



Revista de Investigación Educativa

ISSN: 0212-4068

rie@um.es

Asociación Interuniversitaria de Investigación
Pedagógica
España

Rabadán Rubio, José Antonio; Hernández Pérez, Encarnación; Rabal Conesa, José
Evaluación de la metodología en programas de formación profesional para el empleo de la región de
Murcia

Revista de Investigación Educativa, vol. 32, núm. 2, julio-diciembre, 2014, pp. 425-455

Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica
Murcia, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283331396008>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

EVALUACIÓN DE LA METODOLOGÍA EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DE LA REGIÓN DE MURCIA

José Antonio Rabadán Rubio, Encarnación Hernández Pérez y José Rabal Conesa
Universidad de Murcia

RESUMEN

En este artículo se recogen los principales aspectos metodológicos de una investigación realizada con el propósito de evaluar un plan de formación de trabajadores del sector del transporte en la Región de Murcia, enmarcado en el VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (2008-2011). Los principales objetivos de la evaluación han sido la valoración de las acciones formativas y el grado de difusión y conocimiento de los cursos. Como instrumentos de recogida de información se han utilizado el cuestionario dirigido a los usuarios de las acciones y la entrevista en profundidad destinada a diferentes agentes implicados en el sector. Los resultados evidencian un grado de satisfacción elevado ante los materiales y metodologías empleados, así como de los medios de difusión utilizados para el conocimiento de la oferta formativa. Se finaliza con propuestas de mejora para los programas de formación y nuevas investigaciones en el área.

Palabras clave: formación para el empleo; plan de formación; evaluación de programas.

ASSESSMENT OF THE METHODOLOGY IMPLEMENTED IN VOCATIONAL TRAINING PROGRAMS IN THE REGION OF MURCIA

ABSTRACT

This paper presents the main methodological features of a research study aimed at assessing a training course for workers in the transport sector in the Region of Murcia, Spain. This research

Correspondencia:

José Antonio Rabadán Rubio
Universidad de Murcia. Departamento de Teoría e historia de la Educación
Avda. Teniente Flomesta, 5 - 30003 - Murcia
E-mail: jrabadan@um.es

study is part of the 6th National Plan for Scientific Research, Development and Technological Innovation (2008-2011). The aim was to assess the training sessions and the extent to which courses are spread to a wide audience. Data were collected via a questionnaire administered to course participants, and an in-depth interview to course trainers. The results show a high level of satisfaction with the materials and methodologies used, as well as with the media used for spreading the training courses offered. Improvement plans are presented, which may help the development of training plans and further research.

Keywords: *job training; training plan; program assessment.*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad nos hallamos inmersos en un trascendental cambio, en el que se está viendo alterada tanto la estructura social como económica en nuestra sociedad. Las transformaciones que se vienen sucediendo desde 2008 encuentran su concreción en el surgimiento de nuevas tendencias en la organización económica y social (Nevers y Aragón, 2006).

El cumplimiento de una adecuada estrategia empresarial y la consecución de sus objetivos de crecimiento y desarrollo pasan, ineludiblemente, por la pertinente gestión de los Recursos Humanos (RR.HH.) con los que la empresa cuenta. Uno de los fines que cobra especial relevancia en esa tramitación de los RR.HH., es la formación del capital humano (Caparrós, Navarro y Rueda, 2004); entendida ésta como clave que permite a la compañía evolucionar y adaptarse, tanto a los continuos cambios y presión competitiva a la que se hallan sometidos los mercados empresariales, como a las transformaciones en los procesos internos, tales como la incorporación de nuevas tecnologías a la vez que la especialización de los RR.HH. propios (Jornet, Suárez y Perales, 2000). De ahí que la participación de los trabajadores en acciones formativas pase a considerarse crucial, pues constituye un elemento clave, tanto para la mejora de los resultados económicos —incremento de la productividad— como a nivel individual —determinante del salario— (Albert, García-Serrano y Hernanz, 2007). A la vez, como indica Sobrado (2003), posibilita la promoción en el ámbito de una organización socio-laboral, reflexionar sobre las propias capacidades y motivaciones laborales y elaborar un proyecto profesional realista.

El diseño de planes de formación y su evaluación en las empresas actuales, se configura como una de las alternativas estratégicas que posee la organización para desarrollarse, crecer y ser más competitiva en los mercados. Depende, por lo tanto, de la planificación general de la compañía, configurándose como uno de sus pilares cada vez más importantes, y ha de responder tanto a los requerimientos presentes de cambio, como a las transformaciones laborales futuras (Fernández-Salineró, 1999). Como consecuencia, es imprescindible integrar una adecuada política de formación en la propia cultura empresarial y de esta manera lograr conciliar las necesidades de formación y capacitación con la estrategia y objetivos de la compañía.

Ramos (2004) da cuenta de la relevancia de la formación en la empresa, ya que alude al reconocimiento de la misma en el seno de Organizaciones y Empresas, como una inversión. De este modo, se ha pasado de "la preocupación del 'cuánto', por la de 'cuán bien'" (Ramos, 2004: 13). Así, ya no basta únicamente con que la empresa

ofrezca formación, sino que ésta habrá de ser de calidad e incluso es preciso potenciar al máximo un modelo de aprendizaje autónomo y significativo, mediante estrategias didácticas orientadas más al desarrollo de destrezas y actitudes que al dominio de conocimientos (Martínez, Echeverría, 2009, p.139). De ahí la tendencia, cada vez más generalizada, de evaluar las actividades formativas que se llevan a cabo en el ámbito empresarial y no sólo se deben centrar en la evaluación de los resultados finales, sino estudiar, al mismo tiempo, los procesos a la vez que plantearse mejoras (Expósito; Olmedo y Fernández, 2004).

La actividad formativa de una empresa es tan importante como la dificultad que entraña su medición (Albert, García-Serrano y Hernanz, 2007). El proceso sistemático del que nos hemos de valer para la consecución de información objetiva que nos permita efectuar un juicio de valor sobre el plan de formación evaluado; la diversidad de instrumentos para la valoración de los planes de formación, así como la variedad de actividades y períodos acerca de los que se desee obtener información, torna compleja la evaluación.

