

RSE

e formación
continua

XUNTA DE GALICIA

Edita: Xunta de Galicia.

Depósito legal: C 3969-2009

1. A FORMACIÓN E A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	7
1.1. Necesidades formativas das empresas	
2. FORMACIÓN NA EMPRESA.....	13
2.1. Carreira profesional e satisfacción laboral	
2.1.1. Satisfacción laboral	
2.2 Cambio social e formación continua	
2.3 Tipos de cursos	
3. CALIDADE NO TRABALLO E FORMACIÓN CONTINUA.....	33
3.1. Reciclaxe laboral	
4. PLANS DE FORMACIÓN.....	37
4.1. Accións complementarias	
5. NORMATIVA SOBRE FORMACIÓN DOS TRABALLADORES.....	41
6. ENDEREZOS DE INTERESE.....	47

1. A FORMACIÓN E A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

O concepto de responsabilidade social empresarial (RSE) defínese como “a integración voluntaria, por parte das empresas, das preocupacións sociais e ambientais nas súas operacións comerciais e nas súas relacións cos seus interlocutores”. Consiste tamén en xestionar os cambios dentro da empresa, conciliando os intereses e as necesidades das distintas partes (traballadores, accionistas, provedores) que a compoñen, dun xeito aceptable para todas elas.

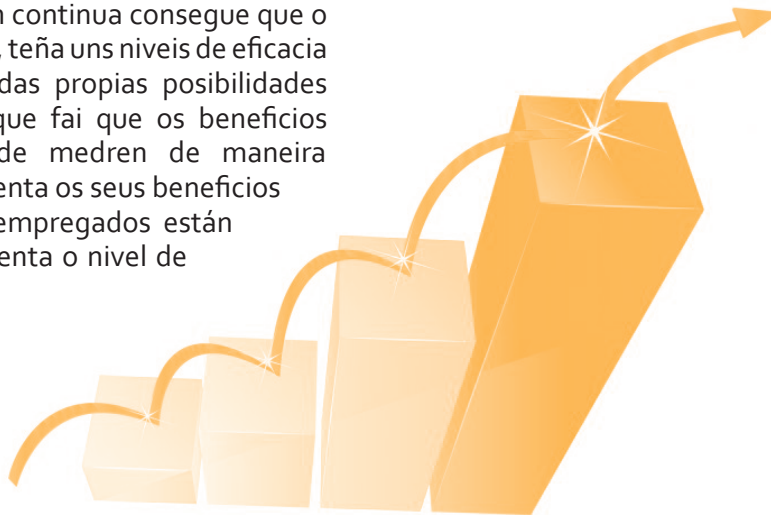
A RSE, na súa dimensión interna, ocúpase das relacións e da xestión de todo o relacionado cos seus empregados; para iso, un dos seus piares básicos é a formación continua, entendida esta como toda actividade dirixida á capacitación, fortalecemento, ampliación ou actualización de coñecementos, técnicas ou habilidades que un traballador pode necesitar para o mellor desempeño das súas funcións.

Potenciando a formación continua, a satisfacción laboral e o crecemento persoal do cadro de persoal auméntanse as súas posibilidades de optar a novos retos dentro da empresa, de aceptar responsabilidades e, sobre todo, de adaptarse ás condicións laborais cambiantes.

Segundo o *Libro Verde* da Comisión Europea, “no ámbito da aprendizaxe permanente, as empresas deben desempeñar un papel fundamental en varios niveis: contribuíndo a definir mellor

as necesidades de formación mediante unha asociación estreita cos axentes locais que deseñan os programas de educación e formación; fomentando o paso dos mozos da vida escolar á vida laboral, por exemplo, facilitando o acceso a postos de aprendizaxe; valorando a aprendizaxe, en particular mediante a súa acreditación; e creando un contorno que estimule a aprendizaxe permanente de todos os traballadores, en particular dos traballadores cun menor nivel educativo e de cualificación, así como dos traballadores de maior idade”.

En último termo, a formación continua consegue que o traballador, ao sentirse valorado, teña uns niveis de eficacia máis altos e unha conciencia das propias posibilidades máis positiva. Este novo enfoque fai que os beneficios empresariais e a produtividade medren de maneira sincronizada: a empresa incrementa os seus beneficios dun xeito máis coherente, os empregados están satisfeitos e o seu traballo aumenta o nivel de calidade.

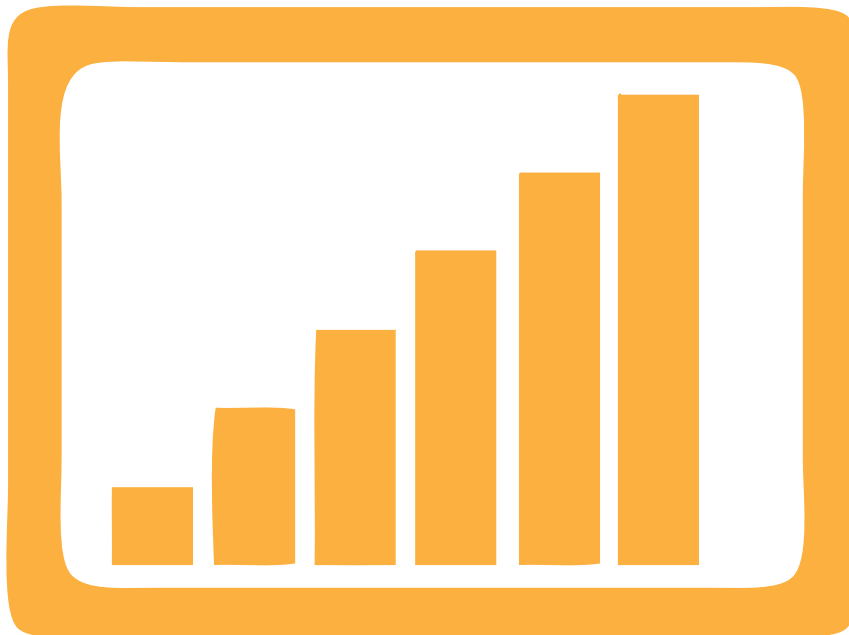


1.1. NECESIDADES FORMATIVAS DAS EMPRESAS

A necesidade de formación interna nas empresas sempre ten que relacionarse coas súas necesidades organizativas. Na análise *Cales son as necesidades da empresa?*, Parra (1997) proponlles ás empresas a realización previa dun estudo de factores que posibilite o deseño de estratexias formativas e di que deben analizarse os seguintes aspectos: resultados económicos, penetración no mercado, situación fronte á competencia, plan de márketing anual, grao de satisfacción dos clientes, cualificación do persoal, utilización de novas tecnoloxías e métodos de traballo...

