



LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA: BALANCE Y RETOS DE FUTURO

[Continuous training in Spain: situation and challenges]

por

[Article record](#)

[About authors](#)

[HTML format](#)

Pineda Herrero, Pilar (Pilar.pineda@uab.es)

[Ficha del artículo](#)

[Sobre los autores](#)

[Formato HTML](#)

Abstract

The article presents the results of a research on the situation of continuous training in Spain. The study focus on analysing the situation of this area of training, identifying the opinions of the agents involved, and see the challenges that training has to face in the near future. The method used is the interviews to key agents of continuous training. The results show that, although during the last decade training has improved notoriously – both from a quantity and from a quality point of view– there is still a lot to do, specially in the case of small companies and of workers with a low training level.

Keywords

Education and work, continuous training, training investment, training methods, training contents, planning and management of training

Resumen

El artículo presenta los resultados de un estudio que pretende analizar la formación continua en España. El estudio describe la situación en que se halla este subsistema de formación, analiza como lo valoran los agentes implicados y apunta los retos de futuro que debe afrontar para ser una estrategia efectiva en el mantenimiento del empleo y la mejora de su calidad. La metodología utilizada es eminentemente cualitativa, centrada en la realización de entrevistas a los agentes clave de la formación continua. Los resultados muestran que, a pesar de que en la última década la formación continua ha mejorado notablemente tanto a nivel de cantidad como de calidad, aun queda mucho camino por recorrer, sobre todo en el caso de las empresas pequeñas y de los colectivos laborales con menos formación.

Descriptores

Educación y trabajo, formación continua, inversión en formación, métodos y contenidos de formación, planificación y gestión de la formación.

En el contexto socioeconómico actual, caracterizado por la globalización de la economía, la competitividad y el desarrollo tecnológico, nadie pone en duda el rol de la formación continua como elemento central para asignar ventaja competitiva a las organizaciones. La formación permite desarrollar el capital intelectual de la organización, haciéndolo más flexible y preparándolo para

afrontar los retos que plantea la economía global.

En la última década la formación continua en España ha experimentado un enorme desarrollo gracias a la aparición de políticas públicas específicas, que han ayudado en su financiación y que han impulsado su extensión en el conjunto del tejido empresarial. Gracias a ello, la formación continua deja de ser un ‘privilegio’ de las grandes empresas y

se convierte en una realidad a la que tienen acceso todos los trabajadores.

El presente artículo se sitúa en el marco de una investigación más amplia, financiada por la Fundació La Caixa y realizada por un grupo de profesores del Departamento de Pedagogía Sistemática y Social de la Universidad Autónoma de Barcelona^[1]. El objetivo de la investigación era describir la situación de la formación profesional en España, en un momento complejo de aplicación de reformas educativas y de cambios socioeconómicos y políticos decisivos. Se analizaron los tres ámbitos de la formación profesional (FP): la FP inicial, la FP ocupacional y la FP continua. Para evitar posibles confusiones, y siguiendo la terminología que se usa en los contextos científicos, en el artículo hablaremos de 'formación continua' –no de FP continua-, para referirnos a la formación de los trabajadores en activo. Dada la amplitud del estudio, aquí nos centramos en uno de sus tres bloques: el que analiza la situación de formación continua en España. En los apartados que siguen presentamos la metodología utilizada en el estudio, los principales resultados obtenidos y las propuestas emitidas para mejorar la formación continua en nuestro contexto.

Metodología de la investigación

Como se indicaba arriba, el objetivo de esta investigación es describir la situación de la formación profesional en España, analizar sus fortalezas y debilidades, y emitir propuestas que permitan optimizarla. La metodología utilizada es de tipo cualitativo, y está integrada por las siguientes estrategias:

- Revisión bibliográfica y análisis de los estudios existentes sobre la formación profesional en España desde la década de los 90. Las últimas publicaciones y estudios existentes sobre la formación continua son de los años 2000 y 2001; destaca el estudio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales –MTSA- y el estudio de ESADE-Cranfield, ambos publicados en el 2001.

Posteriormente a esta fecha han aparecido algunos estudios, pero de alcance parcial, por lo que los citamos solo puntualmente: son los estudios de Planas (2001), CEDEFOP (2002 y 2003), OCDE (2002), Pérez y Rodríguez (2002) y Cambra de Comerç de Barcelona (2003). Consideramos que esta ausencia de estudios más recientes sobre la formación continua es una limitación para nuestra investigación, y nos anima a seguir trabajando en esta línea.

- Análisis en profundidad de la legislación vigente y de los principales cambios que introduce en el sistema educativo y de formación.

- Aplicación de una entrevista semiestructurada a los agentes clave de la formación profesional, como instrumento de recogida de información^[2]. Para ello se seleccionan a los agentes claves de cada ámbito de la FP, agentes que son representantes de cada uno de los colectivos implicados:

- Participantes: Estudiantes y trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales.
- Profesionales de la educación: profesores, formadores, directores de centros, consultores.
- Organizaciones empresariales: patronales, gremios, asociaciones empresariales.
- Administración educativa.

Se han entrevistado a un total de 20 agentes clave. Para la selección de la muestra se han utilizado dos criterios: ser experto en la formación profesional de uno de los colectivos indicados y estar vinculado con una de las tres entidades más importantes representativas de cada colectivo. Así, para cada colectivo se han seleccionado las tres entidades o asociaciones más importantes, y dentro de cada una de ellas se ha seleccionado a uno o dos expertos en la formación profesional del colectivo en cuestión. El siguiente cuadro muestra la relación de agentes clave de la formación continua entrevistados, indicando el colectivo al que representan y la institución en la que se ubican.

Cuadro 1: Colectivos entrevistados

COLECTIVO	INSTITUCIÓN
Participantes, trabajadores	Unión General de Trabajadores - UGT Comisiones Obreras –CCOO ELA Sindicato Docente
Profesionales de la formación	Asociación de Directores de Personal - AEDIPE Asociación para la formación y el Desarrollo Empresarial – AFYDE Asociación de Directores de Andalucía - ADIAN
Organizaciones empresariales	Confederación Española de Organizaciones Empresariales – CEOE Confederación de Empresarios Vascos -CONFEBASK <i>Foment del Treball</i> - Patronal catalana Confederación de Empresarios de Valencia - CEV Confederación de Empresarios de Andalucía - CEA
Administración	Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo ^[3]

La información obtenida en las entrevistas^[4], junto con el análisis de los estudios y publicaciones existentes, permite hacer un diagnóstico de la situación en que se halla cada ámbito de la formación profesional, y de los retos que debe afrontar. Como indicábamos, este artículo presenta los resultados obtenidos en el ámbito de la formación continua, con el ánimo de describir el escenario actual de este subsistema de formación y perfilar los retos que debe afrontar para convertirse en una estrategia real de desarrollo en las organizaciones.

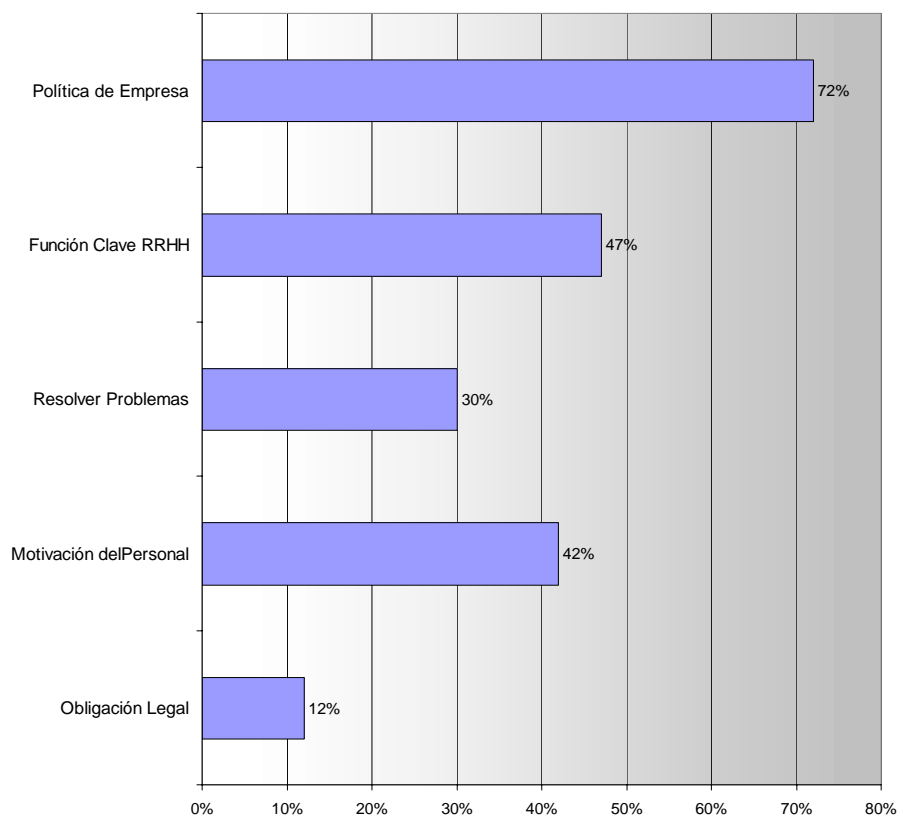
1. ¿POR QUÉ LAS ORGANIZACIONES INVIERTEN EN FORMACIÓN CONTINUA?

