



**Universitat de les
Illes Balears**

Facultat d'Educació

Memòria del Treball de Fi de Grau

**Repercussions de la Crisi Econòmica a la
Formació Impartida pels
Departaments de Recursos Humans a Mallorca**

Bàrbara Maria Mas Bover

Grau de Pedagogia

Any acadèmic 2014-15

DNI de l'alumne: 78217058S.

Treball tutelat per Bernat Sureda Garcia.

Departament de Pedagogia i Didàctiques Específiques.

S'autoritza a la Universitat a incloure el meu treball en el Repositori Institucional per a la seva consulta en accés obert i difusió en línia, amb finalitats exclusivament acadèmiques i d'investigació.

Paraules clau del treball:

Formació, Crisi, Departament de Recursos Humans, Treballadors, Entitats.

Training, Crisis, Department of Human Resources, Workers, Entities.

Resum: L'objectiu d'aquest treball fi de grau es analitzar quines repercussions ha tingut la crisi econòmica a la formació impartida pels Departament de Recursos Humans. Per poder aconseguir aquest objectiu, primer s'ha dut a terme una investigació de tipus documental basada en la revisió i l'anàlisi de bibliografia sobre la temàtica a tractar. El marc teòric està estructurat en diversos apartats on s'aborden les següents temàtiques: la formació i les entitats, i les modalitats de formació en les organitzacions. Seguidament es fa un anàlisi de les dades obtingudes a les entrevistes personals així com també dels qüestionaris duts a terme a diferents entitats.

Es clou aquest treball amb un conjunt de conclusions finals sobre les entrevistes, els qüestionaris i les notícies de l'actualitat sobre la formació.

Paraules clau: Formació, Crisi, Departament de Recursos Humans, Treballadors, Entitats.

Abstract: The purpose of this end of career's work is to analyze the repercussion of the economic crisis in the Human Resources Department. To get this purpose, has been carried out an documentary investigation based in the review and analysis of bibliography on the subject matter. The theoretical part of the work is structured in several paragraphs, where the following subject matters are approached: the training and the entities, and the training modalities in the organizations. Then there is done an analysis of the obtained information in the personal interviews as well as the questionnaires made in different entities.

This work ends with a set of conclusions on the interviews, questionnaires and daily news of this matter.

Keywords: Training, Crisis, Department of Human Resources, Workers, Entities.

Índex

1.	Introducció.....	4
2.	Objectius.....	4
3.	Metodologia utilitzada per desenvolupar el treball.....	4
4.	Estructura i desenvolupament dels continguts.....	5
	A/ La formació a les entitats.....	5
	B/ Modalitats de formació en les organitzacions.....	8
	C/ Presentació de les dades obtingudes a les entrevistes personals:	
	CAEB.....	12
	SOIB.....	16
	UGT.....	22
	D/ Presentació de les dades obtingudes dels qüestionaris realitzats a diferents entitats:	
	Anàlisi quantitatiu.....	23
	Anàlisi qualitatiu.....	29
	E/ Les Notícies de l'actualitat.....	31
5.	Conclusions.....	35
6.	Entrevistes personals.....	38
7.	Referències bibliogràfiques.....	38
8.	Annexos	40

1.- INTRODUCCIÓ.

El següent treball fi de grau té com a objectiu analitzar quines repercussions ha tingut la crisi econòmica a la formació impartida pels Departament de Recursos Humans. El mètode utilitzat a estat la recerca d'informació sobre la temàtica i la recollida de dades a través d'entrevistes personals i qüestionaris realitzats a vint-i-set entitats. S'analitzen detalladament les dades i finalment es treuen unes conclusions sense deixar de banda les notícies actuals sobre la formació.

2.- OBJECTIUS.

- General: Analitzar quines repercussions ha tingut la crisi econòmica a la formació impartida pels Departament de Recursos Humans.
- Específics:
 - 1.- Indagar sobre el tipus de formació que s'imparteix més.
 - 2.- Conèixer l'opinió dels responsables sobre els canvis introduïts per la crisi econòmica.
 - 3.- Esbrinar les repercussions econòmiques en quan a formació.
 - 4.- Saber quina ha estat la resposta dels treballadors en quan a la seva formació a causa de la crisi.
 - 5.- Sintetitzar com valoren les empreses la formació dels seus treballadors.

3.- METODOLOGIA UTILITZADA PER DESENVOLUPAR EL TREBALL.

La metodologia que s'ha utilitzat es la següent:

Primer de tot es va fer una recerca de documentació. El que es va trobar varen ser diverses anàlisis sobre els Departaments de Recursos Humans i la formació en les empreses. Aquesta recerca va tenir molta importància com a primer contacte amb la temàtica. S'han estudiat diversos articles de diferents fonts, aquestes són:

Adecco (2011), Adecco (2014), CEPYME (2010), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011), Rocha, F., Aragón, J. (2012), Ribas, M., Alomar, L., Martorell, C., & Munar, M. (2011), Randstad (2013) i Randstad (2014).

Tots aquests articles han aportat gran informació sobre; l'estat del mercat de treball a través de l'Observatori de les Illes Balears, les tendències que hi ha en formació, la importància de la formació per incrementar l'ocupabilitat i la productivitat, els canvis en el perfil del treballador, la formació com a eina eficaç per fer front als efectes de la recessió, entre altres.

A continuació es varen redactar uns qüestionaris on s'utilitza una metodologia qualitativa i quantitativa, ja que, ambdues metodologies són més eficaces si s'apliquen conjuntament. Es varen repartir uns cinquanta qüestionaris a diferents entitats de Mallorca.

Seguidament es varen fer tres entrevistes personals a CAEB, UGT i SOIB per saber exactament quina era la seva tasca en quan a formació.

Una vegada obtinguda tota la informació dels documents científics, dels qüestionaris, i de les entrevistes es varen combinar les distintes informacions i es varen extreure totes les conclusions que apareixen en el treball.

Les dificultats que s'han trobat alhora d'elaborar el treball han estat diverses però la més destacable és la falta de col·laboració de les entitats. Com s'ha dit anteriorment es varen repartir uns cinquanta qüestionaris i només s'han rebut vint-i-set respostes. És possible que en aquets moments les entitats siguin receloses en donar informació a causa de les denúncies de frau que s'han donat en l'organització de cursos de formació.

Vull destacar que l' estudi no abasta totes les entitats que intervenen en formació de Mallorca per motius de temps i també per la poca col·laboració de les entitats. Per tant, no hi ha el mateix nombre d'entitats públiques que privades. Dir que la mostra es de vint-i-set entitats, entre elles es troben entitats públiques, privades i fundacions sense ànim de lucre. Així com també s'han afegit tres entrevistes personals a un sindicat (UGT), a la Confederació d'associacions empresarials de Balears (CAEB) i finalment al servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB).

4.- ESTRUCTURA I DESENVOLUPAMENT DELS CONTINGUTS.

A. La formació i les entitats.

Tal com informa Pineda, P. (2002), si algú es posés a enumerar les funcions essencials d'una empresa, la formació és molt probable que no hagués aparegut a la llista. El treballador començava la seva vida laboral amb un bagatge de coneixements adquirit a l'escola primària o en graons superiors de la formació reglada i sobre aquesta base anava acumulant experiències i coneixements que obtenia per observació i per l'ensenyament que li subministraven el seu supervisor o els seus companys. Però la formació com a activitat organitzada de l'empresa no

existia excepte en algunes activitats: la formació de venedors, els oficis especialitzats i poc més.

La situació avui és radicalment diferent. La formació és part de la vida diària de les empreses i per molt bones raons:

1.- La primera perquè els processos de canvi en les empreses, els significatius, els que obliguen a replantejar-se els coneixements i habilitats de les persones, succeeixen ara amb una freqüència tal que cap treballador pot esperar que transcorri la seva vida laboral sense haver de canviar la seva especialitat o modificar substancialment, diverses vegades.

2.- La segona, perquè la pròpia naturalesa del treball ha canviat. Fins ben entrat el segle XX la majoria dels treballadors eren treballadors manuals, en la major part dels països occidentals. Avui, als EUA, només el vint per cent són treballadors manuals. I la resta, la meitat, un quaranta per cent són treballadors del coneixement. I les proporcions són similars per a tots els països desenvolupats.

Però seria ingenu pensar que, ja que la formació és una activitat en l'empresa, només és aquesta qui es veu afectada. Una gran cosa sobre el coneixement és que és mòbil i transferible. Li pertany a vostè i no al seu ocupador o l'estat. I és altament valuosa en el mercat de treball. Aquesta característica del coneixement i de la formació que el transmet, està destinada a tenir un impacte significatiu en el món de les relacions laborals.

La formació és avui una funció més de qualsevol organització i com a tal funció, està integrada amb els altres processos que fan que l'organització funcioni.

La formació com a generadora de competències.

Les competències es pot dir que són la capacitat per fer. Capacitat que es deriva de posseir coneixements, de coneixements, de conèixer tècniques per posar-los en pràctica, d'haver desenvolupat les habilitats necessàries per a utilitzar aquestes tècniques amb eficàcia i de tenir l'actitud necessària per utilitzar aquestes habilitats.

La formació com a conformadora de la cultura de l'organització.

Tal com informa Pineda, P. (2002), la cultura de l'organització es veu com a element que dota de cohesió i enfocament a les persones que componen una organització. En general s'utilitza la paraula valors per referir-se als elements que componen la cultura. Alguns elements són:

- Els comportaments o les relacions entre els individus, el llenguatge utilitzat, els rituals i la conducta.
- Les normes que es desenvolupen en els grups de treball o en relació amb els agents externs de l'empresa.
- L'ambient o el clima que s'estableix a nivell intern o en les seves relacions amb els clients.
- Les regles del joc internes, com ara els costums, els sistemes de relacions i altres mecanismes.

La formació és un agent formador de cultura i transmissor de la cultura. Però a més la formació és un component de la cultura de l'organització i com a tal estarà adaptada als seus objectius, valors i creences bàsiques.

La formació com a agent de canvi.

Pineda, P. (2002) diu que l'entorn empresarial està cada vegada més globalitzat per la tecnologia i vivim una era d'adquisicions, fusions, aliances estratègiques, ... Hi ha un fet absolutament contrastat i es pot afirmar sense cap tipus d'error que: " l'única constant en les organitzacions actuals és el canvi" i la capacitat de canvi d'una organització és el factor clau per a l'òptim desenvolupament del negoci tant en el curt com en el llarg termini. Per aquest motiu, les organitzacions que tindran èxit en el futur seran aquelles que siguin capaços d'adoptar ràpida i eficaçment canvis fonamentals i sostenibles en el temps, per adaptar-se als reptes que planteja l'entorn.

La formació com a estratègia de l'empresa.

La formació, segons Pineda, P. (2002), pot constituir en si mateixa un objectiu estratègic i ser part del que l'empresa és i vol ser i no un mer instrument.

És molt normal que en processos de reestructuració en profunditat de grans corporacions s'enumeren les àrees en què es vol concentrar els esforços de l'alta direcció. La gestió del "cash-flow" o el reenfocar l'empresa cap al client solen estar sempre en la llista d'accions prioritàries. L'atenció especial als Recursos Humans, moltes vegades amb la menció explícita de la formació també.

B. Modalitats de formació en les organitzacions.

La formació en les organitzacions es conforma com un instrument de millora i optimització de les potencialitats dels treballadors, tant de manera individual com col·lectiva, i tant des d'una perspectiva de resposta (reactiva) com d'anticipació (proactiva). Les modalitats per al seu desenvolupament han de ser; per tant, diferents i adequades a cadascuna de les peculiaritats que adopti la mateixa. Sense oblidar l'existència d'uns plantejaments bàsics que s'han de tenir en compte:

- La formació busca conèixer coses que ajudin a les persones en la seva activitat laboral.
- La formació ha d'experimentar els conceptes precedents per verificar la seva utilitat.
- La formació necessita viure els canvis que s'operen en el lloc de treball derivats del que hem après i de com ho estem posant a la pràctica.

