

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN – “A DISTANCIA” Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

(COM042/2008)

TIPO DE ACCIÓN:

**ACCIONES PARA LA EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA
FORMACIÓN EN LA COMUNIDAD DE MADRID**

INFORME DE SÍNTESIS



Servicio Regional de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro



**EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN
TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD
PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.**

AA.CC. MADRID (COM042/2008)



Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org/edupubli

edupubli@madrid.org

Equipo investigador

**Estudio Realizado por:
Ingecon Cosultoría S.A.**

**Raúl Romero Lopo
Consuelo Marcos Eva
Beatriz Delgado Torres
Concepción Díaz Mardones
Ana Belén Martín Sánchez**

**Con la colaboración de:
CADEMO
GV-GALLUP**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ENFOQUE METODOLÓGICO: OBJETIVOS DEL ESTUDIO Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	9
2.1. Objetivos generales y específicos de la investigación.....	9
2.2. Descripción del proceso metodológico	11
3. ÁMBITO MULTISECTORIAL DE LA INVESTIGACIÓN	21
3.1. La realidad empresarial	21
3.1. Contexto de la formación profesional para el empleo	28
4. MODALIDADES DE FORMACIÓN. APRÓXIMACIÓN CONCEPTUAL	37
4.1. Formación presencial	37
4.2. Formación "a distancia" y teleformación.....	38
4.3. Formación mixta.....	40
5. CARACTERIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE MADRID	43
5.1. Grado de implantación de la formación	43
5.1.1. La participación en la Formación para el Empleo en la Comunidad de Madrid.....	44
5.1.2. Caracterización de la oferta formativa	63
5.1.3. Fuentes de financiación y entidades gestoras de formación.....	70
5.1.4. Dificultades de acceso a la formación.....	78
5.1.5. Identificación de puntos fuertes que incentiven el acceso a la formación.....	85
5.2. Calidad y adecuación de la formación	89
5.2.1. Tipo de formación.....	90
5.2.2. Calidad y adecuación de la formación profesional para el empleo en el sector. Valoración global de la formación presencial.....	91
5.2.3. Calidad y adecuación de la formación profesional para el empleo en el sector. Valoración global de la formación "a distancia" o mixta.....	98
5.2.4. Evaluación de la calidad de las acciones formativas (Grado de satisfacción). Comparativa entre las distintas modalidades.....	105
5.2.5. Eficacia de la formación atendiendo a las distintas modalidades de impartición.....	107
5.3. Calidad y adecuación de la formación. Especial referencia a la formación reglada y formación para desempleados	118
5.3.1. Formación profesional para el empleo dirigida a desempleados.....	118
5.3.2. Formación reglada.....	121
6. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE EVALUACIÓN	125
6.1. Modelos de evaluación de la formación.....	126
6.2. Herramientas y prácticas de evaluación.....	134
6.3. La realidad empresarial en la Comunidad de Madrid. Grado de implantación de prácticas de Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo.....	152
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	161
7.1. Conclusiones	161

7.2. Recomendaciones	175
ANEXO I: Bibliografía	181

1. INTRODUCCIÓN

En este informe se presentan los principales resultados del estudio EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN "A DISTANCIA" Y "MIXTA" EN RELACIÓN A LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

La reciente integración entre la Formación Reglada y la Formación Profesional para el Empleo (dirigida a trabajadores ocupados y desempleados), ha contribuido de manera significativa a extender y mejorar la formación que se produce en España.

Año tras año, la presencia de la formación es cada vez mayor en las empresas españolas, no obstante este incremento en el acceso parece ser insuficiente, si tenemos en cuenta el nivel de productividad de las empresas españolas con respecto a la eurozona¹.

La mejora de la productividad pasa por una mayor extensión de la formación en las empresas así como por una mayor adecuación de su oferta, la modalidad en la que se imparta la formación para trabajadores juega un papel fundamental en ambos casos.

No sólo existen diferencias significativas en relación al grado de implantación de cada una de las modalidades de impartición tratadas si no que, además, en la mayor parte de los casos, la modalidad de impartición juega un papel muy importante en el impacto que tiene la formación que es conveniente analizar.

En este sentido, uno de los principales objetivos de la planificación de las acciones formativas se centra en dar respuesta a las necesidades del mercado, dentro de un contexto en continuo cambio debido a las innovaciones consecuencia de los cambios y avances tecnológicas, nuevas tendencias sociales, culturales y económicas, etc.

¹ La tasa de productividad europea creció un 1,5% frente al 0,7% español.
<http://www.elmundo.es/mundodinero/2007/11/21/economia/1195651075.html>

En la medida en que las acciones formativas respondan a las necesidades de la empresa en particular y del mercado en general se hablará de **adecuación de la formación**. No obstante, para que la acción formativa sea eficaz y se obtenga unos resultados positivos a través de ella, es importante que los elementos que constituyen dicha acción formativa, no sólo respondan a las necesidades de los trabajadores y sus empresas, sino que además, sean compatibles con su vida laboral y sociofamiliar.

En efecto, uno de los mayores problemas de acceso a la formación continua por parte de los trabajadores es la escasa disponibilidad de tiempo, ya sea durante su jornada laboral o durante el tiempo del que disponen fuera de su jornada de trabajo. Por esta razón, la modalidad de impartición de la formación en la que se circunscribe la acción formativa a desarrollar es un elemento de especial interés.

Este Informe de síntesis se estructura en 8 capítulos que tratan distintos aspectos contemplados en la investigación.

Los dos primeros se centran en la presentación de la investigación y los objetivos que persigue, así como en la descripción de la metodología seguida en el proceso investigador (metodología utilizada, información de campo, indicadores contemplados, condicionantes y limitaciones de enfoque, etc.).

A continuación, un tercer capítulo describe el ámbito multisectorial de la investigación al mismo tiempo que efectúa una breve contextualización sobre la Formación Profesional para el Empleo en la Comunidad de Madrid.

El capítulo cuatro se centra en conceptualizar las distintas modalidades de formación existentes, detallando las características específicas que definen cada una de las modalidades de impartición de la formación.

El capítulo cinco, da cobertura a los dos grandes ejes de la investigación, el grado de implantación de la formación y la calidad y adecuación de la formación en la Comunidad de Madrid que se imparte en la Comunidad de Madrid, atendiendo lógicamente a cada una de las modalidades de impartición de la formación que se producen.

El capítulo seis se centra en analizar las prácticas de evaluación que se producen en la Comunidad de Madrid, para ello se presentan los principales

referentes metodológicos al respecto, al tiempo que se identifica en que medida, las prácticas de evaluación se realizan en la región.

El último capítulo, se centra en resumir las principales conclusiones de la investigación, así como en presentar una serie de propuestas de mejora de la formación en la Comunidad de Madrid.

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

2. ENFOQUE METODOLÓGICO: OBJETIVOS DEL ESTUDIO Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

2.1. Objetivos generales y específicos de la investigación.

OBJETIVO A. Evaluar el grado de implantación de la formación profesional para el empleo a través del análisis de la participación de los trabajadores, en concreto de los siguientes aspectos:

- Cultura de la formación profesional para el empleo: Imagen y valoración de la formación profesional para el empleo.
- Agentes, estructuras o actuaciones en el tejido empresarial que incentiven, faciliten o canalicen la participación de los trabajadores en acciones de formación profesional para el empleo.
- Dificultades o impedimentos para acceder a la formación específica.
- Iniciativa y motivación en la realización de las acciones, bien por parte del trabajador o de las empresas.
- Financiación de la formación profesional para el empleo, analizando su naturaleza (pública o privada) y su fuente (medios propios del trabajador, la empresa, el Servicio Regional de Empleo, otras Administraciones Públicas como Ayuntamientos, Comunidad Autónoma, Fondo Social Europeo, organizaciones empresariales o sindicales, etcétera).
- Porcentaje de participación de los trabajadores en acciones de formación profesional para el empleo: Especificación según colectivos.

Para el análisis de la participación, el ámbito poblacional incluye tanto a trabajadores que han desarrollado acciones de formación profesional para el empleo como a los que no, ya que, a través de estos últimos, se ha detectado y profundizado en las causas de no participación y en los factores que influyen en la misma: motivación personal, cultura de formación, imagen y valoración, barreras y obstáculos encontrados, etcétera.

OBJETIVO B. Evaluar la calidad y adecuación de la formación profesional para el empleo a través del análisis de la formación realizada por los trabajadores, atendiendo a los siguientes factores:

- Tipo de formación:
 - Reglada.
 - No reglada realizada en el ámbito de la empresa.
 - No reglada realizada fuera del ámbito de la empresa.
 - Estudios de postgrado/máster.

- Características de los contenidos:
 - Transversales.
 - Específicos del sector.
 - Específicos de otro sector.
 - Básicos o especializados.
 - Materias recibidas.
 - Modalidad y medios didácticos utilizados, principalmente en relación con la implantación de acciones de teleformación.
 - Satisfacción general con la calidad de las acciones de formación profesional para el empleo realizadas.

- Eficacia de la formación en relación a:
 - Adquisición de nuevos conocimientos o competencias.
 - Actualización de nuevos conocimientos o competencias.

- Incidencia de la formación profesional para el empleo, en la trayectoria profesional de los trabajadores:
 - A nivel personal.
 - En el ámbito de la propia empresa.
 - En el ámbito del mercado laboral.

2.2. Descripción del proceso metodológico

El siguiente proyecto se ha desarrollado en cuatro fases, que se describen en el gráfico adjunto y sobre las que se aporta mayor información a lo largo de este apartado.



La metodología empleada en este estudio se ha basado en una combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas para la recogida de información en fuentes primarias; técnicas que han complementado el exhaustivo análisis de fuentes documentales (recogida de información en fuentes secundarias) emprendido previamente como contextualización y sustento del grueso de la investigación. La tabla adjunta describe brevemente las técnicas de recogida de datos empleadas en el estudio, identificando la fase del proceso investigador en la cual se ubican.

FASE / TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS	DESCRIPCIÓN
FASE PREVIA	<p>En esta fase inicial se llevó a cabo la estructuración de las tareas a realizar a lo largo del trabajo, definiendo tanto su duración como el orden en el que iban a desarrollarse. Se diseñó el plan de trabajo, atendiendo a los recursos materiales y humanos disponibles y, asignándolos a cada una de las etapas o partes en las que se divide esta Acción Complementaria; estableciendo, igualmente, los tiempos necesarios para conseguir los objetivos previstos en este trabajo. Esta fase comprendió también la explotación documental.</p>
	ANÁLISIS DOCUMENTAL
	<p>La revisión de la bibliografía e investigaciones existentes proporcionó un primer acercamiento al objeto de estudio, como a lo relativo a las técnicas de evaluación de la formación.</p> <p>Siendo el uso de la información disponible un paso obligado y fundamental en toda investigación, la revisión se realizó de manera muy exhaustiva y completa, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Fuentes institucionales o Artículos académicos y profesionales o Documentos informativos de profesionales y empresas o Estudios especializados o Literatura especializada o Páginas web o Ponencias y comunicaciones
	GABINETE DE EXPERTOS
	<p>Una vez realizada la revisión documental de las fuentes documentales relacionadas con el objeto de</p>

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

FASE / TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS	DESCRIPCIÓN
	<p>estudio, en colaboración con el gabinete de expertos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se definieron los criterios e indicadores de la evaluación en cada una de las modalidades de impartición contempladas ■ Se diseñaron los instrumentos de recogida de información aplicados en la fase prospectiva.
FASE PROSPECTIVA	
TRABAJO DE CAMPO CUALITATIVO	Se realizaron 15 entrevistas en profundidad a expertos profesionales procedentes de distintos ámbitos: empresa privada, agentes sociales, etc.
TRABAJO DE CAMPO CUANTITATIVO	Se aplicó un cuestionario personal a 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid con el objetivo de recoger información de carácter cuantitativo que permitiera realizar una prospección estadísticamente significativa sobre el grado de implantación de la formación profesional y su calidad.
EXPLOTACIÓN Y ELABORACIÓN INFORME	En esta fase se explotó y analizó toda la información obtenida en las fases documental y prospectiva. El plan de análisis se preparó atendiendo a las características de cada una de las técnicas utilizadas. A partir de esta explotación de la información se elaboró el Informe de Resultados preliminar que adquiriría carácter definitivo una vez evaluado en la siguiente fase.
VALIDACIÓN DE RESULTADOS	En esta fase se realizó la evaluación de los resultados obtenidos a lo largo del estudio, para lo cual, además del apoyo experto del gabinete participante en el estudio, se llevó a cabo un Grupo de Validación con cinco expertos, que permitió cerrar los resultados obtenidos y aportar las recomendaciones finales.

A continuación se procede a describir con mayor detenimiento las técnicas de recogida de información.

FASE DOCUMENTAL

La investigación documental encaminada a recopilar información de fuentes secundarias, contribuyó particularmente a los siguientes cometidos:

- a) Establecer el marco de referencia del proyecto.
- b) Indagar sobre la existencia de estudios relacionados con el proyecto.
- c) Definición conceptual de las distintas modalidades de impartición de la formación objeto de estudio.
- d) Alcanzar una caracterización aproximada de la estructura de la formación en la Comunidad de Madrid, atendiendo especialmente a las presencia de la distintas modalidades de impartición
- e) Desarrollar una completa guía sobre metodologías de Evaluación de la Formación Continua

Para ello se recurrió a fuentes tanto de carácter institucional como a estudios previos vinculados de algún modo al objeto o cometidos diversos del estudio. En el Anexo I se presenta la relación de las fuentes secundarias utilizadas en el estudio.

FASE DE PROSPECCIÓN

Técnicas Cualitativas

En la siguiente tabla se detallan los principales aspectos metodológicos de las técnicas cualitativas utilizadas en la fase de prospección de la investigación.

<i>Entrevistas en profundidad</i>	
<i>Perfil de los entrevistados</i>	<i>Gestores, expertos y/o responsables en formación continua pertenecientes a distintas entidades (empresas, sindicatos y organizaciones empresariales), conocedores de la realidad formativa de los trabajadores y de las características y aplicabilidad de las distintas modalidades de</i>

Entrevistas en profundidad	
	<i>Formación Continua.</i>
Objetivos	<p><i>A través de esta técnica se aspiraba a llevar a cabo un acercamiento inicial y una contextualización de la información en torno a los tres ejes de objetivos establecidos para el estudio</i></p> <ul style="list-style-type: none">▪ <i>Definir las características identificativas y las diferencias entre las distintas modalidades de Formación Continua existentes.</i>▪ <i>Identificar las características (situaciones, tipología de alumnos, contenidos, etc) por las que son más adecuados la aplicación de un determinado tipo de modalidad u otro.</i>
Número de entrevistas	<p><i>Se han realizado un total de 15 entrevistas a expertos profesionales procedentes de distintos ámbitos: empresa privada, agentes sociales, etc.</i></p>

Las entrevistas fueron grabadas en audio para su posterior tratamiento / transcripción, facilitando así el análisis de contenido, y tuvieron una duración aproximada de entre 1 hora y 1 hora y media.

Técnicas Cuantitativas

El instrumento aplicado para la recogida de datos fue un cuestionario estructurado de aplicación personal dirigido a 309 trabajadores que desarrollan su actividad en la Comunidad de Madrid.

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

		PERFIL PROFESIONAL					Total
		Empresario/ Directivo / Mando Intermedio	Personal Técnico	Personal Administrativo y de Servicios Personales	Artesanos y trabajadore s cualificados	Operarios y Personal No cualificado	
Tamaño de empresa	Sin asalariados	7	68	14	20	54	163
	De 1 a 5 trabajadores	13	25	51	11	6	106
	De 6 a 9 trabajadores	0	5	7	2	2	16
	De 10 a 49 trabajadores	2	8	7	0	0	17
	De 50 a 199 trabajadores	2	3	1	0	0	6
	Más de 200 trabajadores	0	1	0	0	0	1
Total		24	110	80	33	62	309

A continuación se incluye la Ficha Técnica del cuestionario, donde se describen las principales características que constituyen su proceso de aplicación.

ENCUESTA EMPRESAS- FICHA TÉCNICA	
Metodología:	Encuesta personal.
Universo:	Trabajadores de la Comunidad de Madrid
Unidad Muestral	Trabajadores
Ámbito Geográfico:	Comunidad de Madrid
Nº entrevistas:	309
Nivel de Confianza:	95,5%
Margen de Error:	± 5,77% (bajo el supuesto de muestreo aleatorio simple y máxima variabilidad P=Q=50%)

ENCUESTA EMPRESAS- FICHA TÉCNICA	
Método de Muestreo	Muestreo aleatorio estratificado, siendo los estratos utilizados el tamaño de empresa. Así mismo, se han establecido una serie de cuotas para garantizar la representatividad de algunas variables, estableciéndose finalmente al menos un 60% de los encuestados deben haber participado en acciones de formación continua. Así como cuotas por ocupación en los siguientes porcentajes <ul style="list-style-type: none">■ Directivos 8%■ Administrativos y trabajadores de servicios 25%■ Técnicos 37%■ Artesanos y trabajadores cualificados 11%■ Operadores trabajadores no cualificados 20%
Herramienta de recogida de datos	Cuestionario estructurado
Duración	Aproximadamente 10 minutos.
Controles:	Revisión de la totalidad de las entrevistas realizadas y supervisión del $\geq 10\%$ de las mismas, afectando dicha supervisión a la totalidad de los entrevistadores intervinientes en el trabajo.

FASE DE EXPLOTACIÓN Y ELABORACIÓN DEL INFORME

En esta fase se procedió a la explotación y análisis de toda la información obtenida a partir de fuentes primarias y secundarias, partiendo del análisis de la información documental, pasando por el análisis cualitativo y culminando con el análisis cuantitativo. La explotación de toda esa información conformó y permitió la elaboración del informe final de resultados.

Análisis Cualitativo

El objetivo de la fase cualitativa ha sido la obtención, a través de las técnicas de la entrevista en profundidad y el grupo de discusión, de variables susceptibles de medida o valoración, que permitieron describir y explicar los aspectos más relevantes de cada una de las dimensiones objeto de estudio.

La información obtenida de este proceso de investigación se ha incorporado en las siguientes fases del estudio, sirviendo de referencia para la elaboración del cuestionario y contraste de

hipótesis de trabajo originales, así como en la redacción de los informes y las conclusiones finales.

Análisis Cuantitativo

Para el **tratamiento estadístico de los datos** recogidos mediante el cuestionario se ha utilizado el paquete de análisis estadístico SPSS.

Dadas las características de las variables de las que se ha dispuesto y de las relaciones que entre ellas parecen establecerse, los análisis realizados se han basado fundamentalmente en estadística de carácter descriptivo.

Así, el análisis estadístico realizado ha consistido en una primera aproximación unidimensional descriptiva de cada una de las variables, utilizando el análisis de frecuencias y la obtención de medidas de tendencia central y dispersión.

Un segundo nivel de análisis ha consistido en describir posibles relaciones entre las variables que pudieran explicar su comportamiento. Para analizar y describir estas relaciones se han generado tablas de contingencia bidimensionales de distintos tamaños, procediendo al análisis de las frecuencias conjuntas y marginales, así como a la aplicación de test de independencia adecuados al tipo de variables que se analizan en cada caso.

Por último, se han utilizado diversos gráficos, histogramas y gráficos de barras y sectores, a fin de representar visualmente los resultados obtenidos.

Como complemento a la estadística descriptiva se ha utilizado el algoritmo CHAID a fin de analizar las principales variables que determinan el uso de nuevas tecnologías en la formación por parte de las empresas que constituyen la muestra. Se ha realizado por tanto un análisis de segmentación, aceptando los valores inferiores a 0.05.

FASE DE VALIDACIÓN

En esta última fase se validó a través de un grupo de discusión y un gabinete de expertos toda la información obtenida en la fase precedente.

Del mismo modo se elaboraron las propuestas últimas para el fomento de la formación profesional para el empleo, así como para la puesta en marcha de las más adecuadas prácticas evaluadoras de dicha formación, todo lo cual permitió dar por cerrados los informes finales.

Grupo de Discusión

Se llevó a cabo un grupo de discusión con 5 expertos vinculados al ámbito empresarial de la Comunidad de Madrid en su dimensión formativa y evaluadora, con el objeto de recabar las últimas propuestas y validar las principales conclusiones extraídas en la investigación precedente.

El modelo del guión seguido a lo largo de la dinámica (semiestructurado por temas de discusión) incluyó una breve presentación de resultados por parte del moderador.

El análisis de la información obtenida mediante el Grupo de discusión, fue similar al de las entrevistas en profundidad, al tratarse asimismo de una técnica de carácter cualitativo, con las particularidades del objetivo de validación con que se aplicaba la herramienta.

3. ÁMBITO MULTISECTORIAL DE LA INVESTIGACIÓN.

En esta acción de investigación se ha abordado un aspecto metodológico relacionado con la evaluación y análisis comparativo de la formación continua en sus distintas modalidades de impartición, así como su interrelación y medición de sus impactos. Se trata, por tanto, de un tema transversal que afecta a todo tipo de empresas que han realizado Formación Continua por lo cual no es propia ni exclusiva de ningún tipo específico de ellas.

De esta forma, dado el carácter transversal de este trabajo, el ámbito de estudio se centra en todos los agentes intervinientes en las acciones de Formación Continua de la Comunidad de Madrid, y de forma especial en las empresas y en sus trabajadores.

3.1. La realidad empresarial

El estudio se centra en el ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma de Madrid. Son, por tanto, objeto del estudio las empresas y trabajadores que tienen radicada su actividad en el citado ámbito geográfico. No estableciéndose limitaciones sobre el tipo de empresa objeto del estudio, ni por condición jurídica, ni sector económico en el que desarrolla su actividad, ni por cualquier otra variable. Respecto a los trabajadores objeto de estudio tampoco se establecen especiales limitaciones, salvo la de prestar sus servicios en un centro radicado en la Comunidad Autónoma de Madrid.

La Comunidad Autónoma de Madrid. Referencias económicas y mercado laboral.

La economía madrileña, al igual que la economía española en conjunto se encuentra en una fase recesiva. El crecimiento del Producto Interior Bruto (P.I.B.) en este último año fue del 1,6%, muy inferior a las tasas de crecimiento experimentadas en años anteriores.

Por sectores, es el sector servicios el que acumula un mayor porcentaje de PIB en la región, acumulando 76,5% sobre el total, seguido de Industria y Construcción ambas con un 10% sobre el total aproximadamente. Energía representa un 2,9% sobre el total mientras

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

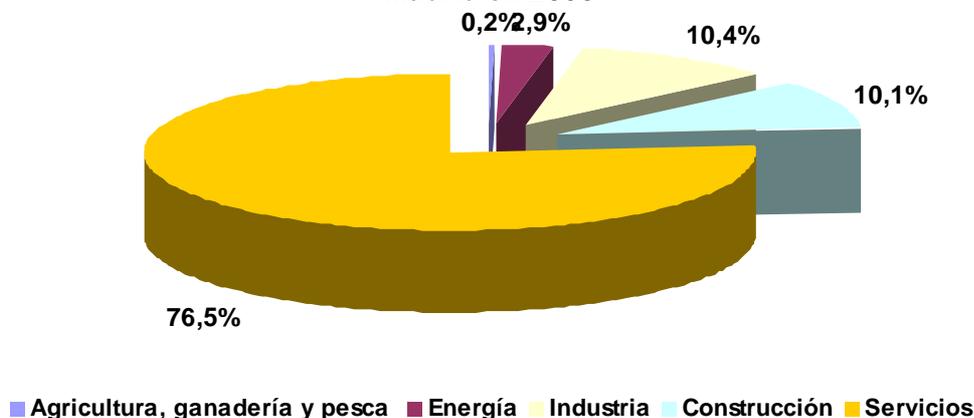
que agricultura, ganadería y pesca apenas representa un 0,2% sobre el total.

Evolución de P.I.B. por CC.AA.						
Comunidad Autónoma	2003/2002	2004/2003	2005 (P) /2004	2006 (P) /2005 (P)	2007(A) /2006(P)	2008(1ª E) /2007(A)
Andalucía	4,1%	3,6%	3,7%	3,9%	3,6%	0,8%
Aragón	3,2%	2,9%	3,5%	3,9%	4,5%	1,1%
Asturias (principado de)	2,4%	2,2%	3,2%	4,2%	3,5%	1,2%
Balears (illes)	1,5%	2,5%	3,5%	3,2%	3,6%	1,8%
Canarias	3,8%	2,4%	3,1%	3,0%	3,6%	1,3%
Cantabria	2,1%	2,9%	3,7%	3,8%	3,7%	1,3%
Castilla y León	3,2%	3,1%	3,3%	3,6%	3,6%	0,9%
Castilla-la Mancha	3,5%	3,2%	3,3%	4,1%	4,2%	0,7%
Cataluña	3,0%	3,3%	3,3%	3,7%	3,5%	0,7%
Comunitat Valenciana	2,6%	3,2%	3,5%	3,9%	3,4%	0,5%
Extremadura	3,6%	3,5%	3,7%	3,8%	3,9%	1,8%
Galicia	2,6%	3,5%	3,4%	4,1%	4,0%	1,8%
Madrid	3,0%	3,6%	4,3%	4,2%	3,7%	1,6%
Murcia	4,0%	3,1%	4,3%	4,0%	3,9%	1,5%
Navarra	3,0%	3,5%	3,3%	3,9%	3,8%	1,9%
País Vasco	2,5%	3,1%	3,8%	3,9%	3,7%	2,1%
Rioja	3,8%	3,3%	3,5%	3,9%	4,0%	1,5%
Ceuta	4,9%	2,9%	2,9%	2,4%	3,8%	1,8%
Melilla	4,5%	3,5%	4,1%	3,9%	3,5%	1,2%
Total Nacional	3,1%	3,3%	3,6%	3,9%	3,7%	1,2%

Fuente: Contabilidad Nacional de España. ²

² Tomado de "La economía de la Comunidad de Madrid en 2005 y perspectivas para 2006". Cámara de Comercio de Madrid.

Distribución sectorial del PIB de la Comunidad de Madrid en 2008



Fuente: Contabilidad Nacional de España

3.3.1. Estructura de la población ocupada en la Comunidad de Madrid

Según datos del DIRCE para 2008, en la Comunidad de Madrid existían 519.307 empresas, con la siguiente distribución por número de empleados. Según esta distribución, el porcentaje de PYMES se sitúa por encima del 96,69%, siendo mayoritarias las microempresas sin empleados o con hasta 10 empleados que constituyen el 93,9% del total de empresas de la región. Cabe señalar que el autoempleo representado por las empresas sin empleados supone un 55,49% de las empresas de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Empresas en la Comunidad Autónoma de Madrid		
Estrato asalariados	Valor Absoluto	Porcentaje
Sin asalariados	288.185	55,49%
De 1 a 2 asalariados	132.585	25,53%
De 3 a 5 asalariados	45.036	8,67%
De 6 a 9 asalariados	21.824	4,20%
De 10 a 19 asalariados	15.897	3,06%
De 20 a 49 asalariados	9.145	1,76%
De 50 a 99 asalariados	2.919	0,56%
De 100 a 199 asalariados	1.780	0,34%
De 200 a 499 asalariados	1.176	0,23%
De 500 a 999 asalariados	397	0,08%
De 1000 a 4999 asalariados	296	0,06%
De 5000 ó más asalariados	67	0,01%

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

Empresas en la Comunidad Autónoma de Madrid		
Estrato asalariados	Valor Absoluto	Porcentaje
TOTAL	519.307	100%
<i>Fuente: DIRCE, INE, 2008</i>		

En la siguiente tabla se muestra la distribución de las empresas por actividades económicas. Se han seleccionado los dieciséis sectores con mayor número de empresas.

CNAE / SECTOR DE ACTIVIDAD	Nº EMPLEADOS	%
22 Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	7.266	1,40%
45 Construcción	67.368	12,97%
50 Venta, manteniemi. y reparación vehíc. motor,motocicletas y ciclomotores	9.663	1,86%
51 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio,excepto vehiculos motor y motoc.	33.433	6,44%
52 Comercio al por menor,excepto comercio vehícul.motor,motocic.y ciclo.	62.623	12,06%
55 Hostelería	31.400	6,05%
60 Transporte terrestre; transporte por tuberías	31.633	6,09%
67 Actividades auxiliares a la intermediación financiera	9.440	1,82%
70 Actividades inmobiliarias	38.661	7,44%
72 Actividades informaticas	10.761	2,07%
74 Otras actividades empresariales	110.164	21,21%
80 Educación	13.657	2,63%
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	22.152	4,27%
91 Actividades asociativas	5.253	1,01%
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	16.641	3,20%
93 Actividades diversas de servicios personales	11.357	2,19%
<i>Fuente: DIRCE, INE, 2008</i>		

Las mayores cifras se concentran en actividades del sector servicios, exceptuando la construcción, comercio, hostelería y transporte que ocupan los primero lugares del ranking.

3.3.1. Mercado de trabajo.

En relación al empleo, la comunidad ha asistido a un ascenso bastante aceptable. El número de empleos ha aumentado constantemente en los últimos años desde 2004, dinámica que queda interrumpida en el 4º trimestre de 2008, trimestre en el que se empiezan a detectar la destrucción reemplazo generada por la crisis económica que atraviesa la economía española e internacional, y que se acentúa más en el primer trimestre de 2009.

POBLACION OCUPADA - TOTAL - COMUNIDAD DE MADRID				
	1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
2004	2.662,3	2.701,5	2.709,7	2.748,7
2005	2.783,6	2.873,3	2.876,9	2.901,5
2006	2.952,0	2.953,8	2.971,5	3.031,0
2007	3.028,4	3.036,6	3.071,7	3.073,8
2008	3.053,0	3.060,8	3.086,8	3.057,0

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Unidad: MILES DE PERSONAS

Muy relacionado con el dato anterior, a continuación se incluye las tasas de desempleo experimentadas en la región durante el mismo periodo de referencia, observándose para el 4º trimestre de 2008 la tasa más alta de paro experimentado en los últimos 4 años.

TASA DE PARO - TOTAL - COMUNIDAD DE MADRID				
	1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
2004	6,66	6,81	6,45	6,91
2005	8,28	6,87	6,17	5,92
2006	5,92	6,98	6,09	6,49
2007	6,56	6,25	6,00	6,38
2008	7,39	8,78	8,39	10,15

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Unidad: MILES DE PERSONAS

Los datos del mercado laboral, según la Encuesta de Población Activa, ofrecen para la Comunidad de Madrid en el cuarto trimestre de 2008, los siguientes resultados:

Madrid (Comunidad) 2008 4T	Total	Activos	Ocupados	Parados	Parados buscan 1er empleo	Inactivos
Ambos sexos	5.227,2	3.402,2	3.057,0	345,3	18,5	1.825,0
Varones	2.514,7	1.836,0	1.662,4	173,6	9,8	678,6
Mujeres	2.712,5	1.566,2	1.394,5	171,7	8,7	1.146,4

Fuente: EPA, INE, 2008 Unidad: MILES DE PERSONAS

La distribución de ocupados por sectores, para el mismo periodo, se muestra en la siguiente tabla.

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

Ocupados por situación profesional, sexo y sector económico			
	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	19.856,8	11.340,6	8.516,2
Agricultura	803,8	591,8	212,0
Industria	3.042,7	2.313,6	729,0
Construcción	2.180,7	2.019,5	161,2
Servicios	13.829,6	6.415,6	7.414,0

Fuente: EPA, INE, 2006 (2008TIV)

En la siguiente tabla se recoge, con mayor detalle, la distribución de ocupados por rama de actividad, según datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid para 2008.

	2008TIV	
	Total Nacional	Madrid
Ambos sexos		
TOTAL	19.856,8	3.057,0
Agricultura (A)	803,8	14,9
Total Industria (B + C + D + E)	3.042,7	302,6
Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	252,5	34,0
Industria manufacturera (C)	2.790,2	268,6
Construcción (F)	2.180,7	281,4
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	5.574,2	797,6
Información y comunicaciones (J)	560,2	221,2
Actividades financieras y de seguros (K)	485,3	133,9
Actividades inmobiliarias (L)	111,3	16,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	1.792,4	382,8
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	3.818,4	607,0
Activ. Artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)	1.487,6	298,8

Ordenados los datos por sectores de actividad según el C.N.A.E. 93, en base al número de ocupados en orden decreciente, los primero dieciséis sectores que aparecen, vienen a coincidir, casi exactamente, con aquéllos que contenían mayor número de empresas, si bien el porcentaje de número de ocupados difiere del de número de empresas, el número de empresas en esos sectores suponía el 93,35% del total

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

de empresas, los mismos sectores en relación al número de ocupados obtienen un 82,40% del total de la Comunidad de Madrid.

Ocupados por grupo de edad, sexo y sector económico, por comunidad autónoma					
	Total	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
	2008TIV	2008TIV	2008TIV	2008TIV	2008TIV
Madrid					
Ambos sexos					
Total	3.057,0	44,0	201,2	2.451,5	360,2
Agricultura	14,9	12,0	2,9
Industria	302,6	7,5	22,6	229,6	42,9
Construcción	281,4	2,9	14,5	231,1	32,9
Servicios	2.458,1	33,6	164,1	1.978,9	281,5
Varones					
Total	1.662,4	23,3	106,4	1.307,9	224,9
Agricultura	9,2	7,1	2,1
Industria	224,1	6,8	16,5	164,7	36,2
Construcción	250,8	2,9	14,5	204,0	29,4
Servicios	1.178,4	13,6	75,5	932,1	157,2
Mujeres					
Total	1.394,5	20,7	94,8	1.143,7	135,3
Agricultura	5,6	4,8	0,8
Industria	78,5	0,7	6,2	64,9	6,7
Construcción	30,6	27,1	3,5
Servicios	1.279,8	20,0	88,6	1.046,8	124,3

Fuente: EPA, INE, 2008 Unidades: Miles de personas

El número total de afiliados a la Seguridad Social se encuentra en torno a los dos millones novecientos mil, continuando una pauta de crecimiento continuo que se remonta a 1996, habiéndose incrementado desde ese año en más de un millón de afiliados.

AFILIACION DE TRABAJADORES AL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
1999	2.131,80
2000	2.275,40
2001	2.396,80
2002	2.473,60
2003	2.542,60
2004	2.614,60
2005	2.771,40
2006	2.926,60
2007	3.005,20
2008	3.010,00

Fuente. Ministerio de trabajo y asuntos sociales.

3.1. Contexto de la formación profesional para el empleo

Las iniciativas de formación contempladas en el nuevo planteamiento son: La formación de demanda, la formación de oferta, la formación en alternancia con el empleo y, las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. Este trabajo se centra en las dos primeras modalidades.

La formación de demanda, abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.

Por su parte, la formación de oferta, comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

La información estadística que ofrece la Fundación Tripartita en su Web incluye las acciones de formación a las que se han accedido los trabajadores a través de los Contratos Programa (formación de oferta) como de las acciones formativas que han sido llevadas a cabo por las empresas (formación de demanda), que incluye aquéllas acciones que las *"[...] empresas planifican y gestionan para sus trabajadores; utilizan para su financiación la cuantía para formación que se asigna a cada empresa en función de su plantilla."*³

³ *Esta iniciativa de formación comprende también los Permisos individuales de formación, que tienen por objeto el que los trabajadores puedan realizar acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios. Las empresas disponen de un crédito para financiar la formación de sus trabajadores cuyo importe se obtiene al aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establece."*

Formación de demanda

En el total nacional, según información proporcionada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, en el año 2007 se formaron un total de 1.562.710 trabajadores, en acciones de formación continua en las empresas, unos 400.000 más que el año anterior.

De éstos, la mayor proporción se concentra en trabajadores de 26 a 36 años, concretamente el 40.7% y es algo mayor la participación de los hombres que de las mujeres (56.7% frente a 43.3%).

Atendiendo a categorías profesionales, son los trabajadores cualificados los que parecen acceder en mayor medida a estas acciones formativas, no existiendo en este caso diferencias en los tres años de los cuales se dispone de información.

Los datos relativos a la participación de los trabajadores de la Comunidad de Madrid manifiestan un aumento progresivo en los años que se toma como referencia. De los 209.665 de 2005 se pasa a un total de 323.634, lo que supone un incremento porcentual del 54%.

Por intervalo de edad, es grupo de trabajadores de 26 a 35 años es, al igual que ocurre con el total nacional, el que accede en mayor medida a la formación en acciones de formación continua en las empresas. Por sexo, son los hombres los que acceden a esta formación en mayor medida.

Por categorías profesionales, son los trabajadores cualificados los que acceden a estas acciones de formación con mayor frecuencia.

En relación al objeto de estudio, a continuación se ofrecen datos relativos al tipo de formación continua que realizan las empresas que desarrollan su actividad dentro de la comunidad de Madrid, atendiendo a las distintas modalidades de impartición.

A grandes rasgos observamos que la modalidad de impartición preponderante es la presencial, tomando los datos de 2007, se observa como esta modalidad representa el 71,5% de los grupos formativos realizados y el 68,5% de los participantes formados. Le sigue en porcentaje, la modalidad "a distancia" con un 12,4% en grupos

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

formativos y un 9,5% en participantes en 2007, siendo además la modalidad que experimenta un mayor porcentaje respecto a los datos de 2006 en grupos formativos, pasa del 9,8% al 12,4% en 2007.

Por su parte, es la modalidad mixta es la que manifiesta un mayor repunte de participantes, del 13,2% de 2006 pasa a un 14,4 en 2007. La teleformación es la modalidad minoritaria en número de participantes y grupos formativos durante 2007, con un 9% y un 8,4% respectivamente.

En relación al tipo de acción formativa, se observa que son las acciones formativas genéricas la que se realizan en mayor medida, en grupos formativos representan el 62% y en participantes un 64,7%. No obstante, la formación específica manifiesta un ligero incremento respecto a 2006.

Respecto al nivel de la formación que realizan las empresas, se observa que esta es, en mayor medida, medio o superior.

ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS								
Evolución del Sistema de bonificaciones 2006-2007 (Comunidad de Madrid)								
Modalidad	Grupos formativos finalizados 2006	%	Grupos formativos finalizados 2007	%	Participantes formados 2006	%	Participantes formados 2007	%
Presencial	32.044	75,2	44.793	71,5	214.547	68,5	303.899	67,7
A distancia	4.180	9,8	7.748	12,4	29.092	9,3	42.603	9,5
Mixta	4.096	9,6	6.498	10,4	41.326	13,2	64.417	14,4
Teleformación	2.287	5,4	3.609	5,8	28.320	9,0	37.921	8,4
Tipo de acción formativa								
Genérica	26.812	62,9	38.859	62,0	209.247	66,8	290.275	64,7
Específica	15.795	37,1	23.789	38,0	104.038	33,2	158.565	35,3
Nivel de la formación								
Básico	13.241	31,1	21.671	34,6	112.515	35,9	161.346	35,9
Medio/Superior	29.366	68,9	40.977	65,4	200.770	64,1	287.494	64,1
Total	42.607	100	62.648	100	313.285	100	448.840	100

A tenor de los datos relativos a 2007, parece que la modalidad presencial es la modalidad predominante en las acciones que realiza las empresas de la Comunidad de Madrid a través del sistema de bonificaciones, experimentado el resto de modalidades ligeros incrementos en relación a 2006. No obstante, este incremento no logra compensar el predominio de las acciones presenciales en esta comunidad.

Formación de oferta

En relación con los contratos programa⁴ y según la misma fuente, a nivel estatal, en el año 2006 se formaron un total de 657.514 trabajadores. A diferencia de la formación de demanda, el porcentaje de mujeres que han accedido a formación a través de Contratos Programa es ligeramente superior. En relación a la edad, el grupo de trabajadores de 26 a 35 años, el más representativo.

Perfil demográfico	Part.form	
	Abs.	% col.
Género		
Hombre	326.114	49,6
Mujer	331.399	50,4
Edad del Participante	Abs.	% col.
De 16 a 25	92.334	14,0
De 26 a 35	277.694	42,2
De 36 a 45	178.908	27,2
De 46 a 55	87.137	13,3
Mayores de 55	21.440	3,3
Total	657.514	100

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

En relación al perfil profesional del participante así como al área funcional en el que se desarrolla su actividad, se observa que existe una mayor representación de los trabajadores no cualificados y cualificados. En porcentajes, por categorías profesionales, son los trabajadores cualificados los que participan en mayor medida. De hecho, el 40% del total de participantes tienen esta categoría profesional.

Distribución de participantes en Contratos Programa por categoría profesional		
Categoría profesional	Abs.	%
Directivo	71.135	11%
Mando Intermedio	44.180	7%
Técnico	86.696	13%
Trabajador Cualificado	266.397	41%
Trabajador no Cualificado	189.105	29%
Total	657.513	100%

En cuanto al área funcional, es el área de producción, el que acapara una mayor proporción de participantes.

⁴ La convocatoria de subvenciones para la formación dirigida **prioritariamente a los trabajadores ocupados** en el ámbito estatal contempla la firma de convenios de colaboración para la realización de distintos tipos de planes de formación:

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

Distribución de participantes en Contratos Programa por área funcional		
Área funcional	Abs.	%
Administración	97.214	15%
Comercial	98.913	15%
Dirección	74.095	11%
Mantenimiento	35.010	5%
Producción	352.281	54%
Total	657.513	100%

Por último, y atendiendo a los participantes en contratos programa en función del régimen de cotización a la Seguridad Social, se observa cómo la mayor parte de éstos pertenecen al Régimen General.

