

Gestión del Conocimiento Transversal a través de las Mejores Prácticas

WORKSHOP FORMACIÓN

GESTIÓN DE LA FORMACIÓN II - FORMACIÓN OCUPACIONAL -

19 DE OCTUBRE DE 2007

ORGANIZAN:



COLABORAN:



Gestión del Conocimiento Transversal a través de las Mejores Prácticas

Workshop Formación

Gestión de la Formación II Formación Ocupacional

Fecha: 19 de Octubre de 2007

Lugar de celebración:

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

Duración: 5 horas

**Organiza:
CEAGA**

PSA Peugeot Citroën Centro de Vigo

Colabora:

**Consellería de Asuntos Sociais, emprego e relacións laborais (Xunta de Galicia)
CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales)**

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.

Esta jornada se plantea como una continuación del Workshop Gestión de la formación, celebrado el 18 de julio de 2007, en el que se pretendía 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, centrándose esta vez en la Formación Ocupacional.

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 estas Jornadas, 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:

	ORGANIZACIÓN	APELLIDOS	NOMBRE
ASISTENTES			
1	ABRENTE	OJEA	CONSUELO
2	AFI	ÁLVAREZ	LINO
3	DELEGACIÓN PROVINCIAL CONSELLERÍA TRABALLO	BORRAJO	PEDRO
4	BENTELER	CASAL	CARLOS
5	CEAGA	CASTRO	SUSANA
6	CEAGA	FERNÁNDEZ	KARINA
7	CEAGA	FONTÁN	ANA
8	CEAGA	PÉREZ	ISRAEL
9	CEAGA	REAL	VANESA
10	CONFEDERACIÓN EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA (CEP)	BÚA	RAMÓN
11	DAYCO ENSA	VARELA	ANA
12	DENSO SISTEMAS TÉRMICOS	ARIAS	XURXO
13	DRAKA CABLES VIGO	GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	JOSÉ ANTONIO
14	FAURECIA SISTEMAS DE ESCAPES	VALÍN	ALBERTO
15	FUNDACIÓN CTAG	CASAL MAYO	SUSANA
16	GEFCO	ALONSO SANCHEZ	ANTONIO
17	GRUPO ANTOLÍN VIGO	ANTOLÍN GALLARDO	ADOLFO
18	MAVIVA, S.A.	LÓPEZ BRAVO	NOEMÍ
19	MAVIVA, S.A.	LÓPEZ VÁZQUEZ	RICARDO
20	PEGUFORM	NÚÑEZ	ÁNGEL
21	PSA PEUGEOT CITROËN CENTRO DE VIGO	DOMÍNGUEZ	JORGE
22	PSA PEUGEOT CITROËN CENTRO DE VIGO	PUYME	MIGUEL ÁNGEL
23	VALEO	RODRÍGUEZ	DIANA
24	VIZA AUTOMOCIÓN	OTERO	MERCEDES
PONENTES			
25	CEAGA	COMINGES	ALBERTO
26	CEOE	SAN JUAN	MANUEL
27	DIRECCIÓN XERAL DE FORMACIÓN E COLOCACIÓN	FUENTESECA	PASTOR
28	PSA PEUGEOT CITROËN CENTRO DE VIGO	ARIAS	JOSÉ JUAN
29	PSA PEUGEOT CITROËN CENTRO DE VIGO	CASTRO	MOISES
30	VIZA AUTOMOCIÓN	FERNÁNDEZ	ROGELIO

Programa de la jornada:

- 08:45 Recepción
- 09:00 Apertura de la Jornada
 - D. Alberto Cominges – Gerente CEAGA
- 09:15 Planes formativos apoyados por la Dirección Xeral de Formación e Colocación
 - D. Pastor Fuenteseca Díaz - Director Xeral de Formación e Colocación
- 09:45 Estrategia Formativa del Sector de Automoción
 - D. Jose Juan Arias – Resp. de Formación del Centro de Vigo de PSA Peugeot Citroën
- 10:15 Coffee Break
- 10:30 Gestión de la Formación – La Experiencia del Centro de Vigo de PSA Peugeot Citroën
 - D. Moisés Castro – Resp. Centro de Formación Centro de Vigo de PSA Peugeot
- 11:00 Normativa aplicable
 - D. Manuel San Juan – Director Asistencia Técnica CEOE en la Fundación Tripartita
- 12:00 Gestión de la Formación – La experiencia de Viza Automoción
 - D. Rogelio Fernández – Resp. de RR.HH. de Viza Automoción
- 12:30 Puesta en común. Experiencias de las empresas del Cluster
- 14:00 Conclusiones y Cierre de la Jornada

