PROGRAMA FSE - EOI

NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS JÓVENES EMPRESARIOS EN EL SUR PENINSULAR

EMPRENDEDORES

SINTESIS

ESCUELA DE ORGANIZACION INDUSTRIAL

M A D R I D

1996

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación

La Escuela de Organización Industrial (E.O.I.) desde su creación en 1955, está ligada a la formación desde el punto de vista práctico que requiere la Empresa.

Su fundador puso los cimientos para que este Centro siempre estuviese ligado a la Empresa.

La E.O.I. fue pionera en formar al "hombre de Empresa", a futuros empresarios y trabajadores. El emprendedor, Don Fermín, tuvo gran visión de futuro: adivinó que la educación que se estaba impartiendo, y se impartiría durante mucho tiempo en este país (casi llevamos cincuenta años y seguimos con pocos avances), por la Universidad, se alejaba de las necesidades reales de las empresas existentes.

Así, puso con su entusiasmo y un grupo de seguidores, su idea en marcha. Hoy este Centro sigue esa línea: dar a las Empresas lo que "necesitan" para seguir generando riqueza (bienestar social); sólo que hoy, su planteamiento inicial se extiende más allá de formar a jóvenes trabajadores que posteriormente se inserten en la estructura de la Empresa, quiere formar al Empresario, a aquél que ha sido capaz de "poner en marcha", de desarrollar de acuerdo a unas reglas, su proyecto, su sueño (como el que un día tuvo y realizó Don Fermín).

Para poder seguir siendo "innovadora", como si de un empresario objeto del estudio se tratara, la E.O.I. quiere contribuir a la formación del tejido empresarial de España. No sólo generar vocaciones empresariales, sino cimentar, consolidar y ayudar a crecer al Empresario que ha conseguido serlo aunque haya sufrido grandes vicisitudes.

Conocer al Empresario (joven) su vocación, problemática, necesidades de formación, etc., es lo que ha motivado este Estudio.

Creemos conocer lo que le piden a una persona para entrar a trabajar en una empresa, pero se desconoce "casi todo" del Empresario, empezando por el número - no digamos ya nombre y apellidos- de empresarios.

Las escasas publicaciones sobre empresarios hoy, no hacen distinción entre Empresarios y autoempleados, que si bien estos se puede considerar que son Empresarios, la mayoría no tienen conciencia de serlo. A su vez, tampoco hacen distinciones por edad del Empresario, cuando las necesidades y / o problemática según ésta, podemos decir que son diferentes, como también lo son según la zona geográfica donde estos empresarios tengan su sede social.

Todo esto hace necesaria una labor de investigación que ha dado como primer fruto el Estudio que presentamos "Las necesidades de formación para los jóvenes empresarios del Sur Peninsular: Andalucía, Extremadura y Murcia".

En su mayoría estos empresarios van, podríamos decir, "por libre", no se asocian; a lo sumo, a su agrupación sectorial y, en contadas ocasiones, a organizaciones que son como la hija menor de la CEOE, la AJE (Asociación de Jóvenes Empresarios).

Las tres Comunidades Autónomas objeto de estudio, tres y no una por -sobre todo- puntos socio-económicos y culturales similares (tienen una idiosincrasia compleja, históricamente muy ligada, aunque la realidad murciana hoy puede salir más favorecida en dinamismo empresarial), según los estudiosos de la Historia Empresarial española y representantes de la Confederación de Jóvenes Empresarios [1] tienen un colectivo juvenil empresarial pobre; sus jóvenes tienen mas pasión por el empleo que por el riesgo, la incertidumbre a que te somete el hecho de ser empresario.

No hemos desfallecido ante esta perspectiva, porque una vez más tenemos que decir que nuestro objeto de análisis y estudio es el Empresario existente (por vocación o no, pero maduro aunque joven por su edad) y no el Empresario por necesidad, como salida coyuntural a su situación de desempleo.

Además, hemos detectado que es un colectivo "goloso" de estudiar por las propias A.J.E. y celosos de guardar los resultados fruto de dichos estudios, pues desean aprovecharlos para obtener ayudas económicas (vía sobre todo FORCEM y FEDER) para paliar las deficiencias, demostrando así, una vez más, su ingenuidad, pues es demostrable que cuanto más se les oiga más podrán conseguir.

---

[1] Órgano representante de las A.J.E. existentes en las provincias y Comunidades Autónomas

1.2 Descripción y objetivos

Como indica el título, la investigación se centra en las tres Comunidades que configuran el Sur Peninsular y en el empresario joven, no la empresa joven, aunque en la mayoría de los casos coincida y por ello se hablará más adelante de la problemática (sobre todo administrativa) de crear una empresa, puesto que es un hecho que les deja poco menos que traumatizados.

Como definición de empresario (en la primera parte del Estudio se presenta su desarrollo histórico), se toma como base la clásica, la figura de los albores de la economía industrial, que hace consistir en el *factor riesgo* la esencia de su actividad profesional, la que mantenía como nota diferencial al empresario de otros sujetos económicos al asumir el riesgo técnico y económico que se daba en el proceso productivo.

Si bien nos apoyamos en el concepto clásico (teoría económica) del empresario, hemos de recoger la "realidad cultural" en la que se desenvuelve, y así vemos que al Empresario, no sólo se le exige generar riqueza sino prestar un servicio social. Al empresario se le exige producir bienes u ofrecer servicios a la sociedad, soportar el riesgo e innovar; generar valor añadido y distribuir las rentas generadas.

El Estudio, que está basado en una análisis cualitativo del colectivo de jóvenes empresarios, ha querido conocer de primera mano, del empresario:

- si creen tener carencias o lagunas formativas, cuáles;

- cómo, según ellos, será el Empresario del año 2000.

El objetivo de recabar esta información no era otro que conocer la figura del Empresario para potenciarla; para que no desaparezcan por problemas burocráticos o carencia formativa o por no saber adaptarse con agilidad a los cambios; para ofrecerles colaboración en su constante "puesta a punto", para seguir creando riqueza: formarles. No tanto para crear nuevos empresarios, sino para evitar la desaparición de los existentes, para contribuir a mejorar su desarrollo..

En buena medida, la información recogida ha sido fructífera.

1.3 Metodología

El proceso de investigación se ha llevado a cabo de acuerdo con:

- investigación documental
- investigación cualitativa

1.3.1 Investigación documental

La investigación documental se ha basado en un análisis de fuentes secundarias y una revisión bibliográfica.

El objeto de esta primera investigación documental era recoger la información básica existente sobre el colectivo a estudiar dentro de las tres comunidades autónomas objeto de análisis; así como situar en el contexto socioeconómico la investigación.

Cabe destacar la tremendas dificultades que se ha tenido para identificar el dato de cuántos componen el colectivo estudiado y a qué sectores de actividad se dedican.

Reseñar que ni tan siquiera las asociaciones de jóvenes empresarios existentes en cada Comunidad Autónoma, en cada provincia, se han atrevido a darnos una cifra orientativa; a lo sumo, cuántos hay asociados y a lo que se dedican.

Así, no seremos nosotros quien nos atrevamos a dar un número, pero entendemos que no es un colectivo nada desdeñable para ofrecerle información, si se tiene en cuenta que la zona geográfica objeto de estudio cuenta:

- con un número aproximado de empresas constituidas de 265.768;

- que el 82,4% de las Empresas son de pequeña dimensión (no más de seis trabajadores);

- que es el Sector Terciario - Servicios- donde se concentra el mayor número de empresas y de pequeña dimensión (55,5%), lo que nos lleva a formular la hipótesis -difícil de verificar por la inexistencia de un registro único y uniforme de empresas-, de que es aquí donde se encuentra el mayor número del colectivo objeto de estudio, máxime si consideramos que:

  * tradicionalmente es una zona con escasa tradición empresarial;

  * con un carácter eminentemente agrícola (las pequeñas explotaciones agrarias rara vez se contabilizan como PYMES);

* que el Sector Servicios se viene desarrollando y potenciando con la mejora del nivel cultural, dándose éste en las dos últimas generaciones (década 1975-78 a 1985-88). De hecho, son los empresarios de este sector los que más han colaborado para llevar a cabo el trabajo que presentamos.

1.3.2 Investigación cualitativa

La investigación cualitativa se ha desarrollado en dos partes:

- Entrevistas a Presidentes o Gerentes de Asociaciones Empresariales
- Entrevistas a Empresarios

Entrevistas a Presidentes o Gerentes de Asociaciones Empresariales

Estas entrevistas se han realizado para conocer la apreciación global que estos tenían de su microcosmos.

