las relaciones laborales, la pequeña dimensión de las empresas, generalmente subcontratadas, y el bajo nivel educativo). Hay que considerar también que las diferencias de cualificación intersectoriales son un factor explicativo relevante.

En la fase cualitativa de esta investigación se recogieron diversas opiniones sobre sectores de actividad económica con especiales dificultades de acceso a la formación por parte de sus trabajadores. Se presenta a continuación una lista, que no pretende ser exhaustiva, sino orientativa de algunos sectores en los que se detectan dificultades importantes. Seguramente haya omisiones de otros colectivos de trabajadores que también merecerían figurar en esta lista:

- Todos los trabajadores a turnos en general.
- Trabajadores de transportes (camioneros, transportistas, RENFE).
- Vigilantes de seguridad.
- Personal de comercio en general (por los horarios comerciales).
- Trabajadores de la construcción.
- Trabajadores inmigrantes (especialmente aquellos que no tienen sus papeles en regla).
- Agencias de viajes (tienen muchos períodos punta que además coinciden con el desarrollo de la programación de FORCEM).
- Actores, músicos, artistas, debido a las fórmulas de contratación.
- Trabajadores de las ETT's.
- Trabajadores precarios en general, que entran y salen del mercado laboral y por tanto es difícil que accedan a la formación ocupacional y por el mismo motivo a la formación continua.
- Limpieza de edificios y locales y otros trabajadores de servicios adscritos a contratos de trabajo a través de cláusulas de subrogación.

Sería interesante poder atender las particulares dificultades de estos sectores concretos, priorizando las medidas encaminadas a favorecer el acceso a la formación de trabajadores de los sectores que concentran la mayor proporción de trabajadores que no han accedido a la formación continua.

V) LA DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN

En la fase cualitativa de la investigación se recogieron múltiples referencias, indicios, testimonios, etc., de que la información sobre la formación continua es todavía insuficiente o inadecuada. Sobre todo, en el ámbito de las PYMES. Una de las principales medidas sugeridas por los expertos de sindicatos, consultoras y organizaciones empresariales, ha sido la de aumentar y mejorar la información sobre las actividades de FORCEM, y sobre cómo pueden empresas y trabajadores acceder a la oferta de formación continua.

Entre los expertos se mantiene la creencia de que en muchas PYMES todavía no conocen, ni trabajadores ni empresarios, las posibilidades de formación que brinda FORCEM. Incluso consideran que, aunque en las grandes empresas el grado de información y difusión de la formación continua es muy alto, puede haber un número considerable de trabajadores poco o nada informados. El problema más grave y más frecuente sería el desconocimiento en el ámbito de las PYMES:

"Hay determinadas empresas que no saben que cotizan por formación continua. No saben que ellos están asignando parte de un dinero a la formación continua. Es que hay gente que no sabe lo que es FORCEM. No saben lo que es la formación continua. Otras veces no saben ni de lo que estás hablando... Son empresas pequeñitas que, ya te digo, les hacen las nóminas fuera y no saben ni siquiera que la empresa cotiza un 0,6% por formación" (Consultor).

"Hay empresas pequeñitas que reciben esta documentación todos los años, y se quedan todos los años sin saber qué es eso que les llega" (Consultora).

Otro problema distinto, característico de empresas más grandes donde quizá los sindicatos no ejerzan una gran influencia o una labor difusora de la información, es el de empresas a las que llega información de planes agrupados y/o de empresas, pero esa información no llega hasta los trabajadores.

"Hay muchas empresas que no circula la información, que no se pasa a los trabajadores. Piensan que les va a restar tiempo de su jornada laboral. Que esa formación se va a dar dentro de la jornada laboral, que va a tener un coste salarial importante" (Consultora).

También puede ocurrir que en empresas donde se imparte de hecho formación continua subvencionada por FORCEM, el trabajador no sepa nada acerca de esto, y crea que es formación que imparte en la empresa, con sus propios recursos.

"Una vez que un alumno accede a un curso, probablemente no sepa si lo está subvencionando el FORCEM o no" (Responsable de RR.HH. de gran empresa).

"Los trabajadores no saben que la formación es de FORCEM. A él le manda su empresa a hacer un curso. Quien aparece ahí es su empresa" (Responsable de RR.HH. de gran empresa).

Esto último es más difícil que ocurra cuando existe una fuerte representación sindical, porque los sindicatos divulgan la información relacionada con la formación continua. Ahora bien, existe el riesgo de que crean que esos cursos o el propio FORCEM son algo del sindicato. Recíprocamente, cuando las asociaciones empresariales promueven los planes de empresa, hay trabajadores que asocian la formación continua o el propio FORCEM a dichas asociaciones, y creen que es algo de la patronal.

"La gente no sabe lo que es el FORCEM. Se piensa que es un dinero que viene de la Unión Europea, que manejan los sindicatos. Mucha gente piensa que es un curso que dan los propios sindicatos, o que es formación que dan los sindicatos a sus afiliados... Desconocen todo absolutamente sobre el FORCEM. Los que son de CC.OO. lo asocian a CC.OO., los que son de la CEPYME lo asocian con la CEPYME..." (RLT de gran empresa).

Si el conocimiento de FORCEM se considera, en general, muy bajo entre todo tipo de trabajadores, no sólo los de las PYMES, el propio concepto de lo que es la formación continua se considera "para iniciados":

"Formación Continua es una terminología para iniciados, eh?" (Responsable de RR.HH. de gran empresa).

Habida cuenta de los problemas de información detectados en la fase cualitativa, se ha querido medir y cuantificar la magnitud del problema de información entre los trabajadores. A tal efecto se formularon en el cuestionario una serie de preguntas relacionadas con la información sobre formación continua.

En primer lugar, se deseaba averiguar el grado de conocimiento que se tiene del FORCEM y de otras entidades que imparten formación a trabajadores. A tal efecto se formularon las siguientes preguntas:

"¿Qué instituciones o entidades conoce usted que organicen o financien cursos de formación para empresas o para trabajadores ocupados, es decir, para trabajadores que no estén en el paro?"

"Viendo esta tarjeta, dígame ¿cuál o cuáles de estas entidades o instituciones sabe usted que subvencionan cursos de formación para empresas o para trabajadores?"

	Respuestas espontáneas (%)	Respuestas sugeridas (%)
Ayuntamientos	17	48
Sindicatos	17	43
Comunidades Autónomas	14	43
Asociaciones Empresariales	10	27
FORCEM	8	20
Programas europeos	4	20
(Otras menciones espontáneas):		
INEM	41	
Academias, centros de formación	11	
Consultoras de formación	2	
Otras menciones	3	

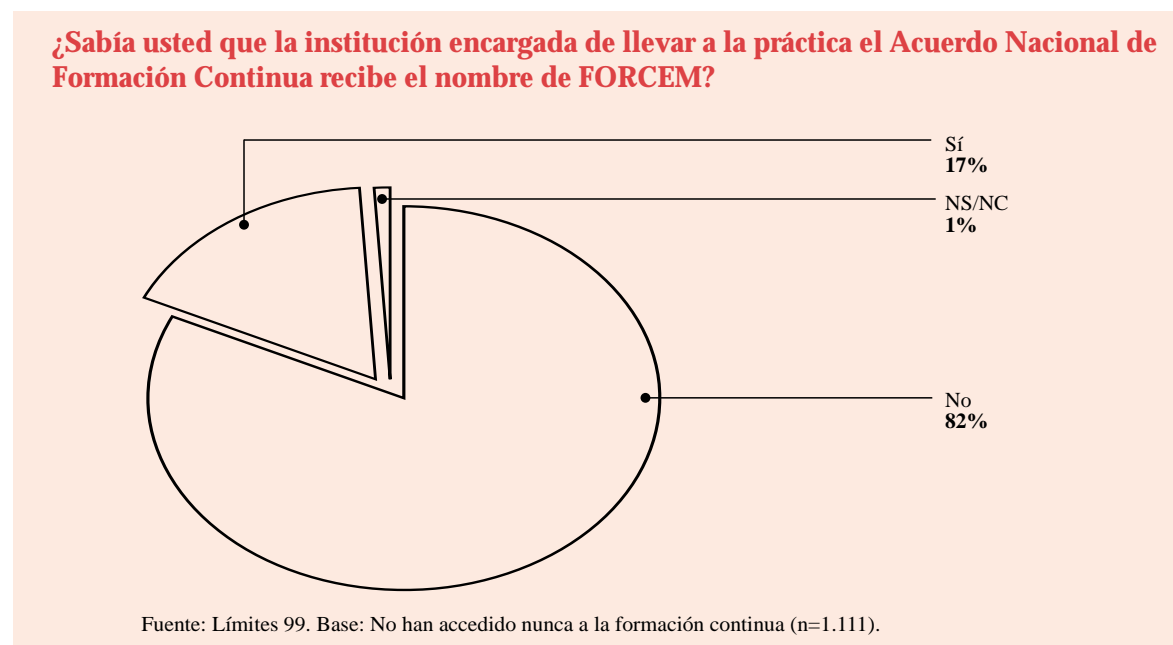
Fuente: Límites 99. Base: No han accedido nunca a formación continua (n= 1.111).

La notoriedad del FORCEM es muy baja. Tan sólo un 8% de trabajadores son capaces de mencionarlo sin ayuda de tarjeta. Y no son más que un 20% los que lo mencionan viendo su nombre escrito en una tarjeta.

Suena menos como institución vinculada a la formación continua que ayuntamientos, sindicatos, comunidades autónomas y asociaciones empresariales.

Otro dato destacable es que la mención espontánea más frecuente, con diferencia al resto, es el INEM. Esto da la medida de la escasa idea que se tiene sobre qué es la formación continua y sus diferencias con la formación ocupacional.

En este mismo sentido, la mayoría no sabe que FORCEM es la institución encargada de llevar a la práctica el Acuerdo Nacional de Formación Continua.



Pero, probablemente, la pregunta más decisiva para determinar el grado de información sobre este tema sea la siguiente:

"En la actualidad existe un Acuerdo Nacional de Formación Continua, para que los trabajadores y las empresas que lo deseen puedan acceder a formación gratuita, subvencionada con dinero público, ¿conocía usted esa posibilidad?"

		%
Sí, estoy bien informado sobre las subvenciones y ofertas para la formación en el trabajo	8	
Sí, y estoy algo informado sobre las subvenciones y ofertas para la formación en el trabajo	11	19% (Algo)
Sí, pero estoy muy poco informado al respecto	23	
No sabía que yo, independientemente de mi empresa, pudiese solicitar formación gratuita relacionada con mi trabajo, pero sí sabía que mi empresa pedía subvenciones.	4	30% (Poco)
No sabía que mi empresa pudiera pedir subvenciones para formar a mis trabajadores, pero sí sabía que yo la podía pedir	3	
No sabía nada acerca de estas dos posibilidades	52	52% (Nada)

Fuente: Límites 99 Base: No han accedido nunca a formación continua (n = 1.111).

Tan sólo se consideran bien informados el 8% de los entrevistados. Más de la mitad (52%) no tenían la más mínima idea al respecto, y un 30% estaban poco o muy poco informados. Es evidente que la amplia mayoría de trabajadores que nunca han accedido a la formación continua carecen de una información adecuada.

El conocimiento de los planes formativos del FORCEM también es, consecuentemente, muy bajo, y la inmensa mayoría de trabajadores los desconocen.

"Voy a leerle a continuación algunas modalidades de la oferta formativa del FORCEM. Dígame qué modalidades conoce"

	%
Planes de empresas. Las empresas (de más de 100 trabajadores) elaboran su propio plan de formación individualizado y lo presentan a FORCEM para que se lo financie	10
Planes agrupados. Un grupo de empresas de un mismo sector se ponen de acuerdo para planificar la formación de todas ellas, presentándolo colectivamente a FORCEM para que se lo financie	8
Planes Intersectoriales. Los trabajadores en activo de cualquier sector pueden participar en planes de formación promovidos por las asociaciones sindicales y empresariales	13
Permisos Individuales. Los trabajadores de acuerdo con la empresa pueden solicitar a FORCEM un permiso individual para realizar estudios reconocidos oficialmente (Educación Primaria, Bachiller, COU, Universidad)	11

Fuente: Límites 99 Base: No han accedido a formación continua (n= 1.111).

Los datos de la encuesta han confirmado las apreciaciones de los expertos en formación que aseguraban que había al menos entre los trabajadores, y sobre todo en las PYMES, un gran desconocimiento de los temas relacionados con la Formación Continua y con FORCEM. La información parece estar funcionando adecuadamente en las grandes empresas, que cuentan con una infraestructura de recursos humanos y tienen una cierta capacidad de diseñar y planificar acciones formativas. Pero este tipo de empresas es, como hemos comprobado, una pequeña parte del tejido empresarial y laboral de la sociedad española. Por otro lado, al margen de los profesionales de formación que trabajan en los departamentos de recursos humanos, también manejan y difunden información sobre formación continua las organizaciones sindicales y empresariales. Pero no siempre la información sobre las posibilidades formativas llega a los trabajadores con la deseada nitidez, incluso en las grandes empresas.

Además del desconocimiento sobre la oferta formativa y sobre las posibilidades de formarse, existe un gran desconocimiento sobre qué es y qué hace FORCEM, lo que nos lleva a concluir que la mayoría de los trabajadores y muchos empresarios y directivos de PYMES conocen mal los mecanismos, el funcionamiento y la filosofía de la formación continua en España. Los datos que se presentan a continuación ilustran esta afirmación:

Grado de información sobre el acceso a la formación continua según tipo de empresa en la que trabajan y categoría profesional (%)

	Departamento de RR.HH.		Categoría Profesional		
	Tiene	No tiene	Alta	Media	Baja
Están bien + algo informados	29	14	33	27	12
Están poco + muy poco informados	35	27	27	34	28
No están nada informados	36	59	40	39	60
N=	310	768	226	189	696

Fuente: Límites 99 Base: No han accedido a formación continua (n= 1.111).

Aquellos trabajadores cuyas empresas tienen departamento de recursos humanos tienden a estar mejor informados que aquellos que trabajan en empresas sin departamento de RR.HH. Sin embargo, algo más de un tercio de los trabajadores de empresas con departamento de recursos humanos no están nada informados al respecto, y los que están más o menos bien informados, siguen siendo una minoría. Esto quiere decir que el tamaño y estructura de la empresa es un factor que influye decisivamente en que los trabajadores estén mejor o peor informados, pero incluso en las empresas más grandes sigue habiendo trabajadores que no se enteran de las oportunidades de mejorar su formación en el trabajo. Como dato complementario, se ha cruzado el grado de información con la categoría profesional. La conclusión a la que se llega es que, además del tamaño y estructura de la empresa, otra variable importante para explicar las desigualdades de acceso a la información sobre formación continua es la categoría profesional, cuanto más alta, mayores probabilidades hay de que los trabajadores estén bien informados, y cuanto más baja peor circula la información sobre la formación continua.

La cuestión de fondo estriba en que el principal interés respecto a las ayudas de FORCEM lo tienen las empresas frente a los trabajadores. Pero no cualquier empresa, sino aquellas con capacidad de planificar y de integrar la formación dentro de sus estrategias de desarrollo organizativo. Estas empresas lógicamente tienden a utilizar la formación para sus propios fines y, por ende, también utilizan y filtran la información según su propia conveniencia. En organizaciones en las que los representantes de los trabajadores presionan a la empresa para conseguir una mayor igualdad de oportunidades de formación, puede fomentarse algo más la igualdad de oportunidades, pero los márgenes de maniobra que tienen los sindicatos suelen ser estrechos. Normalmente acaban firmando los planes que presentan las empresas con escasas o nulas negociaciones, porque consideran que cualquier formación es mejor que ninguna.

"Lo que me admira en el tema de FORCEM es que las empresas dan la formación y no lo divulgan entre los trabajadores... Esconden esta información y la utilizan solamente para aquellos momentos que realmente beneficia a la empresa. Los empresarios son los que la mayoría de las veces tienen esta información y se la reservan y la utilizan solamente cuando les beneficia. Se la guardan la formación como una golosina. Se reparte. Se utiliza también como premio o castigo por parte de la empresa" (Experto de CC.OO.).

Entre los expertos consultados existe la percepción de la necesidad de fomentar la información que no debe quedar exclusivamente, ni siquiera principalmente, en manos de la empresa (o de la gran empresa). Tampoco consideran todos adecuado que los soportes principales de la información sean las organizaciones sindicales o, en el caso de los planes agrupados, las organizaciones empresariales, y hay un cierto consenso en la opinión de que los agentes, medios y soportes de la información deben ser plurales. También se reclama un mayor protagonismo y una mayor notoriedad de FORCEM co-

mo institución que debe liderar la difusión de la información sobre la formación continua. A juicio de consultoras, la difusión de la formación que realiza FORCEM debería aumentar, con el objeto de que llegue a más trabajadores y de forma más nítida.

Entre los expertos está extendida la creencia de que los principales agentes difusores de la información son: sindicatos, empresas y asociaciones empresariales. Pero no FORCEM. Con el propósito de explorar esta hipótesis se formularon en el cuestionario a trabajadores las siguientes preguntas sobre las potenciales fuentes de información.

"¿A través de qué fuentes recuerda usted haber recibido información sobre formación para trabajadores ocupados? ¿Y cuál de las siguientes fuentes de información diría usted que ha sido la principal?"

	Fuentes de información	La principal
La propia empresa	24	17
A través de compañeros, conocidos, familiares	24	13
Los sindicatos	18	9
Anuncios o información en prensa	18	7
Anuncios o información en TV	10	4
Asociaciones empresariales	9	5
Anuncios o información en radio	7	1
Folletos informativos de FORCEM	5	2
Otras fuentes	12	7
Ninguna	37	34

Los datos confirman que las principales fuentes de información son la propia empresa y las conversaciones con compañeros y conocidos. Sin embargo, los anuncios en los medios de comunicación y los folletos informativos de FORCEM se mencionan menos y tienen menos entidad además como fuentes principales de información. Los resultados de encuesta son coherentes con las informaciones recogidas en la fase cualitativa, lo que nos lleva a sugerir a FORCEM que aumente la presencia de la información sobre la formación continua en soportes de difusión masiva, para que ésta llegue sin problemas a todos los trabajadores y a todas las PYMES.

"Pienso que el FORCEM debería hacer una publicidad seria incluso en televisión, por la cual informara a los empresarios y a los trabajadores que tienen posibilidad de hacer formación gratuita, y por qué y quién está subvencionando esa formación, que están ellos aportando a través de la nómina todos los meses, y que el empresario también está pagando una cantidad, y que eso hace posible que grandes empresas estén dando mucha formación y que esa formación se esté desaprovechando en el caso de las pequeñas" (Experta CC.OO.).

Es decir, para asegurar la igualdad de oportunidades de acceso a la formación el primer paso necesario, aunque no suficiente, ha de ser asegurar la igualdad de oportunidades de acceso a la información

Para que la información llegue a todos los trabajadores es necesario utilizar soportes de difusión masiva, como las cadenas de televisión. No se debe dejar exclusivamente a la empresa o a los sindicatos o a los promotores de planes agrupados, ya que se está comprobando que este proceder constituye una amenaza y un obstáculo a la igualdad de oportunidades, tanto de trabajadores como de empresas. Para llegar a todos es necesario considerar que los mensajes deben ser recibidos

y deben ser asimilados fácilmente por los trabajadores de menor cualificación y de menor nivel de estudios. Hay que considerar que la mayoría de ellos no son lectores habituales de prensa, ni usuarios de internet y, probablemente, no buscarán más información por sus propios medios que la que se les haga llegar a su casa, porque no son demandantes activos de formación y están menos preparados y menos mentalizados que otros trabajadores para autogestionarla.

Todo mensaje que llegue a este colectivo más desprotegido, llegará al conjunto de la sociedad y, por tanto, a los propietarios y directivos de PYMES que no son profesionales de la formación. Ahora bien, se hace necesaria otra acción complementaria a la campaña de difusión masiva a la hora de dirigirse a las PYMES, ya que éstas tienen otros problemas de información que también deben preverse y resolverse:

"Habría que informar más a las PYMES de cómo se presenta un plan, las novedades de la convocatoria, cómo rellenar un impreso, cómo se hace informáticamente... Entonces eso es una manera de difundirlo bastante importante también. Y folletos." (Experta de UGT).

Concretamente, a las empresas de menos de 100 empleados es preciso explicarles cómo pueden optar a participar en un plan agrupado, qué es lo que tienen que hacer para solicitar la formación y para pedir la financiación de FORCEM. Además de estos aspectos operativos, muchos de los expertos consultados encuentran también conveniente persuadir de la eficacia de la formación como inversión y como activo de la empresa.

VI) FALTA DE MOTIVACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES

Otra importante limitación para el desarrollo a la formación continua es la dimensión motivacional y aquellos aspectos que le son concomitantes, como actitudes, percepciones y creencias sobre la formación, sobre su utilidad, sobre su calidad y sus resultados, etc.

Se parte de la base de que la formación requiere del tiempo y/o del esfuerzo de la persona que la realiza y que, por tanto, para llevarse a cabo se requiere la expectativa de una recompensa a corto o largo plazo, por lo general, de una mejora en las condiciones laborales del trabajador; un ascenso, mayor sueldo, un trabajo más satisfactorio o más llevadero, etc.

"Si la formación no está interrelacionada con el empleo o con la cualificación profesional, pues ya es muy difícil motivar a la gente" (Experto de CC.OO.).