Unha vez explorados estes factores, o seu resultado empresarial tradúcese nunha serie de cuestións formativas específicas:

- **Suxeito de formación:** a quen debe formarse (altos cargos, intermedios, operarios)?
cntg.xunta.es/web/cnt/home
- **Nivel de formación:** cambio de actitudes, participación, recualificación ocupacional, competencias.
- **Áreas de coñecemento:** márketing, produción, organización comercial, recursos humanos.



- **Grao de urxencia.**
- **Axente da formación, quen se responsabiliza:** director, consultores, persoal.
- **Control e avaliación da formación:** de grupo/individual, global/práctica, entrevista, tests, observación, aplicacións.

Ademais, os plans de formación nas empresas deben ter unha serie de requisitos:

- **Deben ser estratéxicos:** resposta empresarial fronte ao contorno.
- **Globais:** implica as funcións da empresa.
- **Participativos.**
- **Obrigatorios:** como un traballo máis.
- **Dinámicos:** adaptable ás condicións.
- **Rendibles:** a súa eficacia debe ser avaliada ou controlada. A formación debe pasar de ser un problema a converterse nun instrumento de integración.

A filosofía empresarial da RSE inclúe a formación permanente dos empregados na súa estratexia de negocio e considera que o capital humano é o seu principal activo, imprescindible para competir con éxito nos mercados globalizados. Son fins da formación no emprego:

- Mellorar a capacitación profesional e o desenvolvemento persoal dos traballadores desempregados e ocupados.
- Proporcionarlles aos traballadores os coñecementos e as prácticas axeitadas ás competencias profesionais requiridas no mercado de traballo e ás necesidades das empresas.
- Contribuír á mellora da produtividade e competitividade das empresas.
- Mellorar a empregabilidade dos traballadores, especialmente dos que teñen maiores dificultades de mantemento do emprego ou de inserción laboral.
- Promover que as competencias profesionais adquiridas polos traballadores, tanto a través de procesos formativos (formais e non formais), como da experiencia laboral, sexan obxecto de acreditación.

2. FORMACIÓN NA EMPRESA

Son moitas as razóns polas que comeza un proceso formativo e non sempre é aceptado polo traballador, debido á sobrecarga que implica na súa xornada laboral ou á falta de recompensas. Por iso é tan importante o papel das empresas ao aplicar, fomentar e facilitar unha formación continua dos empregados, estimulándoos co establecemento de axudas destinadas a complementar as iniciativas de formación (en España, en 1992 asináronse os primeiros acordos nacionais de formación continua).



Por outra banda, tan importante como as iniciativas que desenvolve a empresa para que o traballador se involucre en cursos de formación é a motivación interna do empregado.

Motivación por parte da empresa

As iniciativas que poden levar a cabo as empresas á hora de motivar os traballadores para facer cursos, xornadas, másters, asistir a congresos etc. son numerosas e as máis comúns son:

- Organización de cursos dentro da propia empresa, tanto en horario laboral coma despois da xornada. Poden ser obrigatorios para os traballadores que sexan requiridos ou de asistencia voluntaria (o que lle proporciona á empresa información sobre os que teñen máis interese en ascender dentro do organigrama e cales están pouco receptivos para asumir novas responsabilidades).
- Ceder horas de traballo para a realización de procesos de formación externos á empresa. Por exemplo, ceder algunhas horas do venres para facer máis sinxela a asistencia a un congreso de fin de semana.
- Dar vacacións a cambio da asistencia a cursos de formación.
- Remunerar de distintos xeitos a participación en calquera tipo de iniciativa formativa: axudas económicas, pago de axudas de custo etc.
- Establecer uns requisitos mínimos para o acceso a certos postos de traballo, de xeito que o traballador que queira optar a estes teña a necesidade de cualificarse.

- Dar bolsas de formación.
- Ofrecerlles aos mozos contratos en prácticas para complementar a súa formación.

A consecuencia destas políticas que incentivan a formación e a capacitación dos traballadores é que cada vez estarán máis preparados, o que facilitará un desenvolvemento empresarial continuo.



Motivación por parte do traballador

O traballador que ten inquietudes por mellorar a súa cualificación buscará as opcións formativas que máis lle conveñan para o seu presente e futuro laboral. A motivación interna é a máis determinante á hora de tomar decisións deste tipo, pois as iniciativas de formación requiren un esforzo persoal. Unha actitude cómoda en traballos de pouca esixencia e responsabilidade a longo prazo xera insatisfacción persoal.

É un dato demostrado que as persoas que asisten a estas actividades formativas porque elas mesmas o decidiron como mellor opción para a súa carreira profesional ou como autorrealización persoal son as que maior rendemento obteñen, pois non hai mellor alumno que o que está motivado intrinsecamente. Se ademais hai un sistema formativo accesible, cunha oferta atractiva para o traballador e a empresa dá facilidades fomentando a aprendizaxe, a formación continua implantarase como algo indispensable ao longo da vida laboral das persoas.