Aquests tres punts ens permeten identificar l'estructura fonamental de les modalitats assenyalades, les quals poden assumir també tres formes de desenvolupament.

1.- Formació interna: es refereix a totes aquelles accions formatives que tenen lloc dins de l'organització.

2.- Formació externa: fa referència a totes aquelles activitats formatives organitzades per agents externs i dutes a terme fora de l'organització.

3.- Formació combinada: permet desenvolupar, segons necessitats i interessos, les dues alternatives anteriors, procurant aconseguir una estructura sistemàtica i integrada de modalitats de formació, més adaptada a la realitat empresarial actual i més d'acord amb les possibilitats formatives i tecnològiques de la societat de la informació i el coneixement.

Ens trobem amb diferents tipus de formació pel que fa a la manera d'impartir-la:

- Formació presencial: és la formació més coneguda; és la que es desenvolupa presencialment, en grups de participants que es reuneixen amb un enfocament comú d'aprenentatge.
- Formació a distància: és defineix com una modalitat d'ensenyament on les tasques docents esdevenen en un àmbit diferent de les discents, de manera que aquestes resulten, respecta de les primeres, diferides en el temps, en l'espai o en ambdues dimensions al mateix temps.

- Formació semipresencial: és aquella formació que combina la formació presencial i la formació a distància.

C. Presentació de les dades obtingudes a les entrevistes personals.

Aquestes dades s'han extret de les entrevistes personals, realitzades a les persones encarregades de la formació, a les següents organitzacions.

- CAEB:



(Reguera, A., entrevista personal, 25-02-2015). Des de la seva creació l'any 1977 va comptar amb el departament de formació, que porta treballant més de 30 anys en matèria formativa. Com organització empresarial més representativa de la Comunitat Autònoma el que ofereix és formació adreçada a empresaris, directius, comandaments intermedis, també tenen formació per a aquelles persones que estan en actiu i necessiten reciclar-se. Així com també formació destinada a avenços tecnològics i formació per a persones en atur perquè són persones que anteriorment havien treballat i ara, per la crisi, es troben fora del mercat laboral i necessiten una altra vegada formar-se i reciclar-se per poder entrar de nou al mercat laboral.

Com a confederació empresarial representativa els hi correspon la formació de directius, d'empresaris i d'alts càrrecs i comandaments intermedis de les empreses de les Balears (delegacions a Mallorca, Menorca i Eivissa).

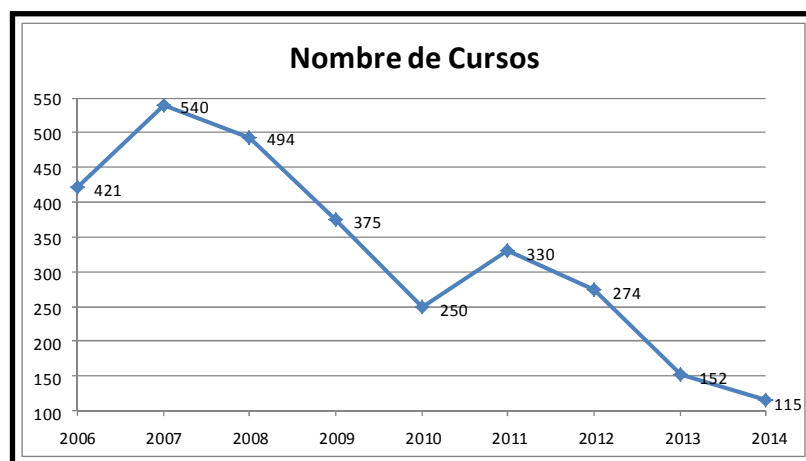
Les empreses que acudeixen a la CAEB són microempreses i petites empreses ja que les grans empreses tenen en seu propi departament de formació i tenen la capacitat per gestionar-los elles. Encara que s'ha de dir que les grans empreses contacten amb ells puntualment per si ofereixen algun curs que sigui del seu interès.

Allà es dona formació de tipus transversal, és a dir, aquella formació que pugui ser d'interès per a qualsevol sector productiu. Alguns exemples són: formació vinculada al màrqueting digital, a l'àmbit fiscal, en matèria laboral. A nivell d'informàtica també imparteixen cursos; Excel avançat, Powerpivot,...

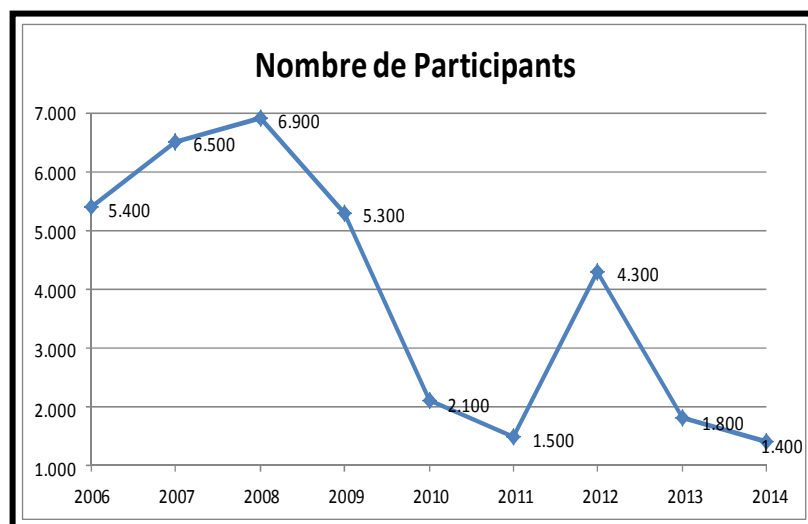
El tipus de formació que més solen donar es:

- Adquisició de coneixements del propi lloc de feina.
- Adquisició habilitats personals i interpersonals a l'entorn laboral.
- Afavorir l'aprenentatge.
- Atenció al client.
- Coneixements tècnics.
- Desenvolupament d'actituds.
- Idiomes.
- Informàtica.
- Jornades d'absentisme.
- Prevenció de riscos laborals.

A continuació es detallen les accions formatives dutes a terme en diferents anys:



Gràfic 1. Nombre de cursos duts a terme a la CAEB.



Gràfic 2. Nombre de participants en els cursos de la CAEB.

Com es pot veure en el gràfics 1 i 2 tant el nombre d'accions formatives com el nombre de participants ha baixat considerablement. En el 2008 va començar la baixada d'ambdós però cal dir que el nombre de cursos augmenta del 2010 al 2011 malgrat el nombre de participants segueixi baixant. El nombre de participants té una gran augment del 2011 al 2012 i a partir d'aquí baixa.

En l'època de crisi en els anys més complicats evidentment la prioritat de les empreses era el manteniment, la supervivència, sobreviure en aquesta situació, mantenir la productivitat de les empreses, mantenir els equips i mantenir l'estabilitat. La formació era més selectiva en el sentit que havien de tenir uns objectius i que s'aconseguissin resultats a curt termini. Sobretot interessava aquella formació vinculada a la matèria econòmica financera de les empreses, qüestions en matèria fiscal, és a dir, tot allò que implicava estalvi de costos, millorar l'eficiència i eficàcia de la rendibilitat de les empreses.

La formació, segons la CAEB, no ha canviat per la crisi sinó que està contínuament evolucionant.

Els no deleguen la formació a altres empreses sinó que ho fa conjuntament amb BSEF (Balear de Serveis Empreses i Formació) entitat vinculada a la confederació que està especialitzada en matèria de formació i desenvolupen conjuntament programes formatius. També han treballat en línies subvencionades pel Govern Balear i amb l'àmbit nacional.

La Confederació té un departament de formació que està conformat per una sèrie de persones que som psicòlegs, pedagogs i altres però no són especialistes en les matèries específiques que estan impartint. El que fan és gestionar, planificar, i dissenyar les accions formatives així com també implementar-les. Per això comptem amb professionals externs que són els especialistes en cadascuna de les matèries (professionals autònoms, empreses de consultoria i escoles de negoci de prestigi, ...).

Quan la formació es subvencionada, es totalment gratuïta. Per aquest tipus de formació s'han de presentar uns projectes a l'administració pública competent, després aproven el projecte i les accions formatives amb unes dotacions econòmiques que s'han presentat prèviament amb un pressupost (costos directes: que es gastarà amb els professors, material didàctic, instal·lacions, ... després hi ha uns costos associats que aquests són els costos vinculats a la gestió i planificació d'aquesta formació.). D'altra banda si és formació privada hi ha unes quotes determinades.

- **SOIB:**



(Fuentes, P., entrevista personal, 27-02-2015). Tots els cursos que s'imparteixen al SOIB han d'estar inclosos en un fitxer del SEPE (Servei Públic d'Ocupació Nacional). Aquest fitxer inclou dos tipus d'activitats formatives:

1.- Especialitats formatives que condueixen al que es diuen certificats de professionalitat que són una acreditació oficial a nivell nacional que garanteix que una persona té unes competències professionals per desenvolupar en un lloc de treball d'acord amb les exigències del mercat laboral.

Aquests es regulen per Reial Decrets, estan estructurats en famílies professionals, hi ha 26 famílies professionals i dins de cada família professional hi ha àrees determinades.

Aquests certificats són el que es prioritza des del 2008 al Servei d'Ocupació.

Hi ha certificats de professionalitat de:

Nivell 1: no cal tenir cap requisit d'accés per començar.

Nivell 2: s'ha de tenir un nivell 1 amb la mateixa família i àrea professional o el títol d'ESO o passar unes proves de competències clau per poder accedir.

Nivell 3: Has de tenir un certificat del Nivell 2 de la mateixa família i àrea professional, o el batxillerat o ha de passar les proves d'accés.

Per a impartir certificats de professionalitat, les entitats, han d'estar acreditades i per estar acreditades necessiten uns metres quadrats, un equipament, instal·lacions, tallers, ... i més comptar amb uns docents que han de complir una sèrie de requisits que es regulen en cada real decret de cada certificat de professionalitat.

2.- La formació no formal són els que no tenen la categoria de certificat de professionalitat. Són majoritàriament cursos d'idiomes o de competències clau o que s'han creat aposta per a un col·lectiu en concret (discapacitats, ...).

Les entitats per dur a terme aquests cursos han d'estar inscrites en el fitxer, és una categoria, i han de complir uns requisits mínims (metres quadrats, instal·lacions, ...)

Anualment es treuen convocatòries públiques per formar els treballadors, prioritàriament a treballadors desocupats (donada l'alta taxa d'atur que hi ha a l'actualitat es dediquen molts de diners a aquests). També n'hi ha per a col·lectius vulnerables i una petita part per a la formació de treballadors. Els cursos que es prioritzen són els que van destinats a aturats i els certificats de professionalitat dits anteriorment.

Els que acudeixen al SOIB són treballadors aturats que busquen formació per tornar-se a ficar en el mercat laboral.

Els centres que poden impartir la formació han de ser centres acreditats, hi ha diferents categories: els que són centres col·laboradors (centres privats que compleixen tots els requisits i s'acrediten per poder impartir la formació, es presenten a les convocatòries. Aquestes convocatòries van per puntuació. Després hi ha els centres propis, aquests centres són del Govern Balear que ja tenen instal·lacions per poder fer formació.

