

LA FORMACION CONTINUA EN CASTILLA Y LEON: HERRAMIENTA ESTRATEGICA DE COMPETITIVIDAD

Marceliano SERRANO CHAMORRO
Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales
Asistencia Técnica de Cecale en Forcem

1. INTRODUCCION

Los cambios en el entorno competitivo junto con las transformaciones que se producen en los puestos de trabajo y con la aparición de nuevas necesidades y competencias laborales son los retos a los que deben hacer frente las empresas y los trabajadores.

En esta dinámica aparece la formación continua como un medio de atenuar estos impactos haciendo que las empresas incorporen la formación como una herramienta fundamental en su estrategia competitiva. La formación continua sirve para aumentar la competitividad de las empresas y la cualificación profesional de los trabajadores y, en definitiva, mantener y crear empleo.

En este estudio se analiza la evolución que ha tenido la formación continua en España y en Castilla y León con incidencia en las ayudas concedidas para realizar planes de formación en el periodo 1993-96. Se hacen comparaciones de los trabajadores formados en relación a la población asalariada y al valor añadido a nivel regional. Asimismo, se define el perfil profesional de los trabajadores formados en Castilla y León en base a sexo, edad, categoría profesional, área funcional y tamaño de la empresa para hacer un estudio comparativo del perfil existente a nivel nacional. También se lleva a cabo un análisis interprovincial en Castilla y León.

2. NECESIDADES DE FORMACIÓN

Las empresas han ido incorporando la formación como una herramienta fundamental en su estrategia competitiva. La formación determinará en última instancia la capacidad de desarrollo y adaptación de las empresas al entorno competitivo. El entorno competitivo ya no se reduce a un ámbito local o regional sino que es de carácter mundial. La mundialización de la economía es otro hecho que adquiere especial importancia en la definición de la actuación de las empresas.

A todo ello se unen los cambios y las transformaciones que se producen en los puestos de trabajo así como la aparición de nuevas necesidades y competencias laborales.

El proceso de aprendizaje de una persona tenía lugar en los primeros años a través de la educación recibida, situación que marcaba o definía la trayectoria laboral posterior. Con los cambios que se van produciendo este proceso no se adapta a las necesidades existentes. Se modifica y hace necesario un sistema de adaptación para que esa educación-formación que se recibe inicialmente antes de comenzar la vida laboral se vaya enriqueciendo y se convierta en un proceso de mejora continua del trabajador a lo largo de toda su vida. Este proceso de mejora a través de la formación es lo que en líneas generales se ha llamado formación continua.

Se entiende por Formación Continua la que desarrollan las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas a las mejoras de las competencias y cualificaciones, así como a la recualificación de los trabajadores ocupados. Se trata de una formación muy flexible capaz de adaptarse a las necesidades de la demanda de las empresas. Los cambios en el entorno se producen de manera constante y rápida por lo que la adaptación de la empresa debe ser inmediata. Para que esto sea así la hay que formar a los trabajadores de forma casi automática adaptando los programas de formación a las necesidades puntuales que se producen.

Las necesidades generales de formación de las empresas se podrían encuadrar en dos grandes áreas, si bien las formas de satisfacerlas son diferentes. De un lado estaría las necesidades o perfiles que se piden cuando se producen nuevas contrataciones. De otro estarían las necesidades para el personal que ya se tiene contratado.

En cuanto a la formación requerida del personal de nueva contratación existen dos grandes formas de actuación: contratar trabajadores que tengan una reducida o nula experiencia laboral o, por el contrario, que posean una importante experiencia laboral en el puesto a desempeñar. En el primer caso la formación del trabajador va a venir determinada por la denominada enseñanza reglada. En el segundo caso, aunque también vendrá determinada en última instancia por la enseñanza reglada, tendrá una especial consideración la adquirida en el desempeño diario del trabajo unido a la formación que haya ido recibiendo el trabajador.

El uso de una u otra fórmula vendrá determinado tanto de la propia cultura de la empresa como del entorno educativo -oferta formativa existente- donde se encuentre ubicada.

La formación adquirida en el desempeño del trabajo adquiere una gran importancia porque es el sistema de demostrar lo que realmente se es capaz de hacer. La validación de estas competencias y habilidades para desarrollar un trabajo será una tarea a desarrollar que servirá tanto para que los trabajadores como las empresas puedan ser más competitivos.

