



LA FORMACION CONTINUA Y LA CALIDAD DEL EMPLEO

LA FORMACION CONTINUA Y LA CALIDAD DEL EMPLEO

- A) LA TEORIA: “LO QUE DEBIERA SER”**
- B) LA REALIDAD: LOS DATOS**
- C) HACIA DONDE AVANZAR**

LA FORMACION CONTINUA Y LA CALIDAD DEL EMPLEO

A) LA TEORIA:

“LO QUE DEBIERA SER”

1.- CALIDAD DEL EMPLEO

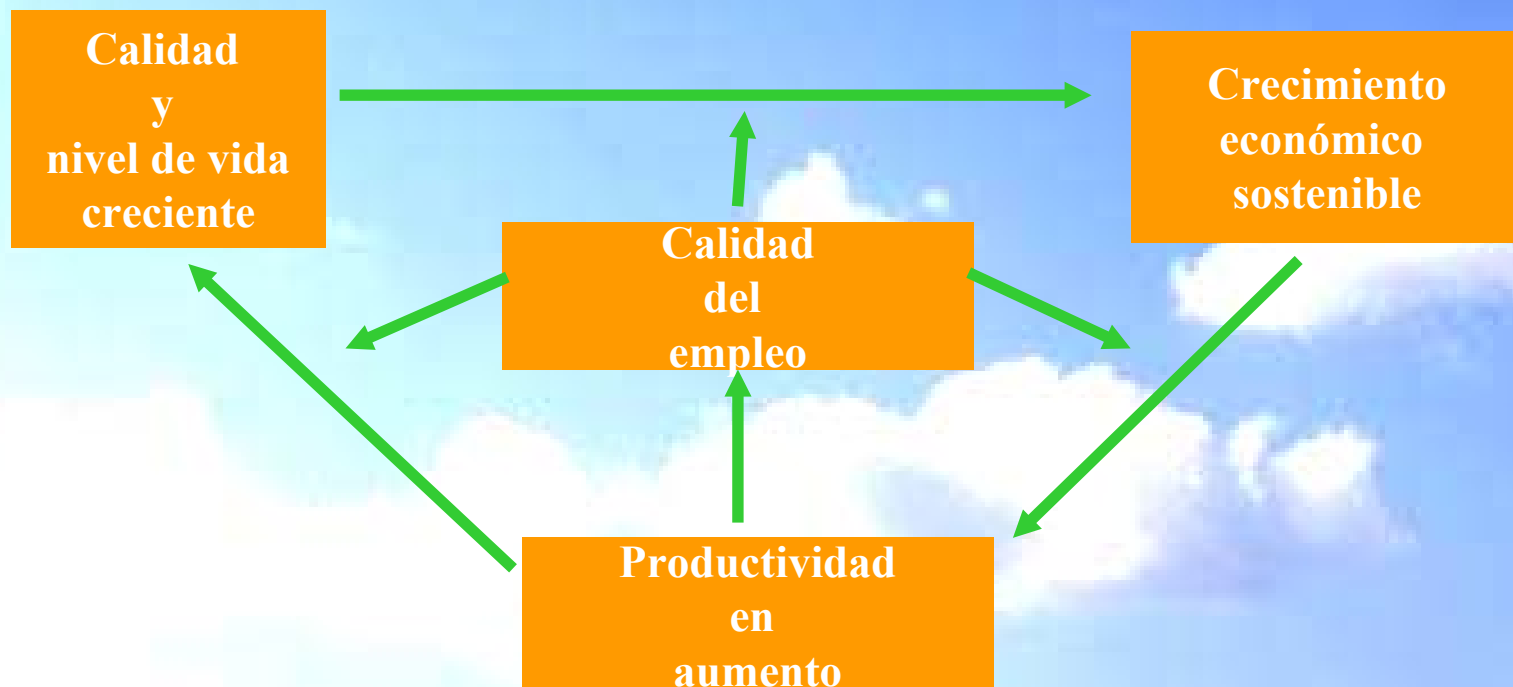
- ❏ ¿Concepto NUEVO?
- ❏ Heredero de “Calidad de vida en el trabajo”

2.- Consejo Europeo de Lisboa (Marzo de 2000)

Como enmarca la cuestión:

“Necesidad de crear más puestos de trabajo, pero puestos de trabajo de mejor calidad.”