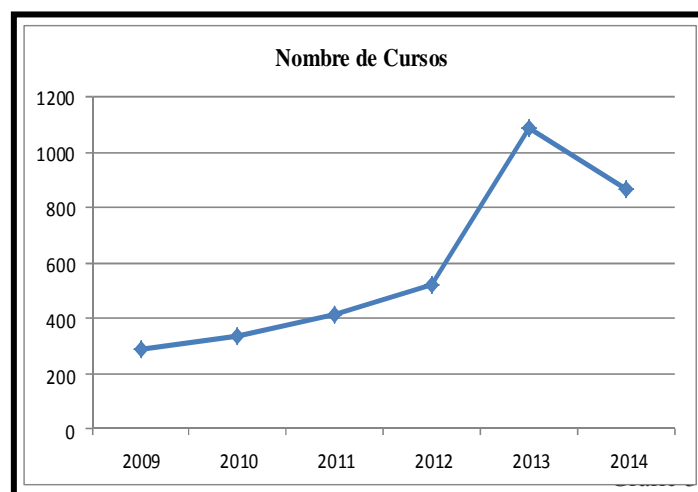
Els centres propis del Govern Balear són: l'Ibanat, Infojove, IBE (institut balear d'esport), l'escola d'Hosteleria, i la Fundació Bit. També s'inclouen tots els IES (Instituts d'Ensenyança Obligatòria) que tenen formació professional dins de les famílies laborals del SOIB i per això ja tenen les instal·lacions adequades.

El tipus de cursos que més es donen són:

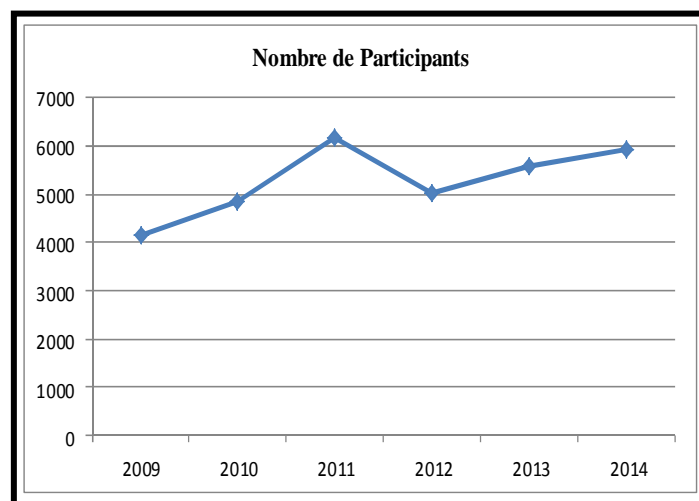
- Adquisició de coneixements i de capacitats del propi lloc de feina.
- Informàtica.
- Qualificacions professionals els que són certificats de professionalitat.
- Idiomes els que no són certificats de professionalitat.
- Prevenció de riscos laborals, hi ha un mòdul en tots els certificats.

Tota la seva formació esta dividida en mòduls que tenen una part teòrica i una part pràctica que aquesta es porta a terme en empreses. A més quan el mercat laboral els demana cursos en particular també els duen a terme.

A continuació es poden veure els gràfics del nombre de cursos (gràfic 3) que es duen a terme així com també el de la participació a aquests (gràfic 4).



Gràfic 3. Nombre de cursos duts a terme el SOIB.



Gràfic 4. Nombre de participants en els cursos del SOIB.

En el gràfic 3 es veu perfectament com el nombre de cursos han anat pujant al llarg dels anys i de manera més notable des de l'any 2012 al 2013. Però del 2013 al 2014 hi ha hagut una baixada considerable d'aquests.

En el gràfic 4 es pot observar que durant els anys 2009,2010 i 2011 varen anar augmentat el nombre de participants ,però del 2011 al 2012 hi va haver una baixada. S'ha de dir que del 2013 al 2014 hi ha una pujada.

A l'actualitat es prioritzen els certificats de professionalitat, abans es feien més cursos com a formació no formal que no tenien cap acreditació oficial.

La crisi a canviat els treballadors, ja que, ara són més conscients que necessiten tenir una qualificació, que sigui transparent, que sigui identificable, pel mercat productiu perquè puguin determinar si a aquest treballador li serveix o no li serveix en un lloc de treball.

Ara hi ha més aturats per això tenen més persones que es volen formar. S'han trobat amb problemes a l'hora d'impartir formació els joves (menors de 30). Aquests no tenen cap interès en formar-se, són els que més suspenen, són els que produeixen més baixes en els cursos, són els que menys aproven ... és molt difícil convèncer-los que necessiten una formació per poder accedir al mercat laboral per poder tenir una vida personal.

El SOIB té dos centres propis, que gestionen directament. Un està a Eivissa (especialitzat en turisme i hostaleria, una mica d'idiomes i informàtica) un altre centre a Menorca (s'està

desenvolupant el de tècnic i manteniment de vehicles d'aeronàutica, aquí es fan certificats de professionalitat).

- **UGT:**



(Barceló, M.E. entrevista personal, 13-03-2015). A UGT no es treballa directament amb les empreses. La formació que donen és per a l'ocupació. El que fan és presentar un projecte, per exemple al SOIB, i segons la puntuació que treguin els hi donen uns diners determinats. La manera com els hi donen els diners és la següent; a l'inici del projecte el 50%, una vegada acabat el 30% i el 20% una vegada que s'ha acabat de justificar.

A les seves Federacions hi acudeixen varis tipus de persones com poden ser; el col·lectiu de joves, el de dones,... col·lectius vulnerables (no tenen diners, no es poden pagar la targeta de transport, no es poden comprar roba,...). En tots els seus cursos hi poden accedir tot tipus de persones però sempre hi ha un 40% que han de reunir uns requisits i són aquests els que hi accedeixen primer. Un exemple síria que per accedir a un curs el 40% de les persones ha de ser o bé majors de 45 anys o bé dones maltractades, joves en poca formació i una vegada que hi haguí aquest 40% complet podran accedir les altres persones.

Les temàtiques més usuals als seus cursos són:

- Adquisició de coneixements del propi lloc de feina.
- Atenció al client idiomes.
- Ventas.
- Jornades d'Absentisme.
- Informàtica.

A l'actualitat hi ha molts de col·lectius vulnerables que accedeixen als cursos com bé poden ser el col·lectiu de dones o de joves. S'ha de dir que el nombre d'alumnes s'eleva quan els cursos són gratuïts. És destacable que en el moment més difícil, de la crisi, no s'ha pogut oferir tota la formació desitjable i demandada degut als pocs fons que hi ha.

Troben que la crisi a canviat a la formació sobretot econòmicament, és a dir, no disposen de diners suficients per impartir la formació, hi ha hagut una clara baixada del pressupost. Però també han canviat les necessitats de la gent (reciclatge, gent fora feina, canvi de feina,...).

Les persones que tenen un lloc de feina segur valoren menys la formació que aquelles persones desocupades. Això es perquè els treballadors no tenen cap tipus de motivació per part dels empresaris degut els retalls del sou, la congelació d'aquests, entre altres.

A UGT no gestionen els cursos, sinó que tenen sis federacions:

1.- MCA: (Metall, Construcció i Afins de UGT, Federació Industrial). Destinat a la construcció (no té eina formativa pròpia. La Fundació laboral de la construcció dona els diners a la MCA.

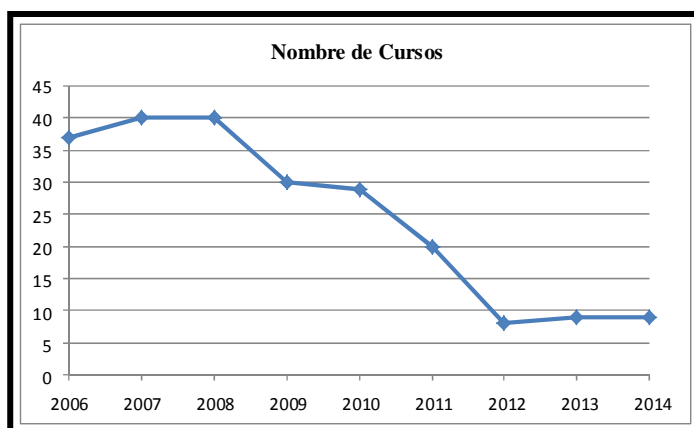
2.- FSP: (Federació Servei Públic). És exclusivament d'ensenyament (Universitats, escoles d'infantil,..). Enguany no ha tingut cap curs gratuït tots han estat de pagament. Abans cada any tenien una partida per a formació com podia ser: fisioteràpia, neurolingüística, idiomes, oposicions,...ara no es tenen fons.

La formació que gestionen és de l'àmbit de l'administració pública, i els destinataris en general són persones que fan feina a l'administració.

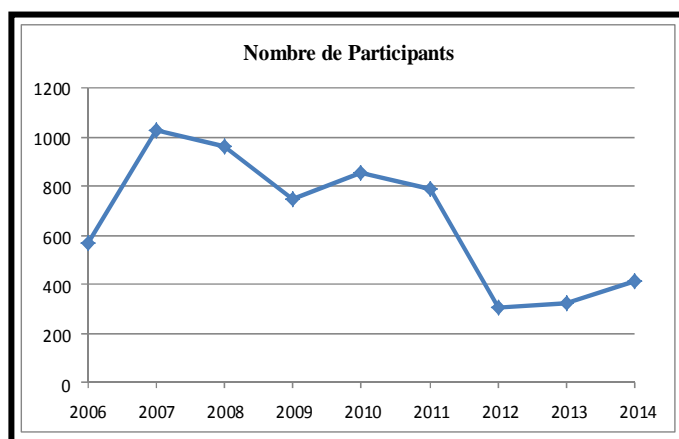
El cursos que més duen a terme són:

- Adquisició de coneixements del propi lloc de feina.
- Adquisició habilitats personals i interpersonals a l'entorn laboral.
- Prevenció de riscos laborals.
- Resolució de conflictes.
- Tècniques de treball en equip.
- Tècniques de lideratge .
- Formació jurídic-administrativa.

A continuació es detallen les accions formatives dutes a terme en diferents anys:



Gràfic 5. Nombre de participants en els cursos de UGT.



Gràfic 6. Nombre de participants en els cursos de UGT.

Com bé es veu en els gràfics 5 i 6 els cursos i els participants han baixat considerablement. La baixada es va iniciar el 2009 pel que fa els cursos i pel nombre de participants el 2011. S'ha de dir que des de l'any 2012 hi ha hagut un augment tant de cursos com de participants.

El tipus de destinataris, arrel de la crisi, no ha canviat ja que són empleats públics, en canvi el nombre d'interessats en fer formació sí. Amb motiu de la crisi les ofertes d'ocupació pública s'han reduït molt, igualment que les possibilitats de promoció interna, i com a conseqüència el nombre de treballadors de l'administració interessats en formar-se ha baixat, sobretot es va notar molt en els primer anys de la crisi.

Per altra banda, la temàtica dels cursos no ha canviat, el que ha canviat és la modalitat d'impartició. Abans s'impartien molt més cursos presencials, ara la majoria de cursos són de modalitat en línia, ja que aquesta modalitat (apart de ser la més sol·licitada) permet arribar a més alumnes, tenint en compte que les subvencions per formació han patit forces retallades i es poden programar molt menys accions formatives.

Els tampoc fan la formació sinó que ho deleguem a una empresa de formació; fòrum de formació.

3.- FETE: (Federació de Treballadors d'Ensenyança) està destinada a l'energia, la indústria, el metall,...(no fa formació sinó es a nivell Estatal).

Ofereix cursos online 100% i són de fons Estatal. Té una plataforma de formació on hi ha diferents preus; el preu per els afiliats i el preu per els no afiliats. Els que estan afiliats tenen un preu especial (menor que els que no estan afiliats).

La FETE-UGT, elabora un pla de formació estructurat a partir dels tres trimestres escolars. La seva formació està adreçada, gairebé de manera exclusiva, a personal docent tant de la xarxa pública com de la xarxa d'ensenyament concertat.