Trinomio ideal:

ALTA MOTIVACIÓN INTERNA POR PARTE DO TRABALLADOR

+

OFERTA ATRACTIVA

+

FACILIDADES POR PARTE DA EMPRESA (RSE)

=

MÁXIMO APROVEITAMENTO DA FORMACIÓN

Se algo caracteriza a sociedade actual é o continuo cambio ao que se ve sometida, e o mundo laboral non é unha excepción. Ao longo da vida profesional, son moitas as adaptacións e axustes que o traballador debe facer nos seus coñecementos para estar actualizado, ser produtivo e ter posibilidades de ascender.

Os estudos sobre o mercado laboral, que cada ano publican as diferentes asociacións, apuntan a que cada vez máis persoas ocupan diferentes profesións, cargos e tarefas ao longo da súa vida laboral, polo que a formación continua pode ser determinante nun futuro non moi distante.

$$\begin{array}{c} \text{TRABALLO} \\ + \\ \text{CAMBIOS} \\ = \\ \text{SOLUCIÓN: FORMACIÓN CONTINUA} \end{array}$$

Segundo se desprende da Enquisa de calidade de vida no traballo, 2007, elaborada polo Ministerio de Traballo e Inmigración (MTIN), cuxo obxectivo é avaliar a calidade de vida da poboación ocupada e coñecer a súa situación sociolaboral e a percepción do propio traballador, sete de cada dez traballadores españois, o 70,6%, manifesta que está satisfeito ou moi satisfeito co seu traballo.

Os niveis medios de satisfacción máis elevados danse co ambiente-compañeirismo (7,9) e coa actividade desenvolvida (7,7). Pola contra, os niveis máis baixos de satisfacción vincúlanse ás posibilidades de promoción profesional (5,1) e á formación proporcionada pola empresa (5,6). Non obstante, os traballadores ven moi útil a formación que reciben por parte das súas compañías para facer o seu traballo, á que puntúan cunha nota de 7,6; así o pensan case oito de cada dez ocupados (77,4%). A formación académica ten un nivel inferior e menos de cinco de cada dez ocupados (48,3%) consideran que é bastante ou moi útil no seu traballo.

2.1. CARREIRA PROFESIONAL E SATISFACCIÓN LABORAL

A RSE potencia a formación continua dos traballadores e a planificación da súa carreira profesional (entendida esta como un conxunto de proxectos que permiten aprender novas habilidades, gañar experiencia e adquirir coñecementos) como esenciais para o aumento da satisfacción laboral.

Hai que ter en conta que se antes unha persoa que aprendía un oficio o desenvolvía durante toda a súa vida do mesmo xeito, agora é todo o contrario, a adaptación, a actualización, a creación e a innovación son os valores que mellor caracterizan as profesións actuais. É o caso do sector das novas tecnoloxías, no que a informática é coma un tren que nunca para e o traballador debe buscar sempre maneiras de avanzar profesionalmente, evitar o estancamento e actualizar os seus coñecementos, xa que doutro xeito será menos competitivo, coas consecuencias que iso trae consigo.



Unha mentalidade aberta ao cambio e consciente da importancia de adaptarse ao contorno é a máis axeitada para o desenvolvemento dunha carreira profesional con éxito. Pensar que só hai un xeito de facer as cousas e que sempre hai que facer todo igual é un erro. As empresas con RSE, para chegar á excelencia deben fomentar nos seus traballadores a inquietude de buscar a mellor maneira de facer as cousas e o aproveitamento dos coñecementos que os expertos ofrecen, aplicando as innovacións, asistindo a cursos de reciclaxe etc.

Unha persoa que traballe no mesmo durante moitos anos e non teña inquietudes noutras tarefas, se perde o seu emprego (por peche da empresa ou porque xa non se demanda a actividade que estaba a realizar) terá moitos máis problemas para acadar un novo emprego, pois as súas capacidades e o seu potencial, co paso do tempo, minguan, ao centrarse unicamente na tarefa na que estaba especializado.

Só se poden afrontar os posibles cambios nunha carreira profesional, tanto dentro da empresa (ascensos, cambio de responsabilidades ou tarefas, posibles transformacións da empresa...) coma fóra (busca doutro emprego por peche da empresa, por crecemento persoal, apostando por outro tipo de vida...), se o empregado conta con cualificación suficiente e está capacitado para novos retos.

2.1.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Defínese satisfacción laboral como a actitude do traballador fronte ao seu propio traballo, determinada polas características reais do posto e pola percepción que ten o traballador de como deberían ser.

A satisfacción laboral é uns dos factores máis importantes para o benestar dunha persoa e non só se reflicte no ámbito profesional, senón que se estende a todas as áreas da súa vida. Cando o traballo é unha fonte de enriquecemento, en vez dun proceso de frustración, o sentimento de realización e de estar a gusto co que un fai é un medio indispensable para acadar a ansiada “felicidade”.

A maioría das persoas pasan máis horas no traballo e cos seus compañeiros que facendo calquera outra actividade, por iso a satisfacción laboral é clave para unha vida saudable, positiva e satisfactoria.



A RSE potencia o benestar dos traballadores e considéraos un activo, en vez dun simple medio para levar a cabo os obxectivos empresariais; isto implica unha boa xestión dos recursos humanos e melloras na calidade dos procesos produtivos e nas actividades da organización, o que se proxectará na satisfacción dos clientes e no impacto na comunidade. As investigacións demostran que existe correlación positiva entre satisfacción de empregados e satisfacción do cliente.

Neste sentido, Locke (1976) foi un dos primeiros autores que identificou as dimensións específicas da satisfacción laboral, que clasificou en dúas categorías:

As que condicionan a satisfacción laboral:

- **Satisfacción co traballo:** interese intrínseco do traballo, a variedade, as oportunidades de aprendizaxe, a dificultade, a cantidade de traballo, as posibilidades de éxito ou o control sobre os métodos.
- **Satisfacción co salario:** valoración cuantitativa do soldo, a equidade con respecto a este ou ao método de distribución.