3.- Mayor calidad de empleo es condicionante de un “círculo virtuoso”



4.-Qué entiende como mejor calidad:

- Características específicas del empleo:

- * Remuneración.
- * Horario - jornada

- * Tareas a desarrollar
- * Capacidades requeridas

. FC.

- Naturaleza del entorno de trabajo:

* Condiciones de trabajo

- * Oportunidades de formación
- * Perspectivas profesionales

F.C.

- * Salud y seguridad.
- * Satisfacción percibida por el trabajador.

5.-CARACTERISTICAS DEL EMPLEO

* - Tareas a desarrollar

+

* - Capacidades requeridas



BASE TRADICIONAL
DE LOS PLANES
DE FORM. CONTINUA

6.- ENTORNO DE TRABAJO

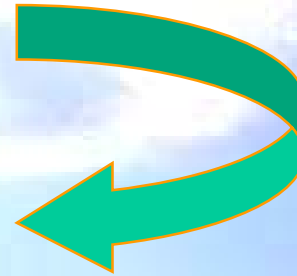
Perspectivas profesionales

+

- Oportunidades de formación

CREACION
DE
CONDICIONES

MODELOS Y SISTEMAS
ORGANIZATIVOS Y DE
GESTION.



7.- Empresa como productora de:

- ▣ Bienes**
- ▣ Servicios**
- ▣ Relaciones**
- ▣ Competencias**

**SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
SOCIEDAD DE LA INFORMACION
APRENDIZAJE DURANTE TODA LA VIDA**



**EMPRESAS FORMADORAS
ORGANIZACIONES DE APRENDIZAJE**



- * *GESTION DEL CONOCIMIENTO.***
- * *GESTION POR COMPETENCIAS***
- * *MATRICES DE COMPETENCIAS***
- * *ANALISIS DE NECESIDADES***
- * *PLANES DE FORMACION***

**8.- ES EN ESTE ENMARQUE EN EL
QUE COBRA PLENO SENTIDO
VINCULAR LA**

CALIDAD DEL EMPLEO

Y

**LA GESTION DE LAS
COMPETENCIAS DE LOS EMPLEADOS**

LA FORMACION CONTINUA Y LA CALIDAD DEL EMPLEO

B) LA REALIDAD:

“LOS DATOS”

FUENTES:

- * HOBETUZ (2002)
- * EUROSTAT (1999)
- * C.M.TRABAJO (2000)

- * ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (2002)
- * EUSTAT (2002)



HOBETUZ 2002

825 SOLICITUDES
DE
EMPRESAS
CON PLAN DE
FORMACION
PROPIO

98 PLANES
AGRUPADOS

0,53% SOBRE EMPRESAS
CENSADAS POR EL EUSTAT EN LA C.A.P.V.

8,3 % SOBRE EMPRESAS DE MAS DE
10 TRABAJADORES CENSADAS POR EL
EUSTAT EN LA C.A.P.V.

20,6% SOBRE EMPRESAS DE MAS
DE 10 TRABAJADORES SI AÑADIMOS
LAS EMPRESAS PARTICIPANTES EN
ESTOS PLANES A LAS DE PLAN PROPIO
(2046 EMPRESAS)



