



Educación XX1

ISSN: 1139-613X

educacionxx1@edu.uned.es

Universidad Nacional de Educación a
Distancia
España

García Ruiz, Ma. Rosa

Formación y empresa: análisis de la situación de los beneficiarios de la formación
continua

Educación XX1, vol. 9, 2006, pp. 165-182

Universidad Nacional de Educación a Distancia
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70600908>

- 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

4

FORMACIÓN Y EMPRESA: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DE LA FORMACIÓN CONTINUA

**(TRAINING AND COMPANY: ANALYSIS OF BENEFICIARIES OF
PERMANENT TRAINING SYSTEM)**

M^a Rosa García Ruiz
Universidad de Cantabria

RESUMEN

En este artículo presentamos los resultados obtenidos a partir del análisis de la situación de los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Cantabria, como beneficiarios del sistema de Formación Continua. Se analizan las principales características de este colectivo, así como las necesidades de formación que manifiestan.

ABSTRACT

In this work we present the results obtained from the analysis of employee's situation, as beneficiaries of permanent training system. The most significant features of this group are analysed, together with its training requirements.

INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual la formación de los ciudadanos cobra cada día más importancia, por lo que podemos hablar de educación de calidad como garantía de una sociedad integrada por ciudadanos cultos, libres, críticos y democráticos. Números trabajos proponen como clave del éxito de una formación de calidad, una sólida formación de base (formación reglada), es decir, una formación flexible y polivalente, que si bien puede ser suficiente para acceder al mercado laboral y ocupar un determinado puesto de trabajo, debe, ante todo, servir de apoyo y resorte a una formación permanente que debe desarrollarse a lo largo de la vida.

La formación permanente es ofertada en España para todos los ciudadanos, independientemente de su situación laboral, a través de la Educación de Adultos y mediante la Formación Profesional no reglada (Formación continua para trabajadores en activo y Formación ocupacional para desempleados) (García, 2005; Pérez, 2001). La correcta articulación de ambas vías sería suficiente para garantizar el derecho a la educación a lo largo de la vida para cualquier ciudadano. Presentamos a continuación una breve descripción del sistema de Formación Profesional español, como paso previo a la presentación del trabajo realizado.

1. LA FORMACION PROFESIONAL EN ESPAÑA

El actual Sistema de Formación Profesional está estructurado en tres subsistemas: Formación Profesional Reglada, Formación Profesional Ocupacional y Formación Profesional Continua.

Tiene como objetivo la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas así como la oferta de formación sostenida con fondos públicos. El sistema de formación profesional pretende favorecer la formación a lo largo de toda la vida, acomodándose a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales.

1.1 Formación Profesional Reglada

La Formación Profesional, en el ámbito del sistema educativo, tiene como finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida.

La Formación Profesional Reglada actual se deriva de la estructura del Sistema Educativo regulada por la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo de 1990 (LOGSE), siendo competencia de la Administración Educativa. Esta formación comprende la Formación Profesional de Base que se imparte en la Educación

Secundaria Obligatoria y el Bachillerato, y la Formación Profesional Específica, que se organiza en ciclos formativos de duración variable y estructura modular (FOREM, 1999). Incluye los Ciclos Formativos de Grado Medio, de Grado Superior y los Programas de Garantía Social.

Se plantean una serie de medidas básicas para integrar este subsistema en el panorama de la Formación Profesional del futuro: modularización de los ciclos formativos; fomento de los Centros Integrales de Formación Profesional, y la elaboración y revisión de una metodología adecuada para llevar a cabo la actualización del Catálogo de Títulos Profesionales. Se pretende fundamentalmente abastecer de profesionales capacitados a la demanda de cualificación profesional de las empresas. Para que cualquier persona pueda acceder a este subsistema se pretende facilitar que las personas ocupadas puedan cualificarse, fomentando modalidades como la educación a distancia, en horario nocturno, etc. Por último, señalar otras medidas fundamentales como son la dotación suficiente de recursos materiales, la mejora de cualificación de los recursos humanos y la promoción y difusión de experiencias innovadoras.

1.2 Formación Profesional Ocupacional

Es competencia de la Administración Laboral General o Autonómica y está subvencionada por el Estado y el Fondo Social Europeo. Su objetivo es potenciar la inserción y reinserción profesional de la población que demanda empleo, mediante la cualificación e incluso recualificación, a partir de la puesta al día de sus competencias profesionales para facilitarle el acceso al mundo del trabajo.

La característica principal de este tipo de formación es su respuesta inmediata a la oferta de empleo para facilitar la inserción laboral de jóvenes que nunca han trabajado, adultos en situación de desempleo y colectivos con dificultades sociales, contextuales, físicas y económicas para acceder a un puesto de trabajo. Sus destinatarios son fundamentalmente demandantes de empleo con baja cualificación o inadecuada a la oferta de empleo.

Cinco son los objetivos generales que se establecen para este subsistema:

- Potenciar las políticas de formación y empleo, desarrollar su interrelación mutua mediante la orientación y cualificación de las personas desempleadas para facilitar su inserción y reinserción laboral.
- Promover mecanismos de mutua integración y acreditación entre la Formación Profesional Ocupacional y los otros dos subsistemas de Formación Profesional, con medidas como el desarrollo de prácticas en empresas, el desarrollo modular de los programas, etc.
- Dirigir la Formación Profesional Ocupacional a los colectivos que lo preci-

sen, atendiendo al principio de igualdad de trato y de oportunidades ante el mercado de trabajo.

