

LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN CONTINUA EN GALICIA: ¿QUÉ HEMOS APRENDIDO?

Alberto Vaquero García
Universidad de Vigo

RESUMEN

Tratar de mejorar la formación y los conocimientos de los trabajadores, aparte de ser una demanda de los profesionales, lo es también de las empresas, que desean ser competitivas en un escenario económico cada vez más cambiante.

El objetivo de esta comunicación es analizar la situación de la formación continua en Galicia, desde una perspectiva comparada, tratando de cuantificar sus resultados sobre el aumento del capital humano.

Palabras clave: formación continua, competitividad, Galicia.

1. INTRODUCCIÓN

Por formación continua se entiende toda aquella capacitación profesional que desarrollan las empresas, los trabajadores, los sindicatos y representantes empresariales para mejorar las competencias y el nivel de cualificación de la mano de obra ocupada.

En el actual escenario económico las empresas saben que, para competir, precisen ser eficientes, lo que se traduce en la necesidad de acelerar su capacidad de innovación, siendo la formación una variable determinante.

Si el reto para los próximos años es disponer de una mano de obra más cualificada para incrementar el nivel de competitividad de las empresas, la formación continua supone un elemento estratégico a tener muy presente. Lo anterior precisa, además, de una profunda revisión de este proceso formativo, que pasa por conseguir una formación más relacionada con la demanda real de capital humano de las empresas.

El objetivo de esta comunicación es profundizar en el conocimiento de las actuaciones en el campo de la formación continua en Galicia para determinar su incidencia, comportamiento y resultados en las empresas y en los trabajadores.

La estructura es la siguiente. Tras esta introducción, se realiza un breve repaso histórico al programa de formación continua desde la perspectiva estatal. El tercer apartado se centra en el análisis de la realidad gallega, estableciendo, en primer lugar, un análisis de los aspectos básicos, para posteriormente, realizar un estudio de los principales resultados. Finaliza este artículo con una serie de conclusiones.

2. UN BREVE REPASO AL PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA

Este programa comprende tres subsistemas claramente diferenciados:

- Formación Profesional Inicial o Reglada, cuyo objetivo es la obtención de las competencias necesarias para el ejercicio y el desarrollo profesional.
- Formación Profesional Ocupacional, orientada especialmente a los trabajadores en situación de desempleo, de cara a mejorar sus capacidades de inserción/reinserción en el mercado laboral.
- Formación Profesional Continua, que posibilita que los trabajadores ocupados tengan una actualización permanente de sus competencias, en aras de mejorar el nivel y calidad en el empleo y la productividad de las empresas.

En la actualidad, y como consecuencia del proceso de transferencias de compe-

tencias desde la administración central a la autonómica, la gestión del programa de formación continua se aplica a través de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo y mediante los planes de formación continua de los gobiernos autonómicos.

De esta forma, y teniendo en cuenta el funcionamiento de este subsistema, los colectivos que se pueden beneficiar son (INEM, 2008):

- Los trabajadores asalariados de las empresas públicas o privadas que coticen a la Seguridad Social.
- Los trabajadores fijos discontinuos de las citadas empresas en los períodos de no ocupación, los trabajadores que se quedan en paro durante su etapa de formación y los trabajadores en situación de regulación o suspensión de empleo.
- Los trabajadores del régimen especial agrario, de autónomos, del mar y otros de la Seguridad Social (en estos casos únicamente para contratos-programa).
- El personal de las administraciones públicas a través de acuerdos específicos con las diferentes administraciones.

Junto con lo anterior, se establecen prioridades en el acceso a la formación para ciertos colectivos, para evitar la discriminación y favorecer la aplicación del programa a los trabajadores con mayores dificultades de incorporación. Así, en las acciones de formación continua para las empresas y en los contratos programa, se estipula cierto porcentaje para destinarlo a colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo: trabajadores de PYMES (en especial de aquellas con menos de 50 trabajadores) y hacia colectivos desfavorecidos (mujeres, discapacitados, los mayores de 45 años y los trabajadores no cualificados).

Atendiendo a su naturaleza se puede establecer la siguiente tipología en las actuaciones de la formación continua (INEM, 2008):

1. Formación de demanda que comprende las acciones formativas de la empresa, agrupaciones voluntarias de empresas y permisos individuales de formación (PIF).