En diferentes estudios se constata una amplitud de propuestas metodológicas respecto a los objetivos planteados en los procesos de evaluación. Así Buendía, Espósito y Sánchez (2013) refieren que los principales objetivos de la evaluación se centran en analizar las necesidades de Formación Profesional para el Empleo, identificar los Nuevos Yacimientos de Empleo y evaluar la satisfacción con los cursos realizados durante el periodo establecido. Con ello se pretende realizar un estudio comparativo entre las necesidades formativas, la formación ofertada y el impacto de ésta sobre la realidad socioeconómica de la zona y/o el sector objeto de estudio.

Por otro lado, y debido a la complejidad del mundo de la formación para el empleo y de los objetivos establecidos, se ha optado por un modelo de evaluación que se centra tanto en los procesos como en los resultados, como se indica en otras investigaciones (De Miguel y otros, 2008; Buendía y Berrocal, 2008; Perales, Jornet y Suarez, 2000).

Se observa pues que la evaluación global es una de las opciones más comúnmente utilizadas, en la cual pretenden adaptar el Modelo EFQM (Fundación Europea de Gestión de la Calidad) de Excelencia 2003 a la formación para el empleo, siendo los objetivos más comunes la acreditación, evaluación de la satisfacción de los actores del programa formativo y la consecución de la inserción laboral de los mismos. A la vez, las metodologías utilizadas suelen ser tanto cuantitativas como cualitativas, aunando ambas con la intencionalidad de potenciar el conocimiento de los datos obtenidos.

El trabajo presentado recoge la investigación llevada a cabo con trabajadores en del sector del transporte por carretera en la Región de Murcia, por ser éste uno de los colectivos con especiales dificultades para el acceso a la formación profesional para el empleo, desarrollada en el marco de la convocatoria de acciones complementarias promovidas por el Servicio Regional de Empleo y Formación. La investigación tiene como objetivos los siguientes: 1) Analizar los materiales, metodología y recursos tecnológicos utilizados en acciones formativas del sector transporte en la Región de Murcia, 2) Evaluar los medios de difusión y/o conocimiento de la oferta formativa en el sector del transporte, 3) Ofrecer propuestas de mejora en el diseño de nuevos materiales y en la implantación de nuevas metodologías y modalidades de formación.

METODOLOGÍA

Se trata de una investigación evaluativa para recabar información acerca de las acciones de Formación Profesional para el Empleo, basada en la complementariedad metodológica, cuantitativa y cualitativa. La complementariedad metodológica ha permitido el uso de distintas técnicas de investigación ordenadas en el tiempo, de modo que unas intervenciones han servido de inputs de información a las siguientes a través de un enfoque “bottom up”. Las técnicas cuantitativas, por un lado, han permitido dotar de una base sólida de información sobre los indicadores clave para el diagnóstico de la formación continua en el sector y de la metodología aplicada. Las técnicas cualitativas, por otro lado, han partido de la información cuantitativa para su análisis y profundización en las problemáticas asociadas al sector, tanto en el momento actual como en cuanto a las perspectivas y tendencias de evolución.

Participantes

El grupo de participantes estuvo constituido por 250 trabajadores, todos ellos inmersos en acciones formativas impartidas por la Federación Regional de Organizaciones Empresariales de Transporte de Murcia (FROET) durante el trienio 2008-2011. Los participantes fueron seleccionados atendiendo a una estratificación proporcional, según las dimensiones de las plantillas de las empresas y su ubicación geográfica y las variables sexo y edad de los encuestados. En la tabla 1 se describen los participantes en función de las principales variables de análisis.

Además de los participantes en los cursos de Formación Profesional para el Empleo participaron otros profesionales del sector, distribuidos según los siguientes perfiles:

- Representantes empresariales y responsables de asociaciones de empresarios y sindicatos del sector del transporte de la Región de Murcia.
- Representantes de los trabajadores del sector.
- Responsables de formación regionales.
- Formadores de los cursos impartidos en los 3 últimos años.

Siguiendo estos perfiles, a través de una entrevista en profundidad, participaron un total de veinte personas seleccionadas en función de unos criterios básicos fundamentados en la representatividad de las diferentes administraciones (autonómica, regional y local), la rama de actividad y subclases y, finalmente, la distribución proporcional de los sujetos.

En la recepción y tratamiento de los datos obtenidos de los participantes, en todas las fases de la investigación, se han seguido las normas sobre seguridad y confidencialidad de la información contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD 15/1999), en la cual se contempla aspectos como confidencialidad, seguridad física y seguridad informática.

TABLA 1
DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

TOTAL	250	100%
SEXO		
Hombres	204	81.65
Mujeres	46	14.4%
EDAD		
De 18 a 24 años	41	16.4%
De 25 a 34 años	105	42%
De 35 a 44 años	66	26.4%
De 45 a 54 años	29	11.6%
Más de 55 años	9	3.6%
TAMAÑO PLANTILLA		
Autónomos	45	18%
De 1 a 2	15	6%
De 3 a 9	71	28.4%
De 10 a 49	72	28.8%
De 50 a 99	32	12.8%
De 100 en adelante	15	6%
ZONA GEOGRÁFICA		
Área metropolitana Murcia	45	18%
Campo de Cartagena-Mar Menor	55	22%
Vegas del Segura, Zona Oriental y Altiplano	87	34.8%
Cuenca de Mula y Bajo Guadalentín	33	13.2%
Noroeste y Alto Guadalentín	30	12%

Instrumentos de recogida de información

1. Cuestionario de valoración de las acciones formativas

Se elaboró un cuestionario destinado a los trabajadores del sector del transporte de mercancías y viajeros de la Región de Murcia que han recibido formación de FROET en el período de estudio. A tal efecto, se han diseñado y empleado cuatro modelos diferentes de cuestionarios, adaptados a las características propias de cada una de las metodologías de impartición utilizadas: presencial, distancia, teleformación y mixta.

En la validación del cuestionario participaron diferentes expertos que evaluaron cada una de las categorías, en función de cada metodología de impartición. Las categorías extraídas fueron:

- Difusión y organización del curso (5 ítems).
- Valoración del programa y los contenidos del curso (5 ítems).
- Valoración de la duración y la organización del curso (2 ítems).
- Valoración de las instalaciones y los medios técnicos (2 ítems)
- Valoración del profesorado (2 ítems).

- Valoración de la forma de enseñar/aprender (3 ítems).
- Valoración del material didáctico (3 ítems).
- Valoración de los mecanismos de evaluación del aprendizaje (1 ítem).
- Valoración general del curso (2 ítems).