HOBETUZ 2000

99.412

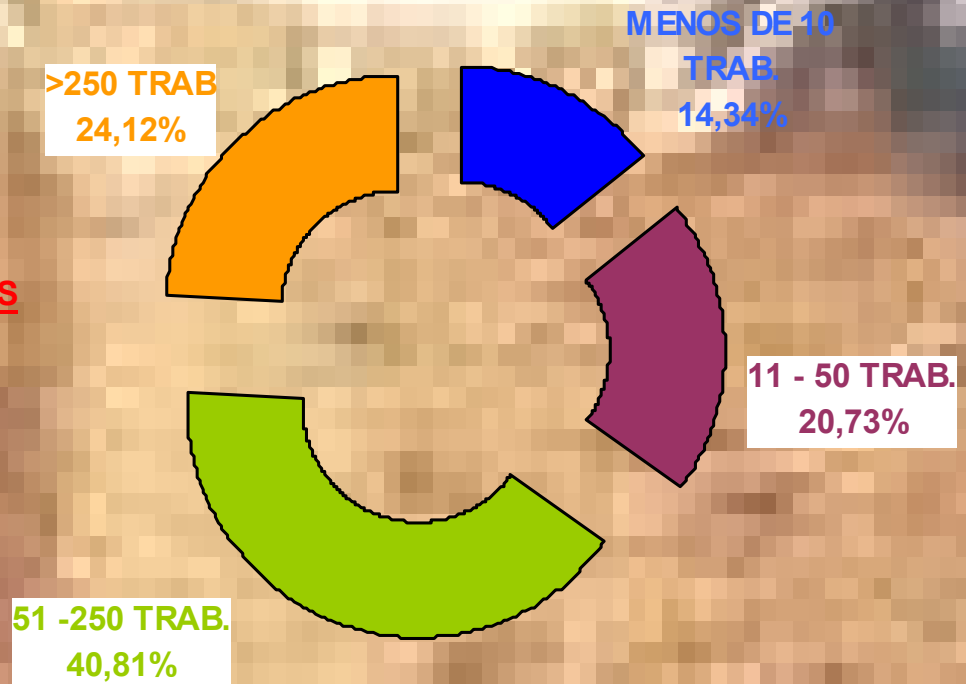
**TRABAJADORES
FORMADOS A
TRAVES
DE CURSOS
FINANCIADOS
POR HOBETUZ**



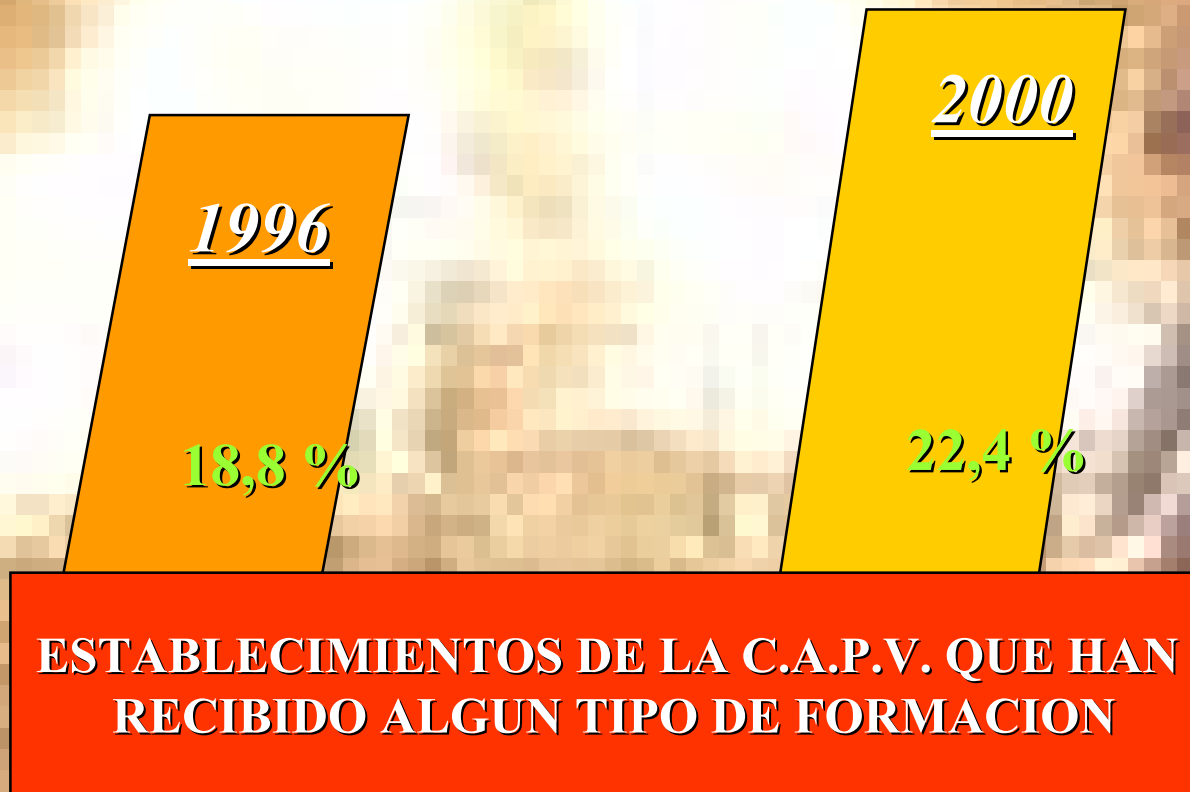
12,61% DE LA POBLACION
OCUPADA EN LA C.A.P.V.