Una de las causas del desempleo viene por la falta de adaptación de los conocimientos de los trabajadores a los requerimientos para el puesto de trabajo. Lo que hace que la formación adquiera especial significación en el aumento del empleo y en definitiva en el aumento de la riqueza de una región.

En las empresas, especialmente medianas y grandes, se está produciendo un cambio en la forma de aplicar la formación. De un sistema donde se definían los cursos que se realizaban, a los que se apuntaban los trabajadores interesados, se está pasando a un nuevo sistema en el que se define previamente los trabajadores que deben realizar dicho curso, a los cuales se les invita a su participación. Se pasa a un proceso más individualizado en el que se define un itinerario formativo donde la formación se hace a la medida del trabajador y a los requerimientos de los puestos de trabajo. Se consigue una mayor implicación del trabajador en la empresa produciendo un aumento en la motivación.

Si el trabajador está más formado y motivado llevará consigo el que la empresa se puede adaptar al entorno del mercado en el que se encuentra y, por tanto, ser más competitiva.

El sistema de formación continua implantado en España a través de la Fundación para la Formación Continua se adapta a las características de flexibilidad a las necesidades de las empresas y los trabajadores.

3. LA FORMACIÓN CONTINUA

La formación a los trabajadores se lleva a cabo a través de diversos procedimientos como son la propia empresa dando formación a los trabajadores, los trabajadores participando en cursos a título individual, así como posibles combinaciones de ambas fórmulas. Por otro lado, el gasto en formación de las empresas puede contar con ayudas de las distintas Administraciones para realizarlo.

Conscientes de la necesidad de la formación se firman los Acuerdos Nacionales de Formación Continua por los Agentes Sociales que persiguen mejorar la promoción, personal y profesional de los trabajadores y la competitividad de las empresas a través de la formación continua de los trabajadores. Al primer Acuerdo, suscrito en 1992 con una duración de cuatro años, le ha seguido el segundo en el año 1996 por otros cuatro años.

La Fundación para la Formación Continua Forcem es la encargada de gestionar dichos Acuerdos, es decir, tramitar las Ayudas a la Formación Continua, realizar su seguimiento y control. El inicio de dicha actividad se produce en 1993. Este sistema aplicado se adapta a las características de flexibilidad demandadas por las empresas y los trabajadores.

En este estudio se analizará la incidencia que ha tenido la formación para los trabajadores en Castilla y León originada a través de Forcem si bien, el Instituto Nacional de Empleo y la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León han otorgado ayudas para desarrollar este tipo de actividades pero no están disponibles para poder homogeneizarlos. Asimismo, tampoco están accesibles los datos de formación realizados con recursos de las empresas o los trabajadores.

Con los datos disponibles por Forcem se puede realizar un análisis para ver la incidencia que ha tenido dicha formación tanto a nivel nacional como en Castilla y León. Se analizarán los resultados por regiones y se obtendrá el perfil de los participantes.

4. LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA

La actividad de Forcem se inicia en el año 1993 a través de las convocatorias de financiación de planes de formación. Los planes de formación pueden ser de distintos tipos: empresa, agrupados e intersectoriales.

En la tabla 1 se refleja la incidencia que han tenido las distintas convocatorias de Forcem desde 1993 a 1996 diferenciando entre planes, financiación y participantes, asimismo se han calculado las financiaciones medias por plan y participante. Los datos hacen referencia a lo solicitado y certificado. Lo certificado es lo realmente realizado sobre lo aprobado inicialmente.

Tabla 1. Planes de formación, número, financiación y participantes. Distribución por solicitado y certificado. 1993-96.