La concepción de la formación como una herramienta clave para alcanzar los objetivos

de la organización está ampliamente difundida y aceptada. De hecho, la formación aparece como una estrategia de la organización, y se engloba en el conjunto de estrategias de dirección y gestión de recursos humanos –en adelante RR.HH- que las empresas aplican.

El estudio realizado por la CEOE (2001:8) indaga sobre el rol que desempeña la formación en las diferentes organizaciones, a partir de cómo la considera la dirección; los resultados muestran que en la mayoría de las empresas la formación se considera en primer lugar como una parte integral de la política y las estrategias de la empresa y en segundo lugar como una función clave de RRHH. El cuadro 2 amplía esta información:

Cuadro 2. Cómo considera la dirección la formación (% de organizaciones)



Fuente: Estudio 2000-2001 sobre la formación en las empresas y su relación con el empleo. CEOE

Los expertos afirman que en la última década la dirección y gestión de las personas se ha convertido en un aspecto central para las organizaciones, dado que los recursos humanos poseen el capital intelectual que es de imposible reproducción por la competencia. Como se indica en el Estudio Cranfield-Esade (2000:6), los recursos humanos “ofrecen la oportunidad de obtener una ventaja competitiva sostenida y continuada para la organización, en un momento en que las formas tradicionales de obtener ventaja competitiva se vuelven cada vez más fáciles de imitar”. La atención de las organizaciones se centra en desarrollar las estrategias que permiten aprovechar adecuadamente sus recursos humanos, para así mantener la ventaja competitiva que las diferencia en el mercado. La formación es una estrategia clave para ese fin, ya que evidencia, desarrolla y potencia

las competencias de cada individuo y del conjunto de los RRHH que integran la organización.

Desde esta perspectiva, es evidente que la FC ha de responder a las necesidades de las organizaciones, pero también a las necesidades e intereses de sus trabajadores. De las entrevistas realizadas a los diferentes agentes sociales se desprende que la opinión sobre este tema no es unánime. Las organizaciones empresariales (CEOE, CONFEBASK, *Foment del Treball*, Confederación de Empresarios de Valencia y CEA) y las asociaciones de directores de RRHH (AEDIPE y AFYDE) coinciden en considerar que la FC responde a las necesidades de las organizaciones y de los trabajadores, dado que les unen intereses comunes como son la empleabilidad y la mejora de competencias profesionales, aunque reconocen que a veces es difícil respon-

der a los intereses y necesidades concretas de cada trabajador.

Las organizaciones empresariales y las asociaciones de directores de RRHH anteriores también coinciden en considerar que, especialmente en las grandes empresas, la FC responde a las necesidades formativas que plantea la sociedad global actual, ya que se convierte en una estrategia para afrontar los retos de la globalización y para avanzar hacia lo que se conoce como 'nueva cultura empresarial' CIDEM (1998). Esta se refiere a un nuevo modelo de gestión empresarial basado en la visión a largo plazo, la calidad total, la autoafirmación de las personas, la participación de todos en la toma de decisiones y la formación permanente, entre otros elementos, y que se convierte en el modelo por excelencia para que las organizaciones competitivas afronten los retos de la globalización con éxito.

En cambio los sindicatos, especialmente UGT y CCOO, consideran que la FC responde a los intereses de las empresas, pero no cubre las necesidades ni de los trabajadores ni de la sociedad. Basan su afirmación en la falta de reconocimiento profesional de la FC y en su desvinculación con la promoción profesional, aspectos que consideran básicos para los trabajadores. También denuncian una ausencia de visión estratégica en la FC que limita su capacidad de respuesta a las necesidades que la sociedad tiene plantadas hoy.

Todos los agentes entrevistados coinciden en que la finalidad y la situación de la formación en las grandes empresas son muy

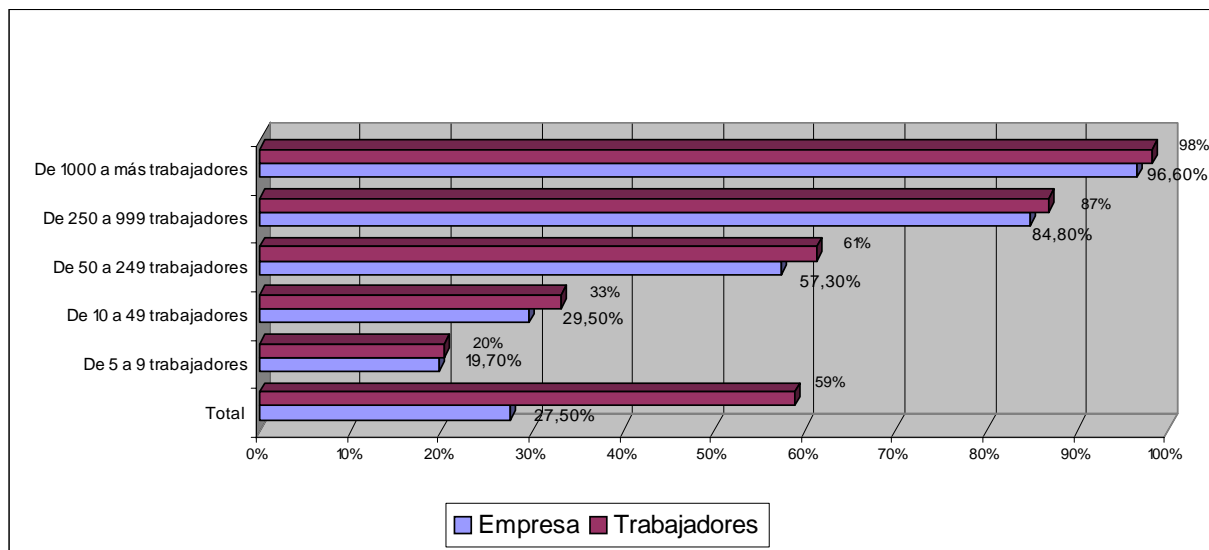
diferentes de cómo se conciben y se desarrollan en las PYMES, hasta el punto que se pone en duda su eficacia en determinadas empresas pequeñas. Esta diferencia en la situación de la formación en la grande y en la pequeña empresa es una constante que aparecerá de nuevo en los apartados siguientes.

2. LAS ORGANIZACIONES QUE OFRECEN FORMACIÓN

El primer aspecto a analizar para describir la situación de la FC en España es el tipo de empresa que la organiza. Para ello partimos de dos indicadores básicos: el tamaño de la empresa y el sector de actividad al que pertenece.

El estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales –MTSA- en el 2001 muestra que una de cada tres empresas (el 33'6 %) proporciona formación a sus trabajadores, y éstas ocupan casi al 60% de la fuerza laboral. Si analizamos el tamaño de estas empresas, observamos que se trata principalmente de empresas grandes y muy grandes; ofrecen formación aproximadamente el 85% de las empresas que tienen de 250 a 999 trabajadores y casi todas las empresas con más de 1000 trabajadores. En comparación con esta situación, el porcentaje de pequeñas empresas que ofrecen formación es muy reducido: aproximadamente 20% de las empresas de 5 a 9 trabajadores y 30% de las empresas con 10 a 49 trabajadores. Estos datos contrastan con los que ofrece el estudio de la CEOE (2001), donde el 87% de las empresas de su muestra han ofrecido formación en el 2000 y en el caso de las PYMES la cifra asciende al 75%.

Cuadro 3. Empresas que proporcionan formación y trabajadores de las mismas, por tamaño de la empresa. (Porcentaje respecto al total de empresas y trabajadores)



Fuente: Encuesta de Formación Profesional Continua. MTAS, 2001.

Si comparamos esta situación con la existente al inicio de la firma del I Acuerdo Nacional de Formación Continua –ANFC–, observamos una evolución en el número de empresas que proporcionan formación, que ha pasado del 26’5% en 1993 al 33’6% en 1999. Este aumento se refleja especialmente en las pequeñas empresas - de 10 a 49 trabajadores -, que han pasado del 23’5% al 29’5% en estos años, y en las empresas medianas - de 50 a 249 trabajadores - que han aumentando en más de 10 puntos porcentuales pasando del 45’7% en 1993 al 57’4% en

1999 (MTAS,2001:4). Por lo tanto, la influencia de los ANFC en potenciar la FC en las empresas ha sido notable.