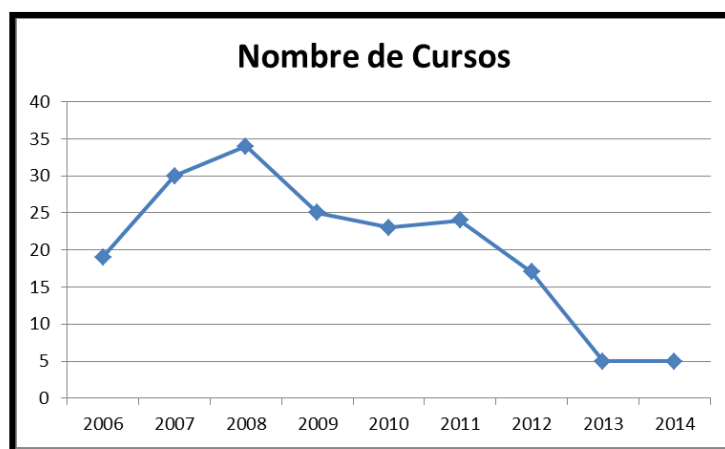
Les empreses amb què treballen són centres educatius que en molt poques ocasions organitzen projectes de formació propis. Si ho fan necessiten el suport del CEP (centre de professors) o del seu sindicat per tal que la Conselleria d'Educació reconegui les seves activitats formatives.

Les temàtiques dels cursos que més duen a terme són:

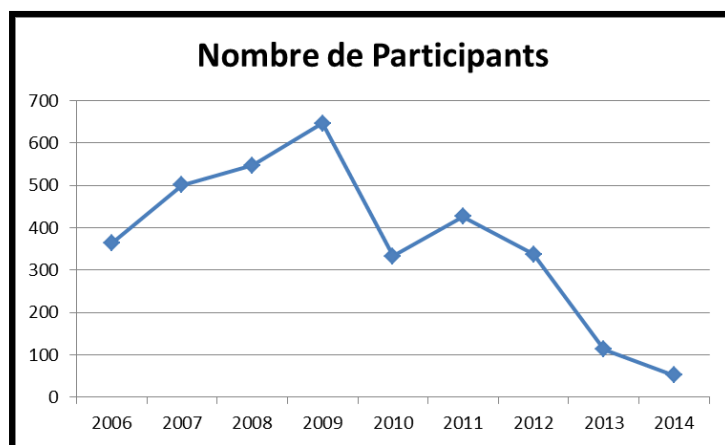
- Adquisició de coneixements del propi lloc de feina.
- Afavorir l'aprenentatge.
- Coneixements tècnics.
- Desenvolupament d'actituds.
- Idiomes.
- Informàtica (tecnologies de la informació).
- Prevenció de riscos laborals.

- Resolució de conflictes.
- Tècniques de treball en equip.
- Cursos específics per a determinats col·lectius: escoles matineres, centres d'educació especial.
- Formació en l'àmbit de la gestió administrativa dels centres educatius.

A continuació es detallen les accions formatives dutes a terme així com també els participants:



Gràfic 7. Nombre de participants en els cursos del FETE-UGT.



Gràfic 8. Nombre de participants en els cursos del FETE-UGT.

Segons els gràfics 7 i 8 és pot dir que el nombre de cursos i de participants ha anat baixant des de 2006, només el nombre de cursos que es manté des del 2013.

El nombre de participants va anar pujant durant els anys 2006, 2007, 2008, 2009 però al 2010 hi va haver una gran baixada. El 2011 hi ha una petita pujada i des de llavors ha anat baixant. Igualment va passar amb el nombre de cursos, van anant pujant fins el 2008 i des de llavors han baixat.

El perfil dels cursos no ha variat de manera significativa per culpa de la crisi. Cal tenir en compte que el perfil dels seus usuaris tampoc no ha variat tot i que s'ha incrementat el número de persones afiliades en situació d'atur.

El canvis que ha provocat la crisi, segons la UGT, són:

Fins a l'any 2012 gairebé el 100% dels cursos eren gratuïts per als usuaris ja que es finançaven amb ajudes públiques estatals tant per els treballadors de l'ensenyament públic (AFEDAP) com de l'ensenyament concertat (FORCEM) i amb ajudes públiques de l'administració autonòmica.

També cal destacar que a partir de l'any 2011 aquestes ajudes varen començar a disminuir de manera gairebé dràstica. Enguany per primera vegada en molts d'anys la FETE no rebrà cap ajut públic per a dur a terme la seva activitat formativa. Tots els cursos de formació són de pagament, excepte alguns (1-2 per any) promoguts pels centres educatius de la xarxa concertada que són gratuïts perquè es paguen amb fons de la "formació bonificada" de la Fundació Tripartita.

La responsabilitat integral de la formació que imparteixen és de FETE. Fan el disseny, cerquen el professorat, l'espai i els recursos, l'homologuen, en fan el seguiment i la memòria final a més dels certificats dels participants i dels ponents.

La formació bonificada la imparteixen conjuntament amb IFES, una fundació de la UGT centrada en la formació dels treballadors.

En la modalitat de formació a distància, contracten una plataforma d'ensenyament on-line a l'empresa "Marilén Far", consultora.

4.- SMC: (Serveis per a la Mobilitat i el Consum) està destinat a la hoteleria i al transport públic i privat. Aquesta federació no fa formació per el seu compte, sinó que la fa conjuntament amb altres.

5.- FES: (Federació de Serveis), s'ocupa dels serveis que no són públics (seguretat, banca,...). Aquesta federació no fa formació.

6.- IFES: (Institut de Formació i Estudis Socials) és una eina de formació de l'UGT, fa feina d'una manera més global. La formació la paga el SOIB i a vegades és fa formació a través del fons estatal (els 2 darrers any no n'hi ha hagut d'aquest tipus).

L'IFES sol donar formació de cuina, restaurant, hostaleria perquè les persones puguin accedir ràpidament al mercat laboral a la temporada alta i perquè així tinguin feta la formació específica.

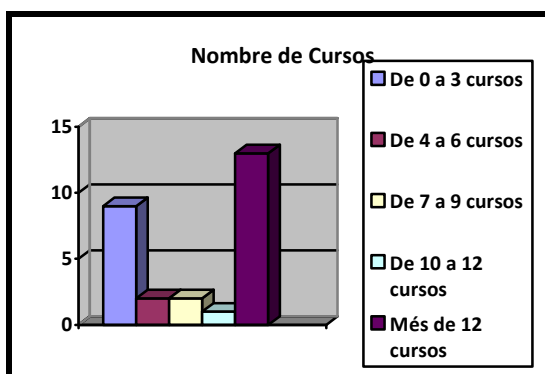
D. Presentació de les dades obtingudes dels qüestionaris realitzats a diferents entitats.

Les entitats que han participat en l'estudi han estat les següents:

Privades:	Ca's Dentista. Composite Specialists. Desesperado SL. Disbe SL Echo Marine Service S.L. Febrer S.A. Garaje Galletero. Hemispaeere Coating Services S.L. Herca hotels. Hiper Manacor. Hipotels . Inblau S.A. Motor . Insular S.L.U. ONCE. Premsa Independent S.L. Vidres Matamalas.
Públiques:	Consell de Mallorca. Conselleria de família i serveis socials. Correus.

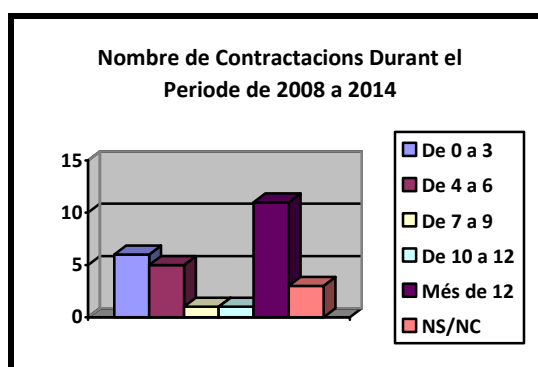
	Govern de les Illes Balears.
	Hospital comarcal d'Inca.
	Hospital de Manacor.
	Universitat de les Illes Balears.
	Vicepresidència i Conselleria de presidència.
Sense Ànim de Lucre:	Amadip.Esment.
	Fundació Universitat-Empresa de les Illes Balears.

- **Anàlisi Quantitatiu:**



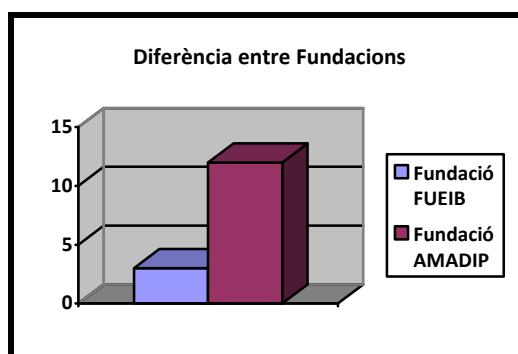
Gràfic 9. Nombre de cursos duts a terme a les entitats.

Tal com es pot veure en el gràfic9; tretze de les vit-i-set empreses fa més de 12 cursos de formació, a l'any, per els seus treballadors.



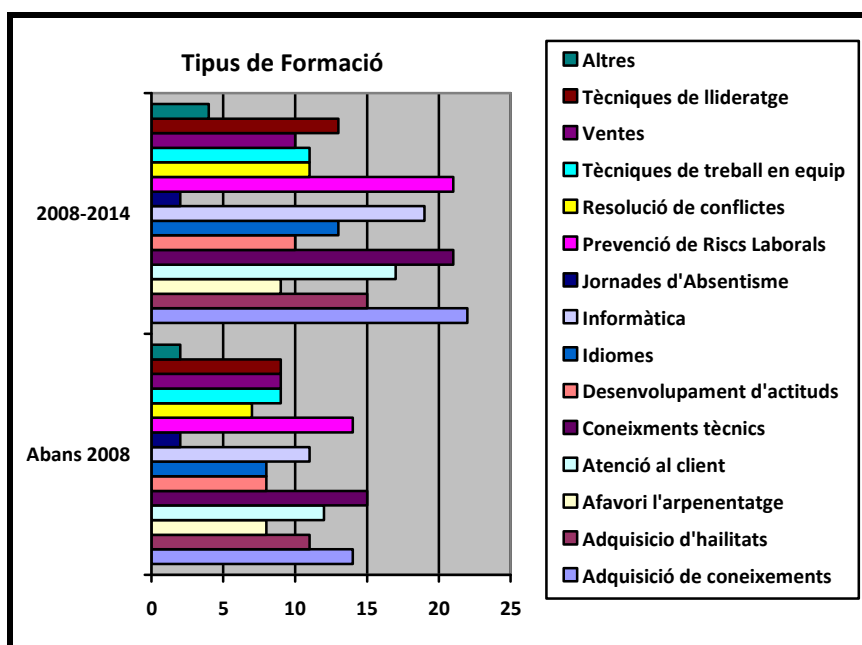
Gràfic 10. Nombre de contractacions dutes a terme per les entitats en el període 2008-2014.

En el gràfic 10 s'observa que la majoria d'entitats ha contestat que s'han fet més de dotze contractacions durant el període 2008-2014.



Gràfic 11. Nombre de contractacions de les Fundacions.