El cuestionario, tras depurar los diferentes ítems, quedó finalmente compuesto por 9 categorías y 40 ítems (Anexo 1), incluidos los datos de identificación de los participantes y de las acciones formativas (15 ítems). Éstos fueron implementados desde una plataforma on-line de encuesta y, de forma complementaria, a través de e-mail y presencialmente.

2. Entrevistas en profundidad

De forma adicional al cuestionario de valoración de las acciones formativas, se ha elaborado un instrumento de carácter cualitativo con el fin de recoger las consideraciones y valoraciones más relevantes de diversos agentes cualificados del sector desde las vertientes institucional, sindical, empresarial y formativa.

El equipo de trabajo, para validar el contenido de la entrevista, estuvo constituido por diferentes expertos en materia de formación. La entrevista respondía a un guion abierto, en función del perfil del entrevistado, con un total de tres patrones, configurados por aspectos diferentes, determinados por el colectivo al que formaban parte los entrevistados. Finalmente, el guión de entrevista recogía las siguientes dimensiones (Anexo 2):

- Situación de los RRHH. en el sector del Transporte en relación a las necesidades formativas (pertinencia de la oferta formativa).
- Difusión y niveles de acceso a la formación profesional para el empleo en el sector del transporte.
- Calidad de la oferta formativa, en relación a la organización y medios técnicos, programas y contenidos, duración y horario, docentes, metodologías y materiales.
- Necesidades formativas actuales y futuras del sector.

ANÁLISIS DE DATOS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en los diferentes instrumentos de recogida de datos con la finalidad de responder a los objetivos planteados en el estudio. La información extraída del cuestionario se analizó con el programa estadístico SPSS, versión 19.0, utilizando estadísticos descriptivos en todas variables incluidas en el instrumento. La información recabada de las entrevistas en profundidad fue transcrita para su posterior categorización y análisis.

Objetivo I. Analizar los materiales, metodología y recursos tecnológicos utilizados en acciones formativas del sector transporte en la Región de Murcia

El análisis de los materiales, metodología y recursos tecnológicos empleados, fue llevado a cabo para cada una de las metodologías en las que fue impartido el plan

de formación: presencial, a distancia y teleformación. Los participantes de la primera modalidad, estiman que la asistencia constituye una ventaja, pues les permite una mejor comprensión de los conceptos. Los recursos empleados en clase, tales como los gráficos y esquemas, refuerzan la exposición del formador (83%). Así mismo, la interacción directa con el docente del curso, a la hora de la comunicación y resolución de dudas (79%) y la disciplina de aprendizaje que aporta esta metodología (78%), son aspectos valorados como puntos fuertes de la modalidad presencial.

Con respecto al material didáctico los participantes indican que estuvo disponible en el momento oportuno (91%), fue adecuado para el desarrollo de los contenidos abordados (90%), estaba actualizado (94%), contaba con abundantes casos prácticos (96%) y era comprensible y adecuado a los objetivos del curso (89%). De igual modo, las presentaciones realizadas en powerpoint son consideradas como un aspecto importante de la metodología presencial. Tanto es así que el 34% de los trabajadores les otorga la mayor puntuación a este recurso. El resto de los trabajadores, reparten sus puntuaciones entre los casos prácticos (28%), el manual (23%), los debates (11%) y los vídeos educativos (7%).

Al demandar información acerca de la calidad de las instalaciones, los datos obtenidos arrojan que una amplia de los participantes refrenda su idoneidad (79%), un 15% los califica de mejorables y un 6% manifiesta su discrepancia sobre la adecuación de los mismos para el desarrollo de la acción formativa. En cuanto a los medios técnicos utilizados en el aula, también una amplia mayoría de los trabajadores en formación los califica de apropiados (71%), si bien el porcentaje de los participantes que los califica de mejorables (19%) y de no idóneos (10%) es ligeramente superior al registrado en la calidad de las instalaciones.

Los trabajadores que accedieron a la formación a través de la modalidad *a distancia*, valoran especialmente esta alternativa por la posibilidad de compatibilizarla con el trabajo (23%), no precisar de herramientas ni conocimientos informáticos para recibir la formación (83%), disponer de una enseñanza individualizada y adaptada a su ritmo de aprendizaje (18%) y la posibilidad de autocorrección de las evaluaciones (15%). En la tabla 2, se puede observar la valoración de los trabajadores en cada una de las modalidades de formación.

En relación a la calidad de los materiales, el 63% de los trabajadores atribuyen a este ítem la máxima puntuación. A su vez, el 59% de los participantes, manifiestan estar totalmente de acuerdo con la proporción de casos prácticos incluidos. De igual modo, el 41% de los participantes estiman que el material del curso está actualizado, atribuyendo la mayor puntuación a este ítem. Además, un 80% de las respuestas obtenidas pone de manifiesto que el material didáctico proporcionado ha sido suficiente para poder desarrollar bien el curso. Los recursos, de acuerdo con las respuestas arrojadas por el 86% de los receptores de formación, fueron recibidos en el momento adecuado.

De forma complementaria a la información cuantitativa ya descrita, la realización de entrevistas en profundidad ha permitido un análisis de las percepciones de los agentes claves en la formación del sector. De la información obtenida se constata que, a juicio de los agentes claves, los programas formativos están estructurados adecuadamente y, de forma general, se adecúan a las necesidades formativas de los trabajadores del sector y a la práctica profesional, siendo mejor valorados los desarrollados y adaptados a las

TABLA 2
VALORACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS MODALIDADES DE FORMACIÓN