- Desarrollar anualmente las directrices para 1998 del Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo de Luxemburgo para mejorar la capacidad de inserción profesional, combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración.
- Potenciar las acciones formativas que favorezcan la innovación tecnológica, la calidad, el empleo autónomo, la economía social, los nuevos yacimientos de empleo.

1.3 FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

La Formación Continua es una obligación del Estado hacia sus ciudadanos y un derecho de todos los trabajadores (FEDE, 1999). Los antecedentes de este subsistema se sitúan en la firma de una serie de Acuerdos entre el Gobierno, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Actualmente es la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (www.fundaciontripartita.org), anteriormente FORCEM, la entidad estatal encargada de impulsar y coordinar la ejecución de las políticas públicas en materia de Formación Profesional.

Este subsistema está regulado por la Ley de Formación Profesional (2002) y por el Real Decreto 1046/2003, permitiendo que su oferta formativa se adapte a las cambiantes demandas del mercado laboral, facilitando una formación dirigida al empleo y posibilitando la formación a lo largo de toda la vida. Entre las medidas de esta ley, se incluye la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, el cuál deberá dar respuesta a las necesidades de cualificación de los españoles, a través de una adecuada formación (Mira, 2001) y la integración real de los tres subsistemas de Formación Profesional

Se desarrollará gracias a cuatro elementos fundamentales:

- Un Catálogo Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (publicado en el BOE 17/09/2003), en el que se han integrado los subsistemas de Formación Profesional, y gracias al cuál un trabajador que quiera cualificarse permanentemente, podrá revisar el Catálogo (que probablemente aparecerá en Internet) y saber en qué debe cualificarse.
- Información y Orientación Profesional a toda la población, mediante unas herramientas que se les facilitará a los orientadores.
- La Calidad, en cuanto a la elaboración del Catálogo y a su puesta en marcha.
- Sistema Nacional de Acreditación.

Uno de los aspectos más interesantes de esta Ley es que permite reconocer las competencias profesionales adquiridas a lo largo de la experiencia laboral de las personas, a través de la experiencia profesional o de vías no formales de formación. Este objetivo se llevará a cabo gracias al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, el cual permitirá adecuar la formación a las necesidades del mercado laboral y de cada persona.

El Catálogo será un instrumento esencial para mejorar la transparencia de nuestro mercado de trabajo, así como un elemento integrador de las distintas administraciones educativas y laborales, que facilitará a trabajadores, desempleados y jóvenes el progreso en la carrera profesional. Por su parte, el Instituto Nacional de las Cualificaciones se ocupará de elaborar y mantener actualizadas, mediante su revisión periódica efectuada en un plazo no superior a cinco años, las cualificaciones profesionales incluidas en el Catálogo.

El Real Decreto regulador de este subsistema contempla las siguientes iniciativas de formación, con las que se pretende que la oferta formativa llegue a todos los trabajadores:

- a. Acciones de Formación Continua en empresas**, que son las encargadas de planificar, organizar y gestionar dichas acciones, financiadas por la cuantía para Formación Continua asignada a cada una de ellas. Dentro de estas Acciones se incluyen los *Permisos Individuales de Formación*, cuyo objetivo es facilitar la formación, reconocida por una titulación oficial, a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional. Son costes para la empresa donde prestan sus servicios.
- b. Contratos programa para la formación de trabajadores**. Se trata de ayudas para planes de formación destinados a las confederaciones empresariales y/o sindicales más representativas en el nivel estatal, mediante la suscripción de estos contratos programa, siempre que éstos afecten a más de una comunidad autónoma. Estos planes tendrán por objeto la formación de los trabajadores en competencias transversales y horizontales a varios sectores de la actividad económica.
- c. Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación**. Tienen por objeto la investigación y prospección del mercado de trabajo para anticiparse a los cambios en los sistemas productivos, analizar la repercusión de la Formación Continua en la competitividad de las empresas y en la cualificación de los trabajadores y, en definitiva, determinar las necesidades de formación necesarias para contribuir al progreso económico de los sectores productivos en el conjunto de la economía.

El interés por la mejora de las cualificaciones, de los conocimientos y de las aptitudes de los ciudadanos, que se desprende de estas iniciativas, justifica la concepción de la formación profesional como pieza clave para lograr el equilibrio entre

sistema educativo y productivo (Pérez, 2001); en el que la Formación Continua parece ser el instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida.

A partir del conocimiento del actual sistema de Formación Profesional, debemos delimitar el contenido y propósito de nuestra investigación. Partiendo de la consideración de la Formación Continua como elemento fundamental en el desarrollo del itinerario formativo y profesional de los ciudadanos, se han fijado los objetivos de esta investigación, en la que se pretende describir una situación real, localizada en Cantabria, cuya lectura esperamos contribuya a la reflexión sobre la mejora del sistema educativo y el logro del aprendizaje a lo largo de la vida.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio tiene un doble propósito, por un lado, se pretende determinar cuál es el perfil profesional de los trabajadores que se benefician de esta formación, llegando a conocer aspectos tan relevantes como los motivos por los cuáles participan en este tipo de cursos, o su percepción sobre la adecuación de la oferta formativa a la demanda del sistema productivo. Por otro, hemos tratado de detectar cuáles son aquellas áreas formativas que demandan los trabajadores, analizadas en su conjunto, y según los perfiles profesionales obtenidos en el estudio.

