

## Invertir en las Personas: Formación y Productividad en Navarra



Cristina Berechet: CCN

Emilio Huerta: CCN y UPNA

Fernando San Miguel: Cámara

Navarra de Comercio e Industria

## Índice

1. Motivación
2. Objetivo del Estudio
3. Evidencias Empíricas: La Demanda de Formación
  - 3.1. Las Empresas
  - 3.2. Los Trabajadores
4. Evidencias Empíricas: La Oferta de Formación
5. Los Principales Desajustes
6. Agenda para el debate: Propuestas para la Mejora

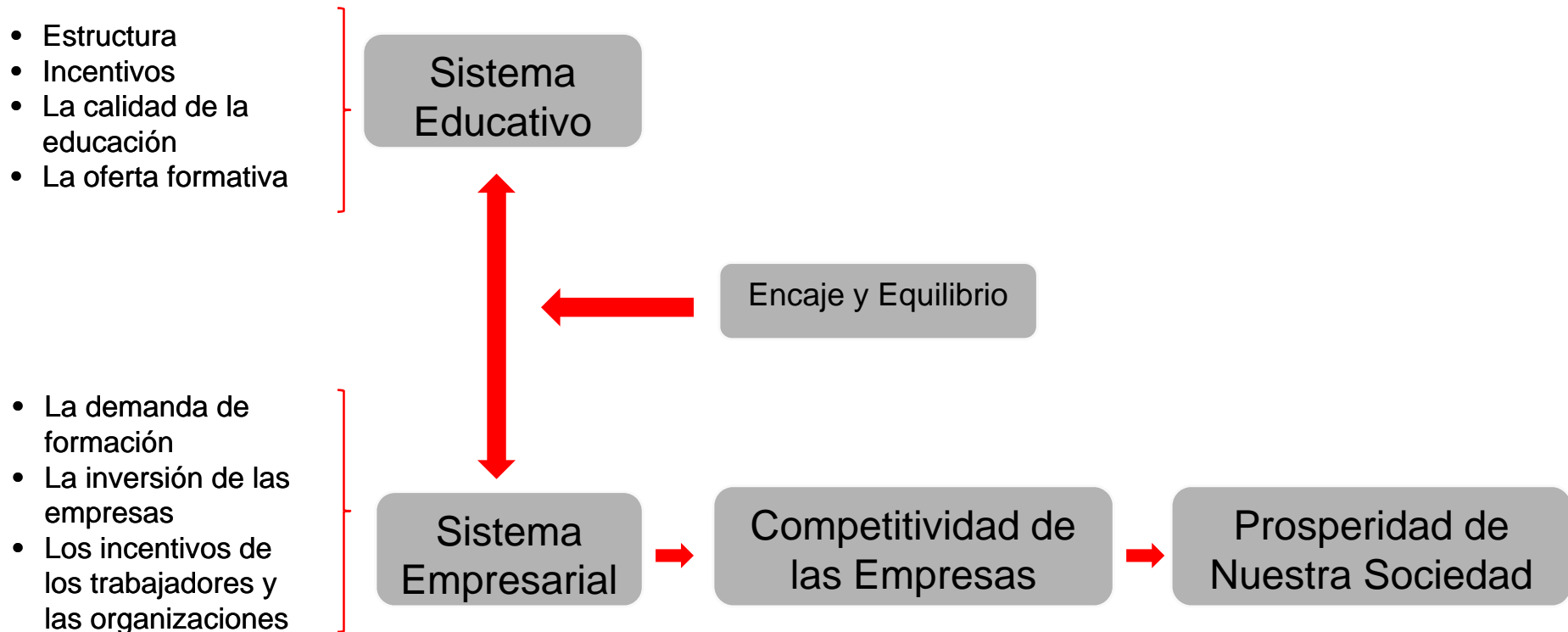
La educación y formación de los ciudadanos de una sociedad es el principal motor de su desarrollo. La educación:

- Facilita que una sociedad **anticipe los cambios**
- **Estimula la Innovación** y genera confianza en las oportunidades que se derivan de lo nuevo e incluso de lo desconocido
- Fomenta la toma de **decisiones** valientes que impliquen la búsqueda de nuevos caminos **para afrontar las incertidumbres**

La globalización, el aumento de la competencia y la dinámica de innovación tecnológica, productiva y organizativa exige que la educación y formación de los trabajadores sea una **inversión estratégica** para las empresas.