PLANES FORMATIVOS APOYADOS POR LA DIRECCIÓN XERAL DE FORMACIÓN E COLOCACIÓN

➤ Ponente: D. Pastor Fuenteseca Díaz – Director Xeral de Formación e Colocación

La formación es, y lo será aun más es el futuro, un pilar estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las empresas en el momento actual de cambio de la normativa de las acciones formativas.

Hasta ahora se hablaba de formación continua y de formación ocupacional. Con el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se habla de:

- Formación de oferta
- Formación de demanda

En Galicia, la formación es una de las partes más importantes de las políticas activas de empleo, destacando dentro de las mismas la actuación por medio de la Orientación Laboral, mediante la cual se pueden conocer las necesidades actuales del mercado laboral.

En el tema de la formación es especialmente importante la implicación de las empresas, que son las que en última instancia definen la formación que desde el sector privado se precisa. El papel de la Consellería debe ser intentar agilizar al máximo la respuesta a esas necesidades. Por lo tanto, la Administración no entra en la planificación de la formación, sino tienen que ser las propias empresas las que diseñen estos planes.

ESTRATEGIA FORMATIVA DEL SECTOR DE AUTOMOCIÓN

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

La constante *Necesidad de Mejorar* ha llevado a que, a lo largo de los años 2005 y 2006, se haya trabajado intensamente para el desarrollo de un Plan Estratégico del Sector de Automoción (PESA), en el que se incluye el Plan Integral de Formación (MARH2).

Con este Plan Estratégico se pretende: “Situación 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”, contando con las siguientes líneas estratégicas:

- Competitividad en Calidad y Coste
- Flexibilidad de adaptación a los cambios
- Innovación y capacidad tecnológica
- Desarrollo del tejido industrial
- Competencia sectorial
- Desarrollo integral de las personas, para lo que contamos con la ayuda de la administración, así que tendremos que aprovecharlo
- Compromiso regional

El Plan Integral de Formación está dirigido a elevar las competencias en las áreas de gestión y tecnologías de los profesionales de las empresas y organismos del sector, en sus diferentes niveles de responsabilidad, y se basa, entre otros, en los siguientes principios:

- La integración de todas aquellas necesidades de formación comunes en el sector
- La utilización sinérgica de todos los recursos de formación existentes en el sector

Son las empresas las que tienen que decidir qué necesidades formativas tienen. El PESA da una orientación (una línea a seguir), pero finalmente serán las empresas las que decidan lo que quieren y/o necesitan en cuanto a materia formativa.

El reto que se plantea es fijar como objetivo común la definición de un Plan Formativo del Sector de Automoción para el 2008.

GESTIÓN DE LA FORMACIÓN – LA EXPERIENCIA DEL CENTRO DE VIGO DE PSA PEUGEOT CITROËN

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

El objetivo de la Formación Ocupacional es que los trabajadores sean formados con la máxima rapidez y eficacia para que puedan desarrollar su puesto de trabajo con los niveles de Calidad, Seguridad y Rendimiento adecuado, adaptando sus capacidades a las requeridas por su puesto.

Para este tipo de formación se han desarrollado dos programas diferentes:

- Operario de nivel básico: “no tienen conocimientos previos del sector de automoción y necesitan una incorporación rápida”,

La formación consiste básicamente en:

- Conocimiento del Grupo y del Centro de Vigo
- La Prevención y la Seguridad. El Gestual del puesto.
- La importancia de la Calidad para PSA

Calidad del vehículo = Calidad en el diseño + Calidad en proveedores +
 Calidad en el transporte + Calidad en fabricación + Calidad en el servicio
 postventa

- La importancia del Hombre en la empresa
- Los sistemas de participación del trabajador
- Las Reglas de comportamiento
- La organización en la UEP (unidad elemental de producción)
- El respeto al medioambiente
- La importancia del autocontrol en el trabajo: que el operario se responsabilice de la operación realizada, ya que la detección de fallos en el momento en que se producen es fundamental para que los costes no se disparen

- Operario del Sistema de Producción: “ya conocen el sector de automoción aunque desconocen la evolución del Proceso”, por lo que este tipo de formación es necesaria debido a los rápidos cambios que experimenta el sector.

