

SAN ROMÁN, consultoría de formación continua y ocupacional

Ocupar un lugar privilegiado en el mundo de la formación empresarial es logro que está al alcance de pocas firmas. San Román, una joven empresa consultora en esta especialidad, se ha convertido en uno de esos escasos nombres con una oferta que contempla la formación continua y ocupacional tanto para la administración como para compañías particulares, sindicatos u organizaciones empresariales.



A esta situación le Daqato la firma, según José Antonio Fernández Ramos, director general de esta consultora de formación, gracias a que "efectuamos un equipo muy experto y profesional que conoce perfectamente el sector y las necesidades empresariales. Además, garantizamos también la financiación de los cursos e impartimos una docencia basada en el mejor material disponible, producto de acuerdos con instituciones de primera línea como Deusto o Harvard".

Lo cierto es que San Román impartió formación en el pasado curso (2005-2006) a más de 23.000 alumnos, un 30 por ciento más que un año antes, "lo que nos convierte -según dice su director general- en una institución equiparable con las universidades públicas, cuya media de alumnos es sólo en unos 25.000, y desde luego mucho más grande que la mayoría de universidades privadas, que no suelen pasar de los 10.000 alumnos".

La compañía está especializada, por una parte, en programas de formación continua y ocupacional y, por otra, imparte a la vez enseñanza privada para las empresas y sus trabajadores. Aproximadamente, el 85 por ciento de la actividad corresponde a la ejecución de planes financieros, en tanto que el 15 por ciento restante es educación estrictamente privada.

"Habitualmente", señala Fernández Ramos, lo que hacemos es implementar los planes de formación continua y ocupacional que

diferentes empresas, sindicatos o instituciones desean implementar a la financiación que a tal fin está habilitada por la Fundación Tripartita y por la Unión Europea. En esta actividad, trabajamos con el Ministerio de Trabajo, con el Ministerio del Interior, con la Dirección General de la Mujer y con varias organizaciones sindicales, empresariales y empresas privadas.

La situación de San Román dentro de un sector tan atomizado como esta de la formación especializada en servicios empresariales es muy significativa, ya que, como dice José Antonio, "en sí mismo es raro que una consultora de formación tenga más del 1 por ciento de la cuota de mercado, y San Román es de las mayores. Creo que la facturación conjunta de las más o siete compañías más grandes apenas alcanza un conjunto al 10 por ciento del total".

POCASAS FIRMAS EN FORMACIÓN

Esta realidad, unida al hecho de que en España el número de horas de formación continua que se imparte es muy bajo (apenas 6 de cada 1.000 horas trabajadas, lo que nos coloca los cuartos por la cola en toda Europa, ya que en los países más desarrollados se superan las 12 y hasta 14 horas, como sucede con Dinamarca, Suecia u Holanda), parecen ser indicios suficientes para advertir un futuro preocupante de los actores en este sector.

un progresivo proceso de reagrupamiento.

Ogunda razón para el optimismo es la disposición de funds estas acciones formativas, que salen de la Unión y de la cuota de formación que pagan todos los empre-trabajadores españoles. Sin embargo, para el director le San Román, esta circunstancia no funciona adecuadamente a que no es una situación lo suficientemente conocida el empresariado español: "Debería serlo, porque ya lleva ndo con distintos matices una decena de años, primero xcom y luego con la Fundación Tripartita, pero de hecho

Y la mejor prueba de ello es que cada año retornan al arte de esos fondos destinados a formación, que no han citados para los fines que les son propios".

ere dejar claro que no es problema de que la formación ner un alto coste para las empresas. "Las empresas ya formación, la utilizan o no, en la cuota de formación que re en las nóminas, igual que pagan el desempleo o la d Social. Y para los trabajadores este tipo de cursos son . Creo que no es esa la cuestión, sino más bien el desco-nto de que la formación continua está formulada en nno- como un derecho, lo que lleva a que haya gente que no lo rque no sabe que hay fondos disponibles para ello".

RECURSOS HUMANOS

La lamentar dado el papel crucial y determinante que una en continua y ocupacional está llamada a jugar de cara a stancia. Para Fernández Ramón, se trata de un papel rque hoy la competencia se dirime en el terreno de los

La compañía esta especializada en programas de formación continua y ocupacional, pero también imparte a la vez enseñanza privada para las empresas y sus trabajadores

recursos humanos, y especialmente en su adecuación a las misio-na que se les exige en una sociedad de servicios altamente tecnifi-cada. Todos los empresarios españoles sabemos que, al margen de lo que digan las estadísticas sobre el paro, hoy tenemos en España un agudo problema de mano de obra. Y ese problema es doble: en cantidad, que se está paliando con recurso a la pobla-ción inmigrante, y en calidad, porque la oferta disponible no se ajusta a las demandas de las empresas. En los dos vertientes, y sobre todo en la segunda, la formación continua y ocupacional puede ser la solución.

Y esto no es algo que se oculte a la mayoría de las compañías. "Lo ven sin duda las autoridades y también las organizaciones empresariales, y los sindicatos, pero en el terreno de las empresas individuales hay de todo. Y especialmente grave es esta situación entre las pymes españolas, entre las que la media de horas de for-mación sobre cada 1.000 horas trabajadas no llega ni con mucho a las 6 horas señaladas. Y esto es un claro contrasentido, cuando son sus trabajadores los que más reciclaje necesitan".