

Necesidad y disponibilidad de capacidades profesionales en la pequeña empresa de la comarca del Campo de Gibraltar

María José Foncubierta Rodríguez

Departamento de Economía de la Empresa

E.U. "Francisco Tomás y Valiente", adscrita a la Universidad de Cádiz

mariajose.foncubierta@ca.uca.es

RESUMEN DEL ARTÍCULO

El presente trabajo recoge parte de las conclusiones de un estudio de campo sobre la formación y la cualificación del personal entre pequeñas empresas de la comarca gaditana del Campo de Gibraltar. Con él, además de destacar determinadas capacidades profesionales como las más demandadas por este colectivo, hacemos una reflexión sobre la posibilidad de que los agentes de la enseñanza podamos contribuir a cubrir dichas necesidades a través del planteamiento del nuevo sistema universitario en el marco del *Proceso de Bolonia*.

Palabras clave: capacidades profesionales, pequeñas empresas, formación continua, Campo de Gibraltar, Espacio Europeo de Educación Superior

ARTICLE SUMMARY

This paper incorporates part of the findings of a research work on training and qualification of personnel among small businesses in the Cadiz region of Campo de Gibraltar. With it, while highlighting specific skills as the most demanded from this group of enterprises, we reflect on the possibility that the Education's agents can help them to get those skills through the approach of the new university system within *Bologna Process*.

Key words: skills, small enterprises, personnel training, Campo de Gibraltar, European Higher Education Area (EHEA)

1. INTRODUCCIÓN

El Campo de Gibraltar es una comarca constituida por siete municipios, y situada al Sudeste de la provincia gaditana. A pesar de que en las últimas décadas ha experimentado un sensible crecimiento socioeconómico, -y de que es una de las dos únicas áreas metropolitanas no apoyadas en ciudades capitalinas de Andalucía-, son todavía muy escasos los trabajos de investigación que sobre su estructura económica y empresarial se han llevado a cabo. Este déficit se hace manifiestamente patente cuando nos referimos a las micro y pequeñas empresas, y al estudio de la necesidad y posibilidad que éstas tienen de disponer de determinadas cualificaciones profesionales de sus trabajadores. Por ello, este artículo saca a la luz una serie de reflexiones que pueden ser aprovechadas para dar un impulso a las entidades de este colectivo.

2. MARCO TEÓRICO

Muchos son los argumentos que se han dado en los últimos años a favor de la formación continua en la empresa. Las opiniones de expertos profesionales, académicos de la materia y agentes sociales apuntan en este sentido, al amparo del marco generado por las actuaciones y recomendaciones de instituciones nacionales e internacionales (básicamente, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y la propia Unión Europea: programa FORCE, Leonardo Da Vinci y Objetivo 3 de los Fondos Estructurales).



Derivado de experiencias en otros países europeos, las fuerzas sociales españolas, principales agrupaciones sindicales y empresariales (CEOE, CEPYME, UGT, CC.OO. y CIG), firmaron en 1992 el Primer Acuerdo Nacional de Formación Continua (I ANFC), compromiso cuatrienal, que dio lugar a la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), hoy Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. El balance de su primer ciclo resultó positivo en términos generales, y confirmó la utilidad de continuar la línea de subvencionar las acciones formativas para los trabajadores, por lo que desde entonces se fueron firmando sucesivos Acuerdos por igual período, hasta que en 2003 causas de diversa índole instaron a la modificación del sistema,

creándose el subsistema de formación para el empleo en el año 2007. No obstante, los principios básicos que rigieron el subsistema de formación continua según los Acuerdos se mantuvieron en las reformas posteriores de 2003¹ y 2007², de ahí su importancia.

En un país donde los parámetros relativos a la formación en las empresas mostraban resultados muy inferiores a los de los países de su entorno, la puesta en marcha del sistema de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua supuso un avance cualitativo, y cuantitativo, en la percepción de la cualificación de los recursos humanos como factor estratégico de crecimiento de una sociedad, de su tejido empresarial, y del

¹ Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua (vigente hasta el 12 de abril de 2007).

² Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (que deroga al RD 1046/2003).

propio trabajador. Especialmente interesante podríamos considerar la aplicación de dichas ayudas en el colectivo de las pequeñas y medianas empresas, donde el sistema de los Acuerdos debía mostrar en mayor medida su utilidad, al ser consideradas como destinatarias preferentes de las mismas.

Las empresas con bajo nivel de cualificación en sus recursos humanos y reducidas inversiones en formación profesional desperdician las oportunidades que brindan la innovación y el desarrollo productivo, teniendo que competir con productos de baja calidad y escaso valor añadido. De forma tal que no tienen capacidad suficiente para lograr más que bajas tasas de rentabilidad y, en consecuencia, presentan una carencia significativa de recursos para destinar a la formación y a la inversión en la dotación de recursos humanos.

En general, las empresas con plantilla de baja cualificación y puestos de trabajo que requieran competencias estándares, tienden a reclutar dichas competencias en el exterior, en el mercado de trabajo, antes que formar a sus propios empleados. Por el contrario, si el nivel de preparación del personal es elevado, y las competencias necesarias en la empresa son relativamente escasas en el mercado laboral del entorno, la empresa se ve más motivada a aplicar una política de formación continua para sus trabajadores. A veces, por restricciones organizativas y financieras, a la entidad le resultará imprescindible acudir a la oferta formativa externa. En este caso, propio de las PYME, debería procurar que las acciones formativas seleccionadas se ajustasen, en contenido y tiempo, a sus necesidades reales.