- **Satisfacción coas promocións:** oportunidades de formación ou a base a partir da que se produce a promoción.
- **Satisfacción co recoñecemento:** inclúe os eloxios pola realización do traballo, as críticas, a congruencia coa propia percepción.
- **Satisfacción cos beneficios:** pensións, seguros médicos, vacacións, primas.
- **Satisfacción coas condicións de traballo:** o horario, os descansos, o deseño do posto de traballo, a temperatura...

22

As que posibilitan estas condicións:

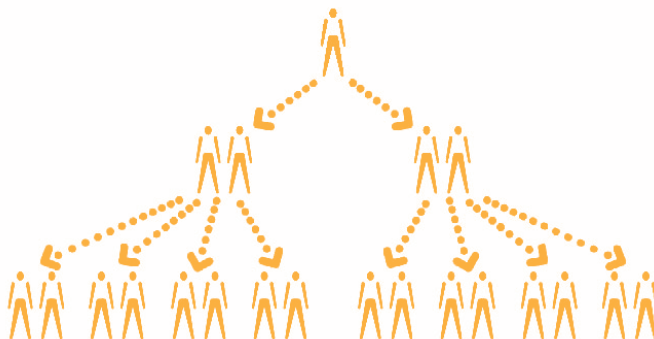
- **Satisfacción coa supervisión:** referida ao estilo de supervisión ou ás habilidades técnicas, en relacións humanas ou administrativas.
- **Satisfacción cos compañeiros:** que inclúe a competencia destes, o seu apoio, comunicación, amizade.
- **Satisfacción coa compañía e coa dirección:** como a política de beneficios e salarios dentro da organización.

2.2. CAMBIO SOCIAL E FORMACIÓN CONTINUA

A formación continua nace das necesidades de cambio da sociedade, que a recoñece como un dos motores de cambio da vida laboral das persoas. As tendencias actuais do mundo dos negocios afectan o funcionamento das empresas e mais da vida das persoas.

- **Globalización:** os traballadores ben preparados xa non son só activos clave para os países desenvolvidos. Na actualidade, case todos os países contan coas últimas tecnoloxías e comezan a asumir un papel importante na economía mundial.
- **A era da informática:** a dispoñibilidade de calquera información, en calquera momento e en calquera lugar, permitiu que os países en desenvolvemento e as compañías pequenas puidesen atraer capital e aprender as mellores prácticas de negocios dun xeito rápido e a baixo custo.
- **Outsourcing:** a necesidade de reducir os custos fai que as empresas contraten externamente funcións que eran realizadas polos seus propios departamentos. Aínda que no pasado se contrataban só as funcións de asesoría legal, contable e de procesamento de información, a nova tendencia é a de contratar todo o que non se considera estratéxico.

- **O compromiso dos negocios enfocados ao cliente:** os clientes, no ámbito mundial, están demandando e obtendo o que queren, cando queren e ao prezo que consideran aceptable. Apareceu a figura do consumidor responsable e o comercio xusto e as empresas que non aceptan este reto están sendo eliminadas doadamente.
- **Diversidade:** esixe unha nova visión de negocio e unha nova estratexia de como utilizala para xerar vantaxes competitivas.
- **Redeseño da estrutura organizacional:** as empresas enfocadas cara ao cliente atopan a organización tradicional como impedimento para unha resposta rápida ás necesidades deste. As organizacións planas, sen capas, reducen os custos, melloran o tempo de resposta aos clientes e xeran axilidade estratéxica. As organizacións forzadas por resultados forman equipos de traballo para facer proxectos específicos, que se arman e desarmen en función das esixencias, para o que é clave saber formar, liderar e traballar en equipo.



- **As esixencias dos accionistas:** os directivos das compañías que cotizan en bolsa no ámbito mundial senten a presión por aumentar o valor da acción non a longo prazo, nin o próximo ano, senón hoxe.
- **Tecnoloxías en rápida evolución:** a tecnoloxía non só eliminou empregos mediante a automatización, senón que tamén cambiou a forma de como a xente de negocios administra e se comunica. Transformou a natureza da relación entre o proveedor e o cliente, aumentou a velocidade de cambio e permitiu que as empresas pequenas competisen nos mercados onde antes só participaban as grandes compañías.



- **Outras tendencias:** a privatización, as fusións, o paro, os cambios demográficos, a regulación e a ausencia de regulación tamén teñen un impacto continuo no ambiente laboral.

A velocidade do cambio social é tan grande que obriga á formación continua dos profesionais, á reciclaxe e ata á posibilidade de cambiar de profesión. Este contexto xustifica un sistema flexible e dinámico de educación permanente de adultos en activo ou no paro.

En España, na actualidade, existen dous tipos de formación: regrada e non regrada. A primeira fai referencia a todos aqueles ensinos de carácter oficial (ESO, bacharelato, formación profesional, estudos universitarios...) e a segunda a todas aquelas titulacións que non están recoñecidas por un órgano oficial (cursos, seminarios...).

Normalmente, os traballadores recorren á formación non regrada, xa que acostuma ser máis flexible nos horarios e asistencia, hai maior número de oferta, adoita ser máis barata etc.

TIPOLOXÍA DAS ORGANIZACIÓNS QUE OFRECEN FORMACIÓN PROFESIONAL NON REGRADA

- Administracións públicas: estatal, autonómica, local, empresas municipais.
- Universidades: públicas e privadas.
- Entidades sen ánimo de lucro: patronais, sindicatos, gremios e asociacións, cámaras de comercio, colexios profesionais, asociacións de profesionais.
- Entidades privadas con finalidade lucrativa: consultoras (organismos de formación), centros de ensino non regrado e empresas de traballo temporal.
- Empresas privadas.

2.3. TIPOS DE CURSOS

- **Presencial:** é o formato máis tradicional. O alumno ten que asistir ao centro ou institución onde se imparten as clases dun xeito físico. A vantaxe desta fórmula é o contacto directo cos profesores e compañeiros. Sempre se poden consultar as dúbidas de forma directa co profesor ou mesmo cos compañeiros, o que favorece as relacións interpersoais.