HOBETUZ 2000	Nº PARTICIPANTES	% DE REPRESENTACIÓN CON RESPECTO AL TOTAL DE TRAB. EN EMPRESAS DE ESTE TAMAÑO	% DE TRAB. SIN NINGUN TIPO DE RECICLAJE
MENOS DE 10 TRAB.	14.256	5,48	94,52
11 - 50 TRAB.	20.608	12,99	87,01
51 -250 TRAB.	40.570	20,32	79,68
>250 TRAB	23.978	14,1	85,9
	99.412		

PARTICIPANTES



CENSO DEL MERCADO DE TRABAJO 2000

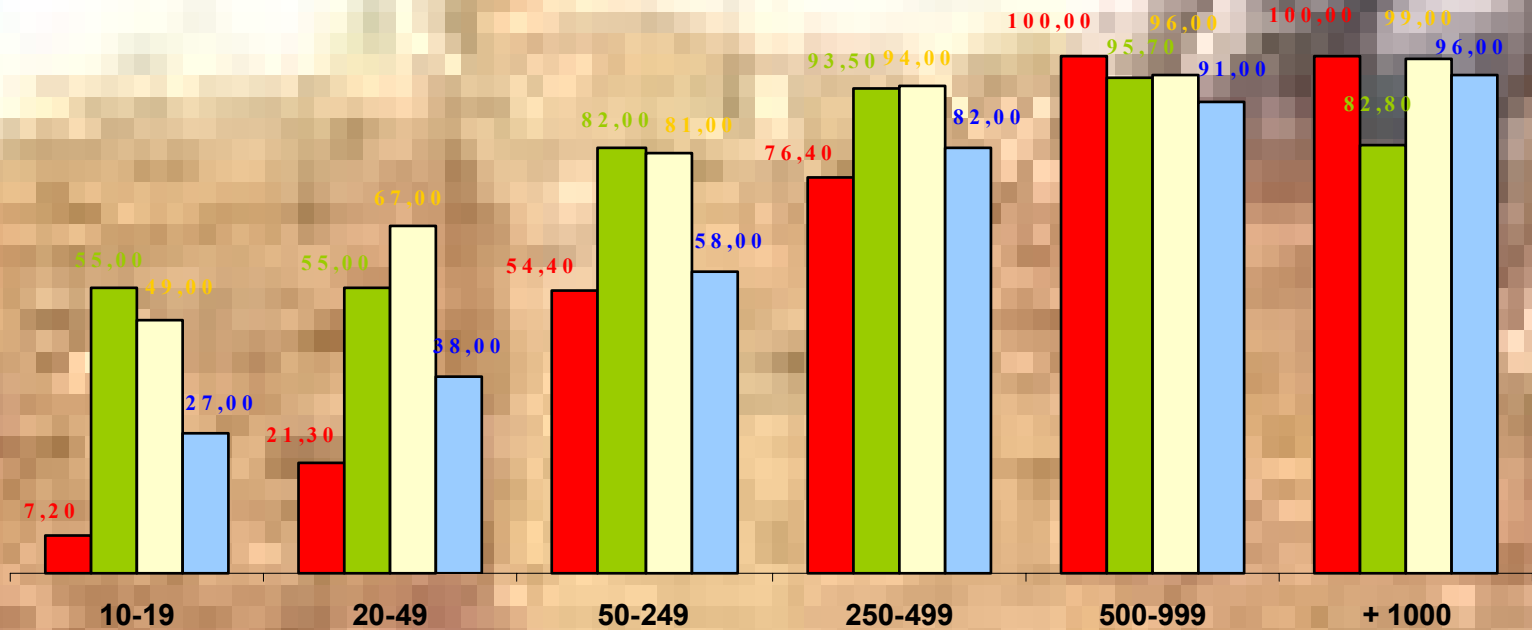


Diferencia con los datos Hobetuz: Un 50,9% de las empresas que realizan formación declaran no recibir ningún tipo de subvención.