Es ilustrativo analizar la presencia de formación por sectores de actividad de las empresas. Como muestra el siguiente cuadro, es el sector servicios el que ofrece más formación a sus empleados - casi el 30% de las empresas -; además este sector ocupa al porcentaje más alto de trabajadores - 63’1% -. En cambio, en las empresas del sector de la construcción son las que ofrecen menos formación: solo el 20’3%.

Cuadro 4. Porcentaje de organizaciones, por sectores, que ofrecen formación a sus trabajadores

SECTOR	% ORGANIZACIONES	% TRABAJADORES
Construcción	20’3	35’2
Industria	28’9	61’5
Servicios	29’3	63’1

Fuente: Encuesta de Formación Profesional Continua. MTAS, 2001

Estos datos coinciden con la visión que tienen los agentes entrevistados: todos ellos coinciden en que la formación está muy desarrollada en las grandes empresas, mientras que en las PYMES está en proceso de desa-

rollo dadas las dificultades que deben afrontar, como la ausencia de recursos, de profesionales propios, la complejidad para acceder a las ayudas públicas... Teniendo en cuenta que las PYMES integran el porcentaje más

alto de nuestro tejido empresarial, es evidente la necesidad de más acciones para potenciar el desarrollo de la formación en este tipo de empresas.

Si analizamos la situación de FC en Europa, observamos que las empresas españolas se hallan en la cola. Mientras que en la mayoría de países de la UE entre el 70% y el 96% de las empresas ofrecen formación a sus trabajadores, en España sólo se da en el 36% de las empresas, porcentaje sólo inferior al de Portugal (22%) (Nestler-Katja-Kailis, 2002). Así, a pesar de todos los avances realizados, todavía queda mucho camino por recorrer en las organizaciones españolas para alcanzar los índices de FC que se dan en la UE.

3. LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN

La siguiente cuestión que aparece cuando se pretende describir la situación de la formación en las organizaciones de nuestro contexto es la cantidad, es decir, cuanta FC se realiza actualmente. Se suelen utilizar tres indicadores básicos para analizar la cantidad de formación:

- los recursos económicos destinados a formación,
- el número de empleados que participan en la formación
- y los días de formación que cada empleado realiza al año

En este apartado nos ocupamos del primer indicador, y dejamos los dos restantes para los siguientes apartados. Antes de presentar ningún dato, es importante mencionar que cuantificar los costes reales de la formación es una tarea compleja por varios motivos:

- Las organizaciones no tienen la obligación de informar anualmente sobre la cantidad invertida en formación, por lo que no existen datos exhaustivos al respecto.
- Las organizaciones tienen concepciones diferentes sobre qué es la formación, y a veces consideran como tal otras acciones

de desarrollo o, al contrario, sólo consideran las acciones de 'aula' propiamente dichas -los cursos- desconsiderando otras modalidades de formación que también realizan.

- No existe unanimidad en el cálculo del coste de la formación, y no todas las organizaciones incluyen los mismos conceptos en sus cálculos: gastos directos, indirectos, horas no trabajadas - que asciende al 50% del coste total -, etc.

Partiendo de estas dificultades, los investigadores han creado un indicador que permite medir la inversión en formación que realizan las organizaciones y que posibilita compararlas entre sí, sin que su tamaño o volumen de facturación distorsionen: se trata del porcentaje de la masa salarial destinada a formación, es decir, el porcentaje de los costes salariales invertidos. El estudio realizado por el MTAS (2001:12) revela que la media de inversión en formación por parte de las empresas españolas es del 1'8 % de los costes laborales. Esta cifra se aproxima a la proporcionada por el estudio de la CEOE, que indica que el gasto total de las empresas en formación es el 1'95% de la masa salarial, cifra que resulta de sumar el 1'35% de gasto directo y el 0'6% de la cuota empresarial obligatoria de Seguridad Social que el estado dedica a la formación (CEOE, 2001:4). Es interesante analizar este dato considerando el sector de actividad de las empresas; se observa que el sector que menos invierte en formación es el de construcción (0'9%), que se sitúa muy por debajo de la industria (1'7%) y de los servicios (2'1%).

La inversión en formación es un indicador que permite comparar la situación de la FC en diferentes países. Así, podemos analizar cuánto invierten en formación las organizaciones de la UE para determinar en qué situación se halla España con respecto a su entorno más próximo. El estudio realizado por Nestler-Katja-Kailis en 2002 analiza el porcentaje de los costes salariales que se dedican a la formación en Europa. En él se observa que el volumen de inversión en Es-

paña^[5] - 1'5% - se sitúa en los últimos puestos, sólo por encima de Portugal y Austria, y aún se está lejos de alcanzar la media europea del 2%. Los países con más inversión son los del norte de Europa, con más tradición en formación continua donde casi se dobla la inversión española: Dinamarca 3%, Suecia y Holanda con un 2'8% y Finlandia 2'4%. Destaca el caso de Francia, donde gracias a la obligación de destinar del 1'5% de la masa salarial a formación, se ha desarrollado una cultura de formación que se traduce en una media de inversión en formación que supera el 3% de la masa salarial. Los datos sobre España vienen complementados por el hecho ser "el país con mayor intermediación gubernamental en la financiación de la FC de las empresas" (Pérez-Rodríguez, 2002:309), por lo que los recursos totales dedicados a FC son considerables.

El estudio muestra que en la última década se ha dado un incremento considerable de la inversión en formación en Europa, y en particular en España donde se ha pasado del 1% de la masa salarial en 1993 al 1'5%; así podemos afirmar que se sigue la tendencia europea de aumentar la inversión en formación.

4. LOS DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN

En el apartado anterior hablábamos de tres indicadores básicos para medir la cantidad de FC que se realiza en un contexto determinado y analizábamos uno de ellos. En esta sección nos ocupamos de los dos restantes - número de trabajadores formados y horas dedicadas a la formación -, junto a una serie de aspectos vinculados que nos permiten dibujar el perfil del trabajador que recibe formación.

Según muestra el estudio del MTAS (2001:5), participan en acciones de formación en la empresa el 23% del total de los trabajadores españoles. Esta es la media de participación, pero es ilustrativo analizar este dato con más detalle. Aunque se trata de un

estudio de hace unos años y en este terreno la evolución es rápida, puede servir de referencia el estudio de ESADE (2000), donde se indica que en el 44% de las organizaciones participan en la formación más del 50% de la plantilla, de manera que en un porcentaje elevado de empresas la formación es una realidad de la que se benefician buena parte de sus trabajadores.

Una variable decisiva en la participación de los trabajadores en la formación es el tamaño de la empresa. Así, las empresas que forman a menos trabajadores - sólo al 10% - son las más pequeñas, mientras que es en las grandes empresas donde se da ese 50% de trabajadores que reciben formación.

El género no tiene una influencia decisiva en la posibilidad de los trabajadores de participar en la formación. Así, los datos del MTSA (2001:6) muestran que en general la participación en formación de los hombres y de las mujeres es casi igual, con un leve predominio de estas últimas: 23'5% de participación en mujeres frente al 22'9% en hombres. Si analizamos la realidad por sectores de actividad, sí se observan diferencias significativas, pero son el reflejo de la poca presencia de la mujer en determinados sectores; este es el caso de la construcción donde del conjunto de participantes en formación solo el 9% son mujeres.

Centrándonos ahora en el número de horas que las empresas dedican a formación, observamos que el porcentaje de horas de formación es muy bajo en relación a número de horas trabajadas MTSA (2001): en media, solo el 1'1% del total de horas trabajadas se dedica a formación. Esta cifra se da en todos los sectores de producción, excepto en la construcción que es aún más baja: el 0'7%. No obstante, la dedicación media a la formación por parte de los trabajadores que participan en ella es de 42 horas y media al año. Estos datos muestran de entrada una distribución poco equitativa de la oferta formativa que realizan las empresas, ya que mientras

unos trabajadores disfrutan de varios días de formación al año otros no tienen acceso a ella.

En este sentido es interesante analizar la categoría profesional de las personas que participan en la formación. El estudio de ESADE (2000) trabaja este aspecto analizando el número de días que se dedican a la formación en función de la categoría profesional, y descubre que en más del 50% de las empresas los directivos y profesionales cualificados reciben de 5 a más de 10 días de formación al año, mientras que los administrativos y los operarios que acceden a la formación reciben solo de 1 a 5 días de formación.