	VENTAJAS	INCONVENIENTES
PRESENCIAL	Aprendizaje de mayor valor, más dinámico, motivador y directo. Comunicación directa con el formador, relación del trabajador con otros trabajadores.	Limitaciones de carácter geográfico-temporal: dificultad para compaginar trabajo y formación. No adecuada para cursos de larga duración (dificulta el seguimiento por el trabajador).
DISTANCIA	Materiales didácticos de mayor calidad (contenido y diseño). Idóneo para perfiles profesionales con disponibilidad geográfico-temporal limitada, bajo nivel de cualificación profesional y falta de familiaridad con el uso de las nuevas tecnologías.	Aprendizaje y tutorización tiene que ser síncrona (reduce su efectividad). Transvase de alumnos hacia la teleformación (ofrece mayor variedad de recursos didácticos).
TELEFORMACIÓN	Aprendizaje y tutorización asíncrona (proporciona mayor flexibilidad). Interactividad a través de foros: transmisión de conocimientos entre profesionales y entre profesionales y desempleados. Socialización de contenidos: utilización de multitud de recursos que proporciona Internet. Nuevos recursos didácticos innovadores: foros, chats, animaciones, videoconferencias, podcast...	No todos los perfiles disponen de ordenador y están familiarizados con el uso de las TICs. Desconfianza empresarial en cuanto a su utilidad, nivel de seguimiento y de aprendizaje.
MIXTA	Combinación ventajas distintas metodologías. Coordinación cursos presenciales y temario completo y extenso	Dificultad gestión y seguimiento cursos y fijar los porcentajes de utilización de cada metodología

empresas que los programas reglados. Por otro lado, se estima oportuna la duración y metodología seguida, siendo considerada fundamental la figura del formador como medio para la adaptación del curso a las características y necesidades de los trabajadores.

Objetivo 2. Evaluar los medios de difusión y/o conocimiento de la oferta formativa en el sector del transporte

La respuestas referidas al canal de difusión por el que los trabajadores habían tenido conocimiento de la oferta formativa, indica que el 78% supo de la existencia del curso en su lugar de trabajo. De este modo, la empresa se convierte en el medio de difusión

más efectivo. Otras vías de información las constituye, la entidad de formación (14%), las organizaciones empresariales y sindicales (6%) y los compañeros de trabajo (2%). Además, se pudo conocer también la valoración general de la publicidad efectuada del curso. Un 73% de los participantes lo valora positivamente; siendo considerada susceptible de mejora por el 23%. El 4% restante manifiesta como mala la publicidad empleada para la difusión de las actividades de formación.

Esta información, lograda de un análisis cuantitativo, pudo ser completada por la información cualitativa. Con la realización de las entrevistas en profundidad, se conoció que la difusión efectuada por las instituciones y empresas responsables de la formación continua es considerada, en términos generales, como satisfactoria. De acuerdo con los entrevistados, son utilizados de forma pertinente los diferentes canales de comunicación para divulgar la oferta formativa a los trabajadores. La forma de dar a conocerla es, a juicio de los entrevistados, por medio de los departamentos de RR.HH. a través de centros de formación, organizaciones empresariales y sindicales o a partir de otros trabajadores. De igual modo, los medios de publicación de la oferta también son variados, desde publicación en la página web o el envío personalizado de newsletters a trabajadores y empresas.

Las principales dificultades para el acceso a la información parecen estar ligadas a la falta de recursos de autónomos y microempresas, estructuras empresariales predominantes en el sector, así como a la extensión de la jornada laboral de los trabajadores. De ahí que sea preciso adecuar la oferta dirigida a estos colectivos a las épocas del año con menor carga de trabajo y horarios que favorezcan su acceso a la formación, así como planificar diferentes convocatorias de los cursos con calendarios y horarios diferentes.

Si bien existe cierto consenso en la valoración satisfactoria de las diferentes modalidades de formación (presencial, a distancia y teleformación), fueron señaladas algunas desventajas de cada una de las metodologías. A la formación presencial se le asocian las limitaciones geográfico-temporales, señalando las dificultades para poder compaginar trabajo y formación. A su vez, se considera que no es adecuada para cursos de larga duración, dado que obstaculiza el seguimiento del mismo por el trabajador. En la teleformación también son identificadas ciertas dificultades, dado que no todos los perfiles profesionales del sector cuentan con equipos informáticos y están familiarizados con el uso de las nuevas tecnologías. De ahí que esta modalidad genera desconfianza empresarial en cuanto a la utilidad de esta metodología, como medio para garantizar el nivel de seguimiento del curso por parte de los trabajadores. En último lugar, a la modalidad a distancia se le asocia la dificultad de gestión y seguimiento de los cursos al emplearse diferentes metodologías de impartición. Del mismo modo, se le asocia una dificultad para gestionar y seguir los cursos. Por otro lado, se detectaron problemas con el idioma para un correcto seguimiento del curso por parte del alumnado extranjero.

Objetivo 3. Lograr propuestas de mejora en el diseño de nuevos materiales y en la implantación de nuevas metodologías y modalidades de formación

Al solicitar a los participantes que ofrecieran nuevos recursos didácticos que podrían ser empleados, un 35% alude a la pertinencia de incluir el acceso a internet como un

recurso más a utilizar en la formación presencial. Los trabajos en equipo son propuestos por un 28% de los alumnos y un 18% estima necesaria la inclusión de un software profesional como otro recurso. Aluden a la importancia de fomentar en todos los cursos el estudio de casos prácticos, al igual que se realiza en la formación de postgrado. También destacan la importancia de utilizar en mayor medida la potencialidad de los foros, abriéndolos a la participación de los alumnos que ya hayan finalizado los cursos y fomentando su utilización como medio de difusión de conocimientos y de relación de profesionales y docentes.

Un punto importante que es destacado por los usuarios es que el material didáctico entregado al trabajador tenga como finalidad, no sólo el aprendizaje durante el curso, sino que sirva como material de consulta en el ejercicio de su actividad profesional. Cabe destacar también la indicación de mejora de la calidad de los formatos de materiales didácticos entregados en la metodología formativa a distancia. Se requiere la utilización de mayor cantidad de recursos gráficos y multimedia que incite al trabajador a completar el curso y que se lo haga mucho más ameno. Los trabajadores sugieren la utilización de materiales didácticos innovadores como videoconferencias, animaciones multimedia, podcast y pizarras digitales.

En relación a las necesidades formativas, actuales y futuras, los trabajadores estiman que, si bien la oferta de formación continua de FROET es muy amplia, aún persisten necesidades formativas sin cubrir, bien porque la oferta actual no abarca las diversas temáticas, bien porque la oferta existente es insuficiente para cubrir la demanda. Algunas de las lagunas detectadas se refieren a los contenidos relativos a idiomas aplicados al transporte de viajeros, transporte internacional para conductores y transporte de mercancías intermodal.