	Número de planes				% var. Sobre año precedente		
	1993	1994	1995	1996	1994/93	1995/94	1996/95
Solicitados	959	2012	3150	3934	109,8	56,6	24,9
Certificados	691	1451	2278	1775	110,0	57,0	-22,1

	Financiación (mill. ptas.)				% var. Sobre año precedente		
	1993	1994	1995	1996	1994/93	1995/94	1996/95
Solicitada	47.033,2	100.130,4	135.447,8	190.439,0	112,9	35,3	40,6
Certificada	9.317,9	29.986,9	51.634,7	60.466,7	221,8	72,2	17,1

	Financiación media por plan (mill. Ptas.)				% var. Sobre año precedente		
	1993	1994	1995	1996	1994/93	1995/94	1996/95
Solicitada	49,0	49,8	43,0	48,4	1,5	-13,6	12,6
Certificada	13,5	20,7	22,7	34,1	53,3	9,7	50,3

	Número de participantes				% var. Sobre año precedente		
	1993	1994	1995	1996	1994/93	1995/94	1996/95
Solicitados	783.568	1.801.891	2.458.124	3.016.404	130,0	36,4	22,7
Certificados	299.948	807.273	1.279.501	1.257.071	169,1	58,5	-1,8

	Financiación media por participante (miles ptas.)				% var. Sobre año precedente		
	1993	1994	1995	1996	1994/93	1995/94	1996/95
Solicitada	60,0	55,6	55,1	63,1	-7,4	-0,8	14,6
Certificada	31,1	37,1	40,4	48,1	19,6	8,6	19,2

Fuente: Forcem y elaboración propia sobre datos Forcem.

La respuesta que ha habido a nivel nacional a las convocatorias ha sido elevada, se pasó de 959 planes solicitados en 1993 a 3.934 en 1996, lo que demuestra una consolidación del sistema. Si bien el porcentaje de planes certificados sobre los solicitados pasa, en ese mismo periodo, del 72,1% a 45,1%. En lo referente a la financiación, en el año 1993 se solicitaron 47.033,2 millones de pesetas certificándose el 19,8%; para el año 1996 lo solicitado ascendió a 190.439,0 millones de pesetas certificándose 60.466,7 millones que supone el 31,8%. Como se puede comprobar existe un fuerte crecimiento en cuanto a la financiación si bien las cantidades disponibles para formación se encuentran limitadas y no permiten la concesión de una mayor financiación de las solicitudes presentadas.

Hay que señalar que el año 1996 ha sido un año atípico porque a pesar de haberse incrementado el número y financiación de lo solicitado los planes certificados se han reducido notablemente. Este hecho se ha debido a que se ha exigido un mayor nivel de calidad en los planes.

Los planes de formación han tenido una financiación media solicitada en torno a los 49 millones de pesetas, a excepción del año 1995 que fue de 43 millones de pesetas. Sin embargo, la financiación certificada por plan ha pasado de 13,5 millones de pesetas en 1993 a 34,1 millones de pesetas en 1996.

La financiación media solicitada por participante ha pasado de 60.000 pesetas en 1993 a 63.100 en 1996, no obstante, en los años 1994 y 1995 se ha situado alrededor de las 55.000 pesetas. A pesar de ese mantenimiento en lo solicitado la financiación certificada ha supuesto un importante aumento en el gasto por participante ya que ha pasado de 31.100 pesetas en 1993 a 48.100 pesetas en 1996. Esto se puede deber, principalmente, a dos hechos: una mayor calidad en la formación impartida y un mayor número de horas de formación recibida por cada participante.

5. LA FORMACIÓN CONTINUA EN CASTILLA Y LEÓN

Tal como se muestra en la tabla 2 los planes de formación certificados en Castilla y León pasaron de 15 en 1993 a 62 en 1996, alcanzado su máximo en 1995 con 80. La disminución producida en 1996 con relación al año precedente ha sido del 22,5%, similar al 22,1% experimentado a nivel nacional. No obstante, hay que destacar que mientras el volumen de financiación certificado a nivel nacional en 1996 fue del 17,1%, con relación al año precedente, en Castilla y León ascendió al 27,7%.

Otro hecho significativo, en línea con las características de las empresas –tienen menor tamaño- en Castilla y León, es que la financiación media por plan supone, prácticamente, la mitad que a nivel nacional en todos los años excepto en 1993 donde es casi la misma.

Los datos expuestos para Castilla y León están referidos a los planes de formación solicitados por empresas con domicilio social en esta Comunidad. Es independiente de donde esté ubicado geográficamente el centro de trabajo del participante.

Tabla 2. Planes de formación: número y financiación certificados en Castilla y León. 1993-96.