Grupo de cotización a la S.S.	neto	%
Administración Pública	5.840	0,9
Fijos Discontinuos en periodos de no ocupación	1.560	0,2
Régimen Especial Agrario por cuenta ajena	19.132	2,9
Régimen Especial Agrario por cuenta propia	15.936	2,4
Régimen Especial de Empleados del hogar	259	0,0
Régimen Especial de Trabajadores Autónomos	90.615	13,8
Régimen General	517.501	78,7
Regulación de empleo en periodos de no ocupación	318	0,0
Socios trabajadores de Cooperativas	2.104	0,3
Trabajadores acceden a desempleo durante formación	2.148	0,3
Trabajadores a tiempo parcial de carácter indefinido	22	0,0
Trabajadores con convenio especial con la S.S.	156	0,0
Trabajadores con relaciones carácter especial (art. 2 E.T.)	33	0,0
Trabajadores incluidos en el Régimen especial del mar	1.889	0,3
Total	657.514	100
<i>Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo Datos a: 30-12-2008</i>		

La Comunidad de Madrid es la segunda que aporta un mayor número de participantes a la totalidad de trabajadores que en el año 2006 participaron en contratos programa en nuestro país (14%), sin existir diferencias reseñables en cuanto a las características sociodemográficas de sus participantes en relación a lo visto para el total nacional.

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

CC.AA.	Participantes	%
Andalucía	151.226	23%
Aragón	25.589	4%
Asturias (Principado de)	21.590	3%
Balears (Illes)	6.794	1%
Canarias	18.520	3%
Cantabria	5.416	1%
Castilla y León	53.299	8%
Castilla-La Mancha	31.815	5%
Cataluña	70.485	11%
Comunidad Valenciana	49.072	7%
Extremadura	21.898	3%
Galicia	57.318	9%
Madrid (Comunidad de)	92.100	14%
Murcia (Región de)	22.745	3%
Navarra (Comunidad Foral de)	5.545	1%
País Vasco	19.298	3%
Rioja (La)	3.568	1%
Ceuta	599	0%
Melilla	637	0%
TOTAL	657.514	326.114

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el empleo

En cuanto a la distribución de los participantes madrileños por grupos de edad, sí se observan algunas diferencias. El colectivo de 26 a 35 años es el que se forma en mayor medida. Esto ocurre también en el total nacional, aunque en el caso de la comunidad de Madrid, este hecho es más acusado.

En contraposición, y siendo también los que menos se forman, los mayores de 46 años, en la Comunidad de Madrid, se forman menos que en total nacional.

Distribución de participantes en Contratos Programa por grupo de edad en la Comunidad de Madrid		
Intervalo de edad	Abs.	%
16 a 25	10.909	11,84%
26 a 35	44.602	48,43%
36 a 45	23.833	25,88%
46 a 55	10.269	11,15%
> 55	2.487	2,70%
Total	92.100	100%

La distribución por sexo de los participantes que participan en formación a través de los Contratos Programa es bastante equitativa. Las diferencias en la duración media pueden estar determinadas por la actividad en la que sean predominantes unos y otros.

Participación activa en acciones de formación a través de Contratos programa (2006) en la Comunidad de Madrid por sexo del participante			
	TOTAL	Hombres	Mujeres
Participantes formados	92.100	46.674	45.426
Duración media	70,6	67,0	74,3

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

Por edad, parece que el intervalo de trabajadores de entre 26 a 35 años son los que acceden en mayor medida a la formación continua en 2006 a través de Contratos Programas. Por otro lado, este mismo intervalo de edad es el que manifiesta una media de mayor duración.

Participación activa en acciones de formación a través de Contratos programa (2006) en la Comunidad de Madrid por edad del participante						
	TOTAL	16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> 55
Participantes formados	92.100	10.909	44.602	23.833	10.269	2.487
Duración media	70,6	65,3	75,4	69,4	62,2	53,4

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

En relación al objeto de estudio de la investigación, actualización más reciente de los datos que ofrece la Fundación Tripartita relativa a la participación activa en acciones de formación en el Contratos programa es de 2006.

La mitad de la formación que se realiza en la Comunidad de Madrid es presencial, seguida de la modalidad "a distancia" con un 24%. Las modalidades Mixta y Teleformación representan un 12% y 6% respectivamente. Así mismo, la modalidad presencial es la que manifiesta medias de duración menores tal y como sucedía en la formación bonificada, no así la formación mixta que en la bonificada de este año fue la que manifestó una media de duración más alta.

Participación activa en acciones de formación a través de Contratos programa (2006) en la Comunidad de Madrid por modalidad de impartición					
	TOTAL	Presencial	Distancia	Mixta	Teleform
Participantes formados	92.100	44.627	22.440	11.882	13.151
Duración media	70,6	34,7	110,4	119,3	80,6

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

La siguiente tabla resume los principales resultados para la Comunidad de Madrid y para el total de España, atendiendo al número de participantes contabilizados en contratos programa según las comisiones paritarias en las que se ubica la formación recibida. En el caso de la Comunidad de Madrid, "Otros servicios" es la CPS que representa a mayor número de participantes en contratos programa.

COMISIÓN PARITARIA	NÚMERO DE PARTICIPANTES (CONTRATOS PROGRAMA-2006)		
	Total nacional	Total Comunidad de Madrid	
<i>Agricultura, ganadería, caza y silvicultura</i>	36.969	968	2,62%
<i>Industria manufacturera</i>	72.839	6.053	8,31%
<i>Industrias del Metal</i>	81.827	15.784	19,29%
<i>Industrias extractivas</i>		-	
<i>Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua</i>	1.588	78	4,91%
<i>Construcción</i>	47.993	7.002	14,59%
<i>Comercio</i>	92.296	4.666	5,06%
<i>Hostelería</i>	54.836	2.059	3,75%
<i>Educación</i>	24.965	5.268	21,10%
<i>Intermediación financiera</i>	24.723	5.211	21,08%
<i>Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones</i>	14.088	2.765	19,63%
<i>Otros servicios</i>	97.772	25.194	25,77%
<i>No asignado a ninguna CPS</i>	106.602	17.052	16%

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el empleo

La siguiente tabla es interesante para analizar la relación existente entre la participación en la formación en la Comunidad de Madrid y la población activa, en relación a participantes y ocupados del total nacional.

La Formación Continua en España y en Europa

Eurostat ofrece estadísticas relacionadas con el porcentaje de formación que se hace cada uno de los países integrantes de la Unión Europea que permiten establecer un marco comparativo en torno a esta cuestión respecto al resto del continente. El porcentaje de población que realiza formación continua en el intervalo de edad que va de los 25 a los 64 años en España es ligeramente superior a la media de la eurozona y de la Europa de los 27.

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

Porcentaje de la población entre 25 y 64 años que realizan formación.						
	total		Hombres		Mujeres	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
Suiza	36	26,9	41,8	27,4	30,2	26,5
Países Bajos	15,9	15,6	16,5	15,3	15,2	15,9
Bulgaria	1,4	1,3	1,3	1,3	1,4	1,3
Rumania	1	1,3	1,1	1,3	1	1,3
Polonia	4,3	4,7	3,7	4,3	4,9	5,1
Portugal	3,3	3,8	2,9	3,7	3,6	4
Grecia	1,2	1,9	1,2	2	1,1	1,8
Malta	4,6	5,5	5,8	5,5	3,4	5,6
Turquía	1	2	0,7	1,6	1,2	2,4
Bélgica	6,4	7,5	6,9	7,4	5,9	7,6
Estonia	5,4	6,5	3,8	4,2	6,9	8,6
Hungría	2,7	3,8	2,2	3,1	3,1	4,4
Lituania	3,5	4,9	2,3	2,9	4,6	6,6
Italia	4,5	6,1	4,4	5,7	4,6	6,5
Islandia	23,5	25,7	19	21,6	28,1	29,8
Alemania	5,2	7,5	5,7	7,8	4,8	7,3
EU-27	7,1	9,6	6,6	8,8	7,6	10,4
Luxemburgo	5,3	8,2	5,9	7,6	4,7	8,7
Eurozona	5,2	8,2	5,2	7,9	5,2	8,6
Chipre	3,4	7,1	3,4	6,5	3,4	7,8
Noruega	14,2	18,7	13,8	17,2	14,5	20,2
Francia	2,7	7,5	2,5	7,2	3	7,8
Austria	8,2	13,1	8,7	12,2	7,7	14
Reino Unido	20,9	26,6	17,5	22	24,4	31,2
Finlandia	17,2	23,1	14,7	19,3	19,7	27
España	4,4	10,4	4	9,3	4,9	11,5
Eslovenia	7,3	15	6,7	13,8	7,9	16,3
Dinamarca	18,4	29,2	16,1	24,6	20,7	33,8
Suecia	17,5	32,1	15,4	27,9	19,7	36,5
República Checa		5,6		5,4		5,9
Irlanda		7,5		6,1		8,9
Letonia		6,9		4,1		9,3
Eslovaquia		4,3		4		4,6
Croacia		2,1		2		2,4

EUROSTAT

4. MODALIDADES DE FORMACIÓN. APRÓXIMACIÓN CONCEPTUAL.

De forma previa al análisis comparado de las distintas modalidades formación de existentes es preciso primero de conceptualizar las distintas modalidades de formación existentes. En este sentido, en la actualidad se distinguen básicamente la modalidad presencial y la modalidad "a distancia" (pudiéndose diferenciar dentro de ésta, a su vez, entre la formación "a distancia" tradicional y la teleformación o formación on line), existiendo, además, una modalidad mixta que toma elementos de ambas.

En párrafos posteriores se trata de definir cuáles son las características específicas que definen cada una de las modalidades de impartición de la formación existentes.

4.1. Formación presencial

Esta modalidad implica contacto presencial entre el formador y las personas que reciben tal formación. **La formación presencial aporta la comunicación *cara a cara* entre participantes.**

Muchas veces la mejor vía para conseguir los objetivos de la formación es que el participante interactúe, y participe del proceso de formación, junto a otros compañeros. Las principales características que definen dicha modalidad son:

- La existencia de un horario prefijado y establecido. Esto suele tener como consecuencia que a la hora de organizar la agenda, ya sea personal o laboral, el curso suele quedar siempre como una de las últimas prioridades a desarrollar.
- La presencia de un/a docente que expone previamente las materias a trabajar. Esto posibilita clarificar los objetivos y conceptos clave, lo que hace que el alumnado se enfrente al trabajo personal y/o estudio con mayor confianza y menor esfuerzo inicial por su parte.
- La posibilidad de interactuar en tiempo real con el resto de participantes y con el/la docente. Evidentemente este hecho genera situaciones de intercambio y enriquecimiento, al

tiempo que se fortalece el sentimiento de pertenencia a un grupo.

4.2. Formación "a distancia" y teleformación.

Frente a esta opción de modalidad de formación continua presencial surge la modalidad a distancia. Inicialmente esta modalidad, en su versión más tradicional, se desarrolló utilizando mecanismos tales como el correo postal o el teléfono.

Sin embargo, a partir del desarrollo de las Nuevas Tecnologías de la Información u la Comunicación, la impartición de las acciones formativas a través de la modalidad "a distancia" ha generado numerosos cambios e innovaciones que posibilitan contar con las ventajas de la formación presencial y con las aportaciones de las nuevas Tecnologías.

Concretamente, las principales características de la formación "a distancia", que en la actualidad, a partir de la utilización de los medios telemáticos se ha venido a denominar teleformación son los siguientes:

- La flexibilidad horaria. De este modo los participantes no dependen de un horario para acceder a los contenidos y/o actividades propuestas para alcanzar los objetivos de aprendizaje propuestos.
- La comodidad, pues el acceso a la formación "a distancia" no requiere desplazamientos, el curso se puede realizar desde casa o desde el puesto de trabajo.
- La individualidad. Cada participante es protagonista de su aprendizaje, marcando su propio ritmo de trabajo.

Además de estas características específicas de la teleformación frente a la modalidad presencial, en la actualidad las acciones formativas impartidas según esta modalidad "a distancia" disponen de una serie de herramientas que consiguen aproximarla cada vez más a la modalidad presencial.

Según el glosario de términos de la Fundación Tripartita se define Teleformación como el proceso formativo en el que el aprendizaje se

desarrolla con el apoyo de Tecnologías de la Información y la Comunicación en línea.

Como podemos comprobar la definición terminológica de la teleformación es muy similar a la que se maneja *e-learning*, según Comesaña (2005) se define como:

"Se refiere por extensión al aprendizaje basado en tecnología, que actualmente parece centrarse en métodos basados en la Web, pero con frecuencia se usa en su más amplio contexto."

La definición en la versión inglesa de wikipedia define el *e-learning* como:

"El aprendizaje electrónico o el E-aprendizaje (conocido recientemente como e-Learning) es un término global usado generalmente para referirse al aprendizaje realizado por computadora, aunque se amplía a menudo para incluir el uso de tecnologías móviles tales como PDAs y lectores MP3. Puede incluir el uso de los materiales didácticos y CD-ROM o los Web site, tableros de la discusión, software de colaboración, E-mail, blogs, wikis, charla de texto (chats), grabaciones automatizadas, animación educativa, simulaciones, juegos, software de gerencia que aprende, sistemas de votación electrónicos, multimedia, hipermedia y más, posiblemente utilizando una combinación de diversos métodos. El e-learning satisface naturalmente el aprendizaje "a distancia" y el aprendizaje flexible, pero también se puede utilizar conjuntamente con la enseñanza presencial, en este caso el término de uso general es blended learning."

En la versión en español de la citada enciclopedia cooperativa, se define el término como:

"Aprendizaje asistido por tecnologías de la información. El e-Learning fomenta el uso intensivo de las TIC facilitando la creación, adopción y distribución de contenidos, así como la adaptación del ritmo de aprendizaje y la disponibilidad de las herramientas de aprendizaje independientemente de límites horarios o geográficos".

Por su parte, en el estudio publicado por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo titulado "Las tecnologías de la información y la comunicación aplicada a la formación continua" se puede leer:

"Finalmente, el concepto de e-learning hace referencia por una parte al uso de tecnologías de Internet, y por otra, a una metodología de transmisión de conocimientos y desarrollo de habilidades centrada en el sujeto que aprende (learning), es decir, el aprendizaje electrónico o el aprendizaje por medios electrónicos, y que se emplea para determinar aquellas técnicas de la formación "a distancia" o aquellas formas de aprendizaje que incluyen una diversa gama de aplicaciones y procesos, tales como aprendizaje basado en la red, en el ordenador, aulas virtuales o en la cooperación digital. Incluye la entrega de contenidos vía Internet, extranet, intranet, (LAN/WAN), audio y vídeo, emisión por satélite y/o televisión interactiva. El e-learning se desarrolla en la actualidad valiéndose principalmente de ordenadores personales conectados a Internet. Sin embargo, en el futuro podría servirse de ordenadores portátiles con comunicación inalámbrica o teléfonos móviles de la llamada tercera generación."

4.3. Formación mixta.

Recientemente la formación, al igual que otros ámbitos, ha experimentado una gran influencia en el avance de las nuevas tecnologías y, en gran medida, por el uso de Internet en la formación.

Tal y como se ha venido comentando, existen herramientas que hacen posible la formación a distancia, no obstante parece que esta práctica no ha sido la "revolución" que en un principio se esperaba.

Tal y como señalan algunos de los expertos consultados, los destinatarios de la formación manifiestan aún una mayor predisposición hacia la formación presencial:

La formación presencial se sigue valorando más pero, es verdad que cada vez se demanda más otro tipo de formación por las jornadas laborales muy extensas, por las largas distancias de Madrid, los problemas para asistir a la formación presencial, entonces cada vez va teniendo más acogida y cuanto más se va conociendo mas, las modalidades tipo Blended, es decir, hay una parte on-line o de teleformación y una parte presencial, están teniendo mucho éxito y mucha acogida. Más valorada en muchos casos la presencial, pero más demandadas las modalidades mixtas.

Representante de asociación empresarial

En cierta medida, las causas que explican que la formación "a distancia" no haya experimentado el desarrollo previsto hace unos años giran en torno a dos causas:

- Por un lado, y aunque resulte contradictorio, tiene que ver desarrollo tardío de las tecnologías que se utilizan en el proceso formativo, sobre todo en lo referente a los accesos a Internet y sus capacidades de flujo, así como el coste de las conexiones, es necesario tener en cuenta el parque tecnológico, en muchos casos obsoleto, dificulta la posible implantación de un programa de formación online en las mismas.

- Por otro, tal y como se ha descrito en la cita anterior, se ha identificado cierta barrera por parte de los alumnos y los formadores, que sienten cierto rechazo a la nueva formación a distancia; sin olvidar la actitud escéptica y poco proactiva de las entidades públicas y privadas a la hora de apostar por nuevos métodos.

Ante tal contexto, donde el e-learning se presentaba como única alternativa a la formación convencional, probablemente las modalidades de formación mixta o las "blended solutions" se constituyen como la mejor fórmula de innovación y evolución en formación.

Las formulas de "blended solutions" conservan los dos principales puntos fuertes del e-learning: el uso pleno de las tecnologías de la información y de la comunicación y la individualización. Así mismo, guardan las cualidades de la formación presencial, en la que el contacto directo entre alumnos y profesores es sumamente valioso.

El escenario de fórmulas mixtas supone la obligación de que el formador trabaje en conjunto con el responsable de formación de la empresa y diseñen juntos la fórmula que mejor se adapte a sus necesidades.

5. CARACTERIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE MADRID.

5.1. Grado de implantación de la formación

En el propio de marco de las acciones complementarias se han llevado a cabo en España en años anteriores distintas investigaciones que abordan la dimensión formativa en sus distintas modalidades de impartición, las cuales han servido de valioso complemento al trabajo de campo empírico aquí emprendido.

No obstante, y a fin de obtener una visión mas actualizada del grado de implantación de la Formación Para el Empleo en sus distintas modalidades de impartición y atendiendo a los distintos objetivos descritos al comienzo de este informe, se han tomado como principales fuentes de información, la información estadística que ofrece la Fundación Tripartita en su página Web, así como de la información obtenida a través de fuentes primarias.

A la hora de analizar el grado de implantación de la formación en la Comunidad de Madrid, se ha recurrido a diversas fuentes de información que aportan diversos enfoques interesantes en torno a esta cuestión que han girado en torno a los siguientes ejes:

Cultura de la Formación para el Empleo en la Comunidad de Madrid (percepción de la formación de los trabajadores de la comunidad, participación activa en formación, evolución del acceso, diferencias por modalidad de impartición, etc.)

Caracterización de las entidades gestoras de formación en la Comunidad de Madrid y descripción de las principales fuentes de financiación de la formación para el empleo en la Comunidad de Madrid.

Análisis de las barreras de acceso a la formación, prestando especial atención en su identificación a aquéllas que se producen en función de la modalidad en la que se imparte, así por la e identificación de puntos fuertes que posibiliten su acceso, lógicamente identificando de igual modo la diferencias que existan en función de la modalidad de impartición.

5.1.1. La participación en la Formación para el Empleo en la Comunidad de Madrid.

Este apartado se centra en presentar la información obtenida en torno a la cultura formativa existente en la Comunidad de Madrid.

Acciones formativas de las empresas (Formación de demanda)

Debido a la naturaleza multisectorial de la investigación y a fin de facilitar el análisis, se han agrupado los datos que ofrece al Fundación Tripartita en los 4 grandes sectores de actividad. Se incluye la información estadística que la Fundación Tripartita ofrece desagregada por rama de actividad en 2007, y que sirve de gran utilidad para identificar la presencia de las distintas modalidades de impartición en cada un de las actividades contempladas.

Servicios

A grandes rasgos, se observa que la modalidad presencial es la predominante en este sector, concretamente representa el 74% sobre el total, seguida de la modalidad mixta que representa en este caso un 14% sobre el total. Distancia y Teleformación representan un 9% y 4% respectivamente. Otro de los rasgos más característicos que se infieren de los datos que a continuación se presentan, es que la duración media de las acciones que se realizan desde las empresas es en líneas generales de menor duración bajo la modalidad mixta y presencial.

Por participantes, *Transporte aéreo y espacial* y *Administración pública* son los dos epígrafes que manifiestan mayores porcentajes bajo la modalidad de impartición presencial, concretamente un 99,99% y un 95% respectivamente.

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

En relación a la modalidad de impartición "a distancia" son *Actividades diversas de servicios personales* y *Actividades recreativas, culturales y deportivas* son las actividades en las que más se opta por esta modalidad, con un 48% y 29% en cada caso.

Por su parte, destaca en la modalidad mixta *Actividades de saneamiento público* para cuál un 86% de la formación realizada por las empresas se ha realizado bajo esta modalidad. La modalidad teleformación es minoritaria en la mayor parte de las actividades contempladas, identificándose únicamente porcentajes significativos en *Actividades inmobiliarias* con 13% y *Actividades recreativas, culturales y deportivas* con un 11% de los casos.

Participantes formados y duración media de la formación según sector de actividad y modalidad de impartición en la Comunidad Autónoma de Madrid.					
Sector de actividad (CNAE):		Modalidad de impartición			
		Presencial	Distancia	Mixta	Teleform.
Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes	Participantes	3.704	136	335	148
	Duración media	23,1	84,0	19,6	32,5
Actividades asociativas	Participantes	1.828	1.516	2.301	83
	Duración media	15,0	25,9	7,0	25,1
Actividades auxiliares a la intermediación financiera	Participantes	1.611	49	97	309
	Duración media	33,6	63,9	63,9	37,6
Actividades de los hogares como empleados de personal...	Participantes	3	4	4	-
	Duración media	20	84	80	-
Actividades de saneamiento público	Participantes	211	45	2.159	99
	Duración media	26,1	127,2	23,3	77,0
Actividades diversas de servicios personales	Participantes	110	132	18	16
	Duración media	25,5	47,3	43,2	38,1
Actividades informáticas	Participantes	16.007	236	957	484
	Duración media	26,0	140,4	24,3	47,6
Actividades inmobiliarias	Participantes	1.259	169	135	238
	Duración media	19,6	102,5	37,2	20,2
Actividades recreativas, culturales y deportivas	Participantes	2.617	1.360	209	531
	Duración media	20,4	30,6	17,3	36,3
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	Participantes	7.684	1.067	3.909	114
	Duración media	18,7	56,4	23,5	61,5
Administración pública	Participantes	1.201	13	42	8
	Duración media	20,7	141,3	38,0	90,9
Alquiler maquin. y equipo sin operario, efecto .personales y enseres domésticos	Participantes	1.007	84	41	11
	Duración media	20,4	67,8	11,1	61,3

Participantes formados y duración media de la formación según sector de actividad y modalidad de impartición en la Comunidad Autónoma de Madrid.					
Sector de actividad (CNAE):		Modalidad de impartición			
		Presencial	Distancia	Mixta	Teleform.
Educación	Participantes	7.967	1.143	1.956	220
	Duración media	17,8	37,7	12,5	44,7
Otras actividades empresariales	Participantes	28.896	5.423	5.800	1.675
	Duración media	22,3	61,0	29,0	35,9
Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	Participantes	3.644	22	264	260
	Duración media	19,5	89,2	51,7	30,0
Transporte aéreo y espacial	Participantes	11.469	1	4	2
	Duración media	16,8	20,0	117,5	60,0
Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores	Participantes	464	37	1	1
	Duración media	25,4	221,5	62,0	65,0
Transporte terrestre; transporte por tuberías	Participantes	10.317	350	272	910
	Duración media	28,0	66,9	64,5	28,2

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

Comercio

Por su parte, Comercio, al igual que sucediera con servicios son las modalidades mixta y presencial las que manifiestan medias de duración más bajas. En la mayor parte de los epígrafes, la modalidad presencial es la mayoritaria a excepción de Hostelería, donde la modalidad mixta es la mayoritaria, con 53% de los casos.

La modalidad mixta también manifiesta un porcentaje significativo en el sector *Comercio al por menor, excepto comercio vehículos motor, motocicleta y ciclomotor* con 34% sobre el total de las acciones de formación que se han realizado en las empresas de este epígrafe.

Así mismo, la modalidad teleformación vuelve a ser muy minoritario en las actividades contempladas para *comercio*. Por su parte, "a distancia" es significativa únicamente en Hostelería con un 11% de los casos.

Participantes formados y duración media de la formación según sector de actividad y modalidad de impartición en la Comunidad Autónoma de Madrid.					
Sector de actividad (CNAE):		Modalidad de impartición			
		Presencial	Distancia	Mixta	Teleform.
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto vehículos motor y motoc.	Participantes	12.540	924	999	357
	Duración media	23,3	71,7	16,6	56,6
Comercio al por menor, excepto comerc. vehicul. motor, motocic. y ciclo.	Participantes	18.443	2.429	11.033	95
	Duración media	26,1	40,4	11,2	60,1
Venta, manteni. y reparación vehic. motor, motocicletas y ciclomotores	Participantes	5.524	263	80	52
	Duración media	19,9	79,8	39,4	73,8
Hostelería	Participantes	7.449	2.392	11.387	210
	Duración media	19,6	28,9	10,1	51,4

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

Construcción

Siguiendo la tónica de los casos anteriores, se observa que la modalidad presencial y mixta son las acciones formativas que manifiestan una menor media de duración frente a las otras modalidades de impartición. Por participantes, la distribución de las acciones formativas por modalidad formativa que se imparte en las empresas de la construcción es la siguiente; presencial (57%), "a distancia" (25%) mixta (16%) y teleformación (3%).

Participantes formados y duración media de la formación según sector de actividad y modalidad de impartición en la Comunidad Autónoma de Madrid.					
Sector de actividad (CNAE):		Modalidad de impartición			
		Presencial	Distancia	Mixta	Teleform.
Construcción	Participantes	10.726	4.620	2.910	490
	Duración media	21,3	58,2	34,2	58,5

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

Industria

El sector Industria no difiere en gran medida de los otros sectores analizados en relación a la duración media de las acciones realizadas, las modalidades mixta y presencial vuelve a ser las que medias de duración más bajas. Dentro de las actividades contempladas dentro de este sector, la mayor parte de los epígrafes manifiestan porcentajes mayoritarios de formación presencial.

Bajo la modalidad "a distancia" destaca *Fabricación de maquinaria y material eléctrico* con un 56% e *Industria textil* con 54% sobre el total de las acciones que se realizan bajo cada uno de estos epígrafes. *Producción agrícola* es el único epígrafe en el que la modalidad mixta es mayoritaria respecto a las otras opciones con un 56% de los casos. La teleformación sólo obtiene porcentajes relevantes en *Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba* (21%) e *Industria textil* con un 9% de los casos.

Sector de actividad (CNAE):		Modalidad de impartición			
		Presencial	Distancia	Mixta	Teleform.
Captación, depuración y distribución de agua	Participantes	1.097	22	195	18
	Duración media	14,3	62,7	20,8	48,3
Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	Participantes	889	1	18	-
	Duración media	18,8	150,0	30,8	-
Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	Participantes	3.277	333	164	159
	Duración media	24,9	82,1	61,9	54,4
Extracción de crudos de petróleo y gas natural	Participantes	977	9	19	2
	Duración media	28,6	104,4	10,0	240,0
Extracción de minerales de uranio y torio	Participantes	148	-	-	-
	Duración media	16,8	-	-	-
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	Participantes	111	31	17	1
	Duración media	33,5	35,6	48,2	30,0
Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba	Participantes	162	4	-	44
	Duración media	18,1	84,0	-	111,8
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	Participantes	22	41	8	2
	Duración media	19,2	72,1	47,5	125,0
Fabricación de máquinas	Participantes	656	58	24	12

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

Participantes formados y duración media de la formación según sector de actividad y modalidad de impartición en la Comunidad Autónoma de Madrid.					
Sector de actividad (CNAE):		Modalidad de impartición			
		Presencial	Distancia	Mixta	Teleform.
de oficina y equipos informáticos	Duración media	26,1	55,9	11,2	48,8
Fabricación de material electrónico; fabric. equipo y aparatos radio, tv	Participantes	1.174	31	10	—
	Duración media	15,7	110,5	68,9	—
Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	Participantes	1.070	86	69	42
	Duración media	21,7	74,7	35,4	40,6
Fabricación de otro material de transporte	Participantes	1.773	32	28	3
	Duración media	26,3	86,3	51,8	56,7
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	Participantes	1.268	196	81	37
	Duración media	30,0	45,7	47,6	83,1
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	Participantes	654	84	172	26
	Duración media	24,1	56,1	20,0	42,0
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	Participantes	1.888	449	414	75
	Duración media	22,7	79,1	22,4	62,1
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	Participantes	3.938	18	38	10
	Duración media	42,5	218,3	41,2	54,5
Fabric. de equipo e instru. médico-quirúr., de precisión, óptica y relojería	Participantes	257	13	5	6
	Duración media	29,4	75,5	70,8	40,8
Industria de la confección y de la peletería	Participantes	592	145	3	6
	Duración media	26,5	84,4	65,0	67,5
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	Participantes	1.348	228	123	21
	Duración media	26,4	68,1	42,5	42,9
Industria del papel	Participantes	430	54	7	32
	Duración media	27,2	61,8	35,4	68,6
Industria del tabaco	Participantes	742	-	1	-
	Duración media	25,6	-	120,0	-
Industria de madera y corcho, excepto muebles; cestería y espartería	Participantes	448	159	138	10
	Duración media	21,7	60,7	21,5	59,6
Industria de productos alimenticios y bebidas	Participantes	2.707	245	1.511	44
	Duración media	22,1	59,3	18,1	52,8
Industria química	Participantes	4.620	58	141	227
	Duración media	19,2	117,7	42,6	65,6
Industria textil	Participantes	11	19	2	3
	Duración media	22,5	87,4	19,5	76,0
Investigación y desarrollo	Participantes	630	16	1	10

Participantes formados y duración media de la formación según sector de actividad y modalidad de impartición en la Comunidad Autónoma de Madrid.					
Sector de actividad (CNAE):		Modalidad de impartición			
		Presencial	Distancia	Mixta	Teleform.
	Duración media	22,5	168,4	120,0	42,9
Metalurgia	Participantes	876	157	56	19
	Duración media	16,6	88,8	52,6	86,7
Organismos extraterritoriales	Participantes	11	1		
	Duración media	26,3	84,0		
Pesca, acuicultura y actividades de los servicios...	Participantes	9	-	1	-
	Duración media	30	-	10	-
Preparación curtido y acabado cuero; fabric. art. marroquinería y viaje	Participantes	23	7	-	3
	Duración media	14,9	27,1	-	38,3
Producción agrícola	Participantes	369	47	645	32
	Duración media	20,8	109,0	17,7	59,6
Reciclaje	Participantes	3.682	27	11	59
	Duración media	20,2	101,9	60,0	28,5
Selvicultura, explotación forestal y actividades de los servicios	Participantes	13	38	49	-
	Duración media	24,2	38,4	16,5	-

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

Participación activa en acciones de formación en el Contratos programa (Formación de Oferta)

Por su parte, el nivel de desagregación de la información estadística de la Fundación Tripartita relativa a la formación de oferta que se imparte en la Comunidad de Madrid, ofrece información muy interesante en relación al objeto de estudio que aquí se trata, permitiendo un análisis exhaustivo de la formación que se produce en cada una de las comisiones paritarias que constituyen el conjunto.

Dicha información aporta además un nivel de desagregación que permite identificar cuál es la presencia de cada una de las modalidades de impartición en las distintas comisiones paritarias que estructuran la formación de oferta en la Comunidad de Madrid.

Prácticamente la mitad de la formación ofertada a través de los Contratos Programa en la región se imparten bajo modalidad

presencial, seguido de la formación "a distancia" que representa la cuarta parte sobre el total.

Las modalidades mixta y teleformación son las que menos presencia manifiestan en la formación de oferta, tal y como puede comprobarse, representan el 12,9% y 14,3% respectivamente.

En relación a las medias de duración de las acciones formativas se observa que la modalidad presencial manifiesta medias significativamente inferiores al resto de modalidades de impartición. La teleformación es la segunda modalidad en media de duración más baja, con una media de 80,6 por acción formativa. Ambas modalidades permiten interactuar al formador con el participante a tiempo real por lo que en cierta manera parece lógico que sean las que manifiestan medias de duración más bajas.

Por el contrario, las modalidades mixta y "a distancia" son las que mayores medias de duración manifiestan, superiores en ambos casos a las 100 horas.

Participantes formados según tipología de la acción formativa de la Comunidad de Madrid			
Modalidad de impartición	Participantes formados	%	Duración media de la acción
Presencial	44.627	48,5	34,7
A distancia	22.440	24,4	110,4
Mixta	11.882	12,9	119,3
Teleformación	13.151	14,3	80,6
Total	92.100	100,	70,6

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

Como ya se mencionó con anterioridad, la mitad de la formación que se realiza en la Comunidad de Madrid a través de los Contratos Programa es presencial, siendo además esta modalidad la que manifiesta medias de duración menores tal y como sucedía en la formación bonificada, no obstante existen diferencias interesantes por comisión paritaria que resultan interesantes analizar.

Las modalidades no presenciales obtienen una mayor representación en las estadísticas que la Fundación Tripartita ofrece para las acciones formativas de los contratos programas respecto a la formación de demanda, incluida la modalidad teleformación que en la formación bonificada era muy minoritaria.

Tal y como puede comprobarse en la siguiente tabla, tan sólo en las comisiones paritarias de Educación (53%), Construcción (62%), Comercio (67%) e Industrias del Metal (72%) son los sectores en los que la formación presencial es mayoritaria frente a las otras modalidades. La media de duración más elevada bajo esta modalidad se ubica dentro del sector construcción (68,5 h), siendo ésta muy superior a las medias manifestadas en otras CPS.

La formación "a distancia" es la segunda en importancia, configurándose como la modalidad principal en al comisiones paritarias concretas como Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (50%), Transportes, almacenamiento y comunicaciones (41%) e Intermediación Financiera (37%). Las medias de duración bajo esta modalidad son muy dispares.

Por su parte formación mixta es la modalidad de impartición mayoritaria en Hostelería aglutinando un 62% de los participantes que acceden desde este sector. Las elevadas jornadas laborales que manifiesta este sector unidas a la necesidad de plantear acciones formativas de carácter presencial explican porcentajes tan elevados de formación bajo esta modalidad de impartición.

Por su parte, la modalidad teleformación no es mayoritaria en ninguna de las CPS contempladas. No obstante, destaca en los sectores Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua con un 41% de los casos y Educación e Intermediación Financiera, ambos con un 31%.

Participación activa en acciones de formación a través de Contratos programa (2006) en la Comunidad de Madrid por modalidad de impartición y rama de actividad.									
Sector de actividad (CNAE):		Modalidad de impartición							
		Presencial		Distancia		Mixta		Teleform.	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Participantes	385	40 %	277	29 %	243	25 %	63	7%
	Duración media	32,9		117,2		74,4		189,0	
Industria Manufacturera (excepto Metal)	Participantes	2.612	43 %	2.208	36 %	198	3%	1.035	17 %
	Duración media	22,9		138,7		177,2		154,1	

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

Participación activa en acciones de formación a través de Contratos programa (2006) en la Comunidad de Madrid por modalidad de impartición y rama de actividad.									
Sector de actividad (CNAE):		Modalidad de impartición							
		Presencial		Distancia		Mixta		Teleform.	
Industrias del Metal	Participantes	11.429	72 %	3.758	24 %	23	0%	574	4%
	Duración media	39,5		83,2		200,0		56,0	
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	Participantes	7	9%	39	50 %	-	-	32	41 %
	Duración media	26,3		59,4		-		239,1	
Construcción	Participantes	4.364	62 %	2.078	30 %	401	6%	159	2%
	Duración media	68,5		60,0		406,8		45,4	
Comercio	Participantes	3.115	67 %	846	18 %	418	9%	287	6%
	Duración media	27,2		112,0		66,6		146,4	
Hostelería	Participantes	293	14 %	403	20 %	1.281	62 %	82	4%
	Duración media	31,9		118,2		35,9		149,6	
Educación	Participantes	2.768	53 %	870	17 %	10	0%	1.620	31 %
	Duración media	24,0		61,5		150,0		54,7	
Intermediación Financiera	Participantes	953	18 %	1.942	37 %	724	14 %	1.592	31 %
	Duración media	25,8		78,6		124,6		53,6	
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	Participantes	596	22 %	1.132	41 %	495	18 %	542	20 %
	Duración media	22,8		145,7		137,6		108,3	
Otros Servicios	Participantes	11.708	46 %	5.732	23 %	3.394	13 %	4.360	17 %
	Duración media	26,0		155,6		136,1		88,0	
No asignado a CPS	Participantes	6.397	38 %	3.155	19 %	4.695	28 %	2.805	16 %
	Duración media	34,8		93,3		106,7		60,8	

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

Fuentes primarias

Una vez presentados los datos de participación en formación de los trabajadores de la Comunidad de Madrid atendiendo a la modalidad de impartición en la cuál han accedido, tanto en la formación de oferta como en la formación de demanda, en este apartado y en

posteriores se procede a analizar la información recabada a través de las fuentes primarias.

Tal y como puede comprobarse en la siguiente gráfica, un 60% de los encuestados ha manifestado haber realizado alguna acción formativa en los últimos 3 años⁵.

Porcentaje de encuestados que han realizado formación en los últimos 3 años



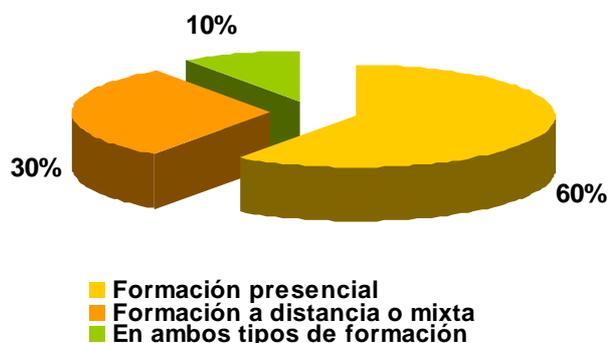
Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

En relación a la distribución de los encuestados en relación al acceso de cada una de las modalidades de impartición, existe un mayor porcentaje de trabajadores que han realizado en exclusiva formación presencial, un 60%, el porcentaje de trabajadores que ha realizado formación "a distancia" o mixta ha sido de un 30%⁶. Los trabajadores que han alternado ambos tipo de formación durante este periodo tan sólo ha sido un 10%.

⁵ *Estos porcentajes no son representativos en términos estadísticos puesto que, tal y como se ha explicado en capítulo metodológico, se ha forzado una cuota del 60% de trabajadores que hubiesen realizado formación en estos 3 últimos años, por tanto sólo deben tomarse en este caso como referencia de las cuotas manejadas.*

⁶ *Dentro de esta modalidad se incluye también la teleformación.*

Distribución según modalidad de impartición de los encuestados que han realizado formación.



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

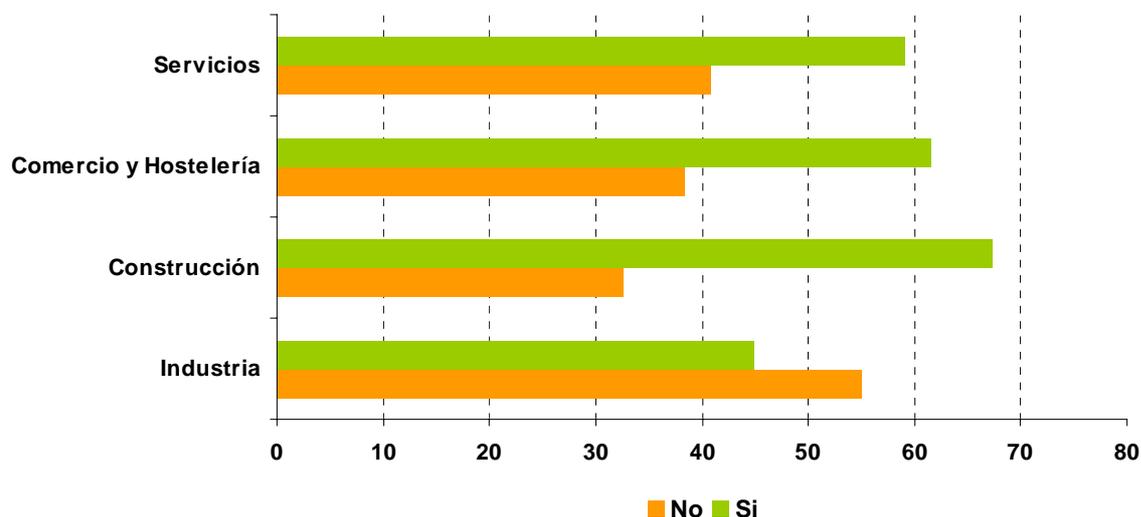
Por sectores de actividad, los datos de la encuesta señalan que, es el sector de la Construcción en el que se han formado en mayor medida, este dato puede estar relacionado por la gran representación de este sector dentro de la economía española y con la reciente normativa que obliga a los trabajadores a obtener la tarjeta TPC, para obtenerla, el requisito imprescindible haber recibido, al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el mencionado Convenio (Aula Permanente de 8 horas de duración).⁷

Según los datos de la encuesta, le sigue al sector construcción el sector comercio en trabajadores que manifiestan haber realizado formación en los últimos tres años, concretamente el 61% de los trabajadores que realizan su actividad dentro de este sector manifiestan haber realizado formación en los tres últimos años.