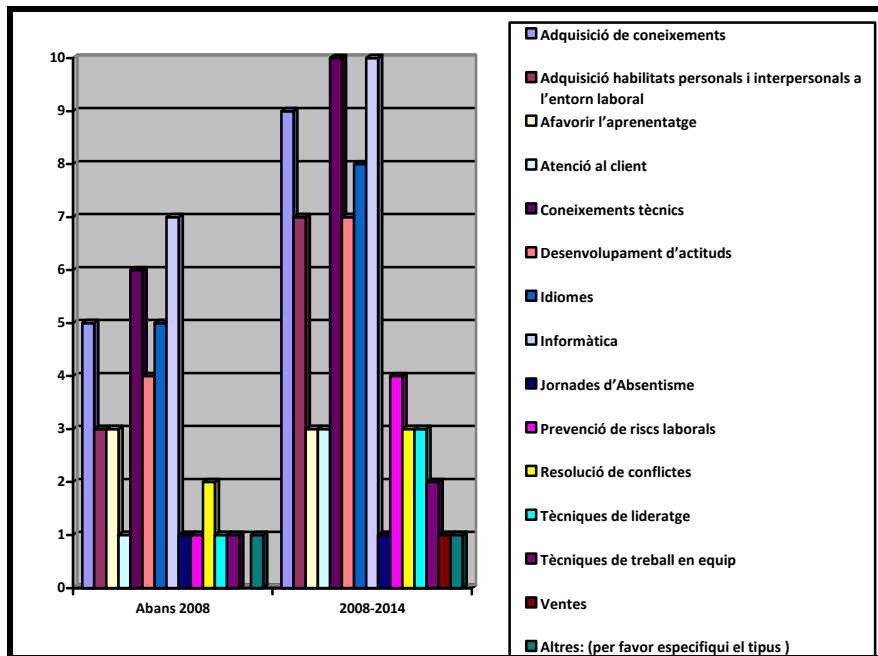
Es interessant destacar que les dues fundacions, tal com es veu en el gràfic 11 no han contestat el mateix a la pregunta de quantes noves contractacions hi ha hagut en el període de 2008-2014. La FUEIB va dir que entre 0 i 3 i AMADIP més de 12. Gran diferència entre una i l'altre. Això es degut que a AMADIP es poden contractar treballadors directament i a la FUEIB no hi ha llocs de treball per contractar nous treballadors.



Gràfic 12. Tipus de formació duta a terme abans del 2008 i en el període 2008-2014.

En el gràfic 12 s'observa que la formació que es va donar més abans del 2008 es la de coneixements tècnics, seguida de prevenció de riscos laborals i adquisició de coneixements. En

el període de 2008-2014 s'ha de dir que la formació s'ha incrementat però les temàtiques que es donen són les mateixes que abans del 2008. Encara que en diferents posicions; la que més es dona es la d'adquisició de coneixements seguida de coneixements tècnics i de prevenció de riscos laborals.

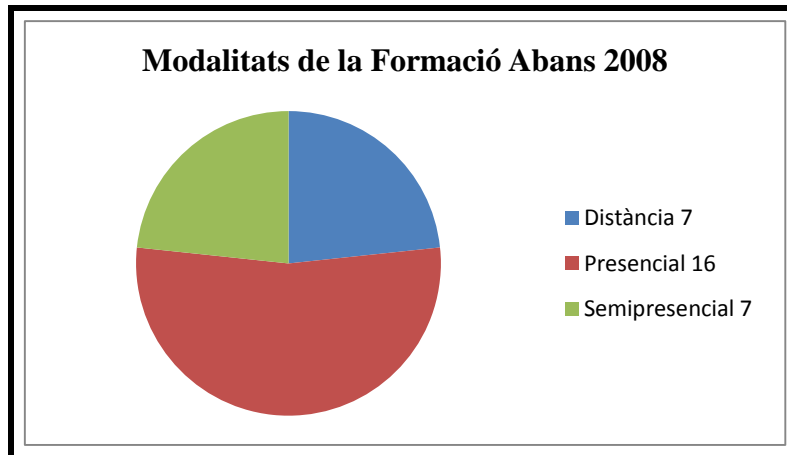


Gràfic 13. Tipus de formació que els treballadors han fet pel seu propi compte, abans del 2008 i en el període 2008-2014.

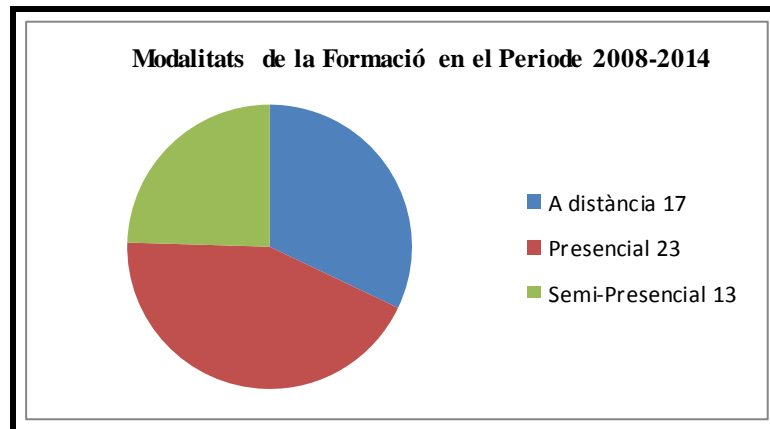
Tal com es veu en el gràfic 13, el tipus de formació que els treballadors feien, pel seu propi compte, abans del 2008 era; informàtica seguida de coneixements tècnics i idiomes.

La que feien en el període de 2008 a 2014 era en primer lloc informàtica seguida de coneixements tècnics, adquisició de coneixements i idiomes és a dir es la mateixa formació que abans del 2008 però afegeixen l'adquisició de coneixements.

Per tant es pot afirmar que els treballadors es segueixen formant en les mateixes temàtiques tot i que els anys passin. El que passa és que s'afegeixen l'adquisició de nous coneixements.

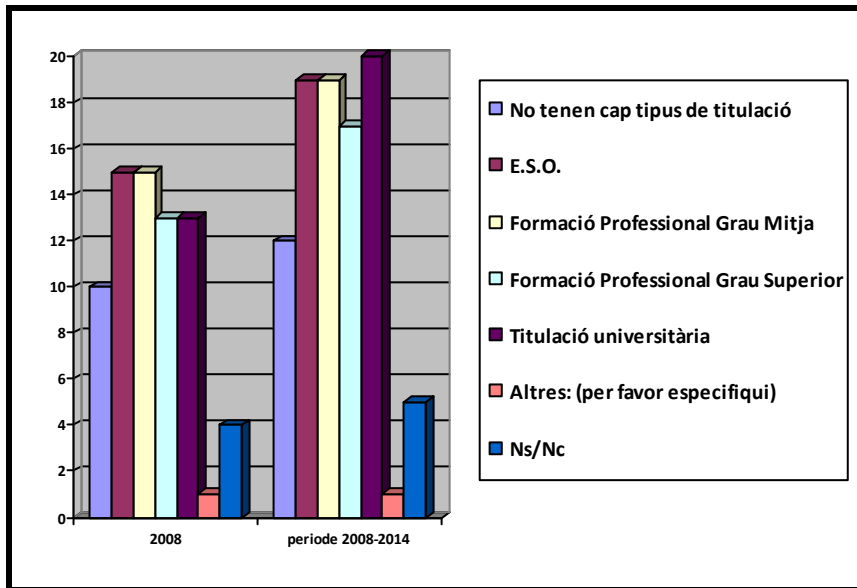


Gràfic 14. Modalitat de la formació abans del 2008.



Gràfic 15. Modalitats de la formació en el període 2008-2014.

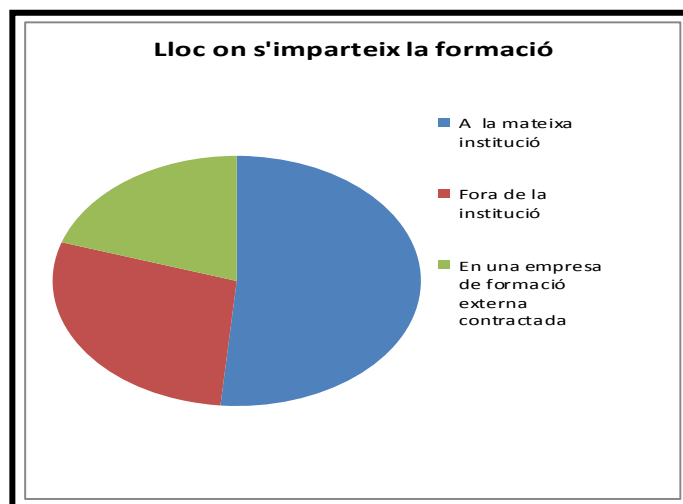
La modalitat que més s'utilitza a l'empresa, segons els gràfics 14 i 15, a l'hora de donar formació, es la presencial, tot i que s'ha de dir que hi ha hagut un canvi. Abans del 2008 hi havia molta més formació presencial que en el període de 2008-2014, en aquest període ha augmentat la formació a distància i la semi-presencial considerablement.



Gràfic 16. Tipus de titulació dels treballadors abans del 2008 i en el període 2008-2014.

Tal com es veu en el gràfic 16, es pot dir que la titulació, més comú, que tenien els treballadors en el 2008 era ESO i grau mitjà seguides de titulacions universitàries i graus superiors. En el període 2008-2014 la titulació més comú entre els treballadors es la universitària seguida per l'ESO i el grau mitjà.

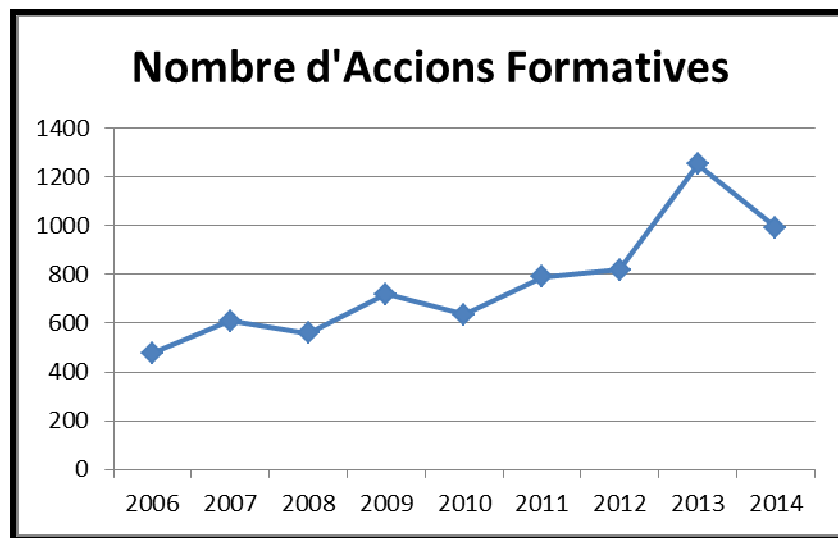
La gràfica 16 mostra clarament la gran quantitat de treballadors extremadament formats a l'actualitat amb titulacions universitàries.



Gràfic 17. Lloc on s'imparteix la formació de les entitats.

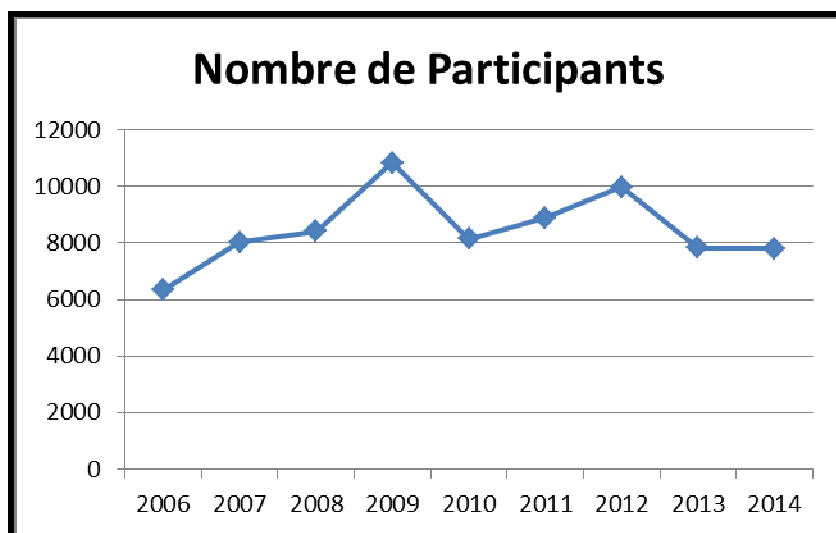
En el gràfic 17 es pot observar que una gran part de les entitats imparteix la formació de l'empresa a la mateixa institució. S'ha de dir que les empreses privades utilitzen més la formació en empreses de formació externes contractades que les públiques.