	Planes certificados				% var. s/ año precedente		
	1993	1994	1995	1996	1994/93	1995/94	1996/95
Castilla y León							
Numero	15	48	80	62	220,0	66,7	-22,5
Financiación	208,0	480,0	860,6	1.099,3	130,8	79,3	27,7
Financiación media	13,9	10,0	10,8	17,7	-27,9	7,6	64,8

Fuente: Forcem y elaboración propia sobre datos Forcem.

6. LA FORMACIÓN CONTINUA SEGÚN LA UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL CENTRO DE TRABAJO DEL PARTICIPANTE

A continuación vamos a reflejar la evolución experimentada en cuanto a los trabajadores participantes en los planes de formación en función del lugar donde se ubique su centro de trabajo, es decir, de la formación real que reciben los trabajadores en cada Comunidad Autónoma. Esto es independiente del sitio donde esté ubicada la sede social de la empresa que ha solicitado el plan.

Se debe manifestar que se utiliza el número de participantes en acciones formativas como medida de la formación, esto es, trabajadores formados. Se podría precisar más si estuvieran disponibles las horas de formación recibidas por cada uno de ellos pero no se carece de dicha información.

La comparación de la formación recibida por los trabajadores en cada Comunidad en relación al valor añadido bruto generado en cada región se muestra en la tabla 3. Ha sido Aragón, con notable diferencia, la que alcanza el mayor cociente de participantes sobre el valor añadido bruto generado en esa Comunidad en los años 1995 y 1996, con el 2,26 y el 2,32, respectivamente, seguida de Madrid. La media nacional se situó en el 1,82 y el 1,69.

En 1996 Castilla y León ocupó el puesto 13 sobre 17 con un cociente del 1,42, situándose por debajo de la media. En 1995 su comportamiento fue similar, si bien, en 1994 se situó ligeramente por encima de la media, 1,27 frente al 1,24. Situación que refleja un empeoramiento de la situación formativa de los trabajadores.

Tabla 3. Ratio de participantes certificados según ubicación del centro de trabajo del participante sobre valor añadido bruto. Distribución por Comunidad Autónoma. 1993-96.

Comunidad Autónoma	Participantes certificados sobre valor añadido bruto (en tanto por miles de millones)			
	1993	1994	1995	1996
Aragón	0,61	1,56	2,26	2,32
Madrid	0,62	1,62	2,18	1,95
Andalucía	0,56	1,14	1,98	1,90
Cataluña	0,42	1,38	1,99	1,77
Galicia	0,38	0,98	1,60	1,68
Cantabria	0,75	1,41	1,72	1,59
Valencia	0,39	1,08	1,42	1,59
Asturias	0,76	1,46	1,82	1,58
Murcia	0,37	0,91	1,56	1,57
País Vasco	0,56	1,09	1,85	1,56
La Rioja	0,42	1,06	1,34	1,51
Navarra	0,33	1,52	1,95	1,46
Castilla y León	0,47	1,27	1,54	1,42
Canarias	0,32	0,87	1,48	1,28
Extremadura	0,22	0,71	1,19	1,23
Baleares	0,50	1,12	1,67	1,21
Castilla-La Mancha	0,28	0,76	1,22	1,14
Ceuta y Melilla	0,01	0,02	0,19	0,79
Total	0,49	1,24	1,82	1,69

Fuente: Elaboración propia sobre datos Forcem y Fundación Fies.

En lo referente a participantes certificados han sido Cataluña, Madrid y Andalucía, por este orden, los que mayores cifras alcanzan en los años 1995 y 1996. Sin embargo, en los años 1993 y 94, el orden era Cataluña, Madrid y Andalucía. Estas tres Comunidades abarcaron, en 1996, el 53,5% del total de participantes, según se puede observar en la tabla 4.

Desde 1993, año en el que se puso en marcha la primera convocatoria de ayudas a la formación continua, el incremento ha sido constante. Así en 1993, sólo el 4,56% de los asalariados recibió formación dentro de su ámbito laboral mientras que en 1996 ascendió al 18,03%.

En 1993 el porcentaje de asalariados que recibió formación en Castilla y León fue del 4,96 para elevarse al 17,43 en 1996. Mientras que en este año Castilla y León tenía siete Comunidades con porcentajes mayores, en el año 1993 sólo tenía cuatro, por lo que ha ido perdiendo peso en los porcentajes de trabajadores formados.