Unha gran desvantaxe é o desprazamento obrigatorio ao lugar onde se imparten as clases, pois para un traballador a asistencia física pode chegar a ser unha verdadeira extorsión. Outra desvantaxe é a organización do tempo dedicado aos cursos, ao ser presencial normalmente hai que seguir un horario determinado.



- **A distancia:** este formato é moi empregado polas persoas activas laboralmente ou que pertencen a poboacións que carecen de ofertas formativas doutro tipo.

A súa gran vantaxe é a posibilidade de facer toda a formación dende a casa e, ao non ter que desprazarse ao centro de estudos, o aforro de custos é considerable en aloxamento, gasolina, aparcadoiro, comidas etc.

Outra vantaxe é a posibilidade de distribuír o tempo segundo as circunstancias persoais para facer outras cousas ao mesmo tempo: traballar a tempo total, estudar outras cousas etc.

A súa principal desvantaxe é a case total ausencia de interacción cos profesores, que si ofrece o formato presencial, e que dificulta a aclaración das dúbidas que poidan xurdir en cada tema. Para solucionar esta carencia, moitos cursos ofertan a posibilidade de ter un titor vía telefónica ou vía correo electrónico.

Outra desvantaxe é a non interacción cos compañeiros de curso que están en situacións similares e poden axudar a ter información importante de cales son as posibilidades laborais e que é o que están facendo outras persoas para acadar os seus obxectivos.

- **E-learning:** este formato é o que maior auxe tivo nos últimos anos, ten un bo presente e un futuro máis que prometedor. Basicamente é una proposta de formación que emprega

as novas tecnoloxías e internet para subministrar os contidos necesarios para levar a cabo o curso, facer as actividades requiridas e realizar as consultas cos titores asignados.

Entre as súas principais vantaxes, están a gran variedade de cursos ofertados nesta plataforma, a posibilidade de acceder dun xeito sinxelo a todos os contidos, as titorías vía internet, o custo dos cursos, a posibilidade de organizar ao noso gusto o tempo que empregamos na formación etc.

As desvantaxes son comúns ás da formación a distancia: interacción case inexistente con compañeiros e profesores, sen esquecer a necesidade de contar cun ordenador persoal e cunha conexión a internet, cousa que cada vez é máis común, pero que para certos sectores da poboación segue sendo un atranco. Tamén son necesarios uns coñecementos elementais de informática e de manexo de internet, factor que nas persoas maiores pode ser un inconveniente moi importante.





As empresas que desenvolvan os principios de RSE, para minguar as desvantaxes destes tipos de formación e fomentala poden:

- Ceder un espazo, como pode ser a sala de xuntas ou o comedor da empresa para a impartición de cursos.
- Acondicionar parte das súas instalacións.
- Contratar persoal para dar cursos.
- Ceder horas da xornada laboral a cambio de asistencia.
- Dotar de bolsas o persoal con alta cualificación nos cursos.
- Ampliación das bolsas aos familiares directos dos traballadores.
- Dotar de material específico os traballadores con necesidades específicas.
- Montar un servizo de gardería durante as horas de impartición dos cursos.

- Proporcionar material subvencionado para o seguimento do curso.
- Recoñecer as cualificacións obtidas.
- Primar no soldo a capacitación dos traballadores.
- Promover a carreira laboral dos traballadores que obteñan novos coñecementos.
- Favorecer a asistencia de todos os traballadores que o desexen.
- Ofrecer algunha praza para persoas con problemas de inserción.
- Ceder ordenadores e o material necesario para a realización dos cursos.



3. CALIDADE NO TRABALLO E FORMACIÓN CONTINUA

É indubidable a grande importancia que ten a formación continua na mellora da calidade do traballo. A innovación é un valor en alza no panorama laboral actual e unha das mellores maneiras de propiciar un ambiente innovador é a reciclaxe continua dos coñecementos dos traballadores.

Hai sectores nos que a continua actualización de coñecementos é indispensable para acadar novas metas e seguir avanzando e mellorando. Un exemplo claro é o mundo da medicina, no que os traballadores ao longo da súa carreira profesional acoden a numerosos congresos, onde se expoñen os últimos avances, as novas técnicas de tratamento, os resultados de estudos, relatorios de expertos etc. Consecuencia deste xeito de entender o traballo é o mellor servizo que lles poden ofertar aos pacientes, ao aplicar os últimos avances científicos, cos beneficios que isto supón.



Consecuencia directa dun espírito de continua formación é a mellora da calidade das actividades realizadas, o que fará que a satisfacción do traballador tamén sexa máis alta, polo que seguirá formándose e así continuará mellorando.

**MAIOR
FORMACIÓN**



**MELLORES
RESULTADOS**



**MAIOR
MOTIVACIÓN
PARA A
FORMACIÓN**



**MAIOR
SATISFACCIÓN**

3.1. RECICLAXE LABORAL

A elección dunha profesión ou oficio moitas veces non é algo que se pode controlar. Por circunstancias da vida, unha persoa cunha vocación marcada pode acabar traballando doutra cousa e pode ser que se sinta insatisfeita.

A RSE debe fomentar o coidado e a preocupación polos empregados e non só durante o tempo que dure a súa relación laboral, senón que debe ir máis alá e, no caso de fusión entre compañías, regularización de emprego, peche ou cambio de actividade..., coidar do seu futuro laboral, impulsando accións formativas de inserción laboral, facendo un plan de reciclaxe dirixido aos ex-traballadores para intentar que poidan recolocarse noutras empresas, ofrecéndolles cursos formativos aos traballadores, brindarlles asesoramento, darlles a posibilidade de realizar prácticas en diferentes empresas e, finalmente, permitirlles encontrar traballo e reinserirse no mercado laboral.



A orientación laboral escollida nos anos da adolescencia non é algo que non se poida modificar, senón que pode ser un punto de partida cara ao que verdadeiramente queremos facer ou, polo menos, aquel emprego que mellor se axusta ás nosas necesidades, expectativas e intereses de cada momento.