Derivados de los objetivos del estudio, partimos de un aspecto fundamental, considerado prerequisite, el cual aporta sentido a la investigación:

- Para mejorar la calidad de la Formación Continua es fundamental conocer las características de los trabajadores que forman parte de sus procesos formativos, puesto que la información obtenida permitirá adecuar el diseño de la oferta de futuras programaciones formativas.

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Puesto que se trata de una investigación de tipo descriptivo, se tuvieron en cuenta las etapas en las que se debe realizar una investigación de este tipo, según González (1993).

La población objeto de estudio está constituida por los trabajadores en activo que acuden a un centro ajeno a sus empresas, fuera de su jornada laboral, a recibir un curso de Formación Continua, durante el año 2003, participando en diferentes programaciones, exceptuando aquellas que están dirigidas exclusivamente a personal de las Administraciones Públicas.

Mediante la aplicación de una metodología de carácter cuantitativo se han recogido datos de una muestra integrada por un total de 580 trabajadores, seleccionados aleatoriamente de una población de 1540 sujetos que participaron en cursos

de Formación Continua, con lo que el error muestral resultante fue del 3,28%, para un nivel de confianza del 95%.

Por lo tanto, hemos de señalar que este estudio es limitado en cuanto a la representatividad de la muestra seleccionada, puesto que ésta es representativa del colectivo de trabajadores cántabros que participan en cursos de formación continua, y no de toda la población de trabajadores en activo.

El instrumento utilizado para la recogida de datos fue un cuestionario elaborado teniendo en cuenta las aportaciones de Borg y Gall (1983); Cohen y Manion (1985) y Arnau y otros (1990) respecto a la manera más adecuada para trabajar con este tipo de instrumento. El cuestionario fue sometido a la valoración y corrección de un "Panel de expertos" y aplicado a una muestra piloto, para su posterior redacción.

Las dimensiones incluidas en el cuestionario se delimitan, finalmente, de la siguiente manera:

- Aspectos en los que es necesario formarse para el desempeño correcto del puesto de trabajo, compartimentados en diez áreas de conocimiento.
- Características de los individuos de tipo personal (cuestiones demográficas como la edad, tipo de contrato, experiencia en su ocupación...) y empresarial (se preguntan cuestiones como el sector al que pertenece la empresa, la ocupación que desempeña en la misma, la existencia o no de personal encargado de realizar diagnósticos de formación y de planificar y gestionar acciones formativas, o la posibilidad de realizar acciones formativas dentro de la misma empresa).
- Percepción de los individuos sobre la situación de su empresa, e incluso del sector al que ésta pertenece.
- Respecto a los hábitos y actitudes hacia la formación se plantean cuestiones como el número de acciones formativas realizadas en el último año, y las que tiene previsto realizar. Tratando de recabar más información, se realizan preguntas sobre los motivos por los cuáles se decide realizar dicha formación, o si tiene suficiente información sobre la oferta formativa y cómo recibe esa información.

El resultado fue el de la creación de un cuestionario impreso en un papel con un tamaño A5 que facilitaba su manipulación por los sujetos que debían cumplimentarlo y que a su vez permitía la ampliación del tamaño de la letra y así la posibilidad de ser leído sin dificultad por todos los encuestados.

El número de preguntas que componían el cuestionario fue de 18. A partir de estas preguntas, clasificadas como "principales" se planteaban otras con las que se

pretendía recoger información más específica sobre algunos temas considerados de especial interés.

En el diseño de este cuestionario se establecieron dos categorías de variables, según el criterio metodológico (Bisquerra, 1987; Bernardo y Calderero, 2000 y Buendía, 1993): variables Independientes, que engloban características personales, en cuanto a aspectos identificativos, aspectos socio - culturales, y aspectos de carácter profesional; y una serie de presupuestos formativos, físicos (nombre del curso, número de horas, localidad) y psicológicos (motivación para realizar los cursos). Variables dependientes, correspondientes a las respuestas obtenidas con el cuestionario a las preguntas reconocidas como elementos descriptivos de la situación real.

Para realizar este estudio nos hemos preocupado por utilizar variables dirigidas a obtener dimensiones tanto de tipo cuantitativo (edad, número de cursos realizados, experiencia en su actual ocupación), como de carácter cualitativo (profesión, estudios finalizados, tipo de contrato...), así como de establecer diversas categorías en las que agrupar las respuestas posibles.

4. RESULTADOS OBTENIDOS.

Los resultados obtenidos, tras el análisis estadístico de los datos, nos han permitido lograr los objetivos propuestos. Algunos de estos resultados ya han sido difundidos a través de otros artículos y comunicaciones en Congresos (García, 2005 a, b, c, d) por lo que realizaremos una breve exposición de éstos, centrando nuestro interés en otros resultados hasta ahora inéditos, pero no menos interesantes.

