

# LA FORMACIÓ A LES EMPRESES

## EN EL SECTOR DE LA FRUITA DOLÇA

TREBALL DE FI DE GRAU

dirigit per Inmaculada Pastor Gosálbez



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

*Marta Mòdol Iglesias*

Grau de Relacions Laborals i Ocupació

Tarragona, 2022

Aquest TFG s'ha desenvolupat en la modalitat de (marcar l'opció que correspongui i completar)

Treball de Recerca

La recerca es presenta seguint les normes per a autors previstes a la Revista Estudios penales y criminológicos

<http://www.usc.es/revistas/index.php/epc/information/authors>

Simulació de judici

Dictamen/Informe

APS

L'entitat a la que s'ha prestat servei és.....

TFG vinculat a pràctiques

El lloc on s'han desenvolupat les pràctiques és.....

## ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ
2. JUSTIFICACIÓ I MOTIVACIÓ PERSONAL
3. DEFINICIÓ DEL PROBLEMA
4. OBJECTIUS I HIPÒTESIS
5. METODOLOGIA
6. MARC LEGISLATIU
7. MARC TEÒRIC
  - 7.1. REVISIÓ HISTÒRICA
  - 7.2. LA FORMACIÓ EMPRESARIAL: CONCEPTES CLAU
  - 7.3. TIPUS DE FORMACIÓ
  - 7.4. OBJECTIUS DE FORMACIÓ
  - 7.5. ELS PLANS DE FORMACIÓ A LES EMPRESES
  - 7.6. FORMACIÓ I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS
  - 7.7. LES TIC I ELS PLANS DE FORMACIÓ EMPRESARIAL
8. DESCRIPCIÓ DE LES EMPRESES OBJECTE D'ESTUDI
  - 8.1. GRUP COOPERATIU FRUITS DE PONENT (COOPERATIVA)
  - 8.2. FRUTAS HERMANOS ESPAX S.L (EMPRESA PRIVADA)
  - 8.3. COOP AGROP DE SOSES (COOPERATIVA)
  - 8.4. FRUTAS FLIX S.L (EMPRESA PRIVADA)
9. PROPOSTA D'INVESTIGACIÓ
10. RESULTATS
11. CONCLUSIONS
12. BIBLIOGRAFIA
13. ANNEXOS
  - ANNEX 1. LA FORMACIÓ, UNA RESPOSTA EFECTIVA PER AFRONTAR ELS REPTES PROFESSIONALS.
  - ANNEX 2. ACCIONS DE FORMACIÓ A L'EMPRESA DEL CONSORCI PER A LA FORMACIÓ CONTINUA DE CATALUNYA.
  - ANNEX 3. ESTRUCTURA BÀSICA DE RELACIÓ ENTRE LES POLÍTIQUES EXISTENTS A L'EMPRESA.
  - ANNEX 4. ESTRUCTURA DEL PLA DE FORMACIÓ A L'EMPRESA.

## 1. INTRODUCCIÓ

En la recerca realitzada, presentaré un informe sobre la formació que es duu a terme en unes empreses en concret. Totes elles coincideixen en el mateix sector i comarca, de Fruita dolça en la comarca del Segrià.

A partir de l'elaboració d'una revisió bibliogràfica entorn al tema de la formació es planteja una sèrie de fonaments teòrics que intenten donar resposta a qüestions vinculades amb els plans de formació dins de les organitzacions empresarials.

Aquestes qüestions són principalment els elements fonamentals entorn a la formació empresarial, el tipus i objectius de la formació, els plans a les empreses i la formació orientada a les TIC i a la prevenció de riscos laborals.

La formació és un concepte que a l'actualitat s'utilitza de manera freqüent. És un terme ampli i que atén a diferents variables que condicionen el seu significat. Les persones des del seu naixement formen part d'un procés de formació i educació que els capaciten per adquirir valors i elements per tal de interrelacionar-se socialment. Amb l'accés i pertinença al mercat de treball, els processos formatius s'amplien per tal d'oferir les solucions a les necessitats personals de les empreses. El procés de formació a l'àrea empresarial ha de permetre a las persones adquirir un nivell més competitiu per fer front a les tasques professionals d'una manera adient.

Actualment les empreses estan vivint moments complicats i han de ser creatius per tal de trobar estratègies que els hi donin la capacitat de diferenciar-se de la seva competència. Una de les opcions és promoure al màxim el potencial dels recursos humans amb que compten. En aquest sentit, la formació esdevé un element essencial per millorar la capacitat i estabilitat empresarial.

Una adequada formació dins de l'àmbit empresarial contribueix de manera directa a establir les dinàmiques de comunicació necessàries entre els diferents àmbits que hi formen part. A més, la formació pot resultar útil en el moment que s'articula com un instrument per a la gestió dels recursos i, per tant, ofereix elements de motivació per als treballadors. Tot plegat, determina la satisfacció laboral i la confiança de les persones que integren l'empresa.

La formació ajuda a la coordinació entre les àrees empresarials ja que es presenta com un element de connexió entre els diferents grups. És un factor que s'ha de tenir present a l'hora de gestionar un pla d'acció empresarial.

Els efectes en els treballadors també són positius. Les persones entenen els processos de formació com una oportunitat de millora de les seves capacitats. Ofereix opcions de promoció i d'augment de la productivitat, així com de les condicions de treball d'un treballador. Gràcies a les estratègies de formació, l'individu pot sentir-se més capacitada a l'interioritzar els coneixements que els permeten realitzar la seva feina de manera més efectiva.

Els objectius principals de qualsevol organització empresarial han d'estar relacionats amb l'oferiment de serveis i productes als seus clients per tal d'obtenir els beneficis que els permetin la seva continuïtat. Amb les estratègies de formació aquests objectius queden ben delimitats i ofereix als responsables empresarials els elements tècnics necessaris per a la seva consecució.

El pla de formació no s'entén com un element independent i aïllat de la dinàmica integral de l'empresa. Ha d'elaborar-se com un instrument dins de la planificació i l'estratègia de la pròpia organització i ajuda a la consecució i establiment de les metes empresarials. A més, promou el benestar de les persones que hi formen part ja que la totalitat del col·lectiu disposa de la informació necessària per entendre quins són els objectius empresarials. Amb una estratègia de formació correcta, es plantegen de manera clara les actuacions que s'han de seguir per millorar la capacitat professional dels treballadors.

Les definicions relacionades amb el concepte de la formació a les empreses és diversa i variada. Les diferents corrents i enfocaments permeten un ajustament de la conceptualització en funció dels objectius propis de la organització.

En termes generals, s'ha d'entendre com una eina que permet la consecució d'uns objectius específics per part de les persones que formen part de l'empresa. Ha de poder capacitar a les persones per afrontar les situacions laborals concretes. Ha de dotar les habilitats i competències necessàries perquè puguin desenvolupar aquells recursos necessaris que milloren la seva eficàcia davant la tasca professional que hi realitzen.

Tot aquest conjunt d'accions han de contribuir a la millora global de la pròpia organització.

La formació a les empreses ha de ser continua i s'ha de poder allargar en el temps. Les empreses han de garantir aquest tipus d'accions i formar els seus treballadors mentre duri la seva vinculació amb l'empresa. No s'entén com una solució a una situació específica i puntual. És una perspectiva que funciona a llarg termini i que s'estableix a partir de la continuïtat d'un pla de formació delimitat.

## 2. JUSTIFICACIÓ I MOTIVACIÓ PERSONAL

A l'actualitat les organitzacions empresarials es troben immerses en un món en el que existeix una gran competitivitat empresarial, per tant, les empreses han de ser exigents amb els seus propòsits. S'ha d'oferir als clients serveis i productes de qualitat, invertint en la menor quantitat de recursos possibles. Els responsables de les empreses han de tenir clar aquesta condició inherent a l'èxit empresarial.

En aquest sentit, gestionar el factor humà és indispensable. La formació és fonamental ja que implica la implementació d'un procés efectiu per al desenvolupament de les persones.

En el moment en que les empreses volen tenir presència al mercat de treball han de plantejar-se la competitivitat com un element clau. Els equips de treball han d'estar formats per subjectes motivats, competents i professionals. Han de poder mostrar una disponibilitat per millorar les seves habilitats i competències, que permetin ajustar-se als continus canvis socials.

Per a les empreses ha de suposar un objectiu prioritari la inversió en un pla de formació de qualitat que permeti una evolució constant dels equips humà.

A la realitat però, sovint es donen altres escenaris que no són coherents amb aquesta necessitat imperant de formació. No totes les empreses tenen consciència dels beneficis que suposa que els seus treballadors estiguin ben preparats. La formació contínua no està inclosa dins de l'estructura bàsica de funcionament i els pressupostos són insuficients. Tot plegat és un inconvenient perquè l'empresa es mantingui dins del mercat laboral a llarg termini. En un primer moment pot semblar una mesura correcta d'estalvi però a la llarga la inexistència dels processos formatius tindran conseqüències per a la millora i evolució de la organització. La capacitació dels treballadors està directament relacionada amb l'augment de la productivitat i per tant dels beneficis obtinguts.

La importància que una empresa doni al seu pla de formació pot definir en part, el nivell de competitivitat que pot assumir. Si les habilitats i les competències dels professionals es milloren amb el temps, la qualitat dels serveis que ofereix l'empresa també ho faran.

Amb aquesta recerca es presenta una aproximació del tema de la formació empresarial i els beneficis obtinguts. És important comprendre que la necessitat de formació existeix i ha de tenir un espai propi a les estratègies organitzatives.

Per elaborar aquest anàlisi, s'ha escollit un nombre definit d'empreses dins d'un sector específic de la zona de Lleida., amb l'objectiu d'avaluar la percepció dels seus treballadors davant els plans de formació.

El projecte està estructurat en dos blocs principals. El primer bloc correspon a la revisió bibliogràfica de la temàtica objecte d'estudi. En aquest primer apartat es plantegen els conceptes claus relacionats amb la formació empresarial com per exemple la definició del terme, la seva evolució cronològica i els elements que formen part d'un pla de formació.

Per tal de donar resposta a tots aquests elements s'han organitzat diferents subapartats que formen part d'aquest primer apartat. Posteriorment a la presentació del resum i paraules claus, es pot llegir l'apartat introductori on es posa en context la temàtica de la formació empresarial. Seguidament es planteja la justificació i motivació personal per poder comprendre els raonaments que han portat a l'elaboració d'aquest article.

Amb el tercer subapartat s'ha determinat la problemàtica específica i seguidament s'exposen els objectius hipòtesis i metodologia emprada.

El segon apartat s'inicia amb la selecció de quatre empreses del sector de la fruita a la zona de Lleida, escollides per tal de d'avaluar els elements relatius a la formació del seus treballadors. Les empreses són Grup Cooperatiu Fruits de Ponent, Frutas Hermanos Espax S.L, Coop. Agrop de Soses i Frutas Llix S.L.

La investigació es basa en el procediment quantitatiu a partir d'uns qüestionaris amb els que s'ha tractat d'esbrinar el grau satisfacció i nivell de percepció davant les propostes formatives que realitza l'empresa als seus treballadors. Una vegada obtinguts els resultats de les enquestes realitzades es presenten uns seguit de conclusions relacionades amb aquests, per tal de delimitar els elements que determinen la hipòtesis plantejada. Per últim, s'exposa la bibliografia consultada de referència i s'aporta els annexos adients que complementen el projecte.

La decisió d'escollir aquesta temàtica per elaborar la investigació ve principalment determinada per l'oportunitat que ofereix d'abordar una temàtica tan rellevant dins de les organitzacions empresarials. D'altra banda el fet de pertànyer de manera activa a una d'aquestes empreses, em dóna l'oportunitat d'aportar una visió interna molt valuosa davant aquesta proposta d'investigació.

A nivell personal aquesta temàtica em genera un alt interès. La formació a les organitzacions empresarials és un tema que s'està consolidant diàriament i que mereix l'atenció necessària per analitzar els factors que intervenen.

### 3. DEFINICIÓ DEL PROBLEMA

La formació s'entén com una sèrie d'accions planificades a partir de la sistematització d'un mètode que ofereix a les persones la possibilitat de millorar els seus coneixements i competències en un àmbit específic d'intervenció. Per tal que es doni un context favorable de formació s'han d'establir una sèrie d'esforços davant la planificació per poder promoure una metodologia ajustada al procés d'aprenentatge de les persones a les que va enfocada.

En termes generals, qualsevol proposta formativa ha de poder aconseguir un canvi en els individus, de manera que puguin sentir que han avançat en l'adquisició de les competències i habilitats personals, professionals o de qualsevol altre àmbit en el que es focalitza la formació.

A l'àmbit empresarial la formació ha adquirit una especial rellevància. La societat és canviant i els mercats de treball s'alteren contínuament. Els canvis econòmics són una constant i afecten directament al sistema organitzatiu d'una empresa. Les empreses han de poder ajustar els seus processos al ritme que marca la societat de la que hi formen part. És fonamental adquirir la capacitat de desenvolupament i adaptació permanent, així el personal de cada organització es mostrarà competent per respondre als objectius marcats.