4. PLANS DE FORMACIÓN

A convocatoria de subvencións para a formación dirixida prioritariamente aos traballadores ocupados no ámbito estatal contempla a sinatura de convenios de colaboración para a realización de distintos tipos de plans de formación:

- Intersectoriais, para a adquisición de competencias transversais a varios sectores económicos. Inclúen a formación da representación legal dos traballadores necesaria para o exercicio das súas funcións.
- Intersectoriais, dirixidos a traballadores e socios da economía social.
- Intersectoriais para traballadores autónomos.
- Sectoriais, dirixidos a traballadores dun sector produtivo concreto e á reciclaxe e recualificación dos procedentes doutro sector en situación de crise.



Poderán solicitar estas axudas:

- Organizacións empresariais e sindicais máis representativas no ámbito estatal.
- Organizacións empresariais e sindicais máis representativas nun sector económico no eido estatal e os entes paritarios creados ou amparados na negociación colectiva.
- Organizacións da economía social con suficiente implantación no ámbito estatal.
- Asociacións de traballadores autónomos con suficiente implantación no ámbito estatal.

Esta iniciativa de formación está contemplada na Orde TAS/718/2008, do 7 de marzo, pola que se desenvolve o Real decreto 395/2007 que regula o subsistema de formación profesional para o emprego en materia de formación de oferta e conta coa participación do Fondo Social Europeo.



4.1. ACCIÓNS COMPLEMENTARIAS

Dentro dos plans de formación 2009, lévanse a cabo as seguintes accións:

- A investigación e prospección do mercado de traballo para anticiparse aos cambios nos sistemas produtivos.
- A análise da repercusión da formación continua na competitividade das empresas e na cualificación dos traballadores.
- A elaboración de produtos e ferramentas innovadoras relacionadas coa formación continua.
- A determinación das necesidades de formación que permitan contribuír ao progreso económico dos sectores produtivos no conxunto da economía.

O financiamento dos proxectos de accións complementarias realízase mediante convocatorias anuais de subvencións públicas, que están reguladas por unha orde ministerial.





5. NORMATIVA SOBRE FORMACIÓN DOS TRABALLADORES

No ámbito estatal, son numerosas as medidas adoptadas para fomentar a formación continua por parte das empresas, así como as medidas legais para garantir os dereitos dos traballadores.



Dende o ano 1993, a formación e a reciclaxe profesional dos traballadores ocupados regulouse a través dos acordos nacionais de formación continua, subscritos entre as organizacións empresariais e sindicais máis representativas e entre estas e o Goberno. Asináronse tres acordos de formación continua (1992, 1996 e 2000) que deron lugar a un sistema que permitiu, por unha banda, dotar o sistema duns recursos financeiros para as empresas e os seus traballadores e, por outra, desenvolver un modelo de xestión baseado na concertación social e no desenvolvemento de institucións paritarias sectoriais e territoriais.

No **Estatuto dos traballadores** quedan reflectidos varios dereitos relacionados coa formación do empregado.

No artigo 4 de **dereitos laborais**, no punto 2, establécese, na relación de traballo, que os traballadores teñen dereito á promoción e formación profesional no traballo.

No artigo 11 de **contratos formativos**, no punto 2, estipúlase que o contrato para a formación terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desemprego axeitado dun oficio ou dun posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación e rexerese pola seguinte regra:

- Poderá celebrarse con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinte e un anos que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas. O límite máximo de idade non se aplicará cando o contrato se concerte con desempregados incluídos nalgún dos seguintes colectivos:
 - Discapacitados.
 - Traballadores estranxeiros, durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo, salvo que acrediten a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo.
 - Aqueles que leven máis de tres anos sen actividade laboral.
 - Os que se atopen en situación de exclusión social.
 - Os que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de obradoiros, casas de oficios e talleres de emprego.

No artigo 23, de **promoción e formación profesional no traballo**, no punto 1, estipúlase que o traballador terá dereito á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

No artigo 24, de **ascensos**, no punto 1, establécese que os ascensos se producirán tendo en conta a formación, méritos, antigüidade do traballador, así como as facultades organizativas do empresario.

No artigo 46, de **excedencias**, estipúlase que no período en que o traballador permaneza en situación de excedencia terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

A **Lei orgánica das cualificacións e da formación profesional** ten por finalidade a creación dun Sistema Nacional de Cualificacións e Formación Profesional que dote de unidade, coherencia e eficacia a planificación, ordenación e administración desta realidade. Inclúe os ensinos propios da formación profesional inicial, as accións de inserción e



reinserción laboral dos traballadores, así como as orientadas á formación continua nas empresas, que permitan a adquisición e actualización permanente das competencias profesionais.

O **Real decreto 395/2007**, do 23 de marzo, regula as distintas iniciativas de formación que configuran o **subsistema de formación profesional para o emprego**, o seu réxime de funcionamento e financiamento e a súa estrutura organizativa e de participación institucional.

Son fins da formación profesional para o emprego:

- Favorecer a formación ao longo da vida dos traballadores desempregados e ocupados, mellorando a súa capacitación profesional e desenvolvemento persoal.
- Proporcionarlles aos traballadores os coñecementos e as prácticas axeitadas ás competencias profesionais requiridas no mercado de traballo e ás necesidades das empresas.
- Contribuír á mellora da produtividade e competitividade das empresas.
- Mellorar a capacidade de empregarse dos traballadores, especialmente os que teñen maiores dificultades de mantemento do emprego ou de inserción laboral.
- Promover que as competencias profesionais adquiridas polos traballadores, tanto a través de procesos formativos (regrada e non regrada), coma da experiencia laboral, sexan obxecto de acreditación.