El porcentaje de trabajadores encuestados del sector servicios que manifiesta haber realizado formación en estos tres últimos años asciende a 59%. Por su parte, son los trabajadores del sector industria los que manifiestan haberse formado en menor medida en los últimos tres años, concretamente un 45%, según los datos aportados por la encuesta.

⁷ Como consecuencia de lo previsto en la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción y de lo establecido en el IV Convenio General del Sector de la Construcción (2007-20011), se establece que a partir del 01 de enero de 2012, todos los trabajadores del sector deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, en adelante TPC.

Participación de los trabajadores en acciones de formación según sector de actividad en el que realizan su actividad



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Las diferencias en función de la modalidad de impartición no varían sustancialmente en función del sector de actividad donde se ubique el trabajador.

No obstante, son los trabajadores del sector industria los que manifiestan haber realizado más formación presencial con 77,7% de los casos, mientras que el sector servicios es el que manifiesta un mayor porcentaje de trabajadores que han accedido a únicamente acciones formativas "a distancia" o mixtas.

	Sólo en acciones formativas presenciales	Sólo en acciones formativas "a distancia" o mixtas	En ambos tipos de acciones
Industria	77,7%	-	22,2%
Construcción	67,7%	25,8%	6,4%
Comercio y Hostelería	65,6%	28,1%	6,2%
Servicios	54,8%	34,5%	10,6%
Total	60%	30,2%	9,7%

Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Participación en la Formación Profesional para el Empleo, según colectivos concretos.

Uno de los indicadores contemplados para evaluar el grado de implantación de la formación se ha centrado en analizar la participación en Formación Profesional para el Empleo según los distintos colectivos contemplados. En este sentido, los principales grupos que se han tenido en cuenta en el análisis están constituidos por variables sociodemográficas (sexo y edad) así como por el nivel de estudios y la categoría profesional.

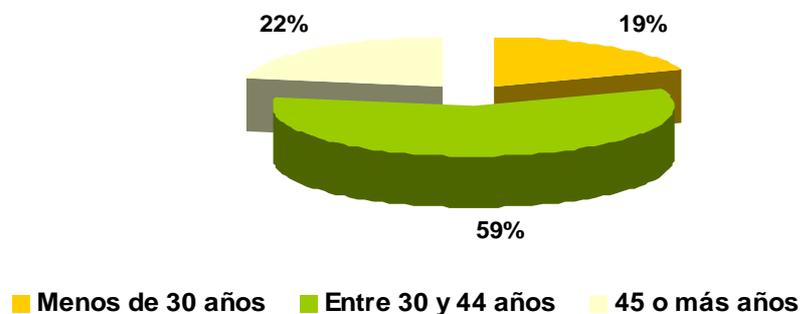
Tal y como se puede comprobar en la siguiente tabla, apenas existen diferencias significativas en función del sexo, los porcentajes identificados en el acceso a la formación en los tres últimos años son muy similares según los datos de la encuesta.

¿Ha participado en acciones de formación continua en los últimos tres años?		
	No	Si
Hombre	43,2%	56,7%
Mujer	40,1%	59,8%

Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

En relación a la edad de los participantes que han accedido durante estos tres últimos años observamos que la mayor parte de ellos se concentran en el intervalo de edad entre 30 y 44 años, coincidiendo en este sentido con la información estadística que ofrecía la Fundación Tripartita en su Web.

Distribución de los participantes que han realizado formación en los últimos 3 años por edad



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Por su parte, se han detectado diferencias notables, así mismo, en la relación que muestran los distintos perfiles profesionales y el acceso que manifiestan en el acceso a La Formación Profesional Para el Empleo. Tal y como podrá comprobarse con posterioridad, uno de los rasgos más habituales que se extraen del análisis de las entrevistas realizadas a expertos se centra en la identificación de una mayor predisposición a la formación en las categorías profesionales concretas.

Según el análisis de contenido realizado a partir de las entrevistas en profundidad y del grupo de discusión, dentro del discurso de los informantes clave, parece existir la idea de que la formación como proceso continuo y el reciclaje profesional está mucho menos asentada en las categorías concretas. Existiendo además, por otro lado, causas diferenciadas que explican la baja receptividad que manifiestan hacia la formación el resto de las categorías profesionales contempladas y que menos formación ha realizado.

En relación al análisis comparado de las distintas modalidades de impartición objeto de estudio, los expertos consultados no identifican grandes diferencias en el acceso a la formación según la modalidad de impartición de la formación. La categoría profesional no actúa como condicionante en el acceso de las distintas modalidades de impartición.

Las categorías medias tienen una mayor sensibilidad a la formación. Los altos directivos no tienen tiempo disponible, y bajando a categorías inferiores si se forman si hay mejora laboral. La modalidad sería indistinta.

Representante asociación empresarial

Los datos que se extraen de la encuesta avalan las observaciones realizadas por los agentes consultados. Según los datos que se observan en la siguiente tabla, empresarios, directivos y mando intermedios son aquéllos perfiles profesionales que, en mayor medida, afirman haber realizado más formación en los últimos tres años, mientras que por el contrario los perfiles más básicos son los que menos formación ha realizado, tan sólo un 21% de los operarios y trabajadores no cualificados manifiestan haber realizado formación en estos últimos tres años.

Participación en acciones de formación continua en los últimos tres años según características del participante				
		No	Si	Total
Categoría profesional	Empresario / Directivo / Mando Intermedio	8,33	91,67	100
	Personal Técnico	31,82	68,18	100
	Personal Administrativo y de Servicios Personales	25,00	75,00	100
	Artesanos y trabajadores cualificados (industria y construcción)	54,55	45,45	100
	Operarios y Personal No cualificado	79,03	20,97	100

Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Aspectos tales como el hábito de estudio y la predisposición hacia la formación son aspectos que posibilitan, a priori, un mayor acceso a la formación. Se identifican diferencias significativas en el acceso a la formación de los trabajadores según su nivel formativo de partida que avalan dicha hipótesis.

Las diferencias identificadas se constituyen además como barreras de acceso a la formación que pueden manifestar las distintas modalidades de impartición de la formación.

Según la información cualitativa obtenida, existe una mayor facilidad a la hora de acceder a la formación en aquellos trabajadores que parten de un nivel de estudios más elevado hacia las modalidades de impartición "a distancia", y por el contrario mayores dificultades de acceso a la formación en los que parten con un nivel más bajo.

En un nivel formativo medio alto podemos decir que tienen más capacidad de autoestudio y pueden preferir la modalidad "a distancia" si no tienen tiempo. Las personas con menor formación les resulta más difícil. Mandos intermedios suelen preferir teleformación. De todas formas, también vuelve a determinarse por las preferencias.

Responsable de formación

De igual modo, los contenidos teóricos y prácticos de la acción formativa también juegan un papel clave en el acceso a la formación, identificándose diferencias significativas en las distintas modalidades de impartición contempladas. La idea en el discurso de

que la formación presencial permite una adquisición de contenidos más específicos y más profundos es muy recurrente.

Si relacionamos el nivel del alumno con el nivel de los cursos, si hay diferencias. Los cursos más específicos requieren más presencial, que los que tienen contenidos más "Light".

Responsable centro de formación

La hipótesis formulada en las entrevistas en profundidad en torno a que el nivel de estudios condiciona en gran medida su acceso a la formación se confirma en los datos de la encuesta. Tal y como se observa en la siguiente tabla, existe una clara correlación en nivel de estudios del que se parte y en acceso a la formación manifestado. De tal modo, se demuestra a través de los datos de la encuesta que a mayor nivel de estudios del encuestado existe un mayor acceso a las acciones de formación durante los tres últimos años.

Participación en acciones de formación continua en los últimos tres años según características del participante				
		No	Si	Total
Nivel de estudios	Estudios primarios	90,32	9,68	100
	Estudios secundarios	50,57	49,43	100
	Estudios superiores	26,09	73,91	100

Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Así mismo, resulta interesante identificar qué diferencias existían en el grado de acceso a la formación en función de la modalidad de impartición y el nivel de estudios, por ello se han incluido preguntas relativas a esta cuestión, tanto en el cuestionario como en el guión de entrevista.

Existe un discurso común que vincula la idea de que el mayor nivel formativo posibilita un mayor nivel de aprendizaje y una mayor capacidad de manejo de las nuevas tecnologías necesarias para realizar la formación a distancia.

Una persona que ha llegado a la universidad, tiene una trayectoria de disciplina de estudio de 20 o 35 años, su mente está preparada para aprender. Un trabajador que abandonó los estudios a los 15 o 16 años, no tiene costumbre de estudiar ni hábito de aprendizaje estructurado, pues claro, va a ser una diferencia

importante. Mientras que el primero se puede decantar más por el curso a distancia, el segundo se va a decantar por una clase normal, tradicional, porque no tiene que tener el esfuerzo, va a ser el profesor el que le diga que tiene que saber y que no tiene que saber.

Consultor de RR.HH

Por supuesto a mayor nivel formativo la capacidad de aprendizaje continuo está en la cabeza y tienen mayor preparación para acceder a medios como online.

Representante asociación empresarial

Por su parte, esta hipótesis se hace extensible, según algunos expertos consultados, a la categoría profesional. A mayor nivel, mayores probabilidades de que este tipo de perfiles profesionales se decanten por este tipo de formación, puesto que permite una mayor flexibilidad a la hora de compaginar la formación y la actividad laboral.

No hay una relación directa con la elección de la modalidad. Los técnicos, o directivos y en determinadas especialidades, parece que se dirigen a metodologías mas individuales de formación, distancia y teleformación, debido a sus poca disponibilidad de tiempo, conocen más la tecnología y tienen la autodisciplina que se requiere.

Representante entidad sindical

Según los expertos, aquellos perfiles profesionales que parten de un nivel formativo menor parecen poco proclives hacia la modalidad de formación a distancia, identificándose por el contrario una mayor receptividad hacia fórmulas que impliquen una formación presencial en las categorías más bajas.

No tenemos datos sobre la relación entre nivel formativo y modalidad formativa. La percepción que tengo es que la modalidad elegida viene determinada por si el trabajador tienen o no estudios independientemente del nivel. Los que no tienen estudios eligen modalidad presencial.

Representante entidad sindical

Contrastando esta información con los datos obtenidos a través de la encuesta puede comprobarse como, las categorías de nivel más elevadas son aquéllas que han manifestado en mayor porcentaje

haber realizado sólo en acciones formativas "a distancia" o mixtas, concretamente un 54,5%. Sin embargo, los perfiles menos cualificados y operarios manifiestan porcentajes idénticos en su acceso a la formación presencial como "a distancia" o mixta, por lo que la hipótesis arrojada en las entrevistas sólo es parcialmente válida.

Participación en acciones de formación continua en los últimos tres años según características del participante y modalidad de impartición					
		Sólo en acciones formativas presenciales	Sólo en acciones formativas "a distancia" o mixtas	En ambos tipos de acciones	Total
Categoría profesional	Empresario/Directivo / Mando Intermedio	40,9	54,5	4,5	100
	Personal Técnico	66,7	17,3	16,0	100
	Personal Administrativo y de Servicios Personales	61,7	33,3	5,0	100
	Artesanos y trabajadores cualificados	60,0	33,3	6,7	100
	Operarios y Personal No cualificado	46,2	46,2	7,7	100

Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

A tenor de la información presentada, el menor grado de aceptación de la formación no presencial no tiene que ver únicamente con el nivel formativo de que se parte, existe otro tipo de factores que se deben tener en cuenta. Uno de los aspectos que se deben tener en cuenta es que, la propia actividad laboral desarrollada por este tipo de perfiles está, en ocasiones, muy alejada del uso de nuevas tecnologías de la comunicación.

Siendo realistas, cuanto menor es el nivel de cualificación, más se demanda formación presencial. En muchos casos porque no tienen acceso a las nuevas tecnologías. Nosotros que estamos inmersos en la formación y en las nuevas tecnologías, estamos lejos de valorar que hay muchas circunstancias por las cuales un trabajador de un polígono de una determinada cualificación no tiene conocimientos básicos informáticos, no tiene acceso a Internet, con lo cual se complica mucho el que pueda acceder a una formación on-line.

Representante asociación empresarial

Muy ligado a la idea anterior es necesario prestar atención al tipo de tareas y competencias profesionales que se le atribuyen a este tipo de perfiles profesionales, habitualmente ligadas a trabajos manuales que implican ciertas destrezas que sólo pueden ser transferidas a través de una formación presencial.

"Hay determinados contenidos que difícilmente se pueden impartir con una modalidad de teleformación o distancia. Aquellos programas cuya parte práctica sea fundamental condiciona que la modalidad formativa sea presencial. Ej-. En áreas industriales tienen mucha parte práctica que requiere la presencia del alumno en el aula taller."

Representante entidad sindical

5.1.2. Caracterización de la oferta formativa

Según los datos que aporta la Fundación Tripartita relativos a la formación que realizaron las empresas en 2007, las diez acciones formativas más impartidas acumulan casi el 37% de las acciones que se han realizado para ese año; identificándose las acciones formativas de carácter transversal de *Prevención de Riesgos Laborales* e *inglés* como las acciones que más se han realizado, con un 8,3% y 5,5%.

Las 10 Acciones formativas con mayor número de participantes (2007)		
Acciones formativas	Participantes formados	%
Prevención de riesgos laborales en general	130.099	8,3%
Inglés	86.580	5,5%
Atención al Cliente/Calidad Servicio en general	73.367	4,7%
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	53.896	3,4%
Habilidades directivas	44.885	2,9%
Técnicas de venta y formación de vendedores en general	42.724	2,7%
Higiene alimentaria / Manipulación de alimentos	40.123	2,6%
Seguridad alimentaria: manipulación y control de alimentos en general	35.955	2,3%
Gestión comercial en general	35.018	2,2%
Contabilidad en general	34.656	2,2%
Resto	985.407	63,1%
Total	1.562.710	100,0%

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

Por categoría profesional, se observan diferencias significativas en el acceso a la formación de estas acciones. Se observa por ejemplo que PRL, es la acción que acumula un mayor porcentaje sobre el resto, sin embargo es minoritario en los directivos.

El acceso a las acciones formativas de PRL está constituido en su mayor parte por las categorías profesionales Trabajadores cualificados y no cualificados. Sucede lo contrario en la acción formativa Inglés que manifiesta porcentajes más elevados en las categorías medias y altas, siendo *muy minoritaria el porcentaje de acceso en la categoría profesional no cualificado*.

Las 10 Acciones formativas con mayor número de participantes según categoría profesional (2007)										
Acciones formativas	Directivos		Mandos intermedios		Técnicos		Trabajadores cualificados		Trabajadores No cualificados	
	formados	%	formados	%	formados	%	formados	%	formados	%
Prevención de riesgos laborales en general	1.838	2,9%	7.624	5,5%	15.233	4,6%	61.052	9,4%	44.341	13,0%
Inglés	6.037	9,6%	12.375	9,0%	27.000	8,2%	33.824	5,2%	7.338	2,2%
Atención al Cliente/Calidad Servicio en general	592	0,9%	6.485	4,7%	5.952	1,8%	26.310	4,1%	34.027	10,0%
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	3.972	6,3%	10.616	7,7%	16.008	4,9%	17.418	2,7%	5.881	1,7%
Habilidades directivas	7.359	11,8%	14.630	10,6%	11.427	3,5%	9.448	1,5%	2.018	0,6%
Técnicas de venta y formación de vendedores en general	702	1,1%	1.850	1,3%	5.663	1,7%	12.310	1,9%	22.195	6,5%
Higiene alimentaria / Manipulación de alimentos	268	0,4%	1.086	0,8%	1.229	0,4%	14.295	2,2%	23.237	6,8%
Seguridad alimentaria: manipulación y control de alimentos en general	276	0,4%	1.568	1,1%	1.383	0,4%	15.086	2,3%	17.640	5,2%
Gestión comercial en general	2012	3,2%	6.789	4,9%	8.323	2,5%	14.481	2,2%	3.413	1,0%
Contabilidad en general	2.338	3,7%	5.737	4,2%	6.901	2,1%	16.395	2,5%	3.283	1,0%
Resto	37.224	59,4%	68.760	50,0%	229.858	69,9%	426.590	65,9%	177.519	52,1%
Total	62.61	100	137.5	100	328.9	100	647.2	100	340.8	100

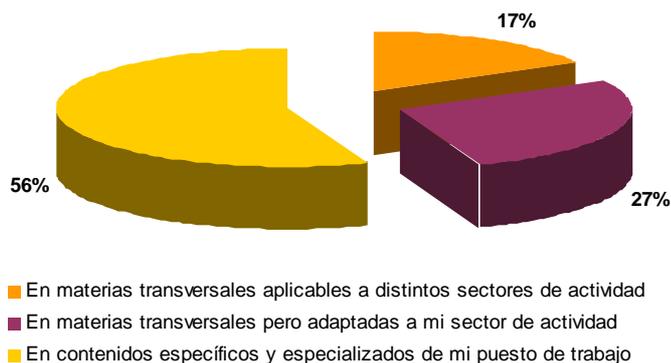
Las 10 Acciones formativas con mayor número de participantes según categoría profesional (2007)										
Acciones formativas	Directivos		Mandos intermedios		Técnicos		Trabajadores cualificados		Trabajadores No cualificados	
	formados	%	formados	%	formados	%	formados	%	formados	%
	8	%	20	%	77	%	09	%	92	%

Formación presencial

De los trabajadores encuestados que manifestaban haber realizado formación en los últimos tres años bajo modalidad presencial, un 56% afirma que esta formación se centró en contenidos específicos y especializados en su puesto de trabajo.

Las actividades transversales bajo esta modalidad de impartición suman un 17% de los casos y aquellas transversales con aplicación a su puesto de trabajo, un 27%.

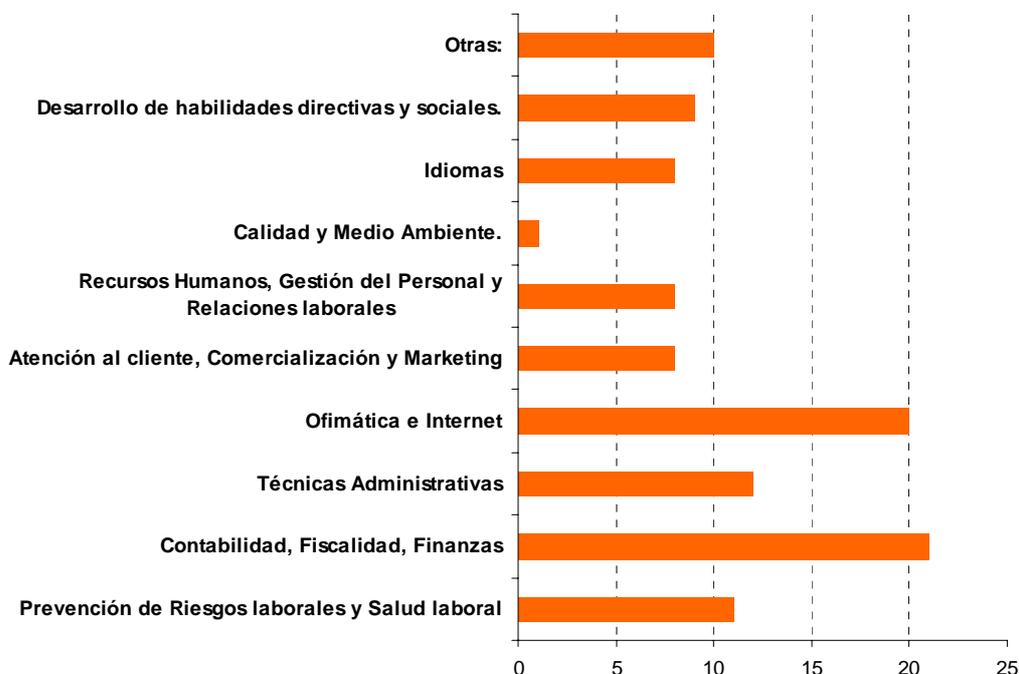
Distribución del tipo de contenidos de las acciones formativas en función de la formación presencial



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

En materias concretas, observamos que las acciones que más se han realizado Ofimática e Internet junto con Contabilidad Fiscal y Finanzas las que acumulan un mayor porcentaje.

Áreas de conocimiento transversales a las que se ha accedido a través de formación presencial



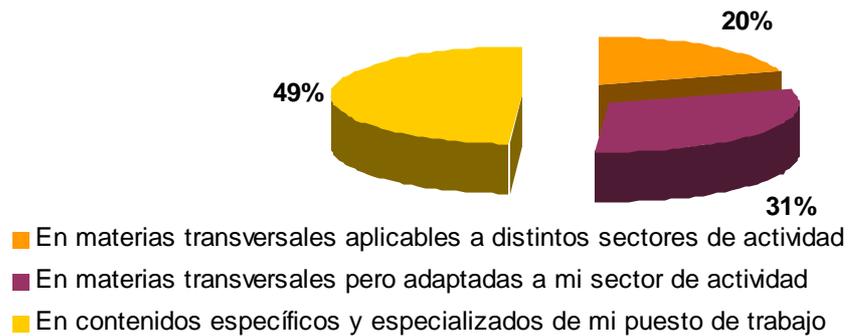
Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Formación mixta o a distancia

En comparación, los datos relativos a trabajadores que han realizado formación en estos tres últimos años bajo las modalidades de impartición o "a distancia", los contenidos específicos y especializados suman un 49% de los casos.

Los contenidos transversales de aplicación a la actividad desarrollada por el trabajador asciendan al 31% y los contenidos transversales al 20%, identificándose en estos dos últimos casos un mayor porcentaje que en los trabajadores que habían realizado sólo formación presencial.

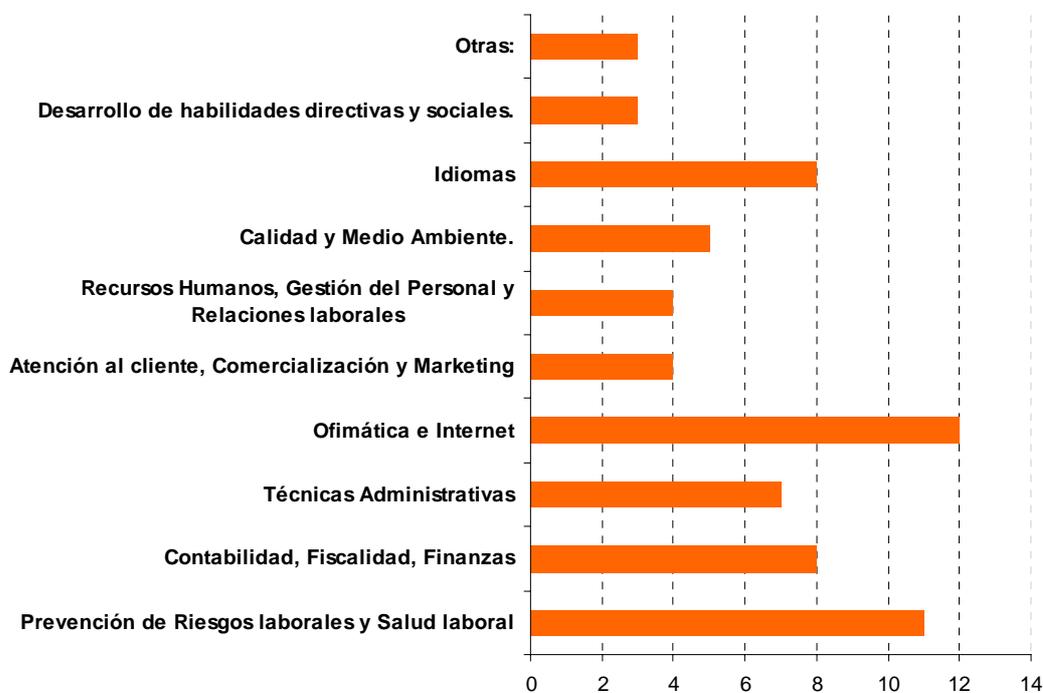
Distribución del tipo de contenidos de las acciones formativas para la formación bajo modalidad a distancia o mixta



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

En contenidos concretos, los datos de la encuesta señalan que las acciones formativas que más han cursado los encuestados que han accedido a este tipo de formación bajo las modalidades "a distancia" o presencial han sido "Ofimática e Internet" y PRL y Salud Laboral.

Áreas de conocimiento transversales a las que se ha accedido a través de formación mixta o a distancia



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Por parte de los expertos consultados, no se establecen diferencias rígidas en el tipo de contenido que se imparte en cada modalidad de formación, a excepción lógica de aquéllos contenidos que impliquen destrezas manuales en los que es necesaria una formación de práctica que requiera la modalidad presencial.

Sin embargo, sí se establecen ciertos matices en función de otros aspectos en los que cada una de las modalidades formativas existentes manifiesta una mayor adecuación, que se resumen en las siguientes ideas:

- **Mayor formación presencial a mayor nivel de especialización:**

Cuanto mayor es el grado de especialización más presencia del alumno en el aula cuanto más especializados sean los contenidos, habilidades o aptitudes.

Representante asociación empresarial

Todo lo que es sectorial o muy concreto es difícil que se haga en teleformación.

Representante asociación empresarial

- **Mayor formación presencial para la formación que implique prácticas:**

Todo (las tres variables) es un cóctel que hay que muy en cuenta, junto con lo práctica que sea la acción formativa (a más práctica más presencia.

- **Mayores posibilidades de realizar formación "a distancia" para contenidos teóricos:**

A más teórico se podría utilizar la "a distancia" tradicional y para niveles medios se utilizaría la mixta y online)

Representante asociación empresarial

- **Mayores posibilidades de realizar formación "a distancia" en contenidos teóricos ya adquiridos:**

La modalidad de teleformación requiere que los contenidos estén elaborados previamente y esto sólo se hace si el colectivo al que se va a dirigir es muy amplio.

Responsable centro de formación.

5.1.3. Fuentes de financiación y entidades gestoras de formación

Una vez analizada la participación en la Formación para el Empleo según colectivos concretos, atendiendo a las distintas modalidades de impartición existentes, se pasa a continuación a analizar cuáles son las principales fuentes de financiación de la formación y cuál es el papel que desempeñan las principales entidades gestoras de formación en la Comunidad de Madrid, intentando identificar las principales diferencias existentes en relación al objeto de estudio.

Para analizar el papel desarrollado por las entidades gestoras de la formación y cuáles son las principales fuentes de financiación la estructura del presente apartado se centra en primer lugar en realizar una pequeña reseña a la normativa que regula la formación para posteriormente analizar cuál es el papel de los agentes que intervienen en la gestión de la formación y como estos afectan al análisis comparado de las distintas modalidades de impartición contempladas.

Formación de oferta

La formación de oferta comprende los planes de formación subvencionados y las acciones formativas dirigidas a trabajadores ocupados y desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

La ORDEN 3599/2008, de 30 de diciembre, es la orden por la que se convocan subvenciones para la financiación de acciones de formación de oferta dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados en el marco del subsistema de formación para el empleo para el año 2009.

Esta convocatoria de subvenciones se adapta a una de las iniciativas del nuevo subsistema es la formación de oferta se traduce en la integración de los antiguos subsistemas de formación existentes⁸.

⁸ El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, estableció una nueva regulación en el ámbito de la formación ocupacional integrándola con la modalidad de formación continua en un único subsistema de formación profesional para el empleo.

El nuevo sistema de formación abarca aquella formación que tiene por objeto ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, ajustándose a las necesidades del mercado de trabajo y requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, así como a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que se capacite a sus destinatarios para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo.

La principal diferencia que se establece en relación a otras convocatorias es que, la formación de oferta comprende, entre otras, las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados, integrando de este modo los subsistemas de formación existentes con anterioridad.

La cuantía de la financiación para 2009 asciende a una cuantía total máxima estimada de las subvenciones de 80.000.000 de euros, de los cuales corresponderían 60.000.000 de euros al presupuesto de 2009 y 20.000.000 de euros al presupuesto de 2010.

Los beneficiarios de las subvenciones convocadas podrán ser los centros y entidades de formación de la Comunidad de Madrid que las soliciten y que estén inscritas y registradas como tal, además de cumplir otra serie de requisitos de carácter técnico:

Por su parte, los destinatarios de la formación de oferta serán:

- Trabajadores desempleados, su participación será al menos del 60% respecto del total de trabajadores que inicien la formación.
- Trabajadores ocupados sin que su participación sea superior al 40% del total de trabajadores que inicien la formación

Formación de demanda

La formación de demanda abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores. Las empresas son las encargadas de planificar y gestionar la formación de sus trabajadores, aunque también se reconoce a los trabajadores su derecho a solicitar permisos de

formación. Así mismo, corresponde a la representación legal de los trabajadores el ejercicio de los derechos de participación e información.

Así mismo, se reconoce a las empresas la posibilidad de contratar la organización de las acciones formativas a centros o entidades especializadas. En tal caso, los centros o entidades asumen la coordinación de las acciones formativas y las empresas la responsabilidad de la ejecución de las acciones formativas bonificadas ante la Administración. Esto quiere decir que la empresa se limita a escoger el curso o cursos que le interesan (o propone un programa a medida), y la Entidad Mediadora realiza todos los trámites administrativos conducentes a la bonificación de los costes para la empresa.

Los destinatarios de la formación de demanda son:

- Los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones públicas. Se podrá requerir la acreditación de la no inclusión en el ámbito de aplicación de los referidos acuerdos mediante declaración firmada por el representante de la entidad pública correspondiente.
- Los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:
 1. Trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación.
 2. Trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo.
 3. Trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.

Par la convocatoria de 2009, los colectivos y áreas que tendrán prioridad en el acceso a la formación de demanda los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, las mujeres, las personas con discapacidad, los mayores de cuarenta y cinco años y los trabajadores de baja cualificación que participen en la misma al amparo de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

Entidades gestoras de la Formación Profesional para el Empleo en la Comunidad de Madrid.

Una vez descritas las principales fuentes de financiación de la formación profesional para el empleo, tanto a nivel de oferta como de demanda, procede, a continuación analizar los datos de la encuesta relativos a cuáles son las principales fuentes de financiación de la formación a la que acceden, y qué diferencias se identifican e relación a la modalidad de impartición. Es necesario señalar que, la formación que se produce en la región no sólo se restringe a la formación subvencionada anteriormente descrita, se imparte formación además cuyos costes económicos están soportados por el trabajador o por la empresa. En párrafos posteriores se trata de identificar qué vías de acceso a la formación existen y de qué modo afectan al objeto de estudio de la investigación.

Según algunos expertos consultados, los agentes que intervienen en la gestión de la formación influyen en cierta medida en los contenidos formativos que se imparten dentro de la región, básicamente las diferencias identificadas en este sentido, se basa en función de si el proveedor de la formación es un agente social o bien es la propia empresa.

Es lógico que las grandes empresas que cuentan con un número razonable de empleados diseñen una formación mucho más adaptada a las necesidades que demandan sus empleados, por su parte, las empresas pequeñas que acceden a este tipo de formación, acceden a un tipo de formación más transversal. La formación de oferta manifiesta una mayor transversalidad en los contenidos formativos que ofrece.

Las empresas grandes y medianas tienen una parte bonificada que utilizan para cursos muy específicos. Para la formación transversal utilizan la de oferta. También hay empresas que utilizan a parte su capital privado para diseñar cursos muy específicos para directivos.

Responsable de formación

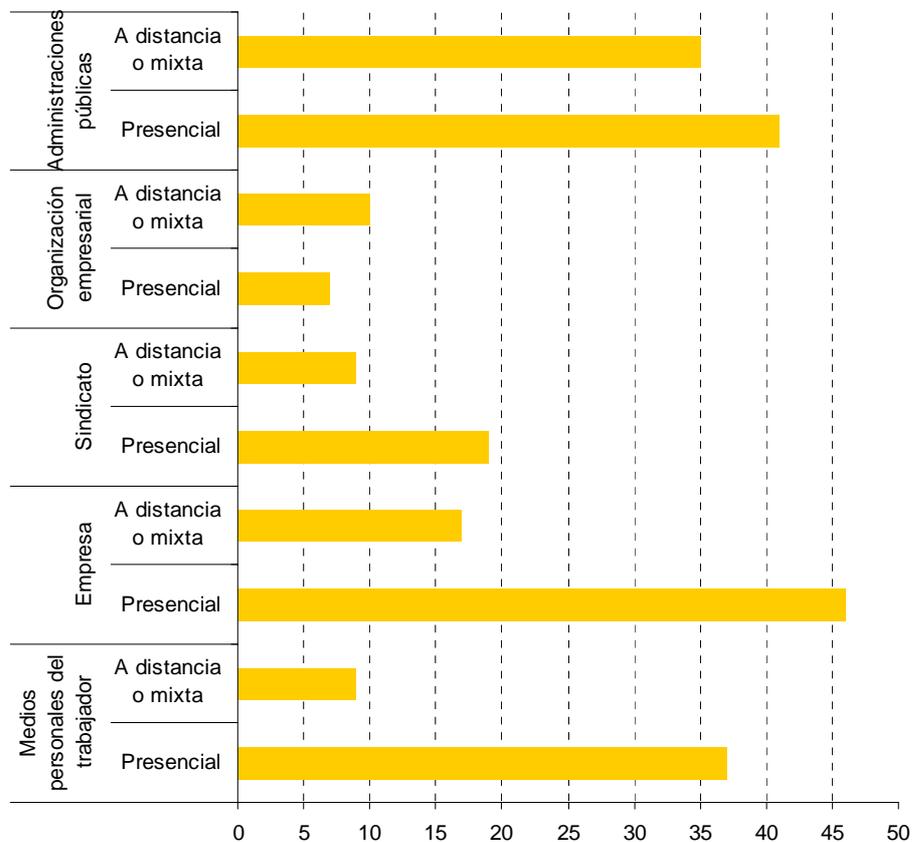
A pesar de que se reconoce el gran papel desarrollado por las entidades gestoras de formación, se detecta sin embargo cierto conformismo en la gestión de la formación que se hace, en la medida en que la formación que se diseña, se diseña en función de la facilidad de su puesta en práctica, más que por el rendimiento o utilidad que desde las empresas se les pueda dar.

Hay formación que sabemos que no se saca rendimiento de ella como son los idiomas y muchos departamentos de RRHH lo mantienen porque a la gente les gusta. Hay otros cursos que si son útiles, son de más especialización y los utilizan para promocionar.

Responsable centro de formación

En relación al análisis comparado de las modalidades de impartición de la formación objeto de estudio, puede comprobarse en la siguiente gráfica, la tónica general es que, independientemente de la entidad que financie/gestione la formación, la modalidad presencial suele ser la mayoritaria a excepción de la formación gestionada por las organizaciones empresariales, para la cual existe una mayor representación de la modalidad mixta o "a distancia", según los datos de la encuesta.

Distribución de la formación de las fuentes de financiación de la formación según modalidad de impartición



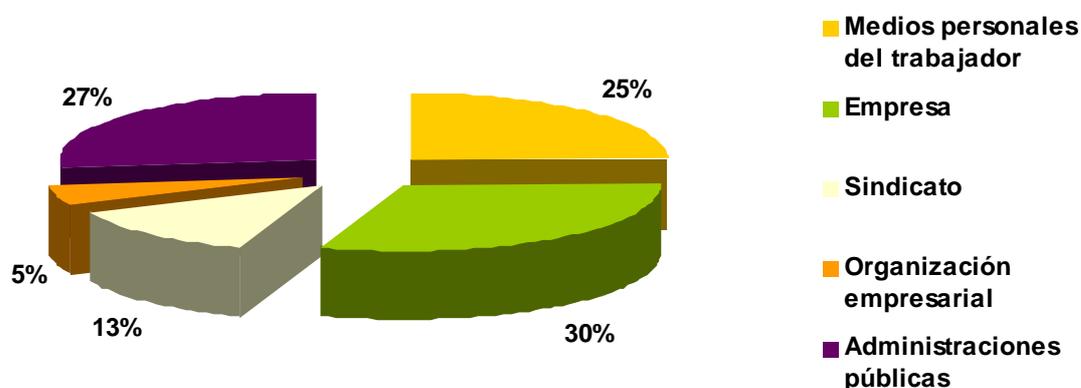
Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

A pesar de que cualquier tipo de formación implica un coste económico intrínseco para su puesta en marcha, la percepción de dicho coste para el beneficiario último de la formación es mayor en unos casos que en otros, en este sentido, llama la atención que la formación costeada por el trabajador como por la empresa se imparta en mayor medida bajo la modalidad presencial.

Tal y como puede comprobarse en el siguiente gráfico, uno de cada cuatro encuestados que ha realizado formación presencial en los últimos tres años, ha accedido a la formación por sus medios personales.

No obstante, las fuentes principales de financiación percibidas por los encuestados de la formación presencial a la que acceden son la empresa, en un 30% de los casos, por un lado y, por otro, las administraciones públicas en un 27% de los casos.

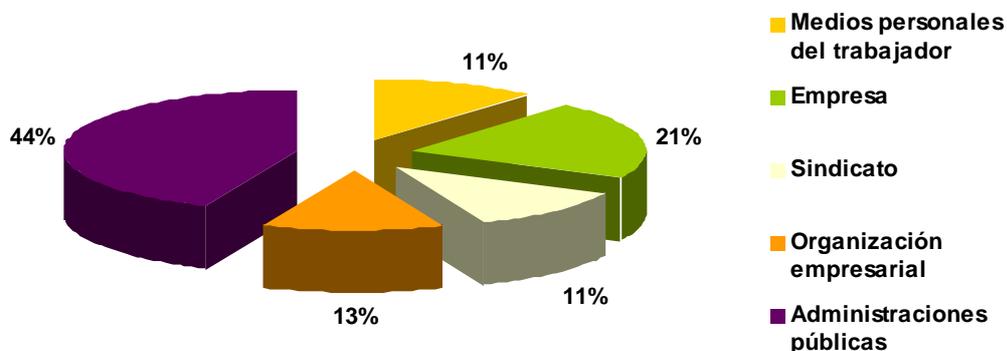
Fuentes de financiación de la formación presencial



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

En relación a los datos relativos a los encuestados que habían realizado formación "a distancia" o mixta en los últimos tres años, observamos que, tan sólo uno de cada diez trabajadores ha optado por esta modalidad de formación con la formación estaba costada por sus propios medios económicos. Las administraciones públicas se constituyen como una de las principales fuentes de financiación de este tipo de formación, con un 44% sobre el total.

Fuentes de financiación de la formación a distancia o mixta



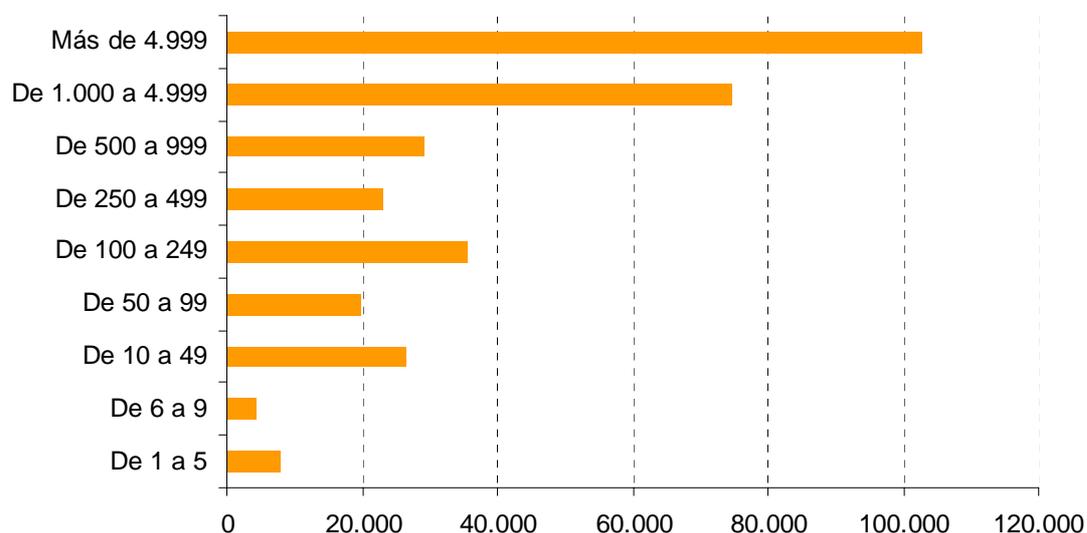
Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Facilidades de acceso a la Formación para el Empleo

A la hora de analizar las facilidades de acceso a la formación de los trabajadores de la Comunidad de Madrid, los expertos conceden gran importancia al tamaño y características de las empresas que accedan a ella. Este es uno de los aspectos más relevantes para explicar y predecir el acceso a la formación continua es el tamaño de la empresa.

A mayor tamaño, mayores probabilidades de que los trabajadores se formen, y viceversa, identificándose además las empresas de seis trabajadores las que menos han formado a sus trabajadores.