A la nostra societat aprendre de manera permanent és una condició ineludible per poder afrontar les situacions més quotidianes. La formació permanent ha d'ocupar un espai rellevant dins de la planificació global de les estructures empresarials. Amb un bon pla de formació es facilita la consolidació i adaptació de les empreses el context del que formen part. Els clients i els competidors són cada vegada més exigents. Tot plegat obliga als responsables de les empreses a realitzar els esforços necessaris per respondre a aquestes exigències.

El canvi a l'estructura organitzativa de les empreses ha promogut transformacions profundes a la gestió del treball. Per ajustar aquestes transformacions s'ha de disposar d'un pla de formació continua que permeti estar actualitzat i disposar de les eines adequades de gestió.

La formació a les empreses està tenint un impacte important en els últims anys, fet que contribueix a l'adquisició dels instruments necessaris per poder afrontar els reptes que hi plantegen els mercats.

La implantació dels plans de formació empresarials promouen una sèrie d'avantatges per a tots els agents implicats al procés. Algunes de les més destacades són les següents:

<b>Beneficis per al treballador</b>	<b>Beneficis per a l'empresa</b>
Promoció del desenvolupament professional i personal amb un considerable augment de les possibilitats de promoció i millora de les condicions a la feina.	Augment de la capacitat d'adaptació davant els canvis socials que afecten al mercat laboral i empresarial.
Adquisició permanent d'elements de reciclatge i actualització de la informació relacionada amb el lloc de treball.	Millora substancial de la imatge corporativa.
Aprenentatge de les competències digitals i habilitats relacionades amb les noves tecnologies de la informació.	Establiment d'una estructura relacional més òptima que facilita un ambient de treball adient.
Presa de consciència de la pertinença a l'organització empresarial a partir de l'assumpció de majors responsabilitats davant la presa de decisions.	Possibilitat de promoure canvis estructurals interns gràcies a la polivalència en les competències dels treballadors.
Integració real a l'organització.	Consolidació del paradigma i cultura empresarial.
Augment dels nivells de motivació i satisfacció.	Millora de la qualitat dels serveis i productes a partir de la innovació i investigació.
Disminució dels accidents laborals i augment de la seguretat.	Major productivitat i qualitat fruit de la millora en la capacitat professional dels treballadors.
Eficiència i optimització de les tasques realitzades.	Possibilitat de disminuir els nivells d'absentisme laboral a partir de l'increment de la satisfacció del treballador.

*Elaboració pròpia a partir de Redondo (2021)*

#### 4. OBJECTIUS I HIPÒTESIS

L'objectiu principal del treball que aquí es presenta és determinar o analitzar la percepció dels equips humans que formen diferents organitzacions empresarials del sector de la fruita a la zona de Lleida, per valorar la importància que els donen a la necessitat de participar als plans de formació establerts.

Per tal de poder arribar a la consecució de l'objectiu principal s'han definit alguns objectius específics:

- Elaborar una revisió bibliogràfica en relació als principals elements vinculats amb els plans de formació a les empreses.
- Establir el paper de la formació dins de les estratègies empresarials i determinar els beneficis que hi comporta la seva aplicació a l'àmbit empresarial.
- Presentar el marc legislatiu de referència relacionat amb la formació dels treballadors.
- Analitzar a partir dels resultats obtinguts de les enquestes als treballadors de les quatre empreses seleccionades, la percepció que tenen davant la necessitat de formació laboral.
- Diagnosticar si existeix una necessitat de millorar en la disposició dels treballadors per formar part dels plans de formació empresarials.
- Reflexionar sobre les dades obtingudes de la proposta d'investigació per valorar el grau de integració de la formació a les dinàmiques habituals dels centres de treball.

El projecte planteja la hipòtesi de que els treballadors de les empreses avaluades mostren una disponibilitat adequada per col·laborar amb als plans de formació empresarials i la seva percepció en quant a la necessitat de formació és positiva.

## 5. METODOLOGIA

La metodologia que s'ha utilitzat per tal d'elaborar aquest projecte ha estat, per una banda, la revisió bibliogràfica del terme objecte d'estudi i, per altra, la realització de qüestionaris dirigits als treballadors de les empreses seleccionades per tal d'analitzar la seva percepció sobre els temes de formació a les empreses.

En primer lloc, per dur a terme la revisió bibliogràfica, s'ha realitzat una recerca basada en una estratègia de recopilació de les fonts documentals relatives a la formació en l'àmbit empresarial. La finalitat és recollir aquelles que fan referència experts i autors que hi destaquen en aquesta matèria d'estudi. Quan s'ha disposat d'aquest recull de referències bibliogràfiques, s'han seleccionat aquells elements considerats més adients per a la redacció de les dades més rellevants.

Les bases de dades emprades per a la selecció d'aquestes fonts documentals han estat principalment Dialnet i Google Scholar seguint com a criteri de recerca les paraules claus de formació a les organitzacions empresarials.

Aquesta primera part del projecte integra els capítols relacionats amb el marc legislatiu i aquells conceptes teòrics fonamentals per entendre la dimensió de la temàtica que es vol presentar.

Seguidament s'inicia el segon apartat del projecte en el que es centren els esforços d'oferir una proposta d'investigació de qualitat que ens doni la visió més pragmàtica de la formació a les organitzacions empresarials.

Amb la idea de poder profunditzar en el coneixement específic de les dinàmiques de formació relacionades amb les empreses de la zona, s'han determinat quatre organitzacions per formar part de la proposta d'investigació. S'ofereix una presentació d'aquestes organitzacions empresarials on quedi reflectit de manera essencial la seva realitat a nivell formatiu.

La informació dels treballadors que hi formen part d'aquestes quatre empreses seleccionades s'obté a partir de la creació d'uns qüestionaris específics relacionats amb els plans de formació a cadascuna de les empreses. La visió d'aquestes

organitzacions quedaran plasmades a les respostes dels qüestionaris que es passaran als treballadors seleccionats.

La consulta que s'ha realitzat als equips de les quatre empreses està basada en un qüestionari elaborat amb el rigor necessari per avaluar aquests factors que influeixen a la realitat de la formació empresarial.

Els qüestionaris estan dissenyats com a tècniques orientades a l'obtenció d'informació personal sobre aquells aspectes objectius dels plans de formació. La finalitat d'aquests tipus d'instruments de recollida d'informació és poder realitzar una anàlisi de la visió individual dels treballadors envers la formació que reben dins l'àmbit empresarial al que pertanyen.

Gràcies a aquest tipus de tècniques es troben oportunitats d'obtenir un coneixement profund dels temes que influeixen a les dinàmiques diàries dins d'aquestes organitzacions, per tant, es considera informació de rellevància que pot aportar qualitat a l'anàlisi que planteja aquest projecte.

Per tot l'exposat, es pot afirmar que els processos metodològics empleats per a l'elaboració del present treball es basen principalment en dues línies d'actuació: la revisió bibliogràfica inicial i la posterior implementació de les tècniques de recerca de la informació basades en els qüestionaris.

## 6. MARC LEGISLATIU

El segle XX s'ha caracteritzat per ser un moment en el que s'han produït continus canvis a nivell sociolaboral. Les transformacions tecnològiques han contribuït a l'evolució cap a la digitalització de la societat i en molts casos cap a l'especialització dels elements del mercat de treball. S'han creat necessitats i els agents implicats han hagut de demostrar la capacitat d'adaptació per tal d'estar contínuament actualitzats. Les diferents administracions públiques han determinat que la formació continua és un instrument indispensable per poder fer front a aquests continus canvis. Les institucions han destinat finançament a aquestes iniciatives a formació dins de les empreses. Aquests esforços per incloure dins de l'agenda política els aspectes relacionats amb la formació empresarial han generat la millora en la qualificació laboral dels treballadors i en general en les condicions laborals que els hi afecta.

Aquesta voluntat pública d'adaptar-se a les exigències d'una societat en plena evolució, es va materialitzar a la dècada dels anys 90. A l'any 1992 es va signar el primer Acord Nacional de Formació Contínua. La finalitat d'aquest document era oferir als treballadors els nivells de qualificació professional necessaris per poder integrar-se a un mercat laboral exigent i especialitzat. El document va ser elaborat per diverses organitzacions dins de l'àmbit de l'empresa: sindicats (CCOO, UGT i CIG), CEOE i CEPYME en coordinació amb el govern estatal.

Amb anterioritat a la signatura d'aquest primer acord, la formació dins de l'àmbit professional l'integraven el sistema de Formació Inicial i el de Formació Ocupacional. Aquestes dos línies d'intervenció focalitzaven la major part de les propostes públiques. En aquest context, la formació continua no era prioritària i només tenia cabuda a empreses específiques dins del panorama laboral espanyol (Lapeña & González, 1998).

Tal i com exposa Moya (2016): "Una vegada firmat el I Acord, era necessari dur a terme la gestió, el seguiment i un control tècnic de les iniciatives de Formació destinades a treballadors assalariats, subjectes a l'obligació de cotitzar per Formació, per això es va constituir FORCEM el 19 de maig del 1993 amb el I Acord Nacional de Formació

Contínua. Aquesta fundació subvenciona la Formació Contínua a les empreses a través de convocatòries anuals” (Moya, 2016, p.14).

Amb el Real Decreto 395/2007 de 23 de març, pel que es regula el subsistema de formació professional per a la feina, es disposa d'un marc de referència normatiu dins d'un sistema econòmic i laboral cada dia més globalitzat on els recursos humans esdevenen una element fonamental. Els treballadors i la seva capacitat resulten indispensables per assolir l'èxit empresarial.

La formació es converteix en un objectiu prioritari amb la determinació d'una estratègia que reforça la competitivitat entre les empreses en aquest nou entorn laboral. A més, els treballadors han de poder garantir la seva empleabilitat i les condicions de treball favorables dins d'un mercat laboral en permanent transformació.

Seguint els primers articles de la citada llei: “Tiene por objeto regular las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación, así como su estructura organizativa y de participación institucional”. (Art. 1)

La llei pretén articular una sèrie d'accions específiques per poder promoure dins de l'àmbit empresarial la formació per tal que els treballadors puguin respondre a les necessitats laborals. L'eix central d'aquestes intervencions es basen en la idea d'una economia basada en el poder dels coneixements i en la contribució de les propostes formatives cap a la evolució sociolaboral.

Amb la formació professional dins l'àmbit laboral es delimiten els següents objectius específics:

- Promocionar la formació permanent dels treballadors amb la finalitat de millorar en el seu desenvolupament personal i capacitat laboral.
- Oferir als treballadors la formació especialitzada per adquirir les competències professionals exigides dins de l'empresa a la què pertanyen d'acord amb els sectors laborals que integrant al mercat de treball i les demandes concretes.
- Ajudar a l'augment de la productivitat empresarial.

- Facilitar l'acreditació oficial de les competències professionals que els treballadors poden adquirir a partir dels diferents processos d'aprenentatge a nivell formal i no formal.
- Posar l'accent a l'acompanyament d'aquests col·lectius de treballadors que, per les seves característiques particulars, presenten dificultats d'integració laboral o problemes pel manteniment del seu lloc de treball.

La reforma laboral presentada a la Ley 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, va ser una nova eina legislativa per abordar la formació dins l'àmbit empresarial.

Aquesta reforma estableix l'interès per augmentar el nivell de competitivitat de les organitzacions empresarials dins de l'àmbit espanyol. A partir de les accions relacionades amb la formació professional, aquesta es determina com un element que s'ha de garantir. Es considera un dret del treballador que afavoreix la millora de les seves competències laborals. Amb aquesta legislació es pot disposar de fórmules específiques que donen al treballador la possibilitat de vincular-se a accions de formació durant la seva estada a l'empresa. Les persones que hi formen part de l'organització participen activament a les polítiques de formació presentades per part de l'empresa i des de l'administració es pot realitzar un seguiment per tal de relacionar-ho amb el registre de la Seguretat Social.

A nivell autonòmic, des de les administracions catalanes, un dels referents en la matèria és el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya. Aquest organisme va néixer l'any 2004, dins del Marc del SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya). És una entitat de caràcter públic inclosa dins del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya. És el responsable de la gestió i execució dels programes de formació continua que es poden desenvolupar dins del territori de Catalunya. L'administració catalana ha obtingut les competències necessàries per tal de convertir-se a la gestora de la formació continua empresarial dins l'àmbit de la Comunitat Autònoma.

Els objectius d'aquesta institució són la garantia de poder oferir formació continuada als treballadors al llarg de tota la seva vida professional per afrontar els reptes socials i laborals que es poden trobar durant la seva trajectòria laboral. Promoure aquests tipus

d'accions contribueix a la capacitat professional de dones i homes i dóna la possibilitat d'ajustar els seus perfils professionals a les transformacions dels processos de producció. D'aquesta manera augmenta la qualitat de la seva feina i, per tant, de manera indirecta s'incrementa la qualitat dels serveis que disposen de les persones que hi viuen a Catalunya.