En este tipo de programas las empresas pueden recuperar sus inversiones en formación aplicándose bonificaciones sobre las cotizaciones sociales empresariales. Para ello es necesario que las acciones estén relacionadas con la actividad de la empresa y que se encuentren dirigidas a proporcionar competencias profesionales transferibles a otras empresas. El Ministerio de Trabajo e Inmigración establecerá anualmente los módulos económicos máximos para financiar las diferentes acciones formativas en función de la modalidad del programa (presencial, a distancia, teleformación y mixta).

Los PIF son permisos concedidos por una empresa a un trabajador con el objetivo de facilitarle una formación que le permita mejorar su capacitación personal y profesional, sin que esto suponga un coste para la empresa. Aquellas empresas que opten por esta vía, podrán compensar el tiempo que deja de trabajar su empleado a cargo a sus créditos para la formación continua.

2. Formación de oferta que comprende los planes de formación dirigidos especialmente a trabajadores ocupados y las acciones dirigidas a trabajadores desempleados.

La formación de oferta son ayudas concedidas, a través del instrumento del contrato-programa, por los Servicios Públicos de Empleo a planes de formación de las organizaciones sindicales o empresariales más representativas de una comunidad autónoma, para servir de formación a los trabajadores en competencias transversales u horizontales.

- 3.- Formación en alternancia con el empleo integrada por acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación.
- 4.- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación que persiguen estudiar el mercado de trabajo para analizar la repercusión de la formación continua.

3. LA FORMACIÓN CONTINUA EN GALICIA

Durante los últimos quince años se ha ido ampliando el proceso de transferencia de competencias en material laboral desde el Gobierno Central al Autonómico, especialmente a partir de 2006, cuando se intensifica el traspaso de competencias en el campo de las políticas activas de empleo.

Así, con la aplicación del Real Decreto 552/2006, de 5 de mayo, de ampliación de los medios económicos adscritos a los servicios traspasados a la Comunidad Autónoma de Galicia por el Real Decreto 146/1993, de 29 de enero, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional, se han producido importantes modificaciones en la gestión de la formación continua en Galicia.

Unido a lo anterior, en 2006 se produce un proceso de Diálogo Social entre la Xunta de Galicia, la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), la Unión General de Trabajadores (UGT) de Galicia y el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras (CC.OO.) de Galicia, que culminó con el I Acuerdo sobre Formación para el Empleo para la comunidad autónoma. Con el se persigue una mayor eficacia en el programa de formación en general y del subsistema de continua en particular, de cara a mejorar los niveles de empleabilidad, competitividad y condiciones laborales (Xunta de Galicia, 2007 y 2008).

Así, partiendo de las directrices recogidas en el IV Acuerdo Estatal de Formación para el Empleo de 2006, la Mesa para el Diálogo Social de Galicia señala la necesidad de alcanzar un modelo de formación para el empleo transparente, público, gratuito, eficaz y con recursos suficientes.

Los firmantes de este Acuerdo proponen una serie de cambios en el modelo de formación basados en: (i) conexión con el mercado laboral; (ii) participación de los agentes sociales, (iii) territorialización adecuada de la oferta formativa, (iv) adecuación de la formación en base a la demanda y (v) atención especial a colectivos específicos.

La fuente básica de información para conocer la incidencia del programa de formación continua en Galicia ha sido la Fundación Tripartita para la Formación en la Formación en el Empleo y los presupuestos autonómicos de la Xunta de Galicia en esta actividad. Se ha de señalar que la información disponible en la primera de las fuentes resulta amplia y detallada, mientras que únicamente se ha podido contar con datos muy agregados de la actuación pública autonómica, lo cual puede traducirse en una limitación sobre los resultados obtenidos.

Además, se debe tener presente que cada vez más las empresas suelen llevar a cabo planes de formación para sus empleados con sus propios medios, contado parcialmente con ayudas públicas. Esto puede suponer una clara infraestimación de las actuaciones en el campo de la formación continua al considerar únicamente los fondos de naturaleza pública.