* Sr. Muñoz: Gerente de A.J.E. Sevilla
* Sr. Gallego: Responsable de formación A.J.E. Granada
* Sra. García: Gerente A.J.E. Málaga
* Sr. Reinold: Secretario General de la Confederación de Empresarios Extremeños
* Sr. Pagador: A.J.E. Badajoz
* Sr. Rosique: Confederación de Empresarios de Murcia.

En la Comunidad Murciana, la A.J.E. ha sufrido una paralización próxima a un año, por problema de desmembramiento. Su presidente, Sr. Hernández Pérez, muy relacionado con la Empresa La Molinera se vio forzado a abandonar por "fuerza mayor" la presidencia de la Asociación y en estos momentos, el Sr. Hernández Hernández está pendiente de su incorporación y de dar una pauta a la Asociación.

La A.J.E.se constituye en diciembre de 1991 con el fin de defender los intereses de los jóvenes empresarios. Está integrada por 25 Asociaciones, distribuidas por todo el territorio nacional, aglutinando a 8.256 empresas de todos los sectores que crean alrededor de 57.000 puestos de trabajo. Los servicios y actividades que desarrolla la A.J.E. se reparten en nueve departamentos: estudios e Informes Económicos; Asesorías Técnicas; Formación; Información Empresarial; Bolsa de Negocios; Misiones Comerciales; Desarrollo Local; Relaciones Internacionales; y Cooperación al Desarrollo.

Entrevistas en profundidad a grupos de empresarios

Se han realizado cinco grupos de discusión en las siguientes provincias:

- Badajoz
- Málaga
- Murcia
- Granada
- Sevilla

El grupo de Badajoz estaba formado por ocho empresarios, todos hombres, cuya actividad se centraba en:

- Ocio y Tiempo Libre
- Construcción
- Consultoría
- Academia privada (dos)

- Medio Ambiente

- Exportación - Importación

- Área Informática

El grupo fue muy participativo, tuvo la función de reforzar vínculos entre ellos y les permitió "desahogarse".

Llevan siendo empresarios diez, seis, siete, catorce, dos años; y otros dos componentes son recientes.

El grupo de Málaga se formó con cinco personas: tres empresarias y dos empresarios. Su actividad es:

- Asesoría

- Estudios de Mercado

- Consultora de Archivos

- Instalación de Aire Acondicionado (dos).

La disparidad de actividad económica hizo difícil la dinámica, si bien hubo un subdiscurso empresarial femenino de índole reivindicativo algo significativo (son dos realidades, si unos acusan problemas y dificultades, las otras lo multiplican por tres).

En Murcia, la reunión tuvo una peculiaridad especial: no se presentaron más que dos personas, de las siete que estaban citadas. Más que discusión fueron dos entrevistas en profundidad a una persona con una empresa de trabajo temporal y a otra con una asesoría jurídica.

El grupo de Granada, formado por ocho personas, tuvo una duración de ciento diez minutos. Sus componentes tienen las siguientes actividades:

- Ocio y Tiempo Libre
- Publicidad (dos)
- Selección y Formación
- Comunicación Informática
- Confección Industrial
- Formación.

Ha sido el grupo de mayor consistencia, con mayor coherencia en el discurso. Fueron siete hombres y una mujer (publicista).

Su formación es de Bellas Artes, Farmacia, Derecho y Empresariales. Uno de ellos cuenta con dieciséis personas en plantilla.

Por último, el grupo de Sevilla, que tuvo también ocho miembros, uno de ellos femenino, más dos miembros de A.J.E. Sevilla, que ayudaron a dinamizar el grupo y aportaron matices interesantes sobre el asociacionismo.

2. *MARCO TEÓRICO*

La presente investigación se encuadra en un momento, se puede decir histórico, de creciente interés por el sostenimiento y desarrollo del tejido empresarial en el mundo.

La Empresa, el Empresario como sujeto activo, se está convirtiendo de repente en un agente social que capitaliza la atención (hasta hace muy poco tiempo, el Estado Soberano y las Agrupaciones Sindicales -obreros *versus* trabajadores- tenían más voz y voto en el desarrollo económico del país, que las opiniones de un empresario). Así el Empresario se ha mantenido distante de sus obreros y receloso del Estado.

Hoy, al Empresario se le pide participación sobre todo en mantener la paz social, en que no destruya puestos de trabajo, en que genere riqueza..., y sin embargo, se olvida de que el Empresario no ha sido formado para eso.

El Empresario "maduro" pero no mayor de cuarenta años, que es el colectivo objeto de este estudio, demanda una atención y unas medidas que ayuden al sostenimiento de su empresa, que aligeren las cargas económicas que soportan, y que son en gran medida, las que ocasionan la muerte dela empresa, según el empresario.

Pero si bien no se puede restar importancia al "problema" económico, cabe resaltar que muchos empresarios fracasan, cierran el negocio, tras varios años de esfuerzo y dedicación por su falta de preparación, de formación, de capacidad de analizar su entorno para adaptarse.

Hoy los gobernantes no están dando la espalda, por el contrario están siendo muy receptivos a las "quejas" y sugerencias de las organizaciones que hablan recogiendo los argumentos de los pequeños empresarios. Las promesas de la Admnistración para tomar medidas que liberen al empresario y active la creación de empresas están apareciendo, al menos en la prensa, en estos últimos meses del año 1996. Más adelante sería interesante estudiar los resultados tanto cuantitativa como cualitativamente.

Así una vez más, hay que afirmar que el colectivo objeto de estudio es interesante y digno de tener en cuenta en la evolución socioeconómica de nuestro entorno, a pesar de las grandes dificultades existentes para ello.

Por **empresario joven** entendemos, la persona menor e cuarenta años que ha sido capaz de conjugar esfuerzos, de asumir riesgos (económicos), de generar riqueza (dentro del proceso productivo y del mercado) y prestar un servicio social, generar valor añadido y distribuir las rentas generadas.

3. *FACTORES QUE FRENAN LA GENERACIÓN DE EMPRESAS*

Frente a la necesidad de generar empresas para crear empleo, se opone la realidad actual que nos demuestra claramente la existencia de un gran número de barreras e impedimentos para conseguir plasmar en la práctica un proyecto empresarial.

- **Barreras sociológicas y culturales**: se encuentran en la consideración social que la sociedad concede al empreario y el grado en que se han asimilado los valores mas específicos de la actividad empresarial.

  Una sociedad y, de manera particular, una juventud, que prima de manera exagerada la seguridad, que no valora el esfuerzo, no se considera responsable de su propio futuro, es difícil que sea una sociedad que genere iniciativas empresariales.

  Una sociedad que asemeja la figura del empresario con la del especulador o el explotador, es una sociedad muy poco proclive al desarrollo empresarial.

- **Barreras del entorno económico y socio-laboral**: Dentro de este área se podrían señalar las siguientes:

1. Barreras Fiscales: Resulta evidente que una desproporcionada presión fiscal sobre la actividad empresarial o sobre la propia transmisión de las empresas, desalienta la generación y el mantenimiento de las empresas.

   El Impuesto sobre Actividades Económicas, la doble imposición de dividendos, el tratamiento fiscal de las amortizaciones y de la inversión, la fiscalidad sobre la transmisión de empresas a los herederos (las últimas medidas han sido muy bien acogidas, más de una empresa familiar podrá seguir adelante), los elevados costes fiscales para la transformación del carácter societario, etc. son claros ejemplos de cómo el actual sistema fiscal está penalizando a las empresas existentes, pero de manera muy especial a las que quieren entrar en el mercado.

2. Barreras Financieras: Una de las principales dificultades, por no decir la más importante, con la que se encuentra el emprendedor de una actividad empresarial es la escasez de recursos financieros para desarrollarlos.

   En este sentido, en España no se han desarrollado suficientemente figuras o instituciones básicas a la hora de proporcionar una financiación adecuada a los nuevos empresarios como las Sociedades de Garantía Recíproca, que avalan proyectos ante la solicitud de un crédito pidiendo casi las mismas garantías que los Bancos o Cajas, las Sociedades de Capital-Riesgo u otros instrumentos financieros que primen en su valoración la propia viabilidad del proyecto empresarial.

3. Barreras socio-laborales: Si las rigidices del mercado laboral resultan aspectos definitivos en la competitividad de las empresas ya instaladas en el mercado, para las empresas de nueva creación estos aspectos resultan de auténtica supervivencia.

Si añadimos a la precariedad financiera y la elevada presión fiscal comentadas anteriormente, los elevados costes de Seguridad Social actualmente existentes en España, el nuevo empresario ve estrangulada su iniciativa incluso antes de empezar a producir.