Por último, en la formación de conductores, consideran que habría que intensificar su utilización, los cursos de simuladores de tacógrafos y software profesional específico del transporte y la logística (SGA, PGS, Gestión de Flotas, Planificador de rutas, etc), entre otros.

CONCLUSIONES

La evaluación de la formación permite medir la eficacia y rentabilidad del Plan de Formación, corregir posibles errores o desviaciones en cuanto a la satisfacción de necesidades y logro de objetivos, así como optimizar el proceso de aprendizaje. La formación puede ser concebida como un instrumento para alcanzar los objetivos de la organización y para dar soporte a los procesos de cambio y transformación, hasta el punto que la formación puede constituirse en sí misma como un objetivo estratégico y ser parte de lo que la empresa es y lo que quiere ser. De acuerdo con Cañizares (2002) “el 88% de las empresas apuestan por la formación de sus empleados para retenerlos y, un 75% de las mismas, la utiliza como solución para paliar la escasez de profesionales cualificados. Por su parte, los trabajadores consideran la formación como un medio para la superación personal y para el desarrollo de nuevas competencias profesionales” (p.18).

Con la metodología establecida en la evaluación de este plan formativo, el diseño bottom-up nos permite que las partes individuales se diseñen con detalle y, más tarde, se enlacen para formar componentes más grandes, que, a su vez, se unen hasta que se forma

el sistema completo. Las estrategias basadas en el flujo de información “bottom-up” se antojan potencialmente necesarias y suficientes porque se basan en el conocimiento de todas las variables que pueden afectar los elementos del sistema de evaluación.

Con el diseño de evaluación de este plan de formación se puede observar la eficacia del sistema de evaluación y las propuestas de mejora establecidas. No obstante, se hace necesario realizar periódicamente en las empresas una evaluación de los planes de formación como punto de recapitación de lo que se hace, como se hace y establecer las medidas correctoras oportunas para conseguir los mejores logros posibles, cuestiones éstas que quedan ampliamente indicadas en esta evaluación.

Los resultados aconsejan la necesidad de evaluar constantemente los planes de formación para evitar las reticencias de los empresarios y las compañías a la implementación de los mismos, este será el único camino que permitirá ver la formación en la empresa como una inversión. Se hace necesario también que la evaluación contemple tres finalidades esenciales:

- Diagnóstica (o de entrada). Permite conocer la realidad donde se desarrollará el proceso de enseñanza-aprendizaje, las características del contexto y las necesidades formativas de los destinatarios.
- Formativa (o de proceso). Permite valorar una acción educativa durante su desarrollo en un contexto determinado, con el propósito de mejorar esta acción durante el transcurso de la acción formativa;
- Sumativa (o de productos). Permite conocer si los objetivos se han conseguido o no, los cambios producidos, verificar la valía del programa, tomar decisiones sobre la certificación de los participantes y el rechazo o aceptación del programa.

Como limitaciones del estudio cabe destacar ciertas dificultades para acceder a todos los destinatarios del programa formativo. Algunos de los usuarios no tenían la predisposición adecuada para cumplimentar los cuestionarios; otros participantes, sobre todo los miembros de las Pymes, no disponían de los medios y recursos (ordenadores y conexiones a internet) para realizar los cuestionarios; y, por último, algunas empresas han presentado resistencia a la hora de su participación en la investigación.

El ámbito de la formación profesional para el empleo requiere que los futuros trabajos e investigaciones han de ir soportadas con información más profunda del mercado laboral y de los nuevos yacimientos de empleo, estableciendo líneas estratégicas de formación e intervención y siendo nexo de unión entre la formación impartida por la federación del transporte y el mercado laboral local y regional.

Para finalizar, asistimos a un cambio constante que exige actualizar permanentemente la información de todo lo que sucede a nuestro alrededor, tanto a nivel personal, como social y profesional. Por ello, desde la óptica de la formación, la capacidad de aceptar el cambio se concibe como un factor clave para el óptimo desarrollo de las organizaciones, ya que el dispositivo de la evaluación de impacto se convierte en una de las principales herramientas para visualizar y evidenciar los efectos de la formación misma. Esta adaptación al cambio, a su vez, exige a los trabajadores cierta flexibilidad para no caer en una “incapacidad” laboral (Izquierdo, Hernández, Maquilón y López, 2011).

REFERENCIAS

- Albert, C., García-Serrano, C., & Hernanz, V. (2007). La formación en la empresa: ¿Cómo se mide? *Cuadernos económicos de ICE*, 74, 199-219.
- Buendía, L., & Berrocal, E. (2008). Evaluación de un programa de formación ocupacional para la inserción laboral". *Revista de Investigación Educativa*, 26(1), 157-190.
- Buendía, L., Expósito, J., & Sánchez, M. (2012). Investigación evaluativa de programas de formación profesional para el empleo en el ámbito local. *Revista de Investigación Educativa*, 30(1), 161-179.
- Cañizares, P. (2002). *Gestión de la formación de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Caparrós, A., Navarro, M^a. L., & Rueda, M. F. (2004). Efecto de la temporalidad sobre la formación recibida durante el empleo. *Cuadernos de economía*, 27, 51-74.
- De Miguel, M., Pereira, M., & Pascual, J. et al. (2008). Evaluación de programas de empleo-formación. Metodología de estudio. *Revista de Investigación Educativa*, 26(1), 157-190.
- Dendaluze, I. (1998). Algunos retos metodológicos. *Revista de Investigación Educativa*, 16(1), 7-24.
- Expósito, J., Olmedo, E., & Fernández, A. (2004). Patrones metodológicos en la investigación española sobre evaluación de programas educativos. *RELIEVE*, 10(2), 1-24.
- Fernández-Salineró, C. (1999). El diseño de un Plan de Formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas. *Revista Complutense de Educación*, 10(1), 181-242.
- Izquierdo, T., Hernández, F., Maquilón, J. J., & López, O. (2011). Adaptación y validación de la escala de actitudes hacia el empleo en desempleados mayores de 45 años. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 32(2), 105-122.
- Jornet, J. M., Suárez, J. M., & Perales, M^a. J. (2000). La evaluación de la formación ocupacional y continua. *Revista de Investigación Educativa*, 18(2), 521-537.
- Martínez, P., & Echeverría, B. (2009). Formación basada en competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 27(1), 125-147.
- Nevers, N., & Aragón, A. (2005-2006). La formación en las organizaciones: una revisión de sus funciones. *Pedagogía Social. Revista interuniversitaria*, 12, 249-264.
- Perales, M. J., Jornet, J., & Suárez, J. (2000). La evaluación de la formación ocupacional y continua. *Revista de Investigación Educativa*, 18(2), 521-53.
- Ramos, G. (2004). *Elementos para el diseño de planes de evaluación de programas de teleformación en la empresa* (Tesis Doctoral inédita). Universidad de Valencia, Valencia (España).
- Sobrado, L. M. (2003). Evaluación y acreditación de las cualificaciones profesionales. *Bordón*, 55(3), 365-378.