Participantes formados según estrato de asalariados a través de Acciones de Formación en empresas. 2007



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

En relación a la información cualitativa, existe una gran unanimidad entorno a la idea de que las grandes empresas, al contar con un departamento específico de formación, se constituyen como los principales agentes a la hora de gestionar la formación que reciben sus trabajadores.

Los trabajadores que desarrollan su actividad en una empresa con departamento de formación específico, han accedido a la formación en un 83,3% de los casos, dicho porcentaje se rebaja al 57,4% en el resto de empresas.

Sin embargo, en relación al objeto de estudio de la investigación, el análisis comprado entre las distintas modalidades de impartición existentes, no existen grandes diferencias en función de si la empresa tiene o no departamento de formación. Tampoco influye en este sentido el tamaño de empresa en esta cuestión.

Distribución de la participación de los trabajadores en acciones de Formación Continua en los últimos tres años en función de si la empresa tiene departamento de formación específico y según modalidad de impartición				
	Sólo en acciones formativas presenciales	Sólo en acciones formativas "a distancia" o mixtas	En ambos tipos de acciones	Total
Empresas con departamento de formación	56	28	16	100
Empresas con departamento de formación	60,3	30,8	8,8	100

Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

5.1.4. Dificultades de acceso a la formación

En relación a la información obtenida a través del análisis de los datos de la encuesta y tras efectuar un análisis de segmentación con diversas variables relacionadas con esta cuestión (tamaño de empresa, existencia de departamento de formación, sector de actividad, nivel de estudios, categoría profesional y variables sociodemográficas), se observa cómo los mejores predictores a la hora de analizar el acceso a la formación continua en los últimos tres años son:

- **El tamaño de la empresa en al que se desarrolla la actividad.** En este sentido, dentro de las empresas que no cuentan con asalariados, es el nivel de estudios del trabajador el que condiciona más su acceso a la formación. Tal y como puede comprobarse, han accedido en un 58% de los casos los autónomos con estudios superiores, mientras que el porcentaje baja en los trabajadores que tienen un menor nivel de estudios a la 20%.

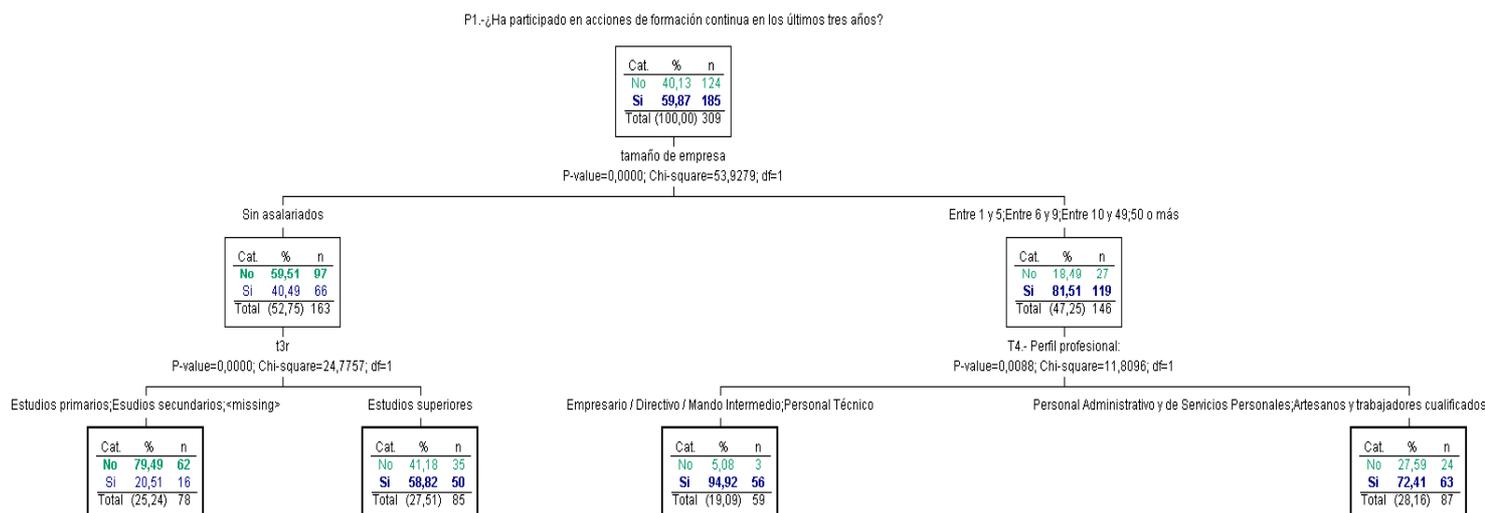
Sin embargo, para las empresas que cuentan con asalariados parece que la categoría profesional del trabajador es el predictor que más influencia ejerce en el acceso de al formación de éstos.

Tal y como puede observarse, las categorías de mayor nivel (Empresarios, directivos, mandos intermedios y técnicos) son los perfiles profesionales que más han accedido, concretamente en un 94% de los casos, mientras que en

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

administrativos y trabajadores cualificados este porcentaje desciende al 70% de los casos.



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

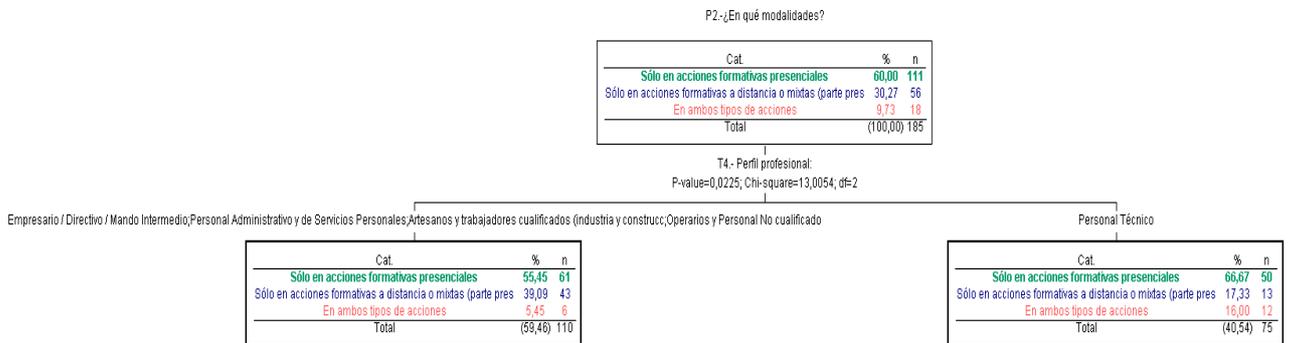
En relación, al objeto de estudio de la investigación, el análisis comparado entre las distintas modalidades en las que se imparte la formación, se ha incluido de igual modo un análisis de segmentación con las mismas variables utilizadas con anterioridad.

→ **La categoría profesional es el principal predictor.** En este sentido, dentro de las empresas que no cuentan con asalariados, es el nivel de estudios del trabajador el que condiciona más su acceso a la formación.

Tal y como puede comprobarse, han accedido en un 58% de los casos los autónomos con estudios superiores, mientras que el porcentaje baja en los trabajadores que tienen un menor nivel de estudios a la 20%.

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

A continuación se describen las principales barreras de acceso a la formación identificadas por los informantes clave, no obstante, es preciso señalar que, atendiendo a la modalidad de impartición de que se trate, los expertos consultados interpretan barreras de acceso a la formación muy diferenciadas, de modo que se identificará siempre que proceda, la diferencias entre una modalidad y otra.

- **Falta de disponibilidad de tiempo**, este aspecto se constituye como una de las barreras más habituales de acceso a la formación en los estudios que se dedican a analizar la formación, sobre todo en aquellos casos en los que la formación se produce fuera del horario laboral, en los que se dificulta además su realización con la conciliación de la vida laboral y familiar.

La barrera es la disponibilidad en tiempo para formarse. Si la empresa pone el horario dentro de la jornada laboral no hay problema, si es a tiempo compartido hay más problema y si es totalmente fuera más aún.

Representante asociación empresarial

Este tipo de barrera de acceso a la formación, no sólo se traduce en una imposibilidad de conciliar la actividad laboral con vida familiar de trabajador si no, además, por la imposibilidad que tienen las empresas a la hora de plantear formación para sus trabajadores dentro de su propia jornada laboral, especialmente acusados en la PYMES.

Pues los ritmos, la falta de cultura de la formación, el grado de conocimiento, un interlocutor que transmita la demanda de formación de un trabajador, porque la formación la tienes que movilizar, porque claro, si un

trabajador va a faltar dos semanas, quién haces su trabajo, esa es la diferencia de una empresa grande con una PYME.

Representante entidad sindical

Así mismo, la falta de disponibilidad se acentúa más si cabe en algunos sectores de actividad que exigen jornadas laborales más extensas.

Hay sectores en los que tienen problemas con presencial porque les coincidan los horarios con la jornada laboral, que el curso esté cerca del puesto de trabajo, la carga de trabajo.

Responsable de formación

En determinados sectores, la modalidad presencial, se complica todavía más ej-, en servicios, hostelería, comercio, etc. tienen horarios muy amplios.

Responsable de formación

En relación al objeto de estudio del presente proyecto, las barreras de acceso a la formación según la modalidad de impartición, los expertos concluyen que es una barrera que afecta a todas las modalidades de impartición existentes, teniendo una mayor incidencia en la modalidad presencial. Además, la falta de tiempo actúa sobre todo como elemento disuasivo en cuanto a incompatibilidad horarios hacia la formación sobre todo en la modalidad *presencial* y en la *"a distancia"* en su vertiente *on line*.

- **Falta de información relativa a formación subvencionada.** Otra de las barreras más frecuentes en este tipo de investigaciones se centra en la falta de información que poseen las personas que potencialmente podrían acceder a formación subvencionada. No identificándose grandes diferencias en relación a la modalidad de impartición en la que se produce la formación.

Si el trabajador pertenece a una micropyme tiene más problemas para acceder a formación. Por otro lado, todavía hay desconocimiento sobre la formación subvencionada.

Responsable de formación

- **Baja receptividad hacia las NT.** Muy específico de la modalidad *teleformación*, se identifica como barrera a la formación, el bajo nivel informático del que parten sus posibles participantes por un lado y, por otro, la falta de recursos necesarios para acceder a determinadas fórmulas de impartición de la formación a distancia.

Online las barreras serían la falta de conocimientos informáticos, la falta de herramientas. Y puede haber muchas más barreras.

Representante asociación empresarial

En teleformación tiene que tener conocimientos mínimos de ordenador para el uso de la plataforma y ordenador disponible en casa o en el trabajo.

Representante entidad sindical

- **Alta heterogeneidad en el perfil de los participantes.** Otra de las grandes barreras identificadas por parte de los expertos, se centra en la dificultad es establecer acciones formativas en las que el perfil sea homogéneo, sobre todo en la modalidad presencial, más sujeto a otros factores. Este hecho influye no tanto en su acceso si no sobre todo en el rendimiento que se pueda hacer de estas acciones formativas.

En presencial, la barrera es el poder confeccionar grupos homogéneos, sobre todo en localidades alejadas del centro de Madrid. Los horarios amplios de trabajos, las obligaciones familiares, etc. no nos dejan tiempo para formación presencial.

Representante entidad sindical

- **Falta de hábito de estudio.** La naturaleza específica de la modalidad "a distancia" exige cierta motivación por parte de los participantes que acceden a ella, basada en la constancia y en el hábito de estudio que no pueden ser generalizables a los participantes potenciales de este tipo de formación, razón por la cual debe considerarse como un a barrera de acceso a la formación en su modalidad *a distancia*.

En distancia, las barreras son de tipo psicológico, en cuanto a la motivación y la constancia en el auto estudio.

Representante entidad sindical

La falta de hábito, y el sentimiento de inseguridad ante el estudio, las dificultades de comprensión así como el analfabetismo funcional son aspectos señalados como importantes condicionantes negativos para acceder a la formación de los menos cualificados.

- **Falta de recursos adecuados.** Tal y como se ha venido mencionando a lo largo de la investigación, la teleformación requiere que el participante que accede a ella disponga de nuevas Tecnologías que posibiliten su uso. La falta de las herramientas necesarias se constituye pues como otra barrera de acceso a la formación en estos casos.

En distancia tradicional no hay problemas. En teleformación la barrera está en que tengan los medios y los conocimientos. Que tengan ordenador, conexión a Internet y conocimientos para usarlo.

Responsable de formación

- **Falta de cultura formativa en la empresa.** El ámbito laboral se constituye como uno de los principales escenarios en los que los trabajadores acceden a la formación profesional para el empleo. Como se pudo comprobar con anterioridad, el tamaño de la empresa, así como la existencia de un departamento de formación específico juegan un papel determinante en las posibilidades de acceso a la formación. Por este motivo, la empresa en la que se desarrolla la actividad laboral se constituye en ocasiones como una de las principales barreras de acceso.

La principal barrera que tienen los trabajadores para acceder a la formación es obtener el permiso de la empresa para asistir a los cursos.

Representante de entidad sindical

Los casos en los que es la propia empresa la principal de barrera de acceso se caracterizan por una ausencia total de cultura formativa en su gestión. En la que la formación se percibe como una pérdida de tiempo y no como una herramienta útil que favorece la productividad e incrementa la competitividad de las empresas.

La empresa no valora la formación que realizan sus trabajadores, están orientados a obtener un beneficio o rentabilidad de ellos y si el trabajador no está en su puesto de trabajo, no produce, con lo cual la empresa no gana. En la realidad, no se traduce el hecho de que la formación haga más competitivos, a los trabajadores así, haciendo más competitivas a las empresas.

En los casos en los que la empresa no canaliza o facilita el acceso a la formación, las modalidades de impartición "a distancia" sirven para contrarrestar esta barrera en cierta medida.

Si los trabajadores quieren hacer formación, pues que la hagan fuera de su horario de trabajo. Esto es lo que nosotros no encontramos. En distancia no hay barreras, por eso va ganando terreno a la modalidad presencial. También se eliminan barreras como el tiempo y las distancias.

Representante de entidad sindical

A modo de resumen se adjunta el siguiente gráfico que sintetiza las principales barreras de acceso identificadas por los informantes claves entrevistados.



5.1.5. Identificación de puntos fuertes que incentiven el acceso a la formación.

Algunos de los indicadores contemplados en la presente investigación relativos al análisis de los puntos fuertes que promuevan el acceso a la formación han girado en torno a cuestiones tales como la motivación para participar en futuras

acciones formativas de los participantes, a cuál es la percepción subjetiva de la aportación de la formación profesional en su empleabilidad, así como esta percepción varía en función de las distintas modalidades de impartición que se trate.

Dentro de la información cualitativa, se hace gran hincapié en la complejidad que suscita esta cuestión, identificando múltiples aspectos que intervienen o contribuyen en el acceso a la formación de los trabajadores, no siempre relacionados con factores motivacionales pero que, en gran medida, **vienen principalmente condicionados por cómo el participante percibe la utilidad de la formación a la que accede.**

Es que la motivación entramos en un terreno muy pantanoso, primero deberíamos analizar cuál es la motivación del trabajador para hacer formación y luego podemos entrar en analizar la motivación que le llevaría a hacer un curso u otro.

Consultor de RRHH

La percepción de utilidad por parte del trabajador juega el papel más importante en el acceso hacia la formación diluyendo las posibles diferencias en función de la modalidad de impartición de la formación.

Todo esfuerzo requiere una recompensa, entonces la motivación del trabajador va a ir encaminada a que ese curso le sirva para algo, si piensa que no le va a servir para nada, le da igual que sea presencial o a distancia. Si no tiene motivación porque no va a obtener ninguna recompensa, ni de tipo social, ni de sueldo, pues no lo va a hacer. Si él piensa que con un curso "a distancia" va a tener un aumento de sueldo porque ese curso está reconocido en su empresa, perfectamente hace el curso a distancia, incluso hará el esfuerzo de la disciplina. La modalidad se lo puede poner más fácil. Ahora si es un curso de reciclaje o para mejorar en algo, o por cambios organizacionales, entonces no va a aprender nada.

Consultor de RRHH

Así mismo, la infraestructura que puede ofrecer la empresa, como se ha señalado en el apartado anterior, los trabajadores que desarrollan su actividad en grandes empresas o en empresas que poseen departamento específico encuentran mayores posibilidades de acceder a la formación, debido a que la cultura formativa y las posibilidades de canalizar la formación están mucho más asentadas.

La competitividad, la innovación y procesos de desarrollo nuevos que implica la actualización constante. Las empresas grandes tienen un departamento dentro del de RRHH que potencia la formación y en las pequeñas hay que venderles la formación, no sale de ellos. Depende también del tipo de empresas (ej-. De tecnología están continuamente formándose).

Representante asociación empresarial

Siguiendo la misma estructura que el apartado anterior, los párrafos posteriores se centran en sintetizar la información cualitativa relativa a identificación de cuáles son los puntos fuertes, o en que aspectos pueden servir como base de incentivación al acceso de la formación. De igual modo se analizarán las diferencias identificadas por los expertos consultados, en función de la modalidad de impartición de que se trate.

Formación "a distancia"

- **Mayor grado de compromiso de los participantes que acceden a ella.** Según la opinión de los expertos, la promoción de la formación a distancia, más basada en un mayor compromiso por parte de los participantes que acceden a ella, posibilita un cambio de actitud a la hora de afrontar el proceso formativo, efectuando un uso mucho más racional.

Puede variar, tal vez por el concepto que tenemos de formación que tiene que ser en un aula y un profesor. En online y distancia la motivación personal tiene que ser mayor para poder continuar en su desarrollo.

Representante Asociación empresarial

En general todas las personas que se apuntan a la formación tienen una motivación intrínseca ya.

Representante entidad sindical

No obstante, el nuevo marco oportunidad que ofrece la modalidad teleformativa está condicionada en cierta medida a la calidad de la formación a la que se acceda.

En la formación on line, los participantes que la seleccionan, les motiva el hecho de que van a poder compatibilizarlo, pero si los contenidos y la formación por un lado y por otro lado el entorno de esa formación (tutorías, seguimiento, etc.) no son de calidad, la motivación decae y hay abandonos.

Representante Asociación empresarial

- **Mayor flexibilidad horaria para compatibilizar la formación con otras actividades.** Lógicamente, la mayor flexibilidad se constituye como uno de los principales puntos dentro de este tipo de modalidad que incentivan su acceso.

Tienden a seleccionar más la modalidad on line quienes carecen de tiempo disponible para la formación presencial. La motivación ha de ser importante en todos los casos, porque si no se produce el abandono.

Representante asociación empresarial

- **Mayor comodidad.** En la misma línea, la teleformación exige menos esfuerzos por parte del participante que accede a ella, superando de este modo las posibles barreras derivadas de distancia y desplazamiento.

Suelen estar más motivados "a distancia" porque se eliminan las barreras de tiempo y desplazamiento. Distancia tiene otra barrera que es la capacidad de autoestudio. La motivación de nuevo depende de las preferencias del alumno.

Responsable de formación

La modalidad puede hacer más llevadera la formación en función de los desplazamientos que tengan que hacer.

Responsable de formación

Formación presencial

- **Mejor valoración.** Tanto las opiniones de los expertos como los datos extraídos de la encuesta señalan una mayor predisposición por parte de los participantes, se le concede un mayor efectividad en el aprendizaje.
- **Mayores posibilidades de motivación.** Algunos expertos destacan aspectos positivos para la formación presencial relacionados con sus mayores posibilidades motivación y vínculo.

Es más fácil motivar en presencia que no en distancia y es más fácil motivar en un entorno on line donde hay una serie de recursos y de actividades entorno a esa formación que "a distancia" tradicional donde hay menos recursos disponibles. De todos modos l" a distancia" tradicional exige más motivación para realizarla y para finalizarla.

Representante Asociación empresarial

5.2. Calidad y adecuación de la formación

Dentro de las posibilidades que permiten las herramientas de recogida de información utilizadas y en relación al análisis comparativo entre las distintas modalidades de impartición de la formación existentes se ha estructurado este apartado en los siguientes aspectos:

- Tipología de la formación (Formación Reglada y Formación Profesional para Empleo).
- Calidad y adecuación de la formación profesional para el empleo en el sector. Valoración global de la formación presencial.
- Calidad y adecuación de la formación profesional para el empleo en el sector. Valoración global de la formación "a distancia" o mixta.
- Evaluación de la calidad de las acciones formativas (Grado de satisfacción). Comparativa entre las distintas modalidades.
- Eficacia de la formación atendiendo a las distintas modalidades de impartición.

5.2.1. Tipo de formación

La **Formación Profesional** es un conjunto de enseñanzas del sistema educativo, cuyo valor añadido es la formación práctica adecuada a las necesidades de la economía y a los diferentes sectores productivos. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales, que se estructuran en 26 familias profesionales y en dos grados: ciclos formativos de grado medio y ciclos formativos de grado superior. La modalidad de impartición de la formación profesional se ofrece prioritariamente bajo modalidad de impartición presencial, no obstante también se puede optar a esta formación a través de modalidades de impartición "a distancia".

A pesar de que la regulación vigente en la actualidad ha supuesto la integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua, cabe distinguir que la **formación profesional para el empleo** comprende la formación reglada, la formación ocupacional y la formación continua. Tal y como se ha venido comentando a lo largo del informe, las modalidades en la que se imparte la actual Formación para el Empleo⁹ contempla cuatro modalidades: Presencial, "A distancia", Mixta y, Teleformación.

Sin embargo, con anterioridad a la integración de los antiguos subsistemas de formación, casi la totalidad de la **formación ocupacional** se impartía bajo modalidad presencial.

⁹ Estas cuatro modalidades de impartición son validas también para el antiguo subsistema de Formación Continua.

5.2.2. Calidad y adecuación de la formación profesional para el empleo en el sector. Valoración global de la formación presencial.

La valoración que se hace de la calidad de la formación que se imparte en la Comunidad de Madrid es, en líneas generales, bastante positiva, tanto en cantidad como en la calidad de la oferta formativa. Sin embargo, a pesar del buen diagnóstico realizado, algunos de los aspectos de mejora de la oferta formativa se centran en lograr una mayor adecuación de la oferta que supere el predominio de materias de carácter transversal en oferta formativa subvencionada.

Es bastante positiva. Creo que es una formación abundante en cantidad y es una formación, en cuanto a la calidad, es buena por lo menos en lo que yo conozco y las referencias que tengo. También hay mala como en todos los ámbitos. Por lo general tengo una buena impresión.

Responsable de Formación

Se está haciendo una formación muy estándar y muy ligera que hasta cierto punto no sé si es lo que buscan las empresas, de hecho los estudios que hay publicados casi todas las acciones formativas que se dan son de informática-ofimática e inglés y si con el inglés hay dificultades porque nunca aprendemos inglés del todo.

Consultor de RR.HH.

Se establecen por otro lado, ciertos matices en cada una de las modalidades existentes, que se traducen en problemáticas muy concretas en cada una de ellas y que, en su mayor parte, se centran básicamente en la predisposición que los alumnos muestran a las distintas modalidades de formación.

La imagen que yo tengo no varía en función de la modalidad. Creo que la teleformación posibilita que la gente que no tiene acceso a la presencial se forme. Pero la imagen de los participantes puede variar en función de la experiencia o de sus propias preferencias.

Representante entidad sindical

Nosotros conocemos los presenciales y los semipresenciales y la formación es buena. El problema de la formación "a distancia" es la predisposición del alumno. Últimamente se ha estado despreciando mucho la formación en general, porque prácticamente ha habido pleno empleo.

Responsable de Formación

Otro de los rasgos más recurrentes en la valoración que se hace de la formación que se extrae de las entrevistas tiene que ver la mejor predisposición que manifiestan los alumnos hacia la formación presencial.

Creo que se valora más la formación presencial, pero depende mucho del punto de vista en que lo estés afrontando. La formación presencial se sigue valorando más pero, es verdad que cada vez se demanda más otro tipo de formación por las jornadas laborales muy extensas.

Representante Asociación empresarial

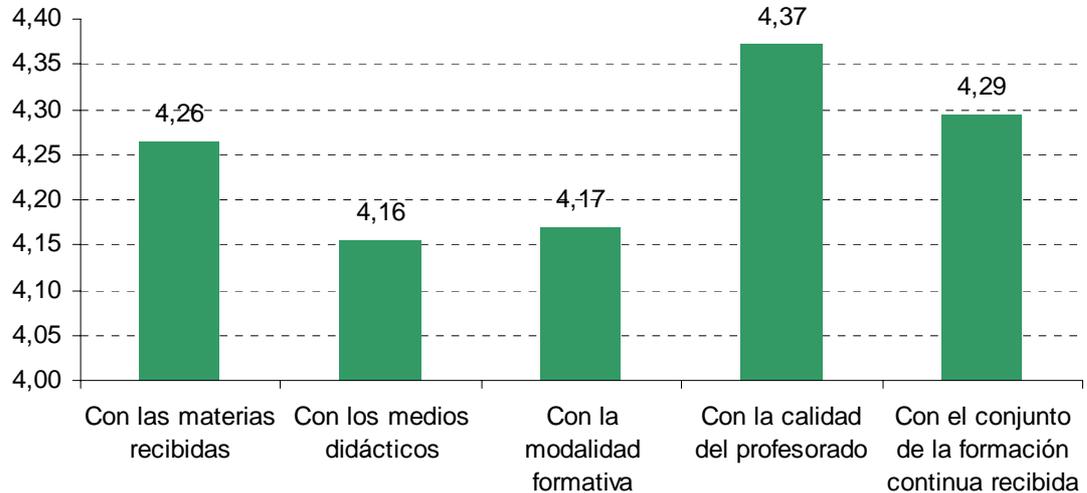
A continuación, se evalúa la satisfacción registrada por los encuestados con respecto a los contenidos formativos impartidos, las modalidades predominantes, las metodologías empleadas, la calidad del profesorado, etc. cuyo resumen de las valoraciones medias se aprecia en el siguiente gráfico, comprobándose que las puntuaciones resultan notablemente altas para todos los aspectos.

Formación presencial

Las valoraciones efectuadas por los encuestados que manifestaban haber realizado formación presencial en los últimos tres años, es bastante positiva.

Las mayores medias de puntuación se encuentran en la valoración que se hace papel de los formadores que la imparten la formación

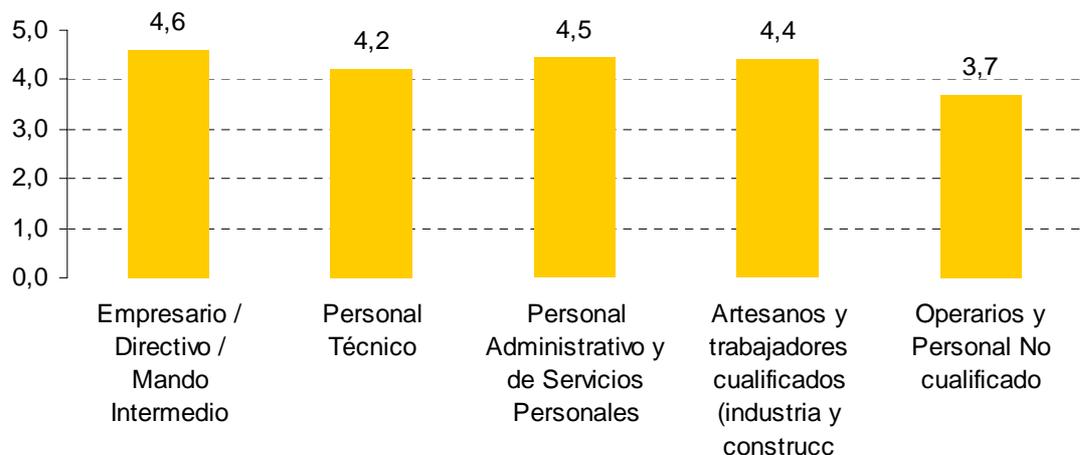
Grado de satisfacción de la formación continua bajo modalidad presencial



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

En la siguiente gráfica, se ofrecen las valoraciones globales que los encuestados han realizado. Se observa que la valoración global por cada una de las categorías profesionales contempladas no varía en gran medida. No obstante, los operarios y el personal no cualificado son los que han puntuado más bajo la formación presencial recibida.

Grado de satisfacción con el conjunto de la formación continua presencial recibida según categoría profesional



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

En relación a la entidad que ha financiado la formación presencial recibida, tal y como puede verse en el siguiente gráfico, apenas se identifican diferencias en la valoración manifestada por los encuestados.

Grado de satisfacción con el conjunto de la formación continua bajo modalidad presencial recibida según la fuente de financiación de la formación



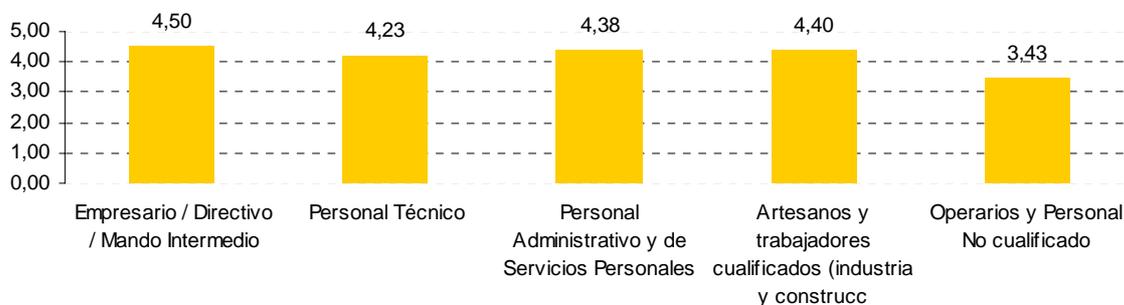
Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Evaluación de los contenidos

La valoración media del total de los encuestados que habían realizado Formación Profesional para Empleo bajo modalidad presencial en los últimos tres años ha obtenido una puntuación media de 4,26. En la siguiente gráfica se incluyen las medias agrupadas por las distintas categorías profesionales contempladas.

Como se puede observar, las valoraciones en relación a los contenidos no varían especialmente en función de la categoría profesional, no obstante son las categorías profesionales más bajas, las que han efectuado una valoración más baja, concretamente 3,43.

Grado de satisfacción con las materias recibidas bajo modalidad presencial recibida según la categoría profesional



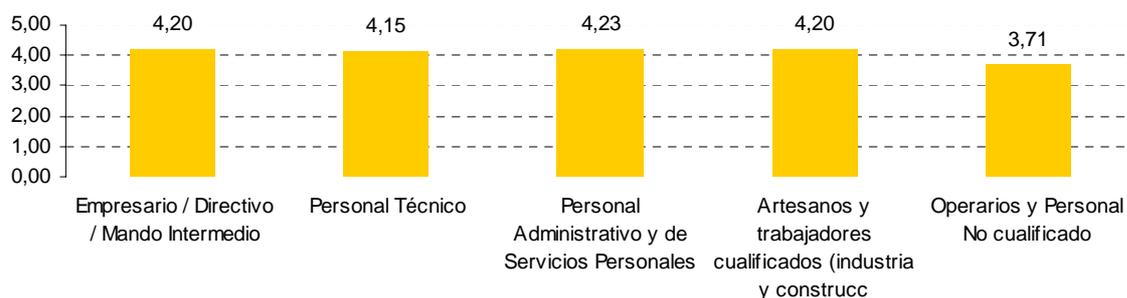
Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Evaluación de los medios didácticos

La media global manifestada por los encuestados que habían realizado formación presencial es de un 4,16, la media más baja identificada de todos los aspectos contemplados.

Por categoría profesional, las diferencias identificadas en las valoraciones efectuadas son mínimas, no obstante, operarios y personal no cualificado vuelve a ser la categoría profesional que ha manifestado una valoración más baja, concretamente un 3,71.

Grado de satisfacción con los medios didácticos bajo modalidad presencial recibida según la categoría profesional

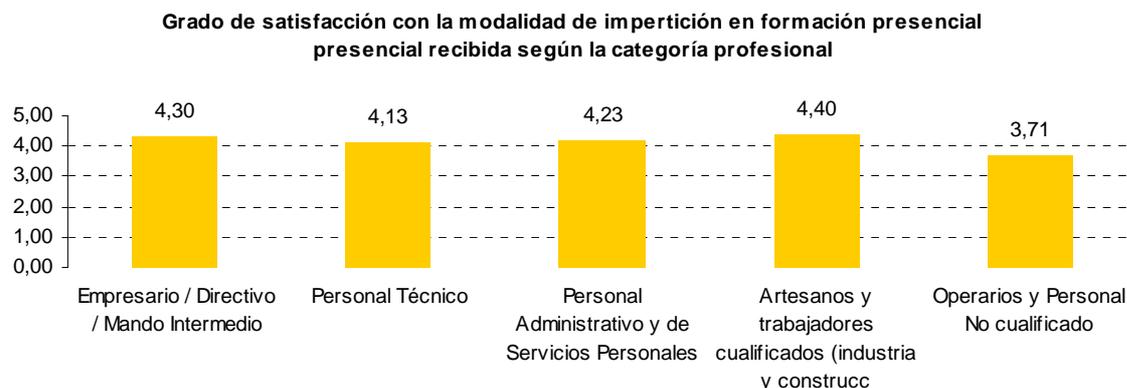


Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Evaluación de la modalidad formativa

Dada la importancia de la modalidad de impartición con respecto al objeto de estudio, se incluyeron preguntas encaminadas a identificar el grado de satisfacción con respecto a la modalidad en la

cual se había recibido la formación. Como puede verse, las diferencias por categoría profesional vuelven a ser mínimas. Operarios y personal no cualificado son los que puntúan más bajo con una media de 3,7.



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Otro de los aspectos contemplados de cara obtener información relativa al grado de adecuación de la formación ha sido identificar cuál ha sido el grado de incorporación de NT en la modalidad presencial. Según la opinión de los expertos, su incorporación bajo la modalidad presencial está muy condicionada por el uso que el formador pueda darle, o por como la metodología de aprendizaje o el destinatario de la formación puedan adaptarse.

En presencial el incorporar nuevas tecnologías, implica formar a los profesores. Porque si introduces unos medios sin formación, el docente no los utilizaría y no se sacaría provecho de ellos

Responsable de formación

El uso de tecnologías en una formación o el uso de determinada metodología está más relacionado con los contenidos o con el tipo de persona que da el curso, que con quién o qué tipo de formación se esté impartiendo.

Al final lo que se relaciona es la adecuación de la tecnología con la adecuación de una determinada metodología es a la materia que se está imparte y al alumno o formando que va a acceder a ese curso.

Consultor de RRHH

Evaluación del profesorado

La figura del docente siempre es clave, indistintamente de la modalidad que hablemos. No obstante, el peso que tiene en presencial es fundamental. Las habilidades pedagógicas de un formador en presencial pueden compensar otras carencias relacionadas con otros elementos que intervienen en la formación.

En presencial, el peso del profesor es total, aunque influye también el nivel de conocimientos del grupo de alumnos. También es muy importante, pero menos, "a distancia" y online porque al final el docente tiene que estar disponible para solucionar las dudas.

Representante asociación empresarial

En este sentido cobra gran importancia la aptitud pedagógica que manifieste el formador.

Sin embargo en presencial se valora más su labor porque no sólo se tiene en cuenta sus conocimientos sobre la materia a impartir sino también, su habilidad para transmitirlos.

Responsable de centro de formación

Uno de los principales sesgos que se producen a la hora de evaluar el papel desarrollado por el formador se centra en mayor medida en lo *amena* o *entretendida* que haya sido la formación en detrimento de aspectos tales como la adquisición de conocimientos/competencias profesionales o la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo.

Como luego la evaluación no se va a hacer en relación a los conocimientos, y tampoco te merece la pena hacer un seguimiento de si ese curso te ha servido para algo o no, entonces vas a valorar al profesor pues si es aburrido un cinco, sin embargo si a ese curso llega un señor que es puro espectáculo y que sólo consigue enseñarte dos conceptos, como lo hace de una forma divertida, pues aprender no sabes si has aprendido, pero te vas de un contento.

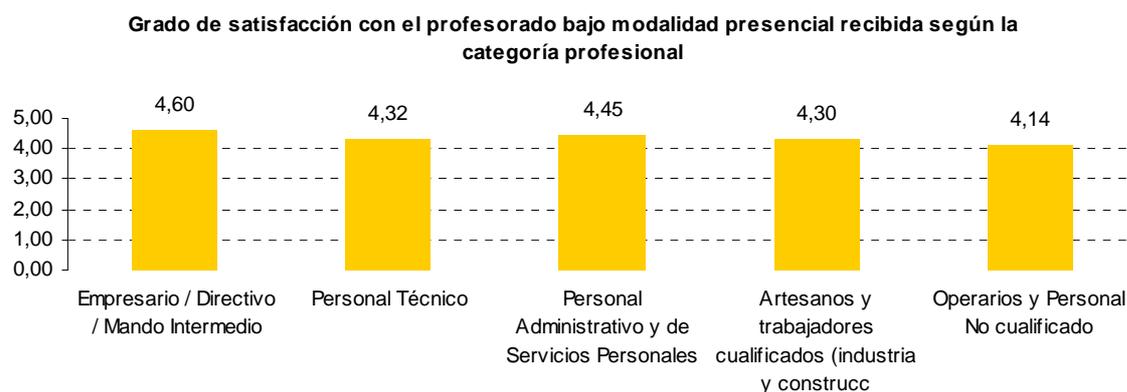
Consultor de RR.HH.

En una escala de 1 a 5, la valoración media global del grado de satisfacción con el profesorado que han manifestado los encuestados que habían accedido a formación presencial ha sido

4,37, constituyéndose como la media más alta de todos los aspectos contemplados.

La diferencias en la valoración que se hace del profesorado apenas manifiesta diferencias por categoría profesional.

Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

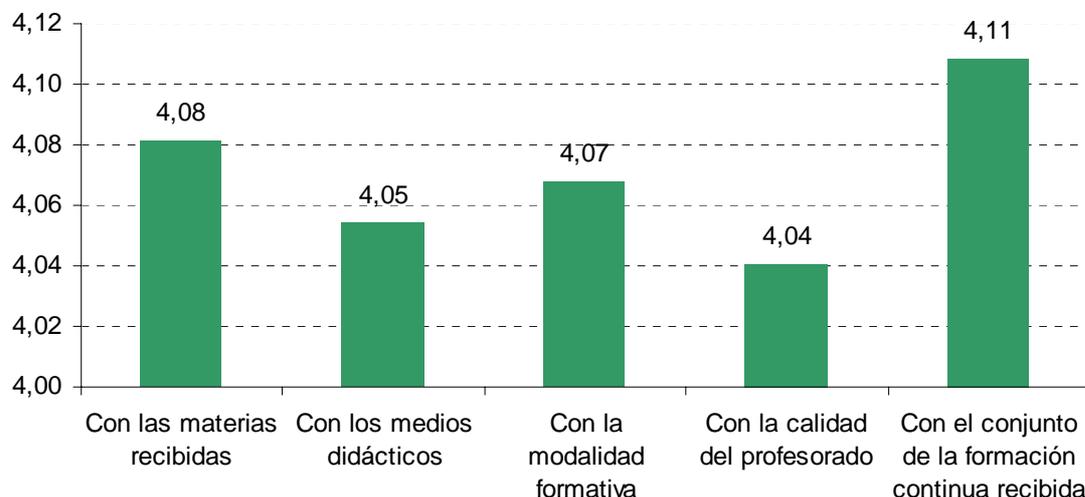


5.2.3. Calidad y adecuación de la formación profesional para el empleo en el sector. Valoración global de la formación "a distancia" o mixta.

Utilizando la misma estructura que el apartado anterior, se incluyen las valoraciones efectuadas por aquellos encuestados que han recibido formación bajo modalidades mixta o "a distancia" en los últimos tres años.

Las diferencias son mínimas en la valoración que se hace de cada uno de los aspectos contemplados con respecto a la valoración que se ha efectuado de la formación presencial. La valoración media sobre el conjunto de la formación recibida bajo estas modalidades de impartición es del 4,11, ligeramente inferior a la valoración efectuada en formación presencial, que se sitúa en 4,29. No obstante, una de las diferencias que se identifica con respecto a las valoraciones emitidas en relación a la formación presencial es que, mientras que la valoración de profesorado es el ítem que recibe una puntuación más alta en presencial, bajo estas modalidades de impartición es el aspecto peor valorado.

