

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Facultad de Ciencias de la Educación



La formación de profesionales en el ámbito empresarial: análisis comparado a nivel internacional

Ismael Jiménez Gálvez

**Trabajo Final de Grado
Grado en Pedagogía**

2014

**LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES
EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL:
ANÁLISIS COMPARADO A NIVEL
INTERNACIONAL**

Ismael Jiménez Gálvez

Alumno del Grado de Pedagogía 2010-2014

Trabajo Fin de Grado

RESUMEN

En España, la formación profesional ocupa una de las preocupaciones principales de los agentes sociales, que son cada vez más conscientes de la importancia de este tema en la actualidad. La necesidad de una adecuada formación para el puesto de trabajo es uno de los requisitos que los trabajadores deben acreditar para poder competir en el actual marco laboral (Repetto y otros, 2007; Rahona, 2010).

Hoy día, no cabe la menor duda de que una de las herramientas más eficaces que permite la adaptación de las personas a las nuevas circunstancias y situaciones del actual mercado laboral es la formación (Neira, 2012). La inversión en formación, reconocida como inversión y no como gasto, es considerada por las empresas como el principal factor de crecimiento para un empleo sostenible y competente.

La finalidad de la formación continua (Pineda, 2007; Pineda y Sarramona, 2006; Guadamillas, 2012) es procurar que los empleados de una determinada organización, puedan adaptarse de manera permanente a las nuevas necesidades de cualificación, como indican Escobar y otros (2010) pues resultan de la interacción entre la innovación tecnológica, la competitividad y los cambios que se producen en las prácticas de trabajo.

Con el presente trabajo, a partir de una revisión bibliográfica, se pretende ofrecer una visión actual de la formación profesional en España, así como, una aproximación a la formación que se lleva a cabo en las empresas españolas, basándonos en datos estadísticos recientes.

PALABRAS CLAVE

Formación profesional continua, educación permanente, capital humano, desarrollo profesional, formación en la empresa.

KEYWORDS

Continuing vocational training, lifelong learning, human capital, professional development, company training.

ÍNDICE

1. Problema.....	4
2. Objetivos del trabajo.....	4
3. Método.....	4
4. Estado actual de la formación profesional en España.....	6
5. La formación en la empresa española.....	11
6. Formación, ¿Dentro o fuera del puesto de trabajo?.....	16
7. Perspectiva internacional. La formación en empresas de la U.E.....	20
8. Conclusiones.....	25
9. Reflexión sobre la formación recibida en mi carrera.....	26
10. Anexos.....	28
11. Bibliografía.....	36

1. PROBLEMA

El problema que centra nuestra revisión de literatura lo planteamos en los siguientes términos: la formación en la empresa tiene pocas referencias teóricas, están muy dispersas, no se encuentra fácilmente en español ejemplos de buenas prácticas. Con este Trabajo Fin de Grado pretendemos contribuir a la unificación, actualización y revisión de la literatura que, siendo pertinente para el ámbito de la formación profesional, es imprescindible para comprender la formación en la empresa.

2. OBJETIVOS DEL TRABAJO

- Realizar una aproximación del estado actual de la formación profesional en España.
- Revisar el estado de la formación continua en la empresa Española.
- Comparar la actual situación de la formación continua en España con otros países de la Unión Europea.
- Recoger los documentos más importantes que rigen la formación en la empresa.

3. MÉTODO

Para realizar esta revisión bibliográfica el método a seguir ha sido, en primer lugar, la búsqueda de las palabras clave mediante el diccionario thesaurus de la base de datos ERIC.

Estas palabras las he ido localizando a partir de la traducción de términos al inglés, ya que ERIC es una base de datos con artículos en este idioma, y por tanto las palabras clave había que buscarlas de igual modo en inglés.

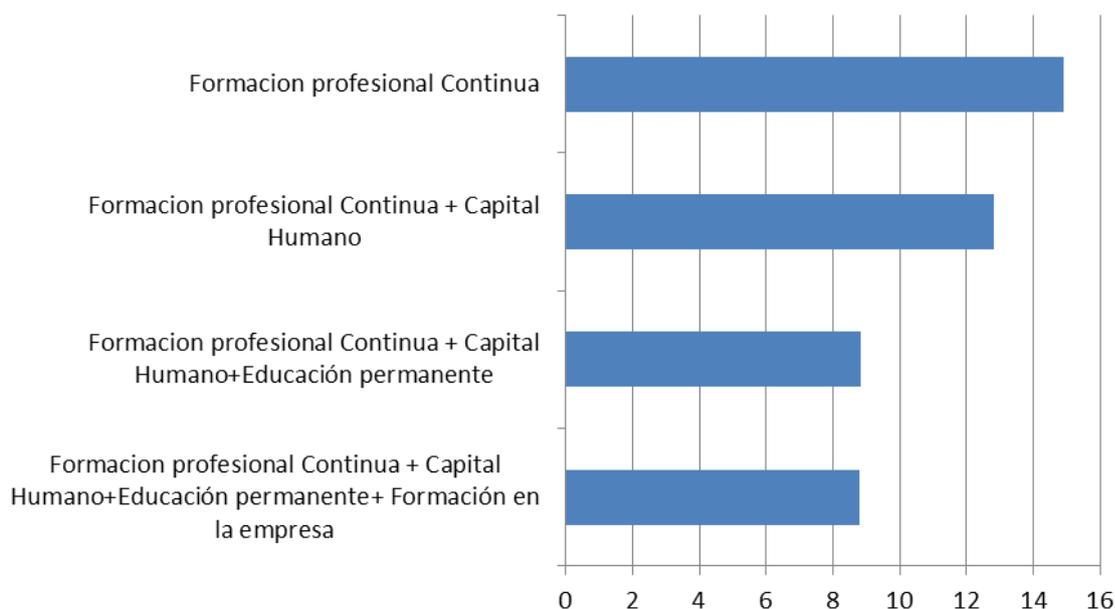
La idea era introducir términos en el diccionario relacionados lo más aproximados posible con el tema del trabajo y a partir de ahí ir filtrando las palabras que iban apareciendo.