S'han analitzat el nombre d'accions formatives i el nombre de participants en les formacions dutes a terme a la CAEB, el SOIB i a UGT (a través de FSP i FETE), es poden veure les dades els següents gràfics;



Gràfic 18. Nombre d'accions formatives dutes a terme a la CAEB,SOIB i UGT.

Tal com indica el gràfic 18 el nombre d'accions formatives a anat augmentant des del 2006 al 2014. El que passa és que hi ha hagut alts i baixos. Del 2006 al 2008 hi va haver una baixada, en canvi des del 2008 al 2009 hi ha una pujada; aquest període es troba amb l'inici de la crisi fet que explica que hi haguí més accions formatives. Del 2009 al 2010 una baixada i del 2010 fins el 2013 ha anat pujant fins el 2013 que a partir d'aquí es nota una baixada considerable. Es veu clarament que la crisi sí que ha tingut a veure amb el nombre d'accions formatives dutes a terme segons la CAEB,UGT i SOIB ja que en els anys més crítics de la crisi hi ha hagut més formació.



Gràfic 19. Nombre de participants en els cursos duts a terme a la CAEB,SOIB i UGT.

El nombre de participants ha anat augmentat des del 2006, tal com es pot veure en el gràfic19, igual que el nombre d'accions formatives dures a terme. El que ha passat es que hi ha hagut, alts i baixos. El 2008 hi va haver una gran pujada del nombre de participants; ens tornem a trobar amb l'inici de la crisi. Del 2009-2010 hi ha una baixada i del 2010 al 2012 tornen a pujar el nombre fet que explica la gran quantitat de treballadors actius i no actiu que s'han anat formant el llarg d'aquest període. I per últim es pot dir que des del 2013 es manté estable el nombre de participants.

- Anàlisi Qualitatiu:

-Els canvis econòmics que més hi ha hagut des de la crisi són els següents segons les entitats participants:

- 1) Baixa d'un 5 % o bé d'un 15 % de les nòmines en el sector públic.
- 2) Congelació de Salaris en gran part de les entitats privades.
- 3) Reducció complements salarials tant a les privades com a les públiques.
- 4) Augmenta la formació en el sector públic en canvi en el sector privat disminueix.
- 5) Reducció del personal.

6) Baixada dels preus de venda, menys beneficis econòmics.

7) Pèrdues en els beneficis de l'empresa.

-Pel que fa als canvis en el lloc de feina la majoria de les entitats contesten:

1) No hi ha oposicions per accedir com a laborat fix.

2) Reducció contractacions eventuais i temporal.

3) Reducció permisos retribuïts.

4) Augment d'hores de treball.

5) Eliminació d'alguns departaments.

6) Disminució de la plantilla.

7) Més feina per menys ingressos.

- A la pregunta si hi ha un major nombre de treballadors, tant les públiques com les privades han contestat que no, que es menor el nombre de treballadors actualment. Destacar que només hi ha una empresa privada que confirma que ha obert més centres arreu de Mallorca i per tant ha fet més contractacions de personal.

- A l'hora de indicar la despesa de l'empresa en quant a formació hi ha hagut varietat de resultats;

A les públiques: entre 20 i 21 euros per treballador, algunes entitats han afirmat no saber-ho degut a que es dur a terme a través de l'EBAP.

A les privades: hi ha un augment molt important de la despesa en formació; oscil·la entre 150 i 2000 euros, depenent del sector que ocupa l'entitat, a part de tota la formació bonificada.

- Les entitats afirmen que no s'inverteix el que caldria del pressupost en formació. Algunes d'elles pensen que no rotundament però n'hi ha d'altres que opinen que la inversió malgrat no ser notable es suficient.

- De les 27 entitats 17 opinen que si que hi ha hagut un canvi de mentalitat entre els treballadors ja que es formen més perquè: tenen una major preocupació de perdre el

lloc de feina, volen tenir més puntuacions a les borses, intenten computar hores de formació amb hores de feina, volen millorar la seva situació laboral, volen estar ben preparats i sobretot conservar el seu lloc de feina.

- Hi ha 14 entitats que afirmen que si a la pregunta si els seus treballadors es formen pel seu propi compte. El tipus de formació que fan la fan per tal d'actualitzar-se, tenir una formació específica, fer carreres i postgraus o bé idiomes.
- Els motius de perquè les entitats formen els seus treballadors son varies, es interessant fer una comparació entre les públiques i les privades.

Públiques: per millorar la qualitat, la productivitat del treballador. També perquè els treballadors estiguin actualitzats i per millorar l'eficàcia i l'eficiència d'aquests.

Privades: per millorar el servei i l'atenció al client. Així com també per complir requisits legals. I sobretot per obtenir majors beneficis.

- Les empreses privades no tenen molts de reconeixements de la formació, generalment, amb els seus treballadors. Ja que es pensa que s'han de formar per mantenir el seu lloc de treball. D'altre banda les entitats públiques si que tenen reconeixements, com poden ser; millora laboral i salarial, computació hores formació en hores de feina, optar a millors places i donar més puntuació.
- Les empreses fan la formació els seus treballadors per millorar la qualitat dels serveis, per ser més eficaços i eficients, per adaptar-se a l'actualitat. Les empreses privades, moltes, formen els seus treballadors per imposició legal.
- A la pregunta si la crisi econòmica ha propiciat que l'empresa haguí fet formació pels treballadors, la resposta del 99% de les entitats es que no. Afirmen que la crisi no ho ha propiciat a fer formació ja que sempre n'hi ha hagut. En general hi ha hagut un retall pel que fa a la formació però no hi ha hagut canvis motivats per la crisi.

E. Les notícies de l'Actualitat.

Per entendre quin es l'estat d'opinió sobre el tema de la formació actualment a la societat s'analitzaran una sèrie de notícies.

A continuació es descriuen dues notícies.

Tal com informa Cardia. P (2014) en el diari *Ultima Hora* “*Les indagacions apunten a la falta de justificació de les subvencions i a factures simulades. El destí dels diners que patronals, sindicats i empreses privades no han pogut justificar en els cursos de formació per a aturats a Balears entre 2007 i 2011 podria superar el milió d'euros, segons un primer balanç de les investigacions que la Fiscalia Anticorrupció i el Grup de Delinqüència Econòmica de la Policia Nacional desenvolupen des del passat mes de juliol.*

En principi, els delictes que haurien comès els responsables d'administrar els fons dels cursos per a aturats a Balears són els de malversació i falsedat documental.

La causa, així mateix, podria traspasar les fronteres i arribar a Brussel·les, ja que Anticorrupció s'està plantejant consultar als màxims organismes de la Unió Europea sobre els informes que manegen sobre els diners que destinen a les subvencions per a cursos de formació. Segons sembla, la UE ja va detectar en el seu moment irregularitats en l'ús de les ajudes, informació que va traslladar al Govern espanyol.

La investigació afecta la gran patronal CAEB, els sindicats CC OO i UGT, i empreses privades”.

Una altre notícia, Febrer, M. (2015), del diari *AraBalears*, “*L'estat expulsa patronals i sindicats dels cursos de formació. Podran planificar cursos però no gestionar els diners “per evitar casos de frau”.*

El govern espanyol va aprovar la reforma de la formació laboral que acaba amb el monopoli dels agents socials sobre la gestió dels diners dels cursos. Entre el 2009 i 2011 s'haurien defraudat més de 2.000 milions d'euros en ajudes a la formació”.

Tal com es pot veure a les notícies hi ha hagut molts de temes de corrupció amb els cursos de formació. Es per això que es va decidir aprovar un Reial Decret llei 4/2015, de 22 de març, per a la reforma urgent del sistema de Formació Professional per a l'Ocupació en l'àmbit laboral.

A continuació es pot observar com ha quedat regulada la Formació Professional, segons el BOE (2015), es pot consultar un resum més ampli a l'annex 3.

El Reial decret llei té per objecte regular la planificació i finançament del sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral, la programació i execució de les accions formatives, el control, el seguiment i el règim sancionador, així com el sistema d'informació, l'avaluació, la qualitat i la governança del sistema.

Els fins del sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral són: afavorir la formació al llarg de la vida dels treballadors desocupats i ocupats per contribuir a la millora de la productivitat i competitivitat de les empreses. Així com també atendre els requeriments del mercat de treball i a les necessitats de les empreses.

Millorar l'ocupabilitat dels treballadors, especialment dels que tenen més dificultats de manteniment de l'ocupació o d'inserció laboral. I finalment promoure que les competències professionals adquirides pels treballadors, tant a través de processos formatius com de l'experiència laboral, siguin objecte d'acreditació.

El Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, a través de l'observatori del Servei Públic d'Ocupació Estatal, i amb la col·laboració de les comunitats autònomes i dels agents socials, desenvoluparà una funció permanent de prospecció i detecció de necessitats formatives individuals i del sistema productiu..

El sistema de formació professional es finançarà amb els fons provinents de la quota de formació professional que aporten les empreses i els treballadors, de conformitat amb el que estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada exercici, així com amb les aportacions específiques establertes en el pressupost del Servei Públic d'Ocupació Estatal, i amb els fons propis que les comunitats autònomes puguin destinar en l'exercici de la seva competència.

Les iniciatives de formació professional per a l'ocupació són:

- a) La formació programada per les empreses, per als seus treballadors.
- b) L'oferta formativa de les administracions competents per a treballadors ocupats.
- c) L'oferta formativa de les administracions competents per a treballadors desocupats.

d) Altres iniciatives de formació professional per a l'ocupació, relatives als permisos individuals de formació, la formació en alternança amb l'ocupació, la formació dels empleats públics i la formació no finançada amb fons públics desenvolupada per centres i entitats d'iniciativa privada destinada a l'obtenció de certificats de professionalitat.

Són obligacions de les entitats de formació que imparteixin formació en el sistema de formació professional per a l'ocupació:

- a) Complir en la impartició de les accions formatives
- b) Facilitar i coresponsabilitzar en el seguiment de la participació dels alumnes, de l'aprenentatge i la seva avaluació, així com en la investigació de metodologies i eines necessàries per a la posada al dia del sistema.
- c) Sotmetre als controls i auditories de qualitat.
- d) Mantenir les exigències tècnic-pedagògiques, d'instal·lacions, equipament i mitjans humans tingudes en compte per a l'acreditació o inscripció de l'especialitat.
- e) Col·laborar en els processos per a la selecció de participants i per a la seva inserció en el mercat de treball quan siguin aturats, en la forma que es determini per l'Administració competent
- f) Comunicar a l'Administració pública competent per mantenir la inscripció com a entitat de formació qualsevol canvi de titularitat o de forma jurídica d'aquesta.

Amb la finalitat de garantir el compliment de les condicions que motiven la realització de les accions formatives, aquestes seran objecte d'un seguiment i control efectiu per les administracions competents. Les administracions competents es dotaran dels instruments i mitjans de control necessaris per detectar, evitar i, si escau, sancionar els casos d'incompliment o infracció.

Per tal de recollir una informació completa i actualitzada sobre les activitats formatives el Servei Públic d'Ocupació Estatal desenvoluparà i mantindrà permanentment actualitzat un Catàleg d'Especialitats Formatives, que contindrà tota l'oferta formativa desenvolupada.

El Consell General del Sistema Nacional d'Ocupació serà el principal òrgan de consulta i de participació de les administracions públiques i els interlocutors socials en el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

Cada Administració pública vetllarà per la programació, gestió i control de la formació professional per a l'ocupació en el seu àmbit competencial, en coherència i coordinació amb la corresponent a altres Administracions.