Idealmente, para que la formación responda plenamente a la motivación del trabajador, debería responder a sus expectativas de mejora de empleo, de mejora de su historial profesional, del reconocimiento de su cualificación y de sus conocimientos y habilidades adquiridas, etc. Sin embargo, como ya se ha señalado en otros capítulos, la actual oferta de formación continua no responde tanto a las necesidades e inquietudes de proyección profesional de los trabajadores, en tanto en cuanto profesionales que venden su fuerza de trabajo, como a las necesidades instrumentales de la empresa. Estas necesidades son principalmente: la adaptación a los nuevos cambios tecnológicos y a las nuevas tendencias de los mercados, el desarrollo de la informática, las telecomunicaciones, la automatización de los procesos productivos y las nuevas posibilidades de acceso y manejo de informaciones y datos, nuevas formas de venta y de mercadotecnia, nuevos canales de comunicación y distribución, etc.

En la práctica, el hecho de que un trabajador se pueda beneficiar de la formación adquirida mientras trabaja es más secundario. Si se produce es más como un efecto colateral que como un efecto directo. Al estar el control de la formación continua prácticamente en manos de la empresa, ésta responde básicamente a los intereses de la misma y no a los de sus trabajadores, y esta situación puede devenir en un sentimiento de alienación, de enajenación del trabajador, de desmotivación, aunque paradójicamente este sentimiento podría estar jugando en contra del interés del propio trabajador:

"Todavía se sigue manteniendo según qué lugares el hecho de que el tiempo es mío y hago con el lo que me da la gana. El planteamiento es de la empresa y, como es de la empresa, pues no hago lo que dice la empresa. Pero todo esto yo lo subsumo en la "mentalización" que planteaba antes. Si conseguimos que el conjunto de los trabajadores entiendan no sólo que es bueno para la empresa, sino que es bueno para uno mismo, y es necesario, habremos dado un paso superimportante. No lo hemos dado todavía. Se ha dado un gran paso, pero falta mucho más" (Experto CC.OO.).

Dando por cierto que, dadas las tendencias actuales del mercado de trabajo y el problema social del desempleo, la formación es necesaria para competir en el mercado laboral, este argumento contribuye en una cierta medida a la motivación. Ahora bien, puede ocurrir que los trabajadores y los empresarios no sean conscientes de este hecho, o incluso que aun siendo conscientes no estén preocupados porque crean que su puesto de trabajo o su empresa es estable. Por estos u otros motivos, el trabajador y el empresario pueden distanciarse, en mayor o menor medida, del sistema de valores, creencias y percepciones dominante en el ámbito de la formación. El sistema consiste, básicamente, en lo siguiente:

La formación continua de los trabajadores es buena y necesaria para el trabajador y para la empresa, ya que permite a trabajadores y empresas la adaptación a las condiciones cambiantes de los mercados (mercado laboral en el caso de los trabajadores y mercados de bienes y servicios en el caso de empresas). Dadas las mencionadas condiciones cambiantes de los mercados, hoy en día, no basta con haber terminado unos estudios, poseer un título determinado o una larga experiencia que te avala como especialista en tal o cual cosa, hay que estar aprendiendo cosas nuevas para no quedarse atrás y ser competitivo, lo que significa que hay que estar dispuesto a aprender, a reciclarse, a realizar cursos de formación para adquirir nuevos conocimientos. Tal actitud en los trabajadores no sólo debe ser beneficiosa para las empresas, sino también para los trabajadores. Igualmente es deseable y buena esa actitud en las empresas (en los propietarios, directivos y gerentes de todas las empresas, también las pequeñas) ya que la formación es una herramienta importante y necesaria para adaptarse a los cambios y mejorar la competitividad de las organizaciones que reciben formación. De paso se mejora el tejido productivo y la cualificación de los profesionales de la plantilla.

Con este discurso están en general de acuerdo todas las partes implicadas en la gestión de la formación continua; sindicatos, empresas, consultoras, etc. En la medida que trabajadores y empresarios participan de este conjunto de premisas, asumen e interiorizan este sistema de valores y de creencias, son favorables y receptivos a la formación continua, y viceversa, en la medida que no comparten éstas o se muestran escépticos carecen de las motivaciones necesarias para formarse sin esperar una recompensa inmediata.

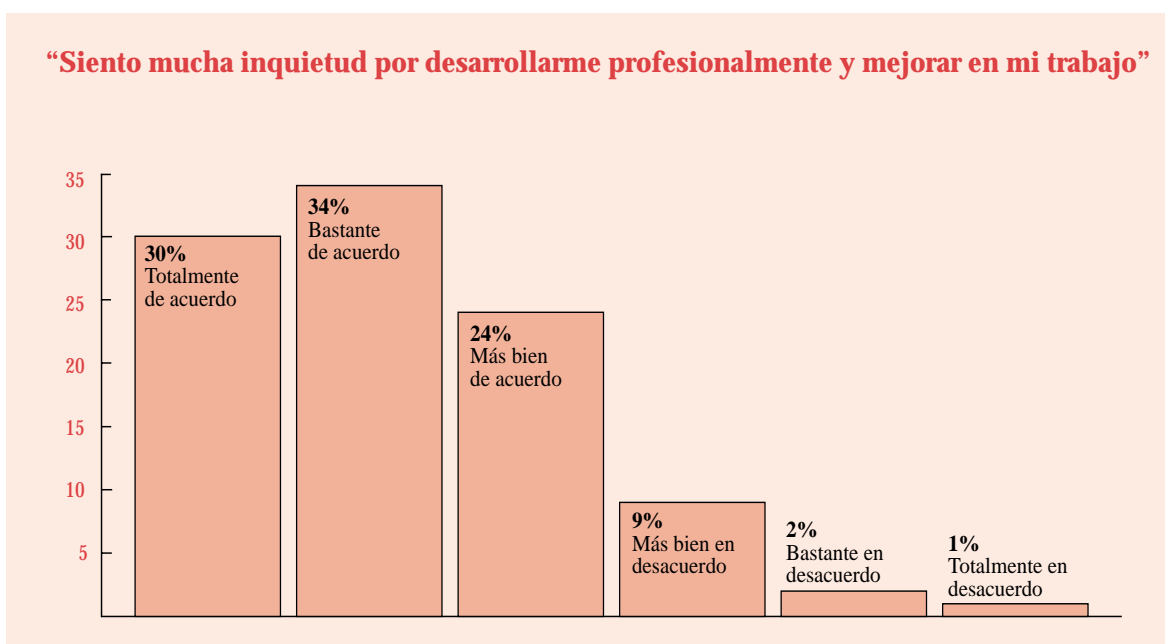
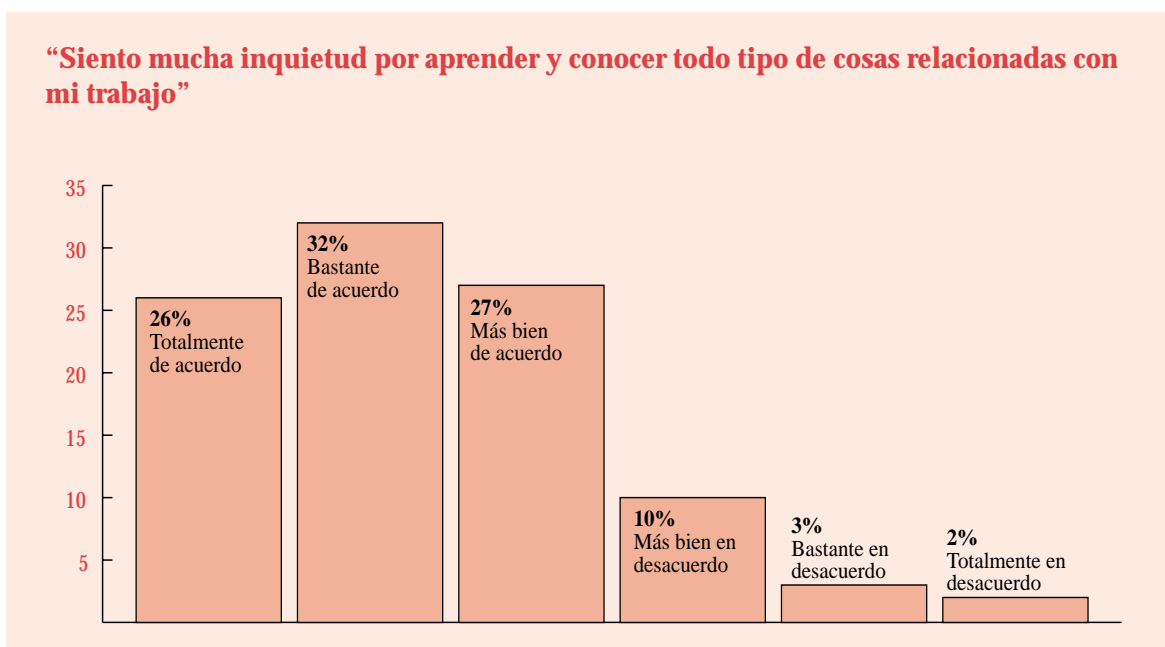
Algunos de los frenos y obstáculos que se encuentra el discurso dominante sobre la formación, para extenderse y calar más profundo en el tejido social, son los siguientes:

- Se es menos sensible en la medida que los cambios afectan menos a sectores, empresas y ocupaciones concretas.
- Se es menos sensible en la medida que se tiene más edad. Los trabajadores más viejos se han socializado en un universo laboral muy distinto, donde existía pleno empleo, en el que la gente trabajaba mucho antes (a los 16 y 18 años) y por tanto se pasaron mucho menos tiempo estudiando. Tienen menos hábito de estudio y además les quedan pocos años de estar trabajando.
- Se es menos sensible en la medida que se tiene un nivel de cualificación más bajo, y viceversa, los más sensibles son los que se han pasado más tiempo de su vida estudiando, como ocupación principal.
- Se es menos sensible en la medida que se es menos ambicioso profesionalmente, y viceversa, más sensible en la medida que se toman más en serio el trabajo.

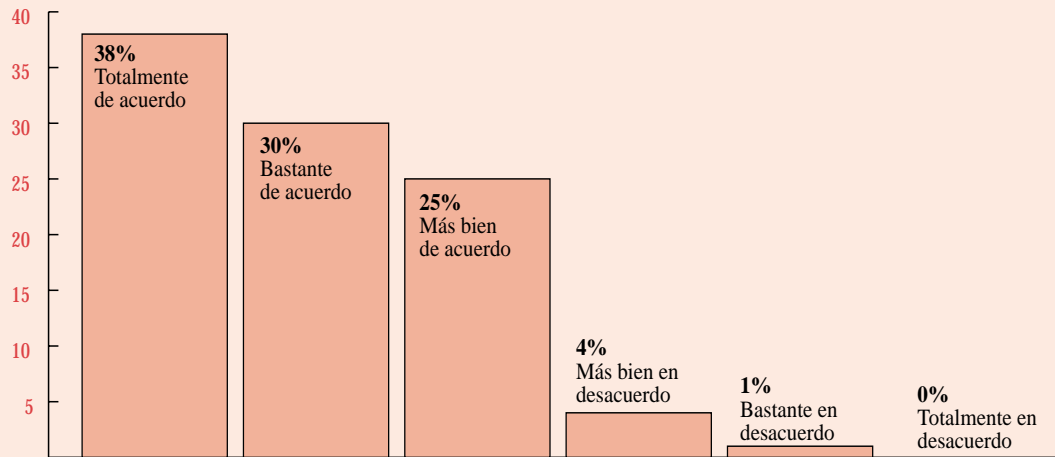
- Se es menos sensible en la medida que se trabaja en empresas más pequeñas y en las que no hay cultura formativa, un departamento de recursos humanos, una representación sindical de peso, etc.

Para contrastar toda esta información que se desprende de la fase cualitativa, se ha incluido en el cuestionario una batería de ítems, que responden al siguiente estímulo, y cuyos resultados se exponen a continuación:

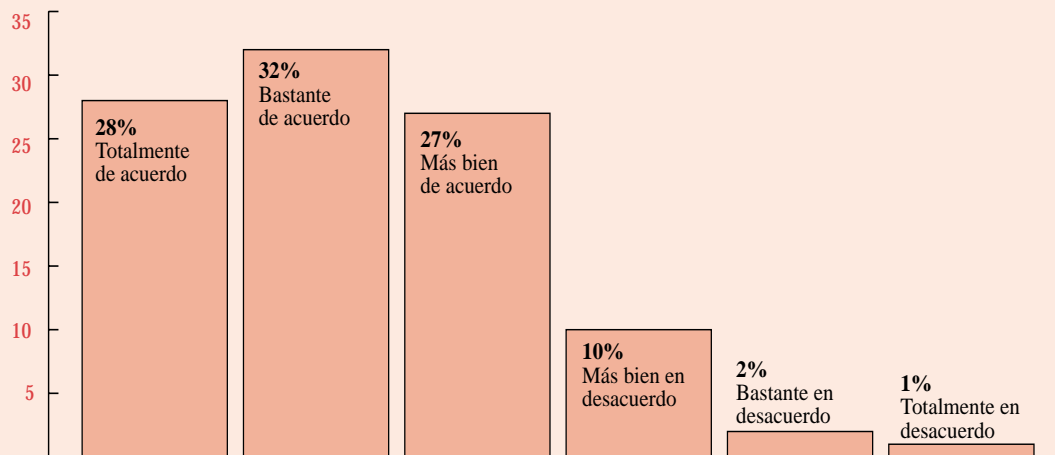
"Quisiera saber hasta qué punto está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes frases que a continuación le voy a leer":



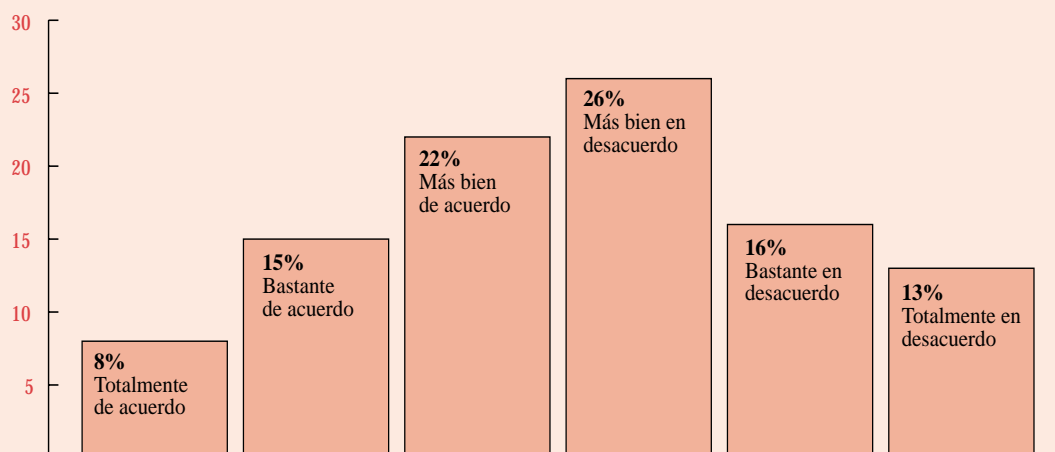
“Hoy día no basta haber terminado unos estudios. Hay que estar continuamente aprendiendo cosas nuevas”



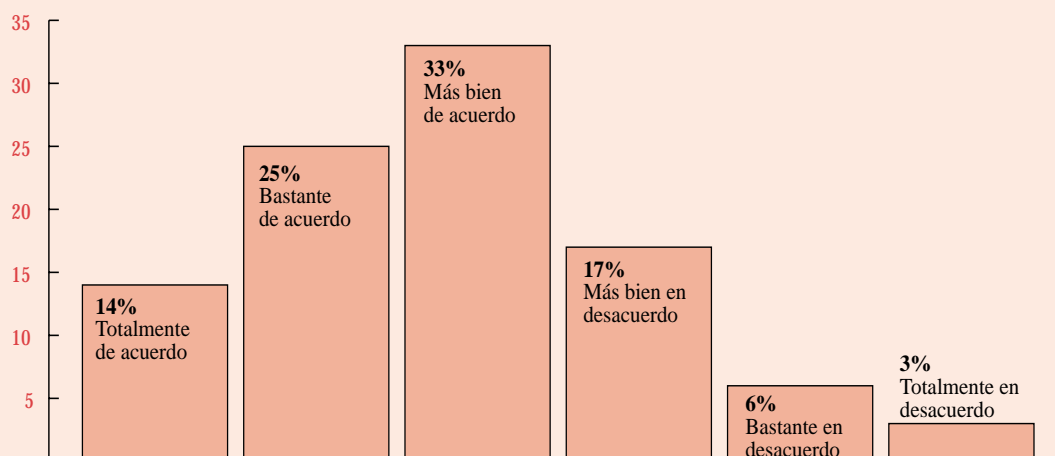
“Los cursos de formación son necesarios para progresar en el trabajo”



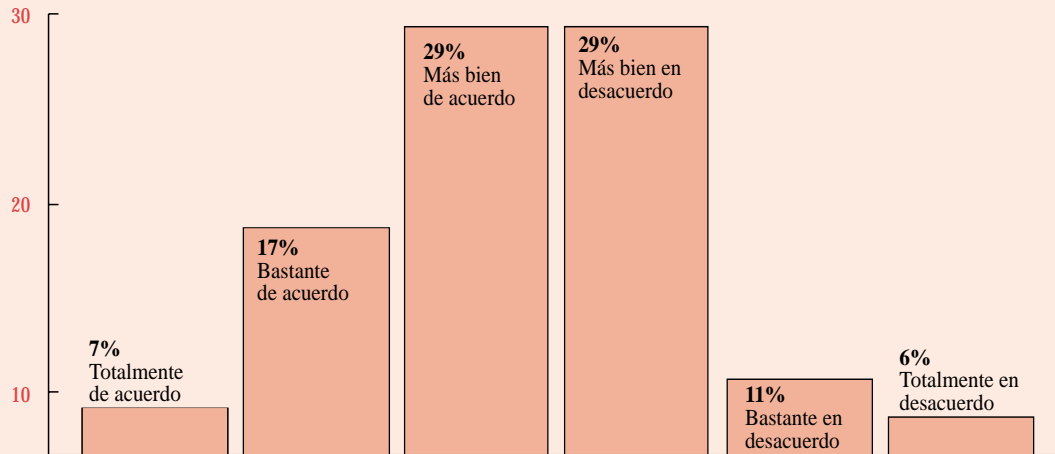
“Es muy difícil que en un curso me enseñen a mí algo sobre mi trabajo”



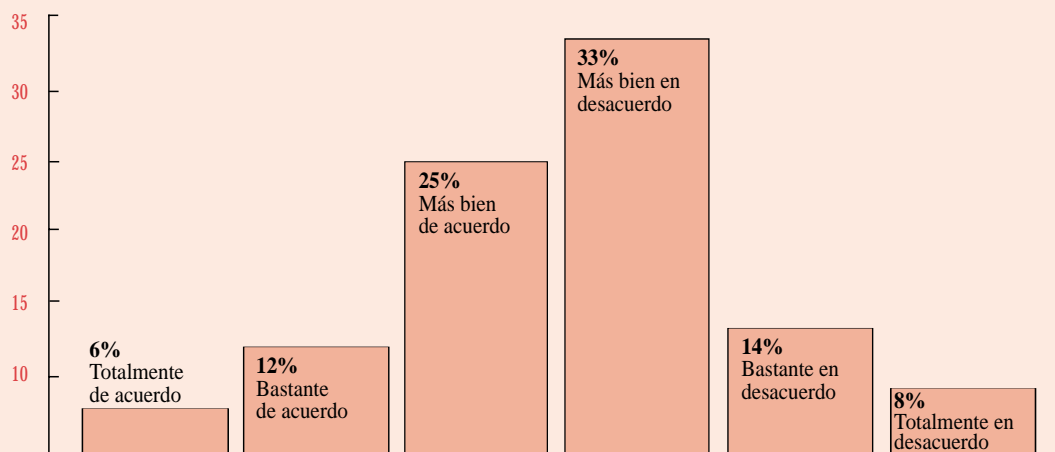
“Hacer cursos de vez en cuando es necesario para evitar el paro”



“La formación del trabajador le resulta más beneficiosa al empresario que al trabajador”



“Tal como está montada, la formación es, sobre todo, un negocio del que el trabajador saca poco provecho”



La inmensa mayoría de los trabajadores que no han accedido nunca a la formación continua están en general de acuerdo con los siguientes ítems:

- Siento mucha inquietud por aprender y conocer todo tipo de cosas relacionadas con mi trabajo.
- Siento mucha inquietud por desarrollarme profesionalmente y mejorar en mi trabajo.
- Hoy en día no basta con haber terminado unos estudios. Hay que estar continuamente aprendiendo cosas nuevas.
- Los cursos de formación son necesarios para progresar en el trabajo.
- Hacer cursos de vez en cuando es necesario para evitar el paro.

Sin embargo están divididos y más bien en contra de las siguientes afirmaciones negativas.

- Es muy difícil que en un curso me enseñen a mí algo sobre mi trabajo.
- Tal como está montada la formación es sobre todo un negocio del que el trabajador saca poco provecho.