Les línies d'actuació prioritàries del Consorci en relació a la formació continuada es basen en la formació continua per als treballadors i en la formació de demanda programada per les empreses. (Annex 2)

Respecte a la formació per a les empreses, tal com estableix la normativa del Consorci, les empreses tenen a la seva disposició un nombre d'hores de formació cada any. Aquests crèdits estan a l'abast dels treballadors per tal de que es puguin vincular a les accions que els ajudi a la seva millora professional. El sistema de finançament d'aquestes propostes formatives determina que: cada empresa l'any anterior i el percentatge que estableix anualment la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, en funció del nombre de treballadors de les empreses. El crèdit es fa efectiu mitjançant bonificacions en les cotitzacions de Seguretat Social que ingressen les empreses. Aquesta formació programada per les empreses està regulada per la Llei 30/2015 de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

## 7. MARC TEÒRIC

### 7.1. REVISIÓ HISTÒRICA

La gestió empresarial dels treballadors que hi formen part de les organitzacions tenen com a punt de partida històric els esdeveniments relacionats amb la Revolució Industrial. El segle XIX va suposar el punt de referència de la gestió dels recursos humans. A partir d'aquest moment ha hagut una evolució continua en la que amb el transcurs dels anys, la rellevància cap a les funcions dels treballadors ha anat en augment. Les estratègies empresarials han evolucionat històricament cap a la intervenció directa amb els treballadors per tal d'obtenir els millors resultats empresarials.

Tot aquest procés iniciat en aquest moment històric i que culmina amb les polítiques de formació presents a l'actualitat ha tingut diverses etapes:

#### La Revolució Industrial

Aquest determinant fet històric ha suposat un canvi essencial a nivell social, econòmic i a l'organització dels sistemes de treball. Amb la revolució industrial va néixer les línies producció, la especialització i la divisió dels sistemes. Els treballadors van manifestar la seva disconformitat davant de certes fórmules de planificació del treball. Per de d'afavorir el seu benestar, les organitzacions empresarials van crear algunes àrees per promoure la millora de la qualitat a la feina.

#### Taylorisme

Taylor va promoure l'Escola de l'Organització Científica del Treball on es van analitzar les eines, tasques i models de producció. D'aquests anàlisis van sorgir la determinació de la capacitat professional que requeria algunes àrees de treball. Aquesta nova perspectiva va obligar a una millora de l'organització a partir del la creació de departaments relacionats amb la gestió de personal.

#### Finals del segle XX

La motivació esdevé indispensable per afavorir el nivell de productivitat dels treballadors. Es presenten diverses teories que determinen la influència de la motivació com un factor principal, per sobre d'aspectes com els coneixements o les habilitats laborals.

A nivell administratiu hi ha una intervenció directa de les administracions públiques a partir de la creació de normativa específica en l'àmbit laboral.

**Segle XXI**

L'actualitat es caracteritza per la influència de les noves tecnologies de la informació i la globalització. La gestió del personal s'ha modificat en gran mesura i afecta a la dimensió global de les organitzacions. La planificació s'ha enfocat en el desenvolupament professional i personal dels treballadors. Existeix una voluntat explícita per considerar als treballadors elements clau de la empresa, fins al punt que poden participar a la presa d'algunes decisions relacionades amb la dinàmica global de les organitzacions.

*Elaboració pròpia a partir de Redondo (2021)*

La gestió de la formació dels treballadors que formen part d'una organització empresarial ha variat durant les darreres dècades. Els plantejaments inicials enfocats en la producció s'han transformat per donar al treballador un paper protagonista i un valor estratègic fonamental. Per tant, la seva formació i capacitat a l'actualitat es considera indispensable per garantir l'èxit de la pròpia organització.

**7.2. LA FORMACIÓ EMPRESARIAL: CONCEPTES CLAU**

A l'actualitat les organitzacions empresarials es troben en un context heterogeni i complex. Les transformacions socials afecten directament a les dinàmiques empresarials. Tenint en compte aquests fets, les empreses mostren una necessitat urgent d'adaptació a cada escenari per tal de poder actualitzar-se a qualsevol nivell organitzatiu. Una empresa pot promoure estratègies desenvolupament específic en àrees de treball a partir de les propostes formatives. Això genera capacitat i potencial per millorar les seves competències.

La formació del seu capital humà permet una millora la gestió de recursos, tan externs com interns. Aquests factors intervenen directament al seu posicionament i pot incidir en convertir a l'empresa en una referència dins d'un mercat de treball cada dia més exigent.

Una de les claus de la competitivitat és entendre que no només depèn del capital financer i els recursos materials, sinó que en gran mesura es determina per la capacitat formativa i intel·lectual de les persones que integren la organització.

Aquest seguiment situen la pedagogia empresarial davant d'un nou panorama basat en un canvi de paradigma que inclou l'aspecte formatiu com un dels més rellevants de l'organització empresarial. Les estratègies de formació han de ser prioritàries dins de la planificació global de les empreses.

Expertes com Pineda (2000) destaquen que: “la formación permite la capacitación y el desarrollo de las personas que integran una organización para que ésta alcance sus objetivos, es decir, la formación es una herramienta estratégica para la empresa actual”. (Pineda, 2000, p. 120)

La formació a les organitzacions empresarials s'ha d'establir com una estratègia prioritària cap a la millora i ampliació dels coneixements, habilitats i actituds del seu capital humà. És convenient tenir com a propòsit la possibilitat d'influir sobre els treballadors per tal de modificar els seus camps de coneixement, desenvolupar les seves habilitats i millorar el seu potencial.

Les organitzacions empresarials funcionen de manera independent i, per tant, les estratègies de formació també poden variar. Els plantejaments poden incloure aspectes com la capacició per a la resolució de problemes vinculats a la tasca laboral, el coneixement dels entorns de treball, l'adquisició d'habilitats enfocades a les noves tecnologies de la informació, la promoció d'habilitats socials enfocades al treball en equip o qualsevol altre aspecte que determini la bona dinàmica de l'empresa.

Els plantejaments empresarials han evolucionat molt en els últims anys. Amb aquest desenvolupament la formació també ha quedat afectada positivament, fins al punt en que els responsables cada vegada prenen més consciència de la rellevància de la necessitat de formació. És considerada una activitat central dins de la planificació empresarial.

Tot plegat implica un canvi de perspectiva a l'organització cultural i la filosofia de la major part de les empreses. Els recursos humans estan considerats a l'actualitat una part essencial, per tant, s'ha de destinar esforços per millorar la seva capacició, dotant-los de les eines necessàries per a la seva millora. S'ha de contribuir a un canvi substancial a partir de la millora de les competències dels equips de treball que formin part de l'organització.

Al realitzar una revisió teòrica del concepte, es troba en la literatura científica relativa al terme, diverses aportacions teòriques que intenten aprofundir en la temàtica.

Per a Buckley (1991) la formació ha d'estar plantejada com :“un proceso sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las aptitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en una actividad o rango de actividades, con el propósito de capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo dados (Buckley, 1991. Recuperat de Montoya 2016, p.6).

En el cas de Ortiz de Urbina (2004) els processos formatius són aquells que : “forma a los empleados en habilidades específicas para corregir deficiencias en el desarrollo de su trabajo actual. Entendemos que la finalidad de la formación es el comportamiento efectivo de los empleados, a través de una mejora de actitudes, adquisición de conocimientos, desarrollando aptitudes y habilidades. En definitiva, capacitar a un individuo para que pueda realizar de manera eficiente una tarea o un trabajo determinado” (Ortiz de Urbina 2004. Recuperat de Montoya 2016, p. 7).

La formació està considerada com l'acció de formar. A nivell tècnic és un sinònim d'educació i està establerta com la possibilitat d'adquirir una millora en les aptituds personals o professionals.

Compren aquests procediments a disposició de l'organització amb els que s'incrementa les competències professionals dels treballadors desenvolupant en ells una millora per tal de fer-los més efectius a l'hora de desenvolupar les seves tasques.

A més, incrementa les possibilitats d'adaptació d'aquests individus als seus llocs de treball i als canvis que es puguin produir, amb responsabilitat i professionalitat. Gràcies a la formació, els treballadors tenen més satisfacció personal i motivació professional. Aquest bona predisposició ajuda a la consecució del objectius empresarials.

La formació a les empreses està definida amb una metodologia planificada i sistematitzada enfocada a la millora de les competències i habilitats tècniques que qualsevol professional ha de dominar per tal de contribuir a la millora de la seva tasca professional.

Estem ubicats a una societat en plena transformació. El protagonisme de les noves tecnologies de la comunicació i la informació propicien canvis permanents que afecten als processos de producció de moltes empreses, per tant, és indispensable seguir aquest ritme establert i queda fora de les exigències dels mercats.

Les propostes de formació poden anar vinculades a una inversió econòmica inicial. S'ha d'entendre com a una inversió de futur que ajuda a l'apropament cap els objectius genèrics de l'empresa. Gràcies a la innovació i formació dels treballadors augmenta la capacitat de prendre decisions adequades a les demandes del mercat de treball.

Com posa de manifest Valle (1995): "cada empresa, establecerá su estrategia, teniendo en cuenta los factores económicos-financieros, las nuevas tecnologías y la capacidad de innovación, las características de los productos, la legislación vigente, la cultura empresarial, política y planes generales, que van a condicionar cada una de las actividades específicas de la gestión de los Recursos Humanos, entre ellas, la de formación del personal. El objetivo general que persigue la empresa con el desarrollo de la acción de formación es producir competencias en sus recursos humanos que contribuyan a la eficacia y eficiencia empresarial". (Valle 1995. Rccuperat de Montoya 2016, p. 12)

És convenient entendre que els canvis i transformacions socials no són amenaces per a l'estabilitat de l'empresa. Una vegada superats, suposen una oportunitat de millora i de perfeccionament dels mecanismes propis de l'empresa.

Les necessitats de formació han de respondre a aquests reptes d'una manera reflexionada. Un pla de formació empresarial no pot ser improvisat. S'ha d'elaborar una planificació sistemàtica basada en el sentit comú i enfocada en la determinació de les necessitats formatives específiques de l'organització. S'han de poder determinar les accions vinculades i el perfil dels treballadors que hi puguin participar.

Les accions de formació necessiten una estratègia prèvia planificada que faciliti la determinació dels continguts, objectius i mecanismes emprats. Amb un pla d'acció de qualitat es pot garantir que la implementació de les accions formatives seran de qualitat i aportaran a l'empresa valor, compromís, motivació i seguretat.

Els responsables dels departaments de Recursos Humans són els encarregats d'elaborar aquestes estratègies de planificació adherides a la formació. És convenient la realització d'un anàlisi de les necessitats de la pròpia organització per detectar oportunitats, punts febles, dèbils, amenaces o qualsevol altre element de valor que es pugui incorporar al pla de formació. Tot plegat, aportarà les directrius necessàries per la realització del pla específic.

De manera genèrica, es pot afirmar que el Pla de formació Empresarial dóna respostes a les necessitats detectades prèviament a l'estudi de l'organització.

Aquestes necessitats es poden classificar en dos tipus: aquelles que fan referència als treballadors i les que fan referència a la pròpia empresa.

Entre les necessitats de les empreses poden destacar la millora de la satisfacció dels seus clients, l'augment de la qualitat de la imatge externa, el foment d'un clima laboral òptim. La disminució del nivell d'absentisme o rotació voluntària, la reducció dels accidents laborals, l'adaptació a canvis socials, l'augment de la qualitat i productivitat, la millora de la rendibilitat i competitivitat o la consolidació de l'empresa.

Per als treballadors les necessitats més destacables són l'adquisició de coneixements i habilitats laborals, el major grau d'integració i identificació amb els valors de l'empresa, l'aprenentatge de les habilitats tecnològiques i de les TIC, el desenvolupament professional i personal, l'increment de la eficiència per al desenvolupament de les tasques assignades, la seguretat i protecció laboral i, per últim, la millora dels nivells de satisfacció.

### 7.3. TIPUS DE FORMACIÓ

L'oferta formativa disponible en cadascuna de les organitzacions empresarials, depèn de d'alguns criteris específics que hi determinen la selecció de les diverses opcions. La filosofia empresarial o els recursos disponibles entre d'altres, poden marcar tant la qualitat com la quantitat de propostes de formació de l'empresa en qüestió.

En línies generals la formació es pot presentar des de dos tipus de propostes: formació interna i formació externa:

- Formació externa:

Aquestes accions estan definides com activitats de formació organitzades per subjectes externs a l'empresa i, que de manera freqüent, es realitza fora de les seves instal·lacions. Aquest tipus d'iniciatives són recomanables per a aquelles organitzacions que per elles mateixes no disposen dels elements necessaris per oferir una formació interna.

També es pot donar el cas que, encara que es tinguin els recursos disponibles, es consideri més adients adherir-se a una formació externa especialitzada que garanteixi la efectivitat i la qualitat del aprenentatge per als treballadors.

- Formació interna:

La formació interna recull aquelles propostes de formació que es donen dins de la pròpia organització, independentment de que es realitzin als llocs de treball específic.