Esta situación se acentúa en nuestro entorno actual, pues hasta tiempo relativamente reciente, la empresa se enfrentaba a mercados más bien definidos, predecibles e identificables, con unos clientes tipo a los que ofertaba, y satisfacía, con unos productos y servicios concretos. La gerencia concentraba sus esfuerzos en administrar los recursos materiales del negocio. En la actualidad, sin embargo, la globalización de la economía, con su progresivo proceso de apertura de mercados, ha convertido al entorno empresarial en un medio caracterizado por la alta competitividad. La empresa se abre y gestiona en un mercado global, impredecible y cambiante, donde no existen puntos de referencia estables y el entorno de incertidumbre, en constante innovación, caracteriza la toma de decisiones. Se hace preciso, pues, no sólo asumir los cambios sino, en la medida de lo posible, adelantarse a ellos mediante la flexible y continua adaptación de estructuras, sistemas y procedimientos empresariales. En este contexto *“la capacidad de una organización para adaptarse al cambio del entorno depende de la capacidad de adaptación que tengan las personas que la integran”* (Pérez y Rodrigo, 1998).

Pero el trabajador se ve a menudo imposibilitado de seguir dichas adaptaciones, con el consiguiente riesgo de despido. Ello debido a que, con posterioridad a la titulación o graduación que le permitió entrar en la empresa, no ha tenido la oportunidad de continuar y completar su proceso formativo, actualizando sus conocimientos y adquiriendo la flexibilidad que estas circunstancias le exigen como factor productivo.

La deficiencia formativa es todavía más grave en el caso de las pequeñas y medianas empresas, y, particularmente de las microempresas, las cuales carecen, por lo general, de estructuras de promoción de sus trabajadores. En este tipo de empresas, con mayor incidencia que en todas las demás, se plantean dificultades para organizar la compatibilidad de los períodos de trabajo y los de formación. A menudo, el empresario, ante la imposibilidad de superar los problemas derivados de no poder contar con una plantilla con nivel de cualificación adecuado, opta por la adaptación de los procesos productivos a los recursos humanos disponibles, en lugar de afrontar la solución inversa, mediante una mayor inversión en reciclaje y cualificación de los

trabajadores de su empresa. Este modo de proceder ha sido tradicional en las PYME españolas. Por lo general, los empleados han ido aprendiendo los unos de los otros, lo cual es el más ineficiente y caro sistema de formación.

En el Consejo Europeo de Lisboa del año 2005, la Unión Europea reforzó tanto la lucha contra el desempleo como el valor instrumental concedido a tal efecto a la formación continua, relanzando la *Estrategia Europea para el Empleo*, surgida, precisamente en su reunión de Lisboa cinco años antes. Por un lado, la Unión sostiene que *“la educación permanente constituye una política esencial para el desarrollo de la ciudadanía, la cohesión y el empleo”*. Por otro, centrándose más en lo económico, se fija el objetivo de *“convertirse en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenible, de crear más y mejores puestos de trabajo y de mantener una mayor cohesión social”*.

En el Consejo Europeo de Feira de 2000 se aprobó la *Carta Europea de la Pequeña Empresa*, bajo el convencimiento del papel crucial que este tipo de empresa tiene en el crecimiento de la economía de Europa. En ella se considera que las pequeñas empresas forman la columna vertebral de la economía europea, siendo fuente clave de puestos de trabajo y criadero de ideas empresariales³. Deben ser consideradas generadoras fundamentales de innovación, de empleo y de integración social en Europa. Se reconoce su mayor sensibilidad a los cambios en el entorno y la ventaja que para ellas supone una simplificación y agilización en los trámites burocráticos a realizar. Asimismo, se considera necesario crear el mejor entorno posible para que puedan desarrollar plenamente su espíritu empresarial. En concreto, la Carta llama la atención a los responsables políticos de los Estados miembros hacia aquellos factores que se consideran decisivos para el desarrollo y prosperidad de las pequeñas empresas, haciendo hincapié en determinadas líneas de actuación a seguir, y entre ellos a la *disponibilidad de habilidades*, es decir, a incentivar la formación, de manera continuada, en una gama de habilidades adaptadas a las necesidades de la pequeña empresa.

Pero, ¿cuáles son realmente las habilidades que reclama para su personal el pequeño empresario?

Para aproximarnos a la respuesta hemos realizado una encuesta a un grupo de pequeños empresarios de la comarca del Campo de Gibraltar, en la que se les plantea cuáles son las capacidades profesionales que consideran más importantes para su actividad, y en qué medida pueden hacerse con ellas.