Atendiendo a la información disponible se comprueba como la importancia, relativa y absoluta, del número de beneficiarios de formación continua en Galicia respecto al resto del Estado se ha ido incrementando desde 1993, al pasar del 4,6% al 9,1% en 2005. Así, el número de alumnos formados en Galicia ha pasado de 13.618 en 1993,

Diéguez y Vaquero (2001a), a 119.684 en 2005, lo que supone multiplicar casi por 9 el número de trabajadores acogidos al programa. Vaquero (2008)

En segundo lugar se comprueba un creciente proceso de feminización de la formación continua en la comunidad autónoma de Galicia, de forma que si bien durante toda la década de los 90, el número de mujeres era notablemente inferior al de varones, a partir de 2002 se observa un cambio de tendencia, de forma que el colectivo femenino se ha convertido en el principal demandante. Este resultado puede deberse a que este colectivo se encuentra mucho más afectado por los cambios en el mercado de trabajo, en especial cuando aumentan las tasas de desempleo e inactividad. Entendido de esta forma, el comportamiento de las mujeres puede comprenderse como una especie “de seguro” para reducir sus probabilidades de salirse del mercado de trabajo. Vaquero, (2005).

Analizando el tipo de participantes en el programa de formación según su nivel de cualificación, se comprueba como si bien en 1995 el 50% de las personas que acudían al programa de formación eran trabajadores cualificados -Diéguez y Vaquero, (2001b), en 2003 este porcentaje se reduce al 30%, aumentando el peso de empleados no cualificados desde el 12% al 40%

Además, se reduce considerablemente el porcentaje de directivos y mandos intermedios (16% en 1995 al 7% en 2003, lo que parece estar reflejando un mayor interés de los programas formativos por parte de los colectivos con menores niveles de cualificación. Este resultado parece refrendar el mismo argumento “de seguro” ya señalado cuando se analizó la distribución de los beneficiarios por género.

Analizando la evolución de los participantes en acciones formativas por tramos de edad. Se comprueba como a lo largo del período estudiado (1995-2005) el peso que representa el grupo de 25 a 35 años se mantiene en torno al 40%, lo mismo que el de mayores de 45 años, aunque desciende la importancia del grupo de 35 a 45 años. Por lo tanto, parece que el interés por la formación se concentra en unos pocos años, los correspondientes a los tramos centrales.

Esta cuestión necesita plantear una importante reflexión, ya que son precisamente esos tramos de edad, asociados a un cierto número de años (y de experiencia) en la empresa, los que menos problemas tienen de colocación. Sin embargo, los colectivos de menos edad y los mayores son los grupos con mayores problemas para encontrar nuevos empleos, los primeros por su falta de experiencia y los segundos, porque la edad juega como variable de signo negativo, debido a la obsolescencia creciente del capital humano. En ambos casos se debería de potenciar las actuaciones en este campo.

Aunque a nivel teórico son calificados como objetivos prioritarios, en la práctica parecen que no hay demasiados incentivos a la participación en el programa. Habría que estudiar, pues, como se puede incrementar su participación, tanto por parte de los trabajadores como por las empresas, que son en última instancia, las grandes beneficiarias de la formación continua.

La tabla 1 nos permite relativizar el número de beneficiarios que participa en educación o formación respecto al número de habitantes. Se comprueba como el porcentaje de población en Galicia de 25 a 64 años que participa en algún programa de formación en 2005 fue del 12,4% (13,5% y 11,2% para mujeres y hombres, respectivamente), lo que refleja un importante aumento desde 2000, ya que en ese año únicamente recibían formación el 4% de la población.

Comparando estos datos con el resto de CC.AA., cabe señalar como durante el período 2000-05 el porcentaje de población gallega que cursaba algún tipo de estudios o

formación (tanto fuera como dentro de la empresa), resulta superior a la registrada en el conjunto del Estado. En segundo lugar, el indicador recoge un importante aumento ya que mientras en 2000 once comunidades autónomas tenían un mayor porcentaje que en Galicia de personas entre 25 y 64 años que cursaban algún tipo de estudios, en 2005 solo seis CC.AA. superaban los resultados gallegos.