Los aumentos en los participantes en cada año han sido elevados, en relación con el año precedente, pero se debe decir que en 1995 Castilla y León fue la que peor comportamiento tuvo con una variación del 30,1% frente al 58,5% de media nacional.

Los asalariados en Castilla y León representaban en 1996 el 5,19% del total nacional mientras que los formados solo eran el 5,01% del total. Situación que empeora los resultados obtenidos en 1993 donde los formados suponían el 5,74% frente al 5,30% de los asalariados.

Los sectores económicos de Castilla y León que han aportado un mayor número de participantes han sido los de metal, alimentación y bebidas, y enseñanza privada concertada. En 1996 estos sectores aglutinaron en torno al 30% de todos los participantes de la Comunidad.

Por tipo de acción formativa han sido las de la Familia Profesional de Servicios a las Empresas, y Administración y Oficinas los grupos de cursos más demandados por los solicitantes.

Tabla 4. Asalariados, participantes certificados y cobertura territorial según ubicación del centro de trabajo del participante. Distribución por Comunidad Autónoma. 1993-96.

Comunidad Autónoma	1993			1994			1995			1996		
	Asalariados EPA (1)	Particip Forcem (2)	Cobertura (2)/(1) * 100	Asalariados EPA (1)	Particip Forcem (2)	Cobertura (2)/(1) * 100	Asalariados EPA (1)	Particip Forcem (2)	Cobertura (2)/(1) * 100	Asalariados EPA (1)	Particip Forcem (2)	Cobertura (2)/(1) * 100
Andalucía	905.200	43.314	4,79	880.700	93.991	10,67	938.800	176.587	18,81	957.100	182.082	19,02
Aragón	197.300	12.211	6,19	209.100	32.988	15,78	213.500	51.356	24,05	212.700	55.731	26,20
Asturias	136.300	11.510	8,44	137.500	23.223	16,89	144.000	30.841	21,42	144.200	27.654	19,18
Baleares	125.900	8.069	6,41	142.100	20.160	14,19	162.900	33.078	20,31	172.500	25.319	14,68
Canarias	239.600	7.320	3,06	243.700	22.079	9,06	276.200	41.053	14,86	286.100	37.828	13,22
Cantabria	79.600	5.646	7,09	76.700	11.297	14,73	82.200	14.874	18,09	79.400	14.358	18,08
Castilla y León	347.100	17.219	4,96	350.900	49.387	14,07	348.700	64.245	18,42	361.500	63.002	17,43
Castilla-La Mancha	247.100	6.187	2,50	230.300	17.909	7,78	228.900	30.563	13,35	236.100	30.959	13,11
Cataluña	1.353.700	48.963	3,62	1.350.900	170.087	12,59	1.393.800	267.807	19,21	1.367.800	251.047	18,35
Valencia	799.900	23.403	3,30	729.000	70.063	9,61	792.200	99.630	12,58	816.600	117.423	14,38
Extremadura	128.800	2.595	2,01	131.000	8.760	6,69	124.800	15.558	12,47	129.800	17.699	13,64
Galicia	394.500	13.618	3,45	381.400	36.700	9,62	391.200	65.029	16,62	394.000	71.819	18,23
La Rioja	44.500	2.004	4,50	43.700	5.440	12,45	48.700	7.539	15,48	51.400	8.936	17,39
Madrid	973.700	64.395	6,61	965.800	175.534	18,17	957.400	253.985	26,53	1.055.300	238.911	22,64
Murcia	179.300	4.946	2,76	185.200	12.821	6,92	191.100	23.780	12,44	178.600	25.347	14,19
Navarra	102.900	3.018	2,93	102.500	15.114	14,75	105.100	21.198	20,17	106.000	16.798	15,85
País Vasco	403.100	19.989	4,96	387.900	41.425	10,68	404.000	77.369	19,15	409.100	68.443	16,73
Ceuta y Melilla	11.400	21	0,18	12.100	30	0,25	13.100	385	2,94	13.000	1.714	13,18
Sin asignar	0	5.520	0	0	265	0	0	4.624	0	0	2.001	0
Total	6.579.900	299.948	4,56	6.560.500	807.273	12,31	6.816.600	1.279.501	18,77	6.971.200	1.257.071	18,03

nota: EPA (Encuesta de Población Activa) asalariados sector privado, 2º trimestre.

