

Gestión del Conocimiento Transversal a través de las Mejores Prácticas

WORKSHOP FORMACIÓN

GESTIÓN DE LA FORMACIÓN – DECRETO 395/2007

18 DE JULIO DE 2007

ORGANIZAN:



COLABORAN:



Gestión del Conocimiento Transversal a través de las Mejores Prácticas

Workshop Formación

Gestión de la Formación Decreto 395/2007

Fecha: 18 de Julio de 2007

Lugar de celebración:

**Hotel Coia
c/ Sangenjo, 1
36209 Vigo**

Duración: 3,5 horas

**Organiza:
CEAGA
PSA Peugeot Citroën Centro de Vigo**

**Colabora:
Consellería de Innovación e Industria (Xunta de Galicia)**

Objetivos

El objetivo principal de estas jornadas es compartir el Conocimiento en el Sector, en lo que se ha dado en llamar Gestión del Conocimiento Transversal, que busca en la investigación y desarrollo de los intangibles el útil más competitivo de las Empresas. Sólo la tangibilización del capital intelectual del Sector a través del intercambio de las mejores prácticas nos situará en una posición competitiva óptima para afrontar los retos presentes y futuros.

Con esta jornada se pretende analizar de una forma teórico-práctica el procedimiento vigente del subsistema de Formación Profesional para el Empleo, con los cambios y novedades que ha introducido el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, así como analizar cómo afectan dichos cambios a las empresas del sector.

Entre los objetivos de esta jornada cabe señalar:

- ⇒ Exponer y analizar Buenas Prácticas en el ámbito de la Gestión de la Formación en las empresas del CEAGA.
- ⇒ Estudiar y analizar la normativa que regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y como afectan las novedades a dicha Gestión a las empresas.
- ⇒ Analizar el papel de CEAGA a través de un Plan Agrupado de Formación para sus asociados.
- ⇒ Analizar las diferentes formas de gestión de la formación, detectando áreas de mejora, así como valorar la creación grupos de trabajo específicos.

Pretendemos que estas jornadas sean una puesta en común del sector, en las que se vayan abordando, de una forma práctica y participativa, todos aquellos temas relacionados con la formación que más preocupan a las empresas asociadas a CEAGA, además de servir de foro de intercambio de información y experiencias entre las personas implicadas.

Con esta Jornada, desde CEAGA y el Centro de Vigo de PSA Peugeot Citroën se pretende dar un impulso a un tema complejo y de gran impacto en la gestión diaria de las empresas, abordando la gestión de la formación desde una perspectiva amplia y coherente con un desarrollo sostenible.

Relación de asistentes:

	EMPRESA	APELLIDOS	NOMBRE
1	ALSERVI	GÓMEZ PRIETO	DANIEL
2	BENTELER	CASAL	CARLOS
3	DALPHI	RODRÍGUEZ	BEGOÑA
4	FAURECIA ESCAPES	SILVEIRA AMOEDO	NINFA
5	GALFOR	BELLO VARELA	RAQUEL
6	GALFOR	SUSAVILA IGLESIAS	FRANCISCO
7	GESTAMP VIGO	AMEJEIRAS SAYANS	CRISTINA
8	GESTAMP VIGO	MÉNDEZ TAPIAS	PAZ
9	GOIMENDI	RIAL FERNÁNDEZ	MIGUEL
10	GRUPO ANTOLIN PGA	MARTÍNEZ	RAFAEL
11	GRUPO ANTOLIN VIGO	PRIETO LÓPEZ	SANDRA
12	INERGY	GARCÍA CENDÓN	XIANA
13	MAIER FERROPLAST	OBELLEIRO DURÁN	BELEN
14	MARSAN	ESPINOSA RODRÍGUEZ DE LA PAZ	PATRICIA
15	MAVIVA	LÓPEZ BRAVO	NOEMI
16	MAVIVA	LÓPEZ VÁZQUEZ	RICARDO
17	MRF	CARID PEÑA	REYES
18	PSA PEUGEOT CITROËN CENTRO DE VIGO	DOMÍNGUEZ	JORGE
19	PSA PEUGEOT CITROËN CENTRO DE VIGO	MARTÍNEZ	INOCENCIO
20	PSA PEUGEOT CITROËN CENTRO DE VIGO	PAZOS ALVARIÑO	ANA
21	TREVES GALICIA	CODINA BLASCO	SANTIAGO
22	VIZA	FERNÁNDEZ LIZ	ROGELIO
23	VIZA	OTERO	MARIA MERCEDES
CEAGA			
24	CEAGA	CASTRO	SUSANA
25	CEAGA	FONTÁN	ANA
26	CEAGA	PÉREZ	ISRAEL
27	CEAGA	REAL	VANESA
PONENTES			
28	CEAGA	FERNÁNDEZ	KARINA
29	DAYCO ENSA	DE OTAOLA	BEGOÑA
30	FUNDACIÓN TRIPARTITA	GELPI	FRANCISCO JAVIER
31	PSA PEUGEOT CITROËN	ARIAS	JOSÉ JUAN
32	PSA PEUGEOT CITROËN	CASTRO	MOISES