Tabla 1 Formación permanente en las CCAA (2000-2006)
(% población de 25 a 64 años que participa en educación-formación)

	2000	2004	2006
Andalucía	5,3	5,1	9,6
Aragón	4,9	4,9	11,8
Asturias	4,3	4,1	8,1
Baleares	3,5	5,8	10,6
Canarias	6,5	7,5	10,6
Cantabria	3,2	2,8	8,6
Castilla y León	7,2	7,3	11,0
Castilla-La Mancha	5,2	5,0	8,8
Cataluña	3,2	3,2	9,6
Comunidad Valenciana	7,9	7,3	10,5
Extremadura	3,3	3,5	9,0
Galicia	4,0	6,5	11,3
Madrid	4,1	3,6	11,6
Murcia	4,9	5,9	9,3
Navarra	6,8	3,8	12,0
País Vasco	5,7	7,1	12,4
La Rioja	1,9	2,2	9,0
Ceuta y Melilla	8,7	5,8	11,9
Total	5,0	5,1	10,4

Nota: Se considera la población de 25 a 64 años, ocupada y no ocupada, que en las cuatro últimas semanas ha cursado algún tipo de estudios, en el marco de la empresa, centro de trabajo o fuera de él.

Fuente: MEC (2008), *Sistema Estatal de Indicadores de la Educación*, 2006.

La tabla 2 permite realizar un análisis de la demanda de formación en función del género de los beneficiarios. Se comprueba como el porcentaje de mujeres del tramo de edad entre 25 a 64 años que participa en educación o formación resulta más alto que el de hombres. Así, para 2006 el 12,2% y el 10,5% de mujeres y hombres, respectivamente, unos porcentajes que resultan superiores e inferiores, respectivamente a la media estatal (11,5% y 11,4%). Los resultados más discretos se obtienen en Asturias (7,1% y 9,1% para hombres y mujeres respectivamente) y La Rioja (6,7% y 11,5%).

La tabla 3 presenta el porcentaje de población activa ocupada y desempleada que realiza cursos de formación para el trabajo por CC.AA. Se comprueba como en 2003, la tónica general es que los activos desempleados participen más activamente en este tipo de programas porque entienden que es una buena forma de encontrar un trabajo. Centrando nuestro análisis en Galicia se comprueba como los porcentajes son del 3,4% y 12% para ocupados y desempleados respectivamente (3,7% y 9,1% para la media estatal). Para el total de activos, los porcentajes son del 4,4% para Galicia, una cuantía similar a la media del Estado. Comparando los tres grupos de referencia, las mayores diferencias entre Galicia y el resto de regiones, se observan con Cantabria, La Rioja y Extremadura (con cifras muy bajas) y Navarra y la Comunidad Valenciana (con los mayores porcentajes).

Tabla 2. Formación permanente en las CCAA (2005-20066)
(% población de 25 a 64 años que participa en educación-formación)

	2006	
	Hombres	Mujeres
Andalucía	8,9	10,4
Aragón	9,9	13,7
Asturias	7,1	9,1
Baleares	8,8	12,5
Canarias	9,6	11,6
Cantabria	7,1	10,1
Castilla y León	8,9	13,2
Castilla-La Mancha	7,6	10,2
Cataluña	8,7	10,5
Comunidad Valenciana	9,8	11,2
Extremadura	7,6	10,5
Galicia	10,3	12,2
Madrid	10,4	12,8
Murcia	8,6	10,1
Navarra	11,2	12,9
País Vasco	11,2	13,7
La Rioja	6,7	11,5
Ceuta y Melilla	11,6	12,2
Total	11,4	11,5

Fuente: MEC (2008), Sistema Estatal de Indicadores de la Educación, 2006

A pesar de esta tendencia positiva en los programas de formación en Galicia, el *Plan estratégico de innovación de Galicia 2010* señalaba que las empresas gallegas realizaban un menor esfuerzo en formación continua que las españolas y europeas, lo que reduce notablemente la capacidad de adaptación a los cambios.

Así, mientras que el 13% de las empresas gallegas no dedica ningún día al año a la formación, para la media del Estado este porcentaje resulta del 5% (5,7% en la UE). Además, el porcentaje de empresas que dedican a la formación más de 7 días al año en Galicia (27,9%) es muy inferior a la media europea (37,5%) y especialmente a la media española (57,0%). La tabla 4 resume estos resultados.

Además, si bien las empresas destacan que existen importantes necesidades de formación, resulta especialmente complicado motivar al personal para que adquiera nuevos conocimientos. Este problema es especialmente importante en Galicia, ya que las empresas de nuestra comunidad autónoma presentan mayores necesidades de formación en el aprendizaje y formación del personal, al tener un porcentaje importante de población ocupada con bajos niveles de estudio (Vaquero, 2008).