Fuente: Forcem e Instituto Nacional de Estadística.

7. PERFIL DE LOS PARTICIPANTES EN CASTILLA Y LEÓN

En este apartado vamos a analizar las características de los trabajadores que se han formado en los centros de trabajo ubicados en Castilla y León. Las variables que se utilizan son el sexo, edad, categoría profesional, área funcional y tamaño de la empresa. Las comparaciones relativas serán con el total de los datos a nivel nacional. Los datos disponibles son para los años 1994 a 1996.

Sexo de los trabajadores

A nivel nacional las mujeres que se han formado sobre la población asalariada han sido, para 1996, el 18,66% frente al 17,71% de los hombres. No obstante, en los años 1994 y 1995 el porcentaje correspondiente a los hombres había sido mayor.

En Castilla y León la distribución de los participantes en 1996 fue del 70,53% hombres y el 29,47% mujeres cuando a nivel nacional dichos datos fueron del 65,13% hombres y 34,86% mujeres. En general se observa un aumento del peso de las mujeres en la formación tanto en Castilla y León como a nivel nacional, el incremento que se produce es de, aproximadamente, 8 y 7 puntos, respectivamente, desde el año 1994.

Edad de los trabajadores

En la tabla número 5 se presenta la edad de los trabajadores formados en Castilla y León donde el tramo de edad de 25 a 35 años es que el mayor peso supone en los años 1995 y 1996. En 1994 fueron los de 36 a 45 años. Lo mismo ocurre con los participantes a nivel nacional, si bien, en 1994 son los de 25 a 35 años los que mayor peso tienen.

Destaca en 1996 el que los mayores de 45 años representen en Castilla y León el 22,28% -con un fuerte subida con relación al año anterior-frente al 17,56% del total de España. Así como que los menores de 25 años supongan solo el 7,99% frente al 10,55% nacional.

Tabla 5. Evolución de los trabajadores formados en España y en Castilla y León. Distribución por edad. 1994-96.

Castilla y León			
	Distribución en %		
Edad (años)	1994	1995	1996
Menores de 25	7,10	8,88	7,99
Entre 25 y 35	24,55	38,54	36,05
Entre 36 y 45	31,68	28,97	30,41
Mayores de 45	17,49	17,82	22,28
Sin datos	19,18	5,80	3,26
Total CyL	100,00	100,00	100,00

España			
	Distribución en %		
Edad (años)	1994	1995	1996
Menores de 25	8,76	11,69	10,55
Entre 25 y 35	28,05	39,78	41,17
Entre 36 y 45	27,46	26,34	26,65
Mayores de 45	15,51	16,25	17,56
Sin datos	20,22	5,94	4,06
Total España	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos Forcem.

Area funcional de los trabajadores

Las áreas funcionales se han dividido en cinco: dirección, administración, comercial, mantenimiento y producción. El área de producción es el que presenta una mayor participación de trabajadores, tanto a nivel de Castilla y León como a nivel nacional, encontrándose en el lado opuesto dirección y mantenimiento.

En 1996 los trabajadores de producción suponían el 49,81% en Castilla y León mientras que a nivel nacional eran el 43,42%, en ambos territorios eran seguidos por comercial con un poco más del 23%. La mayor diferencia se produce en administración donde en Castilla y León eran el 14,84% mientras que a nivel nacional ascendían al 20,31%. En dirección y mantenimiento los porcentajes oscilan entorno al 3% y el 8%, respectivamente.

Categoría profesional de los trabajadores

Las categorías profesionales que se han establecido son las siguientes: dirección, mandos intermedios, técnico, trabajadores cualificados y trabajadores no cualificados. En la tabla 6 se muestra la distribución de los participantes de cada categoría. Destaca que el comportamiento en Castilla y León es prácticamente idéntico al habido a nivel nacional, donde son los trabajadores cualificados los que mayor peso tienen.

La mayor diferencia se produce en los trabajadores no cualificados donde en Castilla y León fueron, en 1996, el 18,38% frente al 15,00% experimentado a nivel nacional.