Junto a la categoría profesional, el nivel de cualificación también es una variable decisiva para determinar la posibilidad de una persona de recibir formación continua. Como muestra el estudio del CEDEFOP (2003), cuanto más cualificación presenta un trabajador más posibilidades tiene de acceder a una formación de perfeccionamiento; así, un titulado superior tiene más del doble de posibilidades de formarse que un trabajador sin cualificación. Según este estudio, los médicos son los profesionales que reciben más formación continua (3'5 acciones por año), seguidos de los profesionales de bancos y compañías aseguradoras, y de los formadores.

Por lo tanto, se observa una diferencia significativa en la participación de los trabajadores en la formación en función de su categoría profesional y de su nivel de cualificación. Esta realidad coincide con la visión de los agentes entrevistados, especialmente de los sindicatos como UGT, CCOO-Doctores, que afirman que la formación que ofrecen las empresas va dirigida principalmente a los directivos y mandos intermedios, mientras que el trabajador poco cualificado es el que menos formación recibe, a pesar de que suele ser quien más lo necesita.

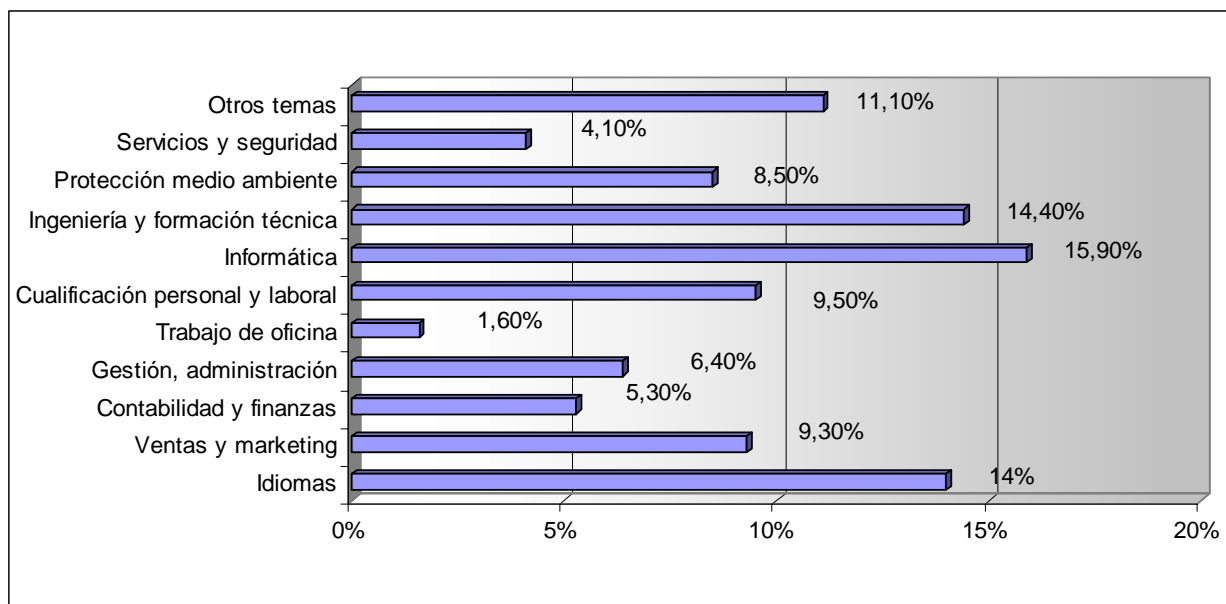
5. TIPO DE FORMACIÓN QUE OFRECEN LAS ORGANIZACIONES

Una vez analizada la cantidad de formación que se da en las organizaciones y el perfil de los trabajadores que la reciben, es interesante profundizar en cómo es esa formación; temas, modalidades, horario, metodología, etc.

5.1. Contenidos

Los temas sobre los que versa la formación son numerosos y varían en función del sector de actividad de la empresa y de las funciones del trabajador. No obstante, es fácil identificar tres temas prioritarios en la mayoría de las empresas: la informática, la ingeniería y la formación técnica, y los idiomas. El siguiente cuadro muestra la media de horas que se dedican a cada temática:

Cuadro 5. Horas dedicadas a cursos de formación, por materias de formación.



Fuente: Encuesta de Formación Profesional Continua. MTAS, 2001

El estudio realizado por la CEOE (2001:6) completa estos datos, ya que analiza el porcentaje de empresas que ofrecen cada tipo de formación. Así, se observa que además de los tres tipos de formación mencionados - que se dan en entre el 75% y el 90% de las organizaciones -, también se forma en gestión y administración, en seguridad e higiene - 85% -, y en calidad - 80% de las empresas -

5.2. Modalidades y métodos de formación

La modalidad de formación se refiere principalmente a si la formación que ofrece la organización es interna o externa, es decir, si la formación es gestionada e impartida por profesionales de la empresa o si se deja en manos de centros o profesionales externos. Este es un factor importante a considerar ya que determina, junto a otros factores, la utilidad de la formación para la empresa y la motivación del trabajador para realizarla.

Los datos (MTAS, 2001:9) muestran que en la mayoría de las organizaciones se dan las dos modalidades de formación a partes iguales, con un leve predominio de la formación externa: 54% frente al 46% de forma-

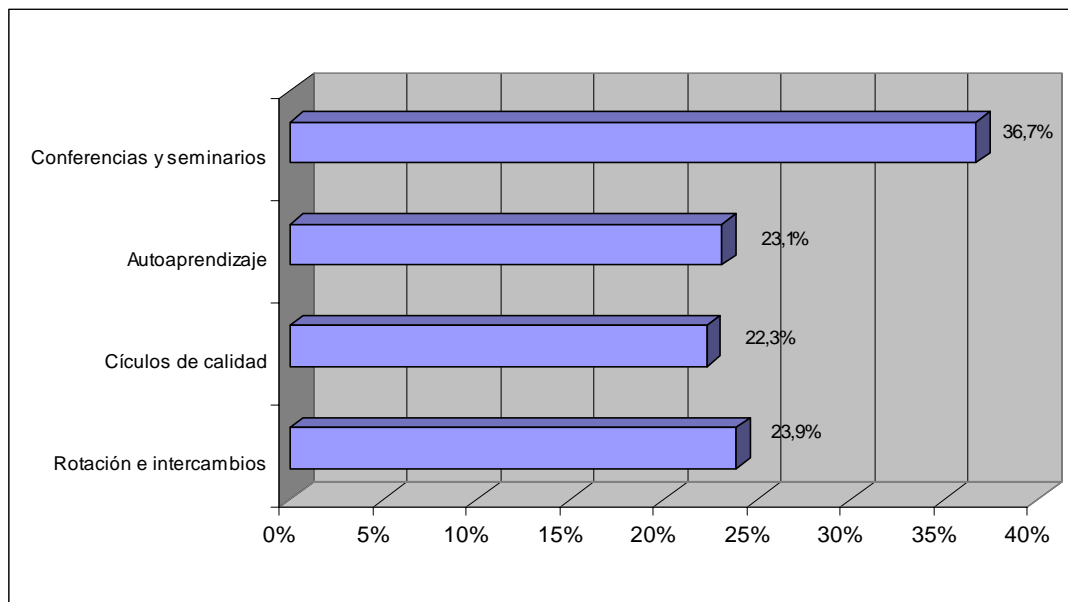
ción interna. Estos porcentajes se mantienen en los sectores de industria y de servicios, mientras que en el sector de la construcción predomina la formación externa (73%).

También es interesante analizar la presencia de otras modalidades de formación, como la formación en el puesto de trabajo, y de métodos alternativos a la clásica formación en el aula, como son el *coaching* y el *mentoring*, la rotación de puestos de trabajo, los círculos de calidad, o la autoformación. Estos métodos de formación consisten a grandes rasgos en:

- Coaching y mentoring: formación al lado de un tutor o mentor experto durante el desarrollo habitual del trabajo.
- Rotación de puestos: Formación mediante la observación y ejecución de trabajos diferentes que conviene conocer para desarrollar adecuadamente las propias funciones.
- Círculos de calidad: Formación mediante el trabajo en equipo para mejorar la calidad del propio trabajo.
- Autoformación: Formación individual a través de materiales didácticos específicos.

Entre el 20% y el 30% utilizan habitualmente estos métodos para formar a los trabajadores, junto con la formación en el aula.

Cuadro 6. Otros métodos de formación utilizados (% de organizaciones).



Fuente: Encuesta de Formación Profesional Continua. MTAS, 2001

5.3. Formación dentro o fuera de la jornada

El horario de la formación es el último aspecto que nos permite perfilar cómo es la formación que se da en las organizaciones. La cuestión del horario se refiere principalmente a un aspecto que a veces resulta conflictivo: si la formación se realiza dentro del horario laboral o fuera de la jornada del trabajador, es decir durante su tiempo personal.