³ La Carta establece un conjunto de principios que guiarán, en este sentido, las actuaciones de los países europeos:

- Se reconoce la capacidad dinámica de las pequeñas y medianas empresas a la hora de responder a las nuevas necesidades de los mercados y de crear puestos de trabajo.
- Se subraya el destacado papel que desempeñan las pequeñas empresas en el fomento del desarrollo social y regional, al servir de ejemplos de iniciativa y dedicación.
- Se reconoce que el espíritu empresarial constituye una habilidad vital, valiosa y productiva, en cualquier nivel de responsabilidad.
- Se recompensa el éxito empresarial.
- Se considera que un cierto grado de fracaso acompaña a la iniciativa responsable y al riesgo, y que ha de enfocarse como una oportunidad de aprendizaje.
- Se reconocen los valores del conocimiento, la dedicación y la flexibilidad inherentes a la nueva economía.

3. ESTUDIO DE CAMPO: METODOLOGÍA

Población

El primer límite que señalamos fue el de que las empresas pertenecieran al Régimen General de la Seguridad Social, pues la consulta se dirige a empresas con personal, y la mayor parte de ellas se registran en dicho Régimen.

En cuanto al tamaño, seguimos la definición de la Recomendación 2003/361 de la Comunidad Europea, identificando a las pequeñas empresas como aquellas que tienen menos de 50 empleados, y cuyo volumen de negocio, o balance general, no supera los diez millones de euros.⁴

Se incluyeron todos los subsectores económicos, a excepción de los pertenecientes al sector primario. También quedan excluidos los de la Administración Pública, los Hogares que emplean personal doméstico y los Organismos Extraterritoriales. En esta estructura hemos seguido la clasificación del CNAE-93. Por tanto, se excluyen las empresas pertenecientes a los códigos A, B, L, P y Q.

En cuanto al marco geográfico, es la comarca campogibraltareña el objeto de nuestra investigación. Sin embargo, cuando comprobamos la distribución del tejido empresarial, por número de empresas, entre los siete municipios de la comarca, comprobamos que más del 89% de las mismas residen en las cuatro localidades que forman el denominado *Arco de la Bahía de Algeciras*, esto es: Algeciras, Los Barrios, San Roque y La Línea. Además, en estos cuatro municipios se encuentra en torno al 88% de la población total de la comarca y del número de empleados totales de ésta. Por ello, nos limitaremos a dicho territorio.

Hemos de indicar que no se pudo obtener una base de correos electrónicos, pues el número de empresas que disponían de él era mínimo. Menos, incluso, eran las que tenían su portal o página web (sólo un número escaso de las entidades de mayor tamaño). Se detecta, por tanto, en este terreno una deficiencia que habría que paliar, o al menos, instar a los empresarios a que valorasen la utilidad y agilización de trámites, incluso con las Administraciones Públicas que conllevan dichos medios electrónicos.

Muestra

Una vez obtenida la población, con 1561 empresas en total, decidimos seleccionar una muestra con 75 de ellas. El hecho de que delimitáramos a este número se debe a las dificultades que, preveíamos, nos íbamos a encontrar, entre las más importantes: ausencia de servicios de encuestadores en el entorno de la comarca, con lo que las encuestas deberían ser obtenidas por nosotros mismos; muy bajo nivel de respuesta dado a otras encuestas destinadas al colectivo de pequeñas empresas a pesar de que fueron realizadas por la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar; reducido conocimiento entre este colectivo de la presencia, y la labor, de los centros universitarios de la comarca, con una consecuente escasa cultura sobre la necesidad de la investigación universitaria en su tejido empresarial; y gran reticencia del pequeño empresario, en general, a colaborar o aportar datos de su propio negocio, máxime si las entidades que las solicitan son desconocidas por ellos.

⁴ Debemos indicar, igualmente, que se han recogido en la población sólo las empresas principales, o matrices. Esto es, hemos prescindido de las sucursales que éstas pudiesen tener, y nos hemos asegurado de que las primeras no sean, a su vez, filiales de otras empresas mayores no residentes en el Campo de Gibraltar.

No obstante, esas 75 empresas fueron seleccionadas al azar del total de la población, con la sola condición de que los estratos de tamaños establecidos cumplieren la misma proporción entre ellas que la que tenían en la población.

Cuestionario

Los apartados que componían el cuestionario completo fueron cinco⁵, integrados por preguntas de tipo cerrado o semicerrado para favorecer el grado de respuesta y reducir el tiempo de cumplimentación del mismo. Estos cinco apartados se estructuraron en tres bloques, un primero destinado concretamente a la Formación Continua, un segundo referido a los Datos Complementarios de la Empresa, y, por último, el bloque destinado a testar la Valoración de las Capacidades Profesionales. Es a esta última sección a la que vamos a dedicar el presente artículo.

4. VALORACIÓN DE LAS CAPACIDADES PROFESIONALES⁶

Con este apartado tratamos de que la empresa valore las necesidades que tiene para su actividad en lo referente a una serie de capacidades técnicas, humanas y conceptuales, la presencia entre su personal de dichas capacidades y el grado de disponibilidad de población activa en la comarca suficientemente cualificada en ellas. Se valora de 1 (valor mínimo) a 5 (valor máximo) determinadas capacidades profesionales. En caso de que la capacidad profesional no sea condicionante de la actividad de la empresa se puntúa con 0.

Dado que para determinadas variables se observan elevadas desviaciones típicas de las respectivas distribuciones sobre la valoración de los tres grupos de capacidades, resulta poco útil recurrir exclusivamente a las medias aritméticas para comparar cuáles de ellas son más demandadas, de más fácil accesibilidad o se encuentran con mayor disponibilidad en las empresas. En este contexto, la media, por sí sola, no es una medida representativa.