Aproximadamente la mitad está de acuerdo y la otra mitad no, con la siguiente afirmación:

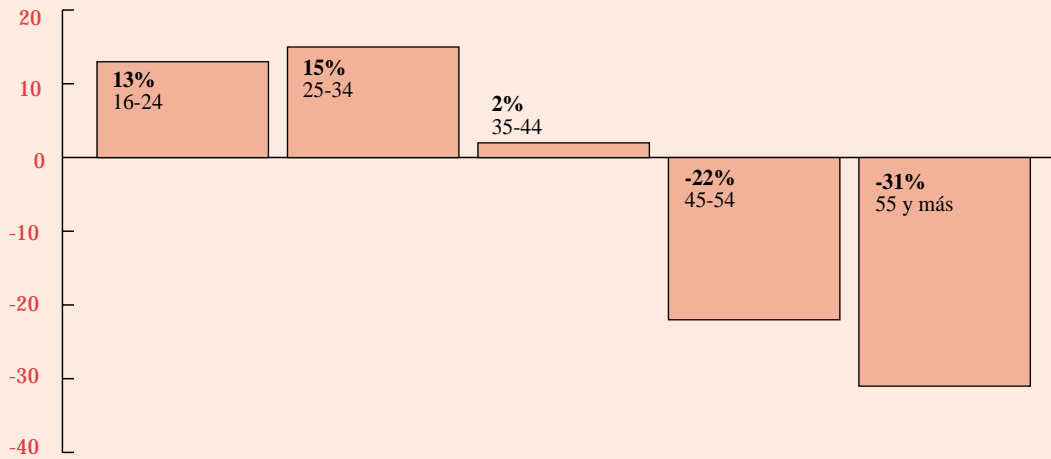
- La formación del trabajador le resulta más beneficiosa al empresario que al trabajador.

La principal conclusión que se saca es que la mayoría de los entrevistados comparten, en mayor o menor medida, el discurso dominante sobre la formación. Es decir, están más o menos mentalizados de las bondades y de la necesidad de la formación. No obstante, es preciso señalar que los que están totalmente de acuerdo con los ítems positivos siguen siendo todavía minoría. La mayoría está de acuerdo con matices, lo que significa que aún hay que mentalizar y motivar más a los trabajadores y empresarios de PYMES para que se formen.

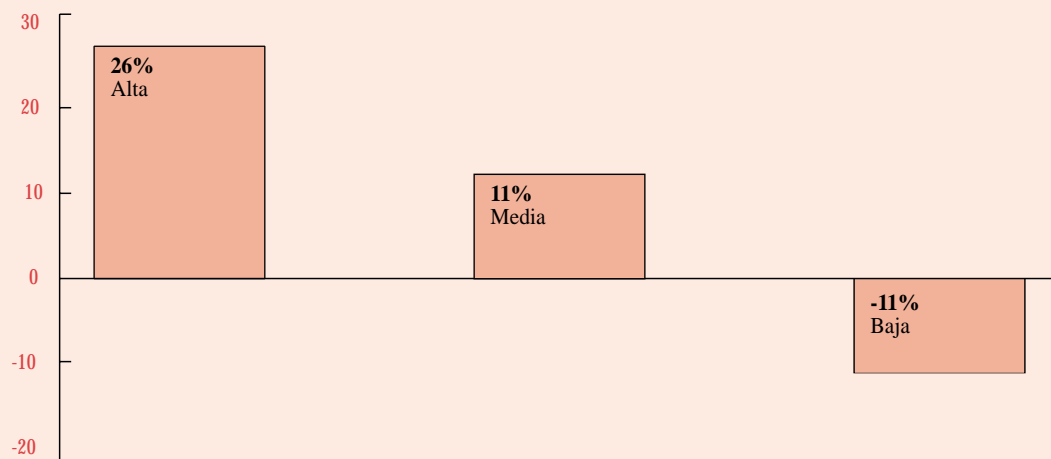
Mediante un análisis estadístico multivariante se ha construido un indicador que combina y resume los ocho ítems anteriores y que se puede utilizar para medir el grado de asunción de la importancia de la formación. Mediante el análisis de las medias de las puntuaciones de este indicador, se puede observar cómo varía el grado de mentalización en función de una serie de variables anteriormente enunciadas: la edad, la categoría profesional y los estudios, el tamaño de empresa, la existencia de departamento de RR.HH. y la presencia sindical en la empresa. Los resultados obtenidos han sido los siguientes²:

² Se ha realizado un Análisis Factorial de Componentes Principales, con rotación Varimax. Se obtuvieron tres factores, de los cuales se ha trabajado únicamente con el primero y más importante. Este factor ordena a los trabajadores según una medida escalar de las actitudes positivas o negativas ante la formación.

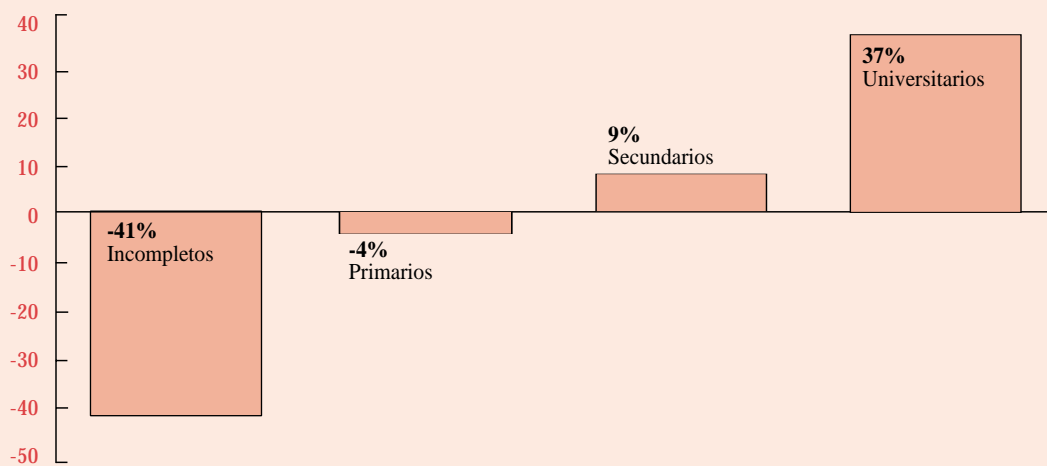
Grado de asunción de la importancia de la formación según la edad (medias de las puntuaciones positivas o negativas en el factor “actitudes ante la formación”)



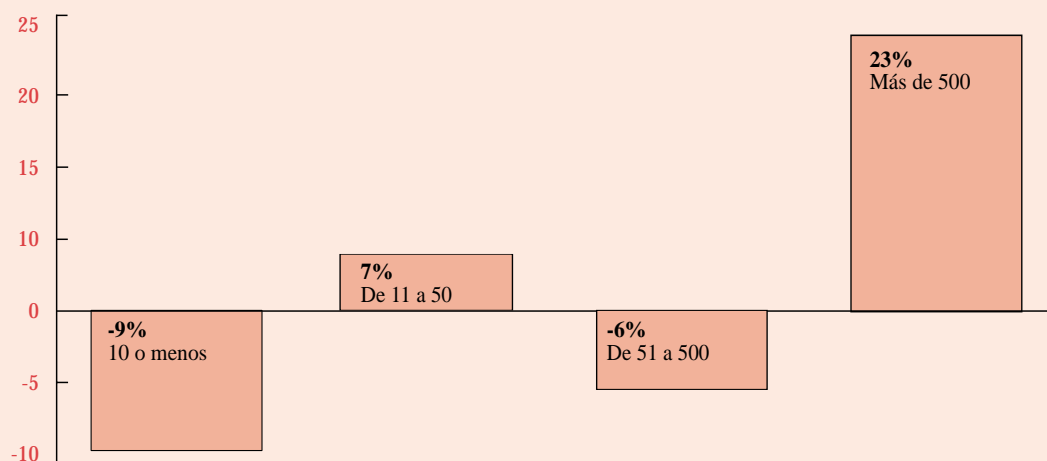
Grado de asunción de la importancia de la formación según la categoría profesional (medias de las puntuaciones factoriales positivas o negativas en el factor “categoría profesional”)



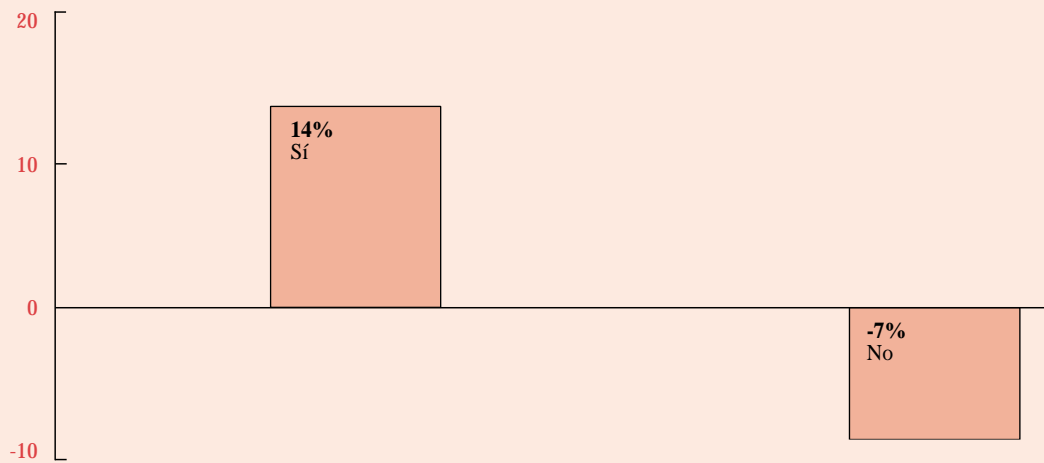
Grado de asunción de la importancia de la formación según el nivel de estudios (medias de las puntuaciones factoriales positivas o negativas en el factor "nivel de estudios")



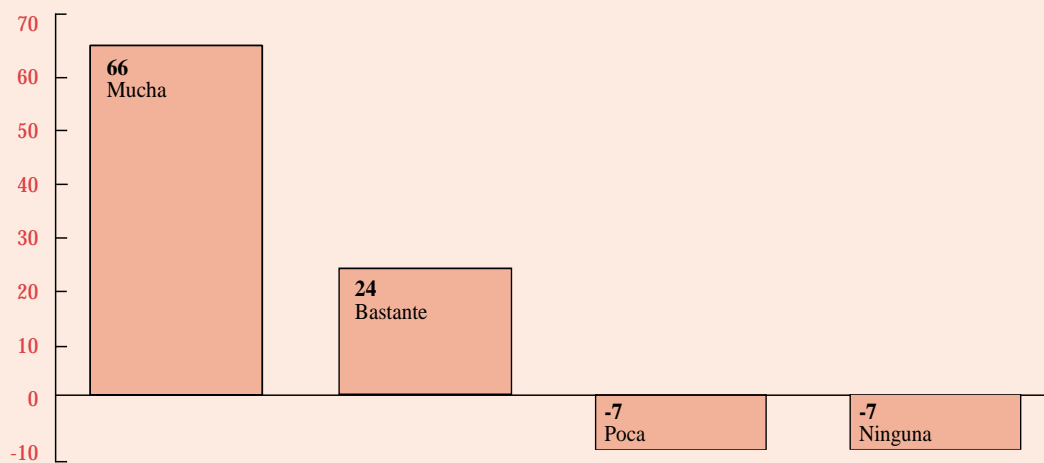
Grado de asunción de la importancia de la formación según el tamaño de la empresa (medias de las puntuaciones factoriales positivas o negativas en el factor "tamaño de la empresa")



Grado de asunción de la importancia de la formación, tiene departamento de RR.HH. (medias de las puntuaciones factoriales positivas o negativas en el factor “tiene departamento de RR.HH.”)



Influencia que ejercen los sindicatos en la empresa (medias de las puntuaciones factoriales positivas o negativas en el factor “influencia que ejercen los sindicatos en la empresa”)



Los análisis estadísticos realizados³ demuestran que todas estas variables influyen, en mayor o menor medida, en las actitudes y motivaciones que manifiestan los trabajadores ante la formación. Se han revelado especialmente influyentes las siguientes:

1. **El nivel de estudios.** Los que tienen estudios universitarios son con diferencia los más positivos, y los que tienen estudios incompletos son con diferencia también los más negativos.
2. **La influencia que ejercen los sindicatos en la empresa.** Cuanto mayor es ésta, se descubren actitudes más positivas ante la formación.
3. **La edad.** Los jóvenes, entre 16 y 34 años, tienden a tener actitudes positivas. Pero destacan, sobre todo, los mayores de 45 años por sus actitudes claramente más negativas que la media de la población.

Sorprende descubrir, sin embargo, que la influencia que ejerce el tamaño de las empresas y la existencia de un departamento de recursos humanos, no es tan grande como en principio se suponía, aunque existe. Parece que sólo entre las empresas mayores de 500 empleados, los trabajadores tienden a estar más concienciados de la importancia de la formación.

Por último, señalar el dato del porcentaje de trabajadores que no han accedido nunca a la formación continua y afirman no sentir la necesidad de formarse para hacer su trabajo. Representan el 30% del total, frente a la mayoría de estos trabajadores, sí que sienten, en mayor o menor medida, esa necesidad.

³ Se ha comprobado que las diferencias de medias en cada una de las variables son estadísticamente significativas mediante la realización de un análisis de la varianza por cada una de las variables del análisis.

VII) PROBLEMAS DE HORARIOS Y DIFICULTADES PARA REALIZAR LOS CURSOS

Otro de los grandes obstáculos con los que se encuentra la formación continua para desarrollarse y expandirse son los relacionados con los horarios y las dificultades prácticas para realizar los cursos. Los principales son:

- El solapamiento de los horarios de trabajo y los horarios de clase.
- Dificultades para que el trabajador prolongue su jornada para asistir a las clases fuera de su horario de trabajo.
- Dificultades de desplazamiento cuando la formación presencial se realiza en un lugar distinto al del trabajo.
- Problemas derivados de la dispersión geográfica de los alumnos a formar, tanto en planes agrupados como en planes de empresa.

Según los testimonios recogidos por expertos durante la fase exploratoria del estudio, es muy poco frecuente que en las PYMES los empresarios autoricen a sus empleados a asistir a los cursos de formación durante las horas de trabajo. Lo habitual es que esa formación se realice fuera del horario laboral. Los motivos principales se relacionan con las necesidades de producción de las PYMES, las dificultades de sustitución del trabajador que se forma y/o la pérdida en masa salarial y productividad que supondría la formación en empresas con muy pocos trabajadores.

Como causa latente, interrelacionada con las trabas para no impartir o conceder formación dentro del horario laboral, debe mencionarse también la falta de mentalización del empresario de que la formación es realmente beneficiosa. A veces se la percibe como un problema, más que como una solución o una inversión de futuro. Dicha percepción negativa se produce, al menos, en las siguientes situaciones:

- Cuando no se contempla a corto o medio plazo la necesidad u oportunidad de introducir cambios o novedades en la empresa, que justificarían la formación de los empleados.
- Cuando se cree que la formación continua es una "cosa de los sindicatos", y se teme que a través de ésta los sindicatos entren en la empresa o aumenten el control sobre los empleados.

- Cuando se cree que la formación de los trabajadores podría llegar a propiciar que se marchen de la empresa, que pidan aumentos de sueldo, aumentos de categoría, etc.

En las grandes empresas, a juicio de los expertos consultados, las posibilidades de formación dentro de los horarios de trabajo están más extendidas. Esto no significa que no existan problemas debido a las necesidades de producción. El problema consistiría en que no todos tendrían oportunidades de asistir a los cursos, y los asistentes serían designados por la empresa, a través del jefe inmediato o jefe de departamento, mandos intermedios, etc.

En el cuestionario se han introducido diversas preguntas para profundizar en el conocimiento del problema de los horarios y las posibilidades de asistir dentro y fuera de la jornada de trabajo.

Antes de analizar esta cuestión, se presentan los datos relativos a las horas trabajadas por los trabajadores que nunca han accedido a la formación continua:

"¿Cuántas horas trabaja a la semana? Por favor, indíquenos, aunque sólo sea de forma aproximada, las horas reales que trabaja usted a la semana, aunque no se ajusten a las que figuran en su contrato"

	%	
De 25 a 35	17	Media = 42 horas y 45 minutos Desviación estándar = 10,65 horas
De 36 a 40	50	
41 y más	33	

Fuente: Límites 91. Base: No han accedido a la formación continua (n=1.111)

La media de horas trabajadas es alta, aproximándose a las cuarenta y tres horas semanales, lo que equivale a casi nueve horas diarias de lunes a viernes. Teniendo en cuenta que los desplazamientos de casa al centro de trabajo también llevan un tiempo (no se han recogido datos al respecto en este estudio), no es difícil adivinar que el margen para la formación fuera del horario de trabajo es bastante limitado. Ahora bien, también es cierto que existe una gran dispersión en los horarios; hay trabajadores que trabajan menos que la media y otros más. En este sentido, resulta destacable que la mayoría tienden a trabajar en torno a las 40 horas, pero existe un colectivo de un tercio de trabajadores que trabajan más de 41 horas, y muchos de ellos hacen bastantes más horas que la media.

Resulta inevitable, llegado a este punto, hacer alusión a la costumbre, bastante más extendida en este país que en otros de nuestro entorno europeo, de quedarse a trabajar haciendo más horas de las previamente estipuladas, horas que en su mayoría no son retribuidas como horas extraordinarias. No se sabe, ya que no se ha investigado la existencia de estudios al respecto, que dicha costumbre tenga una incidencia significativa sobre la productividad de las empresas que lo practican, pero lo que sí parece claro es que constituye un obstáculo para aquella formación continua que deba ser planificada fuera del horario laboral.

Otro aspecto que podría tener alguna incidencia sobre las posibilidades de los trabajadores para encontrar tiempo para la formación, es la flexibilidad de horarios y el conocimiento con antelación de éste. Los datos recogidos al respecto son los siguientes:

"¿Tiene usted horario rígido o es un horario flexible?"

	%
Es absolutamente o bastante rígido, con pocas o nulas posibilidades de saltarme las normas	56
Es más o menos fijo, con algunas posibilidades de saltarme las normas	19
Es flexible, tengo cierta libertad para organizar mi tiempo	19
Cambia en función de las necesidades de mi empresa, sin que me den libertad de organizar mi tiempo	5

Fuente límites 99 Base: No han accedido a la formación continua. (n= 1.111).

"¿Conoce habitualmente con un mes de antelación su horario real de trabajo?"

	%
Sí, siempre	75
Generalmente sí, pero a veces hay cambios, horas extras	10
Hay bastantes cambios de horario a corto plazo	5
No se puede saber con tanta antelación	9
NS/NC	1

Fuente límites 99 Base: No han accedido a la formación continua..

Los que en principio tienen una cierta flexibilidad de horario, necesaria para plantearse la posibilidad de formarse fuera de las horas de trabajo, los estimamos en un 38% (el 19% que dicen que es flexible más otro 19% que dicen que, siendo fijo, tienen algunas posibilidades de saltarse el horario prescrito), es decir, en torno a 4 de cada 10. El resto de trabajadores encontrarían más dificultades, bien por la rigidez con la que han de cumplir su jornada o bien porque no pueden planificar las cargas de trabajo porque son cambiantes y no se pueden prever.

También se han recogido datos de otros aspectos que influyen, quizá en menor medida que el que se acaba de exponer, en la posibilidad de formarse fuera del horario de trabajo. Se trata de los que trabajan a turnos y de los que tienen una jornada partida.

"¿Su jornada normalmente es continuada o partida?"

	%
Es continuada	75
Es partida	10

"¿Trabaja usted a turnos?"

	%
Sí	9
No	1

Fuente: Límites 99 Base: No han accedido a la formación continua. (n=1.111).

En principio, parece lógico suponer que los que tienen una jornada partida tienen más dificultades para formarse fuera del trabajo que los que tienen jornada continuada, por el hecho de que la jornada partida suele estar pensada para que el trabajador disponga de tiempo para comer, entre una

y dos horas por lo común. Tal espacio de tiempo puede ser insuficiente para ser aprovechado para la formación, sobre todo cuando hay que plantearse el desplazamiento del centro del trabajo y, en última instancia, porque es tiempo reservado para comer y reposar. Supuestamente los que tienen jornada continuada podrían aprovechar mañanas o tardes con mayor facilidad. Se está hablando, a juzgar por los datos obtenidos, de un contingente importante de trabajadores; el 47%, casi la mitad.

Por otro lado, los que trabajan a turnos encuentran dificultades adicionales, tanto si se plantean la formación fuera de horas de trabajo como si se la plantean dentro del horario, ya que unos días estarán trabajando por la mañana, otros por la tarde, otros por la noche, etc. Constituyen un colectivo importante; el 19% de los entrevistados.

También se ha recogido información sobre el horario en que desempeñan su actividad laboral, recogiendo la hora de inicio y de fin de jornada. La finalidad es ayudar a la planificación de los cursos. La distribución resultante es la siguiente:

Los horarios de entrada y salida del trabajo

	%	Entrada	Salida	Duración aprox. jornada
Madrugada (de 6.00 a 7.45h)	18,3	7,021	6,07	9,00
Mañana (de 8.00 a 10.00h)	69,8	9,02	18,14	8,45
Mediodía (de 10.30 a 15.00h)	5,21	3,55	21,55	8,00
Tarde (de 15.30 a 20.30h)	3,1	17,50	1,10	7,30
Noche (de 21.00 a 5.45h)	3,2	23,06	8,00	8,30
No contestan	0,5	—	—	—

Fuente: Límites 99. Base: No han accedido a la formación continua.

La inmensa mayoría, el 70% de los encuestados, trabaja por la mañana, tienen su horario de comienzo de 8.00 a 10.00, suelen hacer una jornada próxima a las ocho horas y cuarenta y cinco minutos de promedio, que suelen cumplirse en horario de 9.00h de la mañana a 6.00h de la tarde (aproximadamente).

El segundo grupo en importancia es el de los que se incorporan a trabajar de madrugada. Se incorporan entre las 6.00h y las 7.45h de la mañana. Tienden a tener un horario de trabajo más largo, de unas nueve horas diarias por término medio. Son los trabajadores que más horas semanales hacen. Suelen entrar alrededor de las siete de la mañana y salir alrededor de las cuatro de la tarde.

El resto de grupos, los que se incorporan al mediodía, por la tarde o por la noche, son mucho más minoritarios. Representan entre todos alrededor de un 12% de trabajadores.