Los teóricos aconsejan que para el buen aprovechamiento de la formación por el trabajador éste haga alguna aportación personal, como puede ser una parte de su tiempo. Así, algunas acciones formativas, especialmente aquéllas que benefician claramente al trabajador, se realizan en un horario que combina la jornada laboral con el tiempo personal de los participantes; ejemplos de esta situación serían la formación externa -masters, postgrados,...-, la formación en idiomas, en informática de usuario, etc.

Los datos de varios estudios (MTAS, CEOE) muestran que la parte más importante de la formación se realiza durante la jornada laboral: el 63%, frente al 37% que se realiza fuera de la jornada. Estos datos contrastan con los ofrecidos por la Fundación Formación Empresa de la Confederación de Empresarios de Valencia, que indican que en esta CCAA la formación se realiza mayoritariamente fuera del horario laboral, aunque consideran deseable que al menos una parte de ella se realice en horas de trabajo.

Cabe señalar que el tamaño de la empresa ejerce una fuerte influencia en el horario de la formación. De hecho, los porcentajes anteriores se dan en la empresa mediana y grande; en la pequeña empresa buena parte de la formación se realiza fuera de la jornada laboral, dado que es mucho más complicado que los trabajadores se ausenten de sus puestos de trabajo por la dificultad de reemplazarlos. Otra cuestión es la existencia o no de mecanismos para compensar esta dedicación extra de los trabajadores a su empresa.

Los agentes de las organizaciones empresariales entrevistados (CEA y CEOE) consideran que cuando la formación se debe realizar fuera del horario laboral los trabajadores lo aceptan bien; de hecho, se intenta ubicar en aquellos horarios que menos distorsionan, como son las franjas del mediodía y justo antes de iniciar o al acabar la jornada laboral. Los directores de RRHH corroboran esta visión, pero insisten en que la mejor fórmula es la combinación del horario laboral con el personal.

Contrariamente, las asociaciones de directores de centros educativos (ADIAN) y los sindicatos (UGT, ELA) consideran que la formación, para que sea provechosa, “debe ajustarse al máximo al horario laboral del trabajador, y cuando esto no es posible, sería recomendable compensarlo con pluses o incentivos económicos que fomenten la formación y la promoción interna. El voluntariado en formación es cada vez más escaso” (ADIAN). También afirman que “el horario de la formación debería enmarcarse en el ámbito de la negociación colectiva y reconocerse como un derecho laboral” (UGT).

6. ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

La forma más adecuada de organizar y diseñar la formación en una organización consiste en seguir un proceso técnico no demasiado complejo pero de obligado cumplimiento si se pretende que la formación sea realmente útil para la empresa y para los trabajadores. Este proceso está integrado por varias fases, que en breve son las siguientes:

- Detección de necesidades de formación a partir de los objetivos de la organización y de las carencias e intereses de los trabajadores.
- Elaboración del Plan de Formación, documento que recoge todas las acciones que se llevarán a cabo para cubrir las necesidades de formación identificadas.
- Desarrollo y realización de la formación diseñada, por parte de formadores cualificados tanto técnica como pedagógicamente.

- Evaluación de los resultados obtenidos.

Para la realización adecuada de estas fases es necesaria la presencia de profesionales cualificados, es decir, de especialistas en los diferentes ámbitos de la gestión de la formación, así como la participación activa de los trabajadores, sea de forma individual, a través de comisiones o de sus representantes sindicales.

Un indicador importante sobre la organización de la formación es la presencia de un departamento o área en la empresa que la gestione. El Observatorio de la Formación de la Cambra de Comerç de Barcelona, en su estudio del 2003, indica que el 19,9 % de empresas de Cataluña disponen de un departamento o de un área específica de formación. Este porcentaje varía mucho en función del tamaño de empresa; así, casi el 67% de las empresas grandes (más de 500 trabajadores) tienen departamento de formación, frente a solo el 5,4% de las empresas pequeñas (de 6 a 50 trabajadores).

Otro indicador decisivo sobre cómo se organiza y gestiona la formación es el nivel de formalización de las políticas que la integran, observable a partir de su nivel de formulación por escrito. El estudio realizado por el MTAS (2001:16) muestra que el 32% de las empresas^[6] que ofrecen formación cuenta con un plan de formación; estas empresas ocupan al 73% de los trabajadores que reciben formación por lo que podemos afirmar que solo el 27% de los trabajadores realizan formación que no responde a un plan prediseñado.

En cuanto a la última fase de la planificación, la evaluación de la formación, los datos muestran que ésta sigue siendo una asignatura pendiente en muchas empresas. La mayoría de las organizaciones (el 90%) evalúa la satisfacción de los trabajadores con la formación recibida, pero solo el 20% evalúa los resultados reales de la formación y las mejoras que produce en el puesto de trabajo, aun-

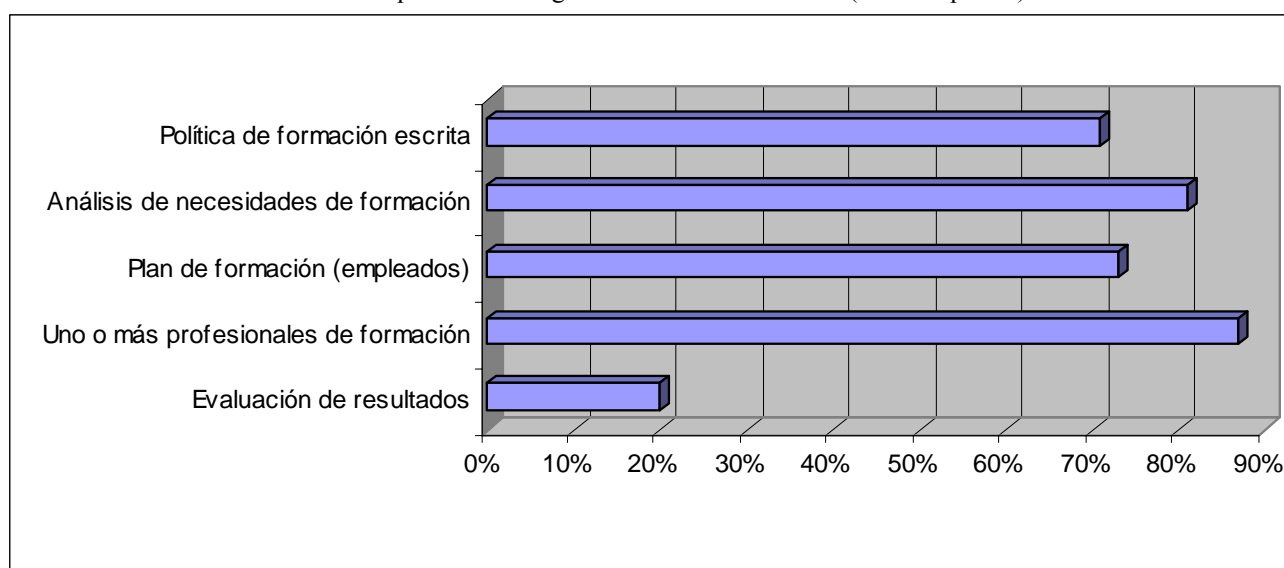
que este es el tipo de evaluación que más interesa a las empresas (EPISE, 2000).

Por lo que se refiere a los profesionales que desarrollan la formación, los datos indican que en el 87% de las empresas que ofrecen formación existe al menos una persona dedicada a formación que se responsabiliza de las funciones anteriores. Sin embargo, en el 57% de los casos esta persona se dedica parcialmente a la formación, ya que comparte esta función con otras responsabilidades. No obstante, la media de personas dedicadas a formación en las empresas es casi de 5, media que viene muy influenciada por el peso de las grandes empresas que disponen de departamentos de formación muy grandes (CEOE,2001:3). La opinión sobre este tema de los agentes entrevistados, -en concreto,

los representantes de la CEOE, Forcem, CCOO,UGT, AEDIPE y AFYDE- coincide con la realidad, y aporta el matiz que en general los profesionales que imparten la formación, es decir, los formadores, no están bien capacitados desde un punto de vista pedagógico: son expertos en los temas que trabajan, pero no tienen una preparación pedagógica que los capacite como buenos formadores para generar y orientar el aprendizaje en los participantes. Esta limitación puede hacer que en algunos casos la formación sea un fracaso y una pérdida de recursos para todos.

El siguiente cuadro plasma los diferentes aspectos sobre la organización de la formación que hemos mencionado:

Cuadro 7: Aspectos de la organización de la formación (% de empresas)



Fuente: elaboración propia.