En este tipo de formación habrá que centrarse en la recuperación y corrección de hábitos, puesto que el operario ya conoce “un sistema” de producción en el automóvil, que no es evidente que coincida con el necesario y el cual se ha de corregir.

Como parte específica se les recuerda: La Calidad, La Seguridad, Los sistemas de Participación, el Respeto al Medioambiente y La Reglas de Comportamiento, así como la importancia del Hombre para el Grupo PSA.

NORMATIVA APLICABLE – NOVEDADES DEL RD 395/2007, POR EL QUE SE REGULA EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

- Ponente: D. Manuel San Juan – Director Asistencia Técnica CEOE en la Fundación Tripartita

Una de las principales novedades del Real Decreto 395/2007 es la integración de los dos subsistemas (formación ocupacional y formación continua) en un único modelo, denominado “Formación profesional para el empleo”. Esta integración viene inducida por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las cualificaciones y de la formación profesional, que establece un catálogo nacional de cualificaciones profesionales.

Se establecen cuatro tipos de acciones formativas:

- Formación de demanda: formación a medida en las empresas según necesidades específicas internas. Esta formación tiene su propio sistema jurídico administrativo, por el cual las empresas descuentan la cuota correspondiente por la normativa vigente (Sistema de bonificación).
- Formación de oferta, dirigida a trabajadores ocupados y desocupados. Se trata de un tipo de formación complementaria a la de demanda (Sistema de subvenciones).
- Formación en alternancia con el empleo, que permite al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo:
 - Estudios sectoriales de necesidades
 - Análisis de puestos de trabajo
 - Simuladores
 - Etc.

Los destinatarios de estas acciones formativas son tanto los trabajadores ocupados como los desempleados:

- En la formación de demanda podrán participar sólo los trabajadores vinculados al mundo laboral
- En la formación de oferta podrán participar los trabajadores ocupados y desempleados, en la proporción que las administraciones competentes determinen
- En la formación en alternancia con el empleo podrán participar los trabajadores contratados para la formación y los desempleados, según se establezca en la normativa específica

Además de los anteriores, se añaden como colectivos prioritarios los afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, los desempleados de larga duración y las personas con riesgo de exclusión social.

La formación contemplada en este RD puede estar dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, vinculada al catálogo nacional de cualificaciones, los cuales tendrán validez en todo el territorio nacional.

En cuanto a la formación no vinculada a la obtención de estos certificados, a partir de ahora se podrán financiar acciones de duración de 6 horas (hasta ahora sólo se financiaban los que eran a partir de 10 horas). Y las competencias adquiridas por este sistema de formación serán reconocidas en el mismo rango de la experiencia laboral.

Podrán impartir la formación profesional para el empleo los siguientes centros y entidades de formación:

- La Administración pública competente, a través de centros propios
- Las Organizaciones empresariales y sindicales, por sí mismas o por medio de sus centros
- Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus trabajadores o para desempleados con compromiso de contratación
- Los Centros Integrados de formación profesional, de titularidad privada, y las demás entidades públicas o privadas acreditadas por la administración competente
- Los centros o entidades que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad
- El Servicio Público de Empleo Estatal

La formación de demanda se sigue gestionando a través del sistema de bonificaciones, con dos novedades esenciales:

- Se exceptúa de la obligación de cofinanciar a las empresas de menos de 10 trabajadores
- El listado de trabajadores participantes ya no tendrá que enviarse en la comunicación de inicio de la formación, sino exclusivamente al comunicar la finalización de la misma

En cuanto a la formación de oferta se presentan las siguientes novedades:

- Esta formación no tiene que ser necesariamente certificable, sin embargo, parte de ella podrá ir dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad
- Habrá planes intersectoriales y sectoriales, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados

Para la formación en alternancia con el empleo habrá:

- Contratos para la formación, que se financian mediante bonificaciones a las empresas
- Programas de empleo-formación, que se financiarán mediante subvenciones otorgadas a entidades promotoras