Grado de satisfacción de la formación continua bajo modalidad presencial

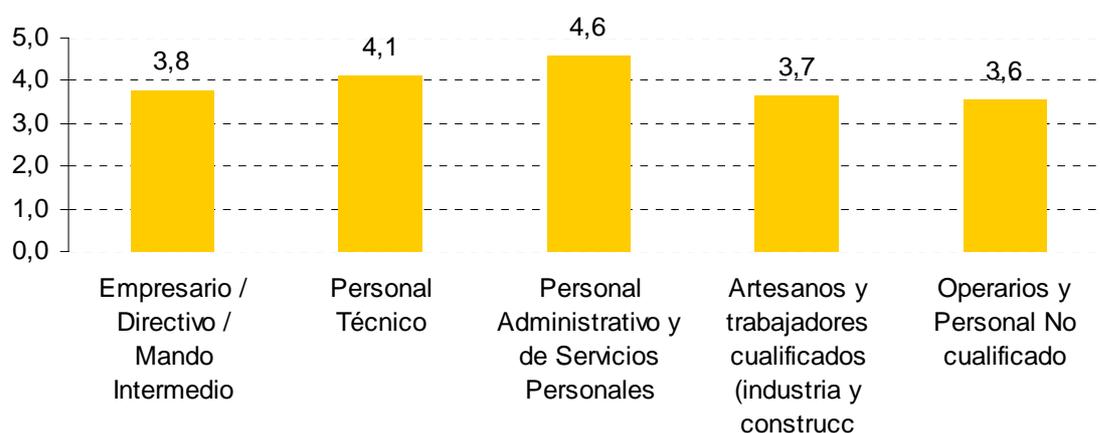


Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Analizando las valoraciones globales que se hacen sobre el conjunto de la formación en función de la categoría profesional, se observa que son el personal administrativo y de servicios personales los que mejor valoran la formación recibida bajo estas modalidades de impartición.

Por otro lado, la categoría empresario, directivo y mandos intermedios que en formación presencial ha manifestado la valoración global más alta, bajo las modalidades de impartición mixta o "a distancia" ofrece medias similares a las categorías profesionales más bajas. Tal y como ocurre en las valoraciones de relativas al grado de satisfacción de la formación presencial, operarios y personal no cualificado vuelve a ser la categoría que puntúa más bajo su grado de satisfacción con respecto a la formación recibida, concretamente un 3,6.

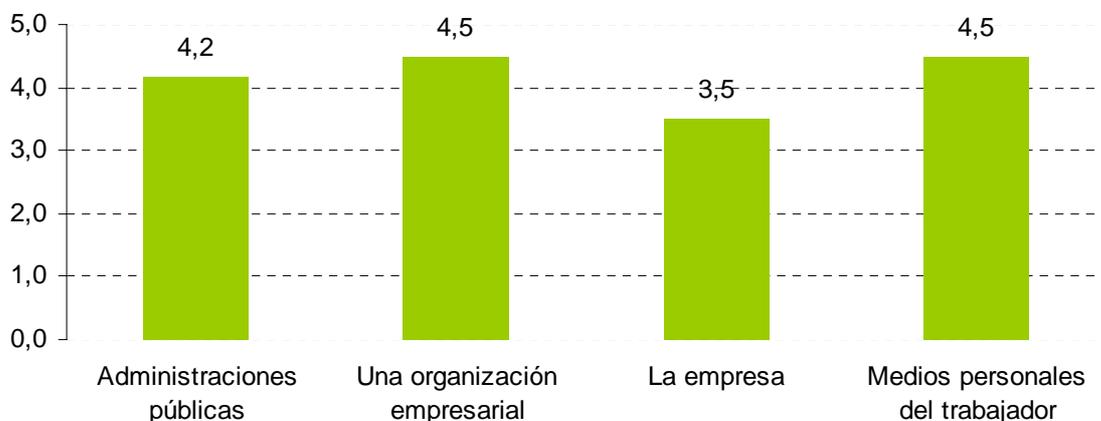
Grado de satisfacción con el conjunto de la formación continua bajo modalidad mixta o "a distancia" recibida según categoría profesional



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Cruzando la información obtenida relativa al grado de satisfacción con la fuente de financiación de la formación recibida, se observa que la formación financiada por la empresa es la peor valorada por los encuestados que han accedido a formación bajo estas modalidades de impartición.

Grado de satisfacción con el conjunto de la formación continua bajo modalidad mixta o "a distancia" recibida según la fuente de financiación de la formación

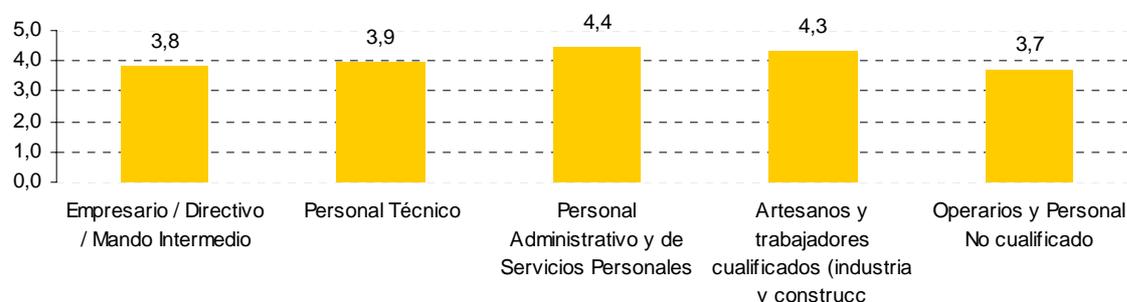


Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Evaluación de los contenidos

La media global relativa al grado de satisfacción respecto a las materias recibidas bajo estas modalidades de impartición ha sido 4,08. Las valoraciones más positivas se han efectuado por parte de las categorías profesionales personal administrativo y de servicios personales y artesanos y trabajadores cualificados con un 4,4 y 4,3 respectivamente.

Grado de satisfacción con las materias recibidas bajo mixta o "a distancia" según la categoría profesional

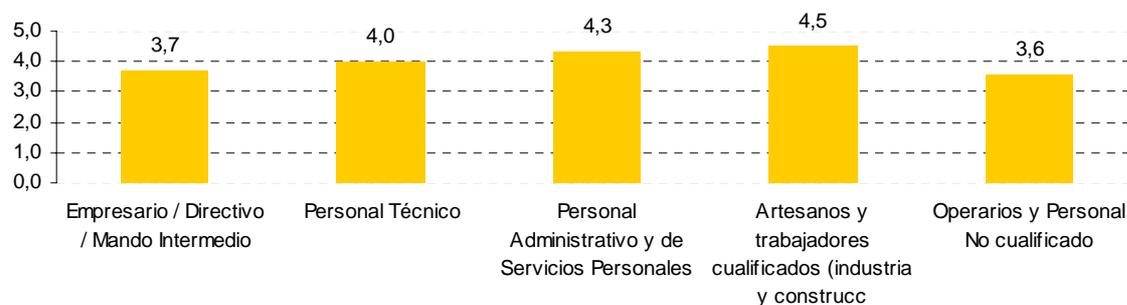


Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Evaluación de los medios didácticos

La valoración media de los encuestados en relación a los medios didácticos ha sido del 4,05. Las categorías profesionales personal administrativo y de servicios personales y artesanos y trabajadores cualificados vuelven a ofrecer la valoraciones más altas, con un 4,4 y 4,3 respectivamente.

Grado de satisfacción con los medios didácticos bajo modalidad mixta o "a distancia" según la categoría profesional



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

En relación a los medios didácticos, el análisis efectuado por los agentes consultados se ha centrado en gran medida en el grado de incorporación de las Nuevas Tecnologías en función de las distintas modalidades de formación.

Como es lógico esta incorporación de las nuevas tecnologías se ha producido con mayor fuerza en las modalidades de teleformación, sobre todo en su vertiente on-line más que en la formación a distancia tradicional.

Evidentemente, las nuevas tecnologías en la modalidad en la que más han evolucionado son en la online. Yo viví las primeras experiencias de formación a través de Internet en el año 1996-1998 y desde aquellas experiencias a lo que hoy tenemos, ha habido un avance impresionante. En formación "a distancia" tradicional que incluye material en papel cd-roms también ha evolucionado porque hay herramientas estupendas. En formación presencial también ha habido avances, pero menos. Las nuevas tecnologías definitivamente donde más aplicación directa ha tenido ha sido en la modalidad online.

Representante de asociación empresarial

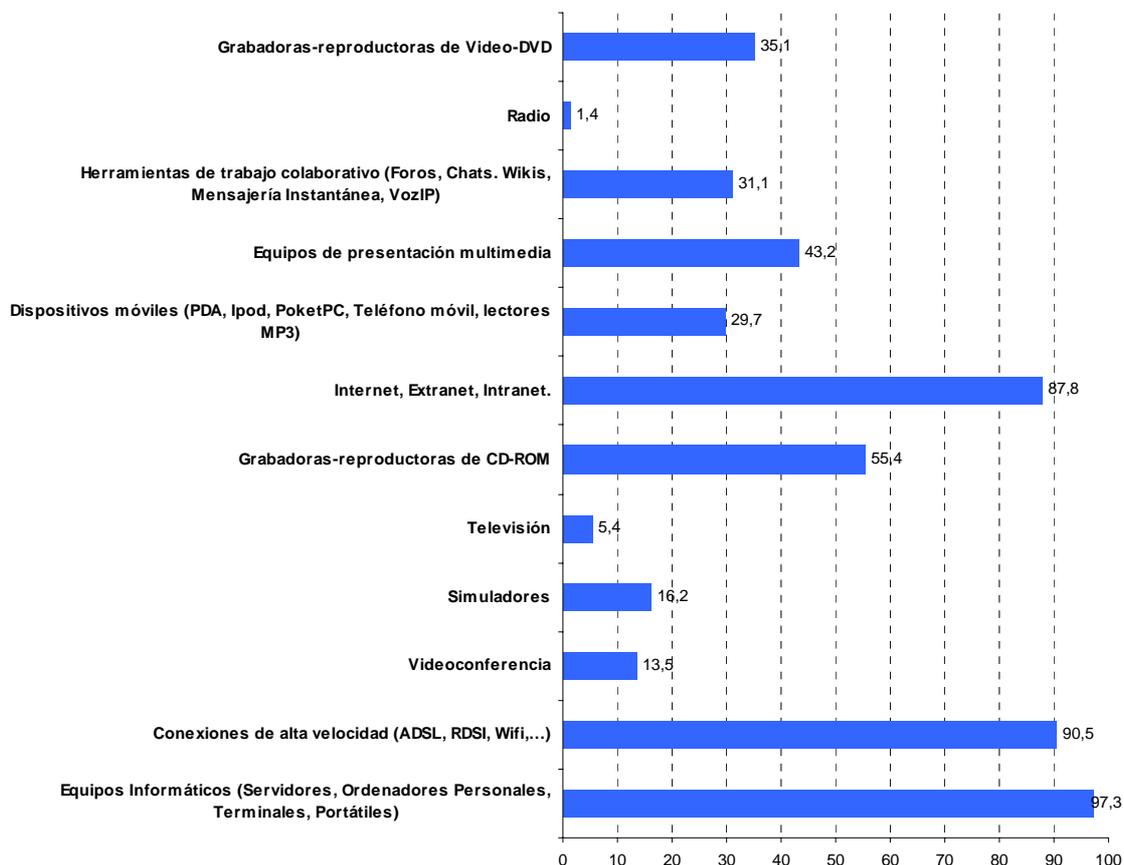
Uno de los más importantes avances producidos en este sentido en la modalidad on-line es la posibilidad de interacción que posibilita el uso de la NT como Internet.

Los avances técnicos han favorecido la distancia. Estoy en contacto con los últimos avances en la modalidad a distancia, hay modalidades on line en las que los alumnos interactúan con el profesor. Esta modalidad sería más adecuada que la modalidad "a distancia" tradicional.

Responsable de formación

Este avance tiene gran importancia puesto que, en cierta medida se equipara a la formación presencial. Según los datos de la encuesta, observamos que aquellos casos en los que encuestado manifestaba haber realizado formación "a distancia" en estos tres últimos años, casi la totalidad de los casos reconocieron haber utilizado equipos informáticos, concretamente en un 97% de los casos.

Tipo de medios tecnológicos se han empleado en la formación a distancia



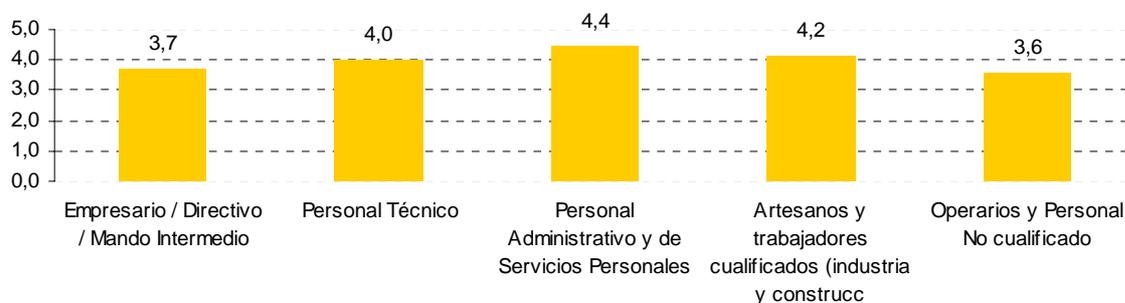
Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

valuación de la modalidad formativa

Por su parte, la valoración de que se hace de la modalidad formativa por parte de los encuestados que han realizado formación mixta o "a distancia" ha sido valorada en 4,07.

Por categoría profesional, personal administrativo y servicios personales ha sido la categoría profesional que se ha mostrado más satisfecha con la calidad de la modalidad de formación en la cual ha recibido la formación realizada.

Grado de satisfacción con la modalidad formativa en modalidad mixta o "a distancia" según la categoría profesional



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Evaluación del profesorado

En la formación "a distancia" o teleformativa se identifican ciertos aspectos de mejora que se resumen básicamente en definir claramente cuáles son las funciones que debe cumplir el formador en este tipo de formación y en lograr una mayor proactividad en su labor.

En distancia y teleformación también queda mucho por hacer en relación con las tutorías. Se sigue haciendo demasiada tutoría reactiva y no preactiva y en esto si es necesario profundizar. El mayor peso del docente sigue estando en la presencial, aunque las condiciones del aula etc. afecten mucho a la valoración final. En on line y distancia el peso de los materiales y de los contenidos, de la presentación sigue siendo muy importante. Las funciones del docente "a distancia" deberían estar mejor definidas, se deberían aplicar mejor y el alumno las debería conocer mejor, creo que es una asignatura pendiente. En este sentido en distancia y teleformación hay mucho que mejorar

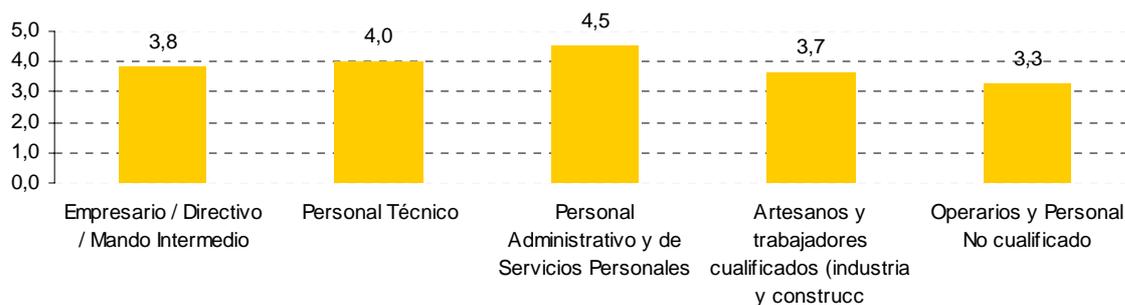
Representante asociación empresarial

A la hora de analizar las valoraciones que se hacen de la función que realizan los formadores, es necesario hacer hincapié que existen dos modalidades en las que formador y participante prácticamente no tienen contacto.

En teleformación, las tutorías implican presencia por parte del formador, pero el contacto es muy disperso, el contacto es muy

puntual por lo que se pierden elementos de valoración de la función que desempeña.

Grado de satisfacción con el profesorado bajo modalidad mixta o "a distancia" según la categoría profesional



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

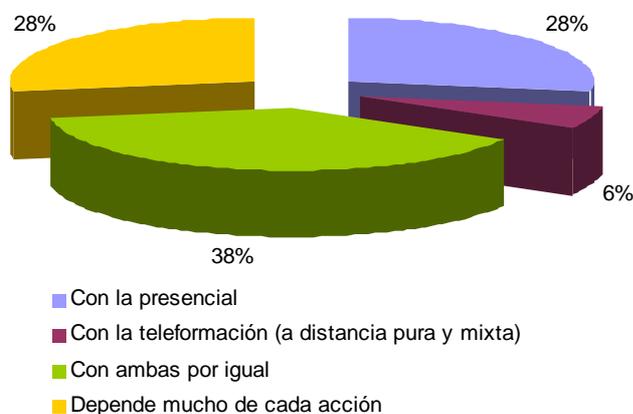
5.2.4. Evaluación de la calidad de las acciones formativas (Grado de satisfacción). Comparativa entre las distintas modalidades.

Por último, uno de los ejes del estudio sobre la calidad de las acciones recibidas se ha centrado en analizar cual es el grado de satisfacción comparado de los participantes en acciones de formación bajo las distintas modalidades de impartición contempladas.

A aquellos trabajadores que habían accedido a la formación en distintas modalidades de impartición, se les preguntó bajo qué modalidades de impartición estaban más satisfechos.

Un 38% de los encuestados manifiesta estar igual de satisfecho en ambas modalidades de impartición. La teleformación es la opción de respuesta que obtiene un menor porcentaje de apoyo, concretamente un 6% de los casos.

¿Con qué modalidad formativa se siente más satisfecho?



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Los datos anteriores concuerdan con la siguiente información, a la pregunta ¿potenciaría usted la formación "a distancia" frente a la presencial? El 61% de los encuestados considera que la proporción en la que se imparte en la actualidad es la adecuada, y 11% considera oportuno potenciar aún más la formación a distancia. Por el contrario, el 28% de los casos se muestran partidarios de fomentar la formación bajo modalidad a distancia.

¿Potenciaría usted la formación a distancia frente a la presencial?



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

5.2.5. Eficacia de la formación atendiendo a las distintas modalidades de impartición.

En el presente apartado se recogen las valoraciones detectadas en lo referente al impacto de la formación impartida en la comunidad de Madrid atendiendo a sus distintas modalidades de impartición contempladas, entendiéndose por ello la incidencia que la misma ha tenido sobre la trayectoria profesional de los trabajadores: la transferencia de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo, la repercusión sobre la marcha de la empresa y, en general, sobre el mercado laboral.

Uno de los enfoques de partida en la presente investigación se ha centrado en evaluar la calidad la incidencia o el impacto de la formación profesional para el empleo, en la trayectoria profesional de los trabajadores en tres esferas diferenciadas (a nivel personal, en el ámbito de la propia empresa y en el ámbito del mercado laboral).

Las principales aportaciones a nivel cualitativo en este sentido señalan que el impacto de la formación influye sobre todo en, a nivel personal, a la empleabilidad de los trabajadores que acceden a ella.

De hecho los últimos datos, está claro que quiénes están sufriendo más los efectos del desempleo es precisamente la población con una formación menor. Sigue habiendo, sin embargo, determinados sectores y determinadas empresas con necesidades de determinados perfiles, con una formación adecuada, que siguen sin cubrirlos. Se debe medir el impacto y se puede medir en cualquiera de estos niveles.

Representante de asociación empresarial

En relación al impacto que se produce en el puesto de trabajo, la propia ausencia de mecanismos que permitan medirlo, constituyéndose como uno de los principales dificultades a destacar en torno a esta cuestión.

Esto es verdaderamente una asignatura pendiente, es el paso que nos queda por dar, ver el impacto, la transferencia al puesto de trabajo, ya no por cada modalidad formativa sino en general. Creo que aquí deberíamos centrar los esfuerzos, en hacer una buena evaluación y seguimiento y ese paso más que es la transferencia de conocimientos al puesto y el impacto. No te puedo dar datos porque no los tengo.

Representante de asociación empresarial

Se identifica además una mejor valoración por parte de los participantes hacia la formación presencial en el que pueden intervenir otros aspectos.

Se consigue mayor grado de satisfacción con la formación presencial

Responsable de centro de formación

No, un curso presencial que tiene malas evaluaciones por parte de los participantes, las puede tener mucho peores que en un curso online. No veo gran diferencia las evaluaciones que hacen los participantes, porque en la formación presencial puedes tener un curso donde factores como el aula, el calor, las condiciones, motiven unas evaluaciones que bajen mucho. No veo diferencias sustanciales por el hecho de la modalidad. Pueden salir cursos mal valorados en cualquier modalidad por distintos factores independientemente de la modalidad.

Representante de asociación empresarial

En el análisis relativo a la adecuación de la oferta formativa hacia las necesidades que demandan las empresas, los expertos consultados tienen muy en cuenta si la formación es de demanda o de oferta, los mecanismo que poseen las empresas de gran tamaño o que disponen de un departamento concreto que gestione la formación garantizan prácticamente su adecuación a la necesidades que manifiesta.

Las empresas grandes que hacen estudios de necesidades, forman a sus empleados en lo que necesitan, ahí no hay duda. La formación de oferta es tan grande que es difícil determinarlo.

Representante de asociación empresarial

En relación al impacto que se produce en la formación de carácter teórico, los expertos consultados, a priori, no establecen diferencias por modalidad, asumiendo que las diferencias identificadas deben atribuirse en mayor medida al tipo de metodología, los recursos o la calidad de la acción de la formación.

En cualquiera, para conseguir resultados mejor la presencial. Porque la modalidad "a distancia" depende de la implicación del alumno. En ocupacional desde luego, como tienen tiempo, no creo que exista ni siquiera oferta en distancia. Por lo menos yo no lo conozco.

Responsable de centro de formación

No, la modalidad no. Depende más de la metodología didáctica.

Representante de asociación empresarial

En principio no, si los diseños de los cursos, la metodología, materiales, profesores/tutores e instalaciones/plataforma son buenos no hay mayor impacto de una modalidad u otra.

Representante entidad sindical

Sin embargo, se concede no obstante una mayor efectividad a la formación presencial para aquéllas acciones formativas que se centren en la adquisición de destrezas o competencias profesionales.

Si hablamos de adquisición de habilidades o competencias tiene mayor eficacia la presencial.

Responsable de formación

Puesto que la gente ahora (hay más trabajadores desempleados) tiene más tiempo, lo suyo es que la formación sea presencial. Yo sigo apostando por la presencial. Aunque ahora hay formación on-line, semipresencial,... yo he hecho cursos "a distancia" y no los tengo con muy buena nota, no recuerdo casi los conocimientos.

Responsable de centro de formación

Bajo mi punto de vista veo más eficaz la presencial porque con un mínimo de atención en clase se obtienen unos resultados mejores que los de distancia porque "a distancia" requiere una motivación especial. Hay más abandonos en distancia que en presencial por no estar lo suficiente motivado y no tener ese papel tan activo que requiere esa modalidad.

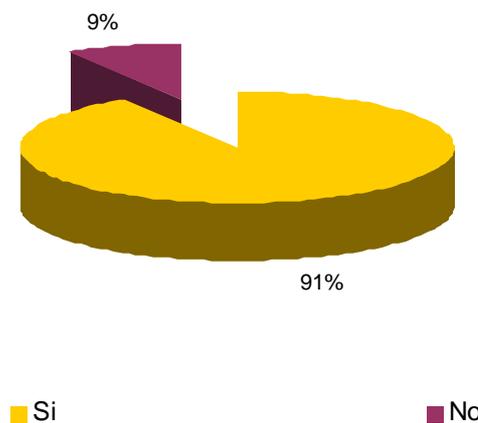
Responsable de centro de formación

A continuación se ofrecen los resultados obtenidos a través de la encuesta en torno a esta cuestión, en cada una de las modalidades de impartición analizadas. No obstante, es necesario hacer hincapié en la dificultad que supone comparar los resultados, puesto que la eficacia de la formación depende de muchos factores.

Formación presencial

Tal y como puede observarse, la percepción sobre la utilidad de la formación presencial recibida por parte de los encuestados es bastante alta, nueve de cada diez encuestados así lo creen.

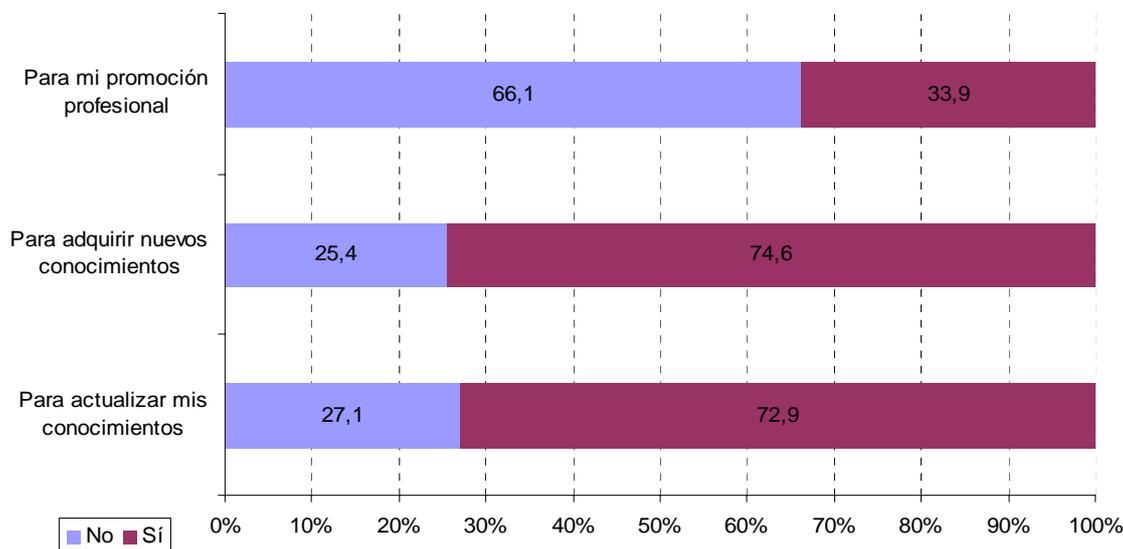
¿Considera que le ha resultado útil la formación continua presencial recibida?



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Con el objetivo de identificar en qué consistía la utilidad de la formación recibida para los trabajadores que han accedido a ella, se incluyeron en el cuestionario una serie de preguntas encaminadas a determinar esta cuestión.

Tal y como puede verse en el siguiente gráfico, sólo un 33,9% cree que la formación presencial recibida contribuye a mejorar su promoción profesional dentro de la empresa. Por el contrario las opciones "adquirir nuevos conocimientos" y "actualizar mis conocimientos" obtienen porcentajes bastante más significativos, concretamente un 74,6% y un 72,9% respectivamente.



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Las principales observaciones que se han efectuado en torno a esta cuestión han incidido sobre todo en las limitaciones que manifiesta la modalidad formativa de teleformación a la hora de abordar una formación que exija la adquisición de nuevas competencias profesionales o para aquellas acciones formativas que impliquen el desarrollo de prácticas para su ejecución.

Hay contenidos que suponen una adquisición de habilidades o competencias que la modalidad "a distancia" no los proporciona.

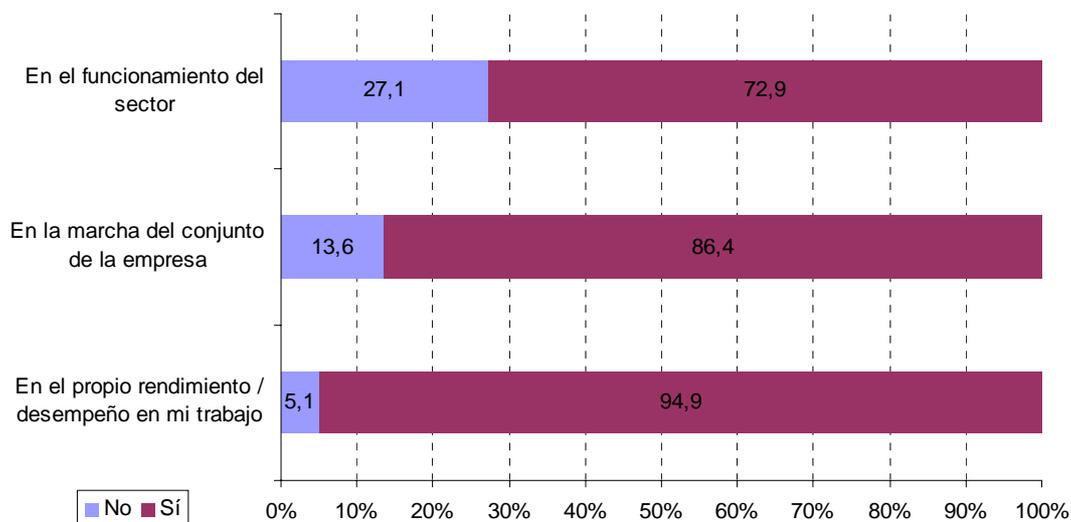
Responsable de Formación

Hay determinados contenidos que difícilmente se pueden impartir con una modalidad de teleformación o distancia. Aquellos programas cuya parte práctica sea fundamental condiciona que la modalidad formativa sea presencial. Ej-. En áreas industriales tienen mucha parte práctica que requiere la presencia del alumno en el aula taller.

Representante entidad sindical

Al mismo tiempo se incluyó otra pregunta, encaminada a determinar si los conocimientos adquiridos a través de la formación presencial recibida habían contribuido a mejorar el funcionamiento del sector, de la empresa o el propio desempeño del trabajador en el puesto de trabajo. Tal y como puede verse, casi el 95% de los

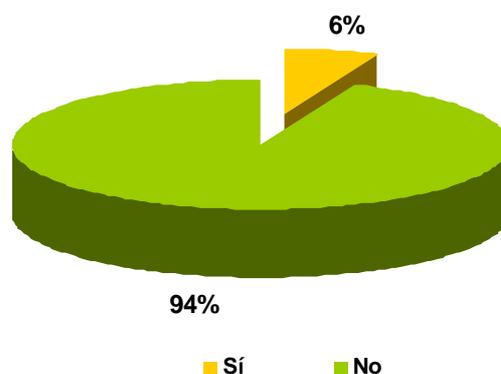
casos cree que la formación continua recibida ha redundado en mejoras en el desempeño de su trabajo, un 86% cree que la formación ha contribuido a la marcha del conjunto de la empresa. La percepción de que la formación recibida ha mejorado el funcionamiento del sector es la opción que ha obtenido un menor apoyo.



Por otro lado, se les pregunto a los encuestados si la formación recibida hubiese sido más apropiada a través de otras modalidades de impartición.

Tal y como puede comprobarse en la siguiente gráfica, tan sólo un 6% de los caso cree que la modalidad mixta o "a distancia" hubiese sido más apropiada.

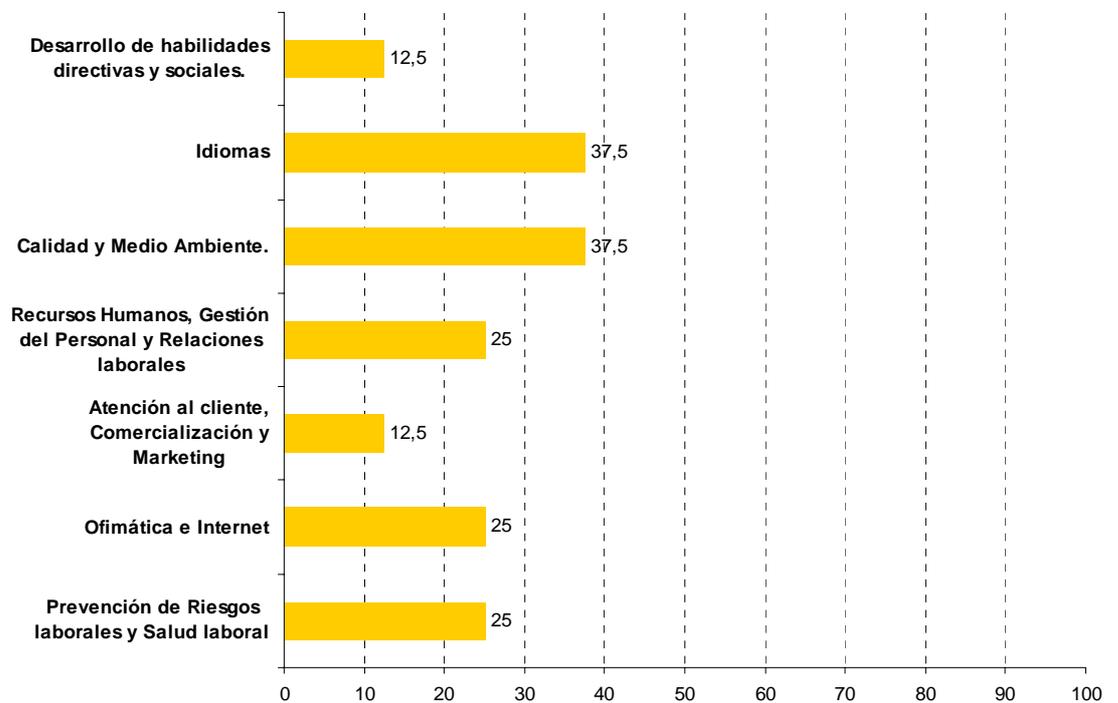
¿Considera que alguno de estos cursos hubieran resultado más apropiados mediante formación a distancia o mixta?



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Matizando más la información anterior, se observa en la siguiente gráfica, qué contenidos se han considerado como más apropiados haberlos realizado bajo las modalidades de impartición mixta o "a distancia". Tal y como podemos observar, *calidad y medio ambiente* e *idiomas* son las materias que han obtenido un mayor apoyo, sin embargo, estos porcentajes sólo suman el 37% en cada caso.

¿Qué cursos destacaría como más apropiados en formación a distancia?

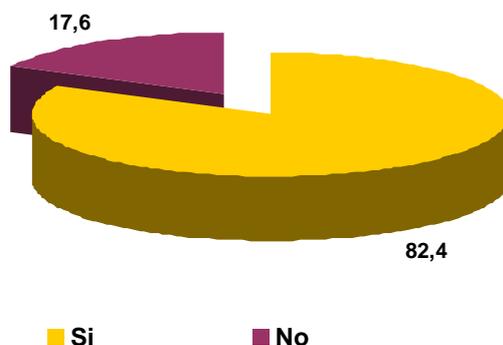


Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Formación mixta o a distancia

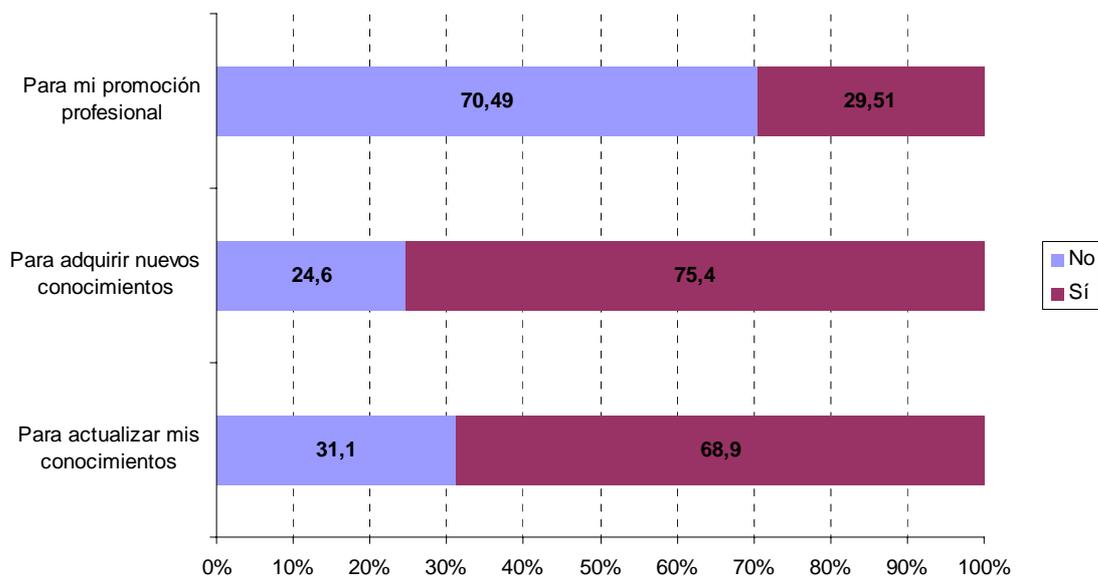
A fin de obtener un marco comparativo entre las distintas modalidades de impartición existentes relativo al grado de eficacia de la formación recibida, a continuación se incluyen los datos de la encuesta anteriormente presentados para las modalidades mixta o "distancia". Tal y como puede comprobarse en el siguiente gráfico, el grado de eficacia percibido por los encuestados es alto, ascendiendo a un 82,4% de los casos. No obstante, la utilidad percibida es menor que en la formación presencial que asciende al 91% de los casos.

¿Considera que le ha resultado útil la formación continua a distancia recibida?



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

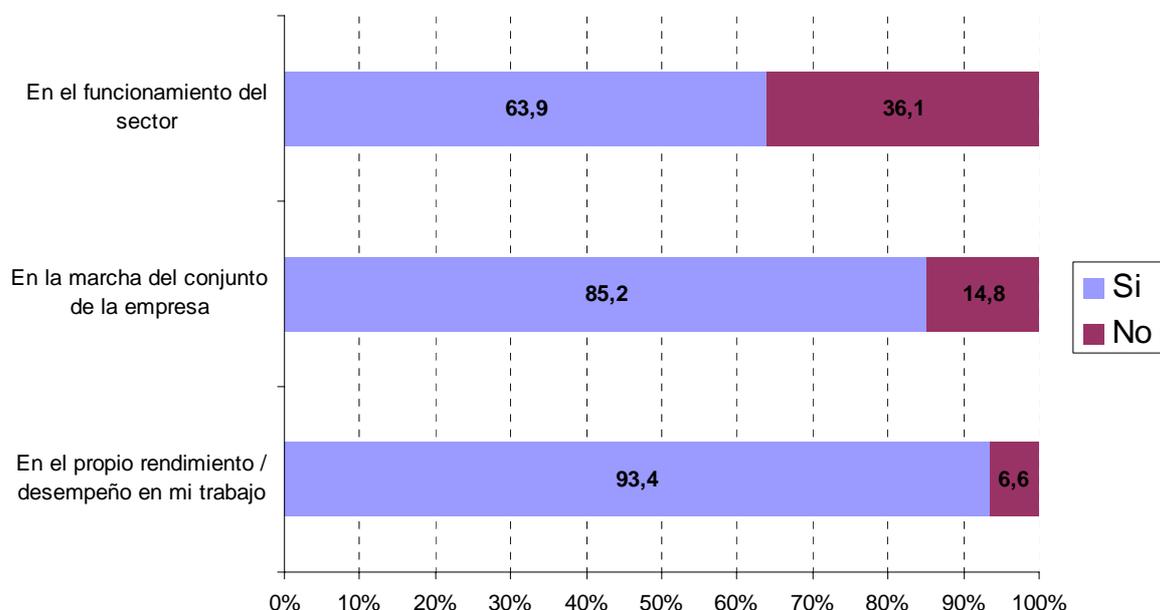
El grado de apoyo en las siguientes opciones es similar a los datos referidos a la formación presencial. La opción "adquirir nuevos conocimientos" es la que obtiene un mayor apoyo, con un 75,4% de los casos, seguida de "actualizar conocimientos" que suma un 68,9%. Tan sólo un 29,5% de los casos cree que la formación recibida bajo modalidad mixta o "a distancia" ha contribuido a su promoción profesional.



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

A continuación se incluyen los datos relativos a la percepción de cómo los conocimientos adquiridos a través de la formación mixta o "a distancia" recibida han contribuido a mejorar el funcionamiento del sector, de la empresa o el propio desempeño del trabajador en el puesto de trabajo.

De nuevo la distribución en las respuestas responde a la misma distribución que en presencial, en el 93,4% de los casos los encuestados creen que la formación recibida mejora el rendimiento o desempeño de su trabajo. La segunda opción que ha obtenido más apoyos es que la formación recibida bajo estas modalidades de impartición han beneficiado al conjunto de la marcha de la empresa. Tan sólo 63,9 cree que ha contribuido al funcionamiento del sector.



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Siguiendo la misma estructura que el apartado anterior, se preguntó a los encuestados si consideraban que la formación recibida hubiese sido más apropiada bajo modalidad presencial. Como puede observarse en la siguiente gráfica, un 28% de los casos así lo cree.

Este mismo porcentaje era menor en los casos en los que se les preguntaba a los trabajadores que habían recibido formación presencial, si la formación recibida hubiese sido más apropiada bajo otras modalidades de impartición, sólo un 6% de los casos así lo creía.

Esta comparativa, señala una mayor percepción de utilidad en la formación presencial que en el resto de modalidades de impartición. Según los expertos, uno de los factores que explican la mayor presencia de la formación presencial se basa en el peso que, entre otros factores, ha tenido tradicionalmente esta modalidad.

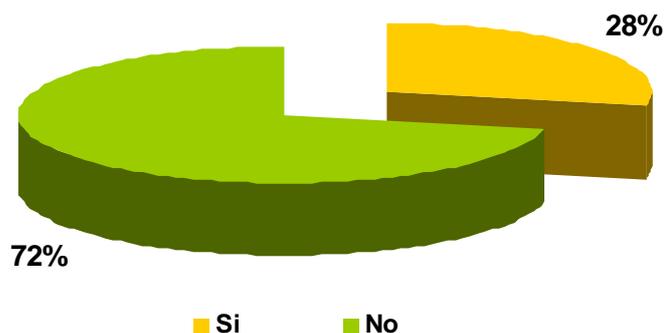
Casi todo el mundo que trabaja en la formación no se ha formado a través de Internet, ha recibido una formación tradicional y alguno habrá hecho algún curso "a distancia" pero por lo general no. Entonces tenemos asumido que la forma de aprender es esa.