Una vez descritos a grandes rasgos cómo son los horarios de trabajo, su duración, extensión y flexibilidad, pasamos a examinar las posibilidades de acceso a la formación fuera de la jornada laboral. A tal objeto, en el cuestionario se formuló la siguiente pregunta y se obtuvieron los resultados que se acompañan en la siguiente tabla.

Hay que tener en cuenta que no se está trabajando con un dato objetivo, sino con un dato orientativo y, por tanto, no necesariamente exacto. Parece sin embargo que, sin pretender grandes dosis de rigor, puede ser bastante indicativo para dimensionar las dificultades de los trabajadores.

"En la actualidad, si usted quisiera realizar un curso de formación relacionada con su puesto de trabajo, y coincidiese totalmente o en parte con su jornada laboral, ¿cuánto tiempo cree usted que su empresa le concedería, como máximo, para realizar dicho curso?"

	%	
No podría hacer el curso, no me concederían ningún tiempo de mi horario, ni siquiera comprometiéndome a recuperarlo	42,2	
Entre 1 y 3 horas	18,8	
Entre 4 y 6 horas	4,3	
Entre 7 y 14 horas	2,8	
Entre 15 y 25 horas	4,8	35,7
Entre 26 y 50 horas	2,0	
Entre 51 y 100 horas	0,8	
Más de 100 horas	2,2	
No sabe, no contesta	22,1	

Fuente: Límites 99. Base: No han accedido a formación continua (n=1.111).

Poco más de un tercio se atreven a dar una cifra y, por tanto, confían en que su empresa sí les concedería al menos algunas horas para formarse. Se trata de una cifra ya de por sí baja, que tiene el agravante de que la mayoría de este tercio imaginan que la empresa les concederá sólo unas pocas horas. Los que creen que la empresa les concederá más de quince horas, suman sólo el 9%. De ser ciertas estas percepciones, esto significaría que **si los cursillos se planifican dentro de sus horarios de trabajo, sólo podrían acceder a los programas de formación continua de FORCEM (planificados con al menos veinte horas lectivas) menos del 9% de los trabajadores que aún no han accedido a la formación continua.**

En este sentido, puntualizar que podría ocurrir que la percepción de los trabajadores fuese algo pesimista, y que las empresas fuesen más receptivas de lo que ellos creen ante la formación. Hay un 22% de trabajadores que no responden porque no imaginan cuál sería la reacción de la empresa ante tal supuesto. Pero aún en el mejor de los casos, la mayoría es pesimista respecto a las facilidades que darían sus empresas para formarse en horas de trabajo.

Además, cuatro de cada diez trabajadores que creen que su empresa sí les concedería algunas horas, creen que tendrían que recuperarlas.

"¿Tendría usted que recuperar todas o alguna de las horas que perdiera?"

	%	
Seguro que sí tendría que recuperar	24	
Probablemente sí tendría que recuperar	17	41
No sabe, no contesta	1	
Probablemente no tendría que recuperar	24	
Seguro que no tendría que recuperar	34	58

Fuente: Límites 99. Base: creen que la empresa les concedería algo de tiempo (n=396).

La percepción de optimismo o pesimismo respecto a las facilidades que daría la empresa, varía en relación a una serie de factores que a continuación se presentan. Los datos son indicativos de cómo cambian las dificultades de diversos colectivos de trabajadores para acceder a la formación dentro

de la empresa, según su categoría profesional, estudios, tamaño de empresa, influencia sindical en la empresa, etc. Los resultados obtenidos son los siguientes:

Facilidades que creen que daría la empresa para formarse dentro del horario de trabajo según porcentajes horizontales

Categoría profesional	No me concederían ningún tiempo	Sí me concederían tiempo	No saben	n
Alta	17	37	46	226
Media	41	48	12	189
Baja	51	32	17	696
Estudios	No me concederían ningún tiempo	Sí me concederían tiempo	No saben	n
Universitarios	32	49	19	163
Secundarios	40	42	18	375
Primarios	44	34	22	380
Incompletos	53	15	32	193
Tamaño de empresa	No me concederían ningún tiempo	Sí me concederían tiempo	No saben	n
10 o menos	40	23	37	505
De 11 a 50	49	41	10	259
De 51 a 500	47	42	11	164
Más de 500	33	59	8	175
Influencia sindical en la empresa	No me concederían ningún tiempo	Sí me concederían tiempo	No saben	n
Mucha	31	59	9	32
Bastante	31	59	10	135
Poca	40	51	9	228
Ninguna	58	32	10	522

Fuente: Límites 99.

Los trabajadores de categorías profesionales altas confían más en obtener tiempo de la empresa que los de categorías medias, y éstos confían más que los de categorías bajas.

Por nivel de estudios se aprecia la misma tendencia: cuánto más alto menor es la proporción de personas que consideran que no les concederán ningún tiempo y mayor es la proporción de los que sí confían en esto.

Por tamaño de empresa, cuanto menor es la empresa menor es la confianza en formarse en horas de trabajo, y viceversa.

Por último, la influencia sindical en la empresa, en la medida que es mayor, favorece la confianza del trabajador en formarse en horas de trabajo.

El número de horas trabajadas y la flexibilidad de horarios también son factores asociados a esta percepción de la colaboración de la empresa.

Facilidades que daría la empresa para formarse dentro del horario de trabajo según porcentajes horizontales

Horas semanales	No me concederían ningún tiempo	Sí me concederían tiempo	No saben	n
35 o menos	48	38	13	188
De 36 a 40	44	40	17	557
41 y más	37	29	35	365

Flexibilidad de horario	No me concederían ningún tiempo	Sí me concederían tiempo	No saben	n
Totalmente rígido	53	32	15	625
Algo rígido	32	42	26	215
Flexible	25	42	33	214
Cambiante	27	25	48	59

Fuente: Límites 99.

Los que tienen un horario flexible son los que tienen mejores expectativas de formarse en horas de trabajo, seguidos de los que tienen un horario rígido pero con posibilidades de saltárselo. Los que tienen un horario totalmente rígido son los que más seguros están de no poder formarse dentro del horario de trabajo, mientras que los que tienen un horario cambiante, en función de las cargas de trabajo, son los que menos se atreven a afirmar nada.

Por otro lado, a partir de las 41 y más horas semanales, las expectativas de formarse dentro del horario de trabajo disminuyen considerablemente.

Teniendo en cuenta que todos estos factores son explicativos del fenómeno estudiado (de la disponibilidad de la empresa a la formación dentro del horario de trabajo) puede ser relevante tratar de jerarquizar su importancia.

Si se tiene en cuenta la medida de la fuerza de la asociación de las tablas de contingencia presentadas (mediante la aplicación del estadístico de "V" de Cramer) obtenemos esta jerarquización⁴:

Grado de influencia de los factores analizados

	V de Cramer
Tamaño de empresa	0,2656
Categoría profesional	0,2443
Flexibilidad de horario	0,2061
Influencia sindical	0,1690
Nivel de estudios	0,1648
Número de horas trabajadas	0,1548

Fuente límites 99 Base: No han accedido a la formación continua. (n= 1.111).

Llama la atención que factores estructurales como el tamaño de la empresa y la categoría profesional sean más determinantes de la formación dentro del horario de trabajo que un factor de opor-

⁴ La V de Cramer es un estadístico asociado al CHI-CUADRADO, que mide la fuerza de la asociación de dos variables en una tabla de contingencia. Su rango está comprendido entre los valores 0 y 1.

tunidad, como puede ser la flexibilidad de horario. Esta observación sugiere que la formación dentro de la empresa está dirigida por el empresario y muy orientada a las categorías altas, y que está llegando de forma muy desigual a las grandes frente a las pequeñas empresas.

Si de todas estas conclusiones se ha de desprender una recomendación práctica pensando en las PYMES, ésta ha de ser la de plantear cursos de corta duración, realizables la mayor parte fuera de los horarios de trabajo.

Una solución alternativa, que los expertos consultados han barajado para paliar los problemas de la falta de tiempo y también los relacionados con los problemas de dispersión geográfica y las dificultades en general de la formación presencial, es la formación a distancia o la formación teledidáctica. Muchos de ellos, la mayoría, están de acuerdo con que es una opción de futuro que puede y debe ser potenciada. Ahora bien, esta opción adolece hoy por hoy de una serie de limitaciones si se quiere utilizar para paliar las limitaciones de la formación presencial. Son las siguientes:

- No todos los trabajadores disponen en sus trabajos y/o en sus hogares de los medios adecuados que aseguren el correcto seguimiento del curso: ordenadores equipados con lectores de CD-ROM y/o multimedia (altavoces, micrófonos, etc.). Si se trata de cintas de video, recordamos que, pese a la mayor difusión de magnetoscopios que de ordenadores, éstos tampoco llegan a todos los hogares.
- Precisamente los colectivos que carecen en sus trabajos y/o en sus hogares de estos medios de reproducción son precisamente los que menos acceso tienen a la formación continua, de modo que la formación a distancia hoy por hoy no es ni mucho menos el medio más eficaz para aumentar las oportunidades de acceso a la formación. Lo que no implica que no se deba potenciar, pero pensando en un perfil de alumno determinado.
- Pensando en los colectivos cuyos niveles de formación y de cualificación profesional sean medios bajos y bajos, es necesaria la formación presencial, porque permite un mejor seguimiento y tutela del alumno, y favorece la motivación por aprender. La formación en cierto modo "autodidacta" que implica los métodos pedagógicos a distancia, exigen una autodisciplina y hábitos de estudio que no todos los trabajadores han adquirido, ni a todos se les debe imponer ni exigir.

Por último, señalar algunos datos que sirven para dimensionar el problema del "tiempo" para acceder a la formación:

- El 46% de los trabajadores que no han accedido aún a la formación continua lo menciona como una de las principales razones de no haberse formado.
- El 29% afirma que sólo pueden formarse fuera de horas de trabajo, y encuentran dificultades por sus ocupaciones personales. De ellos, el 13% dice además que esta es la principal razón de no haber recibido formación.
- El 24% dice estar sólo dispuesto en horas de trabajo y encuentra dificultades para asistir en horarios de trabajo. El 11% señala además que esta es la principal razón de no haber recibido formación.

VIII) FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y DE ESTILO DE VIDA

Comenzar despejando si los aspectos sociodemográficos, relacionados con el estilo de vida y ciclo de vida, pueden tener que ver o no con un mayor o peor acceso a la formación en el trabajo. Algunas de las hipótesis iniciales eran las siguientes:

- Que las mujeres podrían estar discriminadas o tener más difícil acceso debido a sus ocupaciones en el hogar, maternidad, etc.
- Que los jóvenes accedieran más por su mayor predisposición a aprender cosas nuevas.
- Que las ocupaciones en el hogar y los hijos podrían ser un obstáculo para formarse fuera de horas de trabajo.
- Que los trabajadores que residen en áreas no urbanas podrían estar en peores condiciones para acceder a cursos de formación.

Ninguno de los aspectos sociodemográficos y de estilo de vida examinados han resultado especialmente relevantes o discriminantes del hecho de recibir o no formación. Cabe decir que son poco importantes, al menos si se les compara con otros factores más discriminantes que éstos. Cara a la reflexión sobre los puntos críticos y a la hora de pensar en acciones concretas, cabe relativizar la importancia de estas cuestiones.

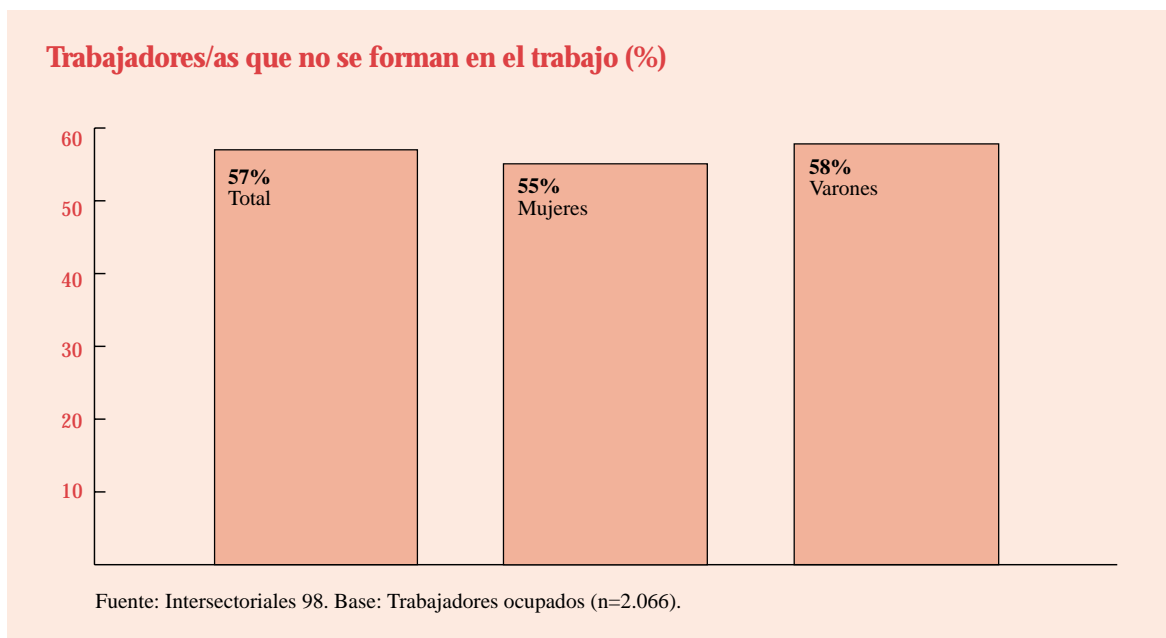
A continuación se presentan algunos datos sobre las principales hipótesis que se barajaban, relativos a las diferencias por razón de género y de edad.

1. El género y la formación

¿Quiénes se forman más en el trabajo, los varones o las mujeres? La respuesta a esta pregunta es que, en términos absolutos, se forman más los varones porque hay más varones que mujeres trabajando pero, en términos relativos, las diferencias son mínimas y cabría concluir que se forman más o menos por igual.

No cabe hablar de discriminación de la mujer en el acceso a la formación, aunque sí la haya en otros ámbitos laborales como en la incorporación al trabajo, la remuneración salarial o al acceso

a las categorías profesionales más elevadas. Las mujeres se forman tanto como los hombres al menos.



De modo que, hablando en general y sin pasar al desglose de colectivos concretos, debe descartarse que el género sea un freno para el acceso a la formación. El hecho, no discutible, de que las mujeres se ocupen mucho más que los varones de las tareas domésticas y de la crianza de los hijos, no parece estar provocando una menor afluencia de mujeres a la formación en el trabajo, ni tampoco se detectan indicios de que las empresas prefieran formar a hombres que a mujeres.

Aunque estos porcentajes deben considerarse en el contexto sociolaboral:

- Hay mujeres en trabajos administrativos, lo que favorece su participación en acciones formativas.
- En proporción, hay más mujeres jóvenes entre los ocupados, por lo que tienen mayor nivel educativo, lo que también favorece su participación en la formación.

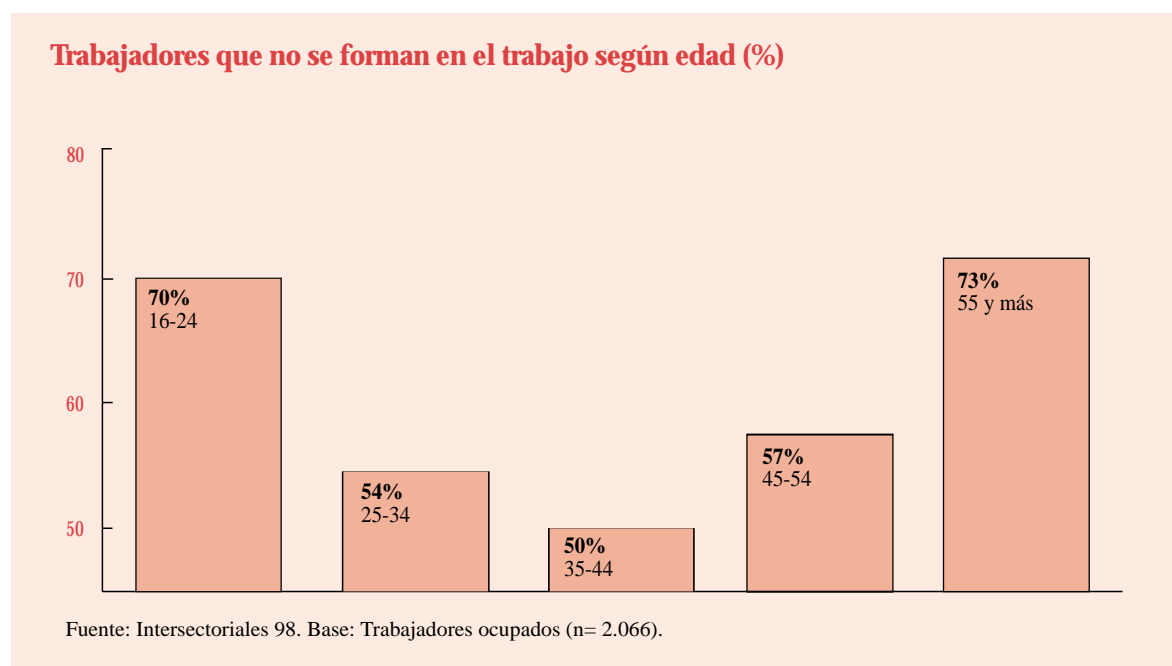
El hecho de que las mujeres se formen trabajando con una intensidad similar a la de los hombres, pese a las mayores cargas familiares que soportan, puede verse compensado, por tanto, por los siguientes factores que favorecerían su formación:

- La media de edad de la población ocupada femenina es inferior a la de los varones, ya que el trabajo de la mujer es un fenómeno que ha incrementado considerablemente en las dos últimas décadas. Por el mismo motivo, al haber recibido las nuevas generaciones muchos más estudios que sus predecesores, abundan en el mercado laboral mujeres con un nivel formativo superior a la media. Estas circunstancias favorecen actitudes más positivas hacia la formación de las que encontramos en otros colectivos.
- Por otro lado, la incorporación femenina al mercado laboral se ha concentrado mucho en el sector servicios y en las administraciones públicas, sectores en los que encontramos ma-

yores oportunidades de formación y que han incorporado antes los cambios tecnológicos y organizativos.

2. La variable edad

Los datos tampoco confirman la hipótesis de partida sobre la variable edad: no son los más jóvenes los que más se están formando, sino los individuos de edades intermedias, especialmente los de 35 a 45 años, precisamente aquellos que más horas trabajan y que más ocupaciones familiares tienen al salir del trabajo. Probablemente, buena parte de esa formación de las personas más ocupadas se está realizando dentro de las horas de trabajo, con la iniciativa y/o el apoyo de la empresa.



Los que menos se forman son, precisamente, los más jóvenes (de 16 a 24 años) junto con los de mayor edad, los mayores de 55 años. Los jóvenes quizá porque tienen reciente su período formativo, porque su incorporación es también reciente o porque las empresas prefieren formar a los trabajadores fijos de su plantilla. Los más mayores, quizá por la expectativa de que van a dejar de trabajar en un período relativamente próximo y porque pueden sentir que a su edad no es tan necesario.

Existe entre los expertos consultados un alto grado de concienciación de que el factor edad es importante y a menudo ha sido mencionado como tal en la fase cualitativa de la investigación. Puede que sea debido a la mayor incidencia del desempleo de larga duración en este colectivo (mayores de 40/45 años), a su fragilidad laboral si la empresa les despide y a que la formación se perciba como una especie de bálsamo preventivo del desempleo en este colectivo de riesgo.

A continuación se presentan los datos más recientes disponibles:

Convocatoria 1998. Perfil de participantes según edad

	% (A)
Menos de 25	11
De 25 a 35	44
De 36 a 45	26
Más de 45	19

Fuente: FORCEM, situación a 14/07/99.

Distribución de edades en la población ocupada

	(B)	(A/B)
Menos de 25	12	0,92
De 25 a 35	34	1,29
De 36 a 45	26	1,00
Más de 45	28	0,68

Fuente: Intersectoriales 98.

Los datos indican una mayor incidencia de la formación en el grupo de edad de 25 a 35 años que en otros, pero también se corresponde con una mayor proporción de población ocupada de esta edad. Sí se observa un ligero sesgo positivo del grupo de 25 a 35 años, en detrimento del grupo de más edad y del más joven. Las diferencias existen, pero no son tan grandes como a veces se piensa. En este sentido, en el capítulo de "Análisis discriminante" se demuestra que la incidencia de la edad como variable discriminante del acceso a la formación continua es muy baja, prácticamente nula.

La aparente relación que guardan entre sí, está medida por el hecho de que los más mayores tienden a tener menos estudios y menor cualificación que los jóvenes, y la cualificación sí que es un criterio realmente discriminante del citado acceso.

IX) DIFICULTADES BUROCRÁTICAS

Durante el transcurso de la fase cualitativa de la investigación se recibieron quejas relativas a la complejidad y la acumulación de trabajo que supone para las empresas presentarse a las subvenciones canalizadas a través de FORCEM. La crítica se ha acompañado del deseo de que se rebaje la complejidad, el volumen del papeleo y las trabas burocráticas que suponen cumplimentar las solicitudes.

"Muchas no se presentan porque les resulta imposible rellenar las seis páginas de anexos que tiene cada uno de los cursos, son departamentos de formación que a lo mejor los están gestionando tres personas como mucho" (Responsable de RR.HH. de gran empresa).

"En un momento dado todo el mundo se vuelca en FORCEM, se recaba gente dentro de formación, dentro de recursos humanos porque los plazos aquilatados, desde que sale en el BOE hasta que tienes que presentarla ... es muy poco espacio de tiempo, con lo cual hay un vuelque, se pide ayuda administrativa, se pide ayuda... y es posible, pero claro en una empresa pequeña que son tres, es muy difícil" (Responsable de RR.HH. de gran empresa).