Las empresas necesitan contar con un capital humano:

- Formado y motivado
- Capaz de **asumir y entender el cambio**
- Capaz de **impulsar la mejora tecnológica** y **adaptar las estructuras organizativas** de las empresas.



**Tesis Fundamental:** Hay restricciones y obstáculos notables en el funcionamiento del sistema educativo y del sistema empresarial que limitan el avance de la prosperidad de nuestra sociedad.

### 3.1. Las Empresas

- Bassanini (2005):

Formación Continua



I+D

- Alba-Ramírez (1994) y Salas (2005) :

Inversión en Formación



↗ 2-3% Productividad

- Huerta y otros (2003, Fundación BBVA) las empresas industriales españolas dedican a la formación:

**20h/trabajador/año**

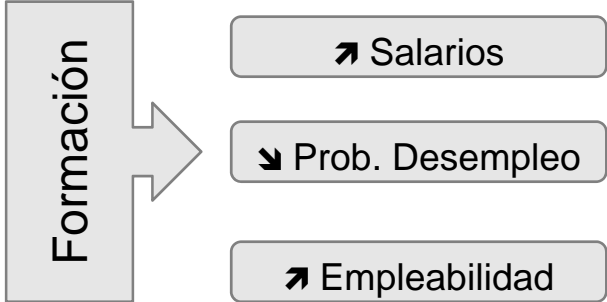
- Elias P. (2004, Reino Unido):


Formación Continua



↘ Rotación de las Plantillas

### 3.2. Los Trabajadores

- Gregg, P. y Manning A. (1997):  


A vertical grey box labeled 'Formación' has a large grey arrow pointing to the right. To the right of this arrow are three rounded rectangular boxes stacked vertically. The top box contains '↗ Salarios', the middle box contains '↘ Prob. Desempleo', and the bottom box contains '↗ Empleabilidad'.
- Comisión Europea (2003):  


A rounded rectangular box containing '↗ 1 Año Educación' has a red arrow pointing to another rounded rectangular box containing '↗ 8% Salario'.
- Parellada, M. (1999): **los trabajadores más formados** son aquellos que son más conscientes de la importancia que tiene la formación y son los que **demandan más formación**.

# CENTRO PARA LA COMPETITIVIDAD DE NAVARRA

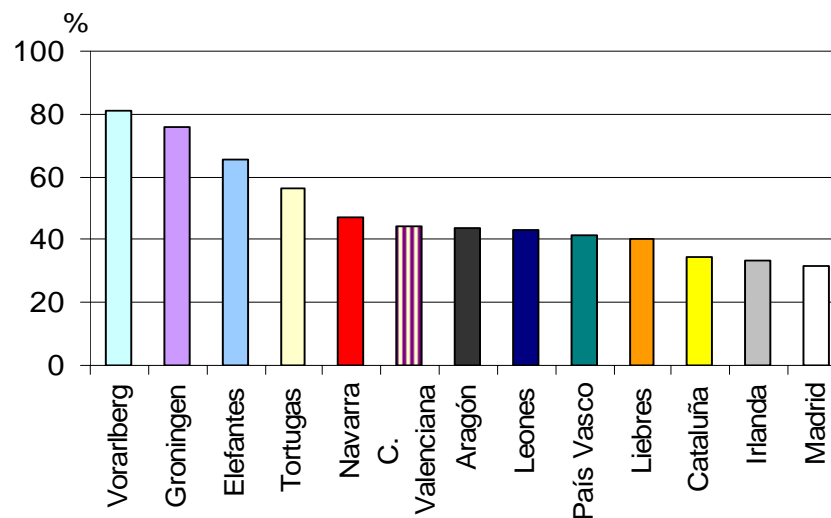
INSTITUCIÓN FUTURO THINK TANK INDEPENDIENTE

## 4. Evidencias Empíricas: La Oferta de Formación

- En 2003 en España, los estudiantes que terminaron la educación obligatoria eligieron:

	España (%)	Alemania (%)	Reino Unido (%)
Bachillerato	62,8	37,8	30,8
FP de Grado Medio	37,2	62,2	69,2

- Porcentaje de estudiantes en educación secundaria superior que estudian formación profesional (2004)