Consultor de RR.HH.

Yo creo que la teleformación por múltiples motivos se va a imponer a la presencial por lo menos en muchas de las áreas. Porque al final los costes se reducen tremendamente

Representante entidad sindical

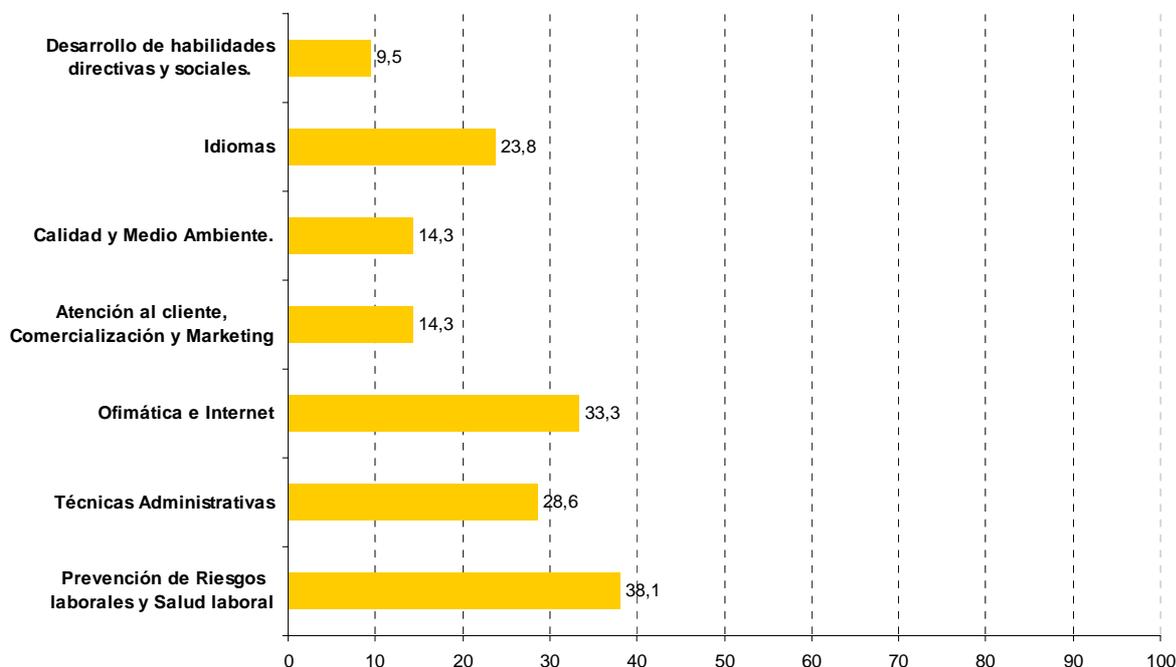
¿Considera que alguno de estos cursos hubieran resultado más apropiados mediante formación presencial?



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

A la hora de analizar en qué tipo de acciones formativas se considera que la formación hubiese sido más apropiada su impartición a través de modalidad presencial, se observa en el gráfico que las opciones de respuesta que han obtenido un mayor apoyo han sido *Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral* con un 38% y *ofimática e Internet*.

¿Qué cursos destacaría como más apropiados en formación presencial?



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Incidencia de la formación profesional para el empleo, en la trayectoria profesional de los trabajadores:

Otro de los indicadores que se han tenido en cuenta a la hora de diseñar la investigación se ha centrado en, por un lado, desatacar las mayores posibilidades de establecer un horario más flexible bajo la modalidad de teleformación y, por otro, en destacar que la elección de una modalidad u otra está frecuentemente condicionado por el rendimiento que se le pueda sacar a cada una de ellas, y no las mayores posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral una modalidad u otra.

En la modalidad "a distancia" tienes más flexibilidad horaria siendo más eficaz la presencial porque se dan más prácticas.

Responsable de formación

Es complicado, porque hay una casuística muy amplia. Las pequeñas y medianas empresas es muy difícil que

puedan realizar formación dentro de la jornada laboral, es difícil que puedan sustituir a un trabajador durante jornadas amplias de formación presencial. Para las empresas hay una ventaja clara en la formación online y "a distancia" que es que pueden compatibilizarla con la jornada laboral, pero también creo que hay un abanico muy amplio de empresas que apuestan por on line en los casos en los que puede ser efectiva y por la presencial en dentro de su jornada laboral cuando es necesaria para su plantilla y también se compatibiliza, es decir, un 50% dentro de la jornada y otro 50% fuera de la jornada laboral.

Responsable de formación

5.3. Calidad y adecuación de la formación. Especial referencia a la formación reglada y formación para desempleados.

Uno de los objetivos específicos contemplados en la presente investigación se ha centrado en evaluar la calidad y adecuación de la formación profesional para el empleo a través del análisis de la formación realizada por los trabajadores.

Este objetivo no se restringe únicamente a la formación continua que se produce en las empresas, también tiene por objeto evaluar la calidad y adecuación de la formación reglada y dirigida a desempleados en la Comunidad de Madrid.

Por ello, se incluyeron en las líneas de investigación algunas cuestiones encaminadas a obtener información relativa a esta cuestión.

5.3.1. Formación profesional para el empleo dirigida a desempleados

En general, la oferta formativa dirigida a desempleados es muy variada, tanto en los contenidos tratados -existe una amplia oferta formativa en cualquiera de las familias profesionales existentes- como en la duración de las acciones ofertadas, aspectos ambos que suelen tener gran importancia a la hora de analizar su aprovechamiento.

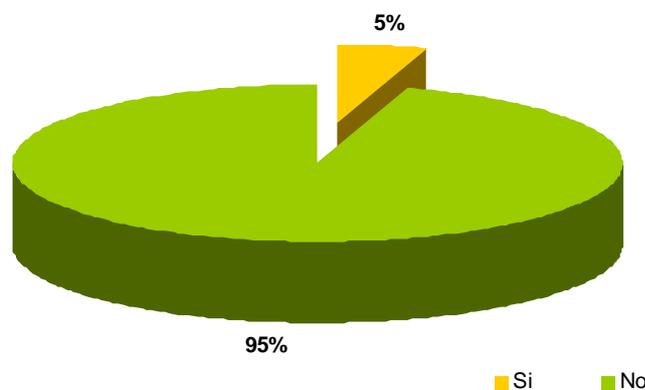
Obviando las diferencias lógicas por el sector de actividad, parece existir la percepción por parte de los entrevistados de ser una formación que genera una gran empleabilidad. Las razones aducidas en este sentido se centran en la gran interconexión existente entre el mercado laboral y la oferta formativa existente y el carácter práctico de la formación que se ofrece, no obstante ésta se ve mermada por el actual contexto económico.

En relación al análisis comprado entre las distintas modalidad de impartición de la formación existente, es necesario resaltar que la formación ocupacional tradicionalmente sólo se ha impartido casi en exclusiva bajo modalidad presencial.

La disponibilidad de tiempo por parte del desempleado motivaba que la formación dirigida para este colectivo fuera presencial. Es sólo a partir de que se integran los subsistemas de formación ocupacional y continua en el nuevo sistema de formación para el empleo cuando los desempleados pueden acceder a la formación bajo modalidades "a distancia".

Tal y como puede comprobarse en el siguiente gráfico, tan sólo un 5% de los encuestados manifiesta haber realizado un curso de formación ocupacional bajo modalidad presencial en estos tres últimos años.

¿Ha realizado algún curso de formación ocupacional presencial estando desempleado?



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Este porcentaje desciende al 1% de los encuestados cuando se les pregunta si han accedido a formación "a distancia". Es lógico el escaso porcentaje de trabajadores que han accedido bajo esta modalidad puesto que la integración de los subsistemas de formación se ha producido recientemente.

A tenor de la información cualitativa, los cursos de formación ocupacional de los que se ha obtenido información se caracterizan por un mayor peso de la práctica en detrimento de la teoría.

El enfoque más pragmático no sólo se traduce en el modo de impartición de la formación, sino que también se traduce en fórmulas mixtas de formación para desempleados y fomento de empleo tales como talleres de empleo y prácticas en empresas asociadas a la formación recibida. **El carácter pragmático de este tipo de formación es reforzado, a su vez, por la propia situación laboral de la persona que accede a ella.**

En ocupacional la gente no tiene interés en los cursos porque lo que quieren es trabajar. [...] El resultado de los cursos, aunque la gente en un principio es reticente, es bueno y merece la pena hacerlos.

Representante entidad sindical

En presencial tiene también buena imagen porque en ocupacional, aunque encuentren trabajo, siguen asistiendo al curso.

Representante entidad sindical

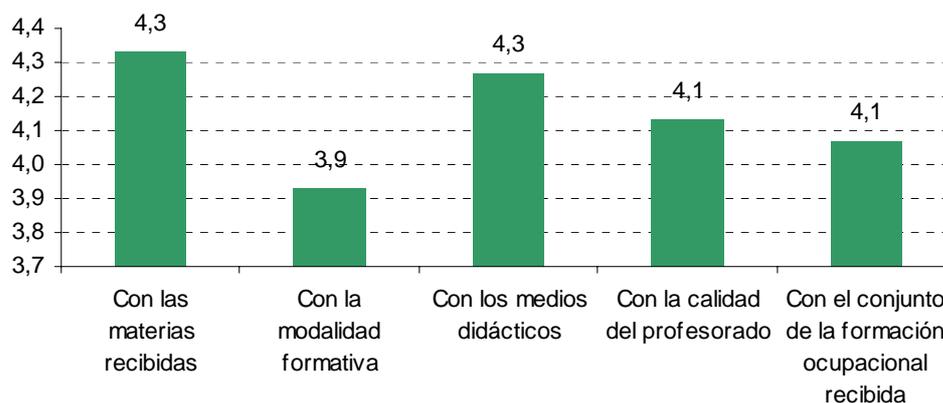
Las diferencias son bajas en la valoración que se hace de cada uno de los aspectos contemplados con respecto a la valoración que se ha efectuado de la formación presencial.

La valoración media sobre el conjunto de la formación recibida bajo estas modalidades de impartición es del 4,1, media igual a la obtenida en la formación continua "a distancia" y ligeramente inferior a la formación continua presencial.

Por áreas, la valoración de las materias recibidas y medios didácticos son los ítems que reciben una puntuación más alta con un

4,3 en ambos casos. Por el contrario, la modalidad formativa es el ítem con puntuación más baja, con un 3,9.

Grado de satisfacción de la formación continua bajo modalidad presencial en formación ocupacional



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

5.3.2. Formación reglada.

La formación reglada en España se imparte mayoritariamente bajo modalidad presencial, tal y como se ha señalado en apartados anteriores, el CIDEAD y la UNED ofrecen formación "a distancia" de las distintas titulaciones existentes. No obstante, la presencia sobre el conjunto de la formación que se imparte es minoritaria.

Con el objeto de obtener información sobre la medida en que los trabajadores de la Comunidad de Madrid habían accedido a formación reglada no presencial se incluyeron algunas cuestiones a este respecto.

Un 15,5% de los encuestados manifiesta haber realizado formación reglada bajo modalidades mixta o "a distancia". Por sexo, existen ligeras diferencias, accediendo las mujeres en mayor medida a la formación reglada bajo estas modalidades con un 17,9%.

Distribución de los trabajadores que en su formación reglada recibieron contenidos bajo una modalidad "a distancia" o mixta por sexo.			
	Hombre	Mujer	Total
Si	13,4%	17,9%	15,5%
No	86,6%	82,1%	84,5%

Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Por intervalos de edad, el grupo situado entre 30 y 44 años, es el que ha accedido en mayor medida a formación reglada bajo esta modalidad de impartición, concretamente el 19,8% de los casos. Por su parte, los mayores de 45 son los que manifiestan un menor porcentaje relativo a esta cuestión, con 9,5%.

Distribución de los trabajadores que en su formación reglada recibieron contenidos bajo una modalidad "a distancia" o mixta por edad				
	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	45 o más años	Total
Si	13,5%	19,8%	9,5%	15,5%
No	86,5%	80,2%	90,5%	84,5%

Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

En relación a la categoría profesional, son los técnicos, artesanos y personal cualificado los que en su formación reglada recibieron en mayor medida formación bajo modalidades mixta o "a distancia" con un 18,2% en ambos casos.

Distribución de los trabajadores que en su formación reglada recibieron contenidos bajo una modalidad "a distancia" o mixta por categoría profesional						
	Empresario / Directivo / Mando Intermedio	Personal Técnico	Personal Administrativo y de Servicios Personales	Artesanos y trabajadores cualificados	Operarios y Personal No cualificado	total
Si	16,7%	18,2%	12,5%	18,2%	12,9%	15,5%
No	83,3%	81,8%	87,5%	81,8%	87,1%	84,5%

Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

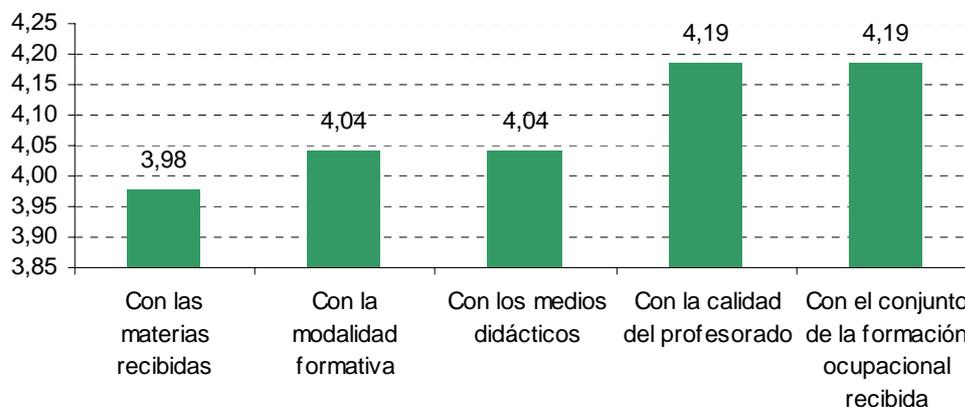
Una de las hipótesis que se ha venido describiendo a lo largo del informe y que se ha extraído a partir de las entrevistas realizadas a expertos es que, los trabajadores que parten de un nivel formativo mayor, a priori se les conceden mayores posibilidades de acceder a acciones de formación a distancia. A través de la siguiente tabla observamos además que, a mayor nivel formativo de partida, mayor porcentaje de acceso a formación "a distancia" o mixta.

Distribución de los trabajadores que en su formación reglada recibieron contenidos bajo una modalidad "a distancia" o mixta por categoría profesional				
	Estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios superiores	Total
Si	0	12,6	18	14,5
No	100	87,3	82	85,4
<i>Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008</i>				

En relación al grado de satisfacción de la formación reglada bajo modalidades mixta o "a distancia" observamos que la valoración que hacen los encuestados que han accedido a ella es bastante positiva, obteniendo una nota de 4,19 muy similar a las valoraciones presentadas con anterioridad.

La valoración del profesorado es el ítem que recibe una mayor puntuación de los contemplados (4,19). Las materias recibidas por el contrario son las que obtienen una menor puntuación, con un 3,9.

Grado de satisfacción de la formación continua bajo modalidad a distancia en formación reglada



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

6. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE EVALUACIÓN

En este capítulo se analizan las prácticas de evaluación que se producen en la región atendiendo lógicamente a las distintas modalidades de impartición de la formación existentes.

Sin duda, una adecuada evaluación de los logros conseguidos con una acción formativa favorece que los objetivos que persigue la Formación Profesional para el Empleo. En este sentido, se requieren indicadores que determinen si los objetivos han sido alcanzados y en qué grado, por lo que el diseño de acertadas metodologías evaluadoras no es ni mucho menos un aspecto que deba descuidarse o considerarse de importancia menor.

Lo expuesto adquiere esencial relevancia en cualquier sector de actividad que se trate, sin embargo, en lo que a prácticas evaluadoras se refiere, parecen detectarse carencias bastante mayores de lo que cabría esperar. Los expertos consultados en las rondas de entrevistas coinciden lógicamente en el gran valor e importancia que cabe atribuir a la evaluación, en su necesidad, pero la reconocen como una realidad compleja en la que influyen muchos factores y condicionantes.

Actualmente la evaluación parece haberse convertido en un tema recurrente para las empresas como de los agentes sociales que gestionan la formación: cada vez es mayor el reconocimiento de su importancia, necesidad y valor estratégico.

No cabe sino reconocer la importancia de la evaluación, y así parece que progresivamente está acaeciendo en las empresas, pero también hay que admitir las reservas existentes. Reservas de índole, se podría decir "psicológica", como ese miedo al juicio que implica, pero también económicas que implica cierto consumo de recursos, tanto monetarios, como humanos y temporales.

Los costes que conlleva y la necesidad de su aplicación continuada a lo largo del tiempo se erigen por tanto en las principales barreras para la puesta en marcha de mecanismos evaluadores por parte de las empresas. Pero la realidad admite una complejidad bastante mayor, en la que intervienen agentes diversos con intereses dispares. De hecho, la propia evaluación de la formación es una suma de procesos de diferente alcance y con distintas exigencias.

Procede, en consecuencia, conocer conceptualmente más en profundidad lo que cabe entender por evaluación, y los distintos tipos de evaluación de la formación existentes. Manténgase de partida la idea de su importancia cada vez más reconocida por las empresas y su necesidad explicitada abiertamente por los expertos en este campo.

6.1. Modelos de evaluación de la formación

En 1959, Donald Kirkpatrick formuló su modelo de evaluación de acciones formativas, que en la actualidad sigue siendo vigente, siendo además el principal referente metodológico en torno a esta cuestión. Este modelo es además especialmente interesante para el objeto de estudio puesto que es perfectamente trasladable a un entorno de aprendizaje virtual o e-learning

Este modelo presenta 4 niveles de evaluación basado en los siguientes aspectos (reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados)¹⁰:

Nivel 1. Reacción.	<i>Permite medir la cota de satisfacción de los alumnos con respecto a la formación que acaba de recibir; normalmente se suele realizar mediante un cuestionario al acabar el curso. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de los cursos de formación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras.</i> <i>El evaluador reúne información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas del curso: la forma de dar clase o tutoría del profesor y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, etc. Como es lógico, este nivel de evaluación no es lo suficientemente fiable como para determinar si la acción formativa ha resultado eficaz o no, sino que su utilidad resulta limitada.</i>
Nivel 2. Aprendizaje.	<i>Intenta medir los conocimientos adquiridos por los alumnos a lo largo del curso. Para intentar tener esta medida se podría realizar una prueba de control</i>

¹⁰ Evaluación e implantación de un modelo de evaluación de acciones formativas. M^a. Lourdes Jiménez, Roberto Barchino. Universidad de Alcalá, Departamento de Ciencias de la Computación,

	<p><i>antes y después de la acción formativa o también otro método para medir el aprendizaje serían las entrevistas con los alumnos del curso.</i></p> <p><i>Las evaluaciones de este nivel determinan el grado en que los participantes realmente han asimilado las materias que se les ha impartido, y la forma en que algunos factores pueden afectar en el aprendizaje, como pueden ser el contenido del curso, las actividades de aprendizaje, la estructura del curso, los materiales y las herramientas empleadas, etc.</i></p>
Nivel 3. Comportamiento.	<p><i>Intenta medir si los alumnos de un curso pueden aplicar en su trabajo los conocimientos adquiridos. Esta es una de las fases más complejas que propone este modelo.</i></p> <p><i>La evaluación sobre el comportamiento se pregunta si los participantes están aplicando en su puesto de trabajo lo que aprendieron en la formación, cuáles son los elementos que usan más y por qué hay algunos elementos del curso que no se usan en absoluto.</i></p> <p><i>Se podrá, por tanto, decidir si el programa debe ser rediseñado para lograr mejores resultados, o si se deben introducir cambios en el entorno laboral, o si se deben modificar los requisitos de acceso a la actividad formativa.</i></p>
Nivel 4. Resultados.	<p><i>En este último nivel se intenta medir si los objetivos planteados en la acción formativa se utilizan en la organización de forma efectiva y eficiente, para ello, se pueden plantear exámenes y entrevistas a los participantes del curso que deberían realizar antes y después de recibir la formación.</i></p> <p><i>Su objetivo es evaluar el beneficio que ha producido la acción formativa. Este impacto es de tipo financiero, fundamentalmente, y está vinculado a los resultados o a la imagen corporativa de una cierta organización. Resulta muy complicado identificar un impacto directamente derivado de la capacitación sobre los resultados de una institución, aunque algunos elementos a considerar para la evaluación a este nivel serían los costes del personal, rotación del personal, ausentismos, productividad, costes de materiales, etc.</i></p>

El modelo Kirkpatrick representa una referencia válida para evaluar la calidad de los modelos de evaluación de la formación que se producen en relación al objeto de estudio, incluso para evaluar aquéllas las acciones de formación que se imparten bajo modalidades no presenciales. No obstante, entre los expertos consultados en la presente investigación cuestionan en cierto modo este modelo en su aplicación práctica real, al menos en términos absolutos.

Esto es verdaderamente una asignatura pendiente, es el paso que nos queda por dar, ver el impacto, la transferencia al puesto de trabajo, ya no por cada modalidad formativa sino en general.

Representante asociación empresarial.

Creo que aquí deberíamos centrar los esfuerzos, en hacer una buena evaluación y seguimiento y ese paso más que es la transferencia de conocimientos al puesto y el impacto. No te puedo dar datos porque no los tengo.

Representante asociación empresarial.

Modelos de Evaluación específicos del e-learning

Por su parte, la preocupación por evaluar el e-learning ha dado lugar a importantes iniciativas encaminadas a establecer estándares que permitan certificar su calidad. Belanger y Jordan identifican tres modelos principales en la evaluación de acciones formativas (adaptados en ocasiones de la formación tradicional), uno de ellos, es el modelo Kirkpatrick anteriormente descrito.

Modelos que ponen el énfasis bien en la evaluación diagnóstica, antes de introducir la acción formativa, bien en la evaluación final, una vez se ha producido la formación.

Modelo Sistémico de Vann Slyke

Los aspectos que se tienen en cuenta en este tipo de evaluaciones se centran en:

- **La capacidad de la organización para implementar acciones de e-learning**, tales como los objetivos de la institución, la infraestructura de soporte a la acción, la capacidad económica
- **Características de los destinatarios de la formación** (expectativas y habilidades de los estudiantes (autosuficiencia, gestión personal del tiempo, dominio del ordenador y actitud hacia la tecnología, capacidad para la resolución de problemas).
- **La capacidad del sistema de e-learning en relación a las necesidades y metodologías de enseñanza-aprendizaje para el curso.**
- Características de la formación a distancia, referidas a la **necesidad de crear nuevos modelos de acomodación de los usuarios a los nuevos entornos**, de forma que se asegure su tranquilidad, confort y facilidad de aprendizaje.

Modelo de los cinco niveles de evaluación

Los aspectos que se tienen en cuenta en este tipo de evaluaciones se centran en:

- Este nivel se centra en la capacidad del **docente** en la formación on-line para proyectarse a través del medio tecnológico, haciendo uso de habilidades comunicativas adecuadas a ese entorno
- La evaluación de los **materiales** debe ser realizada por el alumnado con relación al nivel de dificultad, pertinencia, interés o efectividad.
- Los **contenidos** del curso deben ser evaluados con un nivel elevado de análisis y por comparación con otros contenidos
- La **modulación** es una característica de los cursos on-line que debe igualmente ser valorada en relación a su estructura y orden.

- **Transferencia del aprendizaje** Este último nivel persigue determinar el grado en el que el curso on-line le permite a los participantes transferir los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo.

A tenor de los modelos teóricos de evaluación expuestos, los principales aspectos a evaluar en una acción formativa bajo la modalidad que implique e-learning se centran en tres aspectos básicos:

Evaluación de la teleformabilidad:

Se refiere al grado de eficacia con que puede desarrollarse el programa mediante esta modalidad, es decir la adecuación de los medios tecnológicos para el desarrollo de los contenidos del programa y la consecución de los niveles de habilidad que se desea conseguir en los alumnos a través de él.

Los indicadores para este tipo de aproximación giran necesariamente alrededor de todos los elementos que deben planificarse para cualquier aplicación informática, tanto respecto de las características que imponen los contenidos, como de la posterior implementación

Se pueden clasificar respecto a:

Los actores de la formación:

- a) Características de los alumnos a que va dirigido.
- b) Capacitación de los formadores, tanto en cuanto a los contenidos, como en relación al dominio del medio metodológico-didáctico.
- c) Personal técnico de ayuda tanto para el diseño del programa (informáticos, pedagogos, especialistas en el contenido...), como para la gestión/implementación del mismo, etc.

Los medios para el diseño y desarrollo del programa:

- a) Costes de diseño,
- b) Infraestructura para el desarrollo del mismo,
- c) Costes de desarrollo de materiales,

d) Costes de aplicación, etc.

Evaluación del programa

En cuanto a la evaluación del programa hay que tener en cuenta que como programa de formación estará sujeto a las mismas características de calidad que cualquier otro programa (eficacia, eficiencia, funcionalidad...) si bien considerando las características específicas de la modalidad formativa. Destaca en este sentido, el Modelo Europeo de Gestión de Calidad que constituye una base útil para derivar enfoques o aproximaciones para la evaluación de este tipo de programas.

Cualquier modelo evaluación debe tomar tanto referentes de los modelos y estándares de evaluación de programas, en general, como de los modelos y estándares orientados a la evaluación de la formación "a distancia" basada en Nuevas Tecnologías de la Comunicación y la información.

Aunque resulta difícil propugnar un modelo general para el desarrollo de evaluaciones, Jornet y Suárez¹¹, coords. Estructuran la evaluación en función de los siguientes componentes:

a) El proceso de evaluación. Incluye dos componentes:

Autoevaluación (self-evaluation). Realizada por un comité interno que integra a los responsables del programa, los actores de la formación, y está asesorada y guiada por un equipo de técnicos en evaluación educativa.

Evaluación externa (Peer-review). Realizada por un comité externo que actúa en relación a la validación de resultados de la evaluación interna.

b) Los indicadores recorren los componentes básicos del programa en su diseño e implementación. Así, se incluye información de:

¹¹ Rubio, M. J. (2003). *Enfoques y modelos de evaluación del e-learning. RELIEVE*,

- *Infraestructuras. Características y adecuación de los puestos de teleformación (visores del alumno, profesor y coordinador técnico), comunicaciones, etc.*
- *Materiales de formación. Características y adecuación de los mismos (materiales del alumno, profesor, coordinador...).*
- *Organización. Adecuación de la funcionalidad del programa.*
- *Contenidos y niveles del programa. Adecuación pedagógica del diseño y desarrollo del programa en el planteamiento de contenidos y para el logro de los niveles previstos.*
- *Profesorado. Adecuación de la actuación del formador.*
- *Personal de apoyo. Adecuación de la actuación de los técnicos de apoyo al desarrollo del programa.*
- *Satisfacción del alumno en cuanto al desarrollo del programa y el logro de objetivos.*
- *Adaptación de la formación en el puesto de trabajo.*

c) Las finalidades. Esta aproximación permite extraer información, favoreciendo la detección de elementos de mejora del programa.

Evaluación del impacto

Finalmente, el impacto de la formación es en la mayor parte de los casos la referencia clave, al igual que sucede en los modelos extensibles a la formación presencial. Evidentemente, la utilidad de la formación debería constituir en definitiva su razón de ser.

En este sentido, la utilidad no puede ser en este caso una característica diferente a la que puede analizarse en otros programas tradicionales no relacionados con el ámbito formativo.

El impacto referido al trabajador en su promoción o mejora y en la empresa en cuanto a su aprovechamiento en la mejora de procesos y organización, parecen constantes a demandar a todos los programas de formación, es común a la evaluación practicada en otras modalidades de impartición.

Consideraciones

Un elemento esencial a tener en cuenta es que tanto el modelo Kirkpatrick como los modelos de evaluación para el e-learning, no dejan de ser una evaluación de resultados de la formación a posteriori, cuando cada vez existe un mayor consenso de que el proceso evaluador debe iniciarse previamente, mantenerse a lo largo del proceso y completarse con la evaluación de resultados: la evaluación sería el resultado de la agregación de la evaluación inicial, la evaluación del proceso y la evaluación final.

En términos genéricos:

- (Evaluación de pertinencia)¹²
- La evaluación inicial implica el análisis de viabilidad del objeto de la evaluación, en este caso la formación, cuya pertinencia se ha de valorar.
- La evaluación procesual implica el establecimiento de hitos de control a lo largo del proceso, formativo en este caso, lo cual implica observar que los procedimientos que se están

¹² *Antes del primer nivel de evaluación de la satisfacción, procede la que puede llamarse evaluación de la pertinencia de los cursos y acciones formativas a impartir; y los resultados de todo el proceso evaluador, con sus niveles correspondientes, serviría para la propia detección de necesidades formativas, retroalimentando e iniciando nuevamente el proceso; un proceso de necesario carácter continuo y permanente.*

llevando a cabo guardan coherencia con los objetivos establecidos. Además, se ha de velar por la aplicación de protocolos que garanticen el cumplimiento de los calendarios de ejecución previstos, siempre con la flexibilidad suficiente para hacer frente a posibles contingencias a lo largo del proceso.

- La evaluación final busca validar los resultados finales y comprobar que éstos dan respuesta a las especificaciones establecidas previamente. En su dimensión global, referida a la evaluación de la formación, se correspondería esencialmente con el modelo establecido por Kirkpatrick.

Ya en términos de evaluación de la formación, esto implicaría un aspecto fundamental, y es la imposibilidad de separar el proceso evaluador del propio proceso formativo: la evaluación interviene desde el mismo diseño de los planes de formación y la detección de necesidades formativas, retroalimentando todo el proceso.

6.2. Herramientas y prácticas de evaluación

Una vez identificados los principales referentes metodológicos relativos a la evaluación de la formación, con los distintos niveles que cabe incorporar y sus distintas posibilidades y alcances, procede a continuación una descripción de las principales herramientas o prácticas aplicables en un proceso evaluador.

Algunas de las consideraciones genéricas que deben tenerse en relación a esta cuestión se resumen en los siguientes puntos:

- Es necesario tener en cuenta cuál es el objeto y aspiraciones del proceso evaluador. Se trata de establecer unos objetivos claros de lo que se quiere conseguir con la misma, para lo que se hace necesario el establecimiento de una serie de indicadores que permitan obtener resultados fácilmente medibles y comparables. Una correcta identificación de los objetivos y de los indicadores permitirá definir aquellos elementos o factores externos que inciden en el objeto del estudio.

- Es aconsejable contar con técnicas de carácter tanto cuantitativo como cualitativo, lo cual servirá para obtener una información lo más completa posible. De hecho, ambos tipos de enfoques, el cuantitativo y el cualitativo, son perfectamente complementarios, y su adecuado empleo aportará la información necesaria y veraz que se busca al llevar a cabo una evaluación de la formación continua.
- Hay que tener en cuenta que la credibilidad de la evaluación dependerá del rigor con el que se hayan aplicado las diferentes técnicas, así como de la calidad de la información recogida, del sentido práctico de las valoraciones, y de la comunicación permanente entre evaluadores y evaluados.

Un elemento clave en el éxito y la correcta ejecución de la prácticas de evaluación pasa por un personal suficientemente preparado en todas aquellas técnicas de evaluación existentes en la actualidad, así como un conocimiento mínimo y suficiente del entorno empresarial en el que se mueve y que tenga la capacidad para implementar las técnicas y metodologías de evaluación más adecuadas a cada circunstancia específica.

En el *"Estudio Transversal sobre el estado de la evaluación de la formación continua en la Comunidad Autónoma Vasca"*, acción complementaria del año 2005 realizada por Inveslan, se ofrece una categorización de las técnicas de evaluación que representa una primera referencia de utilidad.

Tipo de herramienta de evaluación	Herramienta de evaluación
Pruebas de aprendizaje	<p>Las pruebas de aprendizaje representan uno de los métodos más utilizados en las prácticas evaluativas de hoy en día. No obstante, a pesar de su habitual empleo, siempre se hará necesario tener en cuenta ciertos criterios y factores en su diseño si lo que se pretende es realizar análisis correctos y fiables de los resultados obtenidos.</p> <p>Existen dos tipos:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Las pruebas de aprendizaje referidas a un criterio parten de la base de que el aprendizaje es un proceso de carácter dinámico. Lo que se busca es, lógicamente, que todos los trabajadores participantes, al culminar la acción formativa, aprendan, y el resultado que esperado ha de ser conseguir una distribución de las puntuaciones lo más agrupada posible en los valores más altos. Así, el objetivo en las pruebas de aprendizaje referidas a un criterio, es identificar la posición que ocupa cada persona que ha asistido a un curso de formación con respecto al cambio en los conocimientos, actitudes, etc., establecidos, es decir, respecto de los propósitos y objetivos del programa de formación establecidos previamente.<p>Las preguntas son contestadas una vez recibida la formación. Los resultados se interpretarán en función de si se han alcanzado los objetivos formativos establecidos en un principio, estableciéndose de este modo si el trabajador posee o no los conocimientos necesarios para ejecutar nuevas tareas.</p>■ Las pruebas de aprendizaje referidas a la norma, el objetivo es identificar la posición relativa que ocupa una persona en un continuo de aptitud definido por el conjunto de personas que sustenta la prueba, desde las personas más aptas hasta las menos aptas.<p>Por el contrario, en las pruebas de aprendizaje referidas a la norma, la interpretación de los datos se basa en la comparación relativa de los trabajadores evaluados entre sí, algo que siempre cabe la</p>

Tipo de herramienta de evaluación	Herramienta de evaluación
	<p>posibilidad de ser ejecutado previamente a la acción formativa. De hecho, un contraste posible es el de los resultados de una prueba de evaluación referida a la norma antes, y después de la acción formativa.</p>
Técnicas cualitativas	<p>Se utilizan las técnicas cualitativas habituales de la investigación social pero aplicadas a la evaluación de la formación, por lo que tampoco cabe extenderse demasiado en las mismas en el plano teórico, más allá de señalar sus rasgos generales y sus especificidades propias relativas a la práctica evaluadora.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Las entrevistas en profundidad, que pueden ser más o menos estructuradas, aportan en principio al evaluador una gran flexibilidad y adaptabilidad, y llevadas a cabo de una manera adecuada, permiten crear un clima informal que beneficia tanto al evaluador como al evaluado. Evidentemente, es conveniente que el entrevistador tenga un profundo conocimiento de todo el plan de formación implantado en la empresa, así como de cuáles son los objetivos de la evaluación: qué se busca evaluar, por qué se evalúa, y qué ventajas busca conseguir la empresa con la evaluación. <ul style="list-style-type: none"> - Una de las <u>principales ventajas</u> de esta herramienta es que permite una gran riqueza informativa debido a su diseño abierto, tanto en las palabras como en el enfoque de las personas entrevistadas. Proporcionan al evaluador además un contexto comunicativo flexible y espontáneo. - Entre sus <u>inconvenientes o dificultades de aplicación</u> destaca la gran cantidad de tiempo y esfuerzo que consumen, tanto en su realización como en el tratamiento de los datos. Los datos obtenidos pueden ser poco válidos o representativos y la información estar sesgada por la relación personal que se establezca entre el evaluador y el entrevistado. <p>En la fase inicial, la entrevista en profundidad se utiliza como primer acercamiento al objeto de</p>

Tipo de herramienta de evaluación	Herramienta de evaluación
	<p>evaluación, genera puntos de vista, enfoques, hipótesis y otras orientaciones útiles para la implementación de otro tipo de técnicas, ya sean cualitativas o cuantitativas. En la fase final del proceso de evaluación ofrece un contraste o contrapunto cualitativo a los resultados obtenidos mediante técnicas cuantitativas, y facilita la comprensión de tales datos.</p> <ul style="list-style-type: none">■ En los Grupos de Discusión son los propios trabajadores participantes quienes aportan la información sobre el desarrollo de la acción formativa. Evidentemente, la valoración hecha por los trabajadores que han recibido la formación es un elemento básico en la evaluación de cualquier acción formativa. <p>Sirve para la facilitar el intercambio de opiniones y el contraste de la información, ya que al ser los trabajadores los que han recibido la formación pueden aportar una información muy útil al evaluador sobre las carencias, virtudes, mejoras, etc., que se pueden llevar a cabo en un Plan de Formación.</p> <p>En general, en la composición de los grupos tienen que estar individuos que sean representativos de un colectivo específico de trabajadores. El papel del moderador es muy importante, ya que en gran medida, va a depender de él el correcto desarrollo de la sesión. Debe facilitar y estimular la participación de los individuos, tratar que se traten todos aquellos aspectos que son relevantes para la evaluación y evitar que el intercambio de ideas derive en discusiones estériles. Además se tiene que lograr que participen todas las personas asistentes a la sesión.</p> <ul style="list-style-type: none">- Las <u>ventajas</u> más destacables en esta técnica son su bajo coste económico, su alto grado de flexibilidad, puesto que permiten debatir y evaluar una gran cantidad de aspectos de la acción formativa en particular, o del Plan de Formación en general, así como la gran sinergia que genera.