El 75% de las empresas gallegas consideran que el lugar más adecuado para impartir la formación es la propia empresa, mientras que para el total nacional y europeo, el porcentaje es del 52 y 54%, respectivamente. Además, se comprueba como la mayor formación se obtiene fuera de las entidades públicas, lo que puede estar indicado un problema de adaptación de las mismas a las necesidades empresariales.

Un resultado similar se obtiene en Rodeiro y López (2007) al señalar que aunque la mayor parte de las PYMES considera que la formación es un factor de máxima importancia para lograr una mayor competitividad empresarial (el 75% la sitúan como un factor muy o bastante importante), sus actuaciones no refrendan esta idea. Así, la cifra de fondos que las PYMES gallegas destinan a este programa no supera el 2% de las ven-

tas. Además, entre las empresas que si optan por esta vía, solo el 30% analiza de forma adecuada sus actuaciones coordinándolas con sus objetivos empresariales.

Tabla 3. Porcentaje de población activa, ocupada y desempleada que sigue cursos de formación para el trabajo, 2003.

(% población de 25 a 64 años que participa en educación-formación)

	Activos	Activos ocupados	Activos desempleados
Andalucía	3,8	3,2	6,8
Aragón	3,6	3,2	9,9
Asturias	2,8	1,8	12,6
Baleares	3,9	3,8	5,8
Canarias	5,9	5,5	9,5
Cantabria	1,0	0,6	4,6
Castilla y León	5,6	4,8	13,0
Castilla-La Mancha	4,9	4,3	11,1
Cataluña	3,0	2,7	6,7
Comunidad Valenciana	6,6	6,2	10,9
Extremadura	2,7	2,2	5,2
Galicia	4,4	3,4	12,0
Madrid	3,3	2,9	9,5
Murcia	5,3	4,7	11,5
Navarra	6,3	6,0	12,7
País Vasco	5,7	4,8	17,0
La Rioja	1,7	1,3	8,2
Ceuta y Melilla	6,1	5,7	9,9
Total	4,3	3,7	9,1

Fuente: MEC (2008), Sistema Estatal de Indicadores de la Educación, 2006.

Tabla 4. Principales indicadores de formación continua en las empresas en Galicia, España y la UE (2003).

(% población de 25 a 64 años que participa en educación-formación)

	Galicia	España	UE
Días dedicados a la formación por empleado			
Ningún día al año	13,8	5	5,7
De 1 a 6 días al año	58,4	38	56,8
Más de 7 días al año	27,9	57	37,5
Necesidades de formación suplementaria			
Motivar al personal para que adquiriera nuevos conocimientos y adaptación al cambio	51,1	43	66
Aprendizaje y formación del personal técnico	40,6	43	45
Aprendizaje y formación del personal comercial	42,5	26	33
Habilidades básicas de la fuerza de trabajo con estudios primarios	38,5	17	26
Lugar donde se imparte la formación			
En la propia empresa	77	52	54
En organismos de formación del sector privado	11	18	19
En organizaciones semipúblicas	4	17	15
En organismos públicos de formación	8	13	12

Fuente: Plan estratégico de innovación de Galicia 2010, (2005).

Comparando estos resultados con la información de la tabla 5 que refleja, para 2005, el porcentaje de población de 25 a 64 años que participa en educación y formación permanente en la UE, se comprueba como Galicia y España ocupan una posición intermedia, tanto a nivel de la UE25 como de la UE15.

Además, se manifiestan comportamientos muy diferentes por países. Así, en algunos parece que la formación continua es una política muy extendida: Suecia (34,7%), Reino Unido (29,1%), Austria (27,6%) o Finlandia (24,8%) mientras que hay otros donde esta actuación tiene una escasa trascendencia: Italia (6,2%), Portugal (4,6%) o Grecia (1,8%). Este resultado parece responder a la existencia de dos modelos: continental, donde el programa de formación se encuentra más extendido y el latino, donde la formación presenta un menor interés.

Además, la UE consciente de que todavía hay 72 millones de trabajadores con baja cualificación (Eurostat, 2003) ha creado el programa de formación a lo largo de la vida y prevé establecer en breve el Marco Europeo de Cualificaciones y la posibilidad de implantar un sistema de transferencia de créditos en formación profesional (algo parecido a lo que se busca en enseñanza superior).