És important ressaltar la importància del Reial Decret ja que, la corrupció s'ha de tallar d'arrel per tal que no es produeixin més fraus. Amb aquest nou decret, tal com s'ha dit anteriorment en el treball, el sistema de formació professional es finançarà amb els fons provinents de la quota de formació professional que aporten les empreses i els treballadors, així com també amb les aportacions específiques establertes en el pressupost del Servei Públic d'Ocupació Estatal, i amb els fons propis que les comunitats autònomes puguin destinar en l'exercici de la seva competència. D'aquesta manera s'evitarà el "blanquejament" de diners destinats a formació.

5.-CONCLUSIONS:

S'ha observat un increment de formació a partir de les dades estadístiques. Les organitzacions que tenen per funció específica donar formació, com poden ser la CAEB o UGT, han vist reduïda la seva activitat. Les empreses i institucions han organitzat la formació elles mateixes sense recórrer a les organitzacions externes especialitzades. La causa d'aquest fet pot ser la disminució de recursos destinats a formació per part de les empreses i institucions i també la voluntat d'estalvi provocada per la crisi.

S'han realitzat més cursos de formació i per tant s'han incrementat en nombre d'alumnes. És durant el període de crisi quan la formació és més necessària per afavorir la competitivitat, productivitat i adaptació a la nova situació de les empreses. Tanmateix s'han invertit menys recursos dels necessaris en aquesta.

Per la seva banda, les entitats i organitzacions, consideren que no s'ha invertit el que calia. Per tant, es pot afirmar que s'haurien d'haver invertit més recursos en formació per tal de poder adaptar-se millor a la situació de la crisi .

Durant els anys més complicats de crisi la prioritat de les empreses ha estat el manteniment dels equips de treball i també l'estabilitat. És a dir, el voler mantenir la plantilla de treballadors i no haver de recórrer a l'acomiadament d'aquests. També, el voler conservar una

certa estabilitat econòmica dins l'empresa, ja que, les inflacions i les deflacions econòmiques són perjudicials tant per les entitats com per a la societat. El concepte d'inflació fa referència a la diferència de preus dels productes d'un any a un altre. És important controlar les variacions econòmiques ja que aquestes afecten directament els costos de les entitats. En quan el terme deflació fa referència a que els preus de les coses va baixant considerablement. Degut a la crisi hi ha hagut una inestabilitat a l'àmbit econòmic de les entitats i per això aquestes, a través de la formació, han hagut de cercar l'estabilitat desitjada.

La formació en l'època de més crisi era més selectiva en el sentit que es cercava una formació amb uns objectius molt clars i que aquests es poguessin aconseguir a curt termini. És a dir, es cercava una formació que donés solucions ràpides els problemes provocats per la crisi. Degut a això interessava aquella formació vinculada a la matèria econòmica-financera de les empreses, qüestions en matèria fiscal, és a dir tot allò que impliqués un estalvi de costos i millora d'eficiència i d'eficàcia de la rendibilitat de l'empresa.

Alguns exemples d'aquests tipus de cursos duts a terme a la CAEB (Reguera, A.) són:

- Instruments per a gestionar i cobrar impagats:

La millor manera que disposa una empresa per enfrontar-se als impagaments és que el seu personal tingui la formació i coneixements adequats per evitar els futurs morosos i recuperar els impagats que es puguin generar com més aviat millor.

Aquest curs pretén cobrir aquestes necessitats formatives mitjançant un programa especialitzat en la formació de gestió integral del crèdit a clients i cobrament a deutors.

Alguns dels seus objectius són:

- a- Mostrar com ha d'actuar el creditor davant un deutor morós i la seva estratègia d'escaqueig per aconseguir una ràpida recuperació del deute.
- b- Explicar les tècniques extrajudicials més adequades en la reclamació amistosa d'impagaments.
- c- Exposar la metodologia pràctica que el creditor pot utilitzar en cas d'impagaments de factures.
- d- Com realitzar la reclamació d'impagats a través de l'ús eficaç dels diferents instruments de gestió de recobriment: cartes, el telèfon i la visita personal.

-Finances per a no financers:

Aquesta acció formativa està orientada a ajudar els directius d'empresa no financers a entendre quines són les principals dinàmiques econòmiques-financeres d'una empresa i com les mateixes es representen comptablement per realitzar l'anàlisi i diagnòstic de la trajectòria de l'empresa, especialment en l'època de crisi i turbulències en l'entorn.

El principal objectiu és mostrar als participants com d'una forma senzilla i pràctica d'interpretar els estats econòmics-financers de l'empresa com són el Balanç, el Compte de resultats i l'Estat de Tresoreria, per establir una anàlisi i diagnòstic de la situació de l'empresa, que permeti al seu torn, establir les oportunes decisions sobre el futur empresarial en entorns de turbulència.

-IVA de caixa a la gestió del negoci:

Aquest curs té com a objectiu principal facilitar el coneixement de totes les possibilitats que ha previst la pròpia normativa de l'Impost sobre el Valor Afegit per a fer front als retards i impagaments de clients.

Alguns dels objectius són:

- a- Analitzar, en l'àmbit de la seva empresa, si s'ha d'optar pel nou règim especial del criteri de caixa i com l'afecta.
- b- Conèixer com recuperar l'IVA de les factures que els seus clients li deuen.
- c- Saber les implicacions de la declaració de concurs de creditors en l'àmbit de l'IVA.

Es destacable que les persones en atur, durant el període complicat de crisi, han prioritzat fer una formació que els atorgués un certificat de professionalitat. Aquests certificats de professionalitat són un instrument d'acreditació oficial de qualificació que els expedeix i gestiona el SOIB.

Hi ha un gran efecte que ha provocat la crisi: l'alta taxa de persones a l'atur. El SOIB afirma que ha augmentat tant el nombre de participants com el nombre de cursos. Aquest fet demostra la gran taxa d'atur perquè és l'única organització de formació que ha afirmat que han augmentat els cursos i els participants. Això es pot corroborar amb la variació de plantilla que hi ha hagut a les entitats, ja que hi ha menys treballadors en plantilla que a l'any 2006.

Possiblement la crisi ha fet que la modalitat en que s'ha impartit la formació hagi canviat, ja que es fa molta més formació en línia que formació presencial. La causa d'aquest canvi es pot explicar perquè les persones es volen formar més i cerquen alternatives a la formació presencial perquè d'aquesta manera tenen més autonomia i no depenen d'uns horaris.

5.-ENTREVISTES PERSONALS.

Barceló, M.E., entrevista personal, 13-03-2015.

Fuentes, P., entrevista personal, 27-02-2015.

Reguera, A., entrevista personal, 25-02-2015.

6.- REFERENCIAS BIBLIOGRÀFIQUES.

Adecco (2011). “*Estudio adecco training sobre las tendencias de formación para el empleo*”. Recuperat el 16-02-2015 des de: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/296.pdf

Adecco (2014). “*El 60% de las empresas españolas ha reducido su inversión en formación para empleados*”. Recuperat el 06-02-2015 des de: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/555.pdf

BOE (2015). “*Real Decret-llei 4/2015, de 22 de març, per a la reforma urgent del Sistema de Formació Professional per a l'Ocupació en l'àmbit Laboral*”. Recuperat el 28-03-2015 des de: <http://www.boe.es/boe/dias/2015/03/23/pdfs/BOE-A-2015-3031.pdf>

Cardia, P (2014). “*El dinero de los cursos para parados en Balears fue desviado con facturas y contratos falsos*”. *Ultima Hora*. 11-09-2014. Recuperat el 15-05-2015 des de: <http://ultimahora.es/noticias/local/2014/09/11/132956/dinero-cursos-para-parados-balears-fue-desviado-facturas-contratos-falsos.html>

CEPYME (2010). “*Guía para la evaluación de la formación en la empresa*”. Recuperat el 16-02-2015 des de: <http://www.conectapyme.com/documentacion/AA2010-06-2.pdf>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011).
“*Preparando la recuperación: formación y cualificación durante la crisis*”. Recuperat el 10-02-2015 des de:
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/ewco/docs/ewco/tn1010023s_es.pdf

Febrer, M.(2015). “*L’estat expulsa patronals i sindicats dels cursos de formació*”. *Ara Balears*. 21-03-2015. Pàg. 11.

Ribas, M., Alomar, L., Martorell, C., & Munar, M. (2011). “*Informe sobre el mercat de treball de les Illes Balears Primer Quadrimestre de 2011*”. Palma de Mallorca: Gráficas Salas S.L. Recuperat el 20-02-2015 des de:
<http://www.caib.es/sacmicrofront/archivopub.do?ctrl=MCRST282ZI109365&id=109365>

Pineda, P. (2002). “*Gestión de la formación en las organizaciones*”. Barcelona: ARIEL

Randstad (2013). “*Informe Randstad sobre tendencias en la formación*”. Recuperat 20-02-2015 des de: <http://www.randstad.es/tendencias360/Documents/informe-randstad-tendencias-formacion.pdf>

Randstad (2014). “*Una de cada cuatro empresas aumentará su presupuesto para la formación de sus trabajadores el año que viene*”. Recuperat el 10-02-2015 des de:
<http://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/randstad-21-07-2014>

Rocha, F., Aragón, J. “*La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*”. Fundación 1º de Mayo, noviembre de 2012. Recuperat el 15-02-2015 des de:
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe55.pdf>

7.-ANNEXOS.

1.- MODEL DE QÜESTIONARI UTILITZAT:

Qüestionari

“Repercussions de la Crisi Econòmica en les Institucions”

Es tracta d'un estudi que té com a objectiu conèixer la situació actual de la formació a les empreses i com ha repercutit la crisi econòmica en ella. Així mateix, també es vol conèixer els tipus de formació que es dona, quines persones acudeixen a ella,...

Contestar-la no li durà més de 10 minuts.

Agrair-li la seva col·laboració.

Nom de l'Empresa :

Sector econòmic que abasta:

Tipus d'organització: (Pública, Privada, Sense Ànim de Lucre,...):

Per favor respongui a les següents preguntes:

1.- Nombre de cursos adreçats als treballadors, impulsats per l'empresa (aproximat) que es duen a terme cada any.

- | | |
|-----------|--------------------------|
| 0-3 | <input type="checkbox"/> |
| 4-6 | <input type="checkbox"/> |
| 7-9 | <input type="checkbox"/> |
| 10-12 | <input type="checkbox"/> |
| Més de 12 | <input type="checkbox"/> |
| Ns/Nc | <input type="checkbox"/> |

2.-Nombre de contractacions noves durant el període 2008-2014.

- 0-3
- 4-6
- 7-9
- 10-12
- Més de 12
- Ns/Nc

3.- Definir el tipus de formació que els treballadors han adquirit als cursos impulsats per l'empresa

TIPUS DE FORMACIÓ	ABANS DEL 2008	EN EL PERIODE 2008-2014
Adquisició de coneixements		
Adquisició habilitats personals i interpersonals a l'entorn laboral		
Afavorir l'aprenentatge		
Atenció al client		
Coneixements tècnics		
Desenvolupament d'actituds		
Idiomes		
Informàtica		
Jornades d'Absentisme		
Prevenió de riscos laborals		
Resolució de conflictes		
Tècniques de lideratge		
Tècniques de treball en equip		
Ventes		
Altres: (per favor especifiqui el tipus)		
Ns/Nc		

4.- Definir el tipus de formació que els treballadors han après en cursos que han fet pel seu propi compte.

TIPUS DE FORMACIÓ	ABANS DEL 2008	EN EL PERIODE 2008-2014
Adquisició de coneixements		
Adquisició habilitats personals i interpersonals a l'entorn laboral		
Afavorir l'aprenentatge		
Atenció al client		
Coneixements tècnics		
Desenvolupament d'actituds		
Idiomes		
Informàtica		
Jornades d'Absentisme		
Prevenió de riscos laborals		
Resolució de conflictes		
Tècniques de lideratge		
Tècniques de treball en equip		
Ventes		
Altres: (per favor especifiqui el tipus)		
Ns/Nc		

5.- Assenyalar la modalitat de formació que han fet els treballadors a l'empresa.