A **Fundación Tripartita para a Formación no Emprego** é un dos órganos que compoñen a estrutura organizativa e de participación institucional do subsistema de formación profesional para o emprego. As súas funcións defínense no artigo 34 do Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, e son:

- Colaborar e asistir tecnicamente o Servizo Público de Emprego Estatal - SPEE nas súas actividades de xestión das iniciativas de formación.
- Apoiar o servizo público no deseño e implantación de medios telemáticos para que empresas e entidades organizadoras realicen as comunicacións de inicio e finalización da formación.
- Elaboración de propostas de resolucións normativas relativas ao subsistema de formación profesional para o emprego.
- Contribuír ao impulso e difusión da formación profesional para o emprego entre as empresas e os traballadores.
- Prestarlles apoio técnico ás administracións públicas e ás organizacións empresariais e sindicais presentes na Comisión Estatal de Formación e no Padroado da Fundación e ás Comisións Paritarias estatais.
- Darlles asistencia e asesoramento ás pemes para facilitar o seu acceso á formación profesional para o emprego.

- Colaborar co SPEE na mellora da calidade da formación profesional para o emprego.
- Colaborar co SPEE na elaboración de estatísticas sobre formación.
- Colaborar na creación e mantemento do Rexistro Estatal de Centros de Formación.
- Participar en foros nacionais e internacionais relacionados coa formación profesional para o emprego.

Esta fundación conta cunha unidade de apoio a pemes cuxa finalidade é a mellora do acceso destas empresas á formación, a través do asesoramento e asistencia técnica.



6. ENDEREZOS DE INTERESE

ORGANISMOS INTERNACIONAIS



CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABAJO

<http://www.itcilo.org/es>

Organismo dependente da Organización Internacional do Traballo, especializado na oferta de cursos de formación para traballadores. Ofrece información sobre as súas actividades e publicacións.



CENTRO INTERNACIONAL PARA A ENSINANZA E A FORMACIÓN TÉCNICA E PROFESIONAL (UNESCO-UNEVOC)

www.unevoc.unesco.org

Dedicado ao desenvolvemento e á mellora da educación e da formación profesional dos estados membros da Unesco. O seus obxectivos son o intercambio de información e o establecemento dunha rede de cooperación internacional.

ORGANISMOS EUROPEOS



CENTRO EUROPEO PARA O DESENVOLVEMENTO DA FORMACIÓN PROFESIONAL (CEDEFOP)

www.cedefop.europa.eu/

Organismo da UE que promove actividades de investigación sobre educación e formación profesional e presta servizos de información e documentación. A súa rede documental engloba a todos os estados membros da UE.



FUNDACIÓN EUROPEA DE FORMACIÓN

www.etf.europa.eu

O seu obxectivo é contribuír ao desenvolvemento dos sistemas de formación profesional nos países de Europa central e oriental e os estados da antiga Unión Soviética e Mongolia. Presta asistencia técnica ao programa Tempus.



FUNDACIÓN EUROPEA PARA A
CALIDADE DA FORMACIÓN VIRTUAL
www.qualityfoundation.org/

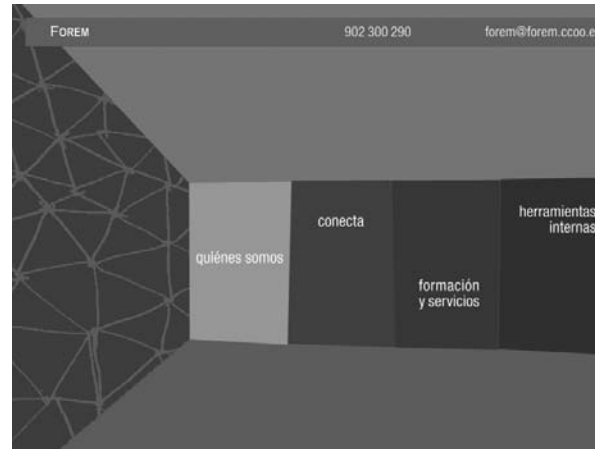
Entidade que agrupa 60 organizacións dos estados membros da UE. Pretende mellorar a calidade da formación virtual e teleformación (e-learning). Inclúe proxectos, iniciativas, grupos de traballo lista de recursos.



SERVIZOS EUROPEOS DE EMPREGO
(EURES)
ec.europa.eu/eures/

Estrutura formada polo conxunto dos servizos públicos para o emprego dos estados membros da UE. Informa sobre as condicións de vida e traballo, así como das ofertas de traballo nos países comunitarios.

ORGANISMOS NACIONAIS



FUNDACIÓN FORMACIÓN E EMPREGO (FOREM)

www.forem.es/portal/index.asp

Fundación do sindicato Comisi3ns Obreiras. Na súa p3xina poden consultarse os cursos que organiza, as s3as distintas publicaci3ns en formato dixital e proxectos relacionados coa formaci3n e o emprego nos que participa.



HÉRCULES
prometeo3.us.es/

Portal de *e-learning* para a formación profesional ocupacional, promovido pola Consellería de Emprego da Junta de Andalucía e o grupo de investigación IDEA da Universidade de Sevilla. Contén información útil para impulsar o desenvolvemento, creación, deseño e difusión de accións de *e-learning*.



INSTITUTO DE FORMACIÓN E ESTUDOS SOCIAIS (IFES)
www.ifes.es/

Fundación dependente do Sindicato UGT que facilita información sobre a organización, así como sobre o seu catálogo de cursos incluídos nos plans de formación para empresas, formación ocupacional e formación continua.



INSTITUTO DE AVALIACIÓN (IE)
www.institutodeevaluacion.mec.es

Organismo que depende do Ministerio de Educación, Política Social e Deporte. Dedícase á avaliación do sistema educativo. A súa páxina web ofrece información sobre as súas funcións e as súas publicacións.



INSTITUTO NACIONAL DA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP)
www.inap.map.es

Organismo estatal responsable da selección e formación dos empregados públicos. Xestiona os plans de formación continua nas administracións públicas.