"Muchas veces hay que sacar la bola de cristal: ¿Realmente les vamos a dar formación a 300 alumnos al año que viene?, pues a lo mejor no son 300. Para nosotros quizá sea más fácil sacar la bola de cristal que para una empresa" (Responsable de RR.HH. de gran empresa).

"Otra cosa que también nos parece importante sería intentar reducir al mínimo todo el papeleo administrativo. Hombre, nos cuesta trabajo, a nosotros no nos cuesta trabajo porque ya lo llevamos haciendo muchos años y lo manejamos muy bien, Gloria se maneja la aplicación estupendamente, pero es que yo tengo la sensación de que el cuestionario es excesivamente reiterativo, a veces todo lo que es el proyecto formativo que tienes que definir y tal, si es que con que cuentes los objetivos, con que cuentes el programa, las horas, el calendario y la metodología que vas a utilizar, te marean, te vuelven loco. Móntatelo de una manera que sea ágil para la empresa, no que te resulte fácil a ti como funcionario de FORCEM que eres el que vas a tener que evaluar el plan, no vayas a tu comodidad, piensa en la agilidad porque es que además aquí porque disponemos de recursos, pero claro yo me puedo imaginar el caos que supone una pequeña o mediana empresa, una persona dedicada durante un mes a hacer la detección de necesidades, a montarse todo el tema de los cursos y luego a cargarlo en la aplicación". (Responsable de RR.HH. de gran empresa).

Por otro lado, también se ha criticado que los plazos son o han sido ajustados, para sacar adelante el plan de formación.

"Excesiva oferta limitada en el tiempo. Las convocatorias de ayuda a la formación se resuelven en tres o cuatro meses al año. Entonces hay una excesiva concentración en unos meses" (Responsable de CC.OO.).

Al parecer, este problema se ha tratado de reducir a partir de la convocatoria de 1999.

X) ¿SIEMPRE SE FORMAN LOS MISMOS COLECTIVOS?

Una de las hipótesis iniciales de la investigación era la siguiente: que "las dificultades de acceso a la formación continua pueden estar generando o sosteniendo un efecto perverso, que refuerza a asistir y solicitar formación a las personas que ya asisten y que está desmotivando o predisponiendo negativamente a las que no han accedido todavía".

Una de las formas de profundizar en esta cuestión consiste en preguntarse por cuáles son los colectivos que están "repetiendo" y en qué se diferencian de los que nunca han accedido. La encuesta Intersectoriales 99 arroja información que permite abordar este tema, ya que pregunta a una muestra representativa de la población ocupada, si han hecho cursos o cursillos de formación relacionada con su trabajo, y además pregunta:

"En total, ¿cuántos cursos o cursillos ha hecho usted en los últimos cinco años?"

	%	
No ha hecho ninguno	57	
Uno	12	Media global = 1,53
Dos	11	
Tres o cuatro	10	Media de los que sí han
Cinco o más	15	hecho formación = 3,59

Fuente: Intersectoriales 98.

Puede apreciarse, tal como se sospechaba, que la mayoría de los que se han formado han realizado más de un curso, y que la media de cursos en los que han participado es nada menos que 3,6, es decir, casi cuatro en cinco años.

Es evidente que hay un colectivo de trabajadores que se forma y repite, y otro que nunca accede. Con lo que se ha ido exponiendo en otros capítulos, puede reconstruirse fácilmente el perfil de los que se forman y, como si de un negativo fotográfico se tratase, su opuesto será el perfil de los que no se han formado aún. Las principales características de los primeros son las siguientes:

- Categorías profesionales altas.
- Nivel de estudios medio-alto y alto.
- Trabajan en entornos de cambio tecnológico y organizativo.

- En empresas de gran tamaño.
- Con departamento de personal y de RR.HH., y con capacidad de impartir formación.
- Con presencia sindical importante.
- Con motivaciones y actitudes positivas hacia la formación.
- Con posibilidades de formarse dentro del horario de trabajo.
- Con acceso a información sobre ofertas formativas.

Así como los trabajadores que tienden a ajustarse a estos perfiles tienen oportunidades de acceder a la formación todos o casi todos los años, existe otro colectivo de trabajadores que se queda fuera de este circuito, además están bastante desinformados y, debido a constreñimientos relativos a la estructura de la empresa, sus posibilidades de acceso están limitadas, al menos de momento. En la actualidad, la formación continua financiada a través de FORCEM se imparte, principalmente, porque las grandes empresas con departamentos de recursos humanos, con recursos, personal y experiencia previa en la gestión de la formación, la solicitan, incorporándola a sus planes estratégicos de empresa.

Pero la inmensa mayoría de empresas, que son PYMES, están en la práctica excluidas de los mecanismos habituales de petición de subvenciones, porque no cuentan con personal especializado, ni con recursos, ni tienen experiencia en la gestión de la formación en la empresa y en la aplicación de ésta en la productividad, ni suelen diseñar (probablemente la mayoría no sepan) un plan estratégico de empresa, articulado con un plan de marketing, un plan financiero y un plan de formación.

El problema de acceso a la formación está estrechamente vinculado a un problema de gerencia empresarial, la cultura gerencial ha llegado menos en diversos ámbitos, y la formación es uno de ellos, fundamentalmente en las PYMES. Las empresas que lo tienen resuelto, o que lo van resolviendo, son, básicamente, las que forman a sus trabajadores.

Ahora bien, el lado negativo de esta dinámica es que la formación está diseñada enteramente por las empresas, a la medida de sus necesidades, tanto en el diseño de los contenidos como en la designación de las personas que se van a formar. De modo que la formación, un derecho de todos, financiada con el dinero de todos, está sirviendo básicamente a las grandes empresas, y mucho menos a las PYMES y para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

De alguna manera el "efecto perverso", si es que existe, consiste en que la formación, hoy por hoy, está al servicio de los grandes, de los mejor preparados. Hasta ahora, no parece haberse conseguido que la formación esté al servicio de la igualdad de oportunidades, y que además de servir a las empresas sirva también a los que más la necesitan, a los trabajadores para salir de la precariedad, para asegurar una trayectoria estable, para mejorar.

XI) LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE SUS LIMITACIONES DE ACCESO

Uno de los criterios principales para dimensionar y cuantificar la importancia de los diversos factores que intervienen en que los trabajadores no accedan a la formación continua es la propia percepción que ellos tienen de este asunto. Evidentemente no es el único criterio, ya que hay aspectos que pasan inadvertidos, que no se llegan a racionalizar y que no se objetivan en la conciencia. Como ejemplo de esos otros aspectos que los sujetos pueden no llegar a captar, puede ponerse el relativo al tamaño y estructura de la empresa, factor que ya hemos visto que es de los más discriminantes, pero requiere de un conocimiento y de una reflexión de lo que ocurre con la formación en diversos tipos de organizaciones que no tiene todo el mundo. Empero, todo aquello que puedan aportar los trabajadores desde el prisma de su experiencia será de vital importancia para dimensionar y jerarquizar los problemas.

A tal efecto, en el cuestionario se formularon las siguientes preguntas:

"He aquí una lista de razones que pueden tener los trabajadores para no haber recibido nunca formación a la vez que trabajan, o para haber recibido menos formación que otros. ¿Cuál es la razón principal que mejor explicaría su caso personal?, ¿y qué otras razones de esta lista mencionaría usted?"

La lista de razones responde a los resultados previos de la fase cualitativa y a la reflexión del equipo de trabajo y del equipo de expertos en formación continua constituido al efecto. Se ha procurado que queden reflejadas las principales razones, sin pretender la exhaustividad, ni tampoco un número excesivamente largo de categorías de respuesta, que podrían dificultar la lectura completa de la lista y por tanto la elección de las respuestas más adecuadas.

Para jerarquizar los problemas se ha prestado atención a las menciones relativas a la "razón principal". Para dimensionarlo, es decir, medir su extensión en el conjunto de los trabajadores que no han recibido formación continua, se ha recurrido a la columna del "total de menciones" (se han sumado las menciones relativas a la razón principal y el resto de razones).

A continuación, se presenta la lista de razones ordenada jerárquicamente, en función de los porcentajes de respuesta obtenidos como razón principal. Cuando ha parecido oportuno, se han agrupado las categorías de respuestas en factores.

Razones que encuentran para no haberse formado (%)

	Principal razón	Total razones ⁵
1. Factor dificultades para asistir a clases presenciales	27	52*
Sólo puedo fuera de horas de trabajo, y encuentro muchas dificultades por mis ocupaciones personales	13	24
Sólo estoy dispuesto en horas de trabajo y encuentro muchas dificultades para ir a cursos en horas de trabajo	11	29
Para formarme me tengo que desplazar lejos de mi centro de trabajo	3	11
2. No estoy informado, no he recibido información sobre cursos o programas de formación	26	40
No siento la necesidad de formarme para hacer mi trabajo	24	30
3. Factor contenidos de los cursos (oferta inadecuada, imagen de calidad)	12	31*
Los cursos no me resultan útiles, su aplicación en el trabajo no la veo clara	5	15
Los cursos no tocan los temas que a mí me interesan	4	14
El nivel de los cursos es demasiado alto para mí	1	3
El nivel de los cursos es demasiado bajo para mí	0	3
4. Me paso la vida leyendo y aprendiendo de forma autodidacta, así que no necesito que otros me formen, ya me formo yo	4	11
5. Factor: Otras razones diversas, de menor peso	10	17*
No merece la pena el esfuerzo tan grande que hay que hacer	2	9
No veo claro que esta formación me vaya a servir para promocionarme, si a alguien beneficia es a la empresa	2	9
Creo que me mirarán mal en mi empresa si me formo, no les sentará bien a mis jefes, compañeros...	1	2
No sabe, no contesta	5	5

De modo que se detectan los siguientes cinco factores que dificultan la formación continua de los trabajadores, según su propio punto de vista. Estos factores son los siguientes, en este orden:

1. Problemas para asistir a clases presenciales (horarios y desplazamientos).
2. Falta de información.
3. Falta de motivación.
4. Oferta inadecuada. Baja imagen de calidad.
5. Espíritu autodidacta.

⁵ Los totales de razones en los factores sólo tienen en cuenta si cada entrevistado menciona, al menos, uno de los ítems que nosotros presentamos agrupados como factor. Esta es la razón por la que la suma de los ítems es mayor al total de razones en el factor.

A continuación se exponen algunos comentarios y datos adicionales para profundizar en el conocimiento de estos factores y su importancia cuantitativa.

1. Problemas para asistir a las clases presenciales

El primero de los factores, el relacionado con los problemas para asistir a las clases presenciales, es el más heterogéneo; tanto en el origen de las circunstancias que lo componen como en las tipologías de públicos que se ven afectados. Así, por ejemplo, el hecho de que las posibilidades de formación queden restringidas al horario extralaboral, es un problema específico (aunque no exclusivo) de las PYMES más pequeñas, mientras que las dificultades para encontrar tiempo dentro del horario de trabajo están más asociadas a las grandes empresas. También está asociado a las grandes empresas la limitación de tener que desplazarse fuera del centro de trabajo. Estas conclusiones se apoyan en los siguientes datos:

Variación de las dificultades según tamaño de la empresa (%)

	10 o menos	De 11 a 90	De 91 a 500	Más de 500
Encuentro muchas dificultades para ir a cursos en horas de trabajo	21	25	23	30
Encuentro muchas dificultades para ir a cursos fuera de horas de trabajo	33	26	29	23
Me tengo que desplazar lejos de mi centro de trabajo	10	11	9	14

Fuente : Límites 99.

2. Falta de información

El factor información está bastante generalizado en empresas de todos los tamaños, aunque se acusa algo más entre las PYMES y algo menos en las más grandes. Pero variables más relevantes que el tamaño de la empresa son los estudios y la categoría profesional. Entre los trabajadores de estudios altos y categorías profesionales altas, la barrera de la información está mucho menos presente que entre los de estudios bajos y categorías profesionales bajas.

Trabajadores que dicen que no haber recibido información es uno de los motivos de no haberse formado (%)

	10 o menos	De 11 a 90	De 91 a 500	Más de 500
Según tamaño de la empresa	43	42	39	32
	Alta	Media	Baja	
Según categoría profesional	31	29	46	
	Incompletos	Primarios	Secundarios	Universitarios
Según el nivel de estudios	49	43	40	24

Fuente : Límites 99.

El hecho de considerar como motivo de no haberse formado no haber recibido información, guarda relación (como cabe esperar) con el nivel de información que se posee, pero sorprende descubrir que esta relación es débil. (El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,1401 significativo estadísticamente a nivel de $p \leq 0,000$).

Lo que significa que hay personas enteradas de las subvenciones y ofertas para la formación en el trabajo que siguen considerando que uno de los problemas es la falta de información. Al contrario, hay personas que no se han enterado de nada en relación con la formación continua y que no mencionan esta falta de información como una de las causas de no haber accedido a ella, bien porque no estén motivados o por otras razones.

Es preocupante que haya personas que dicen estar informadas, en mayor o menor medida, y que siguen considerando que la falta de información es una de las principales razones de no haberse formado. Constituyen el 13% del conjunto de trabajadores que aún no han accedido a la formación continua, y nada menos que el 33% de los que han señalado la falta de información como uno de los motivos. Esto indica la necesidad o la conveniencia de aumentar el grado de información sobre la formación continua entre los trabajadores.

3. Falta de motivación

El factor falta de motivación está frecuentemente vinculado a dos variables; nivel de estudios y tamaño de empresa. Especialmente al primero: cuanto más bajo es el nivel de estudios mayor es la percepción de que no necesita formación para hacer bien su trabajo, y viceversa. Esta percepción está muy extendida entre los que no han terminado la educación primaria y es muy minoritaria entre los que cuentan con estudios universitarios. Por tamaño de empresa, se aprecia la siguiente relación: dicha percepción disminuye a medida que aumenta el tamaño de la empresa.

Trabajadores que no necesitan formarse para hacer su trabajo (%)				
	10 o menos	De 11 a 90	De 91 a 500	Más de 500
Según tamaño de la empresa	35	30	24	22
	Alta	Media	Baja	
Según categoría profesional	30	20	33	
	Incompletos	Primarios	Secundarios	Universitarios
Según nivel de estudios	44	39	21	14

Fuente : Límites 99.

Por categoría profesional no se aprecian relaciones lineales claras en este caso.

Ahora bien, las dificultades apreciadas por tamaño de empresa son sólo aparentes, y se explican por el hecho de que las empresas mayores tienden a contratar en mayor medida que las pequeñas personal con estudios altos. En realidad, lo que determina esta percepción es el nivel de estudios. La comprobación de esta asociación se demuestra de la siguiente manera:

Coeficientes de la correlación con la variable: "No siento la necesidad de formarme en el trabajo"

Y nivel de estudios	r= -. 2275	p< 0,000
Y tamaño de la empresa	r= -. 1192	p< 0,000

Correlación parcial entre las variables: "No siento la necesidad de formarme en el trabajo" y "Tamaño de empresa"

Controlando por: "Nivel de estudios"	r= -. 0847	p= 0,005
--------------------------------------	------------	----------

Se aprecian correlaciones negativas significativas entre la motivación y las dos variables explicativas, más intensa en el caso del nivel de estudios que en el tamaño de empresa. Al correlacionar de nuevo el factor motivación con el tamaño de empresa, controlando por el nivel de estudios, prácticamente desaparece la relación que existe entre las dos variables explicativas. (La correlación de las variables sin controlar por nivel de estudios era $r= 1.694$ y $p< 0,000$).

Por otro lado, se han incluido en el cuestionario otro tipo de preguntas que ilustran hasta qué punto existen o no motivaciones entre los trabajadores para acceder a la formación continua. Por un lado, ya se sabe que el "núcleo duro" de los desmotivados lo componen el 24% de trabajadores que mencionan la falta de necesidad de formarse como primera causa. Y se extiende hasta el 30% de los trabajadores, si se considera este núcleo duro más el resto de menciones. Queda ahora por definir el polo opuesto, es decir la proporción de trabajadores especialmente motivados.

Un criterio válido para tal fin podría ser estimar los trabajadores que se han mostrado activos y han buscado formación por su cuenta, independientemente de que hayan tenido éxito o no. A continuación se recogen algunas acciones relacionadas con el acceso a la formación y la proporción de trabajadores que las han realizado.

Porcentaje de trabajadores que han realizado las siguientes acciones relacionadas con el acceso a la formación

El 11%	Han pedido en alguna ocasión tiempo a su empresa para realizar cursos que han buscado por propia iniciativa.
El 18%	Han propuesto o pedido a la empresa realizar cursos de formación relacionados con su trabajo fuera de las horas de trabajo.
El 18%	Han propuesto o pedido a la empresa realizar cursos de formación relacionados con su trabajo dentro de las horas de trabajo.
El 27%	Han realizado al menos una de estas tres acciones.

De modo que, frente a un 30% de desmotivados, se cuenta con un 24% de trabajadores especialmente interesados en formarse.

El cruce entre ambos criterios sería el siguiente, en porcentajes:

	Pasivos	Activos
Motivados	46,4	23,6
Desmotivados	26,7	3,3

Casi la mitad de los trabajadores, el 46%, están motivados aunque aún no han hecho nada para formarse. Pero hay casi tantos trabajadores motivados y activos (sólo unos pocos menos) como desmotivados y pasivos. Estos últimos, los prácticamente irrecuperables para los programas de formación continua, se cifran sólo en un 27%. Mientras que los activos motivados son un público cifrado en un 24% y debería ser un reto para FORCEM intentar llegar a ellos, allanando las barreras que hasta ahora les han impedido acceder a ésta.

4. Contenidos: oferta inadecuada, baja imagen de calidad

Respecto al factor contenidos, relativo a una oferta formativa poco adecuada o a una mala imagen de calidad, encontramos pocas relaciones relevantes, al cruzar sus ítems con las variables explicativas: tamaño de empresa, categoría profesional y nivel de estudios, las únicas excepciones son las que se señalan a continuación:

- "Temas no interesantes" se relaciona con la categoría profesional. Se mencionan el doble entre las categorías altas frente a las bajas.

"Los temas no me interesan" según categoría profesional (%)

Alta	Media	Baja
20	16	12

Fuente: Límites 99.

- "Los cursos no son de calidad, no son buenos" está asociado a estudios universitarios.

"Los cursos no son de calidad" según nivel de estudios (%)

Incompletos	Primarios	Secundarios	Universitarios
11	13	14	23

Fuente: Límites 99.

Lo que está asociado a este factor, como resulta lógico suponer, es el conocimiento que se tiene de los cursos, pues para opinar sobre los contenidos y calidad de los mismos es preciso un conocimiento previo, "aunque sólo sea de oídas". Este factor no constituye una barrera de entrada tan importante como las anteriores, por dos motivos: primero, no alcanza la importancia numérica que tienen otros y, segundo, tal vez puede afectar más a la continuidad de la formación que a un acceso por primera vez, objetivo principal de esta investigación. Esto no significa que no deba ser cuidado, ya que es importante garantizar la calidad e imagen de los cursos.

5. Espíritu autodidacta

Respecto al espíritu autodidacta, sólo unos breves comentarios, ya que no constituye una limitación importante. Es simplemente una opción respetable de trabajadores que, con razón o sin ella,

prefieren prescindir de una formación organizada porque entienden que por su propia curiosidad y por su actitud receptiva ante los nuevos conocimientos no la necesitan. Quizás sean éstos los que mejor encarnen el espíritu de la formación continua y, probablemente, si encuentran algún curso de utilidad, se acaben apuntando a éste.

En análisis previos se ha descubierto que el más importante problema de los pasivos motivados es que carecen mayoritariamente de información sobre formación continua. Es decir, "la mayoría no tienen ni idea del tema".

He aquí algunos datos que confirman este hecho:

Dicen que no haber recibido formación es la principal razón de no haberse formado (%)

Activos motivados	Pasivos motivados	Activos no motivados	Pasivos no motivados
26	39	—	11

Fuente: Límites 99.

Cuatro de cada diez señalan esta causa, son el grupo que más la menciona. También llama la atención que la cuarta parte de los activos motivados la señale.

Grado de información que han recibido sobre formación continua (%)

	Activos motivados	Pasivos motivados	Activos no motivados	Pasivos no motivados
Bien + algo informados	35	15	36	8
Poco + muy poco	36	27	35	25
Nada informados	29	58	30	66

Fuente: Límites 99.

Prácticamente seis de cada diez pasivos motivados no tienen ninguna información sobre el Acuerdo Nacional de Formación Continua y apenas el 15% se considera, al menos, algo informado. Es evidente que, en este importante segmento de la población ocupada, la falta de información se revela como la primera barrera de acceso.

El número de no informados es más alto entre los pasivos no motivados, pero no debe considerarse a éstos como un objetivo prioritario, al menos a corto o medio plazo. Cabe, no obstante, la duda de hasta qué punto una mayor cantidad de información podría estimular la motivación de este colectivo y reducirlo sustancialmente.

XII) ANÁLISIS DISCRIMINANTE DE LAS LIMITACIONES DE ACCESO

Una vez conocida la influencia, mayor o menor, de los factores analizados en relación al acceso a la formación continua, se consideró preciso dar un paso más, y conocer cuáles son aquellos con mayor capacidad de discriminación, con el objeto de establecer prioridades de actuación y de aislar unos cuantos puntos críticos sobre los que intervenir con el máximo de eficacia posible. El análisis discriminante es una técnica de análisis estadístico multivariante que permite determinar cuáles son las variables que contribuyen más a discriminar una variable dependiente, en este caso, el acceso o no a la formación por parte de los trabajadores.