Programa de la jornada:

- 15:45 Recepción y entrega de documentación
- 16:00 Apertura de la Jornada
 - D. Jose Juan Arias – Responsable de Formación del Centro de Vigo de PSA Peugeot Citroën
- 16:20 La formación en PSA Peugeot Citroën
 - D. Moisés Castro. Responsable del Centro de Formación del Centro de Vigo de PSA Peugeot Citroën
- 16:40 La formación en Dayco Ensa
 - Dña. Begoña de Otaola. Responsable de RR.HH. de Dayco Ensa
- 17:00 Coffee Break
- 17:30 Nueva normativa de ayudas a la formación – Decreto 395/2007
 - D. Francisco Javier Gelpi Paz – Técnico da Fundación Tripartita para a Formación no Emprego
- 18:15 El Plan de Formación agrupado de CEAGA
 - Dña. Karina Fernández. Responsable de Formación de CEAGA
- 19:00 Conclusiones
- 19:15 Cierre de la Jornada

MEJORES PRÁCTICAS DE FORMACIÓN

- Ponente: D. Jose Juan Arias – Responsable de Formación del Centro de Vigo de PSA Peugeot Citroën

La formación es, y debe ser, importante. El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 incluye como objetivo estratégico el aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida, como una medida para conseguir una economía europea dinámica y competitiva. Este objetivo fue reafirmado en la misma línea en el Consejo de Estocolmo, en marzo de 2001.

Los Conocimientos en el Automóvil evolucionan especialmente rápido, por lo que es obligación de las empresas anticiparse a esas competencias y responder a las expectativas de la plantilla.

En este contexto, la formación debe responder a:

- las evoluciones estratégicas, técnicas y demográficas del grupo
- las necesidades y a las prioridades de las distintas profesiones
- los deseos de desarrollo y de evolución de los trabajadores

La base de la supervivencia de las organizaciones reside en el reconocimiento de la importancia de un nuevo recurso: el Conocimiento y su adecuada Gestión como una ventaja competitiva sostenible.

Por tanto, debemos plantearnos

- ¿Hay un mapa de Conocimientos de la Empresa?
- ¿Quién programa la formación?
- ¿Se implica la jerarquía?
- ¿Cómo medimos su eficacia?
- ¿Sabemos lo que queremos?
- ¿Qué pedimos a la Administración?

Respondámonos a estas preguntas, logremos que LA FORMACIÓN sea:

- Un eje Competitivo del Sector
- Qué con las sinergias, los planes agrupados, las bonificaciones, las subvenciones y una buena gestión de los dineros invertidos, consigamos autofinanciar la función formativa.

En definitiva, hay que aspirar a que la Formación sea el Intangible más Tangible de tu Empresa.

LA FORMACIÓN EN PSA PEUGEOT CITROËN.