En cuanto a las acciones de acompañamiento y complementarias se contemplan tres líneas de actuación:

- Estudios de carácter general y sectorial ,cuya planificación elaborarán conjuntamente el servicio público de empleo estatal y los órganos competentes de las comunidades autónomas
- Acciones de investigación e innovación, cuyos criterios y prioridades sean propuestos por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en cada sector, y sean de interés para la mejora de la formación profesional para el empleo
- Como novedad se incluye el desarrollo de un sistema integrado de información y orientación profesional, para el asesoramiento de trabajadores ocupados y desempleados

Desde la publicación de este Real Decreto se han publicado dos nuevas órdenes de desarrollo:

- Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, para la formación de demanda.
- Orden TAS/2388/2007, de 2 de agosto, para la formación de oferta.

GESTIÓN DE LA FORMACIÓN – LA EXPERIENCIA DE VIZA AUTOMOCIÓN

- Ponente: D. Rogelio Fernández – Responsable de RR.HH. de Viza Automoción

La formación ocupacional debería ser una de las principales prioridades en las empresas, aunque no siempre lo es. El principal objetivo de este tipo de formación es facilitar la incorporación de personal cualificado a la planta de producción, en función de las necesidades de fabricación.

Características de la formación ocupacional:

- ⇒ Corta duración (6 horas / día)
- ⇒ Formación práctica en puesto o en aula de soldadura
- ⇒ Grupos en torno a 15 alumnos
- ⇒ Monitores internos

Las principales dificultades encontradas para el desarrollo de la formación ocupacional es la necesidad de una planificación previa con 15 días de antelación (en colaboración con el INEM), las posibles variaciones en número/calidad de las personas presentadas y la necesidad de anuncios en prensa.

Los principales retos son:

- ⇒ Dificultad a la hora de encontrar personal a cualificar o cualificado en el mercado laboral.
- ⇒ Equilibrio entre la duración del curso y la calidad de la formación.
- ⇒ Encaje con las necesidades de fabricación.
- ⇒ Dominio de los plazos: las personas cambian de empleo con mucha facilidad. Además, existe el problema del elevado absentismo laboral.
- ⇒ Ajuste entre los demandantes de empleo y las necesidades empresariales: a las empresas les interesa la posibilidad de selección directa, sin necesidad de pasar por el INEM. Además existe el problema de no poder optar a ayudas si se ha producido una reducción de efectivos globales, o bien si la contratación es por medio de una ETT y no contrata la propia empresa.

En diciembre se espera la publicación de la nueva ley en la comunidad autónoma de Galicia, en la que se incluirá una nueva excepción: “Excepto aquellas empresas que superen el 90% de contratación de ese personal....”. Por tanto, a partir de la publicación de esta ley, si se cumple este requisito no será necesario pasar por el INEM ni cumplir el requisito de que no se haya producido una reducción de efectivos globales.

CONCLUSIONES

En el marco del Plan Estratégico del Sector de Automoción (PESA), desde CEAGA y concretamente desde la Instancia de Management y Recursos Humanos (MARH2), se desarrolla el Plan Integral de Formación dirigido a elevar las competencias en las áreas de gestión y tecnologías de los profesionales de las empresas.

A modo de conclusiones, es necesario:

- ⇒ Realizar el estudio de necesidades y el diseño del Plan de Formación de 2008
- ⇒ Realizar un estudio de posibles sinergias en cuanto a Formación Ocupacional se refiere.

CEAGA llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- ⇒ Se emitirá un Cuestionario Calidad para conocer las impresiones de las Empresas de la calidad y expectativas del Plan de Formación Agrupado 2007 con el objetivo de llevar a cabo las modificaciones y adaptaciones necesarias en el Plan del Año 2008.
- ⇒ Con la vista puesta en el Plan de Formación de 2008, CEAGA emitirá el catálogo de Acciones Formativas en Noviembre para recabar las necesidades de las empresas y diseñar el Plan de Formación de 2008.
- ⇒ Se realizará un estudio Necesidades de Formación Ocupacional. Una vez avanzadas las necesidades comunes detectadas, se procederá al diseño y realización de aquellas acciones comunes de forma agrupada.