Tabla 6. Evolución de los trabajadores formados en España y en Castilla y León. Distribución por categoría profesional. 1994-96.

Castilla y León			
	Distribución en %		
Categoría	1994	1995	1996
Dirección	4,86	6,55	5,02
Mandos intermedios	15,07	15,11	11,96
Técnicos	16,40	16,67	14,86
Trab. cualificados	31,31	41,13	49,36
Trab. no cualificados	11,58	17,23	18,38
Sin datos	20,78	3,33	0,41
Total CyL	100,00	100,00	100,00

España			
	Distribución en %		
Categoría	1994	1995	1996
Dirección	5,29	6,31	5,52
Mandos intermedios	13,91	14,50	12,36
Técnicos	14,57	17,24	16,34
Trab. cualificados	35,63	45,00	50,35
Trab. no cualificados	11,18	14,75	15,00
Sin datos	19,42	2,21	0,44
Total España	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos Forcem.

Tamaño de la empresa

La evolución del tamaño de la empresa donde los participantes desarrollan su trabajo en Castilla y León ha sido de empresas de más de 1.000 trabajadores a empresas con menos de 250 trabajadores. Mientras que en 1994 los formados en empresas de más de 1.000 trabajadores representaban el 55,66% del total en 1996 han pasado a ser el 37,04%. Esta disminución ha ido en beneficio de los que desempeñan su labor en empresas de menos de 250 trabajadores, han pasado de tener un peso del 16,14% en 1994 al 41,41% en 1996.

Esto hace que la formación se adapte a las características de las empresas en Castilla y León donde el 99,6% tiene menos de 50 asalariados.

Tabla 7. Evolución de los trabajadores formados en Castilla y León. Distribución por tamaño de la empresa. 1994-96.

Castilla y León			
	Distribución en %		
Tamaño	1994	1995	1996
Menos de 250 trab.	16,14	33,13	41,41
Entre 250 y 500 trab.	6,22	6,19	4,10
De 501 a 1.000 trab.	7,41	7,95	5,17
Más de 1.000	55,66	39,96	37,04
Sin datos	14,57	12,77	12,28
Total CyL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos Forcem.

8. TRABAJADORES FORMADOS POR PROVINCIAS EN CASTILLA Y LEÓN

Valladolid, León y Burgos, por este orden, fueron las provincias donde más trabajadores se formaron en los planes de Forcem en la convocatoria de 1996 abarcando el 64,82% del total de Castilla y León. Valladolid supuso el 30,37% según se muestra en la tabla número 8.

Comparando el cociente de los participantes sobre el PIB tenemos en Valladolid el más elevado con el 2,12, situándose Salamanca con el 0,91 en el más bajo seguida de Zamora con el 1,15. La media regional se sitúa en el 1,51.

Si relacionamos los participantes con los trabajadores del régimen general nos encontramos nuevamente con Valladolid en el primer lugar y en el último a Salamanca.

Tabla 8. Trabajadores del régimen general, participantes certificados, cobertura territorial y ratio de participantes sobre pib en Castilla y León. Distribución según la provincia de ubicación del centro de trabajo. 1996.

Castilla y León				
	Participantes	Reg. General	Cobertura %	Participantes
Provincia	Forcem (2)	(1)	(2)/(1) * 100	s/ pib prov. (3)
Avila	3.124	24.100	12,96	1,24
Burgos	10.368	77.900	13,31	1,47
León	11.335	79.600	14,24	1,51
Palencia	4.731	32.600	14,51	1,57
Salamanca	5.247	58.500	8,97	0,91
Segovia	3.329	27.900	11,93	1,40
Soria	2.506	19.700	12,72	1,58
Valladolid	19.136	107.200	17,85	2,12
Zamora	3.227	26.600	12,13	1,15
Total CyL	63.003	454.100	13,87	1,51

notas:

- (1) régimen general, incluye sector privado y público. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, media anual año 1995.
- (2) participantes certificados por Forcem.
- (3) en tanto por miles de millones, participantes sobre pib provincial. Pib al coste de los factores Avance 1995, millones de pesetas. BBV Renta Nacional en España y su distribución provincial

Fuente: Forcem, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Elaboración propia sobre dichos datos y BBV.