De este modo estructuraremos los resultados obtenidos en tres apartados, en primer lugar conoceremos cuál es el perfil profesional de estos trabajadores, a continuación analizaremos a qué tipo de empresa pertenece este colectivo, y, en tercer lugar, trataremos de establecer cuál es la actitud que manifiestan hacia la formación.

4.1 Perfil Profesional de los trabajadores

En primer lugar, hemos llegado a establecer cuál es el *perfil profesional de los trabajadores* que reciben formación fuera de su empresa, en cuanto a la edad, años de experiencia en su puesto de trabajo, tipo de contrato, nivel de estudios finalizado y profesión. Incluiremos también en este apartado cuáles son las necesidades formativas que manifiestan los trabajadores.

De este modo podemos conocer que el tipo de profesional que en mayor proporción acude a recibir esta formación es un trabajador de entre 26 y 40 años (41,4% de la muestra), con más de 11 años de experiencia en la empresa (34% de la muestra), con un nivel de estudios correspondiente a las enseñanzas de Formación

Profesional Reglada (50% de la muestra), aunque también destaca un elevado porcentaje de trabajadores (21%) que tiene estudios universitarios. En cuanto a la profesión que desempeñan estos profesionales, destacan los empleados administrativos (18% de los encuestados) y los trabajadores del sector metalúrgico (16%).

Otros aspectos que merece la pena destacar en cuanto a la definición de las características de este perfil de trabajador, es que más de un 61% de los encuestados manifiesta no tener suficiente información sobre la oferta formativa a la que pueden tener acceso.

Recientemente se ha publicado el trabajo realizado por Planas (2005) en el que se analiza el papel de las empresas en la formación de trabajadores en España, y se destaca que los trabajadores que en mayor proporción participan del subsistema de Formación Continua son los jóvenes, y con un mayor nivel de estudios. Coincidimos con este autor en que la formación permanente a la que todos los trabajadores deben optar, tal y como señalábamos al principio de este artículo, parece estar destinada a un grupo concreto de población, y que quizás requiera de un nuevo planteamiento para facilitar el acceso de otros grupos como son los mayores de 50 años, los trabajadores menos cualificados y aquellos con un bajo nivel de estudios.

La *demanda de acciones formativas* que manifiestan los sujetos de nuestro estudio es diversa, teniendo siempre en cuenta que las opciones de respuestas ofrecidas en el cuestionario hacían referencia a formación de tipo “transversal”, es decir, una formación no específica de una determinada profesión. En el gráfico 1 se muestran los resultados obtenidos: el área formativa más demandado es el de “Informática”, con un 48,6% de respuestas obtenidas de los trabajadores que consideran necesario formarse en algún aspecto relacionado con este cuerpo de conocimientos, para mejorar su cualificación, principalmente en “Acceso a internet”, “Internet y correo electrónico” o “Informática básica”.

Le sigue en orden de preferencia el área de “Gestión Empresarial”, con un 32,1% de trabajadores interesados preferentemente por “Evaluación y prevención de riesgos laborales”, “Gestión de calidad” o “Gestión de finanzas”. El área de “Producción” es solicitado por el 28,4% de trabajadores de la muestra, destacando una mayor demanda en todas aquellas acciones formativas relacionadas con “Soldadura”, en sus diferentes modalidades. El área de “Idiomas” es demandado por un 28,3% de los trabajadores encuestados, destacando “Inglés” sobre otros idiomas. El quinto lugar de este ranking de áreas formativas demandadas le corresponde al área de “Técnicas Administrativas” con un 23,8% de trabajadores que así lo indican, centrando su interés en acciones como “Nóminas y seguridad social”, “Contabilidad y análisis de balances” y “Fiscalidad”.

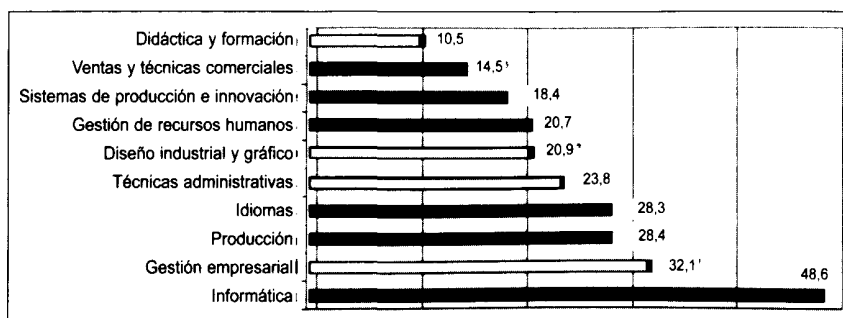
El área de “Diseño Industrial y Gráfico” es demandado por un 20,9% de los trabajadores encuestados, considerando como más necesarias las acciones formativas relacionadas con “Diseño asistido por ordenador (CAD)”, “Interpretación de planos y delineación” y “Diseño gráfico informatizado”. Continuando con el área de

“Gestión de Recursos Humanos” con un 20,7% de trabajadores de la muestra que lo demandan, destacan las siguientes acciones formativas: “Legislación sociolaboral/ relaciones laborales/contratación”, “Trabajo en equipo” y “Habilidades/Dotes de mando/Motivación para directivos”.