Tipo de herramienta de evaluación	Herramienta de evaluación
	<ul style="list-style-type: none"> - Uno de los <u>inconvenientes</u> de los grupos de discusión más destacables es la artificialidad que manifiesta esta técnica, (el evaluador no observa el desarrollo del objeto de evaluación y de los participantes de la misma "in situ"), pueden surgir problemas a la hora de interpretar y validar los datos y la información obtenida, al igual que sucediera en las entrevistas en profundidad, los resultados pueden verse sesgados debido al exceso de influencia de uno de los participantes, o por influencia del propio moderador/ evaluador, que de forma consciente o inconsciente puede llegar a sesgar los resultados dirigiendo las preguntas y el debate hacia derroteros predefinidos. <p>Ambas técnicas son susceptibles de ser aplicadas sobre distintos agentes, aunque las prácticas habituales en la evaluación de la formación aconsejarían el empleo de las entrevistas principalmente sobre el profesorado o los responsables de la formación en la empresa, más que sobre los propios participantes en los cursos, sobre quienes la técnica del grupo de discusión parece más conveniente de cara a la extracción de información cualitativa.</p> <p>En todo caso, no son las únicas técnicas de carácter cualitativo, aunque sí, con diferencia, las más comunes. Otra técnica cualitativa que merece la pena citar es la de la observación directa (del desarrollo de la acción formativa, del desempeño del trabajador en su puesto tras la realización del curso...), que mitigaría los contextos de artificialidad que ofrecen las técnicas citadas y, sobre todo, permitiría la evaluación "in situ", aunque puede ser una técnica, frente a las anteriores, que pierda capacidad de obtener información más rica y en profundidad y el establecimiento de relaciones causales.</p>
Técnicas cuantitativas	<p>Al igual que el grupo de discusión como las entrevistas en profundidad las técnicas cuantitativas pertenecen al ámbito de la investigación social. El análisis cuantitativo se fundamenta en el principio de causalidad y en la formulación de leyes generales en el análisis de la realidad</p>

Tipo de herramienta de evaluación	Herramienta de evaluación
	<p>social. Se incide en la explicación, en el contraste empírico, y en la medición objetiva de los fenómenos sociales.</p> <p>Las principales características de estas técnicas se fundamentan en su énfasis en la medición objetiva, la estructuración y sistematización de la información, así como el apoyo estadístico para cuantificar la realidad social, las relaciones causales y su intensidad.</p> <ul style="list-style-type: none">■ El encuesta/cuestionario estructurado, es la herramienta más común dentro de las técnicas cuantitativas que se utilizan en la evaluación de la formación, puede aplicarse personalmente, mediante correo electrónico o telefónicamente. La información se adquiere mediante la observación indirecta a través de respuestas verbales o escritas de los trabajadores encuestados, recoge información tanto de carácter subjetivo (opiniones y actitudes) como objetivo (hechos). <p>Puesto que el objetivo es obtener información representativa de todo un colectivo, es necesario establecer una muestra que sea representativa de dicho colectivo. No obstante, la significatividad de la información proporcionada dependerá de la existencia de errores de muestreo (relativos al diseño muestral efectuado) y de errores ajenos al muestreo (del diseño del cuestionario, el trabajo de campo y el tratamiento de los datos: codificación, grabación, análisis e interpretación).</p> <ul style="list-style-type: none">- Las principales <u>ventajas</u> que manifiesta esta herramienta tienen que ver con su alto grado de fiabilidad, (condicionada siempre al tipo y magnitud de errores), y con la posibilidad de comparar los datos obtenidos.- Las principales <u>desventajas</u> que presenta se centran en que a información que se obtiene se halla condicionada por la formulación de las preguntas y por la veracidad de las respuestas de los encuestados, el encuestador puede sesgar la

Tipo de herramienta de evaluación	Herramienta de evaluación
	información. Además, precisa de la organización de un trabajo de campo complejo y laborioso.
Técnicas Mixtas	<p>Además de la ejecución de entrevistas en profundidad y grupos de discusión (técnicas cualitativas) y del uso habitual de cuestionarios (técnica cuantitativa), en la evaluación de la formación caben ser utilizadas otras técnicas bajo un enfoque ya sea cuantitativo o cualitativo, o ambos complementariamente.</p> <ul style="list-style-type: none">■ El uso de fuentes documentales en la evaluación de la formaciones centra en recopilar información a través de archivos de datos y fuentes bibliográficas sobre el objeto de estudio, analizando, por ejemplo, la Misión, Visión y Valores de la empresa o resultados obtenidos en anteriores programas de formación. Lo habitual en este caso es su aplicación al inicio del proceso evaluador, una primera aproximación al objeto del estudio, tanto desde un punto de vista metodológico, como del análisis de casos precedentes. <p>A partir de la información obtenida se podrá establecer:</p> <ul style="list-style-type: none">- Aspectos relativos a las áreas a evaluar- Colectivos destinatarios de la evaluación- Estrategias y técnicas de recogida a utilizar- Análisis más convenientes. <p>Gracias a esta información previa puede establecerse con claridad las prioridades y objetivos de la evaluación, qué y cuándo se debe llevar a cabo la evaluación, y previamente qué datos existían que puedan ser susceptibles de ser utilizados a lo largo de la investigación.</p> <ul style="list-style-type: none">- Las posibles <u>ventajas</u> de utilizar las fuentes documentales en evaluación de la formación es que ofrece información previa sobre evaluaciones realizadas con anterioridad, por lo que se puede utilizar como modelo de buenas prácticas, facilita información sobre la cultura empresarial existente en la empresa. Ofrece también una visión de conjunto sobre el objeto del estudio. Su

Tipo de herramienta de evaluación	Herramienta de evaluación
	<p>coste económico es bajo.</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Desventajas</u>, puede resultar difícil encontrar precedentes de prácticas evaluativas en la empresa o sector que sirvan de apoyo al evaluador, o que éstas, de existir, realmente se adapten a las necesidades y objetivos de la evaluación puesta en marcha. Además, aunque la empresa cuenta con una planificación estratégica y haya establecido una Visión, Misión y Valores claramente definidos, ello no significa que se estén aplicando <ul style="list-style-type: none">■ La experimentación es una técnica que sirve de modo muy especial para poder establecer relaciones de causa – efecto, lo cual resulta ciertamente útil puesto que el establecimiento de relaciones causales es uno de los principales retos a los que se enfrenta la evaluación de la formación continua. En la experimentación el evaluador realiza una labor de control e intervención en la "realidad" que está estudiando, en este caso una acción de formación o un curso de formación. <p>En toda experimentación existen dos grupos: el grupo experimental que es aquél al que se le aplica el tratamiento, cuyo efecto trata de medirse; y el grupo de control, que es aquél al que se le priva de dicho tratamiento. Resulta fundamental que exista una total equivalencia inicial entre ambos grupos, esto es, que los miembros de cada grupo tengan las mismas características. Al finalizar el experimento, el evaluador realiza una comparación de los resultados obtenidos en cada grupo.</p> <p>La comparación puede realizarse aplicando distintas técnicas de análisis, tanto cualitativas, como cuantitativas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Las <u>ventajas</u> que presenta esta herramienta, se basan en que permite verificar las relaciones causales, favorece el control a priori de las explicaciones alternativas a las relaciones

Tipo de herramienta de evaluación	Herramienta de evaluación
	<p>observadas y ayuda al análisis de los procesos de interacción grupal. Por otro lado, suelen tener un reducido coste económico.</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Desventajas</u>, manifiesta ciertas dificultades para inferir y generalizar los hallazgos de la investigación, así mismo, la utilización de personal voluntario contribuye a la no representatividad de la experimentación. Efectos reactivos debido a la presencia del investigador pueden condicionar el resultado. <ul style="list-style-type: none">■ El estudio de casos resulta de gran utilidad en la prácticas evaluativas porque permite al evaluador analizar y valorar los procesos de intervención elaborados por otros evaluadores en casos similares. También permite estudiar alternativas a las tomadas en la situación objeto de estudio. Concretamente, sirven, o deberían servir para definir una problemática concreta, clarificar dudas, comparar alternativas y tomar decisiones. <p>El procedimiento a seguir implica identificar los hechos, para lo cual se hace necesario conocer en profundidad los objetivos del plan de formación y de la evaluación, qué resultados se esperaban conseguir, qué objetivos se han logrado, el límite temporal establecido...; identificar los problemas surgidos en tales casos, como una baja asistencia, escasa motivación de los participantes, objetivos poco claros o comprensibles...; y encontrar soluciones a los problemas identificados para establecer futuras pautas de actuación en los siguientes programas de formación.</p> <p>Como en los casos anteriores, el análisis de los casos cabe ser realizado bajo enfoques tanto cualitativos como cuantitativos.</p> <p>Las posibles ventajas y desventajas de la utilización de la técnica del estudio de casos en la evaluación de la formación se resumen en el siguiente cuadro:</p>

Tipo de herramienta de evaluación	Herramienta de evaluación
	<ul style="list-style-type: none">- <u>Ventajas</u>, permite buscar soluciones alternativas, ofrece ejemplos de otras evaluaciones: soluciones aplicadas, técnicas, resultados...No supone un gran coste económico.- Desventajas, se interpretación subjetiva de los datos. Falta de estudios de casos suficientes. En ocasiones se tiende a simplificar los problemas y soluciones encontrados. <p>■ <u>Diseños evaluativos</u> por su especificidad hacia la evaluación. Más que una técnica de la naturaleza de las anteriores viene a representar una la necesidad de plantearse bajo distintas perspectivas el diseño de la evaluación de la formación. Así, el objetivo de este tipo de diseños es establecer una serie de procedimientos de carácter tanto estratégico como técnico, y de manera sistemática y rigurosa. Existen diversos métodos:</p> <ul style="list-style-type: none">■ La evaluación mediante análisis de sistemas: en este caso se considera al todo el programa de formación como un conjunto de subsistemas (trabajadores, directivos...) relacionados y vinculados a otros sistemas de mayor amplitud (sector de actividad, legislación...). Lo que se busca es estudiar y analizar las interrelaciones y conexiones existentes entre los diversos sistemas.■ La evaluación de conjunto: en este caso se tienen en cuenta tanto los objetivos del programa como el impacto o repercusión que ha producido. <p>En el diseño evaluativo se pueden implementar diversas estrategias de investigación, prácticamente cualquiera de las anteriormente citadas, y bajo enfoques tanto cuantitativos como cualitativos (encuestas, experimentación, estudio de casos...), dependiendo del criterio del evaluador.</p>

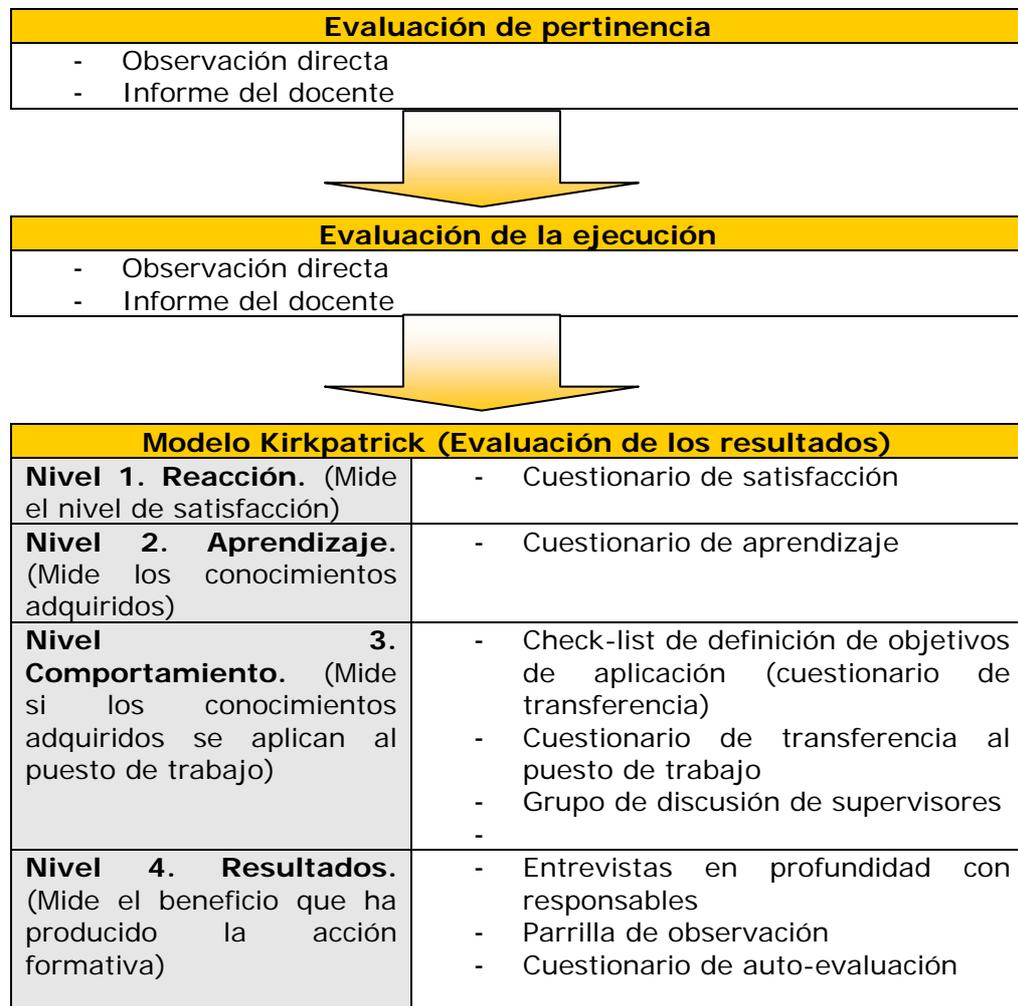
Tipo de herramienta de evaluación	Herramienta de evaluación

Debe insistirse en este sentido que, tanto las técnicas de carácter cuantitativo como cualitativo, a pesar de seguir estrategias diferentes tanto en la recogida de información como en su análisis, son perfectamente complementarias y de necesaria aplicación si se quiere llevar a cabo una evaluación de la formación veraz y rigurosa.

De cara a la aplicación real y concreta que se lleve a cabo en un proceso evaluador deben diseñarse con precisión las características de las herramientas de evaluación concretas a aplicar en cada momento específico.

En realidad no hay realmente herramientas estandarizadas y que su diseño y los indicadores a emplear dependen de cada empresa y sus circunstancias, se ofrecen a continuación algunos ejemplos de herramientas formales particularmente contrastadas en su uso y utilidad.

El diseño de herramientas de detección y diagnóstico de necesidades formativas es un proceso que requiere de una atención especial dada su importancia clave y excedería a las pretensiones de la presente investigación. Se aportan, en consecuencia, ejemplos de herramientas a partir del nivel de evaluación de la pertinencia de la formación, en todo caso, también parte de la Evaluación Inicial.



Herramientas de Evaluación de la Pertinencia

Las herramientas más habituales para la evaluación de la pertinencia de la formación son el "cuestionario de pertinencia" y el "check-list", no obstante, algunos expertos incluyen en esta evaluación las técnicas cualitativas como entrevistas o grupos que involucrarían preferentemente a responsables de área y mandos. No deja de ser un listado de comprobaciones. El **check-list** incluiría indicadores del siguiente tipo:

- ¿El diseño de la acción se ha realizado tras un análisis de necesidades formativas?

- *¿El análisis de necesidades ha involucrado a todos los agentes concernidos: dirección, supervisores, trabajadores...?*
- *¿Los objetivos de la formación son compartidos por la organización?*
- *¿La acción formativa se encuadra en un conjunto de acciones que buscan el mismo objetivo?*
- *¿Se han realizado acciones formativas similares y se han obtenido los resultados esperados?*
- *¿El diseño de la formación es coherente con otras políticas de recursos humanos?*
- *¿Existe un clima en la organización favorable a la formación?*
- *Etc...*

El **cuestionario de pertinencia** admite distintos modelos, en función del destinatario del mismo. Lo idóneo es hacer partícipe del mismo a directivos, mandos intermedios, supervisores, y a los propios trabajadores. Algunos ejemplos:

Ej. de cuestionario de pertinencia (ejemplos de referencia)		
Cuestionario a mandos	Cuestionario a trabajadores participantes	Etc.
<i>¿Considera que los objetivos de la formación guardan coherencia con los objetivos generales de la organización?</i>	<i>¿Cómo valora los contenidos propuestos para el curso en relación a sus objetivos en el trabajo?</i>	...
<i>¿La acción formativa se ajusta al cumplimiento de un objetivo previamente definido?</i>	<i>¿Cree que los objetivos establecidos para la formación le ayudarán en su trabajo?</i>	
<i>¿Cree que la formación aportará mayor eficacia en el trabajo de los participantes?</i>	<i>¿Cómo valora la posibilidad de aplicar los contenidos establecidos para el curso en su trabajo diario?</i>	
	...	

Herramientas de Evaluación de la Ejecución

Pese a que la aplicación de estas herramientas no es muy frecuente, la evaluación de la ejecución se puede realizar de distintas maneras durante el desarrollo de la acción.

A menudo se recurre a la **observación directa** por parte de un técnico de formación de la empresa de la ejecución de la acción, lo que permite la evaluación inmediata de aspectos relativos a la propia pertinencia antes evaluada pero ahora durante la ejecución; se comprueba si el desarrollo de la acción cumple con los parámetros de pertinencia previamente establecidos; el nivel de satisfacción antes de que la acción termine, etc.

Los **informes generados por el formador** se constituyen además como una herramienta de evaluación de la ejecución, aunque se elabore y entregue con posterioridad. El formador puede incluir en el mismo aspectos relativos a la ejecución tales como la conformación del grupo de participantes (idoneidad del número y perfiles), dificultades para el buen desarrollo de las clases, estado de las aulas y medios didácticos, medidas correctoras...

Herramientas de Evaluación de la Satisfacción

La evaluación de la satisfacción es la clásica práctica de evaluación cuyo uso está notablemente extendido mediante el tradicional **cuestionario de satisfacción**, la normativa reguladora de la formación subvencionada obliga a las empresas a poner en práctica este tipo de evaluaciones.

Evidentemente, existen muchos modelos posibles de cuestionario de satisfacción, aunque mantienen todos un mismo esquema de referencia, ofreciendo a los participantes en la acción formativa la posibilidad de valorar (habitualmente sobre una escala numérica) los contenidos recibidos, la organización del curso, las metodologías seguidas, la duración y horarios, los formadores, los medios didácticos, los equipamientos... Tal y como se podrá comprobar en el siguiente apartado, es la herramienta más frecuente en la Comunidad de Madrid.

Herramientas de Evaluación del Aprendizaje

En la evaluación del aprendizaje es habitual que se sustente en un cuestionario o test aplicado a los participantes en las acciones formativas que permita acreditar la adquisición de unos conocimientos mínimos.

Suelen ser pruebas de conocimiento o aptitud, cuya evaluación por parte del docente proporciona una puntuación en una escala (generalmente de 0 a 10, o de 0 a 100), estableciéndose un mínimo sobre el cual el participante demuestra que ha adquirido los conocimientos pertinentes impartidos en el curso (y que en el caso de la formación continua suele ser del 75% al 85% de la puntuación máxima posible).

El diseño de este cuestionario de evaluación del aprendizaje depende de los contenidos impartidos y los objetivos buscados con la acción formativa, admitiéndose preguntas abiertas o cerradas (selección de la respuesta adecuada sobre un listado de opciones).

En los contenidos de carácter práctico, también puede darse como demostración del aprendizaje la correcta realización práctica sustituyendo parcial o totalmente el cuestionario.

Herramientas de Evaluación de la Transferencia

Las más habituales vendrían a ser el cuestionario de evaluación de transferencia al puesto de trabajo y el check-list de de definición de objetivos de aplicación.

El **cuestionario de transferencia** vendría a ser una herramienta similar al cuestionario de aprendizaje empleado en la etapa de evaluación del aprendizaje, pero esta vez dirigido no ya a los trabajadores participantes en las acciones formativas sino a los supervisores de estas personas, de modo que valoren la adquisición de conocimientos y aptitudes por parte de éstos y su aplicación en el desempeño de su trabajo.

Es preciso señalar que su aplicación suele ser llevada a cabo pasado un tiempo desde la acción formativa (no inmediatamente después) que puede oscilar de los 2 a los 6 meses.

Al ser aplicado los supervisores, cabe exigírsele un mayor alcance que el anterior cuestionario de aprendizaje sobre participantes, dado que en este caso se deberán contemplar cuestiones tanto aptitudinales como actitudinales, básicamente aspectos tales como:

- *Nivel general de la aplicación de la formación en el puesto de trabajo.*
- *Cambios en el nivel de conocimientos del trabajador.*
- *Cambios en el nivel de actitud / comportamientos.*
- *Cambios en la motivación del trabajador.*

Por su parte, el **check-list de objetivos de aplicación**, aunque también dirigido principalmente a los supervisores, contemplará tales objetivos (previamente definidos) en un formato de sencilla cumplimentación que garantice su seguimiento y la vigilancia de su cumplimiento real y eficiente.

Estas cuestiones pudieran abordarse asimismo de manera más cualitativa, para lo cual la técnica del grupo de discusión pudiera resultar particularmente válida, convocando a diferentes supervisores o mandos. Si la evaluación recae sobre un perfil o un colectivo muy específico de trabajadores, en lugar del grupo la entrevista en profundidad podría ser una técnica más eficaz.

Herramientas de Evaluación del Impacto

A pesar de ser este un nivel de evaluación al que pocas veces acceden las empresas, existen una amplia variedad de herramientas o fórmulas posibles para la medición del impacto, dados los diferentes enfoques posibles para esta evaluación, a saber, la medición del impacto de la formación sobre el propio trabajador, o la medición del impacto de la formación sobre la organización.

A un nivel incipiente, un **cuestionario de auto-evaluación** por parte de los trabajadores pasado un tiempo de la acción formativa podría representar una herramienta de evaluación del impacto, lo mismo que a nivel cualitativo, entrevistas en profundidad con los directivos y mandos de la empresa.

De cara a medir el impacto, el propio ROI Institute proporciona un cuestionario para el autochequeo de la viabilidad de la evaluación del impacto de la formación en la organización. Se pueden establecer con carácter general unos indicadores de referencia para la medición de este impacto en la organización cuyo contraste cabe ser observado con anterioridad y posteridad a la realización de la formación.

- Parámetros de productividad
 - Plazos
 - Precios
 - Energía utilizada
 - Materias primas consumidas
 - Coste de incumplimientos internos

- Parámetros de calidad del servicio:
 - Fiabilidad de los productos
 - Competencia del personal
 - Disponibilidad del personal
 - Calidad en el trato y relación co el cliente
 - Plazos de entrega
 - Tratamiento de las reclamaciones
 - Defectos

- Parámetros de seguridad:
 - Frecuencia de accidentes laborales
 - Gravedad de accidentes laborales

Posteriormente cabría abordar la traducción de los resultados obtenidos de estos indicadores a términos monetarios, proceso complejo, que nos siempre permite alcanzar resultados mesurables.

Cierto es que si la formación se dirige a optimizar los medios de producción la medida puede resultar más abordable con referencias como la reducción del tiempo necesario para la realización de un producto o servicio, con lo que ello conlleve en reducciones de costes salariales o energéticos, o bien por un incremento de la producción.

6.3. La realidad empresarial en la Comunidad de Madrid. Grado de implantación de prácticas de Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo.

A pesar de la diversidad de marcos referenciales en torno a las distintas técnicas evaluadoras expuestas con anterioridad, la mayor parte de los aspectos contemplados apenas tiene reflejo práctico en la mayoría de las empresas madrileñas, y españolas en general.

En la práctica, el tejido empresarial madrileño, a pesar de los avances, sigue sin arraigar una verdadera cultura de evaluación de la formación. La evaluación que se aplica tiende a realizarse por exigencias legales de calidad, o por "cubrir el expediente", y se limita generalmente al evaluar, mediante sencillas herramientas cuantitativas, el nivel de satisfacción con los cursos que, fruto de esta mentalidad, quizás son más diseñados para esa satisfacción inmediata del trabajador que de cara a bien diseñados objetivos estratégicos en la organización.

Todos los cursos tienen sistemas de evaluación. La administración también hace evaluación, seguimiento y control de la formación. Son cuestionarios de satisfacción de los alumnos, sobre las infraestructuras, sobre el material, sobre el profesor.

Representante asociación empresarial

Principalmente se aplica a la formación presencial por parte del organismo gestor de la Comunidad de Madrid que hace un seguimiento exhaustivo de la formación presencial dentro de la formación subvencionada de los convenios. Visitan cada una de las acciones formativas presenciales al inicio, al fin, hacen cuestionarios de evaluación, pero nada más y nada menos. Con ellas miden la satisfacción del participante, las condiciones del aula, al formador, los contenidos en general del curso a grandes rasgos.

Representante asociación empresarial

Efectivamente, la normativa que regula la formación subvencionada que se ofrece en la Comunidad de Madrid contempla la obligación de aplicar mecanismos de evaluación de la formación. La Fundación Tripartita incluye en su Web en este sentido un cuestionario para evaluar la calidad de las acciones

formativas que debe cumplimentarse necesariamente el alumno/a, entorno a los distintos aspectos del curso en el que ha participado.

A continuación se incluye una breve síntesis de los aspectos que contempla el modelo de cuestionario que propone la Fundación Tripartita para valorar las acciones formativas:

- **Organización del curso**, en este caso el participante determina su grado de satisfacción con la acción en la que ha participado, teniendo en cuenta el cumplimiento de fechas y horarios así como la información y material recibido en el transcurso de la acción. Además se valora los recursos disponibles se han ajustado al número de alumnos del grupo.
- **Contenidos de la acción formativa** En este caso el participante evalúa si los contenidos del curso se han ajustado a lo programado y sus necesidades formativas
- **Metodología de impartición.** Se evalúa por parte del participante si combinación teoría y aplicación práctica ha sido la adecuada.
- **Duración y horario.** Se evalúa si la duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo y si su horario ha favorecido la asistencia al curso
- **Formadores / Tutores.** En este caso se pide a los participantes que valoren la calidad pedagógica de los formadores (presencial) o tutores (distancia), en función de su conocimiento en la materia, su habilidad para resolver al participante los problemas y dudas adecuadamente.
- **Medios didácticos** Se pide que se evalúe la calidad y de adecuación de la documentación y materiales entregados, así como su nivel de actualización. Se evalúa de igual modo si los ejercicios y casos prácticos se han adecuado a las necesidades formativas del participante.
- **Equipamiento y medios técnicos** Se evalúa en este caso si han sido adecuados y suficientes para desarrollar el contenido del curso.

- **Valoración general del curso** En este caso se pide al participante que valore en qué medida la formación puede contribuir a la incorporación en el mercado de trabajo del participante, cómo la formación ha contribuido a adquirir nuevas habilidades/capacidades y cómo ha mejorado la empleabilidad de los participantes.
- **Acreditación de las cualificaciones profesionales** Se pide al participante que valore en que medida la formación realizada ha permitido obtener una acreditación de la cualificación.

En relación al objeto de estudio de la presente investigación, las principales diferencias identificadas a la hora de aplicar este tipo de herramientas de evaluación, en cada una de las modalidades de impartición existentes es, en el caso de las **acciones de carácter presencial**, evaluar las instalaciones y mobiliario utilizado para realizar la acción, se valora en este caso la accesibilidad/ comunicación del lugar, la calidad del aula y las instalaciones (espacio, niveles de luminosidad, acústica, ventilación, medidas de seguridad y salud...), así como la calidad de las instalaciones técnicas necesarias (talleres, salas ordenadores, laboratorios).

Por su parte en los casos en los que la acción formativa se ha realizado en la **modalidad a distancia, teleformación o mixta**, se pide al participante que evalúe las guías tutoriales y los materiales didácticos en función de si han resultado útiles para el desarrollo del curso si se ha contado con medios de apoyo suficientes (tutorías individualizadas, correo y listas de distribución, teleconferencia, biblioteca virtual, buscadores...), si las aplicaciones, medios para la comunicación y servicios telemáticos han sido de fácil manejo.

Los aspectos que contempla el modelo de cuestionario que propone la Fundación Tripartita para valorar las acciones formativas realizadas por las empresas son muy similares a los expuestos con anterioridad relativos a las acciones de formación realizadas en las empresas a través del sistema de bonificaciones.

Implantación de las prácticas de evaluación en la Comunidad de Madrid

A tenor de los aspectos que exige la normativa vigente y la opinión de los expertos consultados parece que, las prácticas

evaluativas tienden a ceñirse al nivel de satisfacción con los cursos en los que se participa. Sin embargo, la evaluación de la transferencia al puesto de trabajo sigue constituyéndose como una asignatura pendiente en las prácticas de evaluación de la formación en las empresas de la Comunidad de Madrid.

Siempre es mejorable. Habría que medir el impacto, lo que va a suponer de mejora esa formación en el ámbito laboral, midiendo no sólo al trabajador, sino también como va a influir en la empresa.

Responsable de formación

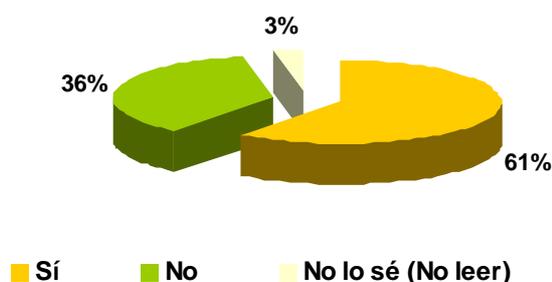
Dado este diagnóstico en la generalidad del tejido empresarial, las herramientas o técnicas de evaluación que se vienen aplicando no ofrecen en la mayoría de los casos una variedad importante ni un nivel de profundidad demasiado relevante. Se recurre generalizadamente a herramientas cuantitativas básicas, tales como los tradicionales cuestionarios de satisfacción, y quizás pruebas de aprendizaje sencillas. De este modo, el alumno se convierte en prácticamente el foco de atención exclusivo de los procesos evaluadores, con las limitaciones que ello conlleva. En este marco, son muchos los expertos que consideran que la utilidad de la evaluación como proceso de mejora permanente no termina de materializarse en la práctica.

A continuación se presentan los datos obtenidos a partir de la encuesta realizada a trabajadores de la Comunidad de Madrid relativos al grado de implantación de las prácticas de evaluación en la formación en las empresas de la región, atendiendo lógicamente a cada una de las distintas modalidades de impartición contempladas.

Presencial

Tal y como puede observarse en la siguiente gráfica, el 61% de los encuestados que manifestaban haber realizado formación continua bajo modalidad presencial afirmaban a su vez que tras la realización de la acción formativa se le aplicó alguna herramienta de evaluación de la formación de la formación recibida.

¿Tras la realización de los cursos presenciales le consta que se aplicara alguna herramienta para evaluar la satisfacción y utilidad de los mismos?



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Cruzando esta información con la entidad que ha gestionado la formación, se observa que son las organizaciones sindicales y las administraciones públicas son las entidades en las que la percepción de los encuestados sobre la aplicación de herramientas de evaluación es más alta.

Fuente de financiación	¿Tras la realización de los cursos presenciales le consta que se aplicara alguna herramienta para evaluar la satisfacción y utilidad de los mismos?			total
	Sí	No	No lo sé	
Medios personales del trabajador	52,2	43,5	4,3	100
La empresa	52,2	43,5	4,3	100
Una organización sindical	85,7	0,0	14,3	100
Una organización empresarial	36,8	63,2	0,0	100
Administraciones públicas	70,7	29,3	0,0	100

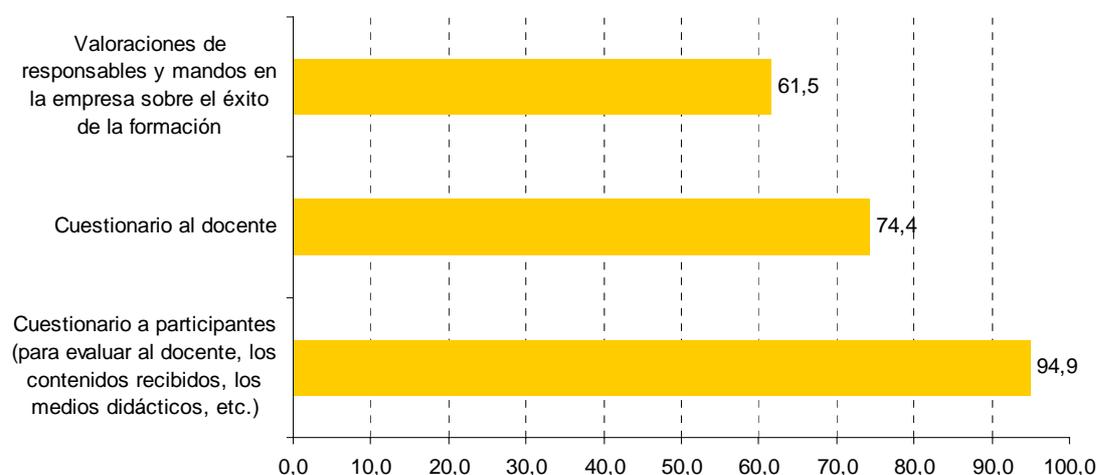
Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008.

Para matizar más la información, se incluyó en el cuestionario además, una cuestión relativa encaminada a identificar qué tipo de instrumentos eran los más frecuentes en la formación continua de carácter presencial.

Tal y como podemos observar, de los casos en los que se manifestaba tener constancia de haberse realizado algún tipo de evaluación, en casi un 95% de los casos, las herramientas de evaluación consisten un cuestionario aplicado a los participantes

encaminado a evaluar la calidad de la formación en los distintos aspectos que la componen. En segundo lugar, con un 74,4% de los casos, los encuestados han afirmado que el instrumento de evaluación ha consistido en aplicar un cuestionario al docente. En tercera posición pero con una representación porcentual importante se encuentra las valoraciones sobre el éxito de la formación puesta en práctica efectuada por los responsables y mandos intermedios de las empresas, con un 61,5%.

Instrumentos o herramientas más frecuentes en la formación presencial

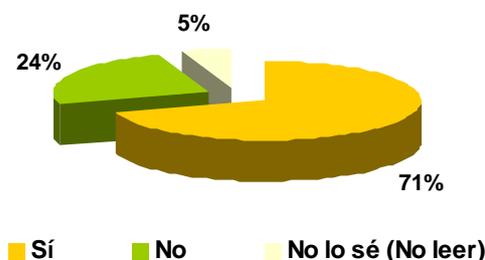


Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Mixta o "a distancia"

En su caso, aquellos encuestados que han realizado formación en los últimos tres años afirman que, en un 71% de los casos que, tras la realización de las acciones formativas bajo estas modalidades de impartición se ha aplicado algún tipo de herramienta encaminada a evaluar su satisfacción y utilidad.

¿Tras la realización de los cursos mixta o a distancia le consta que se aplicara alguna herramienta para evaluar la satisfacción y utilidad de los mismos?



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Cruzando esta información con la entidad gestora de la formación, observamos que, la percepción de la aplicación de este tipo de herramientas es mayor en la formación gestionada por la administración pública. Por el contrario, sólo el 40% de los trabajadores que han accedido a este tipo de formación a través de la empresa manifiesta no tener constancia de se haya efectuado algún tipo de mecanismo de evaluación.

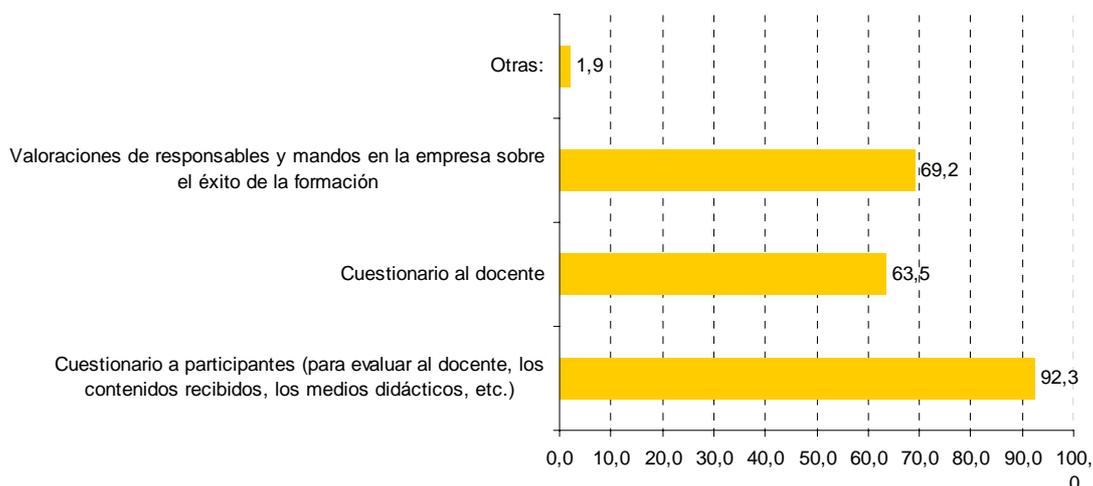
Fuente de financiación	¿Tras la realización de los cursos "a distancia" le consta que se aplicara alguna herramienta para evaluar la satisfacción y utilidad de los mismos?			
	Sí	No	No lo sé	total
Medios personales del trabajador	50	50	0	100
La empresa	40	40	20	100
Una organización sindical	50	50	0	100
Una organización empresarial	50	50	0	100
Administraciones públicas	62,5	25	12,5	100

Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Por último, en relación a qué tipo de herramientas o instrumentos de evaluación son más frecuentes bajo esta modalidad. Se observa que, tal y como sucediera bajo la modalidad presencial, el cuestionario a participantes es el que obtiene un mayor porcentaje, con un 92,3% de los casos. La segunda opción de respuesta que obtiene más porcentaje son las valoraciones efectuadas por parte de los responsables y mandos intermedios con un 69,2% de los casos. El cuestionario aplicado al docente es la tercera respuesta en importancia, con 63,5% de los casos,

mencionar además que el 1,9% de los casos afirma que se han aplicado otras herramientas de evaluación.

Instrumentos o herramientas más frecuentes en la formación a distancia



Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008

Conclusiones

A tenor de la información presentada, el diagnóstico relativo a las prácticas de evaluación es bastante deficitario, en cuanto al alcance de las mismas y herramientas que se aplican, en cualquiera de las modalidades de impartición tratadas. Por ello, es necesario ahondar en las causas que provocan esta situación:

Uno de los principales condicionantes que limita la puesta en práctica de sistemas de evaluación es el **coste económico** que implica su implantación, este es en ocasiones un coste a las empresas que en muchos casos no pueden asumir.

Gran parte de la formación de las empresas está subvencionada y eso hace que ésta sea extensible a muchas empresas, sin embargo, la normativa que regula la formación subvenciona sólo obliga a evaluar el grado de satisfacción de los participantes, dejando muchos otros aspectos de la evaluación tales como el nivel de transferencia y el impacto de la formación a elección de las empresas.

La aplicación de cuestionarios de satisfacción es una técnica sencilla y de bajo coste. No obstante, como ya se ha mencionado nivel de evaluación no es lo suficientemente fiable como para determinar si

la acción formativa ha resultado eficaz o no, sino que su utilidad resulta limitada.

El segundo gran condicionante identificado es la **falta de concienciación empresarial**, a menudo, la falta de aplicación práctica parte no ya de la escasa visión de utilidad de la evaluación, sino de la propia falta de motivación hacia la formación.

Esta falta de interés manifestada contribuye a la nula evaluación desde el inicio del proceso, la relativa a las necesidades formativas y el diseño del Plan de Formación, lo cual provoca déficits en todo el proceso posterior.

El **tamaño de la empresa** es otro factor fundamental que condiciona no ya sólo el acceso a la formación de los trabajadores, sino además la puesta en práctica de mecanismos de evaluación. Como se ha podido comprobar, las diferencias por tamaño de empresa pueden ser muy notables en todos los factores que puedan incidir en la evaluación: necesidades formativas, medios y recursos tanto humanos como materiales disponibles, nivel de digitalización, etc.

El grado de implantación en la empresa de **Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación**, puesto que éstas sirven de facilitadores para la aplicación de distintas herramientas. Además, como se ha mencionado en el apartado referente herramientas de evaluación del e-learning, las plataformas formativas posibilitan la evaluación de ciertos aspectos como un valor añadido, es preciso que las plataformas formativas utilizadas tengan implementados los mecanismos que lo permiten.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de la información expuesta en capítulos anteriores, en éste se compendian las principales conclusiones y se realizan las propuestas oportunas para mejorar la adecuación de la formación profesional para el empleo en relación a las distintas modalidades de impartición existentes a las verdaderas exigencias del mercado de trabajo.