Los resultados de unas y otras, para el conjunto de capacidades valoradas, se exponen en las tablas y gráficos que siguen.

Necesidad

Tabla 1: Necesidad de las capacidades profesionales

TÉCNICAS	CAPACIDADES	Media	Desviación Típica
		Ofimática	3,35
	Nuevas tecnologías (Internet)	3,33	1,645
	Sistemas integrados de gestión	2,67	1,987
	Trabajos en red	2,25	1,730
	Programación informática	2,43	2,071
	Conocimientos de idioma	2,67	1,705
	Control y gestión de costes	3,04	2,049
H	Liderazgo	3,12	1,716

⁵ Este artículo recoge parte de una investigación más extensa, cuyos frutos fueron parte integrante de la tesis doctoral: "La Incidencia de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en la Pequeña y Mediana Empresa del Campo de Gibraltar", defendida por la autora en el mes de noviembre de 2008, en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Madrid

⁶ Apartado adaptado de la *Encuesta a Empresas sobre Tendencias del Mercado Laboral, 1999*, en su sección cuarta: "Proceso de selección y contratación". Instituto de Estadística de Andalucía (2000), Junta de Andalucía, Sevilla.

	Capacidad analítica	2,96	1,843
	Flexibilidad y capacidad de autoaprendizaje	3,98	1,516
	Trabajo en equipo	3,94	1,618
	Comunicación	4,18	1,228
	Responsabilidad y compromiso	4,31	1,257
CONCEPTUALES	Visión global	2,92	1,906
	Estrategia planificadora	3,04	2,059
	Visión de futuro	3,08	1,906
	Habilidad negociadora	3,31	1,965
	Habilidad comercial	3,76	1,795
	Habilidad organizativa	3,75	1,809

Podemos observar que las capacidades en que se supera el valor medio 4 (consideración más que “alta”) en cuanto a necesidades para el desarrollo de la actividad empresarial son dos, y presentan, además, los menores grados de dispersión. Ambas cualidades son de carácter humano: **“Responsabilidad y compromiso”** y **“Comunicación”**. En el conjunto, y combinando media y desviación estándar, las capacidades humanas son las más requeridas por las empresas de la muestra, destacando también habilidades como las de “Flexibilidad y capacidad de autoaprendizaje” y “Trabajo en equipo”.

Entre los conocimientos de carácter técnico los más necesarios para las empresas son los que se refieren a “Ofimática” y “Nuevas tecnologías (Internet)”, mientras que de entre los conceptuales destacan los de “Habilidad comercial” y “Habilidad organizativa”. En todos ellos, las medias superan el valor tres, pero también las desviaciones típicas son mayores a 1,5.

Accesibilidad

En lo que se refiere a los niveles de accesibilidad a las personas cualificadas del entorno campogibraltareño, lo que más nos llama la atención es el descenso de valoraciones en todos los tipos de capacidades contemplados. Ni siquiera para las habilidades más demandadas por las entidades, las de carácter humano, se percibe clara la posibilidad de contratar a personas adecuadamente cualificadas desde el entorno. En general, las empresas encuentran con mayor facilidad estas capacidades dentro de su propio personal que en el exterior.

En las figuras 1 a 3 podemos comprobar las valoraciones dadas por las empresas a la necesidad para su actividad, accesibilidad en la población activa de la comarca y disponibilidad de las cualificaciones en la propia plantilla.



Figura 1: Consideración alta o máxima para la necesidad, accesibilidad en el entorno y disponibilidad entre el personal de Capacidades Técnicas (porcentaje de empresas que dan valores 4 ó 5, sobre el total de empresas, para cada capacidad)