- Ponente: D. Moisés Castro – Responsables del Centro de Formación del Centro de Vigo de PSA Peugeot Citroën.

El objetivo de la formación deberá ser establecer la base para lograr la convergencia. La formación es considerada en PSA como uno de los seis ejes principales de la empresa.

⇒ Tipos de Formación:

- Formación ocupacional, becada por la administración. Esta formación tendrá una duración de 10 días y 80 horas de duración, exceptuando cuando la persona proviene de otra empresa del sector, con lo que la formación se reduce a 40 horas. Cada año entran sobre 2000 operarios en PSA por lo que se trata de una formación vital, puesto que es fundamental garantizar que esas personas dominen el puesto.
- Formación continua – Plan de Formación 2007:
 - Acogida / Integración (25,01%)
 - Bases (formación voluntaria, no ligada al puesto y fuera de horas) (3,28%)
 - Contabilidad / Gestión / Finanzas / Compras (0,40%)
 - Informática (5,08%)
 - Lenguas (3,31%)
 - Management (3,81%)
 - Organización (2,65%)
 - Técnicas ligadas a producción de automóviles (35,27%)
 - Calidad (3,08%)
 - Seguridad (1,06%)
 - Técnicas ligadas al trabajo de las materias (1,18%)
 - Técnicas industriales y conducciones de máquinas (13,12%)
 - Técnicas ligadas al producto (0,96%)
 - Tecnología del automóvil (1,79%)

La formación media en PSA Centro de Vigo está entorno a 30 horas por persona y año, dedicándose aproximadamente el 86% de esta formación a los operarios, y el 12% a los mandos intermedios.

Para ello cuentan con tres tipos de formadores:

- Formadores permanentes (≈10% en 2006)
- Formadores externos (≈27% en 2006)
- Formadores ocasionales (≈62% en 2006)

⇒ **Medios para la formación:**

- Centro de Formación:
 - Un Pedagogo, que se encarga del Management
 - Un Coordinador
 - Un Gestor de la formación
 - Una persona dedicada a la formación continua
 - Una persona dedicada a la formación ocupacional
 - Tres técnicos especialistas
 - Secretaría y Presupuestos
 - 20 Salas con PC, Proyector, Robots, Vehículos
- Escuelas Taller:
 - Personal de Organización y Formación
 - Cercanos al “Cliente”
 - Formación en Básicos de la técnica
- UEP: en donde los encargados o monitores son los encargados de formar a las personas en el propio puesto

⇒ **Mejoras en los Costes:**

Nuevas líneas de actuación:

- Aprovechamiento de las ayudas s/RD395/2007
- Utilización de la Formación Ocupacional
- Mejora en las utilizaciones del Contrato Programa
- Participación en el PESA
- Sinergias con otras Empresas que compartan costes
- Colaboración con las Administraciones
- Colaboración con la Universidad e Institutos de Formación

LA FORMACIÓN EN DAYCO ENSA.

- Ponente: Dña. Begoña de Otaola – Responsable de RR.HH. de Dayco Ensa
 - ⇒ **Perfil Recursos Humanos de la empresa:**
 - Mano de Obra Directa: la formación se centra en la mejora de la polivalencia de la MOD.
 - El 39% del personal de MOD cuenta con estudios de Formación Profesional, Ciclos Medios y Ciclos superiores.
 - Personal Indirecto:
 - 11% de Titulados universitarios (Licenciados y Diplomados)
 - 31% de Ingenierías Técnicas y Superiores
 - 36% de Formación Profesional, Ciclos Medios y Ciclos Superiores
 - ⇒ **Plan de Formación del año 2007:**
 - Se han planificado 61 Acciones Formativas de las cuales, en el primer semestre del año, se han impartido 47, lo que supone un 77% del plan realizado.
 - Fuera del plan de formación se han realizado, en el primer semestre del año, 11 Acciones Formativas que surgen cómo necesidades puntuales y requisitos del Cliente.
 - El Plan de Formación de 2007 beneficiará alrededor de 219 efectivos (aproximadamente el 50% de la plantilla) y los cursos sumarán un total de 3000 horas.
 - Cursos por áreas:
 - Área de Idiomas (20%)
 - Área de Calidad / Producción / Logística (22%)
 - Área de Programas Informáticos (7%)
 - Área de Prevención de Riesgos y Medioambiente (11%)
 - Área Politécnica y de Mantenimiento (20%)
 - Área de Gestión y Habilidades Directivas (20%)