Fecha de recepción: 10 de septiembre de 2013.

Fecha de revisión: 10 de septiembre de 2013.

Fecha de aceptación: 28 de abril de 2014.

ANEXO I



"Evaluación de materiales y metodologías empleadas en la formación de trabajadores del sector transporte. Colectivos con especiales dificultades para el acceso a la formación continua" (AA2010031).

CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DE LA REGIÓN DE MURCIA PARTICIPANTES EN ACCIONES DE FORMACIÓN PRESENCIALES ORGANIZADAS POR FROET EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS.

Acción de Apoyo y Acompañamiento a la Formación para el Empleo (AA2010031).

Precisamos su opinión como alumno/a para evaluar la calidad de la organización, materiales didácticos, metodologías y tecnologías educativas utilizadas en el curso en el que ha participado.

LE ROGAMOS RESPONDA A LAS PREGUNTAS DE ESTE CUESTIONARIO

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Los datos aportados en el presente cuestionario son confidenciales y serán utilizados, únicamente, para analizar la calidad de las acciones formativas.

DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN PRESENCIAL

1. N° Expediente
2. Denominación de la acción
3. Modalidad de formación
 - Trabajadores ocupados
 - Trabajadores desempleados
 - Proyectos de formación sectoriales, de ámbito geográfico o dirigidos a colectivos especiales
4. Modalidad de impartición

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL ALUMNO PARTICIPANTE

A la hora de identificar los distintos perfiles de alumnado, por favor conteste a las siguientes preguntas

5. Situación laboral actual:
 - Trabajador ocupado
 - Trabajador desempleado
6. Edad
 - De 18 a 24 años
 - De 25 a 34 años
 - De 35 a 44 años
 - De 45 a 54 años
 - Más de 55 años
7. Sexo
 - Hombre
 - Mujer
8. Nacionalidad
 - Española
 - Otra (Indicar)
9. Nivel de estudios
 - Sin titulación
 - Certificado de escolaridad
 - Título de Graduado ESO/Graduado Escolar
 - Título de Bachiller
 - Título de técnico / FP grado medio
 - Título de técnico Superior / FP grado superior

- E. Universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grado)
- E. Universitarios 2º ciclo (Licenciado-Máster)
- E. Universitarios 3º ciclo (Doctor)
- Otra titulación (Indicar)

10. Categoría Profesional

- Directivo/a
- Mando intermedio
- Técnico/a
- Trabajador/a cualificado/a
- Trabajador/a de baja cualificación
- Otra categoría (especificar)

11. Experiencia Profesional en el Sector de Transporte

- Manos de 1 año
- De 2 a 4 años
- De 5 a 9 años
- De 10 a 15 años
- Más de 15 años

12. Nombre de la empresa donde trabaja actualmente

13. CIF

14. Localidad

15. Actividad que desempeña en la empresa

- Gerencia
- Tráfico / Operaciones
- Comercial
- Administrativo-Financiero
- Recursos Humanos
- Prevención de Riesgos
- Mantenimiento de flotas
- Almacén
- Conductor
- Otra actividad (indicar)

VALORACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA PRESENCIAL

En caso de no recordar algún dato relativo a las cuestiones que le planteamos, puede recurrir a la FICHA del curso que se le ha entregado junto a este cuestionario

MARQUE CON UNA (X) LA OPCIÓN O PUNTUACIÓN ELEGIDA.

Difusión y organización del curso

16. ¿Conoce la entidad que ha organizado este curso de formación?

- NO
- SI (por favor, indique su nombre)

17. ¿Conoce la entidad/es que ha/n financiado este curso de formación?

- NO
- SI (por favor, indique su/s nombre/s)

18. ¿Cómo se enteró de la posibilidad de acceder a este curso de formación?

- Por difusión generalizada de la empresa a todos los/as trabajadores/as
 Por difusión selectiva de la empresa entre algunos/as trabajadores/as
 Por información de representantes sindicales de la empresa
 Por otros compañeros/as
 Por información procedente de centros de formación impartidores
 Por información procedente de organizaciones empresariales y sindicales
 Otros (especificar)

19. Valore los siguientes aspectos de organización del curso (Marque con una X la puntuación elegida)

Publicación efectuada del curso	0	2	4	6	8	10
Número de participantes y requisitos de admisión	0	2	4	6	8	10
Cumplimiento de fechas y horarios	0	2	4	6	8	10
Puntualidad en la entrega de material	0	2	4	6	8	10

20. Valore la atención prestada por el personal de gestión y administración (Marque con una X la puntuación elegida)

Prontitud en la respuesta a solicitudes de información	0	2	4	6	8	10
Diligencia en la tramitación de la documentación	0	2	4	6	8	10
Eficacia en la resolución de incidencias	0	2	4	6	8	10
Amabilidad en el trato con el alumno	0	2	4	6	8	10

Valoración del programa y los contenidos del curso

21. ¿Has recibido al principio del curso una copia del programa con sus contenidos detallados?

- Sí
 NO
 No me acuerdo

22. Evalúa los contenidos de este curso en función de los siguientes aspectos (Marque con una X la puntuación elegida)

Relación con la práctica profesional	0	2	4	6	8	10
Adecuación con mi puesto de trabajo	0	2	4	6	8	10
Claridad, concreción y estructuración	0	2	4	6	8	10
Nivel de dificultad	0	2	4	6	8	10

23. Valore en qué medida considera que domina los contenidos que se tratan en el temario del curso:

- Totalmente
 Bastante
 Poco
 Nada

24. ¿Ha habido en el curso una combinación adecuada de teoría y práctica?

- Sí
 Regular
 No

25. ¿Considera que los contenidos del curso han respondido a sus necesidades formativas?