Dentro de este ámbito habría que señalar las enormes dificultades con que el nuevo empresario se encuentra para adquirir la formación necesaria que le capacite para desarrollar su tarea de dirección de la actividad empresarial.

- **Barreras estructurales**: Resulta evidente que una deficiente dotación de infraestructuras y equipamientos en transporte, comunicaciones, redes de información, etc., dificultan y entorpecen el desarrollo y creación de nuevas empresas.

Paralelamente, los problemas de localización, la escasez y carestía de suelo industrial o la carencia de instalaciones apropiadas para las empresas incipientes, son demandas específicas que se vienen reiterando durante los últimos años comó elementos dinamizadores de la actividad empresarial.

- **Barreras administrativas**: Dentro de este bloque podrían señalarse dos grandes capítulos. Por una parte, el exceso de reglamentaciones legales y normativas existentes que asfixian literalmente, y en un elevadísimo porcentaje de manera innecesaria, la actividad del joven empresario, cortando las posibilidades de expansión económica y limitando muy seriamente la competitividad de las empresas.

  Resulta urgente, y así lo ha reconocido la Unión Europea en reiteradas ocasiones y documentos, proceder a una simplificación de los marcos legales y reglamentarios de las distintas Administraciones Públicas si realmente se pretenden conseguir objetivos positivos en materia de competitividad y empleo.

  En un informe presentado por un Grupo de Expertos independientes de la Unión Europea se señalaba que "una excesiva reglamentación ahoga el crecimiento, reduce la competitividad y redunda en una pérdida de puestos de trabajo en Europa. El efecto acumulativo de la reglamentación impide el desarrollo de una cultura empresarial, obstaculiza la innovación y disuade la inversión tanto interior como exterior".

  De otra parte, se encuentran la infinidad de trámites burocráticos que deben cumplirse hasta constituir formalmente una empresa. Hay que considerar que suelen ser las que tienen la culpa de un mayor porcentaje de los fracasos empresariales en la fase más incipiente de su desarrollo.

Realmente estamos en una posición muy lejana de que por parte de las Administraciones Públicas se empiecen a desarrollar políticas positivas que tengan como eje central la promoción de la empresa como prácticamente único instrumento válido para generar empleo.

Lejos de favorecer, incentivar o primar el nacimiento y consolidación de proyectos empresariales, desde las Administraciones Públicas se van poniendo trabas y obstáculos que progresivamente desalientan o, cuando menos, dificultan enormemente la ya ardua tarea del emprendedor de una actividad empresarial.

La superposición de administraciones local, autonómica, estatal y europea con capacidad normativa sobre la actividad empresarial y la escasa o nula coordinación entre las mismas, está empezando a generar gravísimos problemas para poder desarrollar con un mínimo de seguridad jurídica cualquier tipo de actividad empresarial.

De manera muy especial esta proliferación descoordinada de normas, se traducen en una multiplicidad de trámites burocráticos con una incidencia gravísima en la tarea de constituir una nueva empresa.

Hay cerca de setenta trámites distintos necesarios para constituir formalmente una empresa. Cada uno de éstos trámites se subdivide a su vez en varios documentos y múltiples gestiones. En base a ello, se puede indicar que la constitución de una empresa conlleva la realización de casi un centenar de gestiones para cumplimentar los requisitos burocráticos exigidos.

La cumplimentación de estos trámites administrativos lleva, de media, un plazo de tiempo de entre seis y nueve meses y el coste de los mismos se sitúa, para empresas de nueva creación inferiores a nueve trabajadores, en mas de un millón y medio de pesetas.

Resulta difícil sostener una situación en la que una persona a la hora de crear una empresa, tiene que sumar a las enormes dificultades propias de la iniciativa, a la inseguridad de su exito en el mercado, un plazo de tiempo de mas de seis meses en trámites administrativos y un coste de un millón y medio de pesetas antes de saber si la empresa tiene verdaderamente visos de consolidarse en el mercado.

Muchos de estos trámites resultan inútiles en si mismos. Otros se encuentran solapados entre sí. En muchas circunstancias se solicita al empresario que aporte documentación que ya obra en poder de la administración. En ocasiones se constata una contradicción entre las diferentes instancias o dependencias de las administraciones. La urgencia en los plazos exigidos al joven empresario contrasta con la lentitud en las respuestas de las administraciones.

Quizá sería interesante constituir por parte de las más altas instancias del ejecutivo, una comisión integrada por representantes de las diferentes administraciones públicas y de las organizaciones empresariales que desarrolle entre otras las siguientes funciones:

- Analizar los diferentes trámites exigidos para la creación de empresas y, en consecuencia, proponer la supresión de aquellos innecesarios y simplificar los que resulten verdaderamente imprescindibles.

- Simplificar la documentación requerida y eliminar la solicitud de aquella información que ya obre en poder de la administración.

- Unificar las ventanillas administrativas, no sólo en las grandes capitales si no en todas las zonas geográficas.

- Coordinación de las normativas de las diferentes Administraciones Públicas y de los plazos de respuesta en las distintas dependencias administrativas.

- Instaurar procedimientos de comunicaciones ágiles que eviten la presencia física del empresario en las dependencias administrativas.

- Mejorar los niveles de calidad en los servicios administrativos de atención al público.

4. *VALORACIÓN Y MOTIVACIONES DEL EMPRESARIO*

Resumen del Perfil del Joven Empresario

Edad → ≈ 30 años

Sexo → Más número de hombres que de mujeres

Formación → * Autodidacta y mayoritariamente con estudios Primarios

70% Estudios Primarios

20% Bachiller Superior o Formación Empresarial

10% Otros

* Pocos con estudios Superiores (≈ 7%)

36% Económicas-Empresariales

16% Informática

14% Derecho o Marketing

Sectores más representativos → - Servicios

- Comercio al por menor

- Hostelería

Número de empleados → Entre 1 y 12

Vida empresarial media → 5 - 7 años

Colectivo de ≈ 12.000 jóvenes

Fuente: Elaboración propia

Hay que dejar bien claro que el joven empresario de los 90, es evidentemente un profesional de la empresa, y reivindica para sí su participación en la creación de riqueza y puestos de trabajo.

Las verdaderas empresas de los 90 no han sido desplazadas por las modas y tendencias pasadas, ya que se basan, y lo harán en el futuro, en la solidez de un planteamiento serio con una visión a largo plazo.

Si tuviéramos que describir en breves pinceladas el perfil del Joven Empresario de los 90, esto es del Empresario del siglo XXI, destacaríamos los siguientes rasgos:

1. **Predisposición a la competencia.** El Joven Empresario de los 90, no es un joven al que le asusta adentrarse en el mercado competitivo y cambiante, sino que muy al contrario asume las reglas que la innovación y la competencia imponen, y participa activamente en este juego que tiene como fin último, ofrecer al mercado los productos y servicios de los que está necesitado, ofreciendo día a día una mayor calidad.

2. **Afán de perfeccionamiento.** El Joven Empresario es consciente de la necesidad de estar en constante reciclaje profesional, tanto él mismo como sus colaboradores, incorporando a su gestión los avances técnicos y profesional que van surgiendo y que facilitan o mejoran su actividad.

Sólo así es posible adaptarse a las exigencias de un mercado cambiante y dinámico como el de la Europa de los 90.

3. **Visión general y global de la empresa.** La empresa es un todo nutrido por sus principios y objetivos, no una simple yuxtaposición de tareas y productos.

   En este sentido es importante no perderse en los detalles, no olvidar nunca el proyecto inicial de la empresa, su misión, su contenido, sus principios.

4. **Idea de la empresa como equipo.** Los Jóvenes Empresarios de esta década huyen del individualismo, tienen claro que la empresa son las personas que lo forman, y rodearse de un buen equipo es fundamental para que ésta pueda desenvolverse con éxito en el mercado actual.

   El mejor patrimonio de una empresa son los profesionales que en ella trabajan.

5. **Apuesta por la cultura de empresa.** Los jóvenes están convencidos de que la empresa es algo más que productos o servicios, es además un saber hacer, una actitud ante el cliente, un sentimiento entre empleados, un espíritu de lucha, una estrecha implicación de todos sus integrantes en pro del desarrollo de la empresa.

6. **Ética empresarial**. Los Jóvenes Empresarios que hemos definido ya como profesionales, han asumido un compromiso con la sociedad y son plenamente conscientes de la difícil pero grata tarea que supone la creación de riqueza y de puestos de trabajo, aportando una conciencia ética a la consecución de un beneficio. El empresario no trabaja para sí, sino que ofrece su trabajo a la sociedad.