Pues bien, se han realizado dos análisis discriminantes, uno con la encuesta Intersectoriales 98 y otro con la encuesta Límites 99. En la primera, se contó con un número de variables más limitado, pero también con la ventaja de que la encuesta se dirigía a todos los trabajadores ocupados, los que habían recibido formación en el trabajo y los que no. En la segunda, se contó con un número de variables mucho mayor y más rico, pero, sin embargo, la encuesta sólo se dirige a los que nunca han tenido acceso a la formación continua. En el Anexo IV se detalla el proceso y la metodología empleada en cada uno de los análisis realizados y, a continuación, se exponen las principales conclusiones obtenidas.

Del análisis se desprende que cabe actuar sobre los siguientes puntos críticos:

- a) **Sobre la estructura de la empresa**, acercándose a las PYMES y aumentando, en la medida que sea posible, la influencia de los sindicatos.
- b) **Sobre la información**, aumentándola y mejorándola, en las PYMES, en todos los niveles de cualificación y en todas las categorías profesionales. Sobre todo entre los trabajadores, pero también es necesario informar a los empresarios de las pequeñas y medianas.
- c) **Sobre los niveles de cualificación** a medio y largo plazo, hay que aumentar los períodos formativos de los trabajadores peor cualificados, vehicular las certificaciones que se obtienen de la formación continua, difundir el acceso a la cultura y a la información de los menos cualificados, incluyendo el acceso a la informática y a las telecomunicaciones.
- d) **Sobre las motivaciones y actitudes**, persuadiendo a trabajadores y empresarios de las bondades de la formación incidiendo, especialmente, en las ventajas de la realización de cursos.

El análisis estadístico realizado indica que, si se consigue incidir sobre estos cuatro factores clave, pueden allanarse las limitaciones que hoy día constriñen el acceso a la formación continua.

XIII) CONCLUSIONES

Se han detectado cuatro factores altamente discriminantes de que los trabajadores accedan o no a la formación continua. Los principales factores explicativos son los siguientes:

1. Tamaño y estructura de la empresa.
2. Información sobre formación continua.
3. Nivel de cualificación de los trabajadores.
4. Actitudes y motivaciones de partida.

Existen, desde luego, muchas otras variables y factores determinantes, en mayor o menor medida, del acceso a la formación continua. Por regla general, las limitaciones actúan conjuntamente y se retroalimentan las unas con las otras, formando una compleja red causal de factores mutuamente interrelacionados. De modo que estos cuatro factores destacados como principales están a su vez interrelacionados con otros. Así por ejemplo, los problemas y dificultades relacionados con los horarios para asistir a formación continua dentro y/o fuera del horario de trabajo están íntimamente relacionados con el tamaño y estructura de la empresa; el factor edad está vinculado al nivel de cualificación y a las actitudes y motivaciones de partida, etc.

Por otro lado, existen indicios de que probablemente las dificultades de acceso contribuyan a reforzar actitudes y generen desmotivaciones, generándose un círculo vicioso.

Pero, en la medida que se actúe sobre estos principales factores explicativos se contribuirá a romper las actuales desigualdades y barreras de acceso a la formación continua. Se trata de los puntos críticos que se deben priorizar cara a la planificación de acciones. A continuación se resume cómo influye cada uno de ellos en el acceso a la formación continua y se sugieren algunas acciones que contribuirán a atenuar las actuales limitaciones.

1. Tamaño y estructura de la empresa

- Se han encontrado especiales dificultades de acceso en las empresas de menos de 25 trabajadores. En estas empresas una amplia mayoría de trabajadores no se han formado. Sin embargo, en empresas de 100 y más hay mayoría de trabajadores formados.
- El hecho de que las empresas posean o no un departamento de personal y/o de recursos humanos, es muy determinante para que impartan formación, bien sea a través de planes

agrupados o planes individuales. Las empresas que no lo tienen forman mucho menos a sus empleados.

- El grado de influencia que tienen las organizaciones sindicales también es altamente explicativo de que los trabajadores se formen o no. A mayor grado de influencia, mayores posibilidades de acceso, y viceversa.

En este sentido, las PYMES, especialmente las más pequeñas, carecen de personal y de recursos adecuados para planificar y gestionar la formación. Están poco o nada familiarizadas con la formación como herramienta de desarrollo empresarial. Están además muy poco informadas sobre las posibilidades que ofrece la formación continua. Este estudio demuestra que una amplia mayoría de trabajadores de PYMES carece de la más mínima información sobre formación continua, en una medida muy superior al desconocimiento que se da en las empresas más grandes. En las PYMES además encontramos otros problemas de acceso: las dificultades para que su personal se forme en horas de trabajo, son mayores que en otras empresas. Los costes relativos, expresados en términos salariales o de productividad, son mayores y, por tanto, sus empresarios o directivos son mucho más reacios a permitir la formación en el trabajo.

El primer tipo de medidas a tomar será, por tanto, cumplir el objetivo de: facilitar el acceso a la formación a las empresas de menos de 100 trabajadores y, muy especialmente, a las microempresas de menos de 25 trabajadores.

Algunas acciones que se sugieren a tal efecto son las siguientes:

- Aumentar la información entre empresarios y trabajadores en campañas dirigidas a las PYMES.
- Dar toda clase de facilidades en las tramitaciones burocráticas para que se puedan formar todas las que lo desean.
- Cabe plantear, pensando en las PYMES, cursos de corta duración realizables la mayor parte fuera de los horarios de trabajo, aunque tratando de no perder de vista los contenidos o tipos de formación que pueden necesitar los colectivos que no acceden.
- Sería recomendable también realizar una investigación dirigida a empresarios y directivos de PYMES, no contemplados en este estudio, con objeto de aumentar la comprensión de lo que está pasando y qué puede hacerse para solucionarlo.

2. Información sobre formación continua

- El grado de información y conocimiento sobre los temas relacionados con la formación continua entre los trabajadores que nunca han accedido a ésta es, en general, muy bajo. Y es especialmente bajo entre:
 - Trabajadores de PYMES.
 - Trabajadores de bajo nivel de cualificación y estudios.

El 52% de los trabajadores no tienen la más mínima información sobre cualquier aspecto relacionado con el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Sólo se consideran bien informados el 8%. Por lo tanto, otro tipo de medidas imprescindible para romper las actuales barreras de acceso a la formación continua sería aumentar los actuales niveles de información, a través de soportes de difusión masiva que lleguen a toda la población ocupada, y no sólo a una parte. En segundo lugar, se hace también muy deseable aumentar el grado de información de los que ya saben algo, porque todavía hay mucha confusión y desorientación al respecto.

Parece aconsejable poner en marcha una campaña de difusión masiva, que utilice como soporte principal medios al alcance de "todos" o la mayoría de la población, como puede ser la televisión, etc., sin descartar otros soportes complementarios, tales como: folletos informativos, prensa, radio y/o vallas publicitarias.

También a través de este estudio se han encontrado individuos que hacen pensar que el nivel de información de los empresarios y directivos de las PYMES es también bajo. Pero para confirmar tales indicios sería necesario ampliar la actual investigación, realizando una encuesta a tal colectivo. Dada la importancia estratégica de acercar la formación a las PYMES, sería recomendable llevarla a cabo en el marco de la próxima convocatoria de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.

3. Actitudes y motivaciones de partida

Lógicamente, las actitudes y motivaciones de partida de los trabajadores hacia la formación, también son un factor determinante de que éstos se formen o no. Las actitudes y motivaciones son más negativas, o menos positivas, en los siguientes colectivos:

- Entre trabajadores con niveles de estudios bajos y categorías profesionales bajas.
- Entre trabajadores de PYMES.
- Entre aquellos que no están nada informados sobre el acceso a la formación continua.
- Entre aquellos menos interesados por su desarrollo profesional.

Sin embargo, se ha constatado que una amplia mayoría de trabajadores que nunca han accedido a la formación continua, tienen actitudes positivas hacia la formación y cuentan al menos con una buena predisposición a encontrar motivaciones.

En cualquier caso, otro paquete de acciones complementario que aumentará la efectividad de las acciones anteriormente propuestas, debe procurar la motivación de los trabajadores, buscando aumentarla. Algunas de las líneas argumentales deberían tratar de transmitir:

- Que la formación continua es un derecho, y que todos la pagamos.
- Que el mercado de trabajo exige cada vez mayores niveles de cualificación, y el que se queda atrás corre el riesgo de quedarse fuera o perder valor como trabajador.

- Que ya han quedado atrás los tiempos en que uno terminaba unos estudios y no tenía que volver a estudiar.
- Que "a mayor formación, mayores oportunidades profesionales".
- Etcétera.

4. Nivel de cualificación del trabajador

Los trabajadores con una cualificación baja acceden a la formación en su trabajo, en una medida muy inferior a los de cualificaciones y estudios altos. Es el factor sobre el que más difícilmente puede incidirse, ya que el origen de las actuales diferencias está en la desigualdad de oportunidades para cursar estudios antes de incorporarse al trabajo. Pero cabe tomar algunas medidas, aunque sean a largo plazo, para prevenir en el futuro dicho problema y subsanarlo en la actualidad. Se proponen las siguientes:

- Favorecer el acceso a la educación media no obligatoria y superior.
- Favorecer la compatibilidad de trabajo y estudios, aumentando las ayudas y oportunidades, mediante planes intersectoriales, ayudas individuales u otras medidas.
- Poner en funcionamiento un adecuado sistema de certificaciones de la formación continua.
- Reforzar la formación de los trabajadores menos formados, tanto desde FORCEM como desde las organizaciones sindicales, tratando de conseguir acuerdos para incrementar significativamente los porcentajes de trabajadores que se forman en las categorías profesionales bajas y bajo nivel estudios.

XIV) ANEXOS

- ANEXO I:**
- Instituciones y áreas en las que ejercen su responsabilidad las personas entrevistadas.
 - Guía de puntos de las entrevistas en profundidad.
- ANEXO II:**
- Requisitos de reclutamiento de los participantes en los grupos de discusión.
 - Guía de puntos: asistentes a grupos que nunca han recibido formación continua.
 - Guía de puntos: asistentes a grupos que han recibido formación continua.
 - Cuestionario de reclutamiento.
 - Asistentes a grupos de discusión.
- ANEXO III:**
- Listado de municipios sorteados.
 - Cuestionario.
- ANEXO IV:**
- Análisis discriminante de las limitaciones de acceso.

ANEXO I

Instituciones y áreas en las que ejercen su responsabilidad las personas entrevistadas:

Institución o empresa	Área
FORCEM	Área de Certificaciones Gabinete de Estudios.
SINDICATOS Y DACIONES VINCULADAS A ORGANIZACIONES SINDICALES	Área de Formación Continua de la Federación FUN- Sidero-Metalúrgica de CONC Área de Formación de la Federación de Químicas y Afi- nes de CC.OO. de la C.M Secretario de Formación de la Federación de Activi- dades Diversas de CC.OO. Área de Asistencia Técnica de UGT en FORCEM Área de Formación de UGT Área de formación en temas de la Mujer en UGT Coordinación de Formación Continua en MAFOREM
OTRAS FUNDACIONES	Área de Formación de FUNDOSA (ONCE)
ASOCIACIONES EMPRESARIALES	Área de Formación de la CEOE Área de Formación de la Asociación Española de la Carretera
CONSULTORAS	Área de Formación Ernest & Young Dirección de CGP Consultores de Formación Consultor independiente
EMPRESAS	Área de Formación de AENA Área de Formación de FNAC Madrid Departamento de Formación de TELEFÓNICA Área de Formación de PEOPLE
CENTROS DE FORMACIÓN	Área de Formación de EXTENTOR Área de formación de El Prado Consultores Área de Formación del centro AFUERA.
REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES	Representante Legal de los trabajadores en AIXA Se- guros Representante Legal de los Trabajadores en AENA

Guía de puntos de las entrevistas en profundidad

- En relación con la formación continua, ¿podría describir brevemente qué es lo que usted hace en esta organización? ¿Cuáles son sus funciones?
- En base a su experiencia como profesional de la formación ¿cuál es el colectivo o colectivos de trabajadores sobre el /los que usted se siente capacitado para hablarnos? (Sobre este colectivo se le pedirá que hable a lo largo de la entrevista).
- ¿Cómo percibe usted el acceso a la formación continua por parte de trabajadores y empresas, ¿acceden pocos, o muchos? ¿deberían acceder más o menos?
- ¿Cuáles son las principales causas por las que los trabajadores no acceden a la formación continua, o acceden menos de lo que cabría esperar? Dígame, por favor, cuáles son las limitaciones de acceso que usted considera más importantes (Dejar que se extienda en las más importantes, profundizando en lo posible antes de pasar a otras que considere más secundarias).
- Aparte de estas que usted me ha mencionado, ¿qué otras causas destacaría?
- ¿Qué otras limitaciones y frenos a la formación destacaría, aparte de los ya mencionados? (Elaborar una lista lo más amplia posible).
- Describame, por favor, el perfil de los trabajadores que menos acceden a la formación continua. ¿Cómo son, quiénes son los trabajadores que menos acceden o que más dificultades encuentran para formarse? (Si no menciona en espontáneo, preguntar en sugerido por: tipo de ocupaciones, tamaño de empresa en la que trabajan, nivel de estudios, categorías profesionales, edad, sexo).
- ¿Cuáles son los motivos por los que estos colectivos acceden en menor medida a la formación?
- Describame, por favor, el perfil de los trabajadores que más acceden a la formación continua. ¿Cómo son, quiénes son los trabajadores que más acceden? (Si no menciona en espontáneo, preguntar en sugerido por: tipo de ocupaciones, nivel de estudios, categorías profesionales, edad, sexo).
- ¿Cuáles son los motivos por los que estos colectivos acceden en mayor medida a la formación?
- ¿Y cómo son los perfiles de las empresas que más acceden y que menos acceden a la oferta de formación continua? ¿Cuáles son los motivos de estas empresas accedan más/menos?
- ¿Qué grado de conocimiento tienen los trabajadores sobre la oferta de formación continua? ¿Están todos informados? ¿Tienen mucha o poca información? (Si no lo especifica, diferenciar entre PYMES y grandes empresas).

- ¿Qué conocen de FORCEM? ¿Cuál es el conocimiento que tienen sobre las diversas modalidades de acceso a la formación continua? (planes de empresas/ agrupados/ intersectoriales/ permisos individuales). (Si no lo especifica, diferenciar entre PYMES y grandes empresas).
- ¿Y las empresas, qué grado de conocimiento tienen sobre la oferta de formación continua, sobre FORCEM y las distintas modalidades de acceso a la formación continua? (Si no lo especifica, diferenciar entre PYMES y grandes empresas).
- ¿Cómo ve la actitud de los trabajadores ante la formación continua? (Especificar las diferencias relevantes según tipos de trabajadores si las hubiese).
- ¿Cómo ve la actitud de las empresas ante la formación continua? (Especificar las diferencias relevantes según tipos de empresas si las hubiese).
- Hágame, por favor, una breve valoración sobre el diseño, la gestión de la formación continua por parte del FORCEM. ¿Destacaría usted alguna barrera al acceso a la formación continua debida a la gestión de FORCEM?
- Hágame, por favor, una breve valoración sobre la satisfacción de los cursos realizados por parte de empresas y trabajadores.
- Para terminar. ¿Qué acciones prioritarias cree usted que habría que emprender para conseguir aumentar el acceso de un mayor número de trabajadores a la formación continua?

ANEXO II

Requisitos de reclutamiento de los participantes en los grupos de discusión

2 grupos:

- a) Grupo de trabajadores/as que no han accedido a Formación Continua.
- b) Grupo de trabajadores/as que han accedido a Formación Continua.

Características comunes a los participantes en ambos grupos:

- Sexo: 50% aproximadamente
- Edad: trabajadores/as entre 35-45 años (50% entre 35-40 años y 50% 41-45 aprox.).
- Nivel de estudios: formación básica (graduado escolar, EGB) y media (BUP, FP).
- Antigüedad en la empresa: más de tres años/contrato fijo.
- No más de un participante de la misma empresa en cada reunión.

La distribución por áreas de actividad y tamaño de empresa, en cada reunión de grupo, fue la siguiente:

- 2 operarios/trabajadores de empresas dedicadas a la producción industrial de bienes de consumo (uno de una PYME y otro de una gran empresa). Deben trabajar en actividades directamente relacionadas con dicha producción industrial. Se excluyen los trabajadores no cualificados. Nivel mínimo FP1. Quedan excluidos los sectores de energía y telecomunicaciones.
- 2 obreros de la construcción (peones, oficiales, obreros cualificados de profesiones diversas) en trabajos a pie de obra (uno de una PYME y otro de una gran empresa). Se excluyen los trabajadores no cualificados. Nivel mínimo FP1.
- 2 comerciales (vendedores, representantes, promotores comerciales, etc.) de empresas mayoristas (dedicadas a la distribución comercial) o detallistas (cuya actividad principal sea vender al público). (Uno de una PYME y otro de una gran empresa). En el caso de la gran empresa puede ser también una empresa fabricante con una importante red nacional de distribución propia. En el caso de la PYME, el requisito es que tenga al menos 10 empleados.
- 2 empresas de servicios (uno de una PYME y otro de una gran empresa) en trabajos de oficina, de tipo administrativo o similar. En el caso de una PYME, el requisito es que tenga al menos 10 empleados.

a) Grupo de trabajadores/as que no han accedido a Formación Continua:

La mitad de los participantes que trabajen en empresas en las que se desarrollen actividades de Formación Continua y la otra mitad en empresas en las que no se realice Formación Continua.

b) Grupo de trabajadores/as que han accedido a Formación Continua:

La mitad de los participantes que trabajen en PYMES y la otra mitad en grandes empresas.

Guía de puntos: asistentes a grupos que nunca han recibido formación continua

- Presentación.
- Tema de discusión libre: “La formación en el mundo del trabajo”. Es decir, la formación de las personas que ya se han introducido en el mundo laboral. Que ya están trabajando, que han dejado de ser estudiantes para pasar a ser trabajadores.
- Profundización en la pregunta: “¿Por qué no han recibido formación?”
- Interés, actitudes generales, vivencia de la formación en el pasado, percepción de utilidad, tiempo disponible, desplazamiento, papel de la empresa, del sindicato, etc.
- ¿Qué personas se forman en sus empresas? Características. Motivaciones atribuidas, percepción de circunstancias diferenciales.
- Percepción de la actitud de la empresa.
- Percepción de la actitud de sindicatos, organizaciones empresariales y otras instituciones.
- ¿Qué se entiende por formación continua? Interpretación de la expresión y grado de conocimiento de la formación continua ofertada.
- Fuentes de información sobre la formación continua.
- ¿Qué se conoce de FORCEM? Funcionamiento, cursos, gestión, imagen, opiniones. Imagen de los cursos.
- ¿Quién creen que paga los cursos de formación que se hacen en las empresas?
- Final: acciones prioritarias para conseguir el acceso a la formación continua.

Guía de puntos: asistentes a grupos que han recibido formación continua

- Presentación.
- Tema de discusión libre: “La formación en el mundo del trabajo”. Es decir, la forma-

ción de las personas que ya se han introducido en el mundo laboral. Que ya están trabajando, que han dejado de ser estudiantes para pasar a ser trabajadores.

- Motivaciones para formarse.
- Barreras, frenos, limitaciones percibidas y vividas. (Interés, actitudes generales, vivencia de la formación en el pasado, percepción de utilidad, tiempo disponible, desplazamiento, papel de la empresa, del sindicato, etc.).
- ¿Qué personas se forman/no se forman en sus empresas? Características. Motivaciones atribuidas, percepción de circunstancias diferenciales.
- Percepción de la actitud de la empresa.
- Percepción de la actitud de sindicatos, organizaciones empresariales y otras instituciones.
- ¿Qué se entiende por formación continua? Interpretación de la expresión y grado de conocimiento de la formación continua ofertada.
- Fuentes de información sobre la formación continua.
- ¿Qué se conoce de FORCEM? Funcionamiento, cursos, gestión, imagen, opiniones. Imagen de los cursos.
- ¿Quién creen que paga los cursos de formación que se hacen en las empresas?
- Final: acciones prioritarias para conseguir el acceso a la formación continua.