Como puede observarse en el gráfico, el nivel de planificación de la formación en las empresas españolas es considerable, ya que unas tres cuartas partes aproximadamente organizan y gestionan la formación con rigor, por lo que tienen documentación por escrito, elaboran planes de formación, detectan necesidades, etc. Sin embargo, los sindicatos entrevistados, en concreto ELA, considera que buena parte de la formación que se

realiza no está planificada; esta particular visión de la realidad puede provenir de su escasa participación en la organización de la formación.

De hecho, los datos sobre la participación de los sindicatos y/o de los trabajadores en el proceso de planificación de la formación, muestran que queda aún mucho por hacer. Aunque se reconoce que los sindicatos pueden aportar mucho a este proceso, sólo en el

2'4% de las empresas los representantes de los trabajadores participan en la elaboración de los planes de formación. Como contrapunto destaca el caso del norte de los países escandinavos, donde los agentes sociales disfrutaban de un nivel de participación muy alto y juegan un papel decisivo en el diseño y la implantación de la FC (Cambra de Comerç de Barcelona, 2003)). Si realmente se pretende que la formación responda a las necesidades de los trabajadores, además de a las de la organización, es necesario introducir mecanismos de participación más efectivos que los que existen actualmente. Las organizaciones empresariales y los directores de RRHH entrevistados corroboran esta situación, y afirman que "los mandos intermedios, los trabajadores y sus representantes deben implicarse más en la formación" (CEOE).

Otro aspecto que determina cómo se organiza la formación y sobre todo el rol que desempeña en la organización es su vinculación con otras estrategias de gestión de RRHH. Así, las empresas que planifican el desarrollo de sus trabajadores sitúan la formación en el rol crucial de estrategia a largo plazo para aumentar la competitividad. Las estrategias para el desarrollo de los trabajadores son numerosas y se centran en posibilitar que el trabajador analice sus habilidades e intereses para progresar y desarrollarse en la empresa.

Las estrategias de desarrollo de los trabajadores más extendidas y que han experimentado un mayor crecimiento en los últimos años son los programas para directivos con alto potencial, los planes de carrera y la rotación planificada de puestos de trabajo. En todas ellas la formación aparece como elemento central para el desarrollo de las personas, y nos referimos a la formación en sus más variadas formas, desde la formación en el aula al *mentoring*, pasando por el *e-learning* y el uso de las TIC. Ello muestra que el modelo tradicional de formación se está quedando obsoleto y que cada vez es

más necesaria la integración de sus diversas modalidades en las diversas estrategias de gestión de RR.HH que utilizan las organizaciones para afrontar los retos de una sociedad global.

7. VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA POR SUS PROTAGONISTAS

En general, a FC es valorada positivamente por parte de los diferentes agentes que intervienen en ella, entre los que destacan las empresas y los trabajadores. Los responsables de las empresas valoran la utilidad de la formación como estrategia para alcanzar los objetivos empresariales y para motivar al trabajador, y la conciben como una herramienta necesaria para afrontar los retos que la nueva sociedad les plantea. Prueba de ello son los datos mostrados anteriormente sobre la consideración de la formación como parte de la política y la estrategia de empresa, presente en el 72% de los equipos directivos.

Por su parte, los trabajadores consideran la formación recibida muy útil o bastante útil (el 80%, frente al 6% que la consideran poco o nada útil) (Pérez-Rodríguez, 2002:354). El estudio de la CEOE (2001:9) aporta datos interesantes sobre la valoración que hacen los trabajadores de la formación; el 90% la valora como un medio para la superación y el desarrollo personal, y para alcanzar nuevas competencias profesionales, el 77% valora la formación como un medio para promocionar en la empresa, y solo el 25% la valora como un recurso para encontrar trabajo en otra empresa^[7]. Estos datos muestran que la formación es valorada como un recurso enormemente útil a nivel profesional y personal, y que sólo en algunos casos puede ayudar a la 'fuga' de profesionales a otras empresas. Para evitar que los trabajadores formados sean contratados por la competencia se han creado los 'contratos laborales con cláusula de formación', que garantizan que la persona que recibe formación permanece en la em-

presa el tiempo suficiente como para que esta rentabilice la inversión realizada.

Sin embargo, los agentes entrevistados consideran que esta valoración tan positiva de la formación no se da a nivel social, ya que la sociedad, el ciudadano de a pié, desconoce la existencia de la FC. Este hecho sugiere la conveniencia de iniciar acciones de difusión de la FC entre la población, ya que es un derecho de todos y una herramienta de enorme utilidad para el desarrollo de la economía y de las personas.

8. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

En la última década la formación continua ha experimentado un notable desarrollo en España, gracias tanto a la existencia de una política claramente orientada a su potenciación, con la creación de ayudas públicas para financiarla, como a la mayor consciencia por parte de las organizaciones del rol clave que desempeña la formación de los empleados en el desarrollo de la competitividad y en su valor estratégico en una economía globalizada.

Sin embargo, la formación continua puede mejorar en numerosos aspectos con el fin de que las organizaciones y la sociedad en su conjunto exploten realmente todas sus potencialidades. Lo más destacado es la aún escasa presencia de la formación en las organizaciones pequeñas y su presencia parcial en las organizaciones medianas. Somos conscientes del papel clave desempeñado primero por Forcem y ahora por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo –FTFE– en este sentido, que ha permitido introducir la formación en numerosas PYMES que no sabían ni de la existencia de este recurso estratégico. Pero, aun son muy marcadas las diferencias entre PYMES y grandes empresas en cuanto al volumen y la calidad de la formación que realizan. Por ello, sería necesario que los organismos públicos introdujesen más medidas orientadas a potenciar la

formación en las PYMES^[8] y que las ayudasen a superar las dificultades que impiden que formen a sus trabajadores. Posibles medidas serían el destinar buena parte de los recursos públicos a la formación en PYMES, asignarles beneficios fiscales en base a la formación realizada, compensarlas por la formación realizada en horario laboral –dado que la ausencia de personal para cubrir las vacantes que genera la formación es uno de sus principales problemas–. Una medida muy efectiva, ya experimentada en el País Vasco, es la asignación de personal técnico que colabore con la empresa en la organización y gestión de la formación; la PYME no suele contar con profesionales especializados en formación, siendo esta una causa importante de su poca sensibilidad hacia este recurso. La presencia de un profesional, proveniente de la administración, puede estimular y potenciar enormemente el desarrollo de la formación en estas empresas.

Los datos presentados muestran que la formación continua en España se halla en la cola de la UE en cuanto a volumen de inversión y a cantidad de formación realizada. Dado que la formación es un elemento clave para el desarrollo económico y social de los pueblos y para la competitividad de las organizaciones, la administración debería potenciar la formación continua para equipararla con el nivel europeo. En este sentido no bastan las políticas públicas de ayuda a su financiación, sino que se deberían complementar con otras estrategias más activas como los beneficios fiscales, la existencia de leyes que garanticen la inversión en formación –como es el caso de Francia–, la difusión y marketing de la formación continua para paliar el desconocimiento existente entre la población, etc.

Una manera de aumentar la inversión en formación y el número de personas que la reciben sería introducir mecanismos de cofinanciación (OCDE 2004). Los más destacados de estos mecanismos son las ayudas y becas a los destinatarios de la formación, que

pueden impulsar el apoyo de la empresa a proyectos individuales de formación; las cláusulas de devolución en los contratos laborales que dan una garantía a la empresa y al trabajador sobre la inversión realizada; las redes de empresas vinculadas verticalmente donde las empresas grandes ofrecen formación a las más pequeñas de su cadena de proveedores; las cuentas individuales de formación dirigidas a las personas con menor formación y menores posibilidades de formarse (mayores de 45 años, grupos desfavorecidos, ...). Las posibilidades para estimular la inversión en formación son numerosas y variadas; solo es necesario que la administración las aplique y las impulse para hacerlas efectivas en nuestro contexto. Estas estrategias, sumadas a un aumento de los recursos públicos para la formación continua, estimularían la inversión en formación convirtiéndola en una herramienta clave para la innovación y la competitividad de las organizaciones.

A nivel de organización y gestión, la formación continua también presenta algunas limitaciones. Las más destacables son la escasa preparación pedagógica de los profesionales que la implementan -especialmente de los formadores-, las carencias que sigue presentando la forma como las organizaciones evalúan su formación, la limitada participación de los trabajadores en la planificación de la formación, etc. Estos aspectos, que son indicadores clave de la calidad de la formación, los debe afrontar cada organización individualmente. Así, sería deseable que las organizaciones introdujesen medidas como:

- velar por la preparación pedagógica de sus profesionales de la formación – técnicos, gestores, formadores, ...-,
- crear mecanismos para potenciar la participación de los trabajadores en la planificación de la formación, como sistemas colaborativos de detección de necesidades, descentralización del diseño de la formación, sistemas participativos de seguimiento, etc.