Para ayudarme a hacer una buena elección de dichas palabras, otra opción fue la de elegir una serie de artículos en inglés de la base de datos que estuvieran íntimamente

relacionados con el tema a tratar y ver que palabras clave había utilizado ese autor para comprobar que mi búsqueda iba bien encaminada.

Una vez elegidas las palabras clave y haber comprobado que están reconocidas por el diccionario thesaurus como descriptores, el siguiente paso fue la elección de la bibliografía, para la cual, el método de búsqueda que se ha llevado a cabo ha sido mediante el buscador Google Académico.

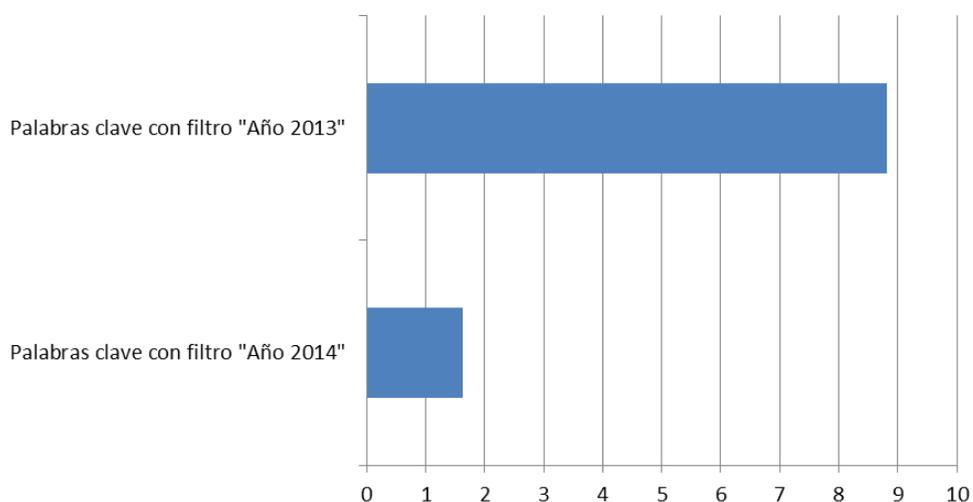
Las pautas seguidas para la búsqueda de artículos han sido, poner en el buscador las palabras clave elegidas una a una, y en función de los resultados obtenidos, se han ido cruzando palabras para poco a poco reducir el número de artículos de los resultados.



Nº de artículos en función de las palabras clave seleccionadas (Numeración en miles)

Como se puede comprobar, el número de artículos tras poner las palabras clave era muy alto, por lo tanto el siguiente paso a seguir fue el de establecer un filtro por año, partiendo de las fechas más recientes, y eligiendo de estos, los que por el título se acercaban más a la idea que tenía para realizar el trabajo.

De esta forma el resultado fue el siguiente:



Nº de artículos en función del filtro por años (Numeración en miles)

Como se puede observar la reducción de artículos estableciendo el filtro del año es considerable. Se pasa de un total de casi 9.000 artículos estableciendo como fecha el año 2013, a un total de 1.600 artículos aproximadamente estableciendo como filtro el año 2014.

A partir de esta cifra, el proceso continúa realizando una selección de aquellos artículos que nos llaman la atención por el título, y además también se realiza un filtro por número de citas.

Google académico ofrece la posibilidad de ver cuántas personas han hecho referencia a un artículo en cuestión y por tanto nos está dando pistas sobre si ese artículo puede ser de interés o no, o en su defecto, si ese artículo es de relevancia.

4. ESTADO ACTUAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

Si echamos la vista atrás en el tiempo, podremos comprobar que en España la Formación Continua ha sido básicamente de tipo informal, es decir, ha habido una larga tradición basada en el aprendizaje por medio del trabajo.