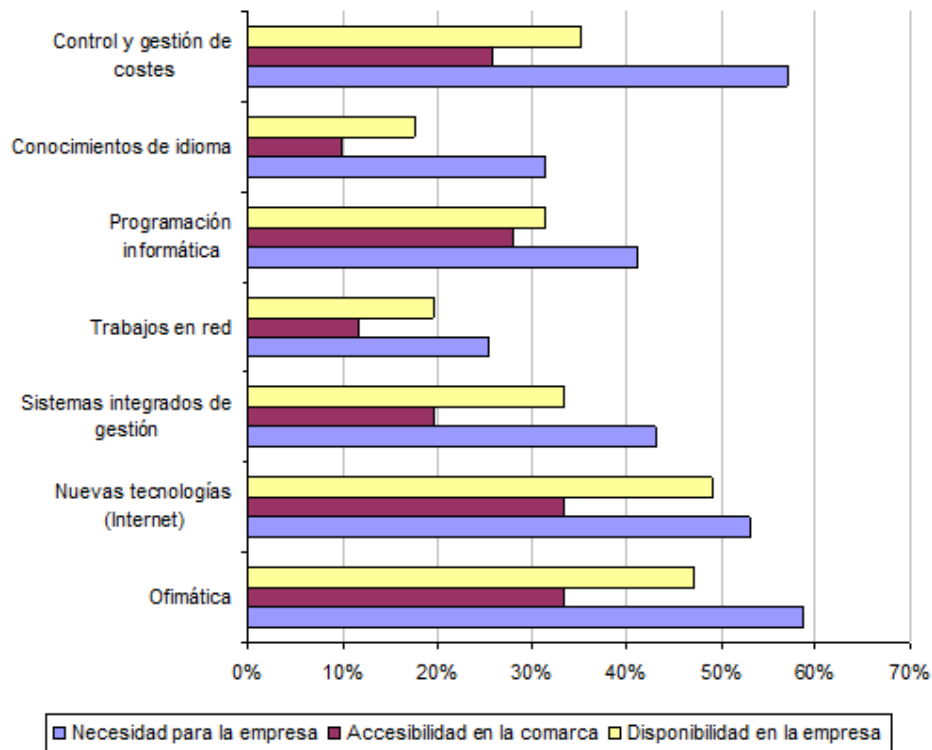


Figura 2: Consideración alta o máxima para la necesidad, accesibilidad y disponibilidad entre el personal de Capacidades Humanas (empresas con valores 4 ó 5, sobre el total, para cada capacidad)

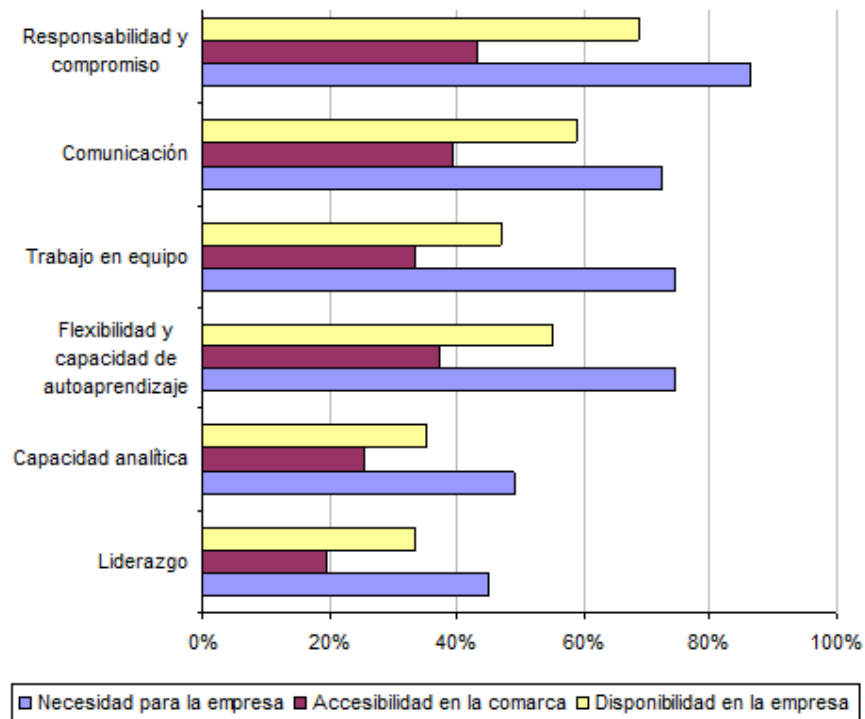
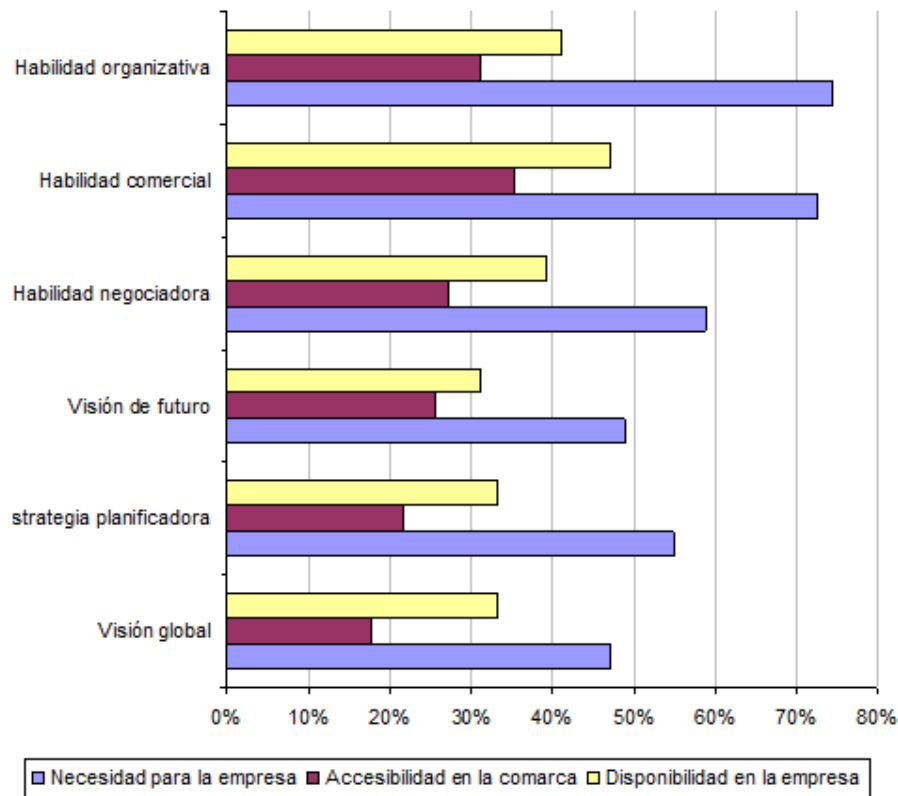