Dins d'aquesta possibilitat es poden adaptar la diferents metodologies d'aprenentatge. D'una banda pot ser presencial i d'altra, formació virtual. En el cas de la formació a distància dins de l'organització interna, s'exigeix que els treballadors es puguin adaptar a l'ús de les noves tecnologies de la informació i disposar d'un nivell essencial de domini dels entorns digitals

Algunes expertes argumenten en aquest sentit que: "Dentro de la empresa en el propio puesto de trabajo es la modalidad de formación más antigua y común, aunque no por eso requiere menos rigor y sistematismo en su aplicación. Además, la formación interna se adapta más a los programas reales de la empresa y ofrece mayores garantías en la transferencia de los aprendizajes". ((Pesquero & Sánchez, 1998. Recuperat de Nieto 2016, p.31).

Existeix una altra variant formativa relacionada les organitzacions i que vincula la formació de les de l'empresa amb la formació reglada. Aquest tipus de proposta es coneix coma pràctiques d'estudiants dins de les empreses. Aquestes iniciatives venen determinades per la legislació establerta a la LOGSE. La normativa estableix que els alumnes que realitzen cicles de Formació Professional estan obligats a destinar part del seu temps de formació a aquest tipus de pràctiques. Aquesta tendència va en augment

i molts estudiants s'integren dins de les dinàmiques empresarials, iniciant així el primer contacte amb el món laboral a partir d'aquest tipus d'estratègies.

#### 7.4. OBJECTIUS DE LA FORMACIÓ

Respecte als objectius que es pretén assolir a partir de les propostes de formació empresarial, podrien destacar alguns com els següents:

La formació dona l'oportunitat d'orientar al personal de nova incorporació i adaptar-lo a les necessitats i dinàmiques pròpies de l'organització . Els processos de selecció de personal han de poder oferir la garantia de contractar al personal més qualificat.

Tot i això, es fa necessària una adaptació específica a l'empresa. Aquesta es pot promoure gràcies a les accions formatives específiques d'apropament a la cultura organitzativa de l'empresa.

En termes generals, la formació del personal està directament relacionada amb una millora de les seves capacitats laborals. Els treballadors estan obligats a perfeccionar les seves tècniques i habilitats, per tal de poder continuar mostrant la seva eficiència i per tant garantit part de l'èxit empresarial.

Augmentar els nivells de competitivitat de l'empresa. El mercat exigeix que es puguin oferir productes i serveis de qualitat per competir amb l'elevat número d'empreses del sector. La formació a les empreses promou entre els treballadors l'ajuda per aconseguir un nivell eficient de professionalitat, sense el qual la compatibilitat no pot quedar garantida. En aquest sentit la qualitat de la formació es vincula amb un augment de la capacitat de competir amb les altres organitzacions.

Els treballadors i les persones responsables de les empreses han d'afrontar els continus canvis dels entorns de treball. Això comporta la necessitat de formar a directius i treballadors perquè es puguin actualitzar i ajustar-se a les exigències laborals. La clau està en la capacitació per assumir aquestes necessitats de la manera més ràpida i eficient possible. La disposició d'eines de formació adients ajuden amb aquest objectiu.

Aconseguir l'equilibri dels treballadors per establir un nivell adequat entre el seu rendiment laboral i les seves expectatives personals. Les empreses han de promoure la motivació dels seus treballadors i la formació els pot ajudar a sentir que són capaços i útils. Amb aquesta capacitació laboral es pot facilitar el desenvolupament d'estats òptims de satisfacció laboral.

La dinàmica diària d'una empresa plantejant molts reptes a resoldre. Solucionar alguns dels problemes de l'organització depèn de la capacitat dels membres que en formen part d'aquesta. En el cas específic de les empreses ens donen situacions com conflictes, absentisme o altres elements de la gestió dels recursos humans que es podrien assumir més adequadament amb una base formativa que sustenti les decisions rellevants.

Millorar la producció i per tant els resultats obtinguts. Un treballador que treballa més eficientment és un treballador que obté millors resultats per a la l'empresa. Invertir en propostes de formació pot ser un facilitador per a l'obtenció de rendibilitat al futur.

La formació pot considerar-se un element de lluita contra la manca d'actualització d'empresaris i treballadors. Els canvis socials i legals obliguen als directius a disposar de la informació actualitzada relativa el marc de referència que els hi afecta com a empresa, No disposar de suport en termes legals o organitzatius pot tenir conseqüències greus. La formació és un fonamental per evitar aquest tipus d'escenari no desitjable.

*Elaboració pròpia a partir de Montoya 2016.*

## 7.5. ELS PLANS DE FORMACIÓ A LES EMPRESES

Cada organització empresarial ha de ser responsable de l'elaboració del seu pla de formació, subjecte a les condicions específiques del seu entorn concret. Cada pla ha de plantejar un enfocament complex i global que pugui incorporar qualsevol element que beneficiï a les accions de formació implementades a l'empresa.

Cada organització presenta les seves particularitats i per tant les necessitats de formació poden variar. Els processos de formació han de ser individualitzats i atendre les condicions de la organització empresarial per tal de fer-los eficaços i útils

Una bona planificació ajuda la realització dels objectius de formació. A més contribueixen a determinar el tipus de formació i la modalitat que es seguirà per a la realització de les accions específiques. Ha d'incorporar els elements materials i humans que es disposa i per últim oferir una previsió dels resultats que es volen aconseguir. (Annex 4)

El pla de formació a les empreses atén a les aportacions d'experts vinculades a les diverses Teories de l'Organització.

Aquestes inclouen aquells plantejaments que han intentat elaborar una explicació al respecte. En qualsevol cas les distintes teories es complementen i no existeix una única accepció dels termes.

En part, les característiques pròpies de cada organització determina l'enfoc establert, de manera que no es pot aplicar de manera universal les teories.

Tal i com ho van deixar de manifest González y González, (2000): "Sin dejar de respetar la secuencia, es esencial que se adapte de forma completa a las necesidades y al contexto concreto de cada institución. No existe un único modelo de plan válido y apto para todas las instituciones, sino que cada una necesita acoplarlo a su realidad"(González y González, 2000. Recuperat de Nieto 2016)

En qualsevol cas, el pla de formació esdevé una peça fonamental dins de les organitzacions empresarials

## **7.6. FORMACIÓ I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS**

Existeix un tipus de formació a l'àmbit empresarial dedicat en exclusiva a la prevenció. Es una proposta d'intervenció al sector empresarial a partir d'accions formatives dirigides a l'evitació de situacions problemàtiques o accidents laborals.

La formació basada en la prevenció ha mostrat alguns resultats positius en quan a l'eficàcia per adaptar-se a la legislació vigent en matèria de riscos laborals.

Tal i com es descriu a la llei de referència: "la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente. La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste". (Art. 1. RD 39/97 del reglamento de los servicios de prevención.)

La globalitat de les competències vinculades al sector de la prevenció de riscos laborals mostren escenaris i realitats diverses, i en ocasions complexes. La varietat de sectors i àmbits dona un ampli ventall d'opcions en quant a les accions específiques implementades i a les necessitats cobertes amb cadascuna d'aquests programes.

El tipus de programes difereixen en quants als objectius i els mètodes, ja que s'ajusten a les demandes específiques del sector on s'ubiquen les accions preventives.

Segons els destinataris, la formació preventiva també presenta diversos sistemes.

Hi ha programes destinats a formar a professionals del sector dels riscos laboral, fins a aquells programes adreçats als treballadors per tal de que puguin desenvolupar la seva tasca laboral diària de manera segura i amb garanties.

Respecte a la formació dirigida als treballadors, el marc jurídic de referència a l'estat espanyol estableix una diferenciació entre la de tipus genèric i altre de caire més específic.

Aquella formació relacionada amb el desenvolupament de la tasca pròpia dels tècnics de prevenció en matèria de riscos laborals en qualsevol dels seus nivells de professionalització ( superior, mig o bàsica) està enquadrada dins del que s'entén com formació genèrica.

En el cas dels treballadors, les lleis condueix a que aquests rebin la formació adient per tal d'assegurar que disposen dels coneixements i habilitats necessàries per l'exercici de la seva professió amb les condicions de seguretat òptimes. Aquest tipus d'accions es consideren específiques ja que s'han d'ajustar a les situacions concretes amb les que s'han de trobar durant l'exercici de la seva professió.

El número d'hores que un treballador pot rebre durant la seva trajectòria laboral està vinculada amb aquest tipus de propostes i per tant es bàsicament específica del context laboral al que pertany.

Es una formació que ha d'estar enfocada principalment al lloc de treball i en la major part dels supòsits no és transferible. Cada empresa ha d'elaborar un pla d'acció específic de formació en prevenció dels riscos laborals que s'adapti a la seva realitat concreta.

Alguns dels termes i principis que han de prevaldre en aquest tipus de formació són que: "ha de estar planificada a lo largo del año por el Servicio de Prevención (propio o ajeno) y es impartida por técnicos de prevención de nivel superior pertenecientes a dicho Servicio de Prevención. El término "específico" hace referencia a un conjunto de riesgos o a una actividad concreta de las que puede llegar a realizar un trabajador en el desarrollo de su puesto de trabajo." (Hernandez, 2014)

En el cas de que l'empresa no disposi dels mitjans necessaris per impartir algun contingut específic, es pot delegar en algun recurs extern que garanteixi una formació de qualitat. Per exemple, les competències necessàries per dominar cert tipus de maquinàries pot ser impartides i exposades per alguna empresa especialitzada del sector.

La formació en prevenció de riscos laborals ha esdevingut als darrers anys un dels elements fonamentals que influeixen de manera positiva en la reducció dels accidents laborals i en la millora de la qualitat en la salut al treball.

En aquest sentint alguns organismes han mostrat el seu interès en la matèria, aportant la seva experiència per a la millora de les accions implementades. El IV Convenio General del Sector 2007-2011, va determinar la necessitat d'establir: "unos cursos obligatorios en base a dos ciclos, uno inicial de 8 horas de duración y otro de especialización de 20

horas de duración denominado segundo ciclo de oficios o puestos de trabajo. Los cursos impartidos por los Servicios de Prevención tienen un valor escaso en el mercado de trabajo ya que la credencial que producen es un certificado de realización de la actividad que sólo pueden ser utilizado en un puesto de trabajo de una empresa concreta (donde se imparte la formación). En cambio, la credencial dispensada con la formación del Convenio tiene efectos sobre el mercado de trabajo, pues el trabajador es el poseedor de dicho diploma y puede utilizarlo en cualquier otra empresa” (Hernandez, 2014)

Al escenari empresarial actuals la formació preventiva ha adquirit protagonisme i els responsables destinen esforços per posar en marxa les accions d'obligat compliment. D'aquesta manera la participació dels treballadors en aquest tipus d'accions els dona la possibilitat d'adherir-se a les necessitats establertes legalment en relació a la prevenció de riscos laborals.

Tot i que és possible que es requereixen millores en aquest àmbit, les accions destinades a garantir la seguretat dels treballadors esdevenen fórmules útils per reduir accidents o situacions problemàtiques al lloc de treball. Les possibles millores poden estar relacionades amb propostes més ajustades a les necessitats reals dels treballadors o amb la dotació a les empreses d'eines adients per oferir accions formatives de major qualitat.

L'eina d'integració dins del sistema de gestió del pla de formació empresarial, és el Pla de Prevenció de Riscos Laborals. S'ha de planificar i aprovar de manera explícita per part de la pròpia organització, amb la finalitat de donar validesa i incorporar-lo de manera formal.

Els responsables de la gestió del Pla de Formació han de establir les línies d'actuació en aquest àmbit específic i informar adequadament a tots els membres que formen part de l'empresa.

Es convenient que les accions establertes quedin determinades a un document escrit que reculli en línies generals els següents aspectes:

- Dades identificatives de l'empresa i descripció bàsica de la seva tasca

- Estructura de l'organització empresarial on s'identifiquin les responsabilitats de cada?
- Recull dels processos tècnics relatius a la prevenció de riscos laborals
- Establiment de la tipologia de formació respecte a la prevenció de riscos laborals, assenyalant la modalitat de formació escollida i els responsables del seu funcionament
- Determinació dels objectius en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Planificació dels recursos materials i personals exigits per a la practica de la formació. membre de l'empresa en quant a la relació a la prevenció del riscs laborals.

A partir de la planificació d'aquests tipus d'accions formatives, l'empresa ha de desenvolupar una cultura empresarial basada en la seguretat i la salut laboral.

Tots els membres de l'organització han de prendre consciència de la necessitat de formació en aquesta àrea per tal d'evitar situacions problemàtiques a l'entorn laboral.

S'ha de promoure un ambient de treball segur on els treballadors mostrin comportaments adequats per evitar els riscos relacionats amb la seva tasca habitual .

## 7.7. LES TIC I ELS PLANS DE FORMACIÓ EMPRESARIAL

Les noves tecnologies de la comunicació i la informació estan present de manera freqüent als entorns socioeconòmics actuals. Les TIC està influint de manera decisiva en elements essencials que defineixen les accions empresarials. En temes de formació estan adquirint un protagonisme evident.