Este nuevo perfil innovador, es un modelo no exento de dificultades. Desde luego, es muy exigente en términos profesionales y humanos, para todos los jóvenes, pero no nos cabe ninguna duda de que es el único posible, el único capaz de crear empresas sólidas, duraderas y dinamizadoras del desarrollo de la sociedad.

No podemos entender la figura del empresario si ésta no está estrechamente vinculada a la inversión, la generación de puestos de trabajo y el progreso tecnológico.

A los empresarios les incumbe la urgente tarea de ser la vanguardia de la economía. El empresario es un profesional del riesgo, un fabricante de ideas e iniciativas, en definitiva su misión consiste en empujar la economía.

Este reto pasa por realizar una labor de preparación, formación de directivos y empleados, renovación de técnicas y utillajes, anticipación y adecuación a las exigencias del mercado y unas cuantas dosis de creatividad e iniciativa.

Los Jóvenes Empresarios son entusiastas del cambio y extremadamente sensibles para con las nuevas realidades que les depara la economía internacionalizada del siglo XXI.

5. *SUBVENCIONES*

En **Andalucía**, los principales desequilibrios en las Pequeñas y Medianas Empresas vienen dados, entre otros, por la insuficiencia de recursos financieros, la baja utilización de nuevas tecnologías, la alta tasa de paro, agrabado todo ello por la baja formación, con una insuficiente cantidad de recursos humanos cualificados, una baja oferta de técnicos y una desconexión entre la oferta y la demanda; y una débil iniciativa empresarial.

Los principales problemas y rasgos negativos que encontramos en Andalucía a la hora de analizar este tipo de empresas son los siguientes:

- Concentración espacial, existiendo tres áreas bien diferenciadas: zonas regresivas, localizadas en zonas montañosas; zonas estancadas, coincidentes con las áreas rurales de las vegas y campiñas interiores y zonas dinámicas, ubicadas en el litoral, en el entorno del eje que forma la N-IV y en las principales aglomeraciones urbanas.

- Niveles reducidos de diversificación productiva

- Poca articulación del tejido productivo

- Dimensión poco adecuada de las empresas

- Bajo capital tecnológico, consecuencia tanto de la propia naturaleza de las industrias que se han ubicado en la región hasta años recientes, como de la despreocupación hacia la innovación, manifestada en un nivel reducido de esfuerzo en I+D.

Problemas adicionales para las Pequeñas y Medianas Empresas andaluzas son, las siguientes:

- Financiación. La dificultad en el acceso a fuentes de financiación para la PYME se puede atribuir a los elevados tipos de interés, la rigidez en las condiciones de los préstamos, una capitalización insuficiente y problemas de negociación de créditos bancarios. Estos costes adicionales limitan la creación de nuevas empresas y el crecimiento y desarrollo de las ya existentes.

  Este problema se ve acentuado si se tiene en cuenta que la PYME se caracteriza por una insuficiencia de fondos propios y una reducida capacidad de autofinanciación.

- Ámbito de competencia. Las dificultades que encuentra la PYME exportadora de la región se centran en la escasez de productos suficientemente atractivos -fuera del sector agroalimentario- e innovadores y en la insuficiencia de redes de comercialización propias hacia mercados internacionales e incluso nacionales.

- Tecnología. Las inversiones tecnológicas de la PYME andaluza son escasas, aparte de las dificultades de financiación de las inversiones necesarias para incorporar nuevas tecnologías.

El Programa Industrial para Andalucía, prevé un importante esfuerzo inversor para conseguir una mayor potenciación y diversificación de la estructura productiva. Las líneas de actuación se resumen en:

- Desarrollo de subsectores preferentes, a través de la racionalización del sector agroalimentario y de la diversificación y aumento de la densidad del tejido productivo en otros subsectores para facilitar la diversidad productiva.

- Fomento de otras actividades industriales, incentivando actuaciones específicas.

- Mejora de la competitividad y modernización de PYMES a través de la mejora del servicio al empresario (CESA, información, asistencia técnica y asesoramiento), de la promoción de la calidad y el diseño industrial y de acciones de promoción de la cooperación empresarial.

- Modernización tecnológica, orientada a paliar el déficit de inversiones en tecnología e I+D a través de incentivos a la inversión tecnológica y mejoras en la infraestructura de servicios tecnológicos de apoyo.

- Infraestructura industrial.

- Ordenación y control industrial.

- Apoyo financiero a las PYMES, favoreciendo el acceso de éstas al sistema de garantías recíprocas y al Capital-Riesgo, así como otro tipo de apoyos financieros a la inversión, paliando el problema de dificultades de financiación por su reducido tamaño.

- Infraestructuras de apoyo, orientadas a favorecer la utilización de energía renovable y a la electrificación del medio rural.

- Formación, tanto empresarial como ocupacional.

Dado el carácter mayoritario de la PYME en el sector industrial de la región, los programas de apoyo al empleo y competitividad de la PYME definidos por la Comunidad Autónoma de Andalucía se orientan a la consecución de los objetivos marcados en la estrategia de la Comunidad Autónoma para el sector industrial.

Las ayudas a las PYMES por parte de la Administración de Andalucía se canalizan a través de diversos órganos gestores, a los cuales pueden acudir los Jóvenes Empresarios a pedir la ayuda e información necesaria. De entre todos ellos destacan:

- La Dirección General de Industria, Energía y Minas.

- El Instituto de Fomento de Andalucía (IFA)

- La Dirección General de Industria y Promoción Agroalimentaria.

- La Dirección General de Cooperación Económica.

- Otros (AMA, D. G. Formación e Inserción Profesional, etc.).

Los Programas de apoyo son los siguientes:

- Programa de Cooperación Empresarial.

- Programa de Información Empresarial

- Programa de Apoyo al Producto Industrial.

- Programa de Apoyo a la Financiación.

- Programa de Apoyo a Redes Territoriales de Ayuda a PYME.

Convenios firmados por la Iniciativa PYME con la Comunidad Autónoma de Andalucía (1994)

Comunidad Autónoma	Programa	Entidad Colaboradora
ANDALUCÍA	* Cooperación Empresarial	
	1. Fomento de la Cooperación	D.G. Industria y Promoción Agroalimentaria Inst. Fomento Andalucía
	2. Ayudas para Promoción Comercial	Inst. Fomento Andalucía
	* Información Empresarial	Inst. Fomento Andalucía
	* Apoyo al Producto Industrial	Inst. Fomento Andalucía D. G. Ind., Energía y Minas
	* Apoyo a la Financiación	
	1. Préstamos Avalados para Inversores	Inst. Fomento Andalucía
	2. Préstamos Participativos	Inst. Fomento Andalucía
	3. Préstamos para Reestructuración Financiera	Inst. Fomento Andalucía
	4. Otros Apoyos Financieros Directos a la Inversión	D.G. Cooperación Económica D. G. Ind., Energía y Minas
	5. Otras Ayudas para reducir el coste de operaciones financieras	Inst. Fomento Andalucía

Comunidad Autónoma	Programa	Entidad Colaboradora
ANDALUCÍA	* Apoyo a Redes Territoriales de Ayuda	
	1. Área Financiera	Inst. Fomento Andalucía
	2. Área de Tecnología	D. G. Ind. y Promoción Agroalimentaria Inst. Fomento Andalucía
	3. Área de Información	Inst. Fomento Andalucía
	4. Otras Redes de Apoyo	Inst. Fomento Andalucía
	* Otras Actuaciones	
	1. Calidad Industrial	Inst. Fomento Andalucía D. G. Ind, Energía y Minas
	2. Modernización de maquinaria y procesos de producción	D. G. Ind, Energía y Minas
	3. Ayudas para potenciar la racionalización energética	D. G. Ind, Energía y Minas
	4. Formación Empresarial	Diversos órganos gestores

Fuente: Iniciativa PYME de Desarrollo Industrial 1994-1999. Conferencia Sectorial de Industria. Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial - Ministerio de Industria y Energía. 1994

En **Extremadura**, los principales desequilibrios en este tipo de empresas vienen dados, entre otros, por :

- Estructura productiva con alta participación de la agricultura y baja de la industria.

- Especialización muy importante en el subsector energético dentro del sector industrial. El predominio de la actividad energética constituye en sí misma una restricción al crecimiento regional, pues genera un valor añadido que no queda en la región y que además tiene una baja creación de empleo.

- Carácter de región periférica. La situación geográfica de Extremadura, en la periferia occidental de España (con frontera además con una región deprimida de Portugal), hacen que históricamente haya estado escasamente integrada en los mercados tanto nacionales como internacionales.