### Porcentaje de alumnos matriculados en Navarra en ciclos medios y superior de FPR según familias profesionales

Familia Profesional	2004-2005		2001-2002	
	Grado medio	Grado superior	Grado medio	Grado superior
Total (número)	3.249	3.226	3266	2943
Actividades Agrarias	3,72	2,85	3,52	2,85
Act. Físicas y Deport.	2,49	1,15	2,48	0
Administración	14,28	15,28	12,89	17,87
Artes Gráficas	2,31	1,08	4,65	1,12
Comercio y Marketing	5,17	11,47	5,63	14
Edificación y Obra Civil	0	1,52	0,58	1,46
Electricidad y Electrónica	12,56	12,34	12,52	10,67
Fabricación Mecánica	14,19	6,32	15,09	7,07
Hostelería y Turismo	2,86	0,77	3,34	0,88
Imagen Personal	5,82	1,24	5,88	1,16
Industrias Alimentarias	0,92	0,40	0,77	0,41
Informática	0	10,35	-	12,27
Madera y Mueble	2,68	0,50	2,42	0,24
Mantenimiento y Servicios a la Producción	9,39	10,94	10,96	5,81
Manteni. de Vehículos Autopropulsados	7,73	1,36	6,89	1,43
Química	2,89	1,24	1,50	1,19
Sanidad	10,59	8,80	10,13	8,80
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	2,06	12,37	-	12,78
Textil, Confección y Piel	0,34	0	0,73	0

# CENTRO PARA LA COMPETITIVIDAD DE NAVARRA

★  
INSTITUCIÓN FUTURO THINK TANK INDEPENDIENTE

## 4. Evidencias Empíricas: La Oferta de Formación

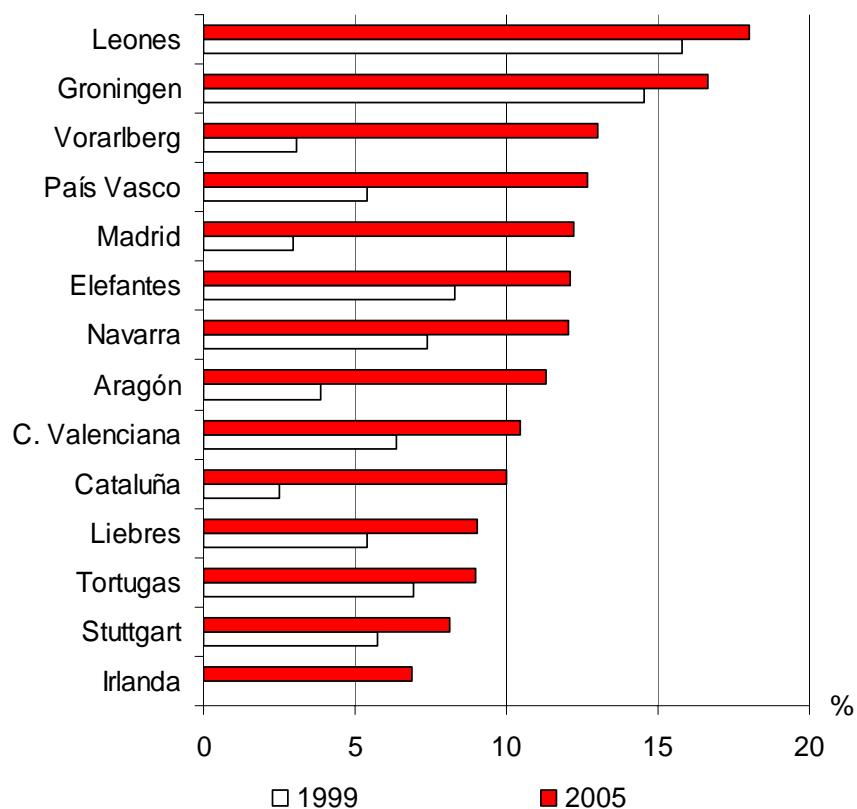
**Distribución de los Trabajadores, Empresas Formadoras y Crédito Asignado según Tamaño de la Empresa (2006)**

	Trabajadores Formados	Empresas Formadoras	Crédito Asignado
De 1- 5	2,51	25,14	2,02
6-9	2,06	12,61	1,84
9 - 50	13,84	35,96	14,78
50-99	10,38	11,31	11,4
100-249	15,25	9,44	21,14
250-499	13,76	3,66	15,19
500-999	10,88	1,3	13,77
1000-4999	21,36	0,57	19,87
Más de 4999	9,91	0	0
<b>Número/ Miles de €</b>		<b>1229</b>	<b>7212,9</b>