Figura 3: Consideración alta o máxima para la necesidad, accesibilidad en el entorno y disponibilidad entre el personal de Capacidades Conceptuales (porcentaje de empresas que dan valores 4 ó 5, sobre el total de empresas, para cada capacidad)



Lo anterior parece (pues sólo refleja los resultados de la muestra) poner de manifiesto el hecho de que la formación de la población activa en la comarca se aleja de las

calificaciones que requieren realmente las pequeñas empresas. Sin embargo, en este mismo estudio de campo incluíamos cuestiones sobre formación continua, que pusieron de manifiesto, entre otras conclusiones, el reducido porcentaje de empresas que analizan de forma sistemática sus necesidades. Siendo esto así, la primera cuestión a plantear debería ser: ¿conoce la empresa realmente sus necesidades de cualificación? Una vez contestada esta pregunta, y establecidas tales necesidades, la siguiente cuestión sería: ¿las puede suplir con la cualificación de su personal? Si la respuesta es negativa, a continuación la empresa debería plantearse dos opciones: ¿formamos a nuestro personal para cubrir las o buscamos en el entorno a personas capacitadas para contratarlas? En la decisión



sobre esta disyuntiva intervienen, como vimos, diversos factores, entre ellos el económico, el de la información, el de la disponibilidad de tiempo, etc. Pero también habría de tenerse en cuenta la posibilidad de que, una vez decidida la empresa a conseguirlo en el entorno, a ésta no le fuese fácil localizar y contratar a personas suficientemente cualifica

das. Entonces, tendríamos que preguntarnos el por qué de esta dificultad: ¿acaso escasea esta cualificación en la población activa de la comarca, siendo, por tanto, un problema de formación de la misma?, ¿o aunque se encuentren con cierta facilidad no se les logra motivar para que firmen por la empresa, debiéndonos plantear entonces qué factores atraen y retienen a estas personas? Por otra parte, ¿conocen las empresas dónde localizar en el entorno a dichas personas?, ¿a qué fuente recurrir, qué centros o entidades disponen de bolsa de trabajo o registros de personas preparadas y dispuestas a trabajar?, ¿cómo y de quién es la responsabilidad de informarles?, ¿disponen las empresas de sistemas adecuados para testar esas capacidades en el proceso de selección de personal?

En todo el discurrir anterior se mezclan otras cuestiones, precisamente tratadas en otros apartados del trabajo al que hacemos referencia: ¿ha de realizar la pequeña empresa el análisis de necesidades por ella misma?, ¿necesita formar a sus directivos en ello?, ¿cuál sería la metodología más adecuada para el análisis?, ¿deberían asistirles en esta labor determinados organismos directamente relacionados con su actividad: Cámara de Comercio, organizaciones de empresarios, de PYMES, sindicatos, etc.?, y si las empresas así lo demandan, ¿por qué estos organismos no lo hacen?, y si algunos lo hacen, ¿por qué las empresas no recurren a ellos?

Si el problema residiese en la deficiente formación de la población activa, responsables y agentes del sistema educativo deberíamos plantearnos de qué forma educamos a los futuros trabajadores y en qué tipo de competencias, hasta qué punto damos prioridad a lo técnico frente a lo conceptual y, sobre todo, a lo humano.

Comparación entre empresas formadoras y no formadoras con respecto a la disponibilidad de capacidades entre su personal

Comparamos ahora los datos que hemos obtenido en el total de empresas con los que resultan de dividirlos en dos subconjuntos: las empresas que en nuestra encuesta se declararon formadoras y las que se declararon no formadoras.

Si realizamos la comparación para los niveles altos o máximos de disponibilidad (valores 4 ó 5) comprobamos que en el campo de lo técnico son las empresas que forman las que presentan porcentajes más elevados (figura 4), con dos curiosas excepciones en las que poseen los ratios menores: la “Programación informática” y los “Conocimientos de idioma”.

Podríamos detraer de estos datos que las empresas que forman a sus plantillas tienen, por lo general, más facilidad para encontrar dentro de ellas a empleados suficientemente cualificados en las distintas capacidades técnicas vistas en este análisis.

En lo que se refiere a cualidades humanas (figura 5) observamos que la disponibilidad en su propia plantilla de personal preparado suficientemente en tales habilidades es, curiosamente y salvo en sólo dos casos: “Capacidad analítica” y “Flexibilidad y capacidad de autoaprendizaje”, mayor entre las empresas no formadoras que entre las que sí forman.