- Baja dotación de infraestructuras económicas y sociales. Tanto las infraestructuras de ayuda al desarrollo económico, sobre todo de transportes, comunicaciones y energía, como las de carácter social, están por debajo de la media nacional, a pesar del esfuerzo que se viene realizando en los últimos años.

- Reducida formación del capital humano. La formación profesional, uno de los factores clave para el desarrollo regional, al flexibilizar el mercado de trabajo, adecuando demanda y oferta, no tiene la implantación suficiente en la región extremeña. En puestos de enseñanza secundarios, de formación profesional y universitarios, la región queda entre las últimas del Estado.

Las principales dificultades que limitan el desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa Extremeña son en general los problemas típicos de la pequeña y mediana empresa en el conjunto nacional: dificultad para conseguir financiación externa en condiciones ventajosas; limitaciones para acceder y distribuir productos en mercados de nivel nacional e internacional; dificultad para incorporar nuevas tecnologías, por la pequeña dimensión de los proyectos, y baja capacitación de Recursos Humanos; baja disponibilidad de información de interés empresarial, como concursos públicos, ayudas existentes, tramitaciones, etc., y menores recursos para contratar servicios de asesoramiento especializado.

La propia situación socioeconómica actual de la región, configura un entorno de la empresa extremeña que suponen problemas diferenciales que deben ser considerados. Entre éstos se pueden destacar los que se derivan de una menor tradición e iniciativa empresarial en general, y de la baja participación de las industrias manufactureras de productos de mayor demanda.

La Junta de Extremadura, en la planificación de su apoyo a la pequeña y mediana empresa, ha definido una serie de programas y líneas de actuación que se orientan a prestar ayuda pública para solventar estos problemas generales y particulares. A lo largo de estos últimos años, la Junta viene ofreciendo un amplio

conjunto de ayudas orientadas al impulso de la economía regional, a través del apoyo a las empresas productivas. Estos programas de ayuda se dirigen principalmente a la Pequeña y Mediana Empresa, en torno a la cual debe centrarse el desarrollo económico y creación de empleo en la región extremeña.

Las acciones de apoyo se orientan a la consecución de los siguientes objetivos:

- Modernizar, mejorar la productividad, y promover el desarrollo de las PYMES extremeñas.

- Favorecer un entorno propicio para el desarrollo empresarial a través del fomento y promoción de la red de sociedades y centros de apoyo financiero, tecnológico y de información existentes en la región.

- Fomentar la cooperación entre las PYMES de Extremadura.

- Mejorar el nivel de cualificación de los recursos humanos y fomentar la profesionalización de la gestión de las PYMES.

- Innovar y mejorar tecnológicamente los productos y procesos a través del apoyo a los proyectos de I+D.

- Potenciar la presencia de productos extremeños en canales de distribución nacionales e internacionales.

- Impulsar el crecimiento y desarrollo de sectores productivos específicos, considerados prioritarios para la economía regional.

- Complementar y fomentar el acceso del empresario extremeño a otros programas de ayuda por parte de la Administración Central y de la Unión Europea.

Existen Sociedades de participación temporal en capital de empresas para dar apoyo en el área financiera. Son la Sociedad para el Fomento Industrial de Extremadura (SOFIEX), la Corporación Empresarial de Extremadura (CEEX) y la Sociedad para el Desarrollo Industrial de Extremadura (SODIEX).

De la Sociedad para el Fomento Industrial de Extremadura, está surgiendo una nueva iniciativa que ha dado lugar a la creación de la Sociedad para el Fomento de Emprendedores de Extremadura[2], que se encargará de analizar la problemática general de los jóvenes emprendedores, con especial hincapié en el tema del autoempleo y la micro-empresa.

---

[2] Esta Sociedad está pendiente de aprobación por los Órganos Autonómicos.

Convenios específicos firmados por la Iniciativa PYME con la Comunidad Autónoma de Extremadura (vigentes en 1996)

Comunidad Autónoma	Fecha	Programa	Entidad Colaboradora
EXTREMADURA	12/02/96	* Cooperación empresarial * Información empresarial * Producto industrial * Financiación 1. Préstamos avalados por inversores 2. Préstamos de reestructuración financiera 3. Arrendamiento financiero (leasing) 4. Préstamos participativos * Redes territoriales	Dirección General de Promoción Industrial Dirección General de Promoción Industrial /DDI

Fuente: Manual de la Iniciativa PYME - IMPI

En la **Comunidad Autónoma de Murcia**, por otra parte, encontramos los siguientes desequilibrios en la estructura productiva, clasificados por sectores:

- Sector Primario: Alto grado de minifundismo; necesidad de modernización de las explotaciones agrarias; necesidad de concentración de la oferta en unidades óptimas de explotación; déficit hídrico; insuficiente incorporación de tecnología a las pequeñas y medianas empresas agrarias; gestión técnica y empresarial tradicional; necesidad de renovar las estructuras de comercialización y transformación de los productos de la pesca; disminución de los recursos pesqueros; baja adecuación y modernización de la flota pesquera.

- Sector Secundario: Procesos industriales poco automatizados con gran componente de mano de obra; gran estacionalidad y eventualidad en el empleo; formación laboral y empresarial mejorable; baja utilización de nuevas tecnologías y reducidas inversiones en I+D; reducida capacidad de autofinanciación; debilidad de las estructuras productivas y comerciales; especialización en torno a ramas industriales de demanda media y débil.

  El subsector agroalimentario, rama de gran importancia en el tejido industrial de la Región, se encuentra afectada por problemas de dimensión inadecuada para competir en mercados muy competitivos; fuerte competencia de países en vías de desarrollo cuyos costes de producción son muy inferiores; concentración en productos con

características que impiden la adopción de estrategias de diferenciación para competir en el mercado.

- Sector Terciario: Bajo nivel de asociacionismo; bajo nivel de formación profesional; reducido nivel de financiación de inversiones con recursos propios; necesidad de más infraestructuras y equipamientos básicos; poca diversificación de la oferta; problemas medioambientales.

En cuanto al mercado de trabajo murciano, los principales desequilibrios son la elevada tasa de desempleo, que afecta sobre todo a la población joven; las desigualdades geográficas en la distribución del empleo; y la cualificación mejorable de los recursos humanos.

La política de desarrollo de la Región de Murcia realizada desde la Administración regional para el período 1994-1999, mantiene unas líneas de actuación prioritarias:

- Potenciación y modernización del tejido productivo regional y desarrollo tecnológico. Continuar con el apoyo a la producción agraria, mejorando la comercialización y fomentando la producción de variedades competitivas con futuro que optimicen el uso del agua; diversificar la producción a productos con futuro en el marco internacional; dotar de flexibilidad suficiente al sector productivo regional para adaptarse a los cambios de la demanda; posibilitar el acceso a nuevas tecnologías en procesos productivos; y potenciar la investigación.

- Fomento del empleo y la formación profesional. Potenciar la formación, principalmente ocupacional y empresarial.

- Mejora de las infraestructuras y equipamientos sociales.

- Fomento de los recursos hídricos y protección del medio ambiente.

El Gobierno Autónomo de la Región de Murcia ha creado dos instrumentos fundamentales para apoyar el crecimiento y desarrollo socioeconómico de la Comunidad:

- Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

- Plan de Reactivación Económica.

Mediante estos instrumentos se impulsa y desarrolla la estrategia de ayuda a la pequeña y mediana empresa y se orienta en cuatro direcciones principales:

- Apoyo financiero a las PYMES

- Fomento de la cooperación tanto nacional como internacional

- Red de Centros Tecnológicos Sectoriales. Creados por el instituto de Fomento de la Región de Murcia.

- Plan de Formación. Que propicie una mayor capacitación de los recursos humanos en las empresas.

Convenios específicos firmados por la Iniciativa PYME con la Comunidad Autónoma de Murcia (vigentes en 1996)

Comunidad Autónoma	Fecha	Programa	Entidad Colaboradora
MURCIA	23/11/95	* Cooperación * Información empresarial * Producto Industrial * Redes Territoriales * Financiación 1. Préstamos avalados por inversiones 2. Préstamos de reestructuración financiera	- Inst. Fom. Regional Murcia (IFRM) - IFRM - IFRM - IFRM - IFRM

Fuente: Manual de la Iniciativa PYME - IMPI

Convenios Marco firmados por la Iniciativa PYME con las Comunidades Autónomas del Sur Peninsular.