Este Plan de Formación se plantea como una inversión para la empresa / inversión para el empleado, con lo que se consigue que el empleado gane en empleabilidad.

Todos los responsables de cada departamento en Dayco Ensa asumen el compromiso de cumplimiento del plan de formación, una vez que éste ha sido planificado.

NUEVA NORMATIVA DE AYUDAS A LA FORMACIÓN – DECRETO 395/2007

- Ponente: D. Francisco Javier Gelpi Paz – Técnico da Fundación Tripartita para a Formación no Emprego

⇒ **La Página de la “Fundación Tripartita para la Formación en el empleo”**
(www.fundaciontripartita.org)

Aunque no se ha publicado la Orden Ministerial y no es posible el acceso a la Aplicación telemática de Gestión de las Acciones de formación en la Empresa, se realiza una breve introducción de cómo acceder al sistema.

- Acceso al sistema: para acceder al sistema hay que disponer del certificado digital.
 - Plan amigo:
 - Acciones Formación
 - Certificado Digital: se debe solicitar como entidad jurídica, como representante legal de la empresa.
 - Simulador de Crédito: se puede hacer una simulación para calcular el crédito que le corresponde a la empresa (el año para el que se va a calcular será desde diciembre de 2005 a noviembre de 2006, escribiendo como cuantía el 0,7% de esos 12 meses)
 - Demostración Aplicación
 - Normativa legal
 - Real Decreto 395/2007, de 23 de Marzo de 2007, por el que se regula el sistema de formación profesional para el empleo.
 - Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, que se aplica excepto en aquellos puntos en los que entra en conflicto con el RD 395/2007.
 - Documentación: hay una serie de pasos (fases) desde que la empresa empieza con las acciones formativas hasta que recibe la bonificación:
 1. Programación escrita de la acción formativa,
 - a. Que hay que presentar a la representación legal de los trabajadores o a los propios trabajadores cuando ésta no exista.
 - b. Informe de la representación legal o de los trabajadores, que puede ser favorable, desfavorable o no informa. Para la redacción de este informe se dispone de 15 días hábiles, y en el caso de que dicho informe sea desfavorable será obligatorio argumentarlo.
 2. Notificar el inicio del grupo con 15 días de antelación a su puesta en marcha (esto significa que habrán pasado 30 días hábiles desde la programación escrita).
- Requisitos a cumplir:
- Control de asistencia
 - Evaluación final por parte de los asistentes

3. Notificar a la Fundación la finalización del grupo.

Para el caso de que se presente como una Agrupación de empresas hay un Modelo de Convenio, que se trata de una formalización escrita de esa agrupación.

⇒ **Situación actual del procedimiento de gestión de las acciones de formación continua en la empresa**

Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero Vs. RD 395/2007, de 23 de marzo

Art. 2. Tipos de acciones de formación continua en las empresas:

- Acciones de formación continua (AAFCE)
- Permisos individuales de formación (P.I.F.)

Art. 3. Empresas beneficiarias: Todas aquellas que estén dentro del Estado español y que coticen a la Seguridad Social. Por ejemplo, los trabajadores que vienen a formarse desde el centro que la empresa tiene en Portugal no se pueden bonificar, pero al contrario, los trabajadores que van a formarse a Portugal sí se pueden bonificar.

Art. 5. Colectivos prioritarios: El Real Decreto añade a estos colectivos los “afectados/víctimas terrorismo y violencia de género” y las “personas con discapacidad”.