El octavo puesto le corresponde al área de “Sistemas de Producción e Innovación” señalado por el 18,4% de la muestra, donde la demanda se concentra fundamentalmente en “Autómatas programables y robótica”, “Maquinaria de control numérico (CNC)” y “Instrumentación y control”. En el área “Ventas y servicios Comerciales” con un 14,5% del total de la demanda, destaca el interés por aspectos formativos como “Atención al cliente”, “Ventas” o “Marketing y gestión comercial”.

Todas las áreas despiertan interés en los trabajadores de la muestra, ya que incluso el área menos demandado, como es el de “Didáctica y Formación”, es solicitado por más de 10 de cada 100 trabajadores encuestados, con un mayor interés por “Formación de formadores” y “Metodología didáctica”, puesto que son algunos de los títulos requeridos para aquellos profesionales que tengan interés por la impartición de formación a desempleados.

Gráfico 1. ÁREAS DE FORMACIÓN DEMANDADAS



4.2 Tipología de empresa

Dentro del segundo apartado en el que hemos organizado la presentación de los resultados obtenidos, situamos aquellos que hacen referencia al “*sector empresarial*” al que pertenece el colectivo de empleados que protagonizan esta investigación.

Con el propósito de conocer qué tipo de empresas estaban representadas en la muestra de nuestro estudio, incluimos esta variable en la encuesta, aunque decidimos agrupar los diversos sectores empresariales establecidos por el Catálogo Nacional de Actividades Empresariales (CNAE, 1993), puesto que es también el que utiliza la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo.

Los resultados obtenidos coinciden a grandes rasgos con el reflejo de la situación que vive la Comunidad Autónoma de Cantabria en la actualidad, en el que el sector industrial tiene una alta representatividad, con el “Sector del Metal” a la cabeza, con un resultado que nos indica que 29 de cada 100 alumnos, pertenecientes a nuestra muestra, trabajan en este sector.

El segundo sector empresarial es el sector de la “Construcción”, el cuál representa el 10% del total de la población de trabajadores en activo que mantienen actualizada su formación, seguido muy de cerca por los trabajadores del sector “Alimentación, bebidas y tabaco”, con un 9,1%.

Siguiendo este orden descendente constatamos como tienen una alta representación los trabajadores del sector “Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales”, con el 8,4% de la muestra; el sector “Comercio” representa el 6,6% de los encuestados; con un 4,3% está representado el sector “Educación” y con un 4% el sector “Hostelería”.

El sector “Industria química” que representa también a la del papel, se sitúa en uno de los últimos lugares con tan sólo una representación del 2,6% de los encuestados, a pesar de que existen en la región algunas “grandes empresas” pertenecientes al sector, con un volumen importante de trabajadores en sus plantillas. Si bien es cierto que este tipo de empresas tienen sus propios planes de formación para sus empleados, por lo cual sus trabajadores no necesitan acudir a otros centros a recibir determinada formación.

Si tenemos en cuenta que el mercado productivo y empresarial de Cantabria se caracteriza por la altísima representación de empresas denominadas Pymes (99,92%), es comprensible que el análisis de datos respecto a la variable “*tamaño de la empresa*” nos muestre que los trabajadores que participan de la oferta de Formación Continua pertenezcan a este tipo de empresas. Así lo hemos constatado, ya que más del 70% de los trabajadores de nuestra muestra pertenecen a una Pequeña y Mediana Empresa (menos de 250 empleados).

Continuando con el análisis de datos, los resultados nos aportan información referida a las posibilidades que tienen los trabajadores de nuestra muestra de beneficiarse del “aprendizaje a lo largo de la vida” que propone la Unión Europea como meta de todo profesional. Así, podemos conocer que aproximadamente la mitad de los trabajadores que acuden a realizar cursos de formación a centros formativos ajenos a su empresa, tienen la *posibilidad de formarse en su propia empresa*, concretamente el 40,6% de las empresas forman a todo su personal (gráfico 2). Aunque hay que matizar que el 8% de las empresas únicamente destina sus acciones formativas a directivos o responsables de las empresas. Otro dato interesante en este acercamiento al conocimiento de las empresas de este colectivo de trabajadores, es que aproximadamente un 10% de éstos desconocen si en su empresa existe o no personal que se encargue de la formación de sus trabajadores y, sin embargo, sí que se preocupan por recibir la formación que necesitan, fuera de la empresa.

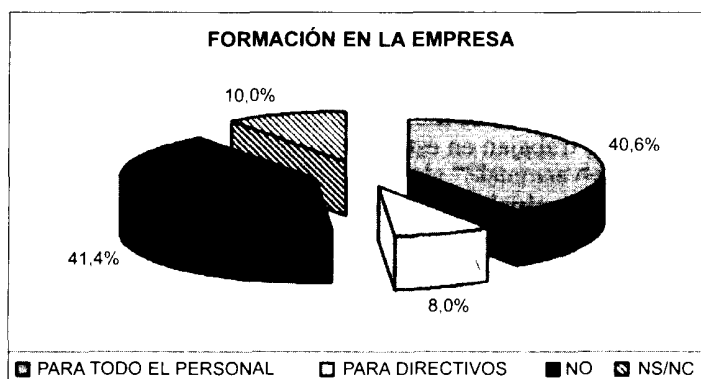


Gráfico 2. Posibilidades de formación en la propia empresa

En cuanto a las *empresas que realizan diagnósticos de formación*, además de planificar y gestionar acciones formativas para sus empleados, podemos conocer quién se encarga de realizar esta tarea, a través de las respuestas obtenidas con nuestros cuestionarios, cuya lectura se facilita en el gráfico 3. En la mayor parte de las empresas, 46,2%, existe un Responsable de Formación. En otros casos, esta labor la desempeña el Responsable de Recursos Humanos, en el 24,2% de los casos, e incluso el propio Gerente de la empresa en casi un 20% de estas.