Comunidad Autónoma	Fecha	Intervinientes	Fecha Constitución Comisión Mixta
ANDALUCÍA	25/05/94	Secretario de Estado de Industria Consejero de Economía y Hacienda	16 marzo 1995
EXTREMADURA	13/12/94	Ministro de Industria y Energía Presidente de la Junta	24 abril 19995
MURCIA	08/06/94	Ministro de Industria y Energía Consejero de Fomento y Trabajo	20 abril 1995

Fuente:Manual de la Iniciativa PYME - IMPI

Una de las cosas que llama la atención, es que los jóvenes empresarios tienen dificultades para acceder a la información que les puede ser más útil. Con frecuencia ignoran las ayudas que pueden solicitar, ya sea acogerse a determinadas disposiciones legislativas, ayudas financieras, asesoramiento, formación u otro tipo de apoyo.

Para poder inscribir legalmente su empresa, el empresario necesita acudir a diversos organismos, con frecuencia numerosos y además distantes. Sin embargo, estos organismos raramente son lugares adecuados de orientación y de información.

Sería necesario también, crear redes y lazos de colaboración entre los organismos nacionales especializados en el asesoramiento y la formación de los empresarios. Son numerosos los organismos que actúan en favor de los jóvenes creadores de empresas. El nivel de eficacia y utilidad con respecto al empresario sin embargo, varía mucho, pues mientras que en algunos países existen redes en que estos organismos o centros cooperan, capitalizando de algún modo las informaciones sobre lo que existe, en otros , por el contrario, se ignoran y no suman sus esfuerzos. Se debería establecer una sinergia entre las redes que existen en cada país estimulando la cooperación entre ellas, ya sea a nivel local o nacional, y estimular los diversos niveles de interés en el ámbito nacional, con el fin de que el usuario pueda acceder con menos esfuerzo a la información.

Fomentar Observatorios Nacionales sobre la creación de empresas, sería otro de los puntos que se debería tener en cuenta. Estos observatorios, que ya existen en algunos países, deberían permitir recoger información detallada relativa a la evolución de la creación de empresas, información desglosada de modo que permita observar la presencia de los jóvenes empresarios en cada una de las categorías, y no como grupo compacto aislado.

Las informaciones deberían referirse a la demografía de las empresas en primer lugar, pero también sobre el perfil de los creadores y las condiciones de éxito. Deberían permitir realizar estudios y análisis sobre los efectos de las medidas existentes, los programas y las políticas puestas en marcha en relación con los creadores de empresas.

Deberían proporcionar información sobre las tendencias observadas y señalar en particular los sectores que parecen tener más futuro, con el fin de dar orientaciones respecto a las profesiones, cualificaciones y competencias más escasas o de mayor demanda. La demanda de servicios está aumentando cada vez más, pero convendría precisarlo en cada subsector en expansión, ya sea la salud, el turismo, la formación o los servicios informáticos.

Debemos introducir indicadores específicos que mejoren la "visibilidad" de los jóvenes en las estadísticas sobre el mercado de trabajo y sus relaciones con la formación, permitiéndonos conocer mejor, por ejemplo, la formación de base por sectores y subsectores profesionales, la evolución de la carrera profesional de los jóvenes, las formas atípicas de empleo y otras estrategias para salir del paro.

Otra propuesta se dirige a mejorar la colaboración entre los diferentes organismos y las redes que se ocupan de apoyar de manera específica a los jóvenes, sea en el ámbito nacional o en el comunitario. Con estas colaboraciones podrían facilitarse algunas de las actividades permanentemente solicitadas para ayudar a los jóvenes creadores de empresas, en particular la de identificar programas modelo, que han sido útiles en ciertos contextos, o la de estimular las redes que favorezcan los intercambios internacionales y la realización de proyectos conjuntos.

6. *NECESIDADES DE FORMACIÓN*

Las empresas, cualquiera que sea su tamaño, naturaleza de la dirección, régimen de propiedad, sector de actividad o ámbito de actuación, solamente podrán responder a los retos que plantea el Mercado Único Europeo o la globalización de los mercados, si disponen de un potencial humano que presente estos tres rasgos distintivos:

- Una adecuada formación profesional inicial, proporcionada por un sistema educativo en permanente simbiosis con el sistema productivo.

- Una acertada planificación estratégica, en la que la Formación Continua constituya uno de los pilares básicos de su diseño.

- Unos mecanismos acertados de integración de las personas en la cultura organizativa.

Actualmente, existe unanimidad en aceptar que el diferencial de competitividad necesario para igualarse a los competidores europeos y no europeos, se establece sobre la base de la Formación Profesional de todos los componentes de una unidad productiva.

Tradicionalmente, la formación en la empresa ha sido utilizada para dar respuesta a las necesidades de calificación profesional de sus componentes. En ocasiones, las deficiencias de calificación profesional interna, han estado enjugadas por la incorporación de recursos humanos procedentes del exterior. En cualquier caso, el concepto de formación, ha estado polarizado en función de un objetivo: satisfacer las carencias de cualificación profesional.

En España, la formación ha crecido de manera considerable en los últimos tiempos. No sólo se ha incrementado la formación en la empresa, sino la atención hacia la misma.

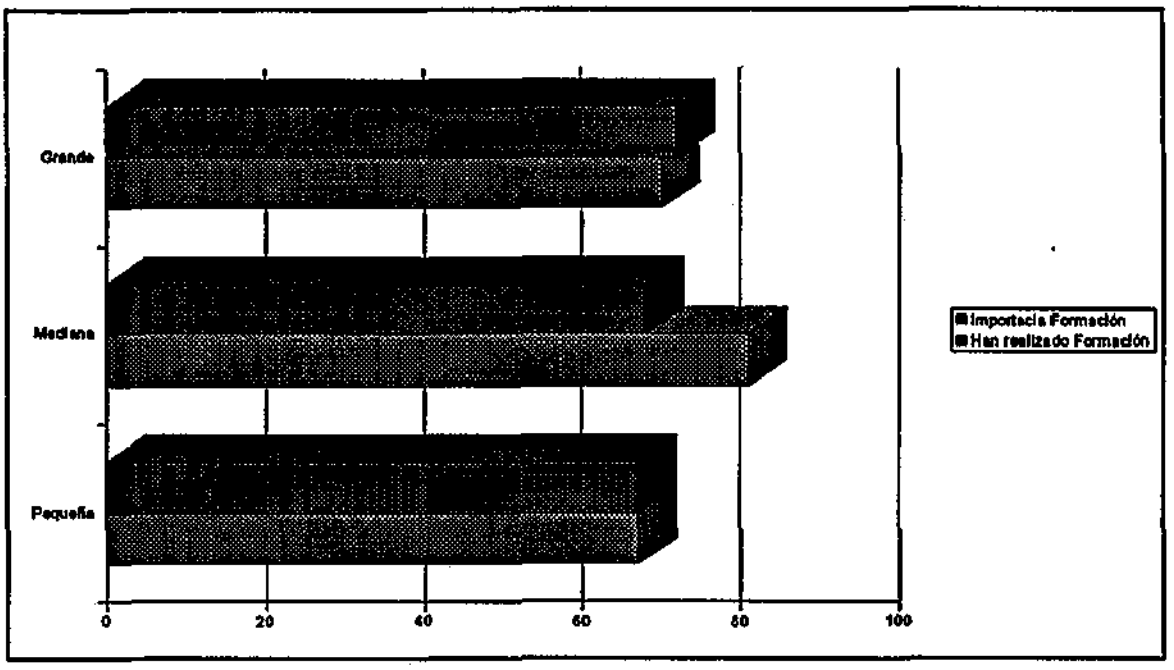
Según un estudio realizado por la Asociación para la Formación y el Desarrollo en la Empresa (AFYDE), en colaboración con el Instituto Universitario de Recursos Humanos (IURH)[3], un 72% de las empresas encuestadas habían realizado alguna actividad de formación en 1991, un 22% no habían hecho ninguna y un 6% no sabe/no contesta. Es decir, que una cuarta parte de las empresas españolas no había realizado una sola actividad de formación durante el año 1991. Parece una cantidad muy alta en unos tiempos en los que la competitividad es tan decisiva.

Según la misma encuesta, la importancia atribuida a la formación, decrece según el tamaño de la empresa, si bien se mantiene en unos niveles muy aceptables, que se ven respaldados por el alto número de actividades formativas realizadas. Este binomio valorativo -importancia de la formación/actividades realizadas- permanece

[3] VV.AA. (1993) "Estudio de las Necesidades de Formación de la Empresa Española" Asociación para la Formación y el Desarrollo en la Empresa - Universidad Complutense de Madrid.

con idénticos perfiles, tanto cuando nos referimos a la naturaleza de la dirección, como al régimen de propiedad.

Importancia atribuida a la formación (Por tamaño)



Fuente: VVAA. (1993) "Estudio de las Necesidades de Formación de la Empresa Española" Asociación para la Formación y el Desarrollo en la Empresa - Universidad Complutense de Madrid.