Figura 4: Porcentajes de empresas que declaran tener niveles de disponibilidad alta o mayor de las Cualificaciones Técnicas entre su personal

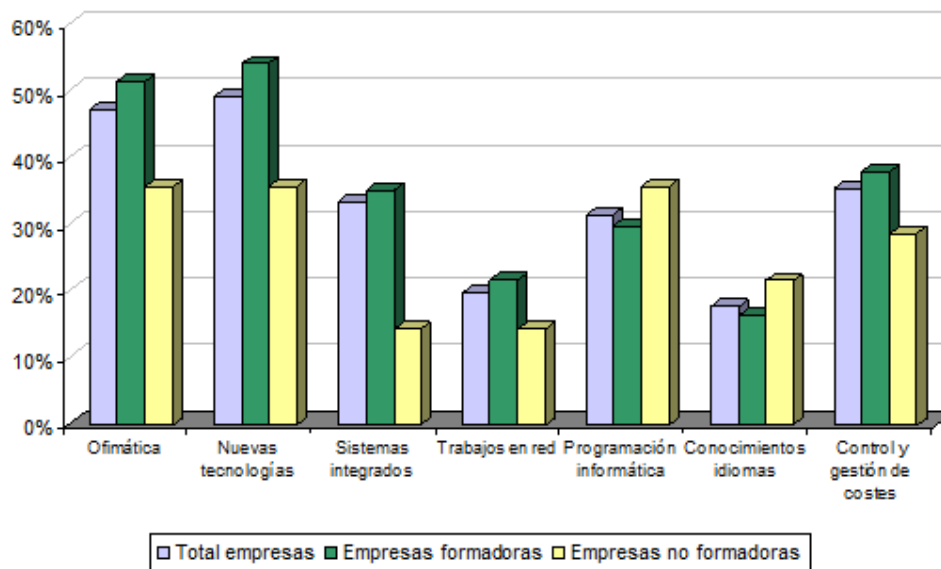
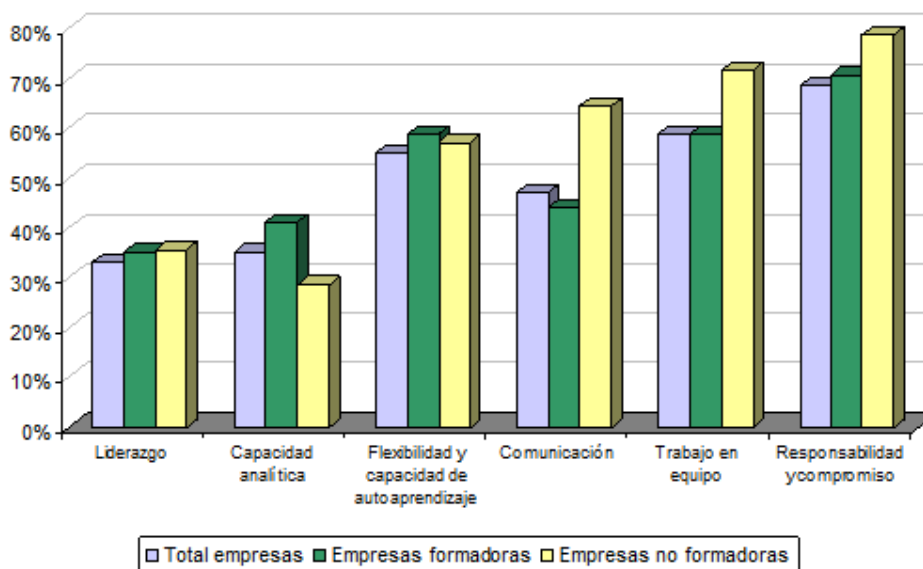
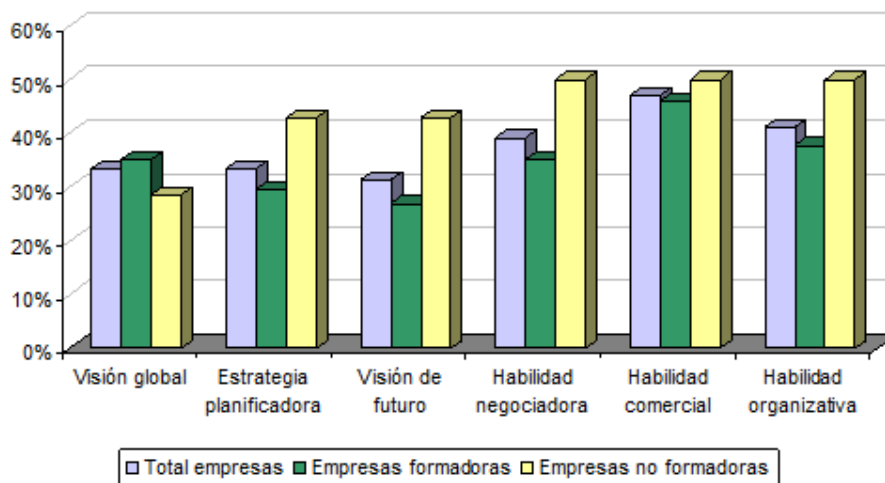


Figura 5: Porcentajes de empresas que declaran tener niveles de disponibilidad alta o mayor de las Cualificaciones Humanas entre su personal



En cuanto a capacidades de carácter conceptual (figura 6) encontramos que las empresas no formadoras son también las que presentan los niveles más elevados, siendo en todas ellas superiores al 42% el porcentaje de las que dan esa alta consideración, y alcanzando, incluso, el 50% en las habilidades de “Habilidad negociadora”, “Habilidad comercial” y “Habilidad organizativa”. Se da una excepción cuando se trata de la capacidad de “Visión global”.