La formació empresarial no pot deixar d'atendre aquest realitat i ha de poder implementar de manera progressiva aquests canvis significatius . La presència massiva dels aspectes digitals ha generat canvis profunds en diverses àrees de la vida dels treballadors, promovent nous estils de pensament i raonament.

En termes específics, als plans de formació empresarial la incorporació de les TIC ha suposat la vinculació a nous models de formació, materials, recursos i plantejament de les accions. Per a alguns teòrics com Pesquero i Sánchez, (1998) van exposar que les noves tecnologies : “se están convirtiendo en la infraestructura decisiva para la gestión

de la sociedad, son asimismo la herramienta imprescindible para emprender una nueva manera de aprender en la que confluyan tanto la enseñanza presencial como la enseñanza a distancia". (Pesquero & Sánchez, 1998, p.138. Recuperat de Pere ,2016)

Els formadors responsables d'impartir aquest tipus de propostes formatives han d'adquirir aquestes habilitats per poder oferir un nou model que respongui al repte plantejat. En aquesta línia, la visió tradicional del formador amb intenció directiva que controlava els processos en la totalitat ha deixat d'existir. Al seu lloc, es crea un nou rol docent que tutoritza les accions de formació però dona als treballadors les eines necessàries per desenvolupar certa autonomia envers els processos d'aprenentatge.

L'aplicació de les eines digitals crea un nou escenari on la formació a distància té rellevància. Aquesta modalitat d'ensenyament comporta un major grau de flexibilitat i accés als entorns de formació. Les accions ja no queden subjectes a un espia físic específic i els temps es presenten com un concepte ajustat a les necessitats dels agents implicats. Tot aquest nou enfoc significa un canvi substancial a la visió tradicional de la formació ja que permet els ajustos necessaris per a l'adaptació dels participants.

En el cas dels autors de referència, les professores Pesquero y Sánchez (1998), la van descriure com: "un tipo de formación que implica, más que ningún otro, impartir una enseñanza innovadora y de calidad que diversifique y amplíe las ofertas de estudios y cursos ofrecidos tradicionalmente por la educación o formación presencial, sirviéndose actualmente muy especialmente de los medios de comunicación audiovisual e informáticos propios de una metodología multimèdia" (Pesquero y Sanchez, 1998. Recuperat de Pere, 2016, p.22)

Es disposen d'investigacions relatives a les transformacions digitals a l'àmbit formatiu de les empreses. El informes realitzats per Ametic a l'any 2017 *Transformación digital: visión* o els plantejats a l'any 2013 pel World Economic Forum ofereixen dades d'interès respecte a la situació de les empreses a nivell nacional i europeu, comparant els casos amb altres experiències internacionals. Els estudis destaquen la importància de destinar una partida econòmica per a la inversió en digitalització dels espais propis de l'empresa per poder vincular-se a accions formatives a distància o virtuals. (Landeta, 2019)

Al cas de la Comisió Europea al 2016, va manifestar la seva visió a través dels informes *Digital transformation of European industry and enterprises. Accelerating the digital transformation of European industry and enterprises-Strategic Policy Forum on Digital Entrepreneurship*, on es va establir que: “la transformació digital es clave para que Europa pueda mantener la posición de liderazgo en competitividad (a través de la reducción de costes y el aumento de la producción) y creación de empleo estable y cualificado. En un mundo globalizado en el que los países emergentes crecen a un ritmo muy superior al de la Unión Europea debe mantener estas líneas de liderazgo” (Landeta, 2019, p. 265 )

Les recomanacions realitzades per les administracions públiques per tal que les empreses es puguin digitalitzar, passen per establir plataformes virtuals competitives i de qualitat, que els permetin assolir els reptes que presenta la globalització de les noves fonts de la comunicació i la informació.

Les estratègies de digitalització dels contextos empresarials han d'anar adreçats a crear la capacitat necessària a l'organització perquè pugui aprofitar l'impacte positiu de les TIC. Les empreses han de considerar aquesta necessitat com a prioritària, ja que els beneficis que es poden obtenir són elevats. La innovació digital serà una realitat als anys futurs i les empreses han de ser responsables per estructurar el seu propi full de ruta.

Aquesta planificació específica ha de incloure els objectius i les fases necessària perquè la transformació digital a l'organització sigui una realitat. Aquesta seqüència no hauria de tenir una data de finalització, ja que la visió convenient per part dels responsables és entendre que la transformacions digitals no estan limitades en el temps. El canvi tecnològic es donen a diari i les empreses han d'estar preparats per integrar-los.

Les estratègies de innovació digital a l'àmbit empresarial juguen un paper essencial en que s'han d'establir noves connexions entre els serveis, els clients i el canals de comunicació específics de cada organització.

Les iniciatives de transformacions digitals han de ser integrals i respondre a una sèrie de fases més o menys específiques associades a l'activitat desenvolupada per la empresa i les seves necessitats particulars.

Tot i que la consciència de la necessitat d'aplicar les eines virtuals als diversos aspectes de la formació a l'àmbit empresarial està present, encara existeix un nivell de digitalització millorable en gran part de les empreses. Segons les dades extretes dels organismes públics: "Solo un 16% de las pymes europeas utilizan internet como canal de ventas, y, de estas, menos de la mitad venden fuera de las fronteras de su Estado. Además, los europeos no cuentan con un buen nivel de competencias digitales con un 45% de la población que carece de conocimientos digitales básicos. Los países europeos más digitalizados (Dinamarca, Países Bajos, Suecia y Finlandia) son líderes en esta materia también a nivel mundial, pero el grado de penetración de las tecnologías digitales en las empresas varía mucho entre los Estados miembros" (Landeta, 2019,p. 265).

En el cas de les empreses espanyoles la digitalització no és una constant en alguns sectors específics al llarg de la geografia d'Espanya. En línies generals hi ha una necessitat de millora en aspectes relacionats amb la formació digital dels treballadors que en alguns casos es troben per sota de la mitjan europea.

El ritme d'adaptació als canvis digitals no es donen a la velocitat necessària, assumint d'aquesta manera un cert risc de deixar a algunes empreses a un nivell inferior de competitivitat al mercat de treball al que pertanyen.

El nivell de formació dels treballadors en aquest àrea de coneixement és essencial per desenvolupar el nivell òptim de digitalització global de les empreses. La formació tecnològica dels membres que en formen part de la organització esdevé un element fonamental per garantir l'adaptació a les demandes socioeconòmiques actuals.

## 8. DESCRIPCIÓ DE LES EMPRESES OBJECTE D'ESTUDI

### 8.1. GRUP COOPERATIU FRUITS DE PONENT (COOPERATIVA)



L'empresa està constituïda com un grup cooperatiu dins del sector agroalimentari. La finalitat és plantejar una estratègia de treball que promogui la rendibilitat dels negocis propis dels socis que formen part de la cooperativa. De la mateixa manera, pretenen produir i posteriorment comercialitzar productes propis de la zona, principalment fruites, oli d'oliva verge extra i fruits secs.

El conjunt de socis s'organitzen com un ecosistema de cooperació que contribueix al desenvolupament a nivell professional de tots el membres de la plantilla. A més, donen la possibilitat de disposar dels materials i recursos necessaris per a la tasca laboral de cada soci.

#### HISTÒRIA

En origen la formació esta integrada per cooperatives de referencia com Camp d'Alcarràs i Secció de Crèdit, Agrària Progressiva Benavent-la Portella, Ramell y Agrària del Llobregós, fins que a l'any 1992 neix com a cooperativa. Es a l'any 2020 quan queda definitivament articulada com a grup cooperatiu.

#### DESCRIPCIÓ DE L'EMPRESA

El grup es defineix com un conjunt de socis entre els qui imperen el valors de cooperació en referencia a aspectes clau com la pressa de decisions . Els processos que es donen estan vinculats a un sistema democràtic i voluntari.

La Cooperativa Fruits de Ponent SCCL està representada pels socis de manera plural, que disposen de la voluntat pròpia necessària per garantir el funcionament a partir del major grau de consens possible.

Segons les publicacions de la pròpia cooperativa, el grup mostra aspiracions de ser un referent del sector, que pugui generar confiança entre socis, clients i consumidors.

### DESCRIPCIÓ DEL PLA DE FORMACIÓ A L'EMPRESA

El pla de formació per a l'organització està previst per a assolir els objectius plantejats des del 2021 fins al 2023. Amb la planificació de les accions de formació, es pretén promoure els coneixements i les destreses que els treballadors que formen part de l'organització empresarial han de dominar per tal d'oferir un nivell adequat de qualificació al seu lloc de treball.

L'empresa indica que els recursos humans són un dels elements essencials de l'organització i que amb les propostes de formació adequada, s'obté un valor afegit.

Les persones que formen part de la cooperativa han de rebre la formació que els doti de les competències per ajustar-se al canvis exigits per part del context social i el mercat de treball al que pertanyen.

El pla de formació és fruit d'una reflexió i gràcies a la participació de la globalitat dels agents implicats es poden desenvolupar processos que garanteixen el bon desenvolupament professional.

Els principis vertebradors del pla de formació són:

- **Transversalitat.** Els continguts de la formació van adreçats a a la totalitat del personal que conforma l'empresa. Son fruit d'una avaluació de necessitats prèvia, que dona el coneixement sobre les qüestions a resoldre a partir de les accions planificades. Qualsevol persona que mostri interès per a la formació podrà rebre-la, de manera independent i sense excepcions.

- Especificació: Els continguts s'adapten als perfils professionals de cada sector i col·lectiu dins de l'empresa.
- Talent per legislació.

Existeixen diferents modalitats formatives, segons els destinataris:

- Accions per a l'equip directius i personal responsable.

Es promou la formació necessària per consolidar les estructures de comandaments, amb la finalitat d'adquirir una millora en les estratègies de presa de decisions.

- Formació relacionada amb l'atenció al client.

Es indispensable ja que l'eix central de l'empresa és la satisfacció del clients. Es forma als treballadors en aspectes relatius a la millora de les actituds de relació i comunicació. S'emfatitza en els elements propis del treball en equip.

- Formació del consell rector.

Està previst el desenvolupament d'un pla específic a nivell estratègic i el Consell Rector ha d'assumir els elements necessaris per a la correcta organització empresarial i visió estratègica del àmbit agronòmic. En últim terme, serà el propi consell qui determinaria les accions concretes a realitzar i la participació dels membres del consell.

- Formació per als socis.

La temàtica de la formació destinada a socis és fonamental i es relaciona amb les tècniques agronòmiques, l'agricultura sostenible o la gestió empresarial.

## 8.2. FRUTAS HERMANOS ESPAX S.L (EMPRESA PRIVADA)



L'empresa Frutas Hermanos Espax S.L. és un referent al sector de la fruita a la zona de Lleida. Amb el pas dels anys ha guanyat notablement en expansió i ha arribat a reunir un plantilla de més de 1000 persones.

## HISTÒRIA

La marca va néixer a la dècada dels anys 70 i a l'actualitat està constituïda com una de les majors centrals de l'àmbit fructícola de la província de Lleida. Es defineix com un agrupació familiar que ha esdevingut en una organització empresarial de rellevància al sector de la fruita dolça.

## DESCRIPCIÓ DE L'EMPRESA

La producció principal de l'empresa procedeix principalment de finques pròpies . Els serveis tècnics propis dels processos estan controlats per la mateixa empresa en totes les seves etapes. Es la responsable de les eleccions dels sols més convenients fins a la fase de recol·lecció i posterior emmagatzemant dels productes. També és referent als sistemes de comercialització. L'objectiu és tenir control sobre la globalitat dels procediments i garantir d'aquesta manera la qualitat del serveis fins a l'arribada al punt de venda.

Els productes d'elecció són entre d'altres pomes, cireres o nectarines, amb una producció anual del voltant de les 60.000 t.

Segons la descripció de la pagina web de referencia, en la totalitat del procés es garanteix el compliment d'estrictes normes de sostenibilitat i respecte medi ambiental. Els productes estan exemptes de substàncies perjudicials per a la salut i formen part d'opcions comercials pròpies de l'alimentació infantil.

La distribució actual arriba a gran part del territori espanyol, tot i que la majoria dels productes van destinats a l'exportació . Entre els mercats on es distribueix destaca Alemanya, Regne Unit, països de l'est d'Europa o accions d'expansió a zones de Orient Mitja i Sud-Amèrica.

## DESCRIPCIÓ DEL PLA DE FORMACIÓ A L'EMPRESA

El pla de formació de la plantilla de l'empresa Frutas Hermanos ESPAX s'inicia quan un treballador forma part de la organització. En aquest moment inicial es realitza una breu formació d'una hora en la que s'orienta als treballadors de camp o magatzem en les següents qüestions específiques:

- Exposició de les certificacions de qualitat vinculades a l'empresa i la relació amb els clients
- Protocol en cas d'accident
- Prevenció de riscos laborals
- Normes d'higiene

Es un servei extern que s'implementa a partir dels serveis d'una empresa subcontractada amb el suport de personal propi de l'organització.