INSTITUTO NACIONAL DAS CUALIFICACIÓNS (INCUAL)

<http://iceextranet.mec.es/iceextranet/>

Ofrece documentación e lexislación sobre cualificacións e formación profesional e as súas publicacións en formato dixital.



MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

www.mtin.es/

Inclúe a información referente aos ámbitos que abarca e a todos os organismos que forman parte do Servizo Público de Emprego Estatal-SPEE, IMSERSO etc.

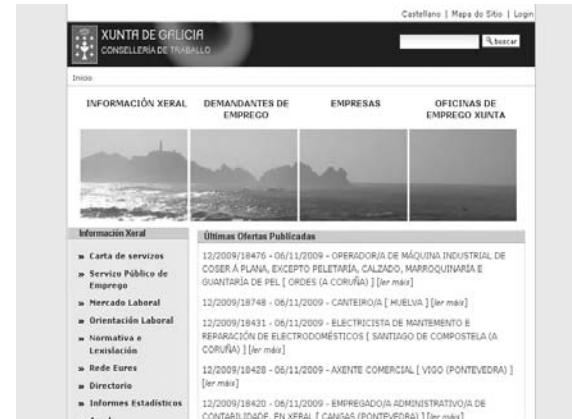
SERVIZOS DE EMPREGO



SERVIZO PÚBLICO DE EMPREGO ESTATAL - SEPE

www.sepe.es/

Adscrito ao Ministerio de Traballo e
Inmigración. Na súa páxina ofrece información
sobre formación ocupacional e continua.



SERVIZO PÚBLICO DE EMPREGO DE GALICIA

emrego.xunta.es

Organismo adscrito á Consellería de
Traballo e Benestar, encargado da
xestión das políticas de emprego na nosa
comunidade autónoma.

ORGANISMOS DE GALICIA



XUNTA DE GALICIA, CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
traballo.xunta.es/

Consellería dedicada a cuestións relacionadas co traballo, como poden ser licitacións, normativas, publicación de estatísticas, trámites, calendario laboral, iniciativas formativas etc.

Esta consellería ofrece os seguintes servizos directos:



RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

rse.xunta.es

Nesta páxina web pertencente á Consellería de Traballo e Benestar da Xunta de Galicia, explícase cal é o concepto da RSE, as iniciativas que se levan a cabo para o desenvolvemento dunha política RSE e achega moita información sobre enlaces, institucións etc.



TRABALLO CONTIGO

traballo.xunta.es/contenidos/gl/menu_vertical/conselleria/conselleria_planes/plan-contigo

O Plan Contigo presenta os seguintes obxectivos:

1. Fomentar o emprego mediante a potenciación dos incentivos á contratación, atendendo á creación de emprego de calidade e ao tamaño da empresa, especialmente en empresas de menos de dez traballadores, e ao emprendemento.
2. Darlles resposta ás necesidades dos demandantes de emprego agudizadas pola conxuntura actual do mercado de traballo en relación coa súa empregabilidade, favorecendo a súa rápida adaptación aos cambios.
3. Facilitar a mobilidade profesional dende os sectores máis castigados pola situación actual (construción e afíns, principalmente) a outros con necesidades de traballadores, ademais de potenciar aqueles sectores emerxentes que ofrecen unha demanda de traballo.
4. Potenciar a competitividade dos nosos sectores estratéxicos e a innovación, especialmente nas pemes e no emprego autónomo.



FORMADOR OCUPACIONAL

traballo.xunta.es/portal/contenidos/gl/portada/servicios_directos/acceda-a-formadores-ocupacionais/formador-ocupacional

Este é un portal de e-formación xestionado pola Consellería de Traballo e Benestar. A través del préstanse dous servizos:

Plataforma de *e-learning*. A través dela estanse a dar cursos de formación ocupacional a distancia, segundo as bases que rexen na correspondente convocatoria anual. No futuro dará a posibilidade de acceder a cursos titorizados de acceso libre en distintas materias.
Base de datos de recursos formativos. Trátase duna base de datos de animacións sobre materias moi variadas. É de libre distribución, co obxectivo de que calquera formador se poida empregar como material formativo.

**INSTITUTO GALEGO DAS CUALIFICACIÓN**

emprego.xunta.es/cualificaciones

Nesta páxina da Xunta infórmase sobre emprego do Instituto Galego das Cualificacións. A través das ligazóns do seu menú, accédese ao conxunto de datos relacionados co emprego que elabora o Observatorio Ocupacional do Instituto Galego das Cualificacións.



CENTRO DE NOVAS TECNOLOXÍAS

cntg.xunta.es/web/cnt/home

As competencias do Centro de Novas Tecnoloxías de Galicia inclúen diversas liñas de actuación que abranguen aspectos formativos, divulgativos ou sensibilizadores sobre o uso, coñecemento e dominio dos diferentes medios ou ferramentas tecnolóxicas dirixidas a optimizar a planificación, xestión e desenvolvemento de proxectos, garantindo a calidade dos resultados e, por tanto, dos servizos ofertados.

Son funcións do Centro:

- Ofertar e desenvolver actividades formativas dirixidas á formación de profesionais cualificados.
- Convocar xornadas orientadas a dar a coñecer novas ferramentas, participar novidades normativas ou sensibilizar sobre os beneficios asociados ao uso de determinados medios.
- Impulsar a implantación das TIC e dos sistemas de xestión do coñecemento.
- Promover e celebrar seminarios, con posible inclusión de mesas de debate, que ofrezan visións globais de determinadas solucións tecnolóxicas.



PROBAS PARA A OBTENCIÓN DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDADE

traballo.xunta.es/contenidos/gl/menu_vertical/tramites/probas-para-a-obtencion-de-certificados-de-profesionalidade

Sitio web onde se explican os pasos para obter un certificado de profesionalidade. O fin dos certificados de profesionalidade é que as persoas dispoñan dunha certificación oficial e con validez nacional que acredite a competencia profesional que efectivamente posúen, independentemente do camiño empregado para a súa adquisición.