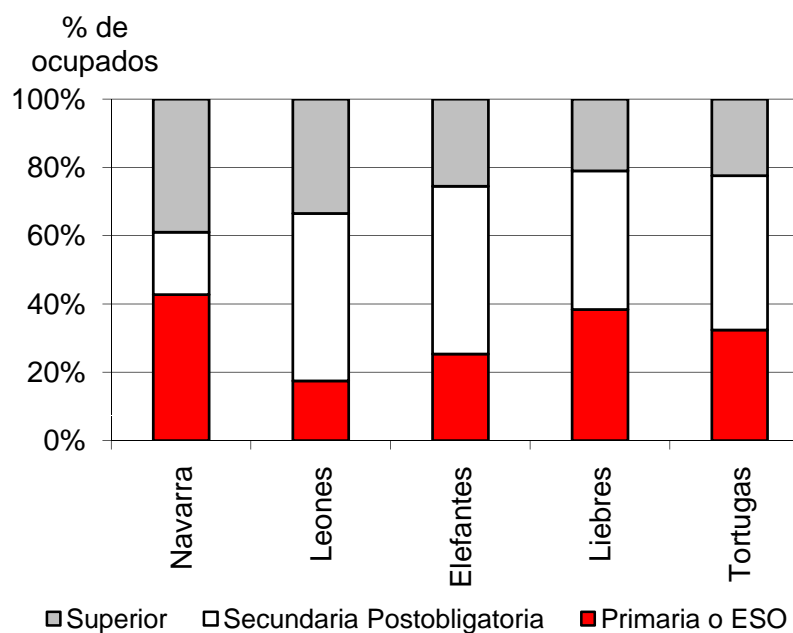
**Distribución de los Trabajadores y Empresas Formadoras en según Sector de Actividad (2006)**

	Trabajadores Formados	Empresas Formadoras
Agricultura	0,41	0,9
Industria	51,15	35
Construcción	7,04	19,2
Comercio	7,41	8,54
Hostelería	2,95	7,4
Servicios	29,61	26,85
<b>Total (Número)</b>	<b>19621</b>	<b>1229</b>

**Población (%) entre 25 y 64 años que participa en formación continua**



**Tasas formativas en las empresas (2006)**



### Las debilidades de la FPR en Navarra

1. Desequilibrios entre la oferta formativa y las necesidades de las empresas: predomina la lógica escolar frente a las necesidades de la demanda.
2. Hay problemas de reconocimiento y prestigio de la F.P.R. que limitan el número de estudiantes que acceden a la misma.
3. Hay que mejorar la calidad de la formación ofrecida.
4. Hay dificultades de adaptación del sistema educativo a las necesidades de la población adulta:
  - Mejorar el Sistema de Módulos
  - Impulsar y extender el Sistema de Cualificaciones.

### Las debilidades de la Formación Continua en Navarra

1. El compromiso y la participación de las empresas en la formación permanente es insuficiente:
  - La inversión en formación de las empresas es modesta.
  - La situación es especialmente preocupante para las PYMES y las Microempresas.
2. Se reconocen problemas en la ejecución de los programas de formación en las empresas porque las metodologías de programación de las acciones formativas son poco adecuadas.
3. La regulación, organización, financiación e incentivos de la formación continua presenta limitaciones. Hay que hacer el sistema más transparente y evaluable.

## Propuestas

Para reducir la complejidad organizativa del sistema de Formación Profesional (reglada y continua), mejorar la coordinación del sistema (formación continua, reglada, ocupacional y universitaria) y hacerlo más transparente y evaluable:

Crear una **Agencia Pública.**

## Propuestas

Para aumentar el atractivo de la Formación Profesional:

- Crear **campus profesionales** de ciclos medios y superiores y aumentar la inversión en formación reglada.
- Impulsar el modelo de **Centros Integrales**.
- Extender los aspectos de formación a la **negociación colectiva**, con una mayor implicación de directivos y empleados, en la planificación, ejecución y control de las estrategias de formación.
- Hay que desarrollar e implementar un sistema de acreditación de las empresas formadoras, la experiencia del Reino Unido del programa “Investors in People” puede ser un buen ejemplo.

**CENTRO PARA LA COMPETITIVIDAD DE NAVARRA**

INSTITUCIÓN FUTURO <sup>★</sup> THINK TANK INDEPENDIENTE

**Muchas gracias por su atención**



[www.ifuturo.org/ccn](http://www.ifuturo.org/ccn)