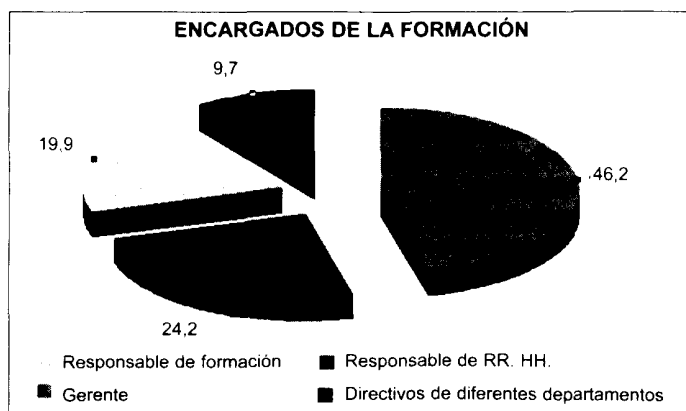


Gráfico 3: Encargados de la formación en las empresas.

4.3 Actitud ante la formación

Bajo el epígrafe "*Actitud hacia la formación*" hemos pretendido analizar toda la información disponible sobre la trayectoria o tradición formativa de los trabajadores cántabros sobre el origen de la iniciativa para formarse, sobre sus posibilidades de ascenso en su empresa, y finalmente, sobre los motivos que les inducen a realizar cursos de Formación Continua actualmente.

En cuanto a la “*tradición formativa de los trabajadores*” de nuestra muestra, los resultados nos indican que el 44% del total, realizó algún curso de formación durante el desarrollo de las programaciones en el año inmediatamente anterior al que responden al cuestionario. Sin embargo, también es cierto que un 56% de los trabajadores encuestados no realizó ningún curso en ese año, aunque no debemos interpretarlo como un resultado con cariz negativo, ya que en ningún caso la pregunta en cuestión hacía referencia a la realización de cursos en años anteriores, tan sólo se centraba en el año precedente, pero sí debemos entenderlo como un resultado susceptible de ser mejorado. Por ello debemos considerar ese 44% como un resultado positivo, en cuanto a la existencia de una cierta “*tradición formativa*” en Cantabria, entendiendo ésta como la realización de alguna acción formativa, al menos, durante dos años consecutivos. Lo vemos en el gráfico 4:

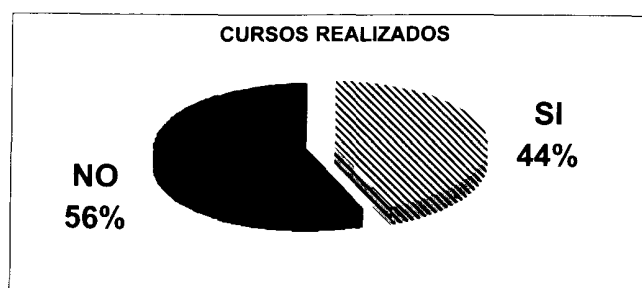


Gráfico 4: Cursos realizados el año anterior.

Respecto a la intención de mantener el interés por la formación en un futuro (gráfico 5), cabe destacar que frente al 44% de trabajadores de nuestra muestra que realizaron cursos en programaciones anteriores a la que están cursando, existe un 83% de los trabajadores encuestados que manifiestan interés por realizar al menos una acción formativa en próximas programaciones.

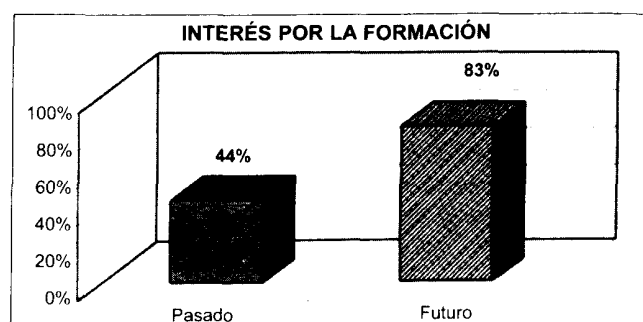


Gráfico 5: Interés por la formación.

Consideramos que los resultados mostrados en éste último gráfico pueden representar uno de los hallazgos más importantes de nuestro trabajo, en el sentido de que se aprecia un elevado interés por continuar adquiriendo formación, ante el hecho de tomar contacto con este colectivo.