La formació adreçada al personal que ocupa llocs de treballs a la central es realitza amb una periodicitat anual.

Els treballadors de camp reben reciclatge anual o cada vegada que es canvia de feina per tal de ajustar les seves competències a les necessitats reals de la feina a desenvolupar.

Els treballadors amb major qualificació professional no estan adherits a un pla de formació específic i continuat. Les pròpies demandes inherents a la tasca realitzada promouen la participació a cursos de formació específics que resolguin la situació específica en cada moment.

La competència i partida pressupostària destinada a aquestes accions són responsabilitat de la pròpia empresa i fins a la data no estan subvencionades per cap organisme extern. En els supòsits de cursos específics per a treballadors qualificats es rep ajudes econòmiques per a la realització de la formació.

.El personal responsable d'algun tipus de maquinaria o encarregats de la manipulació de productes fitosanitaris han de disposar del carnet oficial que els acrediti a realitzar la feina de manera segura i amb plenes garanties.

L'obtenció d'aquestes certificacions és a partir dels canals administratius oficials subvencionats pels organismes públics.

Des del Departament d'Agricultura es promou l'assistència a jornades de formació dins de l'àmbit al que hi pertany l'empresa. Les persones participants són tècnic i la freqüència ha de ser com a mínim anual.

El sistema d'avaluació de les accions formatives planteja diverses opcions de valoració:

- Peons: a partir de l'estudi de les tendències dels accidents laborals o reclamacions dels clients
- Treballadors que reben formació específica. A través del compliment de fitxes d'anàlisi d'aspectes relacionats amb el desenvolupament del curs realitzat (objectius de formació, satisfacció i adaptació al lloc de treball, entre d'altres.)

### 8.3. COOP AGROP DE SOSES (COOPERATIVA)



La cooperativa està centrada en la producció, conservació, manipulació i comercialització final de fruita dolça pròpia dels 80 socis agricultors que formen part del grup.

La pròpia cooperativa defineix la seva feina com una combinació d'experiència amb la implementació de noves tecnologies.

En termes genèrics, la cooperativa produeix uns 25 milions de quilos de fruita.

## HISTÒRIA

Durant la dècada del anys 50 els agricultors de Soses van impulsar la creació de la cooperativa de referència al sector de la zona del Baix Segrià. Es va anomenar la Agropecuària de Soses S.C.L.L.

L'esforç per part de famílies va ser la senya d'identitat que afavoria la explotació de productes del sector de la fruita d'alta qualitat

## DESCRIPCIÓ DE L'EMPRESA

Les explotacions de la cooperativa estan integrades per famílies que plantegen la recol·lecció des d'un vessant propera i acurada. L'agrupació disposa de 50 anys d'experiència al sector, en els que han evolucionat a partir de l'adquisició de tècniques agràries innovadores.

La globalitat dels procediments estan supervisats per la pròpia corporativa que assegura garantir la producció d'un producte de qualitat, sostenible i respectuós amb el medi ambient.

Les finques agrícoles són de titularitat pròpia i la freqüència dels controls de qualitat es una constant. Les tècniques aplicades redueixen el temps des de la plantació fins a la comercialització, de forma que els productes es conserven en condicions més adequades.

## DESCRIPCIÓ DEL PLA DE FORMACIÓ A L'EMPRESA

El pla de formació es planteja com una diversificació entre la formació interna i la externa

Respecte a la interna, tot i que no hi ha un pla específic, es plantegen accions de formació en funció de les necessitats concretes.

Així el personal de campanya sobretot a l'inici de l'activitat laboral queda assignat amb un tècnic que li ofereix una exposició d'aproximadament una hora. En aquesta

formació puntual es tracten les següents temàtiques:

- Seguretat alimentaria
- Normativa i Certificacions de Qualitat
- Normes d'Higiene

En quanta a la formació externa existeix una planificació en prevenció de riscos laborals amb que una empresa subcontractada ofereix cursos en aquesta matèria.

Els carretoners també reben accions de formació especialitzada per part d'un agent extern però dins de l'horari laboral. Es tracta de cursos bonificats que es realitzen de manera anual en el cas de la nova plantilla i cada 5 anys en cas dels treballador mes antics.

El personal qualificat es troba adherit al Pla Específic Del PRL. La formació plantejada per un a empresa extern consisteix principalment en cursos bonificat en primers auxili, Suport Vital Bàsic i DEA. També realitzen formació en la prevenció especialitzada en treballs de manteniment i en la de riscos elèctrics. Tots son cursos bonificats i es realitzen dins de l'horari de cada treballador.

El departament tècnic te l'oportunitat d'assistir els divendres a les jornades implementades des del Departament d'Agricultura amb la finalitat de conèixer els elements relatius a malalties i plagues.

La normativa en aquesta temàtica les realitza una empresa extern i en els cas dels tècnics han de disposa del carnet d'Aplicadors de productes fitosanitaris, que queda expedit també per a una empresa de formació externa

Per últim, el departament d'administració rep formació en base a les necessitats especificques que van sorgint, a partir de cursos bonificats que s'implementen dins de l'horari labora. Els continguts principals son PRL OFICINA, Suport Vital Bàsic i DEA i Excel.

#### 8.4. FRUTAS FLIX S.L (EMPRESA PRIVADA)



##### HISTÒRIA

Es tracta d'una petita empresa familiar fundada a l'any 1980 per un matrimoni. Es dedicada principalment a la producció i comercialització de fruita fresca.

##### DESCRIPCIÓ DE L'EMPRESA

A partir de 1990 es funda FRUTAS FLIX SL, amb la incorporació de la primera generació que dirigeix l'empresa a l'actualitat. Amb el pas dels anys s'han incorporat col·laboradors diversos.

La fruita amb la que es treballa i es comercialitza es de collita pròpia.

A l'any 2000 l'empresa comença a expandir-se i es crea un nova nau que dobla la capacitat empresarial. A l'any 2015 es crea la línia ecològica amb una nau de producció sostenible en exclusivitat.

##### DESCRIPCIÓ DEL PLA DE FORMACIÓ A L'EMPRESA

La empresa responsables dels temes de prevenció es de caràcter extern. Són els responsables de plantejar els elements del pla de formació intern de l'empresa.

Igualment des de la pròpia empresa existeix la figura del responsable de producció i de gerència, que coincideix amb el director general de l'organització.

Aquesta persona està capacitada i formada per impartir cursos de primers auxilis i de prevenció de riscos i primers auxilis. De la mateixa manera, aquest responsable s'encarrega de realitzar els parts d'accidents i es el mediador amb l'empresa externa.

Es una empresa petita i la plantilla te molt poques variacions a llarg del temps. Els treballadors realitzar un formulari inicial de FOOD DEFENS i al·lèrgens.

A l'època d'estiu es realitza un mati formatiu sobre formació obligatòria en PRL, Food Defens, Medi Ambient i al·lèrgens. Son cursos Aquest curs subvencionats a càrrec de formadors externs.

A l'època d'hivern es realitzen curos específics en maquinària.

## 9. PROPOSTA D'INVESTIGACIÓ

Els qüestionaris elaborats per a la recerca d'informació s'han distribuït en blocs. Cadascuna de les empreses de selecció van rebre un total de 10 qüestionaris, adreçats a tres responsables de la organització , a tres tècnics i a un total de quatre operaris. Aquesta distribució ha permès obtenir una visió global ja que s'ha recopilat opinions dels diferents càrrecs de cada empresa.

També cal destacar que totes quatre empreses son diferents en quan a volum i funcionament, encara que siguin del mateix sector. Per una banda, trobem dos de les empreses que son empreses privades, Frutas Hermanos Espax, es una multinacional i Frutas Flix es una empresa familiar. Per altra banda, les dos empreses restants, són de Cooperatives, Fruits de Ponent es una empresa líder en es sector de la fruita dolça i en canvi la Coop. De Soses es més petita. D'aquesta manera també podem visualitzar com es desenvolupen les quatre i que en pensen els seus treballadors.

## 10. RESULTATS

Respecte a la primera part dels qüestionaris, els resultats obtinguts han avaluat la part més qualitativa de l'instrument de recollida d'informació.

Cada empresa ha manifestat les seves respostes en funció de la seva experiència pròpia. D'aquesta manera els resultats són els següents:

### Empresa 1: COOP AGRP. SOSES

Els responsables de la empresa presenten un perfil d'una edat aproximada de 44 anys i exposen una mitjana respecte a l'antiguitat a l'empresa d'uns 16 anys.

La totalitat dels entrevistats coincideixen en expressar que des de l'empresa no s'està invertint ni el temps ni els recursos necessaris per tal de formar als treballadors de manera convenient. Els treballadors no estan rebent propostes de formació considerada obligatòria per exercir les funcions pròpies dels seus llocs de treball.

Expliquen que no reben formació continua i expressen la seva demanda de que la organització ofereix cursos útils i ajustats a les diverses necessitats de cada perfil professional i per tant augmentar així la seva qualitat laboral.

Els responsables de l'empresa COOP AGRP. SOSES han estat destinataris d'algun tipus de formació bàsica per poder accedir a l'empresa en termes genèrics, però aquests cursos no han estat orientats al seu lloc de treball específic.

Els tècnics mostren una edat mitja de 41 anys aproximadament i una antiguitat laboral d'uns 5 anys en aquesta empresa.

La actitud generalitzada d'aquest sector, es relativament més conformista, i comenten que han pogut realitzar alguns cursos de formació obligatoris i de caràcter bàsic. Aquesta proposta formativa els hi ha resultat d'utilitat però no mostren voluntat per continuar formant-se. Segons expressen, entenen que disposen d'un nivell formatiu adient i no necessiten complementar la seva trajectòria amb cap proposta específic, i obligatoris, els i semblen útil, però no estan interessat en voler seguir formant-se, sinó que tal i com esta les coses ja els sembla bé.

Els tècnics de l'organització manifesten d'igual manera un necessitat de millorar la formació en els idiomes.

Per últim, els operaris de l'empresa tenen un edat aproximada d'uns 45 anys i una antiguitat a l'organització de 16 anys com a mitjana.

Aquest perfil professional mostra unanimitat a l'expressar que són destinataris de formació continua. De fet, al moment de realitzar les preguntes van confirmar que es trobaven realitzant algun curs. Tot i això, opinen que aquesta proposta formativa mostra elements que es poden millorar i destaquen els continguts informàtics com a exemple de possibles millores. Sembla que les habilitats informàtiques són una necessitat per aquest perfil laboral que han de perfeccionar.

#### Empresa 2: FRUTAS HERMANOS ESPAX

Els Responsables tenen una edat de 39 anys aproximadament i una antiguitat d'uns 14 anys a l'empresa. La totalitat de les respostes van coincidir en afirmar que l'organització ofereix formació continuada a l'actualitat i que aquests treballadors estan adherits a un curs específic i diferent.

Opinen que la formació continuada resulta útil i es poden transferir els coneixements a les dinàmiques de treball del propi lloc de treball. Afirmen que l'avaluació genèrica de la formació a Frutas Hermanos Espax és excel·lent però que es pot millorar amb la incorporació de propostes formatives relacionades amb l'aprenentatge dels idiomes.

Els Tècnics tenen una mitjana d'edat de 35 anys i una antiguitat de 4 anys com a data mitjana. En cap cas, els entrevistats han manifestat estar vinculats a algun curs de formació, tot i que en el passat van poder realitzar la formació obligatòria i bàsica.

Manifesten que la formació que reben és clarament insuficient i consideren que es necessari augmentar el nombre de cursos per tal de que millorin la eficàcia alhora de realitzar les seves tasques habituals. Els idiomes també és un àmbit d'estudi al que voldrien accedir i expressen la seva voluntat de participar en accions relacionades amb la salut i la seguretat.

Els operaris tenen una mitjana d'edat d'uns 37 anys i 5 anys d'antiguitat a aquesta empresa. Els operaris no estan realitzant cap tipus de formació actualment.

Consideren que la formació no és útil ni necessària i que han realitzat curso de caràcter obligatori. En cap dels entrevistats s'ha identificat voluntat ni interès per a la realització d'accions formatives de caire específic ni genèric.

#### Empresa 3: FRUITS DE PONENT

Els responsables tenen una edat mitjana d'uns 44 anys i una antiguitat de 4 anys com a mitjana. Tots els responsables estan participant a l'actualitat en cursos de formació diversos i vinculats amb el seu àmbit de treball.

Expressen que és necessària i presenten una llarga història de realització de cursos durant la seva estada a l'empresa. Opinen que la formació que han rebut fins a aquest moment és molt adequada i mostren satisfacció amb els resultats formatius obtinguts. De manera genèrica pensen que haurien de continuar amb aquest itinerari formatiu i poder aprofundir en l'aprenentatge de les noves tecnologies de la informació.