- introducir sistemas de evaluación más rigurosos, orientados a detectar los resultados de la formación en el puesto de trabajo, y que aporten información para mejorar la eficacia de la formación.

Para el desarrollo de estas medidas en las PYMES sería de gran ayuda la existencia de estrategias conjuntas –a través de la administración, la patronal o los sindicatos- que orientasen a las empresas en la búsqueda de soluciones eficaces y que permitiesen unir esfuerzos en la solución de carencias comunes.

Por último, una necesidad que se desprende de la investigación, no solo sobre la formación continua sino también sobre los otros subsistemas de formación, es la conveniencia de integrar los esfuerzos y los recursos dedicados a la formación profesional en su conjunto. Como indicaba uno de los agentes entrevistados, la formación profesional es un todo que no se debería parcializar; cada persona se vincula con ella en momentos diferentes de su vida en función de sus necesidades concretas. Dada la variabilidad actual del mercado de trabajo, los periodos de empleo –desempleo se alternan constantemente para muchas personas; ante esta situación ¿dónde acaba la formación inicial, y donde empieza la formación ocupacional o la continua? ¿No se trata más bien de un continuo destinado a capacitar a las personas para el trabajo en momentos profesionales diferentes? De esta reflexión proviene la iniciativa de vinculación estrecha de los tres subsistemas de formación profesional y su plasmación en los Centros Integrados, que nosotros apoyamos sin reservas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMBRA DE COMERÇ DE BARCELONA (2004). *Informe 2003 de l'Observatori de la Formació*. Documento en formato digital obtenido de la página web <http://www.cambrabcn.es/Catalan/Formacio>

- [/frameset observatori de la formacio.htm](#). (Consulta: 22/2/2004).
- CEDEFOP (2002). *Évolution récente dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels (FEP) dans les États membres septembre 2002 à février 2003*. Documento en formato digital obtenido de la página web del CEDEFOP <http://www.cedefop.europa.eu/>. (Consulta: 25 /11/2003)
- CEOE (2001). *La formación en las empresas españolas y su relación con el empleo. Estudio 2000-2001*. Madrid: Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
- CIDEM (1998). *La nova cultura empresarial*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Córdoba, P. (2002). La formació a les empreses espanyoles. Claus i referències empíriques per a incrementar-ne el valor i l'eficàcia, *Revista Econòmica de Catalunya*, 44, pp. 57-69.
- Davies, D. (2002). "El sistema de aprendizaje", en Teare, R.; Davies, D. y Sandelans, E., *Organizaciones que aprenden y formación virtual*. Barcelona, Gedisa.
- Departament de Treball (2005). *Formació continua a Catalunya*. Documento en formato digital obtenido de la página web <http://www.gencat.net/>, (Consulta: 25/2/2005)
- Departament de Treball (2003). *Catalunya Innovació*. N° septiembre. Barcelona, Generalitat de Catalunya,
- EPISE (2000). *Evaluación de la formación en las empresas españolas*. Barcelona, Epi-se.
- ESADE (2000). *Estudio Cranfield-Esade. Gestión Estratégica de Recursos Humanos. Informe 2000*. Barcelona: ESADE.
- EURYDICE (2002). *Initiatives nationales en faveur de l'éducation et de la formation tout à long de la vie en Europ*. Bruxelles: CEDEFOP /EURYDICE.
- FORCEM (1998). *II Acuerdos de Formación Continua*. Madrid: FORCEM.
- FORCEM (1999). *Memoria Balance. I Acuerdo Nacional de Formación Continua*. Madrid: FORCEM.
- FORCEM (1999). *Memoria de Actividades 1999*. Madrid, FORCEM.
- FORCEM (2000). *Memoria de Actividades 2000*. Madrid, FORCEM.
- Gil, J.C. y Bellés, X.(2002). Formació on line per a empreses. *Revista econòmica de Catalunya*, 44, pp. 70-78.
- Gobierno Vasco (2002). *Modelo EFQM de excelencia*. Vitoria
- MTAS (2001). *Encuesta de Formación Profesional Continua*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Nestler-Katja-Kailis (2002). *Cost and founding of continuing vocational training in enterprises in Europe. Statistics in Focus. Theme 3-8*. Brussels: Eurostat.
- OCDE (2002). *Analyse des politiques d'éducation 2002*, OCDE/CERI, París..
- OCDE (2004). *Promoting Adult Learning*. París: OCDE/CERI.
- Pérez-Díaz, V. y Rodríguez, J.C. (2002). *La educación profesional en España*. Madrid: Santillana.
- Pineda, P. (2000). Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones, *Educación*, 27, pp.119-133.
- Pineda, P. (coord) (2002). *Pedagogía Laboral*. Barcelona: Ariel.
- Pineda, P. (coord) (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Planas, J. (2001). Algunas reflexiones finales a modo de conclusión. En FORCEM, *Políticas y prácticas de la Formación Continua en el marco europeo*, pp. 255-258. Consultado en www.fundaciontripartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/8885_8686200594819.pdf el 15 de diciembre de 2006
- Ramos, Genoveva (2005). Elementos para el diseño de planes de evaluación de programas de teleformación en la empresa. *RELIEVE*, v. 11, n. 2. Consultado en http://www.uv.es/RELIEVE/v11n2/RELIEVEv11n2_5.htm el 10 de diciembre de 2006
- Rubio, María José (2003). Enfoques y modelos de evaluación del e-learning. *RELIEVE*, v. 9, n. 2. Consultado en

http://www.uv.es/RELIEVE/v9n2/RELIEVEv9n2_1.htm, el 10 de diciembre de 2006

Sarramona, J. (2001) "El teletrabajo. Sus implicaciones sociales y para la formación", *Revista de Tecnología Educativa*, Santiago de Chile, vol. XIV, 4, pp. 483-501.

Sarramona, J. (2002). *La formación continua laboral*. Madrid: Biblioteca Nueva.

NOTAS

[1] Concretamente se trata de los profesores Margarita Hernández, Ferran Ferrer, Josep Montaner y Pilar Pineda, bajo la dirección de Jaume Sarramona.

[2] En el anexo1 aparece el modelo de entrevista, del que se han seleccionado sólo aquellas preguntas que hacen referencia a la formación continua, dado que es el objeto del presente artículo.

[3] En el momento en que se realizó la entrevista, la organización aun se denominaba FORCEM

[4] En el anexo 2 se presenta la relación de categorías que se han utilizado para interpretar los datos obtenidos con las entrevistas.

[5] Son costes netos, es decir los costes brutos menos las subvenciones recibidas. Por eso la cifra correspondiente a España es inferior a la que se desprende del estudio del MTAS.

[6] En Cataluña el porcentaje es más alto: 43'6% de las empresas tienen un plan de formación (Cámara de Comercio de Barcelona, 2003).

[7] Curiosamente, un estudio realizado por la Confederación de Empresarios de Valencia muestra que la mayoría de los trabajadores que asisten a la formación que ellos ofrecen lo hacen por motivación personal y no por indicación de su empresa; incluso en algunos casos no informan a la empresa sobre la formación realizada por miedo a que ésta piense que se forma para cambiar de empresa.

[8] Conviene recordar que las PYMES integran buena parte de nuestro tejido empresarial, y que el desarrollo de la formación en ellas es uno de los principales objetivos de la FTFE y de su nueva política de ayudas públicas.

ANEXO 1

CUESTIONARIO LA SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA 3ª Parte: Formación continua

NOMBRE ENTREVISTADO:
INSTITUCIÓN/ORGANISMO:
FECHA:

1. FINALIDADES: Objetivos de los participantes

¿Considera que la formación continua actual responde a las necesidades e intereses de los participantes?

2. FINALIDADES: Objetivos de las organizaciones

¿Cree que la formación continua actual se adecua a las necesidades y exigencias (presentes y futuras) de las organizaciones?

3. FINALIDADES: Objetivos de la sociedad

¿Considera que la formación continua responde a las exigencias de la SIC y de la globalización? (valorar aspectos relacionados con la reducción del paro, movilidad laboral, freno a la despoblación en zonas rurales,...)

4. PARTICIPACIÓN DE LOS EMPRESARIOS: Estrategia de empresa

¿Considera que la formación continua está integrada en los planes estratégicos de las organizaciones? Justificar.

5. ROL DE LA ADMINISTRACIÓN: Líneas prioritarias y programas

¿Considera idóneos las líneas y programas desarrollados por la Administración en materia de formación continua?

6. ROL DE LA ADMINISTRACIÓN: Evaluación de resultados

¿Cree que la evaluación que realiza la Administración sobre la formación continua es suficiente y adecuada? (sistemas y estrategias de evaluación, ámbitos evaluados,...)