Tabla 5. Porcentaje de población de 25 a 64 años que participa en una acción de educación o formación permanente en algunos países de la UE, 2005

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Austria	13,9	13,2	14,6
Bélgica	10,0	10,3	9,7
Dinamarca	27,6	24,2	31
España	12,1	11,2	13,1
Finlandia	24,8	21,1	28,6
Francia	7,6	7,4	7,9
Grecia	1,8	1,9	1,7
Irlanda	8,0	6,6	9,4
Italia	6,2	5,7	6,6
Luxemburgo	9,4	9,3	9,5
Países Bajos	16,6	16,6	16,7
Portugal	4,6	4,5	4,7
Reino Unido	29,1	24,2	33,9
Suecia	34,7	29,9	39,7
UE25	10,8	10,0	11,7
UE15	11,9	11,0	12,8

Nota: Esta convocatoria de demanda esta orientada a incrementar la competitividad de las empresas a través de la formación de sus trabajadores en aquellas materias formativas decididas por la empresa.

Fuente: MEC (2008), *Sistema Estatal de Indicadores de la Educación 2006*.

Analizando el número de horas destinadas a la formación a nivel europeo, Eurostat (2003), se comprueba la reducida inversión de las empresas españolas en la formación de sus empleados, ya que solo dedican por término medio 6 horas de formación por cada 1.000 trabajadas. Solo Alemania y Austria (5 horas) y Portugal (4 horas) presentan un menor indicador, aunque por motivos bien diferentes. Así, mientras Alemania y Austria potencian la formación profesional y por eso no resulta necesario destinar más tiempo a la formación continua, no sucede lo mismo con Portugal. Por otra parte, una serie de países como Dinamarca (14 horas), Suecia (12 horas) o Finlandia y los Países Bajos (11 horas en ambos casos), obtienen unos resultados que duplican los observados en España.

Estos datos son especialmente preocupantes para las PYMEs. Ya que si bien en las empresas de tamaño medio (de 50-249 trabajadores) España invierte 5 horas frente a las 14 de Dinamarca, para las pequeñas empresas (entre 10-49 empleados) España invierte únicamente 3 horas frente a las 12 de Dinamarca o Suecia.

Además, no se puede perder de vista que la mayoría de las empresas en el tejido empresarial gallego son PYMEs, ya que el 94,5% de las empresas tienen entre 1 y 9 tra-

bajadores, teniendo únicamente el 0,6% de las empresas una plantilla de 100 o más trabajadores (Fernández *et al*, 2007). Por lo tanto, y siendo conscientes de que la formación continua de los trabajadores es un elemento fundamental para la competitividad de la economía gallega, resulta imprescindible tratar de aumentar la tasa de participación de los trabajadores de las empresas de menor tamaño.

4. CONCLUSIONES

El objetivo del programa de formación continua debe ser la adaptación permanente de los recursos humanos a las demandas laborales, proporcionando empleados con una alta cualificación profesional, lo que redundará en mayores dosis de productividad.

Los continuos cambios en el sistema productivo español en general y gallego en particular han generado que la formación continua tenga cada vez un mayor protagonismo, especialmente para el colectivo femenino, que han visto en este programa un instrumento para reducir sus probabilidades de pérdida de empleo.

La información estadística nos permite señalar como las empresas gallegas realizan cada vez más acciones de formación, sin embargo, todavía es preciso trabajar mucho en este campo. La apuesta por la formación continua en las PYMEs y microempresas se ha de convertir en una realidad, y no en una simple declaración de buenas intenciones.

En Galicia todavía subsiste la mentalidad de que la formación de los empleados no debe ser una labor de la empresa y, por lo tanto, que todo ello es un gasto innecesario, dejando a la formación continua en un lugar instrumental y secundario. Se observa como la formación continua se segmenta en beneficio de los trabajadores de mayor cualificación profesional o mini cursillos intensivos, en no pocas ocasiones de escasa o nula aplicabilidad práctica para el cometido que desarrolla el trabajador.

Desde la perspectiva empresarial se puede llegar a sobrevalorar el corto plazo y el carácter instrumentalista de la formación continua. Eso se traduce en que la mayor parte de la formación se ofrece en actividades con escasa colocación. Además, se comprueba como no pocos empresarios creen que apostar por la formación continua se puede traducir en una descapitalización de la empresa, al favorecer la movilidad de los trabajadores más y mejor formados.