Figura 6: Porcentajes de empresas que declaran tener niveles de disponibilidad alta o mayor de las Cualificaciones Conceptuales entre su personal



Podría deducirse de lo anterior que las empresas forman a sus trabajadores principalmente en materias técnicas, olvidando, o reduciendo, la preparación en capacidades humanas como las aquí tratadas. Sin embargo, las mismas empresas consideran muy necesarias algunas de estas cualidades, tal como hemos comprobado.

No cabe duda que la mayor parte de las ofertas formativas que las pequeñas empresas encuentran en el exterior, y a la que pueden adherir a sus empleados, tratan contenidos de carácter técnico. No obstante, parece que debiera dedicarse algo más de atención a la realización de acciones de formación sobre habilidades de tipo humano. Esto se puede demandar de las entidades o instituciones externas, o bien puede organizarlo y gestionarlo la propia empresa, sirviéndose, además, de la nueva regulación del subsistema de formación continua (RD 395/2007) para revertir parte del dinero que habrá aportado a este sistema, vía pago de seguros sociales.

Por otra parte, los agentes de la enseñanza, y especialmente en su nivel superior, podemos contribuir a cubrir estas necesidades aprovechando el enfoque de adquisición de competencias al que insta la *Declaración de Bolonia*, y al que tiende la creación del *Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)*. La propia AECA en el trabajo "La formación universitaria en Administración y Dirección de Empresas (ADE). Análisis de su adaptación al mercado de trabajo y propuesta de plan de estudios", al analizar la adecuación de dicha titulación a los requerimientos del mercado laboral señala que, a través de ella, el estudiante ha de ser formado en las siguientes competencias:

- Específicas (conocimientos técnicos, básicos y especializados, de funcionamiento de las distintas áreas; conocimientos socioeconómicos, relativos al entorno en que se desenvuelven las empresas, y conocimientos de soporte, necesarios para el correcto aprendizaje y materialización de los anteriores).
- Genéricas y Transferibles, que ayudan a cerrar la brecha entre teoría y mercado laboral. Se trata de competencias de carácter transversal, como capacidad para tomar decisiones (que conlleva responsabilidad y compromiso), trabajar en equipo, organizar y planificar, tener iniciativa y espíritu emprendedor, adaptabilidad a los cambios del entorno, etc.). Como podemos comprobar, gran

parte de ellas son las indicadas como más necesarias entre el personal por las empresas consultadas en nuestro estudio.

Tal vez, transcurrido un tiempo adecuado desde el cambio del sistema que transite de educar para aprender contenidos a educar para la adquisición de competencias, debiéramos volver a plantear este estudio a las empresas, y comprobar si ellas comienzan a percibir dicho cambio.

ANEXO I

DATOS TÉCNICOS	
Población	Empresas de entre 1 y 49 empleados. Todos los subsectores económicos, excepto A, B, L, P y Q (CNAE-93).
Territorio	Municipios del Arco de la Bahía de Algeciras (provincia de Cádiz).
Base de datos	"AXESOR" (Granada)
Muestra	75 empresas
Tipo de muestreo	Aleatorio, con estratificación por tamaños de empresas (según plantilla, volumen de facturación y balance general, límites Recomendación 2003/361 CE).
Método recogida datos	Cuestionario, autocumplimentado con presencia del encuestador
Período recogida de datos	Mayo a Noviembre de 2006

BIBLIOGRAFÍA

CEDEFOP (1994) *Estrategias para el acceso de los empresarios de las PYMES a la formación. Experiencias de éxito en los Estados miembros de las Comunidades Europeas*, Berlín.

Comisión de las Comunidades Europeas (2000) *Memorandum sobre el Aprendizaje Permanente*, Luxemburgo.

Comisión de las Comunidades Europeas (2001) *Comunicación Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*, Luxemburgo.

Comisión de las Comunidades Europeas (2005), "Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo - Relanzamiento de la estrategia de Lisboa", *Comunicación al Consejo Europeo de primavera de 2 de febrero de 2005*, Lisboa.

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), (2005) *Retrato de las PYMES*, Madrid.

Consejo Superior de Cámaras de Comercio (2005), *La empresa en España y en Europa*, Madrid.

Foncubierta, M.J. (2008), *La Incidencia de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en la Pequeña y Mediana Empresa del Campo de Gibraltar*, Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Educación a Distancia (UNED), Madrid.

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2005), "Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la Formación Continua", *Recopilación de las intervenciones del Encuentro de los Cursos de Verano 2004*, San Lorenzo de El Escorial, Madrid.

García, A. y Vico, A. (dir.) (2004), *La formación universitaria en Administración y Dirección de Empresas (ADE). Análisis de su adaptación al mercado de trabajo y propuesta de plan de estudios*, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresa (AECA), Madrid.

Instituto de Estadística de Andalucía (IEA), (2000), *Encuesta a Empresas sobre Tendencias del Mercado Laboral, 1999*, Sevilla: Publicaciones IEA, [Online], Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/etml/etmlnd05.htm>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), *Encuestas de Formación Profesional Continua (EFPC), 1999, 2001 y 2007*, Madrid: Publicaciones MTAS.

Ministros Europeos de Educación (1999), *Declaración de Bolonia*, de 19 de junio.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2002), *Programa Global para el Empleo*, [Online], Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/empframe/practice/index.htm>

Pérez, E. y Rodrigo, B. (1998), *Desarrollo y evaluación de los recursos humanos*, Madrid: Pirámide.