Cuestionario de reclutamiento. Asistentes a grupos de discusión:

1. **Especificar detalladamente la profesión y la categoría profesional que figura en el contrato de trabajo:**

2. **Nombre de la empresa:**

3. **Especificar detalladamente la actividad de la empresa:**

4. **Clasificar por sector de actividad:**

• Producción industrial	1
• Construcción	2
• Comercio	3
• Servicios	4

5. **Indicar el nº aproximado de trabajadores de la empresa:** _____

6. **Clasificar:**

• PYME	1
• Gran empresa	2

7. **¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su última empresa?** (menos de 3 años no reclutar): _____ años

8. **¿Tiene usted un contrato indefinido?** Sí / No (Si dice “no”: no reclutar)

9. **Edad:**

• 16-34	(No reclutar)
• 35-40	1
• 41-45	2
• 46 y más	(No reclutar)

10. ¿Cuál es el grado máximo de estudios terminados que ha alcanzado usted?:

- Primarios incompletos No reclutar
- Primarios (EGB, Graduado escolar y asimilables) 1
- BUP/COU (o asimilable) 2
- FP1 (o asimilable) 3
- FP2 (o asimilable) 4
- FP3 No reclutar
- Universitarios No reclutar

11. Anotar sexo:

- Hombre 1
- Mujer 2

12. ¿Ha accedido usted a cursos de formación en o sobre su trabajo en los últimos 3 años? (queda excluida la formación reglada; universitaria, FP, ESO, Bachiller, Primaria, Graduado escolar y acceso a la universidad):

- Sí 1
- No 2
- (Formación reglada) 3

13. (Si responde que sí) ¿Quién financiaba ese/esos curso/s que usted realizó?:

- Usted mismo/a
- La empresa, sin subvenciones 1
- Eran subvencionados, por FORCEM u otras instituciones 2

14. Independientemente de que usted haya asistido o no a cursos de formación en/o sobre su trabajo, ¿en su empresa se han impartido cursos subvencionados por FORCEM u otras instituciones en los últimos 3 años?:

- Sí 1
- No 2

15. (Si responde que no en P14, pero en P12 dice haber accedido a formación) ¿Ha accedido por su cuenta, es decir, al margen de su empresa, a los cursos de formación subvencionados por FORCEM (planes intersectoriales)?:

- Sí 1
- No 2

Nombre del asistente _____

Teléfonos de contacto: Casa _____ Trabajo _____

ANEXO III

LISTADO DE MUNICIPIOS SORTEADOS

CC.AA.	Provincia	Municipio	Tamaño hábitat	Cuota
Andalucía	Sevilla	Sevilla	Más de 500.000	28
Andalucía	Sevilla	Alcalá de Guadaira	De 50.000 a 100.000	18
Andalucía	Córdoba	Córdoba	De 100.000 a 500.000	31
Andalucía	Málaga	Fuengirola	De 10.000 a 50.000	30
Andalucía	Málaga	Archidona	Menos de 10.000	20
Andalucía	Granada	Alhama de Granada	Menos de 10.000	19
Andalucía	Huelva	Almonte	De 10.000 a 50.000	19
Total				165
Aragón	Zaragoza	Zaragoza	Más de 500.000	17
Aragón	Huesca	Barbastro	De 10.000 a 50.000	6
Aragón	Huesca	Binéfar	Menos de 10.000	13
Total				36
Asturias	Asturias	Oviedo	De 100.000 a 500.000	12
Asturias	Asturias	Avilés	De 50.000 a 100.000	6
Asturias	Asturias	Siero	De 10.000 a 50.000	9
Total				27
Baleares	Mallorca	Palma de Mallorca	De 100.000 a 500.000	10
Baleares	Mallorca	Inca	De 10.000 a 50.000	9
Baleares	Mallorca	Andraitx	Menos de 10.000	5
Total				24
Canarias	Gran Canaria	Palmas, Las	De 100.000 a 500.000	22
Canarias	Gran Canaria	Firgas	Menos de 10.000	7
Canarias	Tenerife	Orotava, La	De 10.000 a 50.000	17
Total				46
Cantabria	Cantabria	Laredo	De 10.000 a 50.000	7
Cantabria	Cantabria	Colindres	Menos de 10.000	8
Total				15
Castilla-La Mancha	Albacete	Albacete	De 100.000 a 500.000	4
Castilla-La Mancha	Ciudad Real	Ciudad Real	De 50.000 a 100.000	9
Castilla-La Mancha	Ciudad Real	Membrilla	Menos de 10.000	12
Castilla-La Mancha	Cuenca	Priego	Menos de 10.000	12
Castilla-La Mancha	Guadalajara	Azuqueca de Henares	De 10.000 a 50.000	9
Total				46
Castilla y León	Valladolid	Valladolid	De 100.000 a 500.000	22
Castilla y León	Valladolid	Peñafiel	Menos de 10.000	15
Castilla y León	Palencia	Palencia	De 50.000 a 100.000	7
Castilla y León	Soria	Soria	De 10.000 a 50.000	8
Castilla y León	Segovia	Cuéllar	Menos de 10.000	16
Total				68

CC.AA.	Provincia	Municipio	Tamaño hábitat	Cuota
Cataluña	Barcelona	Barcelona	Más de 500.000	47
Cataluña	Barcelona	Manresa	De 50.000 a 100.000	24
Cataluña	Barcelona	Montornés del Valles	De 10.000 a 50.000	23
Cataluña	Tarragona	Tarragona	De 100.000 a 500.000	21
Cataluña	Girona	Olot	De 10.000 a 50.000	20
Cataluña	Lleida	Lleida	De 100.000 a 500.000	20
Cataluña	Lleida	Mollerusa	Menos de 10.000	20
Cataluña	Lleida	Almacelles	Menos de 10.000	20
Total				195
C. Valenciana	Valencia	Valencia	Más de 500.000	20
C. Valenciana	Valencia	Manises	De 10.000 a 50.000	22
C. Valenciana	Castellón	Castellón	De 100.000 a 500.000	19
C. Valenciana	Castellón	Torreblanca	Menos de 10.000	24
C. Valenciana	Alicante	Alcoy	De 50.000 a 100.000	11
C. Valenciana	Alicante	Altea	De 10.000 a 50.000	20
Total				116
Extremadura	Badajoz	Mérida	De 50.000 a 100.000	6
Extremadura	Badajoz	Don Benito	De 10.000 a 50.000	6
Extremadura	Cáceres	Montánchez	Menos de 10.000	14
Total				26
Galicia	A Coruña	A Coruña	De 100.000 a 500.000	18
Galicia	A Coruña	Boiro	De 10.000 a 50.000	13
Galicia	A Coruña	Sobrado	Menos de 10.000	13
Galicia	Pontevedra	Pontevedra	De 50.000 a 100.000	10
Galicia	Pontevedra	O Grove	De 10.000 a 50.000	10
Galicia	Lugo	Guitriz	Menos de 10.000	13
Total				77
Madrid	Madrid	Madrid	Más de 500.000	86
Madrid	Madrid	Móstoles	De 100.000 a 500.000	31
Madrid	Madrid	San Sebastián de los Reyes	De 50.000 a 100.000	13
Madrid	Madrid	Navalcarnero	De 10.000 a 50.000	15
Madrid	Madrid	Daganzo	Menos de 10.000	8
Total				153
Murcia	Murcia	Murcia	De 100.000 a 500.000	16
Murcia	Murcia	San Javier	De 10.000 a 50.000	14
Total				30
Navarra	Navarra	Pamplona	De 100.000 a 500.000	5
Navarra	Navarra	Irurtzun	Menos de 10.000	12
Total				17
País Vasco	Vizcaya	Bilbao	De 100.000 a 500.000	22
País Vasco	Vizcaya	Balmaseda	Menos de 10.000	11
País Vasco	Guipúzcoa	Irún	De 50.000 a 100.000	9
País Vasco	Guipúzcoa	Hernani	De 10.000 a 50.000	10
País Vasco	Álava	Lloldio	De 10.000 a 50.000	10
Total				62
Rioja, La	Rioja, La	Cenicero	Menos de 10.000	8
Total				8
TOTAL				1.111
Fuente utilizada: Población de los municipios españoles. Revisión del Padrón Municipal a 1 de enero de 1998. INE.				

MODELO DE CUESTIONARIO UTILIZADO

CCAA			
Andalucía	<input type="checkbox"/>	Comunidad Valenciana.....	<input type="checkbox"/>
Aragón	<input type="checkbox"/>	Extremadura.....	<input type="checkbox"/>
Asturias	<input type="checkbox"/>	Galicia.....	<input type="checkbox"/>
Baleares	<input type="checkbox"/>	Madrid.....	<input type="checkbox"/>
Canarias	<input type="checkbox"/>	Murcia	<input type="checkbox"/>
Cantabria	<input type="checkbox"/>	Navarra	<input type="checkbox"/>
Castilla y León	<input type="checkbox"/>	País Vasco.....	<input type="checkbox"/>
Castilla-La Mancha	<input type="checkbox"/>	La Rioja.....	<input type="checkbox"/>
Cataluña	<input type="checkbox"/>		

Tamaño de hábitat (en miles)			
Menos de 10	<input type="checkbox"/>	100 a 500.....	<input type="checkbox"/>
10 a 50	<input type="checkbox"/>	Más de 500.....	<input type="checkbox"/>
50 a 100	<input type="checkbox"/>		

Introducción

Buenos días/tardes. Soy entrevistador/a de DATA, una empresa de estudios de opinión. Estamos haciendo un estudio para conocer las opiniones sobre la formación de los trabajadores ocupados. ¿Sería tan amable de responder a este cuestionario? Muchas gracias.

Nombre del entrevistado _____

Dirección _____

Teléfono _____

Provincia _____

Municipio _____

Entrevistador _____ Fecha entrevista: _____

Cuestionario de reclutamiento

F1. ¿Trabaja usted en un empleo remunerado, al menos 25 horas a la semana?

- Sí
- No → (NO ENTREVISTAR)

TARJETA A

F2. En los últimos 6 años, ¿Ha recibido usted algún curso de formación mientras estaba trabajando? (ENTREVISTADOR: ENSEÑAR TARJETA Y LEER MUY DESPACIO LA SIGUIENTE DEFINICIÓN).

Nos referimos a los cursos o cursillos relacionados con su trabajo, o relacionados con una posible mejora profesional, quedando excluidos los cursos relacionados con los hobbies, tiempo libre y los no relacionados con el mundo del trabajo. También estamos excluyendo la formación reglada, es decir, la enseñanza primaria, secundaria, bachillerato, FP y universitaria. Excluyendo entonces estos estudios, ¿ha recibido usted algún curso de formación en los últimos 6 años?

- Sí → PASAR A F3
- No → PASAR A P1 (en el cuestionario principal)

TARJETA B

F3. ¿Quién financió dichos cursos? (TARJETA, RESPUESTA MÚLTIPLE).

- Usted mismo/a
- Parte usted y parte su empresa
- Su empresa el 100%, pero eran cursos de menos de 20 horas de duración
- Su empresa el 100% y eran de más de 20 horas → NO ENTREVISTAR

- La empresa, recibiendo subvención pública → NO ENTREVISTAR
- Un curso gratuito promovido por sindicatos o asociaciones empresariales → NO ENTREVISTAR
- Fue un permiso individual de formación → NO ENTREVISTAR

Cuestionario principal

TARJETA C

P1. ¿Qué tipo de contrato tiene usted? (TARJETA, SÓLO UNA RESPUESTA).

- Fijo a tiempo completo
- Fijo a tiempo parcial
- Fijo discontinuo
- Temporal a tiempo completo (en prácticas, para la formación, por obra o servicio)
- Temporal a tiempo parcial (En prácticas, para la formación, por obra o servicio)
- De interinidad
- Funcionario/a
- Trabajador autónomo
- Empresario, socio cooperativista

P2. ¿Cuántas horas trabaja a la semana? Por favor, indíquenos, aunque sólo sea de forma aproximada, las horas reales que trabaja usted a la semana aunque no se ajusten a las que figuran en su contrato.

--	--

TARJETA D

P3. ¿Tiene usted un horario rígido, o es un horario flexible? (MOSTRAR TARJETA Y LEER RESPUESTAS. SÓLO UNA RESPUESTA).

- Es totalmente o bastante rígido, con pocas o nulas posibilidades de saltarme las normas
- Es más o menos fijo, con algunas posibilidades de saltarme las normas
- Es flexible, tengo cierta libertad para organizar mi tiempo
- Cambia en función de las necesidades de mi empresa, sin que me dé libertad de organizar mi tiempo

TARJETA E

P4. ¿Conoce habitualmente con un mes de antelación su horario real de trabajo? (TARJETA. SÓLO UNA RESPUESTA).

- Sí, siempre
- Generalmente sí, pero a veces hay cambios, horas extras
- Hay bastantes cambios de horario a corto plazo
- No se puede saber con tanta antelación

P5. ¿Su jornada normalmente es continuada o partida?

- Es continuada
- Es partida

P6. ¿Trabaja usted a turnos?

- Sí
- No

P7. ¿Cuál es normalmente la hora de inicio de su jornada?

HORAS		MINUTOS	

(ENTREVISTADOR: ANOTAR LA HORA DE INICIO, DE 0 A

24H. POR EJEMPLO: SI EMPIEZA A TRABAJAR A PARTIR DE LAS DOS Y MEDIA DE LA TARDE INDICAR 14'30).

P8. ¿Y cuál es normalmente su hora de fin de jornada?

HORAS		MINUTOS	

(ENTREVISTADOR: ANOTAR LA HORA DE FIN DE JORNADA, DE 0 A 24H. POR EJEMPLO, SI SALE DE TRABAJAR A LAS SIETE Y MEDIA DE LA TARDE, ANOTAR 19'30).

TARJETA F

P9. ¿Podría decirme dentro de qué área funcional desarrolla usted sus actividades laborales?

(TARJETA. SÓLO UNA RESPUESTA).

- Dirección (incl. jefe de RR.HH., producción, ventas, etc.)
- Administración y contabilidad
- Informática
- Investigación y Desarrollo
- Gestión comercial, Marketing
- Venta
- Producción (incl. oficios de construcción)
- Instalaciones (telecomunicaciones, gas, electricidad, climatización)
- Mantenimiento de maquinaria e instalaciones
- Almacén
- Transporte
- Reparación de vehículos o de bienes de consumo
- Prestación de servicios profesionales (jurídicos, contables/económicos, publicidad, diseño)
- Prestación de otros servicios públicos y a empresas (limpieza viaria y de edificios, seguridad privada, policía, militar)

- Prestación de servicios a personas (hostelería, sanitarios, sociales, educativos, peluquería, etc.)
- Administración pública

TARJETA G

P10a. ¿En cuál de las categorías que le muestro podría quedar clasificado su puesto de trabajo? (TARJETA. SÓLO UNA RESPUESTA).

- Director general, gerente, propietario titular**
- Personal directivo** (director de departamento, de producción, de personal, etc.)
- Técnico** (ingenieros, abogados, economistas, enseñantes, personal sanitario, etc., con titulación universitaria superior o media y otros puestos asimilados a este nivel)
- Mandos intermedios** (encargado, jefe de taller, maestro de taller, capataz, jefe administrativo, jefe de sección, jefe de negociado, etc.)
- Empleado administrativo** (Oficial administrativo, auxiliar administrativo, mecanógrafo, recepcionista, telefonista, secretaria, etc.)
- Trabajador u obrero cualificado (oficial, ayudante, etc.)**

Agrario: agricultor, ganadero, avicultor, pastor, talador, resinero, guardabosques, repoblación forestal, trabajos auxiliares de la caza, etc.

Industria: operadores y montadores, minero, cantero, fontanero, cerrajero, maticero, mecánico, soldador, matarife, sastre, patronista, tapicero, peletero, etc.

Construcción: albañil, escayolista, cristallero, pintor, empapelador, trabajador especializado de obras públicas, etc.

Servicios: vendedores, dependientes, representantes, agentes de viajes, camareeros, barmanes, cocineros, azafatas, guías turísticos, peluqueros, conductores,

otros empleados dedicados al cuidado de las personas, etc.

- Trabajadores no cualificados (peón, auxiliar, aprendiz, etc.)** (peón agrícola, mozo de labranza, peón de albañil, peón industrial, estibador, cargador, mozo de almacén, barrenderos, basureros, cajeros, mozos de almacén, repartidores, porteros, conserjes, acomodadores, aparcacoches, y personal de limpieza y servicio doméstico)

P10b. En su puesto de trabajo, las tareas que Ud. realiza fundamentalmente. (LEER. SÓLO UNA RESPUESTA).

- Son tareas repetitivas y mecánicas
- Son tareas variadas y tengo cierta autonomía para organizarlas
- Son tareas creativas sobre las que tengo iniciativa, responsabilidad y autonomía

TARJETA H

P11. Hablando de estudios: ¿Cuál es la máxima titulación que usted ha obtenido? (TARJETA. SÓLO UNA RESPUESTA).

- No tiene estudios
- Estudios primarios sin terminar (menos de 5 cursos)
- Estudios primarios, 5º curso EGB
- EGB hasta 8º, Bachiller elemental, Graduado escolar
- FP1, Oficialía industrial
- FP2, Maestría industrial
- Títulos de escuelas de Artes y Oficios
- Bachiller superior, BUP
- Carrera universitaria de grado medio (perito, ingeniero técnico, escuelas universitarias, profesor mercantil)
- Carrera universitaria de grado superior (ingeniero superior, licenciado, doctorado, etc.)

P12. ¿Su nivel de estudios se corresponde con el nivel exigido para su puesto de trabajo, es superior o inferior? (SÓLO UNA RESPUESTA).

- Se corresponde
- Es superior
- Es inferior

P13. La empresa donde trabaja, ¿tiene uno o varios centros de trabajo? (SÓLO UNA RESPUESTA).

- Un centro de trabajo
- Más de uno

TARJETA I

P14. Aunque sólo sea de forma aproximada, dígame, ¿cuántas personas trabajan en su empresa? (TARJETA. SÓLO UNA RESPUESTA).

- 1 a 10
- 10 a 20
- 20 a 50
- 50 a 100
- 100 a 250
- 250 a 500
- 500 a 1.000
- Más de 1.000

TARJETA J

P15. ¿A cuál de estas actividades se dedica principalmente la empresa en la que trabaja, o usted como trabajador autónomo? (TARJETA. SÓLO UNA RESPUESTA).

Sector agrario

- Agricultura, ganadería y pesca*

Industrias

- Industrias extractivas* (Minas de hulla y minerales; extracción de petróleo y gas natural; extracción de piedra y arena; salinas)

- Industrias del metal* (Prod. y transformación de metales; productos metálicos, maquinaria, ind. eléctrica, electrónica y óptica; de material de transporte)

- Prod. y distribución de agua, energía y gas*

- Otras industrias manufactureras* (Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; industria textil, del cuero y de la piel; de la madera; del papel, edición y artes gráficas; refinerías de petróleo o, industrias químicas, muebles y otras industrias manufactureras,)

Construcción

- Construcción* (construcción y acabado de inmuebles y obras públicas, instalaciones en edificios)

Servicios

- Comercio* (venta al por mayor y al por menor, mantenimiento y reparación de vehículos y aparatos)

- Hostelería*

- Transportes y comunicaciones* (transportes de todo tipo; almacenamiento de mercancías; correos y telecomunicaciones)

- Instituciones financieras* (banca, caja de ahorros y seguros)

- Servicios a empresas* (Actividades inmobiliarias, de alquiler de maquinaria y equipo, informáticas, de investigación y desarrollo, asesoramiento jurídico, económico y contable, estudios de mercado, publicidad, servicios de ingeniería, selección de personal, seguridad, actividades industriales de limpieza, fotografía, traducción)

- Administración pública, defensa y seguridad social*

- Educación*

- Sanidad* (actividades sanitarias, veterinarias y de asistencia social)

- Otras actividades sociales y servicios prestados a las personas* (servicios de saneamiento y limpieza viaria; actividades asociativas; actividades recreativas, culturales y deportivas; lavado y tejido textil, peluquería, pompas fúnebres, balneario)

- Servicio doméstico*

TARJETA K

P16. Trabaja usted en una administración pública, una empresa o institución pública o una empresa privada? (TARJETA. SÓLO UNA RESPUESTA).

- Administración pública
- Institución o empresa pública
- Empresa privada de capital nacional
- Empresa privada de capital extranjero o multinacional

P17. ¿Cuántos años lleva usted en la empresa en la que actualmente trabaja?

--	--

 años

P18. ¿Y cuántos años lleva usted trabajando en total?

--	--

 años

P19a. ¿Tiene su empresa un departamento o dirección de Recursos Humanos?

- Sí
- No

P19b. ¿Y existe al menos una persona o equipo que se dedique/n exclusivamente a la formación de los empleados de la empresa?

- Sí
- No

TARJETA L

P20. ¿Con qué frecuencia realiza la empresa en la que usted trabaja actividades formativas para sus empleados? (TARJETA Y LEER. SÓLO UNA RESPUESTA).

- Constantemente, varias veces al año
- Al menos 1 vez al año
- Algunos años sí y otros no
- De vez en cuando, alguna vez lo han hecho
- Sólo en ocasiones muy concretas
- Nunca, prácticamente nunca

P21. Las actividades formativas las realiza. (LEER. SÓLO UNA RESPUESTA).

- Dentro de la jornada laboral
- Fuera de la jornada laboral
- Dentro y fuera

TARJETA M

P22a. ¿Quisiera saber, en su opinión, cuáles son los colectivos de trabajadores que más formación reciben en su empresa. Los que más formación reciben, ¿a qué categoría o categorías profesionales pertenecen? (TARJETA. VARIAS RESPUESTAS POSIBLES).

- Personal directivo
- Personal técnico con estudios universitarios
- Mandos intermedios
- Empleados administrativos
- Trabajadores y obreros cualificados
- Trabajadores y obreros no cualificados
- Ninguno de éstos

TARJETA N

P22b. ¿Y dentro de qué área de la empresa trabajan los que más formación reciben? (TARJETA. VARIAS RESPUESTAS POSIBLES).

- Dirección
- Administración
- Comercial

- Producción/Prestación de servicios
- Mantenimiento
- Ninguna

TARJETA O

P23. ¿Cómo se decide en su empresa quién participa en las acciones formativa? (TARJETA. SÓLO UNA RESPUESTA).

- La empresa decide quién se forma
- Se forman los trabajadores que tienen interés
- Empresa y trabajadores colaboran en la decisión
- No sabe

TARJETA P

P24. Los representantes legales de los trabajadores en la empresa, si los hay, ¿con qué frecuencia realizan labores de información o asesoramiento sobre la formación de los trabajadores? (TARJETA. SÓLO UNA RESPUESTA).

- Habitualmente
- A veces
- Casi nunca
- Nunca
- No hay representantes de los trabajadores en mi empresa

P25. ¿En cuántas ocasiones le ha ofrecido o le ha propuesto su empresa realizar un curso de formación? (LEER. SÓLO UNA RESPUESTA).

- En ninguna ocasión → PASAR A P.27
- En una ocasión
- En más de una ocasión
- A menudo

PREGUNTAR SÓLO A LOS QUE EN P.25 SU EMPRESA LES HA OFRECIDO HACER FORMACIÓN

TARJETA Q

P26. ¿Por qué motivos no realizó usted la formación que le propuso su empresa? (TARJETA. VARIAS RESPUESTAS POSIBLES).