Els tècnics tenen uns 27 anys d'edat i una antiguitat de 5 anys aproximadament. Els tres tècnics consultats es troben realitzant cursos de formació en l'actualitat. Consideren que la formació és adequada i s'ajusta a les seves necessitats reals. Manifesten la necessitat de formació en aspectes concrets com l'aprenentatge dels idiomes o la planificació de necessitats productives.

El operaris tenen una edat d'uns 49 anys i antiguitat de 18 anys aproximadament. Veuen la formació rebuda de manera adient però afegeixen que aquestes accions podrien ser més específiques i adaptades a les funcions que realitzen de manera habitual. Afirmen però que participen a la formació continuada i estan satisfets amb els resultats obtinguts.

#### Empresa 4: FRUTAS FLIX

Els responsables de Frutas Flix tenen una edat de 44 anys aproximada i antiguitat a l'empresa de 24 anys. En línies generals estan contents amb la formació que han rebut, de tipus obligatori en termes de seguretat alimentària i en primers auxilis. Opinen que

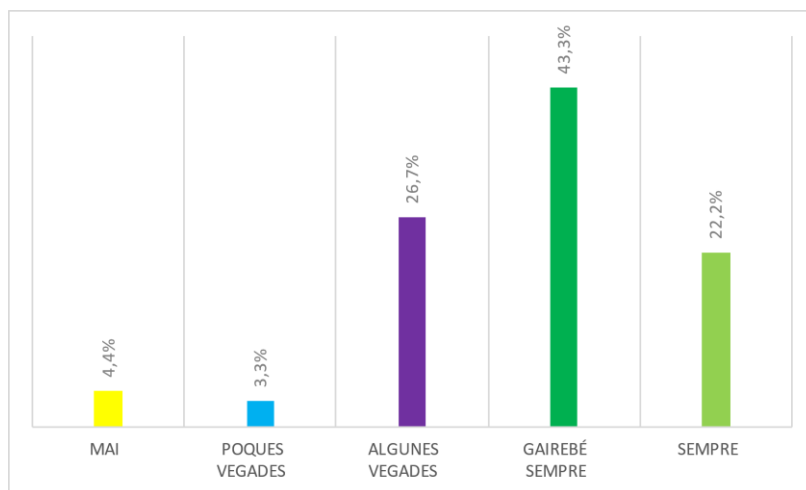
es pot millorar la formació amb accions específiques a l'àrea d'en informàtica i dels idiomes, però en qualsevol cas no mostren interès inicial per participar.

Respecte als tècnics la seva mitjana d'edat es 45 anys i d'antiguitat de 22 anys. Consideren la formació rebuda adequada i suficient. En cap cas mostren interès per adherir-se a més formació complementari i creuen que a l'actualitat es troben convenientment formats per a la realització de la seva tasca en termes de qualitat.

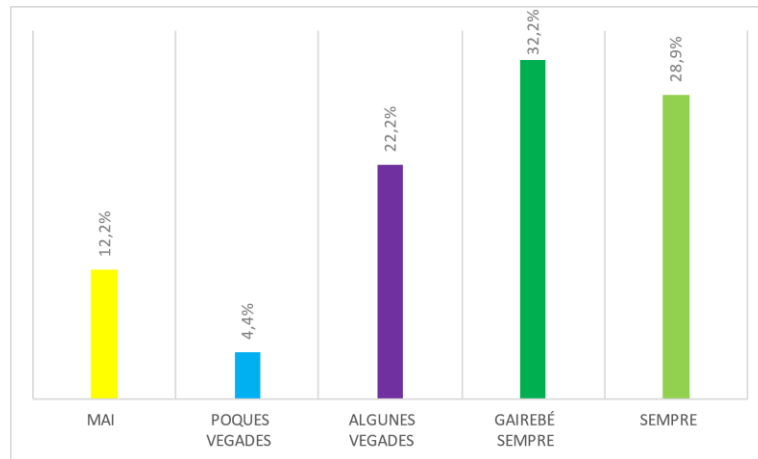
Els operaris tenen una edat mitja de 52 anys i antiguitat d'uns 10 anys a l'empresa. Perceben la formació rebuda com a suficient i expressen que poden realitzar la seva feina diària de manera correcta. No demostren motivació ni voluntat per a la realització de cap tipus de proposta formativa complementària.

Amb la segona part del qüestionari s'ha plantejat preguntes tancades que busquen donar respostes a aspectes relacionats amb els Plans de Formació de les Empreses.

#### Empresa 1 : COOP AGRP. SOSES

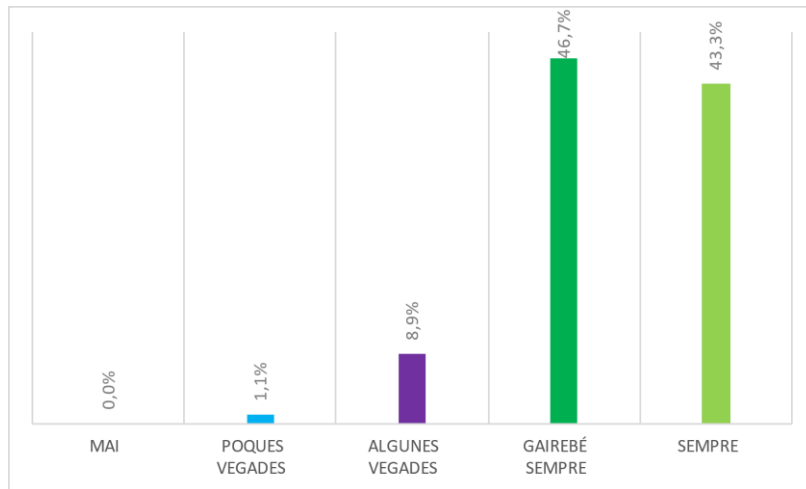


Entre els participants de l'empresa ha destacat com a resposta majoritària "gairebé sempre". Aquesta percepció s'ha manifestat de manera accentuada a la totalitat de les qüestions. A la pregunta número 7, ha hagut un lleuger canvi cap a la resposta "sempre" entre els entrevistats. Aquesta pregunta fa referència a la motivació dels treballadors per participar en accions formatives i alguns han manifestat la seva predisposició permanent davant aquesta qüestió.

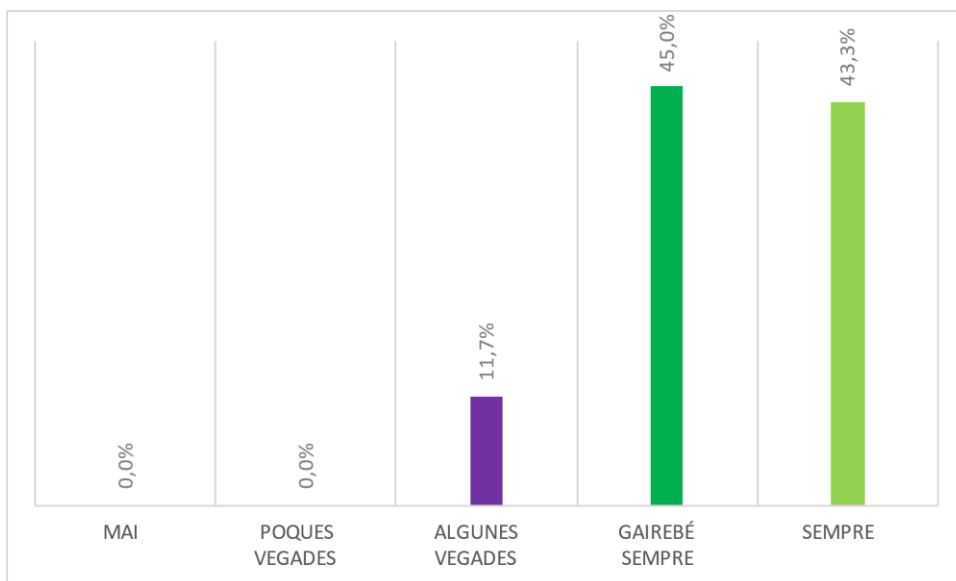
Empresa 2: FRUTAS HERMANOS ESPAX

En línies generals, les respostes obtingudes en aquesta part del qüestionari han estat relativament variades, en comparació amb les respostes de la primera empresa analitzada.

Algunes respostes han estat homogènies, alternant entre els valors d'algunes vegades i gairebé sempre. Tot i això, destaquen alguns aspectes particulars com són el cas de les preguntes relacionades amb la motivació per adherir-se a la formació, la percepció d'utilitat dels cursos de formació alhora de ser més eficients per realitzar la feina diària i el valor associat entre la formació i la pròpia empresa. En aquests casos, hi ha prevalença de respostes que confirmen que alguns treballadors donen la màxima valoració aquestes qüestions específiques.

Empresa 3: FRUITS DE PONENT

A l'empresa Fruits de Ponent hi ha una clara manifestació de respostes en clau de positivitat, i molt poques que facin referència als nivells de mai o poques vegades. Els entrevistats expressen la seva opinió positiva en gran part de les qüestions. Destaquen de manera important les respostes amb màxima puntuació (sempre) al ser preguntats per la capacitat de l'empresa per desenvolupar plans de formació adients i l'adaptació als diferents perfils professionals.

Empresa 4: FRUTAS FLIX

Els resultats obtinguts mostren una clara percepció positiva dels treballadors envers els plans de formació a l'empres Frutas Flix, de manera que destaquen clarament les

respostes de “gairebé sempre” i “sempre”. Un aspecte rellevant, es que d’una banda no hi ha cap resposta amb una puntuació negativa i per tant la resposta “mai” no l’ha donat cap treballador. D’altre banda, destaca la unanimitat en les respostes de la pregunta numero 9 (La formació dóna més valor a l’empresa) en la que la gran majoria han destacat que això es un fet que per els entrevistats, es dona sempre.

## 11. CONCLUSIONS

Durant el transcurs del projecte, ha quedat de manifest que la formació a les organitzacions empresarials és a l'actualitat una de les millors i més eficients accions que es poden plantejar per tal de desenvolupar valors i capacitat de competir entre les empreses. La formació ha esdevingut als darrers anys un dels pilars fonamentals a la societat i permet que els treballadors puguin renovar els seus coneixements i adaptar-se a les contínues transformacions professionals, econòmics i socials dels entorns de treball.

Els responsables han de ser conscients de la importància d'aquests elements i han de realitzar els esforços necessaris per tal de millorar aquest factor estratègic per a la empresa. Tot i que això és una necessitat, la realitat pot ser diferent, i algunes empreses encara no mostren aquesta consciència cap als plans de formació contínua.

En alguns casos la falta d'atenció és evident. En altres, la incapacitat econòmica o la falta de recursos poden influir en la manca de propostes formatives. Entre algunes organitzacions hi ha una clara necessitat d'arribar a obtenir els beneficis per tal de seguir desenvolupant la seva tasca i, en aquest escenari, la formació no reporta beneficis directes a curt termini, per tant, es pot donar la casuística que promogui que la empresa no interposi la formació contínua damunt d'altra tipus de beneficis.

És fonamental poder oferir i poder rebre una bona formació durant el temps que dura la vinculació entre els treballadors i les empreses. A l'inici d'aquesta relació és un moment determinant i moltes empreses aprofiten per realitzar accions formatives que en alguns casos no es tornen a repetir en el temps.

La formació ha de servir per ajudar a entendre als treballadors quines són les seves funcions i quines eines tenen a la seva disposició per portar a terme la seva feina. A més, hauria de definir els objectius genèrics i els entorns laborals en els que s'ha de conèixer.

Tots aquests elements intervenen positivament alhora de motivar i desenvolupar els nivells òptims d'eficiència entre els treballadors i responsables. És molt important tant per al propi treballador com per a l'organització empresarial continuar amb els processos formatius de manera contínua, promovent la flexibilitat i adaptació laboral.

Aquesta és una condició molt valorada a l'actualitat ja que el mercat de treball es defineix clarament per les transformacions i canvis permanents.

Per poder aconseguir la idoneïtat desitjada en relació a la formació és fa imprescindible que les organitzacions desenvolupin les diverses estratègies i accions que promoguin les propostes de formació continuada. Des dels òrgans responsables de gestió i direcció s'hauria de poder establir les directrius en relació als plans de formació empresarial que garanteixen les accions de qualitat alineades als valors i filosofia de les empreses.

Els directius i responsables de gestió de la formació han de donar valor a la formació a l'àmbit empresarial. Per tal de poder convertir-se en una organització forta i de referència al sector, s'ha de poder comptar amb el capital humà format i preparat adequadament per a que desenvolupi la tasca laboral assignada de la manera més eficient i rentable, aprofitant al màxim els recursos dels que disposa la pròpia empresa. No és suficient incorporar al personal amb bona formació de base sinó que és absolutament indispensable oferir a la globalitat del personal que forma part de l'empresa les oportunitats de formació que els permetin millorar les seves habilitats i capacitats.