7. FINANCIACION: Suficiencia

¿Considera que los recursos destinados a la formación continua por la Administración son suficientes? (matizar por ámbitos de formación)

8. FINANCIACION: Sistema de organización

¿Considera que el sistema de financiación de la formación continua es el adecuado? (información, distribución, acceso)

9. FINANCIACION: Agentes

Sin duda el financiamiento de la formación continua corresponde a distintos agentes. ¿Como valora la implicación de cada uno de ellos? (Administración, empresas, trabajadores)

10. FINANCIACION: Utilización de recursos económicos

Desde su punto de vista, se utilizan adecuadamente los fondos destinados a la formación continua? En caso contrario, ¿qué sugerencias haría para su optimización?

11. TIPOS DE CENTRO: Centros Integrados

¿Qué opinión le merece la posibilidad de vincular la formación continua con diferentes modalidades de FP en Centros Integrados?

12. PERFIL DOCENTE: Formación pedagógica

¿Considera que los profesionales de la formación continua deben tener formación pedagógica específica? ¿Qué tipo de formación? ¿Cree que los profesionales actuales cuentan con esta formación?

13. USO DE LAS TIC: Recurso Formación Presencial

Las TIC se utilizan como recurso para la formación presencial. Su utilización es adecuada y suficiente?

14. USO DE LAS TIC: Autoformación multimedia

Las TIC se utilizan como recurso para la autoformación multimedia. ¿Su utilización es adecuada y suficiente?

15. USO DE LAS TIC: Autoformación en red

Las TIC se utilizan como recurso para la autoformación en red. ¿Su utilización es adecuada y suficiente?

16. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN: Nivel de descentralización

¿Cómo valora el nivel actual de descentralización de la formación continua en el seno de las organizaciones? (implicación de los mandos intermedios, participación de los trabajadores)

17. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN: Horario Formación

¿Cómo valora la realización de la formación continua en horario laboral? ¿Y fuera del horario laboral? ¿Cómo podría optimizarse la situación actual?

18. VALORACIÓN DE LA FC: Imagen Social

Desde su punto de vista, ¿que valoración hace la sociedad de la formación continua actual?

19. VALORACIÓN DE LA FC: Utilidad

¿Cree que la sociedad considera útil la formación continua que se imparte actualmente? (empleabilidad, adecuación a necesidades laborales, capacidad de adaptación al cambio,...)

20. VALORACIÓN DE LA FC: Valoración general


¿Cómo valora globalmente la formación continua? (Dar una puntuación de 1 a 10) (valorar lo mejor y lo peor de la FC actual)

ANEXO 2

ENTREVISTAS A AGENTES CLAVE DE LA FORMACIÓN CONTINUA CATEGORÍAS DE ANÁLISIS CUALITATIVO

A. Presentación entrevistado/a	1. Descripción entrevistado
	2. Descripción institución que representa
B. Finalidades FC	3. Respuesta a necesidades de los participantes
	4. Respuesta a intereses de los participantes
	5. Respuesta a necesidades de las organizaciones
	6. Respuesta a exigencias actuales de las organizaciones
	7. Respuesta a las exigencias futuras de las organizaciones
	8. Respuesta a las exigencias de la SIC (competencias transversales, reducción del desempleo, ...)
	9. Respuesta a las exigencias de la globalización (movilidad laboral, freno a despoblación, ...)
C. Rol de las empresas	10. Vinculación de la formación con la estrategia de empresa.
	11. Integración de la formación en los planes estratégicos de las empresas.
D. Rol de la administración	12. Adecuación de las líneas prioritarias de la administración
	13. Adecuación de los programas de la administración
	14. Adecuación de los sistemas de evaluación de la administración
	15. Suficiencia de los sistemas de evaluación de la administración
E. Financiación	16. Descripción de las fuentes de financiación
	17. Suficiencia de las fuentes de financiación
	18. Adecuación de las fuentes de financiación
	19. Implicación de diferentes agentes en la financiación
	20. Adecuación en la utilización de los fondos públicos para la formación
	21. Estrategias para optimizar la financiación de la formación
F. Perfil docente	22. Necesidades específicas de formación de los profesionales de la formación continua
	23. Adecuación de la formación que poseen los profesionales
	24. Suficiencia de la formación que poseen los profesionales
G. Uso de las TIC	25. Descripción del uso de las TIC como recurso para la formación presencial
	26. Adecuación del uso de las TIC como recurso para la formación presencial
	27. Suficiencia del uso de las TIC como recurso para la formación presencial
	28. Descripción del uso de las TIC como recurso para la autoformación multimedia
	29. Adecuación del uso de las TIC como recurso para la autoformación multimedia
	30. Suficiencia del uso de las TIC como recurso para la autoformación multimedia
	31. Descripción del uso de las TIC como recurso para la autoformación en red
	32. Adecuación del uso de las TIC como recurso para la autoformación en red
	33. Suficiencia del uso de las TIC como recurso para la autoformación en red
	34. Posibilidad de vincular la formación continua a los centros integrados de FP
H. Organización y gestión	35. Adecuación del nivel de descentralización de la FC en las organizaciones
	36. Adecuación de la realización de la FC dentro / fuera del horario laboral
	37. Valoración de la FC por la sociedad
I. Valoración de la FC	38. Utilidad de la FC para la sociedad
	39. Valoración global de la FC
	40. Descripción de lo mejor de la FC
	41. Descripción de lo peor de la FC

ABOUT THE AUTHORS / SOBRE LOS AUTORES

Pilar Pineda Herrero (Pilar.pineda@uab.es). Profesora Titular de Economía de la Educación y Pedagogía Laboral. Experta en formación en las organizaciones, y especializada en evaluación de la formación. Ha realizado varias investigaciones sobre la formación continua y ha asesorado a numerosas organizaciones públicas y privadas en temas de organización y calidad de la formación. Autora de cinco libros y de numerosos artículos sobre diversos temas vinculados con la educación y el trabajo [Buscar otros artículos de esta autora en Scholar Google](#) 

ARTICLE RECORD / FICHA DEL ARTÍCULO

Reference / Referencia	Pineda Herrero, Pilar (2007). La formación continua en España: balance y retos de futuro. <i>RELIEVE</i> , v. 13, n. 1. http://www.uv.es/RELIEVE/v13n1/RELIEVEv13n1_2.htm . Consultado en (<i>poner fecha</i>).
Title / Título	La formación continua en España: balance y retos de futuro. [<i>Continuous training in spain: situation and challenges</i>]
Authors / Autores	Pilar Pineda Herrero
Review / Revista	Revista ELección de Investigación y EValuación Educativa (RELIEVE), v. 13, n. 1
ISSN	1134-4032
Publication date / Fecha de publicación	2007 (Reception Date : 2007 January 10 -last version: 2007 March 30-; Approval Date : 2007 April 2; Publication Date : 2007 April 5)
Abstract / Resumen	<i>The article presents the results of a research on the situation of continuous training in Spain. The study focus on analysing the situation of this area of training, identifying the opinions of the agents involved, and see the challenges that training has to face in the near future. The method used are the interviews to key agents of continuous training. The results show that, although during the last decade training has improved notoriously –both from a quantity and from a quality point of view- there is still a lot to do, specially in the case of small companies and of workers with a low training level.</i> El artículo presenta los resultados de un estudio que pretende analizar la formación continua en España. El estudio describe la situación en que se halla este subsistema de formación, analiza como lo valoran los agentes implicados y apunta los retos de futuro que debe afrontar para ser una estrategia efectiva en el mantenimiento del empleo y la mejora de su calidad. La metodología utilizada es eminentemente cualitativa, centrada en la realización de entrevistas a los agentes clave de la formación continua. Los resultados muestran que, a pesar de que en la última década la formación continua ha mejorado notablemente tanto a nivel de cantidad como de calidad, aun queda mucho camino por recorrer, sobre todo en el caso de las empresas pequeñas y de los colectivos laborales con menos formación.
Keywords Descriptores	<i>Education and work, continuous training, training investment, training methods, training contents, planning and management of training.</i> Educación y trabajo, formación continua, inversión en formación, métodos y contenidos de formación, planificación y gestión de la formación.
Institution / Institución	Universidad Autónoma de Barcelona
Publication site / Dirección	http://www.uv.es/RELIEVE
Language / Idioma	Spanish (Title, abstract and keywords in English)

**Revista ELectrónica de Investigación y EValuación Educativa
(RELIEVE)**

[ISSN: 1134-4032]

© Copyright, RELIEVE. Reproduction and distribution of this articles it is authorized if the content is no modified and their origin is indicated (RELIEVE Journal, volume, number and electronic address of the document).

© Copyright, RELIEVE. Se autoriza la reproducción y distribución de este artículo siempre que no se modifique el contenido y se indique su origen (RELIEVE, volumen, número y dirección electrónica del documento).