- Sí
 No (indique la/s causa/s)

Valoración de la duración y el horario del curso

26. Valore la duración del curso en relación a los contenidos impartidos:

Corta
Adecuada
Larga

27. ¿El horario elegido le ha permitido compaginar trabajo, obligaciones familiares u otras actividades con la formación?

SI
NO (Indique cuál hubiera preferido)

Valoración de las instalaciones y Medios Técnicos

28. Valore si las instalaciones y el aula del centro han sido apropiados para el desarrollo del curso

SI
Regular
No

29. ¿Han sido apropiados los medios técnicos disponibles en las aulas para desarrollar el contenido del curso (ordenadores, pizarra, proyector, pantalla, TV, máquinas, herramientas,...)?

SI
Regular
No

Valoración del profesorado

30. Valore los siguientes aspectos del profesor (o de los profesores) asignados al curso (Marque con una X la puntuación elegida):

Claridad de la exposición de los temas	0	2	4	6	8	10
Claridad en la respuesta a preguntas de los alumnos	0	2	4	6	8	10
Capacidad de estructurar los contenidos en relación a la duración del curso	0	2	4	6	8	10
Capacidad para crear un clima que anime el aprendizaje	0	2	4	6	8	10
Habilidad en seleccionar recursos didácticos que faciliten el aprendizaje	0	2	4	6	8	10
Habilidad en seleccionar casos prácticos útiles para mi trabajo/ necesidades formativas	0	2	4	6	8	10
Dominio de la materia que enseña, estando al día de sus últimos avances	0	2	4	6	8	10
Capacidad para propiciar la reflexión y el debate en el aula	0	2	4	6	8	10
Facilidad para mantener una buena relación con los alumnos	0	2	4	6	8	10
Capacidad para fomentar el trabajo en grupo	0	2	4	6	8	10
Capacidad para mediar y resolver situaciones de conflicto	0	2	4	6	8	10
Flexibilidad para adaptar los contenidos a las necesidades de los alumnos	0	2	4	6	8	10

31. ¿La forma de impartir el curso por el profesor (o profesores) le ha facilitado el aprendizaje?

SI
Regular
No

Valoración de la Forma de Enseñar / Aprender

32. Evalúe la importancia que para usted tiene distintas ventajas que ofrece el método de forma presencial (Marque con una X la puntuación elegida):

Poder conocer y comunicarme directamente con otros alumnos del curso	0	2	4	6	8	10
Poder conocer y comunicarme directamente con el docente del curso	0	2	4	6	8	10
Poder realizar trabajos en grupo	0	2	4	6	8	10
Poder hacer preguntas de forma directa e inmediata al docente	0	2	4	6	8	10
Obligarme a mantener una cierta disciplina de aprendizaje al tener que seguir el ritmo de las clases	0	2	4	6	8	10
Comprender mejor los conceptos al utilizar el docente gráficos y esquemas que refuerzan su exposición	0	2	4	6	8	10

33. Valore las siguientes ventajas que ofrecen otros métodos de aprendizaje (Marque con una X la puntuación elegida):

Disponer de autonomía geográfica y temporal a la hora de recibir formación	0	2	4	6	8	10
Poder compaginar estudios, trabajo, obligaciones familiares u otras actividades con la formación	0	2	4	6	8	10
Poder decidir dónde, cuándo y cómo estudiar, disponiendo de flexibilidad horaria para planificarme	0	2	4	6	8	10
Poder escoger el formato en el que puede recibir la información: escrito, audiovisual o informático	0	2	4	6	8	10
El poder interactuar con la utilización de otros materiales didácticos: foros, chats, videoconferencias....	0	2	4	6	8	10
Posibilidad de autocorrección de las evaluaciones	0	2	4	6	8	10
Agilidad administrativa en la inscripción y tramitación de la documentación y certificados	0	2	4	6	8	10
Disponer de una enseñanza individualizada y adaptada a mi ritmo de aprendizaje	0	2	4	6	8	10
No tener que asistir a las clases y escuchar la exposición del profesor	0	2	4	6	8	10

34. Basándose en su experiencia al asistir a este curso, ¿qué modalidad hubiera elegido si tuviera que realizar otro similar?

La misma

Otra

¿Cuál?

Formación a Distancia

Formación Mixta

Formación online (Teleformación)

Valoración del Material Didáctico

35. Evalúe los siguientes aspectos del material didáctico entregado en el curso (Marque con una X la puntuación elegida):

El material didáctico es comprensible y adecuado a los objetivos del curso	0	2	4	6	8	10
El material didáctico tiene abundantes casos prácticos	0	2	4	6	8	10
El material didáctico está actualizado	0	2	4	6	8	10
El material didáctico ha sido suficiente para desarrollar todos los contenidos del programa del curso	0	2	4	6	8	10
El material didáctico ha estado disponible en el momento oportuno	0	2	4	6	8	10

36. Valore el material didáctico que se hayan utilizado en el curso al que usted asistió (Marque con una X la puntuación elegida):

Manual del curso	0	2	4	6	8	10
Libros de apoyo	0	2	4	6	8	10
Presentación Power Point	0	2	4	6	8	10
Casos prácticos	0	2	4	6	8	10
Juegos elaborados por el profesor	0	2	4	6	8	10
Enlaces a internet	0	2	4	6	8	10
Videos	0	2	4	6	8	10
Debates	0	2	4	6	8	10
Trabajo en equipo	0	2	4	6	8	10
Software educativo y profesional	0	2	4	6	8	10

37. Seleccione tres materiales didácticos no empleados en el curso que le hubiera gustado que se hubieran utilizado:

Manual del curso
 Libros de apoyo
 Presentación Power Point
 Casos prácticos
 Juegos elaborados por el profesor
 Enlaces internet
 Videos
 Podcast
 Debates
 Trabajo en equipo
 Foros
 Chats
 Animaciones
 Software educativo y profesional
 Otro (indique cuál):

Valoración de los Mecanismos de Evaluación del Aprendizaje

38. Valore la utilidad de las pruebas de evaluación que se han utilizado para comprobar el nivel de aprendizaje alcanzado por los alumnos en el curso (Marque con una X la puntuación elegida):

Pruebas tipo test	0	2	4	6	8	10
Pruebas evaluadas automáticamente por software	0	2	4	6	8	10
Pruebas escritas de pregunta / respuesta	0	2	4	6	8	10
Ejercicios prácticos	0	2	4	6	8	10
Elaboración individual de proyectos	0	2	4	6	8	10
Elaboración de colectiva de proyectos	0	2	4	6	8	10
Demostraciones prácticas de habilidades y conocimientos en simulaciones de situaciones de trabajo	0	2	4	6	8	10

Valoración General del Curso

39. Por último, le presentamos a modo de resumen una parejas de adjetivos con significados contrarios para que señale, en cada caso, el que mejor exprese su valoración global de los distintos aspectos del curso:

Útil	/	Inútil
Difícil	/	Fácil
Confuso	/	Claro
Rápido	/	Lento
Práctico	/	Teórico
Aburrido	/	Interesante
Formal	/	Informal
Activo	/	Pasivo
Imaginativo	/	Convencional

40. ¿Tiene usted algún comentario o sugerencia de mejora para este curso?