La realitat empresarial i les investigacions relatives a les accions específiques dins de cada organització, dóna una visió generalitzada de la situació. En aquest sentit, cada empresa pot establir el seu propi full de ruta per establir les directrius a seguir. La qualitat i quantitat de la formació depèn en part de la filosofia de cada empresa. Això genera un nivell d'implicació específic per part dels òrgans de direcció en els processos de formació. D'aquesta manera hi ha algunes empreses que decideixen dissenyar un pla de formació concret amb accions periòdiques i altres que consideren suficient limitar la formació a un seguit d'accions puntuals.

En qualsevol cas, el plantejament més convenient és aquell que respon a un estudi de les necessitats específiques del sector i de l'organització empresarial particular. A partir d'aquí, la formació és més efectiva si mostra la capacitat de generar canvis en els treballadors i per tal de que aquestes transformacions siguin reals és absolutament necessari que tots els agents implicats en els processos de formació a l'àmbit

empresarial es puguin involucrar i prendre consciència del valor de les accions formatives.

## 12. BIBLIOGRAFIA

Consorti per a la Formació Contínua de Catalunya. <https://conforcat.gencat.cat/>

Landeta Echeberria, A. (2019). *Un modelo de plan de formación interna adaptado a la estrategia digital de la empresa en el marco de la Industria 4.0*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

Lapeña, A., & González Sánchez, M<sup>a</sup>.C. (1998). La formación Contínua. El II Acuerdo Nacional de formación Contínua. La Formación Contínua de los trabajadores : manual del formador, 17-30. Madrid.

Fernández Ferrer, N. (2016). La formació per a la construcció d'equips a les organitzacions. TFG, Universitat de Barcelona

Fernández-Saliner Miguel, C.(1999). El diseño de un Plan de Formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas. Universidad Complutense de Madrid

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. <https://www.fundae.es/empresas>

Gairín, J. (2002). *La formación en las organizaciones*. Educar (Nº Extra), 233-248.

Generalitat de Catalunya. <https://treball.gencat.cat/>

Hernandez Salguer,D. (2014) *¿Para qué sirve la formación en prevención de riesgos laborales? Reflexiones teóricas e implicaciones prácticas a partir del caso de los empleos descualificados en subcontratistas intensivos que actúan como eslabón final de la cadena de subcontratación en el sector de la construcción en España*. Universitat Autònoma de Barcelona

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

Martínez Martínez,M. (2013) Integración de la Prevención en las empresas. Escuela de ciencias empresariales y del Trabajo. TFG, Universidad de Valladolid

Montoya Penalva, M. (2017) *Elaboración de un plan de formación para la empresa Codice-Legale*. Facultad de ciencias sociales y jurídicas de Elche. TFG, Universidad Miguel Hernández

Morón Redondo, L. (2014). *Plan de formación en la empresa*. Escuela de ciencias empresariales y del trabajo de Soria. TFG, Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria. Universidad de????

Moya Burguera,A. (2016) *Formació de les organitzacions. De la teoria a la pràctica*. Univlersitat de les Illes Balears. TFG, Universitat de les Illes Balears.

Nieto Garcias, P. (2016). *La Formación en las Organizaciones: Estado de la Cuestión*. TFG, Universitat de les Illes Balears.

Pineda, P. (2000). *Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones*. Educar, 27, 119-133. Universitat Autònoma de Barcelona.

<https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27/0211819Xn27p119.pdf>

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Raya, A. (2016). *La acción pedagógica en la empresa*. Propuesta de intervención pedagógica en el ámbito empresarial.

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Redondo Arranz,A. (2021). *La fomracion como elemento clave en la empresa y la vision de los empleades*.TFG, Universidad de Valladolid.

## 13. ANNEXOS

### ANNEX 1. LA FORMACIÓ, UNA RESPOSTA EFECTIVA PER AFRONTAR ELS REPTES PROFESSIONALS

La directora del Consorci Ariadna Rectoret i el subdirector de Programes de Formació Alex Lobaco. Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya

Amb les iniciatives de formació contínua d'oferta subvencionada formarem durant l'any 2022 més de 250.000 persones treballadores ocupades. Aquesta formació ha d'atendre les necessitats no cobertes per la formació bonificada (programada per les empreses) i s'ha de desenvolupar de manera complementària a aquesta. Aquesta formació es fa a petició de la persona treballadora, normalment sense intermediació de l'empresa, tot i que en molts casos l'empresa allibera o negocia fer formació totalment o parcialment en horari laboral, etc.

D'altra banda, les empreses disposen de la formació bonificada o programada per elles mateixes, a partir d'un crèdit anual per a la formació dels seus/ves treballadors/es, que es determina aplicant a la quantia ingressada en concepte de quota de formació professional per cada empresa l'any anterior i el percentatge que estableix anualment la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, en funció del nombre de treballadors de les empreses. El crèdit es fa efectiu mitjançant bonificacions en les cotitzacions de Seguretat Social que ingressen les empreses. En aquest cas el volum de persones treballadores que es formen anualment supera les 980.000.

Un volum molt important de les empreses no fa servir el seu crèdit. D'un total de 272.033 empreses catalanes, només 51.868 (un 19,1 %) realitzen accions formatives i utilitzen el seu crèdit de formació disponible. Les causes d'aquesta infrautilització són diverses, però la més significativa és la dificultat d'accés de les petites empreses i, especialment, de les microempreses, considerant que el teixit empresarial català està format majoritàriament per aquestes. En termes econòmics això suposa que Catalunya "perdi" 75,5 milions d'euros anuals, que es podrien invertir en formació treballant amb les empreses per impactar sobre els motius d'aquesta infrautilització de recursos.

Font: <https://treball.gencat.cat/>

## ANNEX 2. ACCIONS DE FORMACIÓ A ' EMPRESA DEL CONSORCI PER A LA FORMACIÓ CONTINUA DE CATALUNYA

EL CONSORCI PER A LA FORMACIÓ CONTINUA DE CATALUNYA
---

Les àrees d'actuació d'aquest organisme públic estan conformades per diversos espais d'intervenció específica:

Espais de participació dels diversos agents implicats
---

Accions de suport a la formació adreçades als responsables de les organitzacions empresarials
---

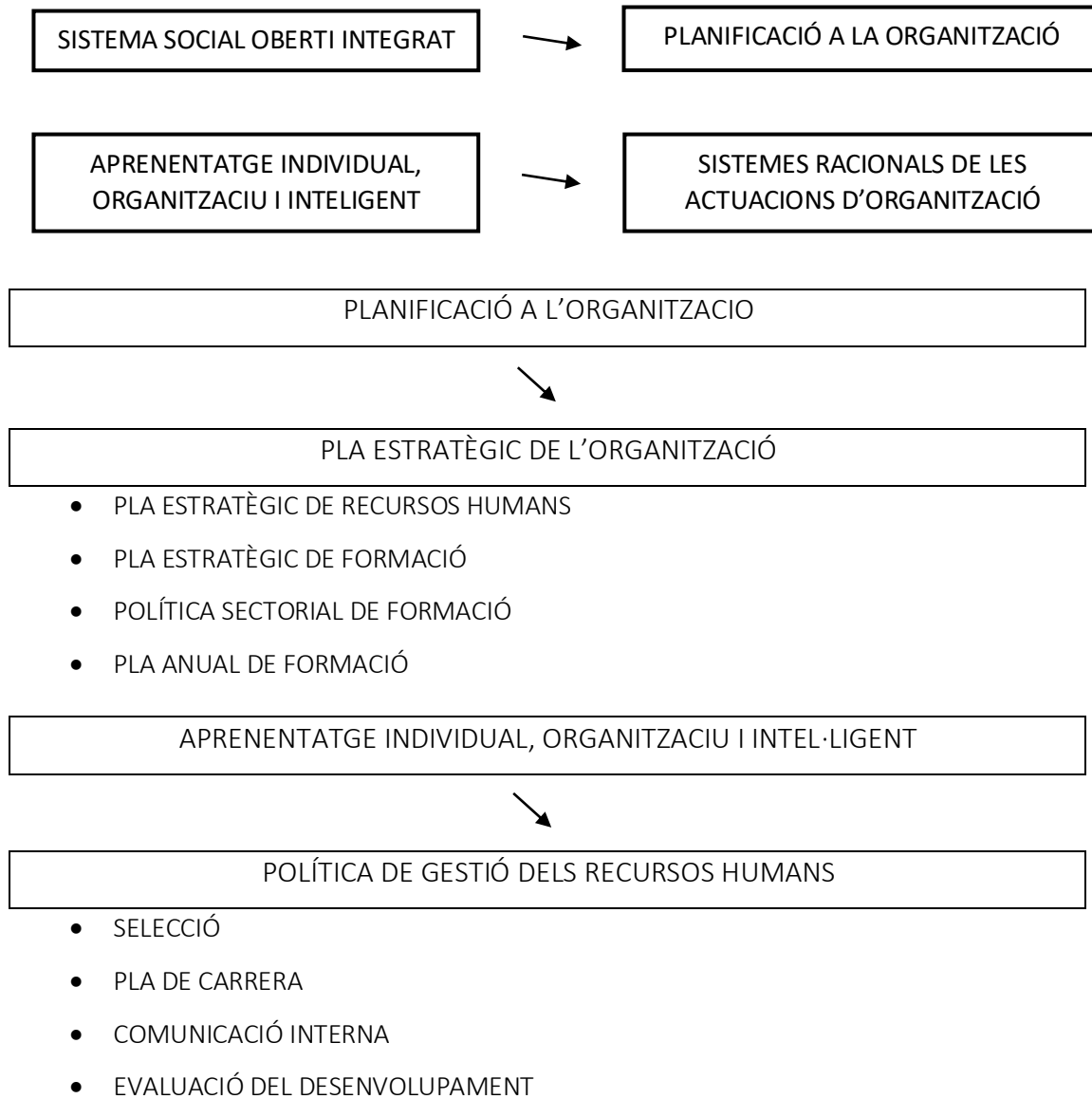
Sistema de acreditacions relatives a les competències professionals a Catalunya
---

Difusió de projectes a nivell internacional
---

Cal destacar les propostes a l'àrea de la formació dels treballadors presentant dues línies d'actuació principal. D'una banda, la formació continuada per als treballadors i d'altra les accions particulars que les empreses realitzen a demanda.

*Elaboració pròpia a partir de <https://conforcat.gencat.cat/>*

### ANNEX 3. ESTRUCTURA BÀSICA DE RELACIÓ ENTRE LES POLÍTIQUES EXISTENTS EN L'EMPRESA



*Elaboració pròpia a partir de FERNÁNDEZ-SALINERO MIGUEL, C.(1999)*

**ANNEX 4: ELS PLANS DE FORMACIÓ A LES EMPRESES****DETECCIÓ DE NECESSITATS**

Anàlisi de la situació inicial relativa a:

- L'estructura organitzativa
- Les necessitats del personal
- Establiment dels objectius generals i específics del Pla

**DISSENY DEL PLA**

Planificació de les accions de formació en base a les necessitats detectades:

- Tipus d'accions.
- Responsables de la implementació.
- Lloc on s'han d'impartir les accions.
- Temporalització i seqüència.
- Metodologia.

**IMPLEMENTACIÓ**

Inici de les accions de formació i seguiment del desenvolupament de les activitats.

**SEGUIMENT I AVALUACIÓ DELS RESULTATS**

- Valoració dels resultats d'aprenentatge.
- Seguiment de la consecució dels objectius inicials.

*Elaboració pròpia*

## ANNEX 5. QÜESTIONARIS PER A LA VALORACIÓ DE LES OPINIONS DELS TREBALLADORS SOBRE ELS PLANS DE FORMACIÓ A L'EMPRESA

NOM DE L'EMPRESA:

EDAT:

CÀRREC QUE OCUPA:

ANTIGUITAT AL CARREC:

ANTIGUITAT A L'EMPRESA:

1. Coneix el Departament de Formació de l'empresa?

### VALORACIÓ DE L'EXPERIÈNCIA REAL

2. Està realitzant a l'actualitat algun tipus de formació a l'empresa?

En cas d'afirmació, descriu breument les accions de formació

3. Com defineix l'estratègia de formació de l'empresa ?

4. Enumerar les accions formatives a les que ha participat a l'empresa des de l'inici del contracte de treball:

5. Quina és la valoració global de la formació rebuda?

Ha estat ajustada a les necessitats reals de la tasca laboral que desenvolupa?

Ha estat útil?

Ha durat el temps suficient?

Quines capacitats ha adquirit a partir de la formació rebuda?

Quins continguts vol aprendre a l'actualitat o al futur

**VALORACIÓ DELS ELEMENTS FONAMENTALS DEL PLA DE FORMACIÓ DE L'EMRESA**

Marqueu amb x la resposta en funció de la conformitat (puntuació mínima 5 puntuació màxima)

	1	2	3	4	5
L'empresa desenvolupa plans de formació adequats					
La formació s'ajusta correctament als diferents perfils professionals					
Es detecten les necessitats de formació dels treballadors					
S'imparteix formació de manera freqüent					
El pla de formació de l'empresa és correcte					
La inversió en formació es adient					
Estic motivat per realitzar formació laboral					
La formació ajuda a que els treballadors siguin més eficients al seu lloc de treball					
La formació dona més valor a l'empresa					