Según los datos recogidos, las empresas suelen utilizar la formación, para conseguir tres fines. Estos son:

- Disponer de personal promocionable (40%)
- Reciclar al personal (39%)
- Disponer de buenos técnicos (21%).

Para los empresarios, y dado el nivel de costo actual, la formación debería tener el conocimiento legal que le corresponde y las consiguientes ventajas fiscales. Esta ayuda podría suponer un notable impulso para la formación.

La formación que se da a los empleados incide positivamente sobre la motivación y el ambiente de trabajo, y, naturalmente la productividad. De manera general, la percepción que se tiene es que la formación trae consigo las siguientes consecuencias:

- Motivar y aumentar la satisfacción laboral
- Incrementar la productividad
- Propiciar la integración y colaboración
- Mejorar la ejecución de tareas
- Posibilitar la promoción

- Mejorar el conocimiento de la organización y el funcionamiento de la empresa.

- Desarrollar la autonomía y la capacidad de decisión.

- Aumentar la retribución.

- Incrementar la participación en la gestión de la empresa.

Muchas empresas prefieren formar a sus empleados mediante la utilización de medios propios. La empresa infrautiliza los servicios del INEM, aunque este organismo público realiza una amplia oferta de formación que las empresas desconocen o rechazan. En cambio, alrededor de un tercio de las empresas solicitan los servicios de centros privados, a pesar de su elevado coste.

Los datos de la encuesta llevada a cabo por la Asociación para la Formación y el Desarrollo en la Empresa y el Instituto Universitario de Recursos Humanos (*vid supra*), revelan que del conjunto de las empresas encuestadas, algo más de la mitad han realizado entre uno y nueve cursos, cantidad que parece escasa teniendo en cuenta la necesidad urgente de estar al día para poder competir en el Mercado Único Europeo.

Un 33% han llevado a cabo entre once y veinte cursos de formación y un 10% entre veintiuno y cincuenta cursos.

El Acuerdo Nacional de Formación Continua destaca el valor estratégico de la formación profesional y la necesidad de desarrollar medidas de formación continua en el contexto de la libre circulación de trabajadores y la realización del mercado único interior. Por ello, la política de formación continua debe proporcionar a los trabajadores un mayor nivel de cualificaciones necesarias para:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y la prosperidad de las empresas.

- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

- Adaptarse a los cambios motivados por procesos de innovación tecnológica y por nuevas formas de organización del trabajo.

- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

- Contribuir a una "puesta a punto" del trabajador en cada momento, para ser un "sujeto" deseable y cotizado en el mercado laboral.

Pueden ser beneficiarios del mismo las Empresas y las Organizaciones Empresariales y/o Sindicales que desarrollen acciones formativas en los términos estipulados por el Acuerdo Nacional de Formación Continua (Planes de Formación), así como los trabajadores ocupados en empresas (Permisos Individuales).

En lo referente a las actuaciones que contempla, éstas se dividen en cinco tipos:

- Planes de Formación de empresas. Presentados por empresas con un número igual o superior a doscientos trabajadores.

- Planes Agrupados. Promovidos por Asociaciones Empresariales y/o Sindicales, para empresas del mismo sector, que en conjunto deben sumar doscientos o más trabajadores.

- Planes Intersectoriales. Para el desarrollo de actividades formativas que, por su naturaleza, tengan un componente común a varias ramas de actividad. Pueden presentarlos las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

- Permisos Individuales de Formación. Para la realización de actividades formativas que estén reconocidas por una titulación oficial y se correspondan con acciones de carácter presencial.

- En 1995, como desarrollo natural de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, y enmarcadas dentro de las iniciativas específicas del Fondo Social Europeo se han puesto en marcha las siguientes Convocatorias de financiación:

    - Convocatoria de ayudas a planes de formación.

    - Medidas Complementarias y de acompañamiento a la formación.

- Convocatoria para la cofinanciación de proyectos en el marco de la iniciativa ADAPT, iniciativa de la Unión Europea destinada a facilitar la adaptación de los trabajadores ocupados a las transformaciones industriales y a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo.

- Otra de las actuaciones en el marco de los programas comunitarios ha sido la participación en el programa LEONARDO DA VINCI, programa europeo de formación profesional promovido por la Dirección General XXII (Educación, Formación y Juventud) de la Comisión Europea y que tiene como finalidad apoyar y completar las iniciativas de los Estados Miembros en el ámbito de la formación profesional entendida en su sentido más amplio, es decir, desde el inicio y a lo largo del desarrollo de toda la vida activa.

Convocatoria 1995. Planes aprobados y Financiación

	PLANES	FINANCIACIÓN		
	Aprobados [1]	Solicitada [2]	Aprobada [3]	Comprometida [4]
Planes Empresa	1.208	43.440.724.065	17.043.291.334	16.895.697.049
Planes Agrupados	1.274	87.000.621.783	36.862.589.898	32.458.101.871
Planes Intersectoriales	10	10.796.022.514	8.144.323.698	8.082.026.740
Totales	**2.492**	**130.441.345.848**	**62.050.204.930**	**57.435.825.660**

[1] Planes Aprobados: son aquellos solicitados que finalmente recibieron la conformidad de la Junta de Gobierno

[2] Financiación Solicitada: es la cantidad en pesetas que el solicitante estima que le debe financiar FORCEM

[3] Financiación aprobada: cantidad concedida por la Junta de Gobierno al aprobar el Plan

[4] Financiación comprometida: cantidad en pesetas que el solicitante acepta de la cantidad aprobada

Fuente: FORCEM. Memoria de actividades 1995

Los objetivos de FORCEM a corto plazo son:

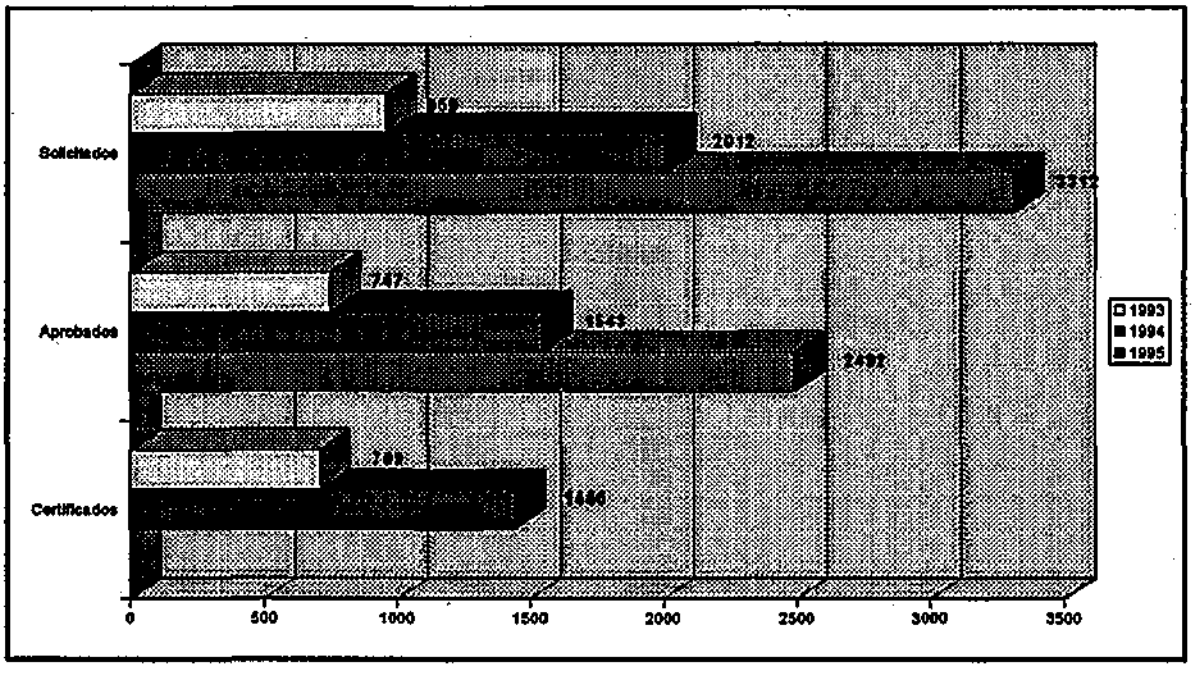
- La mayor participación de las empresas en la formación mediante el estímulo de procesos de inversión propios, y la creación de estructuras permanentes en el seno de las mismas.