Si se segregan las empresas de menos de 10 trabajadores, el porcentaje asciende a 58,98%

CUADRO COMPARATIVO

	HOBETUZ 2002	C.M.T. 2000	EU-15 (99)	ESPAÑA
10-19	7,20	55,00	49,00	27,00
20-49	21,30	55,00	67,00	38,00
50-249	54,40	82,00	81,00	58,00
250-499	76,40	93,50	94,00	82,00
500-999	100,00	95,70	96,00	91,00
+ 1000	100,00	82,80	99,00	96,00
TOTAL	20,60	58,90	62,00	36,00



■ HOBETUZ 2002 ■ C.M.T. 2000 □ EU-15 (99) □ ESPAÑA

LA FORMACION CONTINUA Y LA CALIDAD DEL EMPLEO

C) HACIA DONDE AVANZAR

¿HACIA DONDE AVANZAR?

**HACIA LA SUPERACION DE
DIFICULTADES QUE RESIDEN
EN:**



EL SISTEMA



LA EMPRESA



EL DIRECTIVO



EL TRABAJADOR

DIFICULTADES DESDE EL SISTEMA (1)

 **INTEGRACION E INTERACCION
SUBSISTEMAS**

 **IMAGEN**

 **MISION:**

 **Intereses de la F.C. (VS Intereses de reparto)**

 **Trabajadores competentes**

 **Empresas Formadoras**


DIFICULTADES DESDE EL SISTEMA (2)

- ‡ IDENTIFICACION DE NECESIDADES.
- ‡ APROVECHAMIENTO DE N.T.I.C. (INNOVACION)
- ‡ RECONOCIMIENTO ACREDITACION DE
COMPETENCIAS ADQUIRIDAS (TRANSFERIBILIDAD U.E.)
- ‡ HOY: SISTEMA DE AYUDAS ECONOMICAS
(SUBVENCIONES) (Es todo?)

DIFICULTADES EN LA EMPRESA

- 👤 - TEJIDO MAYORITARIO DE PYMES
- 👤 - GESTION EXCESIVAMENTE EXTERNALIZADA
- 👤 - INTERMEDIACION (¿VALOR AÑADIDO?)
 - ➔ RECUPERACION DE FONDOS
- 👤 - COSTE VS. INVERSION
- 👤 - FORMACION COMO RECOMPENSA O VENTAJA POR MODA. (NO ESTRUCTURADA)
- 👤 - MIEDO

DIFICULTADES CON ORIGEN EN LOS DIRECTIVOS

- 👤 - ENFOQUE REACTIVO VS PROACTIVO
- 👤 - ENFOQUE INSTRUMENTAL (HERRAMIENTAS)
- 👤 - DISEÑO CERRADO A LA PARTICIPACION
- 👤 - EFICACIA = APROVECHAMIENTO
 (REQUIERE CONDICIONES DE GESTION)

DIFICULTADES RESIDENTES EN EL TRABAJADOR

❶ **FORMACION** = PROBLEMA

≠ OPORTUNIDAD

❷ PROBLEMA DE LA EMPRESA

❸ FALTA DE INCENTIVOS PARA EL APROVECHAMIENTO DE OPORTUNIDADES

❹ POCA INFORMACION - ORIENTACION

❺ NADIE HA ENSEÑADO A APRENDER

❻ ACTUAL SISTEMA: AYUDA SOLO A QUIEN TOMA INICIATIVAS.

❼ AMBIENTE POCO FAVORABLE (=TREPA)

❽ BUSQUEDA DE RECOMPENSA INMEDIATA

LA FORMACION CONTINUA Y LA CALIDAD DEL EMPLEO

- ▶▶▶ LA CALIDAD DEL EMPLEO **SI** DEPENDE DE QUE LAS COMPETENCIAS SE GESTIONEN ADECUADAMENTE.
- ▶▶▶ EL RECORRIDO HACIA EL OBJETIVO ES **LABORIOSO** (DATOS)
- ▶▶▶ TAMBIEN PARECE QUE SABEMOS CUALES SON NUESTROS **PROBLEMAS**
- ▶▶▶ ESTABLEZCAMOS **ESTRATEGIAS COHERENTES**