Entre los propósitos de esta investigación nos interesaba conocer de quién parte la iniciativa de acudir a los centros formativos para recibir los conocimientos que necesitan los trabajadores cántabros. Esta información la hemos recogido en función de dos categorías establecidas previamente, por un lado consideramos la categoría “Suya”, como aquella en la que la iniciativa ante la realización de cursos formativos parte del propio sujeto, sin interferencia de la empresa, y por otro lado, la categoría “Petición de la empresa”.

Los resultados obtenidos nos indican que el 85% de este colectivo de trabajadores decide acudir a un centro formativo, fuera de su empresa, por propia iniciativa, y tan sólo un 15% lo hace porque se lo pide la empresa.

Para finalizar este tercer apartado cabe destacar que la motivación de estos trabajadores hacia la Formación Continua es variada, si bien podemos señalar tres motivos fundamentales por los que se interesan por realizar cursos de formación. En primer lugar, más de la mitad de los trabajadores encuestados (55,5%) coinciden en que el motivo fundamental por el que se deciden a realizar cursos de Formación Continua, se debe a la “Necesidad de mejorar sus competencias profesionales”. Otro motivo, en el que coinciden aproximadamente un 24% de los trabajadores, es la “Necesidad de obtener un título o diploma” que les acredite el haber realizado un determinado curso, es decir, la necesidad de lograr una determinada acreditación que se les va a exigir para desarrollar su trabajo. En el mismo orden de importancia, el tercer puesto, con un 23%, lo ocuparían los “Cambios o innovaciones tecnológicas” que se están produciendo constantemente en el sistema productivo, como motivo principal para recibir cursos de Formación Continua.

5. CONCLUSIONES

Los datos presentados en este trabajo nos aportan una valiosa información sobre las características de los trabajadores que forman parte de la oferta formativa del subsistema de Formación Continua en la Comunidad Autónoma de Cantabria. Por ello podemos concluir que se cumple el propósito fundamental de este trabajo, al que hacíamos referencia anteriormente, en cuanto a que un mayor conocimiento de las características del colectivo de trabajadores en activo que participa de la Formación Continua, es imprescindible para mejorar la calidad de la oferta formativa. Es preciso, por tanto, conocer el tipo de alumno con el que se está trabajando, sus necesidades, sus motivaciones, sus expectativas, para poder adecuar el diseño de los planes de formación.

Sin embargo creemos que sería necesario un aumento de trabajos de detección de necesidades por parte principalmente de los responsables de la oferta formativa a nivel nacional. En este caso, los resultados del trabajo presentan una limitación espacial, puesto que se ha llevado a cabo en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y como ya hemos señalado anteriormente, con un colectivo que no es representativo de toda la población de trabajadores.

Con este trabajo, realizado con carácter descriptivo de una situación real, pretendemos reconocerle al propio trabajador, la importancia de su papel como protagonista del proceso formativo en el que se ve inmerso, tal y como argumentan Arandia y Alonso (2002). Coincidiendo con investigadores del ámbito de la Educación de Adultos (Flecha, 1988, 2005; Medina, 1997; Requejo, 1995, 2003, 2005; Martín y Requejo, 2005) creemos que es fundamental atender a las demandas de los trabajadores, haciéndoles partícipes de su propio proceso de aprendizaje y del éxito de su trayectoria profesional.

Como señalábamos anteriormente, la finalidad principal de la actual Formación Profesional Continua es proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas. Para lograr la adecuación de la oferta a la demanda, no sólo basta con conocer las tendencias del mercado, o las necesidades de contratación de los empresarios, sino que es necesario completar todo este flujo de información con aquella que procede de los propios interesados, los empleados.

En este sentido, consideramos que la realización de trabajos en esta línea son beneficiosos para el presente y el futuro del subsistema de Formación Profesional Continua, puesto que con estas contribuciones se lograría mejorar la oferta formativa, facilitando la promoción personal, profesional y económica de los trabajadores y se les ayudaría a mantener e incluso a mejorar su empleo. Los beneficios personales y profesionales de cada trabajador redundarían en la mejora de la calidad y la competitividad de su empresa, de manera que ésta pudiese adaptarse a la evolución del sector y a sus cambios.

Como síntesis final señalamos a continuación los hallazgos más significativos del trabajo realizado, teniendo en cuenta la muestra seleccionada:

- El colectivo de trabajadores que participan de la Formación Continua, en instituciones formativas ajenas a su empresa está formado en su mayoría por jóvenes de entre 26 y 40 años, con una situación contractual estable y con una experiencia laboral de más de 11 años. Su nivel de estudios es alto, teniendo en cuenta que un elevado porcentaje han cursado Formación Profesional o estudios universitarios.
- Este colectivo acude a recibir formación de forma voluntaria, a pesar de manifestar no estar suficientemente informados acerca de la oferta formativa. Entre los principales motivos para formarse destacan fundamentalmente tres: mejorar las competencias profesionales, obtener un título acreditativo y adaptarse a cambios e innovaciones tecnológicas.
- Las acciones formativas más demandadas son las relacionadas con la informática, con la gestión empresarial, la evaluación de riesgos laborales, gestión de calidad o gestión de finanzas. También están interesados por cursos relacionados con el sector metalúrgico, y con los idiomas.