Las grandes empresas deberán garantizar que el porcentaje de trabajadores de los colectivos prioritarios formados sea igual o superior al porcentaje que representan en la plantilla de la empresa.

Art. 6. Financiación de las acciones: el RD habla de % de bonificación:

- Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100%
- Empresas de 10 a 49 trabajadores: 75%
- Empresas de 50 a 249 trabajadores: 60%
- Empresas de 250 ó más trabajadores: 50%
- Empresas de 1 a 5 trabajadores: 420 €, esta cantidad es la mínima garantizada para empresas muy pequeñas (de entre 6 y 12 trabajadores) si con el 100% están por debajo de 420€.
 - o Si 1 trabajador asalariado: 420 € en 3 años
 - o Si 2 trabajadores asalariados: 420 € en 2 años
 - o Si más de 2 trabajadores: 420 € al año

Art. 18. Organización y gestión de la formación: Existen dos formas de gestionar el crédito:

- a) Como “empresa bonificada”
- b) Como “agrupación de empresas”

Se pueden combinar las dos vías. En ambos casos:

- Respetar la normativa
- Respetar el procedimiento

- Formación con medios propios o externos
- Contratación de formadores: sólo se admiten dos posibilidades de contratación (contratación laboral o contratación mercantil), y en ningún caso están permitidas las subcontratas.

Para más información:

María González Requejo

Francisco Javier Gelpi Paz

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE)

Teléfono: 981 557 449

Web: <http://www.fundaciontripartita.org/>

EL PLAN DE FORMACIÓN AGRUPADO DE CEAGA

- Ponente: Dña. Karina Fernández – Responsable de Formación de CEAGA

El Plan Estratégico del Sector de Automoción (PESA) se ha desarrollado con la finalidad de situar al sector de Automoción de Galicia en una posición de líder Europeo en competitividad, de manera sostenida, contribuyendo al progreso y a la calidad de vida de nuestro entorno.

Desde CEAGA se pretende impulsar la cooperación en el sector, planteando como objetivo desde el área de Management y RRHH (MARH) el Desarrollar una reflexión estratégica sistemática sobre la gestión y los RRHH, y promover, a partir de la misma, la implementación de un Plan de Formación y un conjunto de Buenas Prácticas de Gestión.

El Plan Integral de Formación está dirigido a elevar las competencias en áreas de gestión y tecnología de los profesionales de las empresas y organismos del sector, en sus diferentes niveles de responsabilidad, alineado con la visión y líneas estratégicas del PESA para la Mejora Competitiva.

Acciones desarrolladas desde CEAGA:

- Análisis de Necesidades Formativas
- Diseño del Plan de Formación
- Gestión Logística y Documental
- Impartición de Acciones Formativas
- Gestión de las subvenciones (IGAPE, FSE, etc.)

Ventajas de un Plan agrupado de formación:

- Reducción de costes
- Sinergias entre empleados
- Formación específica

Con este Plan se pretende:

- Coste cero de formación
- Nuevas sinergias
- Mejora continua

CONCLUSIONES

Se ha valorado positivamente la celebración de este tipo de jornadas por lo que se prevé continuar trabajando en esta línea y se determina que los próximos pasos a seguir son:

- CEAGA trabajará conjuntamente con las empresas en abrir nuevas opciones hacia la reducción del coste de la formación: gestión de subvenciones, vías de compatibilidad de subvenciones y bonificación, etc.
- CEAGA viabilizará El Plan de Formación Agrupado de acuerdo con el Sector.
- La Fundación Tripartita se pone a disposición del sector para cualquier consulta o duda al respecto y en el momento en que se publique la Orden ministerial y se pueda acceder a la página de la Aplicación telemática de Gestión de las Acciones, CEAGA en colaboración con la Fundación organizará una jornada de formación para conocer el funcionamiento de dicha Aplicación.
- Se realizará una Jornada sobre las Mejores Prácticas en Formación Ocupacional, entre Octubre y Noviembre de 2007.