Uno de los retos para los próximos años, si se quiere que la formación continua sea útil para trabajadores y empresarios es que sea capaz de adaptarse a las necesidades reales de mercado en Galicia (y en España) y no a la inversa, evitando que los alumnos se vean condicionados, en el mejor de los casos, a elegir el programa menos desajustado a sus prioridades de entre toda la oferta disponible.

Sin duda, esto solo será posible si la formación continua se deja de ver como gasto y se considera una inversión de futuro, que si bien beneficia directamente a los trabajadores, de inmediato repercute en la rentabilidad empresarial. Este efecto será mayor cuanto menor sea el nivel de estudios y preparación de los trabajadores, ya que los aumentos de productividad serán proporcionalmente más elevados.

Además, hay que seguir apostando por reducir la fragmentación y alta dispersión de la oferta formativa, reducir la falta de articulación, eliminar la precariedad de la misma y profundizar en el reconocimiento y certificación del programa de formación continua. Asimismo, es necesario realizar un esfuerzo especial para el caso de la PYMEs gallegas, poco sensibles a este programa de inversión y a los colectivos de menos

y más edad, que son los más vulnerables a los cambios laborales y los que más precisan de formación continua.

Otra de las cuestiones muy a tener en cuenta en los próximos años es la de explicitar claramente las posibilidades que puede tener la formación continua para favorecer el reingresar del trabajador hacia la formación reglada. Se deberían articular los mecanismos necesarios para hacer efectivo las pasarelas desde la formación continua hacia las escuelas de adultos, bachillerato, formación profesional reglada, acceso a la universidad, postgrados, etc. Actuando de esta forma, se logrará que los trabajadores aumenten su interés por la formación continuada dentro de la empresa.

Unido a lo anterior es necesario elaborar un catálogo de cursos de formación continua y un reconocimiento/acreditación de la calidad de los mismos. Con ello, lejos de limitar las actuaciones formativas a un catálogo cerrado, se buscará establecer un referente para las empresas de formación y para los trabajadores interesados en mejorar su capacitación.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DIEGUEZ, I. y VAQUERO (2001a). “Necesidades de formación de los trabajadores y políticas activas de empleo: la realidad gallega”, *Actas del II Congreso de Economía de Galicia*, IDEGA, Santiago de Compostela.
- DIEGUEZ, I. y VAQUERO (2001b). “Políticas activas de empleo en Galicia: formación y otras acciones ¿Se puede aprender algo de los resultados?”, *Actas de las IV Jornadas de Economía Laboral*, Valencia.
- EUROSTAT (2003): DG *Education and Culture. Labour Force Survey* http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL.
- FERNÁNDEZ, S., VAQUERO, A., NEIRA, I, RUZO, E. y FILGUEIRA, A. (2007). *A demanda de titulados por parte das Pemes Galegas*, Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia, <http://www.acsug.es/galego/webs/ficheros/18g>.
- FIGUEROA, P. y GONZÁLEZ, J. (2005). “Plan estratégico de innovación en Galicia 2010: Una visión sintética”, *Revista Madrid*, núm. 33, <http://www.madrimasd.org/revista/revista33/aula/aula1.asp>.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2008). *Estadísticas de la Fundación*, <http://www.fundaciontripartita.org/index.asp?>
- INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (2008): *Subdirección General de Formación Continua*, http://www.inem.es/inem/ciudadano/formacion_continua/index.html.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN y CIENCIA (2008): *Sistema Estatal de Indicadores de la Educación*, www.mec.es.
- RODEIRO, D. y LÓPEZ, M. C. (2007): “Formación y resultado empresarial. Un estudio empírico en la PYME gallega”, *El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM*, Vol. 1, 2007 (Ponencias), pag. 80.
- VAQUERO, A. (2005). *Educación y Mercado de Trabajo en Galicia. Un escenario de luces y sombras*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Vigo.
- VAQUERO, A. (2008). “A Formación Continua: en Galicia: Un balance”, *Xornadas sobre a Formación Continua: Situación Actual e Perspectivas de Futuro*, Ourense (mimeo).
- XUNTA DE GALICIA (2007): *Acordo sobre formación para o emprego*, Xunta de Galicia, <http://www.xunta.es/periodico/dialogo/pacto5.pdf>.
- XUNTA DE GALICIA (2008): *Consellería de Traballo, Dirección Xeral de Formación e Cualificacións*, <http://traballo.xunta.es/>.