- El tipo de empresa de procedencia de este colectivo es la denominada Pyme, con menos de 250 trabajadores, pertenecientes al sector del metal y de la construcción.
- Alrededor del 40% de los trabajadores tienen la posibilidad de recibir formación en su propia empresa. En la mayor parte de sus empresas existe un responsable de formación encargado de realizar diagnósticos de formación, además de planificar y gestionar acciones formativas para la plantilla.
- Parece existir, lo que hemos denominado, cierta “tradición formativa” entre los alumnos de estas acciones formativas, ya que más del 44% había recibido algún otro curso de formación anteriormente. Por otro lado, el 83% de los participantes en este estudio se muestran interesados en continuar su formación en un futuro inmediato.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arandia, M. y Alonso, J. (2002). El trabajo de investigación en educación de personas adultas. *Revista de psicodidáctica*, 13, pp. 91-102.
- Arnau, J. y otros (1990). *Metodología de la información en ciencias de comportamiento*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Bernardo, J. y Calderero, J. F. (2000). *Aprendo a investigar en educación*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Bisquerra, R. (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa. Un enfoque informático con los paquetes BMDP y SPSS-X*. Barcelona: PPU.
- Borg, W. R. y Gall, M. D. (1983). *Educational Research: An Introduction*. Nueva York: Logman.
- Buendía, L. (1993). *Análisis de la investigación educativa*. Granada: Universidad de Granada.
- Cohen, L. y Manion, L. (1985). *Research Methods in Education*. Beckenham, Kent, UK: Croom Helm.
- CNAE (1993). *Catálogo Nacional de Actividades Empresariales*. INE.
- Federación de Enseñanza (FEDE) - CC.OO. (1999). *La Formación Continua y la enseñanza privada y concertada*. Madrid: FOREM.
- Flecha, R. y otros (1988). *Dos siglos de educación de adultos*. Barcelona: El Roure.
- Flecha, R. (2005). La investigación social en las sociedades dialógicas. Hacia la transformación social. *Jornadas sobre Educación de personas adultas en la sociedad dialógica*. Servicio de Publicaciones del Gobierno Vasco: Vitoria.
- Forem (1999). *Seminario de encuentro de los tres subsistemas de formación profesional*. Madrid: FOREM-CC.OO.
- García, M. R. (2005). *Las necesidades de formación en las empresas de la Comunidad Autónoma de Cantabria*. UNED. Tesis Doctoral.

- García, M. R. (2005 a). El derecho a la educación a lo largo de la vida. En Vicente, F. y otros. *Psicología y Educación: Nuevas investigaciones*. Badajoz: Psicoex.
- García, M. R. (2005 b). Las necesidades de formación profesional en las empresas. *Universitas Tarraconensis. Revista de Ciències de l'Educació, Año XXIX, III época, junio; pp. 203-216*.
- García, M. R. (2005 c). Necesidades de formación en tiempos de cambio. En I Congreso Internacional: *Psicología y Educación en tiempos de cambio*. Blanquerna. Barcelona: 2-4 de febrero.
- García, M. R. (2005 d). Necesidades de formación en nuevas tecnologías en la formación continua. En *Congreso Internacional: El profesorado ante el reto de las nuevas tecnologías en la sociedad del conocimiento*. Granada 3-5 de marzo.
- González, D. (1993). Elementos par el análisis en la investigación por encuesta. En Buendía, L. *Análisis de la investigación educativa*. Granada: Universidad de Granada.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Martín, A. V., Requejo, A. (2005). Fundamentos y propuestas de la educación no formal con personas mayores. *Revista de Educación*, 338; pp. 45-66.
- Medina, O. (1997). *Modelo de educación de personal adultas*. Barcelona: El Roure.
- Mira, J. L. (2001). El nuevo marco político de la Formación Continua en la futura Ley de Formación Profesional y de las Cualificaciones. En FORCEM. *Políticas y prácticas de la formación continua en el marco europeo*. Madrid: FORCEM
- Pérez, C. (2001). La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: una clave de futuro. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 31, pp. 91-113.
- Planas, J. (2005). El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España. *Revista de Educación*, 338, pp. 125-143.
- Requejo, A. (1995). *Política de Educación de Adultos*. Santiago de Compostela: Tórculo Ediciones.
- Requejo, A. (2003). *Educación permanente y educación de adultos*. Barcelona: Ariel.
- Requejo, A. (2005). Futuro de la investigación en educación de personas adultas. En *Jornadas sobre Educación de personas adultas en la sociedad dialógica*. Servicio de Publicaciones del Gobierno Vasco: Vitoria.

PALABRAS CLAVE

Formación continua, necesidad de formación, perfil profesional.

KEY WORDS

Permanent training, training requirement, professional profile.

PERFIL ACADÉMICO DE LA AUTORA

Profesora de la Universidad de Cantabria en el área de Didáctica y Organización Escolar desde el año 1999. Ha trabajado en la organización y gestión de la Formación Continua en Cantabria, desde la Fundación Formación y Empleo (FOREM). Actualmente las líneas de investigación se centran en la formación continua, la calidad del sistema educativo y la mejora de la docencia universitaria

Dirección de la autora: Departamento de Educación
Edificio Interfacultativo, despacho 214
Universidad de Cantabria
Avda. Los Castros s/n
39005 - SANTANDER

Fecha recepción del artículo: 01. febrero. 2006

Fecha aceptación del artículo: 31. mayo. 2006