7.1. Conclusiones

Para la evaluación y el análisis comparado de las distintas modalidades de impartición existente y su interrelación entre ambas, se han tomado como referencias las categorías que la fundación tripartita establece en su Web, que son las siguientes:

Modalidades de impartición objeto de estudio				
	Formación presencial.	Formación "a distancia".	Teleformación	Mixta
Definición y características definitorias.	<p><i>Implica:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un horario prefijado y establecido - Presencia de un/a docente - Posibilidad de interactuar en tiempo real con el resto de participantes y con el/la docente 	<p><i>Se caracteriza por:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - La flexibilidad horaria. De este modo el alumnado no depende de un horario para acceder a los contenidos y/o actividades propuestas para alcanzar los objetivos de aprendizaje propuestos. - La comodidad, pues el acceso a la formación "a distancia" no requiere desplazamientos, el curso se puede realizar desde casa o desde el puesto de trabajo. - La individualidad. Cada participante es protagonista de su aprendizaje, marcando su propio ritmo de trabajo. 	<p><i>Proceso formativo en el que el aprendizaje se desarrolla con el apoyo de Tecnologías de la Información y la Comunicación en línea.</i></p>	<p><i>Combinación de las modalidades de formación "a distancia" y presencial</i></p>

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

A partir de la información estadística de la formación que realizan las empresas en el Sistema de Bonificaciones (2007), se observa, agrandes rasgos, que la modalidad de impartición preponderante es la presencial:

Modalidades de impartición objeto de estudio (formación de demanda)				
	Formación presencial.	Formación "a distancia".	Teleformación	Mixta
Presencia de las distintas modalidades de impartición en las acciones de formación de empresas	La modalidad presencial representa el 71,5% de los grupos formativos realizados y el 68,5% de los participantes formados.	La modalidad "a distancia" es la segunda en porcentaje un 12,4% en grupos formativos y un 9,5% en participantes, siendo además la modalidad que experimenta un mayor porcentaje respecto a los datos de 2006 en grupos formativos, pasa del 9,8% al 12,4% en 2007.	La teleformación es la modalidad minoritaria en número de participantes y grupos formativos durante 2007, con un 9% y un 8,4% respectivamente.	La modalidad mixta es la que manifiesta un mayor repunte de participantes, del 13,2% de 2006 pasa a un 14,4 en 2007
Caracterización de la formación de demanda	<p>A partir de los datos analizados, parece que la modalidad presencial es la modalidad predominante en las acciones que realiza las empresas de la Comunidad de Madrid a través del sistema de bonificaciones, experimentado el resto de modalidades ligeros incrementos en relación a 2006. No obstante, este incremento no logra compensar el predominio de las acciones presenciales en esta comunidad. En relación al tipo de acción formativa, se observa que son las acciones formativas genéricas la que se realizan en mayor medida, en grupos formativos representan el 62% y en participantes un 64,7%. No obstante, la formación específica manifiesta un ligero incremento respecto a 2006.</p> <p>Respecto al nivel de la formación que realizan las empresas, se observa que ésta es, en mayor medida, medio o superior. De igual modo, la Fundación Tripartita ofrece información desagrada por sectores de actividad en 2007, y que sirve de gran utilidad para identificar la presencia de las distintas modalidades de impartición en cada un de las actividades contempladas.</p> <p>Las principales conclusiones extraídas detalladas por sector de activad, en es este sentido son:</p> <p><u>Sector servicios:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La duración media de las acciones que se realizan desde las empresas es en líneas generales de menor duración bajo la modalidad mixta y presencial. ▪ Las ramas de actividad Transporte aéreo y espacial y Administración pública son los dos epígrafes que manifiestan mayores porcentajes bajo la modalidad de impartición presencial, concretamente un 99,99% y un 95% respectivamente. ▪ En relación a la modalidad de impartición "a distancia" son Actividades diversas de servicios personales y Actividades recreativas, culturales y deportivas son las actividades en las que más se opta por esta modalidad, con un 48% y 29% en cada caso. ▪ En la modalidad mixta Actividades de saneamiento público para cuál un 			

	<p>86% de la formación realizada por las empresas se ha realizado bajo esta modalidad.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ La modalidad teleformación es minoritaria en la mayor parte de las actividades contempladas, identificándose únicamente porcentajes significativos en Actividades inmobiliarias con 13% y Actividades recreativas, culturales y deportivas con un 11% de los casos. <p><u>Comercio:</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ Comercio, al igual que sucediera con servicios son las modalidades mixta y presencial las que manifiestan medias de duración más bajas.▪ La modalidad mixta es la mayoritaria en hostería, con 53% de los casos.▪ Así mismo, la modalidad teleformación vuelve a ser muy minoritario en las actividades contempladas para comercio.▪ Por su parte, "a distancia" es significativa únicamente en Hostelería con un 11% de los casos. <p><u>Construcción:</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ La modalidad presencial y mixta son las acciones formativas que manifiestan una menor media de duración frente a las otras modalidades de impartición.▪ La distribución de las acciones formativas por modalidad formativa que se imparte en las empresas de la construcción es la siguiente;<ul style="list-style-type: none">▪ Presencial (57%),▪ "A distancia" (25%)▪ Mixta (16%)▪ Teleformación (3%). <p><u>Industria:</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ Dentro de las actividades contempladas dentro de este sector, la mayor parte de los epígrafes manifiestan porcentajes mayoritarios de formación presencial.▪ Bajo la modalidad "a distancia" destaca Fabricación de maquinaria y material eléctrico con un 56% e Industria textil con 54% sobre el total de las acciones que se realizan bajo cada uno de estos epígrafes.▪ Producción agrícola es el único epígrafe en el que la modalidad mixta es mayoritaria respecto a las otras opciones con un 56% de los casos.▪ La teleformación sólo obtiene porcentajes relevantes en Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba (21%) e Industria textil con un 9% de los casos.
--	--

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

Modalidades de impartición objeto de estudio (formación de oferta)				
	Formación presencial.	Formación "a distancia".	Teleformación	Mixta
Presencia de las distintas modalidades de impartición en las acciones de formación de empresas	<p>Se han formado a través de esta modalidad de impartición un total de 44.627 que representan el 48,5% sobre el total de formados.</p> <p>La duración media de las acciones formativas bajo esta modalidad de impartición es de 34,7</p>	<p>Se han formado a través de esta modalidad de impartición un total de 22.440 que representan el 24,4% sobre el total de formados.</p> <p>La duración media de las acciones formativas bajo esta modalidad de impartición es de 110,4</p>	<p>Se han formado a través de esta modalidad de impartición un total de 11.882 que representan el 12,9% sobre el total de formados.</p> <p>La duración media de las acciones formativas bajo esta modalidad de impartición es de 119,3</p>	<p>Se han formado a través de esta modalidad de impartición un total de 13.15 que representan el 14,3 sobre el total de formados.</p> <p>La duración media de las acciones formativas bajo esta modalidad de impartición es de 80,6</p>
Caracterización de la formación de oferta	<ul style="list-style-type: none"> ■ La mitad de la formación que se realiza en la Comunidad de Madrid es presencial, seguida de la modalidad "a distancia" con un 24%. Mixta y Teleformación representan un 12% y 6% respectivamente. ■ La modalidad presencial es la que manifiesta medias de duración menores tal y como sucedía en la formación bonificada, no así la formación mixta que en la bonificada de este año fue la que manifestó una media de duración más alta. ■ La distribución de la formación que se imparte a través de Contratos Programa en la Comunidad de Madrid manifiesta una mayor heterogeneidad en función de la modalidad de impartición de que se trate que la formación de demanda, descrita con anterioridad. ■ Las modalidades no presenciales obtienen una mayor representación en las estadísticas que la Fundación Tripartita ofrece para las acciones formativas de los contratos programas respecto a la formación de demanda, incluido la modalidad teleformación que en la formación bonificada era muy minoritaria. ■ Tal y como puede comprobarse en la siguiente tabla, tan sólo en las comisiones paritarias de Educación (53%), Construcción (62%), Comercio (67%) e Industrias del Metal (72%) son los sectores en los que la formación presencial es mayoritaria frente a las otras modalidades. La media de duración más elevada bajo esta modalidad se ubica dentro del sector construcción (68,5 h), siendo ésta muy superior a las medias manifestadas en otras CPS. ■ La formación "a distancia" es la segunda en importancia, configurándose como la modalidad principal en al comisiones paritarias concretas como Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (50%), Transportes, almacenamiento y comunicaciones (41%) e Intermediación Financiera (37%). Las 			

Modalidades de impartición objeto de estudio (formación de oferta)	
	<p>medias de duración bajo esta modalidad son muy dispares.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Por su parte formación mixta es la modalidad de impartición mayoritaria en Hostelería aglutinando un 62% de los participantes que acceden desde este sector. Las elevadas jornadas laborales que manifiesta este sector unidas a la necesidad de plantear acciones formativas de carácter presencial explican porcentajes tan elevados de formación bajo esta modalidad de impartición. ■ Por su parte, la modalidad teleformación no es mayoritaria en ninguna de las CPS contempladas. No obstante, destaca en los sectores Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua con un 41% de los casos y Educación e Intermediación Financiera, ambos con un 31%.

Caracterización del acceso a la formación (fuentes primarias)	
<p>Participación en la Formación Profesional para el Empleo, según colectivos concretos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apenas existen diferencias significativas en función del sexo, los porcentajes identificados en el acceso a la formación en los tres últimos años son muy similares, 56,7% en hombres y 59,6% en mujeres. ■ En relación a la edad de los participantes que han accedido durante estos tres últimos años observamos que la mayor parte de ellos se concentran en el intervalo de edad entre 30 y 44 años (60%). ■ Según el análisis de contenido de del discurso de los informante clave, parece existir la idea de la formación como proceso continuo y el reciclaje profesional está mucho menos asentado en las categorías profesionales más básicas. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresario / Directivo / Mando Intermedio (91,67%) ▪ Personal Técnico (68,18%) ▪ Personal Administrativo y de Servicios Personales (75%) ▪ Artesanos y trabajadores cualificados (45,45%) ▪ Operarios y Personal No cualificado (20,97%) ■ Aspectos tales como el hábito de estudio y la predisposición hacia la formación condiciona el acceso que se hace de ésta, identificándose diferencias significativas según su nivel formativo de partida. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudios primarios (9,68%) ▪ Estudios secundarios (49,43%) ▪ Estudios superiores (26,09%) ■ El nivel formativo de partida se constituye además como uno de los principales factores determinante a la hora de acceder a una modalidad de impartición u otra. En este sentido, se vincula la idea de que el mayor nivel formativo posibilita un mayor nivel de aprendizaje y una mayor capacidad al manejo de las nuevas tecnologías necesarias para realizar la formación a distancia. ■ Esta hipótesis se hace extensible, según algunos expertos consultados, a

Caracterización del acceso a la formación (fuentes primarias)																																											
		<p>la categoría profesional, a mayor nivel, mayores probabilidades de que este tipo de perfiles profesionales se decanten por este tipo de formación, puesto que permite una mayor flexibilidad a la hora de compaginar la formación y la actividad laboral.</p>																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">Participación en acciones de formación continua en los últimos tres años según características del participante y modalidad de impartición</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>Sólo en acciones formativas presenciales</th> <th>Sólo en acciones formativas "a distancia"o mixtas</th> <th>En ambos tipos de acciones</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">Categoría profesional</td> <td>Empresario/Directivo / Mando Intermedio</td> <td align="center">40,9</td> <td align="center">54,5</td> <td align="center">4,5</td> <td align="center">100</td> </tr> <tr> <td>Personal Técnico</td> <td align="center">66,7</td> <td align="center">17,3</td> <td align="center">16,0</td> <td align="center">100</td> </tr> <tr> <td>Personal Administrativo y de Servicios Personales</td> <td align="center">61,7</td> <td align="center">33,3</td> <td align="center">5,0</td> <td align="center">100</td> </tr> <tr> <td>Artesanos y trabajadores cualificados</td> <td align="center">60,0</td> <td align="center">33,3</td> <td align="center">6,7</td> <td align="center">100</td> </tr> <tr> <td>Operarios y Personal No cualificado</td> <td align="center">46,2</td> <td align="center">46,2</td> <td align="center">7,7</td> <td align="center">100</td> </tr> </tbody> </table> <p align="right"><i>Fuente: Encuesta realizada a una muestra de 309 trabajadores de la Comunidad de Madrid, 2008</i></p>						Participación en acciones de formación continua en los últimos tres años según características del participante y modalidad de impartición								Sólo en acciones formativas presenciales	Sólo en acciones formativas "a distancia"o mixtas	En ambos tipos de acciones	Total	Categoría profesional	Empresario/Directivo / Mando Intermedio	40,9	54,5	4,5	100	Personal Técnico	66,7	17,3	16,0	100	Personal Administrativo y de Servicios Personales	61,7	33,3	5,0	100	Artesanos y trabajadores cualificados	60,0	33,3	6,7	100	Operarios y Personal No cualificado	46,2	46,2	7,7	100
Participación en acciones de formación continua en los últimos tres años según características del participante y modalidad de impartición																																											
		Sólo en acciones formativas presenciales	Sólo en acciones formativas "a distancia"o mixtas	En ambos tipos de acciones	Total																																						
Categoría profesional	Empresario/Directivo / Mando Intermedio	40,9	54,5	4,5	100																																						
	Personal Técnico	66,7	17,3	16,0	100																																						
	Personal Administrativo y de Servicios Personales	61,7	33,3	5,0	100																																						
	Artesanos y trabajadores cualificados	60,0	33,3	6,7	100																																						
	Operarios y Personal No cualificado	46,2	46,2	7,7	100																																						
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Otros aspectos tales como el sector de actividad o el tipo de contenidos adquiridos condicionan el acceso a la formación así como el tipo de modalidad en la que se accede 																																									
Caracterización de la oferta formativa		<ul style="list-style-type: none"> ■ Según la opinión de los expertos, no establecen diferencias rígidas en el tipo de contenido que se imparte en cada modalidad de formación, a excepción lógica de aquéllos contenidos que impliquen destrezas manuales en los que es necesaria una formación de práctica que requiera la modalidad presencial. Sin embargo se extraen algunos matices en torno a esta cuestión: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor formación presencial a mayor nivel de especialización ▪ Mayor formación presencial para la formación que implique prácticas ▪ Mayores posibilidades de realizar formación "a distancia"para contenidos teóricos ▪ Mayores posibilidades de realizar formación "a distancia"en contenidos teóricos ya adquiridos 																																									
Fuentes de financiación y vías de acceso a la formación		<p>Las principales fuentes de financiación se estructuran en base a:</p> <p><u>Formación de oferta</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Comprende los planes de formación subvencionados y las acciones formativas dirigidas a trabajadores ocupados y desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo. <p>Por su parte, los destinatarios de la formación de oferta serán:</p>																																									

Caracterización del acceso a la formación (fuentes primarias)	
el Empleo	<p><i>Sin embargo, el tamaño de empresas parece resultar determinante en el acceso hacia la formación bajo una modalidad de impartición u otra</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Aquellos trabajadores que desarrollan su actividad en una empresa con en la que existe un departamento de formación en un 83,3% de los casos. Este porcentaje se rebaja al 57,4% de los trabajadores que desarrollan su actividad en una empresa si departamento de formación específico. Este elemento no influye en el acceso que se tiene de una formación u otra.</i> ■ <i>Por sector de actividad acumulan un mayor porcentaje en el sector servicios, seguido de construcción e industria.</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Agricultura 0,4%</i> ▪ <i>Industria 15,4%</i> ▪ <i>Construcción 5,9%</i> ▪ <i>Comercio 14,9%</i> ▪ <i>Hostelería 6,8%</i> ▪ <i>Servicios 56,6%</i>
Dificultades de acceso a al formación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de disponibilidad de tiempo, este aspecto se constituye como una de las barreras más habituales de acceso a la formación en los estudios que se dedican a analizar la formación, sobre todo en aquéllos casos en los que la formación se produce fuera del horario laboral, en los que se dificulta además su realización con la conciliación de la vida laboral y familiar. Es una barrera que afecta a todas las modalidades de impartición existentes, teniendo una mayor incidencia en la modalidad presencial. ■ Incompatibilidad horarios actúa como una barrera de acceso a la formación sobre todo en la modalidad presencial y en la "a distancia" en su vertiente on line. ■ Para cualquiera de las modalidades de impartición contempladas, falta de información relativa a formación subvencionada y a oferta de formación insuficiente se constituyen como barreras de acceso a la formación ■ Baja receptividad hacia las NT. Muy específico de la modalidad "a distancia" se identifica como barrera a la formación, el bajo nivel informático del que parten sus posibles participantes por un lado y, por otro, la falta de recursos necesarios para acceder a determinadas fórmulas de impartición de la formación a distancia. ■ Falta de hábito de estudio. La naturaleza específica de la modalidad "a distancia" exige cierta motivación por parte de los participantes que acceden a ella basadas en la constancia y en el hábito de estudio que no pueden ser generalizables los participantes potenciales de este tipo de formación, razón por la cual debe considerarse como un a barrera de acceso a la formación en su modalidad a distancia. ■ Falta de recursos adecuados. la teleformación requiere que el participante que accede a ella disponga Nuevas Tecnologías que posibiliten su uso. La falta de las herramientas necesarias se constituye

Caracterización del acceso a la formación (fuentes primarias)	
	<p>pues como otra barrera de acceso a la formación en estos casos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de cultura formativa en la empresa. En muchas empresas la formación se percibe como una pérdida de tiempo y no como una herramienta útil que favorece la productividad e incrementa la competitividad de las empresas. Esta barrera afecta por igual a las distintas modalidades de impartición.
<p>Identificación de puntos fuertes que incentiven el acceso a la formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La percepción de utilidad y la percepción de la calidad de la formación por parte del trabajador juega el papel más importante en el acceso hacia la formación para el empleo diluyendo las posibles diferencias en función de la modalidad de impartición de la formación. ▪ Identificación de puntos fuertes en las modalidades a distancia: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor grado de compromiso de los participantes que acceden a ella. Los participantes que acceden a este tipo de formación se caracterizan por tener un mayor compromiso a la hora de afrontar el proceso formativo, efectuando un uso mucho más racional. ▪ Mayor flexibilidad horaria para compatibilizar la formación con otras actividades. Lógicamente, la mayor flexibilidad se constituye como uno de los principales puntos dentro de este tipo de modalidad que incentivan su acceso. ▪ Mayor comodidad. En la misma línea, la teleformación exige menos esfuerzos por parte del participante que accede a ella, superando de este modo las posibles barreras derivadas de distancia y desplazamiento. ▪ Identificación de puntos fuertes en la modalidad presencial: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejor valoración. Tanto las opiniones de los expertos como los datos extraídos de la encuesta señalan una mayor predisposición por parte de los participantes, se le concede un mayor efectividad en el aprendizaje. ▪ Mayores posibilidades de motivación. Algunos expertos destacan aspectos positivos para la formación presencial relacionados con sus mayores posibilidades motivación y vínculo.

Calidad y adecuación de la formación	
<p>Calidad y adecuación de la formación profesional para el empleo en el sector. Valoración global de la formación presencial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La calidad de la formación que se imparte en la Comunidad de Madrid es, en líneas generales, bastante positiva, tanto en cantidad como el calidad de la oferta formativa, a tenor de la información extraída de las entrevistas. <p>Estas son las medias para cada uno de los aspectos contemplados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Con las materias recibidas 4,26 ▪ Con los medios didácticos 4,16 ▪ Con la modalidad formativa 4,17 ▪ Con la calidad del profesorado 4,37

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

Calidad y adecuación de la formación	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Con el conjunto de la formación continua recibida 4,29 ▪ La valoración global por cada una de las categorías profesionales contempladas no varía en gran medida. No obstante, los operarios y el personal no cualificado son los que han puntuado más bajo la formación presencial recibida. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresario / Directivo / Mando Intermedio 4,6 ▪ Personal Técnico 4,2 ▪ Personal Administrativo y de Servicios Personales 4,5 ▪ Artesanos y trabajadores cualificados 4,4 ▪ Operarios y Personal No cualificado 3,7
<p>Calidad y adecuación de la formación profesional para el empleo en el sector. Valoración global de la formación "a distancia" o mixta.</p>	<p>A pesar de que se detectan ciertas reticencias por parte de los trabajadores a la hora de acceder a formación presencial, la valoración que se hace de su calidad es bastante positiva.</p> <p>Estas son las medias para cada uno de los aspectos contemplados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Con las materias recibidas 4,08 ▪ Con la modalidad formativa 4,05 ▪ Con los medios didácticos 4,07 ▪ Con la calidad del profesorado 4,04 ▪ Con el conjunto de la formación continua recibida 4,11 <p>Por categoría profesional, las medias más bajas son las emitidas por operarios y trabajadores no cualificados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresario / Directivo / Mando Intermedio 3,8 ▪ Personal Técnico 4,1 ▪ Personal Administrativo y de Servicios Personales 4,6 ▪ Artesanos y trabajadores cualificados 3,7 ▪ Operarios y Personal No cualificado 3,6
<p>Evaluación de la calidad de las acciones formativas (Grado de satisfacción). Comparativa entre las distintas modalidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para aquellos trabajadores que habían accedido a la formación en distintas modalidades de impartición se les preguntó bajo que modalidades de impartición estaban más satisfechas. Tal y como puede comprobarse los trabajadores se muestran más satisfechos con la formación presencial que con el resto de modalidades de impartición. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Con la presencial 27,8 ▪ Con la teleformación ("a distancia" pura y mixta) 5,6 ▪ Con ambas por igual 38,9 ▪ Depende mucho de cada acción 27,8 ▪ Al preguntar a los encuestados si potenciarían formación "a distancia" frente a la presencial, la mayor parte de ellos se muestran satisfechos

Calidad y adecuación de la formación	
	<p>con la proporción en la que se produce en la actualidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No, antes al contrario, apostaría más por la presencial 11,1 ▪ No, la proporción actual me parece adecuada. 61,1 ▪ Sí, potenciaría la formación a distancia 27,8
<p>Eficacia de la formación atendiendo a las distintas modalidades de impartición.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En relación al impacto que se produce en la formación de carácter teórico, los expertos consultados, a priori, no establecen diferencias por modalidad, asumiendo que el diferente grado de impacto de la formación debe atribuirse en mayor medida al tipo de metodología, los recursos o la calidad de la acción de la formación. ▪ Se concede no obstante una mayor efectividad a la formación presencial para aquellas acciones formativas que se centren en la adquisición de destrezas o competencias profesionales. ▪ Según los datos de la encuesta relativos a medir la eficacia de la formación presencial recibida: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un 91% de cree que la formación presencial recibida ha sido útil. ▪ Además, un 72,9% cree que la formación presencial ha contribuido a actualizar sus conocimientos ▪ Un 74,6% cree que la formación presencial ha contribuido a adquirir nuevos conocimientos ▪ Tan sólo 33,9% cree que la formación presencial ha contribuido a mejorar su promoción profesional ▪ Así mismo, al analizar si los conocimientos adquiridos a través de la formación presencial recibida habían contribuido a mejorar el funcionamiento del sector, de la empresa o el propio desempeño del trabajador en el puesto de trabajo. Se observa que: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un 94,9% cree que la formación presencial recibida ha mejorado rendimiento desempeño de su actividad laboral ▪ Un 86,4% cree que la formación presencial recibida ha mejorado la marcha del conjunto de la empresa ▪ Un 72,9% cree que la formación presencial recibida ha contribuido a ha contribuido mejorar su actividad en el funcionamiento del sector ▪ Tan sólo un 6% de los casos cree que la formación presencial hubiese sido más apropiado bajo otras modalidades de impartición. ▪ "Calidad y medio ambiente" e "Idiomas" son las materias que se han considera más útil realizarlas bajo modalidades no presenciales ▪ Según los datos de la encuesta relativos a medir la eficacia de la formación mixta o "a distancia" recibida: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un 82% de cree que la formación mixta o "a distancia" recibida ha sido útil.

Calidad y adecuación de la formación	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Según los datos de la encuesta relativos a medir la eficacia de la mixta o "a distancia" recibida: <ul style="list-style-type: none"> ■ Además, un 68,9% cree que la formación mixta o "a distancia" ha contribuido a actualizar sus conocimientos ■ Un 75,4% cree que la formación mixta o "a distancia" ha contribuido a adquirir nuevos conocimientos ■ Tan sólo 29,51% cree que la formación mixta o "a distancia" ha contribuido a mejorar su promoción profesional ■ Así mismo, al analizar si los conocimientos adquiridos a través de la formación presencial recibida habían contribuido a mejorar el funcionamiento del sector, de la empresa o el propio desempeño del trabajador en el puesto de trabajo. Se observa que: <ul style="list-style-type: none"> ■ Un 93,4% cree que la formación mixta o "a distancia" recibida ha mejorado rendimiento desempeño de su actividad laboral ■ Un 85,2% cree que la formación mixta o "a distancia" recibida ha mejorado la marcha del conjunto de la empresa ■ Un 63,9% cree que la formación mixta o "a distancia" recibida ha contribuido mejorar su actividad en el funcionamiento del sector ■ El 28% de los casos cree que la formación recibida hubiese sido más apropiada realizarla bajo modalidad presencial. ■ "Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral" y "ofimática e Internet" son las acciones que se han considerado útil realizarlas bajo modalidad presencial.

Calidad y adecuación de la formación. Especial referencia a la formación reglada y formación para desempleados.	
<p>Formación profesional para el empleo dirigida a desempleados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ La oferta formativa dirigida a desempleados es muy variada, tanto en los contenidos tratados -existe una amplia oferta formativa en cualquiera de las familias profesionales existentes- como en la duración de las acciones ofertadas. Obviando las diferencias lógicas por el sector de actividad, parece existir la percepción por parte de los entrevistados de ser una formación que genera una gran empleabilidad. ■ En relación al objeto de estudio, es sólo a partir de que se integran los subsistemas de formación ocupacional y continua en el nuevo sistema de formación para el empleo cuando los desempleados pueden acceder a la formación bajo modalidades "a distancia". ■ Tan sólo un 5% de los encuestados manifiesta haber realizado un curso de formación ocupacional bajo modalidad presencial en estos tres últimos años. Este porcentaje desciende al 1% de los encuestados cuando se les pregunta si han accedido a formación "a distancia".

EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN TELEFORMACIÓN -"A DISTANCIA" Y MIXTA- EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD PRESENCIAL. INTERRELACIÓN ENTRE AMBAS Y MEDICIÓN DE SUS IMPACTOS.

AA.CC. MADRID (COM042/2008)

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Las valoraciones que se hacen en torno a la calidad de la formación ocupacional recibida bajo modalidad presencial han sido las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Con las materias recibidas 4,3 ▪ Con la modalidad formativa 3,9 ▪ Con los medios didácticos 4,3 ▪ Con la calidad del profesorado 4,1 ▪ Con el conjunto de la formación ocupacional recibida 4,1
<p>Formación reglada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ La formación reglada en España se imparte mayoritariamente bajo modalidad presencial, tal y como se ha señalado en apartados anteriores, el CIDEAD y la UNED ofrecen formación "a distancia" de las distintas titulaciones existentes. No obstante, la presencia sobre el conjunto de la formación que se imparte es minoritaria. ■ Un 15,5% de los encuestados manifiesta haber realizado formación reglada bajo modalidades mixta o "a distancia". ■ Por sexo, existen ligeras diferencias, accediendo las mujeres en mayor medida a la formación reglada bajo estas modalidades con un 17,9%. ■ En relación a la categoría profesional, son los técnicos, artesanos y personal cualificado los que en su formación reglada recibieron en mayor medida formación bajo modalidades mixta o "a distancia" con un 18,2% en ambos casos. ■ Por el nivel de estudios de partida se observa que los trabajadores con mayor nivel han accedido en mayor medida a formación reglada a distancia. ■ En relación al grado de satisfacción de la formación reglada bajo modalidades mixta o "a distancia" observamos que la valoración que hacen los encuestados que han accedido a ella es bastante positiva: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Con las materias recibidas 3,98 ▪ Con la modalidad formativa 4,04 ▪ Con los medios didácticos 4,04 ▪ Con la calidad del profesorado 4,19 ▪ Con el conjunto de la formación ocupacional recibida 4,19

ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE EVALUACIÓN

<p>Marco metodológico de referencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ El principal referente metodológico en cuanto a modelos de evaluación de la formación lo constituye el aportado por el autor Donald Kirkpatrick en 1999, que suele ser la referencia más extendida y empleada en los entornos de evaluación de la formación empresariales. El modelo representa una referencia válida, un marco conceptual y teórico sobre el que vertebrar los modelos de evaluación de la formación, incluso para las acciones de formación que si imparten bajo modalidades no presenciales. <p>Este autor establece cuatro niveles diferenciados de evaluación de la formación:</p>
---	---

ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE EVALUACIÓN	
	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción • Nivel de aprendizaje • Nivel de transferencia • Nivel de impacto <p><i>En relación a la evaluación del e-learning identifican tres modelos (adaptados en ocasiones de la formación tradicional):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelo Kirkpatrick (se evalúan los cuatro niveles anteriormente descritos) • Modelo Sistémico de Vann Slyke (se evalúa la capacidad de la organización para implementar acciones de e-learning, las características de los destinatarios de la formación, la capacidad del sistema de e-learning en relación a las necesidades y metodologías de enseñanza-aprendizaje para el curso, así como la necesidad de crear nuevos modelos de acomodación de los usuarios a los nuevos entornos, de forma que se asegure su tranquilidad, confort y facilidad de aprendizaje) • Modelo de los cinco niveles de evaluación (se evalúa capacidad del docente en la formación on-line para proyectarse a través del medio tecnológico, los materiales utilizados, contenidos impartidos, la modulación, así como la transferencia del aprendizaje) <p><i>No obstante, entre los expertos en evaluación convocados en la presente investigación cuestionan en cierto modo este modelo en su aplicación práctica real, al menos en términos absolutos.</i></p>
Grado de implantación de la formación	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>A pesar de la diversidad de marcos referenciales en torno a las distintas técnicas evaluadoras expuestas con anterioridad</i> <p><i>La evaluación que se aplica tiende a realizarse por exigencias legales de calidad, o por "cubrir el expediente", y se limita generalmente al evaluar, mediante sencillas herramientas cuantitativas, el nivel de satisfacción con los cursos que, fruto de esta mentalidad, quizás son más diseñados para esa satisfacción inmediata del trabajador que de cara a bien diseñados objetivos estratégicos en la organización.</i></p> <p><i>Según los datos de la encuesta (formación presencial):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>El 61% de los encuestados que han realizado formación presencial afirman que tras la realización de la acción formativa se le aplicó alguna herramienta de evaluación de la formación de la formación recibida</i> ■ <i>En relación a las herramientas de evaluación aplicadas:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cuestionario a participantes (para evaluar al docente, los contenidos recibidos, los medios didácticos, etc.) (94,9%)</i> • <i>Cuestionario al docente (74,4%)</i>

ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE EVALUACIÓN	
	<ul style="list-style-type: none">• Valoraciones de responsables y mandos en la empresa sobre el éxito de la formación (61,5%) <p>Según los datos de la encuesta (formación mixta o "a distancia"):</p> <ul style="list-style-type: none">▪ El 71% de los encuestados que han realizado formación mixta o presencial afirman que tras la realización de la acción formativa se le aplicó alguna herramienta de evaluación de la formación de la formación recibida.▪ En relación a las herramientas de evaluación aplicadas:<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario a participantes (para evaluar al docente, los contenidos recibidos, los medios didácticos, etc.) (92,3%)• Cuestionario al docente (63,5%)• Valoraciones de responsables y mandos en la empresa sobre el éxito de la formación (69,2%)• Otras (1,9%)

7.2. Recomendaciones

Este último apartado se centra en una presentación esquemática de las principales propuestas de mejora fruto de las conclusiones extraídas a lo largo de la investigación. Atendiendo a los ejes en los que se ha estructurado la investigación las recomendaciones que se proponen desde esta investigación se centran en tres áreas diferenciadas:

- 1. Extensión de la Formación Profesional para el Empleo.**
- 2. Mejora de la calidad y adecuación de la formación.**
- 3. Mejora y extensión de las prácticas de evaluación.**

1. Extensión de la Formación Profesional para Empleo

Una de las principales mediadas de impulso a la Formación Profesional para el Empleo se basa en la mejora de las campañas de concienciación sobre la importancia que tiene la formación para la productividad de las empresas.

Sin duda, la falta de cultura formativa es uno de las principales carencias que manifiesta el tejido empresarial, tanto a nivel estatal como de la región.

Este desinterés hacia la formación tiene además su reflejo específico en la implantación de sistemas evaluación de la formación. Por ello, es necesario mejorar y aumentar las campañas de promoción de la formación.

Según los datos de la Fundación Tripartita, las empresas no aprovechan la totalidad del crédito del que disponen para realizar formación, en muchos casos esta falta de aprovechamiento se debe al desconocimiento total de la oferta formación subvencionada, o de una percepción por parte de las empresas de excesiva complejidad burocrática en la tramitación de formación subvencionada, este aspecto es especialmente acentuado en las PYMES.

De este modo, las mejoras que se proponen en relación a las campañas de fomento de la formación que se han venido ejecutando se centran en:

- ***Búsqueda de nuevos canales de de información que centren sus campañas en los gerentes que gestionan la formación.*** *En este sentido, las empresas dedicadas a los servicios de prevención ajena pueden desarrollar un papel interesante en este sentido, incorporando dentro de su actividad tanto la difusión de la formación como el asesoramiento en los trámites burocráticos necesarios que deben empresas para acceder a la formación subvencionada. Las razones que motivan esta propuesta se centran en aprovechar la interconexión de las empresas de este sector con el tejido empresarial, así como su demostrada capacidad de asesoramiento a las empresas que cumplen en otras áreas.*

- ***Fomento de la cultura formativa en las empresas.*** *Este reto se centra necesariamente en ligar la idea de formación con la mejora de productividad. Para lograrlo, es necesario desarrollar mecanismos que permitan medir el impacto que produce la formación en las empresas y que no se limiten simplemente a evaluar la satisfacción que produce la formación a la que se accede, como se ha venido realizando habitualmente.*

Otra de las conclusiones que se han extraído de la investigación llevada a cabo es que, uno de los principales incentivos que fomentan la participación de los trabajadores, es la percepción de utilidad que perciban de la formación a la que acceden.

- *En este sentido el **desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones** abre las puertas a la acreditación de la formación y el reconocimiento, tanto de la experiencia laboral como de la formación adquirida a través de los certificados de profesionalidad. La difusión de este sistema, puede ser un elemento clave para afianzar aún más la formación, por dos motivos, el reconocimiento de a través de una titulación oficial y la progresiva equiparación en importancia que se produce con la formación reglada.*

En relación a la objeto de estudio, la extensión de la Formación Profesional para el Empleo de las distintas modalidades de impartición pasa por obtener una mejor calidad y adecuación de la formación que se produce, y que se describen en el siguiente apartado.

2. Mejora de la calidad y adecuación de la formación.

Es necesario superar la dialéctica entre las distintas modalidades de formación en favor de un diseño eficaz de la formación. Ninguna modalidad deber ser considerada superior a otra, puesto que depende de los contenidos que trate, de los destinatarios a los que se dirige y de la situación en la que se produce, más bien lo contrario, **lo conveniente sería fomentar siempre que sea posible las fórmulas mixtas en las que se aprovechen las ventajas de cada una de las modalidades de impartición.**

En este sentido, la formación "a distancia" o la teleformación están experimentando cierto auge, y es positivo que se fomente ese tipo de formación, puesto que supera alguna de las barreras clásicas de la formación presencial. No obstante, para que un tipo de formación tenga impacto, **para cualquiera de las modalidad de impartición que se traten es necesario que se plantee en los ámbitos y en los modos adecuados, teniendo en cuenta siempre las características específicas del destinatario**, los contenidos de la acción formativa, la metodología a utilizar, etc.

En líneas generales, atendiendo a los distintos niveles de impacto de la formación identificados, es **aconsejable que para la adquisición de nuevos conocimientos y contenidos de carácter práctico resulta más adecuada la modalidad presencial y para adquirir un mayor nivel podría ser viable, siempre y cuando no sea muy práctico, a distancia.**

3. Mejora y extensión de las prácticas de evaluación.

Teniendo en cuenta las principales referencias metodológicas expuestas en la investigación, relativas a la evaluación de la formación, y comprándolas con la realidad que se produce en el tejido empresarial madrileño, es realizar un gran esfuerzo de **sensibilización y concienciación de la clase empresarial en evaluación**, como elemento fundamental del proceso formativo y garantía de su efectividad.

En buena medida, el escaso desarrollo de prácticas de evaluación en el tejido empresarial de la Comunidad de Madrid se debe interpretar dentro de una falta general de cultura de gestión de la Formación Continua. Los déficits en evaluación identificados deben ser contextualizados dentro de las propias carencias que se identifican en la gestión de la formación.

En este sentido, resulta esencial una correcta **definición de los objetivos que se persiguen tanto con la formación como con la evaluación** para ello, **estableciendo indicadores que permitan medir aquello que se ha determinado como necesario** (los propios objetivos de la formación, conocimientos, actitudes...). Todo proceso de evaluación implica su medición, por lo que contar con indicadores válidos que faciliten la evaluación es una cuestión esencial, y su diseño fundamental a la hora de aplicar cualquier metodología de evaluación.

Esto exige un trabajo previo, un diseño a conciencia que se adapte a los objetivos y circunstancias de cada organización, y la naturaleza de la formación realizada, por lo que se debe **reforzar la idea en las empresas de que la evaluación debe ser un proceso continuo que parte y concluye en el diagnóstico de necesidades y diseño de planes de formación. Incorporar la evaluación previa es un elemento clave para su consecución.**

También es necesario, **fomentar la evaluación de la transferencia del aprendizaje y su impacto siempre que sea posible como una dimensión necesaria del proceso evaluador.**

Para la consecución de los objetivos anteriormente descritos, **es necesario formar a los encargados de realizar la evaluación de la formación.** Para lograr una mejor cualificación de estos agentes, deben elaborarse guías, metodologías y herramientas de evaluación que puedan servir de referencia en su labor. Efectivamente, el poseer una metodología estandarizada sería una herramienta muy útil para las empresas, ya que les facilitaría el proceso de evaluación y les permitiría el poder realizar comparaciones con otras empresas de su entorno. No obstante, dichas herramientas deben ser suficientemente flexibles como para adaptarse a las características propias de cada empresa: su tamaño, el sector de actividad, tipos de planes de formación... Por ello, es necesario adaptar cada técnica y cada metodología a las características singulares de cada sector de actividad, teniendo en cuenta también el tamaño y la problemática especial de cada organización.

ANEXO I: Bibliografía

Fuentes institucionales

Las fuentes institucionales aportaron principalmente (aunque no exclusivamente) información de carácter estadístico acerca del sector y su realidad socio-económica y formativa, así como información de carácter normativo. Como principales fuentes institucionales cabe citar:

- Comunidad de Madrid (www.madrid.org)
 - Servicio Regional de Empleo
 - Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid
 - Directorio de unidades de actividad económica de la Comunidad de Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es/):
 - Directorio Central de Empresas (DIRCE)
 - Encuesta de Población Activa (EPA)
 - Censo de Población y Vivienda
- Fundación para la Formación y en Empleo www.forem.es/forem
- Federación de Comunicación y Transporte de CC. OO. www.ccoo.es
- Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la UGT. www.ugt.org
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo www.fundaciontripartita.org
- Consejo Económico y Social de España www.ces.es
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). www.cedefop.europa.eu
- Centro de Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia (CIDEAD) <http://cidead.cnice.mec.es/#>
- Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) www.uned.es
- www.wikipedia.org

Otros estudios de referencia

Incidencia de la modalidad de educación "a distancia" en el grupo familiar del usuario / Drina Yaksic V., Catalina Yaksic V. En: Revista iberoamericana de educación superior a distancia. -- Madrid. -- 8 (1996), n. 2 ; p. 87-96

La formation continue ouverte et à distance : programme national de pilotage : actes de l'université d'été organisée du 3 au 6 juillet 2001 : Futuroscope de Poitiers. Caen: CRDP de Basse-Normandie, [2002]

E-learning : las mejores prácticas en España / coordinado por Carlos Pelegrín Fernández López ; prólogo de Miguel Ordóñez Ordóñez. Madrid : Pearson Educación, [2003]

Antecedentes conceptuales, tecnológicos y pedagógicos para la propuesta de un modelo educativo "a distancia"= Conceptual, technological and pedagogical antecedents for the proposal of an educational model at a distance / Prof. Marcelo Arancibia Herrera, Héctor Pérez San Martín En: Estudios pedagógicos. -- Santiago de Chile. -- (2002), n. 28 ; p. 157-164

El e-learning en España: modelos actuales y tendencias de actuación / estudio realizado con la colaboración del rea de Investigación y Estudios de la Fundación EOI, por el profesor Javier García Manzanedo [Madrid]: EOI, [2003]

Las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la formación continua [Archivo de ordenador] [Madrid]: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, [2005]

Impacto socioeconómico de la Formación Continua en las empresas: el caso de Navarra Madrid : Cauce, D.L. 1996

Situación del aprendizaje a lo largo de la vida en España / Equipo IFES (Instituto de Formación y Estudios Sociales) Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, D.L. 2005

Análisis de necesidades formativas y evaluación de la formación en contextos de cambio tecnológico / Marisa Salanova, Rosa Grau En: Revista de psicología general y aplicada. -- Valencia. -- 52 (1999), n. 2-3 ; p. 329-350

La formación continua en las universidades : política e instrumentos / Armando J. Palomar, Martí Parellada (editores) Madrid : Civitas, 2001

La formación continua laboral / Jaume Sarramona Madrid Biblioteca Nueva, [2002]

E-learning: de la formación de los empleados al conocimiento en toda la cadena de valor / Alfons Cornella
En: *El profesional de la información*. -- Barcelona. -- 11 (2002), n.

La empresa: nuevo ámbito de formación continua / Encarnación Pesquero Franco, María Eduvigis Sánchez Martín
En: *Revista complutense de educación*. -- Madrid. -- 9 (1998), n. 2 ; 137-156

Diseño de un instrumento de aprendizaje para la formación continua de trabajadores de PYMES / María Angeles Pérez Juárez
En: *Revista iberoamericana de educación a distancia*. -- Madrid . -- 1 (1998), n. 2 ; p. 119-141

La juventud y la teleenseñanza : oportunidades e incertidumbres
En: *Revista de estudios de juventud*. -- Madrid. -- (1999),

Formación y nuevas tecnologías: posibilidades y condiciones de la teleformación como espacio de aprendizaje / Carlos Marcelo García, José Manuel Lavié Martínez
En: *Bordón*. -- Madrid. -- 52 (2000), n. 3; p. 385-406

Organizaciones que aprenden y formación virtual / Richard Teare, David Davies, Eric Sandelands
Barcelona : Gedisa : EDIUOC, 2002

La enseñanza "a distancia" expande la formación académica e integra a un sector técnico-profesional al trabajo en acuicultura / Beatriz Graciela Banno
En: *Revista iberoamericana de educación a distancia*.

Las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la formación continua
Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo , [2005]

PRÁCTICAS DE E-LEARNING/ Jordano de la Torre, María; Marcelo García, Carmen.

E-learning-teleformación: diseño, desarrollo y evaluación de la formación a través de Internet / C. Marcelo (coordinador)
Barcelona : Gestión 2000, [2002]

Enseñar, aprender y evaluar : un proceso de regulación continua : propuestas didácticas / Jaume Jorba, Neus

Sanmartí Madrid : Ministerio de Educación y Cultura, Centro de Publicaciones , D.L. 1996

La empresa: nuevo ámbito de formación continua / Encarnación Pesquero Franco, María Eduvigis Sánchez Martín En: Revista complutense de educación. -- Madrid. -- 9 (1998).

Un estudio evaluativo sobre el ajuste y la idoneidad de cursos de formación en organizaciones / Joan Boada, Jordi Tous, Estanislau Pastor En: Revista de psicología social. -- Madrid. -- 13 (1998).

La evaluación de la formación en las organizaciones : situación y perspectiva En: Revista española de pedagogía. - - Madrid. -- 58 (2000).

La evaluación de la formación ocupacional y continua / J.M. Jornet, J.M. Suárez, M J. Perales En: Revista de investigación educativa. -- Murcia. -- 18 (2000).

Estudio de evaluación de la rentabilidad de la formación continua en el empleo de los trabajadores del sector servicios / [autores, Antonio Muñoz Sedano (director), Rafael Carballo Santaolaya, Juan Antonio Lorenzo Vicente] [Madrid : Federación de Servicios de la UGT], D.L. 2001

E-learning-teleformación: diseño, desarrollo y evaluación de la formación a través de Internet / C. Marcelo (coordinador) Barcelona: Gestión 2000, [2002]

Estudio de validación de un modelo de evaluación de la formación ocupacional y continua / María Jesús Perales Montolío En: Bordón. -- Madrid. -- 54 (2002), n. 1 ; p. 95-113

Evaluación de las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación: financiadas por FORCEM, ejecutadas entre 1995 y 1999 / [José María Peiró Silla, Alejandro Orero Giménez, Ignacio Cruz Roche] [Madrid] : Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo , 2003

Seguimiento de la competencia y del proceso de formación / Pierre Massot, Daniel Feisthammel Madrid : AENOR, [2003]

"Estudio Transversal sobre el estado de la evaluación de la formación continua en la Comunidad Autónoma Vasca", AACC 2005 Inveslan.