- La cargas del trabajo no me lo permitían
- No me dejó mi jefe/mi superiora/mi superior
- Era fuera del horario de trabajo/obligaciones personales³
- No me pareció interesante o útil el contenido del curso
- Por problemas para desplazarme hasta el lugar donde se impartían
- Enfermedad, imprevistos de última hora
- Otros motivos

(A TODOS)

P27. ¿En cuántas ocasiones ha propuesto o pedido usted a la empresa realizar cursos de formación relacionados con su trabajo dentro de su horario de trabajo? (LEER. SÓLO UNA RESPUESTA).

- En ninguna ocasión
- En una ocasión
- Algunas veces
- A menudo

P28. ¿En cuántas ocasiones ha propuesto o pedido la empresa realizar cursos de formación relacionados con su trabajo fuera de las horas de trabajo? (LEER. SÓLO UNA RESPUESTA).

- En ninguna ocasión
- En una ocasión
- Algunas veces
- A menudo

P29. ¿Ha pedido usted en alguna ocasión tiempo a su empresa para realizar un

curso que usted ha buscado por propia iniciativa?

- Sí
- No

TARJETA R

P30. En la actualidad, si usted quisiera realizar un curso de formación relacionada con su puesto de trabajo, y coincidiese totalmente o en parte con su jornada laboral. ¿Cuánto tiempo cree usted que su empresa le concedería, como máximo, para realizar dicho curso? (TARJETA. SÓLO UNA RESPUESTA).

- No podría hacer el curso, no me concederían ningún tiempo de mi horario ni siquiera comprometiéndome a recuperarlo
- Entre 1 y 3 horas
- Entre 4 y 6 horas
- Entre 7 y 14 horas
- Entre 15 y 25 horas
- Entre 26 y 50 horas

- Entre 51 y 100 horas
- Más de 100 horas

P31. ¿Tendría usted que recuperar todas o alguna de las horas que perdiera? (LEER. SÓLO UNA RESPUESTA).

- Seguro que sí tendría que recuperar
- Probablemente sí tendría que recuperar
- Probablemente no tendría que recuperar
- Seguro que no tendría que recuperar

TARJETA S

P32. ¿Cuál es la frase que en su opinión se ajusta mejor a la actitud de su empresa ante la formación? (TARJETA). (ANOTAR ABAJO. SÓLO UNA RESPUESTA).

P.33 ¿Y qué otras frases considera usted que pueden aplicarse a la actitud de su empresa ante la formación? (TARJETA). (ANOTAR ABAJO. VARIAS RESPUESTAS POSIBLES).

	P. 32	P.33
• Para que la empresa sea competitiva, es necesario que todos los trabajadores se estén formando constantemente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La formación es necesaria para la empresa, pero para algunos empleados será más necesaria y para otros no tanto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La formación siempre es conveniente, pero hay otras prioridades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La formación es interesante, pero cuesta dinero y/o tiempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La formación es un recurso puntual ante una necesidad concreta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La mejor formación para esta empresa es la experiencia en el trabajo de cada día	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Lo que hay que hacer es contratar a trabajadores que vengan muy bien formados, antes que formar al personal de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La formación es una amenaza; el empleado se puede ir a otra empresa o exigir un ascenso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La formación es un gasto inútil, una pérdida de tiempo, un esfuerzo inútil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• En esta empresa no se piensa en la formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tarjeta acuerdo/desacuerdo

P34. Quisiera saber hasta qué punto está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes frases que a continuación le voy a leer. (LEER FRASES Y MOSTRAR TARJETA DE ACUERDO/DESACUERDO. UNA RESPUESTA POR FILA).

P35. ¿Qué instituciones o entidades conoce usted que organicen o financien cursos de formación para empresas o para trabajadores ocupados, es decir, para trabajadores que no estén en el paro? (NO SUGERIR) (ANOTAR ABAJO. VARIAS RESPUESTAS POSIBLES).

	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Más bien de acuerdo	Más bien en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
• Siento mucha inquietud por aprender y conocer todo tipo de cosas relacionadas con mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Siento mucha inquietud por desarrollarme profesionalmente y mejorar en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Hoy en día no basta con haber terminado unos estudios. Hay que estar continuamente aprendiendo cosas nuevas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Los cursos de formación son necesarios para progresar en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Es muy difícil que en un curso me enseñen a mí algo sobre mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Hacer cursos de vez en cuando es necesario para evitar el paro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La formación del trabajador le resulta más beneficiosa al empresario que al trabajador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Tal como está montada la formación es sobre todo un negocio del que el trabajador saca poco provecho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TARJETA T

P36. Viendo esta tarjeta, dígame cuál o cuáles de estas entidades o instituciones sabe usted que subvencionen cursos de formación para empresas o para trabajadores? (ANOTAR ABAJO. VARIAS RESPUESTAS POSIBLES).

	P. 35 Espontáneo	P.36 Sugerido
• FORCEM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Comunidades Autónomas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Programas Europeos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ayuntamientos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Asociaciones Empresariales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Sindicatos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Consultores de Formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Academias, Centros de Formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• INEM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Otros (especificar cuáles) _____		

TARJETA U

P37. En la actualidad existe un Acuerdo Nacional de Formación Continua, para que los trabajadores y las empresas que lo deseen puedan acceder a formación gratuita, subvencionada con dinero público. ¿Conocía usted esta posibilidad? (TARJETA Y LEER RESPUESTA). (ANOTAR SÓLO UNA RESPUESTA).

- Sí, y estoy bien informado sobre las subvenciones y ofertas en el trabajo
- Sí, y estoy algo informado sobre las subvenciones y ofertas para la formación en el trabajo
- Sí, pero estoy muy poco informado al respecto
- No sabía que yo, independientemente de mi empresa, pudiera solicitar formación gratuita relacionada con mi trabajo, pero sí sabía que mi empresa pedía subvenciones
- No sabía que mi empresa pudiera recibir subvenciones para formar a sus trabajadores, pero sí sabía que yo la podía pedir

- No sabía nada acerca de estas dos posibilidades

Tarjeta FORCEM

P38. ¿Sabía usted que la institución encargada de llevar a la práctica el Acuerdo Nacional de Formación Continua recibe el nombre de FORCEM? (TARJETA, CON EL NOMBRE "FORCEM").

- Sí
- No

TARJETA V

P.39a. ¿A través de qué fuentes recuerda Vd. haber recibido información sobre formación para trabajadores ocupados? (TARJETA. RESPUESTA MÚLTIPLE).

P39b. ¿Y cual de las siguientes fuentes de información diría usted que ha sido la principal? (SÓLO UNA RESPUESTA).

	P. 39a Fuentes de Información	P.39b La Principal
• La propia empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Los sindicatos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Asociaciones empresariales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Anuncios o información en prensa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Anuncios o información en radio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Anuncios o información en T.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• A través de los compañeros, conocidos, familiares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Folletos informativos de FORCEM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Otra fuente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ninguna que yo sepa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TARJETA W

P40. Voy a leerle a continuación algunas modalidades de la oferta formativa subvencionada a través de FORCEM. Dígame qué modalidades conoce y cuáles no conoce. (TARJETA Y LEER. UNA RESPUESTA POR FILA).

	Conoce	No conoce
• Planes de Empresa. Las empresas (de mas de 100 trabajadores) elaboran un propio plan de formación, individualizado y lo presentan a FORCEM para que se lo financie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Planes agrupados. Un grupo de empresas de un mismo sector se ponen de acuerdo para planificar la formación de todas ellas, presentándola colectivamente a FORCEM para que se la financie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Planes intersectoriales. Los trabajadores en activo de cualquier sector, pueden participar en planes de formación promovidos por las organizaciones sindicales y empresariales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Permisos individuales. Los trabajadores de acuerdo con la empresa pueden solicitar a FORCEM un permiso individual para realizar estudios reconocidos oficialmente (Educación primaria, Bachiller, COU, Universidad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TARJETA X

P41. He aquí una lista de razones (ENTREGAR TARJETA) que pueden tener los trabajadores para no haber recibido nunca formación a la vez que trabajan, o para haber recibido menos formación que otros. ¿Cuál es la razón principal que mejor explicaría su caso personal? (SÓLO UNA RESPUESTA). ¿Y qué otras razones de esta lista mencionaría usted? (ANOTAR TODAS LAS QUE MENCIONE).

P42. Pensando en sus dificultades o facilidades para recibir formación dentro y fuera de su horario de trabajo, si usted estuviese pensando en realizar próximamente un curso, ¿qué preferiría, que el horario del mismo

fuese dentro de horas de trabajo o fuera de horas de trabajo? (SÓLO UNA RESPUESTA).

- Dentro de horas de trabajo
- Fuera de horas de trabajo

P43. Para progresar en su propio trabajo, ¿sabría usted elegir los cursos de formación que necesitaría hacer, si usted quisiera formarse, o necesitaría que alguien le orientase al respecto? (SÓLO UNA RESPUESTA).

- Sí sabría elegir los cursos
- No sabría, necesitaría que alguien me orientase

	Principal razón	Resto razones
• No siento la necesidad de formarme para hacer mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• No estoy informado, no he recibido información sobre cursos o programas de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• No merece la pena el esfuerzo tan grande que hay que hacer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Sólo estoy dispuesto en horas de trabajo, y encuentro muchas dificultades para ir a cursos en horas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Sólo puedo fuera de horas de trabajo, y encuentro muchas dificultades por mis ocupaciones personales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Los cursos no me resultan útiles, su aplicación en el trabajo no la veo clara	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Los cursos no son de calidad, no son buenos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Los cursos no tocan los temas que a mí me interesan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• El nivel de los cursos es demasiado alto para mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• El nivel de los cursos es demasiado bajo para mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Para formarme me tengo que desplazar lejos de mi centro de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• No veo claro que esta formación me vaya a servir para promocionarme, si a alguien beneficia es a la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Creo que me mirarán mal en mi empresa si me formo, no les sentará bien a mis jefes, compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Me paso la vida leyendo y aprendiendo de forma autodidacta, así que no necesito que otros me formen, ya me formo yo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Datos de clasificación

D1. Género:

- Varón
 Mujer

D2. Edad.

- 16 - 24 años
 25 - 34 años
 35 - 44 años
 45 - 54 años
 55 y + años

Anotar edad exacta

--	--

D3a. Estado civil o de hecho.

- Soltero/a
 Casado/a/ viviendo en pareja
 Viudo/a
 Divorciado/a Separado/a

D3b. ¿Su pareja trabaja?

- Sí
 No

D4. ¿Cuántas personas hay viviendo en este hogar en total, incluyéndose usted?

Personas:

--	--

D5. ¿Tiene usted hijos viviendo actualmente en casa?

- Sí
 No

D5a. ¿De qué edades tiene usted hijos viviendo en casa? (LEER. RESPUESTA MÚLTIPLE)

- De menos de 3 años
 De 3 a 6
 De 7 a 12
 De 13 a 17
 De 18 y más 5

D6. ¿Tiene alguna minusvalía?

- Sí
 No

D7. ¿Cuál es la clase social a la que pertenecen usted y su familia? (LEER. SÓLO UNA RESPUESTA)

- Alta
 Media-alta
 Media-baja
 Trabajadora

D8. ¿Tiene su empresa algún representante sindical, es decir, algún representante legal de los trabajadores?

- Sí
 No

D9. ¿Esta Ud. afiliado a algún sindicato?

- Sí
 No

D10. ¿Cómo definiría usted la influencia que ejercen los sindicatos en su empresa?. ¿Diría usted que tienen mucha, bastante, poca o ninguna influencia? (SÓLO UNA RESPUESTA)

- Mucha
 Bastante
 Poca
 Ninguna

D11. ¿Es usted la persona que se ocupa principalmente de las tareas domésticas en este hogar?

- Sí
- No

D12. En este hogar, para realizar tareas domésticas, ¿se recurre a una asistenta o trabajadora doméstica?

- Sí
- No

TARJETA INGRESOS

D13a. Viendo esta tarjeta, ¿podría decirme aproximadamente cuáles son los ingresos netos que usted recibe por su trabajo mensualmente?

D13b. ¿Y cuáles son los ingresos mensuales netos que se juntan en este hogar entre todos los miembros de la familia?

	Ingresos personales	Ingresos familiares
Hasta 50.000 ptas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 51.000 a 70.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 71.000 a 110.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 111.000 a 150.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 151.000 a 180.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 181.000 a 210.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 211.000 a 240.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 241.000 a 270.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 271.000 a 310.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 311.000 a 350.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 351.000 a 400.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 401.000 a 450.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 451.000 y más	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO IV

Análisis discriminante de las limitaciones de acceso

Este análisis se ha realizado con el objeto de establecer prioridades de actuación y de aislar unos cuantos puntos críticos sobre los que intervenir con el máximo de eficacia posible. El análisis discriminante es una técnica de análisis estadístico multivariante que permite determinar cuáles son las variables que contribuyen más a discriminar una variable dependiente, en este caso, el acceso o no a la formación por parte de los trabajadores.

Pues bien, se han realizado dos análisis discriminantes, uno con la encuesta Intersectoriales 98 y otro con la encuesta Límites 99. En la primera, se cuenta con un input de variables más limitado, pero también con la ventaja de que la encuesta se dirigía a todos los trabajadores ocupados, los que habían recibido formación en el trabajo y los que no. En la segunda, se cuenta con un input de variables mucho mayor y más rico, pero sin embargo, la encuesta sólo se dirige a los que nunca han tenido acceso a la formación continua.

El análisis se hace posible, con algunas reservas, al contar con que una parte de los trabajadores sí se habían formado, aunque no fuese a través de los cursos del FORCEM y otras instituciones gestoras de formación continua. Se habían formado a través de cursos pagados por ellos o por sus empresas, pero con una duración inferior a 20 horas al año. De acuerdo con los análisis y comprobaciones efectuadas, no parece haber grandes diferencias en los factores, causas y relaciones concomitantes entre éstos y los trabajadores que reciben formación continua. Al menos, en lo que se refiere a los objetivos más básicos de esta investigación. A continuación se exponen las conclusiones de los análisis.

1. Análisis discriminante de la encuesta: Límites 99

La variable dependiente o explicada es dicotómica: “han recibido formación/no han recibido formación”. El input del análisis se compone de las siguientes variables:

- Horas trabajadas a la semana.
- Flexibilidad del horario.
- Categoría profesional.

- Tamaño de la empresa.
- Existencia de departamento de RR.HH.
- Frecuencia con que se realiza la empresa actividades formativas.
- Inquietud por aprender cosas relacionadas con el trabajo.
- Inquietud por el desarrollo profesional y mejoren en el trabajo.
- Percepción de la necesidad de estar continuamente aprendiendo.
- Percepción de necesidad de los cursos de formación.
- Edad.
- Influencia de los sindicatos en la empresa.
- Y las siguientes razones de no formarse en el trabajo:
 - No sentir la necesidad de formarse en el trabajo.
 - No estar informado.
 - Dificultades para ir a cursos en horas de trabajo.
 - Dificultades para ir a cursos fuera de horas de trabajo.

Estas fueron las 16 variables explicativas que en la fase de preanálisis se consideraron potencialmente más relevantes. Al estar muchas de ellas interrelacionadas, y algunas muy fuertemente, se eligió el método de análisis “stepwise”, que permite tener en cuenta en la ecuación las variables más discriminantes, excluyendo aquellas otras que, aún siendo también altamente discriminantes, mantenían una correlación relativamente alta con otras que han entrado a formar parte de la ecuación. Con ello se elimina la redundancia y se consigue un modelo explicativo reducido pero altamente explicativo.

Las variables que finalmente entraron en la ecuación al ser las más discriminantes del análisis, fueron las siguientes y en este orden:

Coefficientes estandarizados de la función canónica discriminante	
Frecuencia con que realiza la empresa acciones formativas	0.69618
Información	0.27241
Estudios terminados	0.26503
Percepción de necesidad de los cursos de formación	0.25315
Dificultades para ir a los cursos fuera de horas de trabajo	0.17957

Se presentan, a continuación, las puntuaciones obtenidas por todas las variables del input en la función discriminante, con el objetivo de dar una idea orientativa de la importancia de cada una de ellas o de un valor predictivo potencial. No obstante, las intercorrelaciones existentes, no permiten establecer un ranking exacto de la importancia de todas ellas, pero sí concederles un valor aproximado.

Puntuaciones en la Función Discriminante	
Frecuencia con que realiza la empresa acciones formativas	0.69618
Frecuencia con que realiza la empresa actividades formativas 0.85	
Información	0.52
Estudios	0.46
Existencia de Dpto. de RR.HH. en la empresa	0.44
Tamaño de la empresa	0.41
Percepción de la necesidad de los cursos de formación	0.35
Influencia sindical de la empresa	0.32
Categoría profesional	0.32
Inquietud por aprender cosas relacionadas con el trabajo	0.25
Percepción de la necesidad de estar continuamente aprendiendo	0.24
Inquietud por desarrollarse profesionalmente	0.19
Dificultades para formarse fuera de horas de trabajo (razón)	0.18
Horario semana	10.12
Rigidez de horario	0.10
No sentir la necesidad de formarse (razón)	0.06
No haber recibido información (razón)	0.06
Edad	0.03
Dificultades para ir a cursos en horas de trabajo (razón)	0.01
Lambda de Wilks = 0,75949 Signif = 0,0000	

El hecho de que la empresa realice o no (y con frecuencia) formación es la variable más determinante, con diferencia al resto, lo cual resulta lógico. El hecho de que se haya incluido esta variable en el modelo, ha determinado la expulsión de otros fuertemente correlacionados, constitutivos de lo que en otras ocasiones se ha llamado “factor estructura de la empresa”: tamaño, existencia de departamento de recursos humanos e influencia del sindicato, todos ellos aspectos muy relevantes que deben tenerse en cuenta, y que compiten en importancia con otros aspectos también claves como: la información recibida, el nivel de estudios y la percepción de necesidad de los cursos de formación. Este último despunta dentro del conjunto de variables relacionadas con la mentalización de las bondades de la formación y las actitudes positivas hacia éstas.

Curiosamente, el quinto punto, con una capacidad de explicación y predicción algo más baja que los anteriores, está indicando que aquellos que señalan como principal razón para no haberse formado (o para haberla recibido menos que otros) las dificultades para acceder a los cursos fuera del horario de trabajo, tienden a haberse formado por su cuenta en mayor medida que los que apuntan otras razones.

De este análisis se desprende que cabe actuar sobre los siguientes puntos críticos:

- a) Sobre la estructura de la empresa, acercándose a las PYMES y aumentando, en la medida que sea posible, la influencia de los sindicatos.

- b) Sobre la información, aumentándola y mejorándola, en las PYMES, en todos los niveles de cualificación y en todas las categorías profesionales. Sobre todo entre los trabajadores, pero también es necesario informar a los empresarios de las pequeñas y medianas.
- c) Sobre los niveles de cualificación a medio y largo plazo, hay que aumentar los períodos formativos de los trabajadores peor cualificados, vehicular las certificaciones que se obtienen de la formación continua, difundir el acceso a la cultura y a la información de los menos cualificados, incluyendo el acceso a la informática y a las telecomunicaciones.
- d) Sobre las motivaciones y actitudes, persuadiendo a trabajadores y empresarios de las bondades de la formación incidiendo, especialmente, en las ventajas de la realización de cursos.

1. Análisis discriminante de la encuesta Intersectoriales '98

El input es distinto al descrito anteriormente, tanto en el número y composición de las variables como en la propia naturaleza de la variable dependiente, por lo que no se pueden pretender los mismos resultados, pero la realización de un segundo análisis parece deseable a efectos confirmatorios o complementarios del anterior.

Las variables que finalmente entraron en la ecuación son las siguientes y, al igual que en el análisis anterior, han de considerarse las más discriminantes, en este orden:

Coefficientes estandarizados de la función canónica discriminante	
Categoría profesional	0.69563
Percepción de la necesidad de los cursos de formación	0.43175
Información	0.34927
Tamaño de la empresa	0.26046

A continuación se presentan las puntuaciones obtenidas por todas las variables del input en la función discriminante.

Puntuaciones en la función discriminante	
Categoría profesional	0.69563
Categoría profesional	0.76
Percepción de la necesidad de los cursos de formación	0.54
Información	0.49
Nivel de estudios	0.31
Tamaño de la empresa	0.25
Edad	0.19
Percepción del problema de no prepararse aumentando conocimiento	0.18
Percepción de la utilidad de los cursos para promocionarse	0.16
Sensibilidad a la satisfacción por aprender formándose	0.15
Sexo	0.10
Tamaño del hábitat	0.07

Salvando las diferencias apreciables, los resultados son, en su interpretación cualitativa, análogos a los del análisis anterior. Aunque en un orden distinto, son los mismos cuatro puntos críticos sobre los que se debe actuar:

- a) Los niveles de cualificación (esta vez destaca la categoría y no los estudios, pero éstos puntúan también relativamente altos).
- b) Las motivaciones y actitudes.
- c) La información.
- d) La estructura de la empresa.

Las recomendaciones, por tanto, son las mismas y el segundo análisis sirve más bien para confirmar los resultados anteriores. El orden de prioridades de estos cuatro factores críticos, aspecto en que la diferencia de resultados puede confundir más, quizá no sea lo más importante, ya que mantienen los unos con los otros vasos comunicantes y lo ideal sería diseñar una estrategia para incidir sinérgicamente en todos con las mismas acciones.

Lo que indica el análisis estadístico es que, si se consigue incidir sobre estos cuatro factores clave, pueden allanarse las limitaciones que hoy día constriñen el acceso a la formación continua.