- El aumento del esfuerzo para penetrar en el tejido de las pequeñas y medianas empresas que, pese al incremento observado, continúan sin alcanzar los niveles de formación que serían deseables. En esta misma línea debe extenderse la actuación de FORCEM a aquellos colectivos de trabajadores que hoy quedan fuera del ámbito de aplicación del Acuerdo.

- La mejora de la calidad de acciones formativas, al objeto de aumentar la eficacia de los recursos asignados.

En los cuadros y gráficos que se acompañan se puede ver la evolución de la actividad generada por las distintas convocatorias de financiación de planes formativos. Se puede comprobar la línea ascendente de toda esta actividad.

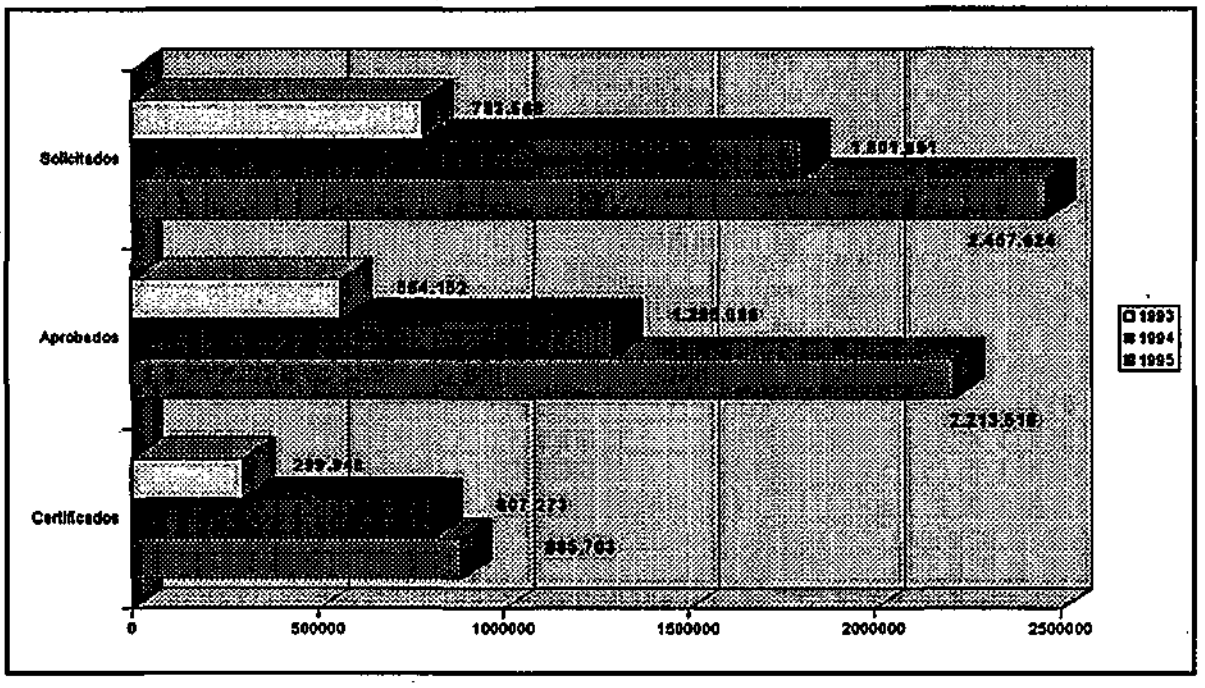
Número de planes 1993-1995



Fuente: FORCEM. Memoria de actividades 1995

El total de planes solicitados se ha triplicado de 1993, con 959 solicitudes, a 1995, con 3.312. El nivel de aceptación de estas solicitudes por parte de FORCEM ha sido muy similar para los tres años, con el 77% de aprobaciones en 1993, el 76% en 1994 y el 75% en 1995. Se han certificado el 94% de los planes en 1993 y el 93% en 1994. Respecto a la actividad de 1995, no se tienen todavía datos definitivos.

Número de participantes 1993-1995



Fuente: FORCEM. Memoria de actividades 1995

El número de participantes, desde que se presenta la solicitud hasta que se certifica la actividad formativa, ofrece el siguiente comportamiento: en 1993 los planes aprobados tienen un 72% de los participantes solicitados y finalmente se certifica el 53% de los aprobados; en 1994 el porcentaje de participantes aprobados es igualmente el 72%, pero sube el número de participantes certificados hasta el 62% de los aprobados; en 1995 el porcentaje de participantes aprobados supone el 90% de los solicitados. Dado que el nivel de eficacia de los solicitantes está mejorando a lo largo del tiempo, se espera para la Convocatoria de 1995 un crecimiento superior al 20% sobre los participantes de la Convocatoria de 1994, con lo que éstos serán algo más del millón.

Por sectores, las Comisiones Paritarias con un mayor porcentaje de planes aprobados son la del metal, con el 21%; Químicas, con un 8% y Alimentación y Bebidas, que igualmente tienen un 8%. La Comisión de Hostelería, junto con la de Comercio, tienen un 7% respectivamente.

La parte que representa cada Comunidad sobre el total de planes aprobados es muy importante en los casos de Madrid (34% del total de Planes) y Cataluña (24%). País Vasco (8%) y Andalucía (7%) conforman un segundo bloque. A continuación se encuentra la Comunidad Valenciana (5%) y Aragón (4%). El resto de comunidades queda por debajo de este porcentaje. Extremadura, La Rioja, Ceuta y Melilla no llegan al 1%.

Cobertura territorial. Datos Generales de las Comunidades del Sur Peninsular 1995.

Comunidades Autónomas	Planes			Participantes		
	Empresas	Agrupados	Total	Empresas	Agrupados	Total
Andalucía	69	111	180	40.730	79.538	120.268
Extremadura	4	6	10	3.975	4.867	8.842
Murcia	11	18	29	5.666	10.161	15.827
TOTAL ESPAÑA	1.208	1.274	2.492	401.838	483.865	885.703

Comunidades Autónomas	Financiación		
	Concedida	Comprometida	Certificada
Andalucía	3.530.559.198	3.282.296.178	943.521.107
Extremadura	102.443.538	98.051.340	42.899.080
Murcia	394.360.303	390.154.334	44.303.572
TOTAL ESPAÑA	62.050.204.930	57.435.825.660	9.906.902.917

Fuente: FORCEM. Memoria de actividades 1995

Hay que subrayar que 1996 ha sido declarado por el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea como "Año europeo de la educación y de la formación permanente". En el texto que hace pública la decisión conjunta de ambas instituciones se señala la importancia estratégica del tema elegido, constatando que la competitividad de la economía, el crecimiento del empleo y la estabilidad social europea han de construirse a través del conocimiento y de la experiencia técnica. Desde la perspectiva española la celebración de este "Año europeo" no puede ser más oportuna, ya que coincide con el tramo final de la aplicación de los Acuerdos sobre Formación Continua que, con una vigencia de cuatro años, fueron alcanzados entre los agentes sociales y la Administración. El año actual se configura como un horizonte privilegiado para avanzar, no sólo en la necesaria renovación de los Acuerdos, sino también en la persecución de otros objetivos específicos, como puede ser la mejora de la calidad global del sistema, el aumento de la participación y, a medio plazo, el reconocimiento de la equivalencia entre las ramas de la enseñanza reglada y de la formación continua.

La Fundación para la Formación Continua ha hecho pública su convocatoria de ayudas correspondiente a 1996, que incluye diversos mecanismos que simplifican y mejoran la relación con los solicitantes. Los recursos se han incrementado del 0,25 por ciento al 0,3 por ciento correspondiente a la cuota de Formación Profesional de los trabajadores y empresarios, a lo que hay que sumar las aportaciones del Fondo Social Europeo, en el marco del Objetivo 4.

Como novedades principales, la actual convocatoria consolida las ayudas para empresas de menos de 250 trabajadores; permite las destinadas a planes presentados por grupos de empresas y facilita la concesión tanto a los que tienen por objeto a compañías de cincuenta o menos trabajadores como a los planes agrupados o concertados, ampliando el número de plazos de presentación a siete.

Son elementos prioritarios para la concesión de las ayudas solicitadas la atención a las pequeñas y medianas empresas con menos de 250 trabajadores, y en especial las de menos de 25, así como la prestada a las mujeres, a los mayores de 45 años y a los trabajadores más vulnerables a las mutaciones industriales, por su cualificación inadaptada a los nuevos entornos. La pertenencia de los planes de formación a un Plan Estratégico en materia de recursos humanos de la empresa o sector, su orientación a la mejora de la competitividad y el empleo y la consideración de las prioridades establecidas y publicadas por las comisiones paritarias sectoriales serán, así mismo, factores determinantes de dicha concesión.