Modalitat de la formació	Abans 2008	Entre 2008-2014
A distància		
Presencial		
Semi-presencial		

6.- Definir el tipus de titulació que han tingut i tenen els seus treballadors (Indicar el nombre aproximat de treballadors per titulació).

Tipus de titulació	Període 2008-2014	Actualment
No tenen cap tipus de titulació		
E.S.O.		
Formació Professional Grau Mitja		
Formació Professional Grau Superior		
Titulació universitària		
Altres: (per favor especifiqui)		
Ns/Nc		

7.-Tipus de titulació que tenien i tenen actualment els seus treballadors què s'han format o s'estan formant.

Tipus de titulació	Període 2008-2014	Actualment
No tenen cap tipus de titulació		
E.S.O.		
Formació Professional Grau Mitja		
Formació Professional Grau Superior		
Titulació universitària		
Altres: (per favor especifiqui)		

8.- Lloc on s'imparteix la formació l'empresa.

- A la mateixa institució
- Fora de la institució
- A una empresa de formació externa contractada
- Ns/Nc

PREGUNTES QUALITATIVES (Contesti breument)

9.-Quins son els canvis econòmics que hi ha hagut des de la crisi fins ara a l'empresa? (Pel que fa al salari dels treballadors, al pressupost per donar formació, les pèrdues o els guanys de l'empresa, baixada dels preus de venda,...)

10.-Quins son els canvis laborals que hi ha hagut des de la crisi fins ara a l'empresa?

11.-Hi ha un major nombre de treballadors a la institució en aquests moments respecte al moment en que va esclatar la crisi l'any 2008? Quina ha estat la variació de la plantilla?

12.-Quina es la despesa aproximada de l'empresa per treballador en quant a formació?

13.-S'ha invertit una quantitat notable del pressupost de l'empresa en formació?

14.-Creu que ha hagut un canvi de mentalitat per part del treballador (es formen més per poder seguir estant al lloc de treball, per assegurar-se el seu lloc,..)

15.-Es formen els treballadors pel seu propi compte? En cas afirmatiu, quin es el tipus de formació que fan? Perquè creu que decideixen formar-se pel seu propi compte?

16.-Per quin motiu forma l'empresa als treballadors?

17.-Hi ha hagut reconeixement de la formació dels treballadors per part de l'empresa? Ha suposat algun tipus de millora per al treballador? En cas afirmatiu, quin tipus de millora (salarial, laboral...)?

18.- Per a què ha fet formació als seus treballadors? Em pot indicar els principals motius per ordre d'importància? Per adaptar-se a les noves circumstàncies del mercat, per la crisi econòmica..

19.- Ha propiciat la crisi econòmica general que l'empresa hagi fet formació per als treballadors? Si és així, amb quin propòsit? Adaptar als treballadors als canvis soferts amb la crisi, la pèrdua de competitivitat, la necessitat de l'empresa d'adaptar-se a la crisi, etc... (Definir)

20.-Observacions:

Gracies per la seva col·laboració!

Bàrbara Maria Mas Bover

Estudiant Universitària de Grau en Pedagogia

e-mail: mariam87@hotmail.com

2.- MODEL ENTREVISTA PERSONAL UTILITZAT:

Entrevista personal:

Es tracta d'un estudi que te com a objectiu conèixer la situació actual de la formació a les empreses i com ha repercutit la crisi en ella. Així com també conèixer els tipus de formació que es dona, quines persones acudeixen a ella, com es finança la formació,...

Agrair-li la seva col·laboració.

1.-Quines empreses munten el seu propi projecte de formació i quines acudeixen a vosaltres? Quines són les característiques d'aquestes empreses?

2.-Quines són les temàtiques dels cursos que es duen a terme?

TIPUS DE FORMACIÓ	
Adquisició de coneixements	
Adquisició habilitats personals i interpersonals a l'entorn laboral	
Afavorir l'aprenentatge	
Atenció al client	
Coneixements tècnics	
Desenvolupament d'actituds	
Idiomes	
Informàtica	
Jornades d'Absentisme	
Prevenió de riscos laborals	
Resolució de conflictes	
Tècniques de lideratge	
Tècniques de treball en equip	
Ventes	
Altres: (per favor especifiqui el tipus	

3.-Nombre de cursos i les persones que hi assisteixen.

Any	Nombre cursos	Nombre persones
2006		
2007		
2008		
2009		
2010		
2011		
2012		
2013		
2014		

4.-Ha canviat el perfil dels cursos que es donaven abans (de la crisi) amb els que es donen ara o per altre part son els mateixos?

5.- En que ha canviat la crisi a la formació?

6.-Sou vosaltres qui fèieu la formació o ho delegueu a altres empreses que es dediquen absolutament a la formació? En cas que ho delegueu, quines són aquestes empreses?

7.- Teniu o coneixeu algun estudi sobre l'impacte de la crisi en la formació? En cas afirmatiu hem podeu indicar la referència?

8.- Observacions:

Gracies per la seva col·laboració!

Bàrbara Maria Mas Bover

Estudiant Universitària de Grau en Pedagogia

e-mail: mariammas87@hotmail.com

3.-REIAL DECRET LLEI 4/2015:

CAPÍTOL I: Disposicions generals

Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació.

1. El present Reial decret llei té per objecte regular la planificació i finançament del sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral, la programació i execució de les accions formatives, el control, el seguiment i el règim sancionador, així com el sistema d'informació, l'avaluació, la qualitat i la governança del sistema.

Article 2. Finalitats del sistema.

Els fins del sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral són:

- a) Afavorir la formació al llarg de la vida dels treballadors desocupats i ocupats per
- b) Contribuir a la millora de la productivitat i competitivitat de les empreses.
- c) Atendre els requeriments del mercat de treball i a les necessitats de les empreses,
- d) Millorar l'ocupabilitat dels treballadors, especialment dels que tenen més dificultats de manteniment de l'ocupació o d'inserció laboral.
- e) Promoure que les competències professionals adquirides pels treballadors, tant a través de processos formatius com de l'experiència laboral, siguin objecte d'acreditació.

CAPÍTOL II: Planificació i finançament de la formació professional per a l'ocupació

Article 5. Prospecció i detecció de necessitats formatives.

1. El Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, a través de l'observatori del Servei Públic d'Ocupació Estatal, i amb la col·laboració de les comunitats autònomes i dels agents socials, desenvoluparà una funció permanent de prospecció i detecció de necessitats formatives individuals i del sistema productiu..

Article 7. Finançament.

El sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral es finançarà amb els fons provinents de la quota de formació professional que aporten les empreses i els treballadors, de conformitat amb el que estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada exercici, així com amb les aportacions específiques establertes en el pressupost del Servei Públic d'Ocupació Estatal, i amb els fons propis que les comunitats autònomes puguin destinar en l'exercici de la seva competència

Article 8. Mòduls econòmics.

1. S'entén per mòdul econòmic el cost per participant i hora de formació que podrà ser objecte de finançament públic. Els mòduls econòmics s'aplicaran a totes les iniciatives de formació professional per a l'ocupació, inclosa la formació dels empleats públics.
2. Mitjançant una ordre del titular del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social es fixaran mòduls econòmics específics per a les diferents especialitats formatives incloses en el Catàleg.

CAPÍTOL III: Programació i execució de la formació

Article 9. Iniciatives de formació professional per a l'ocupació.

1. S'entén per iniciativa de formació cadascuna de les modalitats de formació professional per a l'ocupació dirigides a donar resposta immediata a les diferents necessitats individuals i del sistema productiu. En particular:

- a) La formació programada per les empreses, per als seus treballadors.
- b) L'oferta formativa de les administracions competents per a treballadors ocupats.
- c) L'oferta formativa de les administracions competents per a treballadors desocupats.
- d) Altres iniciatives de formació professional per a l'ocupació, relatives als permisos individuals de formació, la formació en alternança amb l'ocupació, la formació dels empleats públics i la formació no finançada amb fons públics desenvolupada per centres i entitats d'iniciativa privada destinada a l'obtenció de certificats de professionalitat.

Article 17. Obligacions de les entitats de formació.

1. Són obligacions de les entitats de formació que imparteixin formació en el sistema de formació professional per a l'ocupació:

- a) Complir en la impartició de les accions formatives
- b) Facilitar i coresponsabilitzar en el seguiment de la participació dels alumnes, de l'aprenentatge i la seva avaluació, així com en la investigació de metodologies i eines necessàries per a la posada al dia del sistema.
- c) Sotmetre als controls i auditories de qualitat.
- d) Mantenir les exigències tècnic-pedagògiques, d'instal·lacions, equipament i mitjans humans tingudes en compte per a l'acreditació o inscripció de l'especialitat.
- e) Col·laborar en els processos per a la selecció de participants i per a la seva inserció en el mercat de treball quan siguin aturats, en la forma que es determini per l'Administració competent
- f) Comunicar a l'Administració pública competent per mantenir la inscripció com a entitat de formació qualsevol canvi de titularitat o de forma jurídica d'aquesta.

CAPÍTOL IV: Control de la formació i règim sancionador

Article 18. Seguiment i control.

1.- Amb la finalitat de garantir el compliment de les condicions que motiven la realització de les accions formatives, aquestes han de ser objecte d'un seguiment i control efectiu per les administracions competents que comprendrà la totalitat de les iniciatives i modalitats d'impartició i s'ampliarà més enllà de la mera comprovació de requisits i formalitats, incorporant els resultats de la formació i contribuint a garantir la seva qualitat.

Article 19. Reforç del control i la capacitat sancionadora.

Les administracions competents es dotar à n dels instruments i mitjans de control necessaris per detectar, evitar i, si escau, sancionar els casos d'incompliment o infracció

Article 20. Infraccions i sancions.

La inspecció de Treball i Seguretat Social controlar à l'aplicació de les subvencions i ajudes establertes en programes de suport a la formació professional per a l'ocupació.

CAPÍTOL V: Sistemes d'informació, avaluació i qualitat

Article 22. Sistema integrat d'informació.

1.- El sistema integrat d'informació recollirà una informació completa i actualitzada sobre les activitats formatives.

2.- El Servei Públic d'Ocupació Estatal desenvoluparà i mantindrà permanentment actualitzat un Catàleg d'Especialitats Formatives, que contindrà tota l'oferta formativa desenvolupada en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral, inclosa la dirigida a l'obtenció de Certificats de Professionalitat, així com els requeriments mínims tant del personal docent i dels participants com de les instal·lacions i equipaments per a la impartició de cada especialitat formativa.

Article 24. Qualitat de la formació.

1.- Els Serveis Públics d'Ocupació vetllar à n per la qualitat de la formació en les seves respectius àmbits competencials. Per a això, es guiar à n per les previsions de seguiment i avaluació de l'Estratègia Espanya ñ onada d'activació per a l'Ocupació vigent.

CAPÍTOL VI: Governança del sistema

Article 25. Òrgan de participació de les administracions públiques i els interlocutors socials.

El Consell General del Sistema Nacional d'Ocupació és el principal òrgan de consulta i de participació de les administracions públiques i els interlocutors socials en el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral

Article 26. Administracions públiques competents i coordinació del sistema.

1.-Cada Administració pública vetllar á per la programació, gestió i control de la formació professional per a l'ocupació en el seu àmbit competencial, en coherència i coordinació amb la corresponent a altres Administracions.

2.- En l'àmbit estatal, el Servei Públic d'Ocupació Estatal desenvolupar á total o parcialment, les funcions de programació ó, gesti ó i control de la formació professional.

3.-En l'àmbit autonòmic, els òrgans o entitats competents per a la programació, gestió i control de la formació professional per a l'ocupació seran els que determinin les comunitats autònomes