ANEXO 2


GUIÓN DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD PARA RESPONSABLES DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y RESPONSABLES SINDICALES SECTORIALES

Acción de Apoyo y Acompañamiento a la Formación para el Empleo (AA2010031)

PERFIL DEL ENTREVISTADO

Responsables de Asociaciones de Empresarios de la Región de Murcia, Responsables de Asociaciones del Transporte de la Región de Murcia y Responsables Sindicales del Transporte en la Región de Murcia.

DESCRIPCIÓN

Las entrevistas serán semiestructuradas, a partir de un guión abierto abordarán y desarrollarán los temas a tratar, estableciendo una conversación abierta entre el entrevistador y entrevistado. La elección de este tipo de entrevista, favorece la posibilidad de ampliar o reorientar la conversación con el informante hacia los temas que el entrevistador considere más relevantes para el correcto desarrollo de la fase prospectiva del proyecto.

CONDICIONES

- El entrevistador guiará la comunicación y nunca dará sus opiniones
- Sintetizará las opiniones manifestadas por el entrevistado
- Repetirá las cuestiones que no queden suficientemente claras
- Propiciará la reflexión y estimulará la participación del entrevistado
- Mantendrá siempre una atmosfera de cordialidad

ESTRUCTURACIÓN

- 1) **Presentación:** Breve exposición del motivo de la entrevista y confirmación de los datos profesionales del entrevistado
- 2) **Valoración de la situación de los RRHH en el sector del Transporte en relación a las necesidades formativas (pertinencia de la oferta formativa).**
 - a) Adecuación de la oferta formativa sectorial a la tipología de los perfiles profesionales de los trabajadores del sector (género, edad, origen, nivel formativo, ocupación, experiencia profesional) y a las necesidades de las empresas regionales de transporte de mercancías y de viajeros.
 - b) Tendencias y análisis de los nuevos colectivos de trabajadores e incidencia sobre las necesidades de formación y la tipología de oferta formativa necesaria.
 - c) Análisis de las políticas de gestión de los RRHH a nivel formativo desarrolladas por las instituciones y las empresas.
- 3) **Difusión y Niveles de acceso a la formación continua en el sector del Transporte. Colectivos con especiales dificultades.:**
 - a) Valoración de la difusión de la formación continua a nivel institucional y empresarial en la Región.
 - b) Grado de conocimiento sobre la oferta formativa de FROET en los últimos 3 años y de los medios de comunicación empleados.
 - c) Medios habitualmente utilizados por las empresas para dar a conocer la oferta formativa a los trabajadores (difusión generalizada, difusión selectiva, mediante representantes sindicales, mediante otros trabajadores, mediante centros de formación, mediante organizaciones empresariales y sindicales...)
 - d) Opinión del entrevistado sobre las vías de comunicación más idóneas para el acceso de los trabajadores a la formación continua.
 - e) Importancia que conceden las empresas a la formación continua en función de su actividad, dimensión, grado de especialización,...
 - f) Grado de participación de las empresas y de los trabajadores en la formación continua: identificación de los factores clave que limitan el acceso y de las líneas de mejora y estrategias que lo facilitan.
 - g) Incidencia y cobertura de los diversos tipos de ofertas y palnes: Sistemas de bonificaciones, Contratos Programa Estatales, Contratos Programa Autonómicos, Formación Autofinanciada por las empresas...
 - h) Adecuación de los Planes de Formación Continua con las necesidades y requerimientos de los trabajadores y de las empresas del sector.
 - i) Análisis específico de los niveles de acceso de determinados perfiles y colectivos de trabajadores según variables sociodemográficas como edad, nivel formativo, origen, sexo, etc.

- j) Medidas que facilitarán el acceso de esos colectivos
- 4) **Valoración de las acciones formativas impartidas por FROET en los últimos 3 años:**
 - a) Opinión sobre el grado de adecuación de los programas y contenidos de las acciones impartidas por FROET con las necesidades formativas de los trabajadores y empresas del sector.
 - b) Opinión sobre la utilidad de las distintas metodologías de impartición (presencial, distancia, mixta y teleformación) y su adecuación a la tipología de cursos que demanda el sector.
 - c) Opinión sobre la adecuación de la duración y horarios de los cursos para facilitar el acceso de los trabajadores del sector a la formación continua.
 - d) Opinión sobre el grado de capacitación profesional de los formadores seleccionados para impartir los cursos del sector
 - e) Opinión sobre el grado de adecuación de los materiales didácticos habitualmente utilizados con práctica profesional o necesidades de los puestos de trabajo.
 - f) Opinión sobre el grado de utilización de las nuevas tecnologías en los materiales didácticos y metodologías seguidas en los cursos impartidos.
- 5) **Valoración de las necesidades formativas actuales y futuras del sector**
 - a) Cambios detectados en las necesidades formativas de las empresas en los últimos años
 - b) Necesidades futuras en función de los cambios operacionales y legislativos a los que debe hacer frente el sector
 - c) Identificación de las necesidades formativas actuales no cubiertas.
 - d) Determinación de las necesidades formativas según el perfil de trabajador (categoría profesional, área de actividad y experiencia)
 - e) Tipología de la oferta formativa necesaria para cubrir esas necesidades
 - f) Valoración de la cultura y clima empresarial en relación a la importancia de la formación y la mejora de las competencias profesionales como factor clave para la competitividad en el mismo.

DURACIÓN

Se estima una duración aproximada de 45-60 minutos