Esta formación de carácter informal (a través de la propia implicación) ha reemplazado en buena medida la formación profesional explícita e incluso la formación inicial, lo que explicaría, al menos en parte, la escasa tradición de la Formación Continua que ha habido en nuestro país (Planas, 2001, 2005).

Los procesos de cambio tecnológico y de globalización, además de la entrada de España en la Unión Europea, marcaron la importancia de la Formación Continua en las empresas como elemento imprescindible de competitividad y de aproximación a las conductas empresariales de los países más desarrollados.

En España, la formación profesional ocupa una de las preocupaciones principales de los agentes sociales, que son cada vez más conscientes de la importancia de este tema.

La formación profesional se define como el conjunto de actividades formativas que tienen como finalidad el desarrollo de nuevas capacitaciones profesionales enfocadas al puesto de trabajo y encaminadas a la inserción, reinserción y actualización laboral.

Se trata de una acción en red donde es necesaria la implicación de muchos agentes activos profesionales y donde la convergencia, el reconocimiento y la cohesión han de ser sus máximos elementos (Aris & Comas, 2011).

Tras las sucesivas reformas que se han llevado a cabo desde los años ochenta en materia de formación profesional, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, es la actualmente vigente reguladora en materia de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

La citada Ley tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación (Le Mouillour y otros, 2007), que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de sus diversas modalidades formativas.

A dicha finalidad se orientarán las acciones formativas programadas y desarrolladas en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (Tejada, 2009; Tejada y Fernández Cruz, 2009), en coordinación con las políticas activas de empleo y de fomento de la libre circulación de los trabajadores (Estalayo, 2013).

De este modo, a partir de esta ley, según informa Arana (2010), el sistema de formación profesional español quedó finalmente dividido en tres grandes bloques, a saber, formación profesional reglada, formación profesional ocupacional y formación

profesional continua, que a su vez están integrados y coordinados mediante el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

A continuación, abordaremos cada uno de estos tres subsistemas haciendo mayor hincapié en la formación profesional continua que es la que atañe a este trabajo.

La formación profesional reglada, es aquella que se imparte en el ámbito del sistema educativo y que abarca aquellas enseñanzas que conducen a la obtención de un título con validez académica y profesional. Estos títulos se pueden obtener mediante la realización de la Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación la Profesional de Grado Medio o Superior, Universidad y Programas de Garantía Social. Tanto Gairín (2001) como Gallart (2010) informan de estas relaciones.

La formación profesional ocupacional, es aquella que forma parte de las políticas activas de empleo desarrolladas en España desde los años ochenta y su objetivo es el de potenciar la inserción y la reinserción profesional del colectivo de población demandante de empleo, a través de planes de formación, programas de empleo formación de escuelas taller y casas de oficio y programas de talleres de empleo.

La formación profesional ocupacional es uno de los instrumentos de acceso al empleo al que las Administraciones públicas dan mayor importancia, y prueba de ello es la gran cantidad de inversión que estas realizan en este tipo de formación a través de las partidas destinadas en los Presupuestos Generales del Estado, presupuestos de las Comunidades Autónomas, aportaciones del Fondo Social Europeo, etc.

La formación profesional continua, es aquella cuya finalidad, según el artículo primero del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regulan las iniciativas que constituyen el subsistema de formación profesional continua, es la de proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con objeto de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas y permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual.

Según este mismo Real Decreto, las iniciativas de formación pretenden que las ofertas formativas lleguen a todos los trabajadores y concretamente se estructuran en:

- Acciones de formación continua en empresas. Las empresas son las encargadas de planificar, organizar y gestionar dichas acciones. Dentro de estas se incluyen los permisos individuales de formación, cuyo objetivo es facilitar la formación a los trabajadores y reconocérsela mediante la acreditación de un título oficial.
- Contratos programa para la formación de trabajadores. Se trata de ayudas para la ejecución de planes de formación que están destinados a las confederaciones empresariales o sindicales de mayor representación en España. Estos planes tendrán por objeto la formación de los trabajadores en competencias transversales.
- Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación. Tienen como objetivo principal la investigación y la prospección del mercado de trabajo para anticiparse a los cambios en los sistemas productivos, analizar la repercusión de la formación en la competitividad de las empresas y determinar las necesidades de formación para contribuir al progreso económico.

La formación continua debe cumplir la función de mejora permanente de las competencias y cualificaciones (Mertens, 2000), de promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores (Ferrer, 2001).

Según Albert, García y Hernanz (2005), la formación continua es una garantía de que los trabajadores tengan una formación permanente y adaptada a las necesidades concretas de la actividad productiva.

El modelo de participación y de dialogo social aplicado en España, ha hecho que la formación continua sea considerada como una de las principales políticas activas de empleo y factor clave en el ámbito empresarial.

Las acciones de formación continua en empresas, incluidos los permisos individuales de formación, los contratos programa y las acciones complementarias y de acompañamiento, son financiados con cargo a los presupuestos de gasto del Instituto Nacional de Empleo (INEM).

Estas acciones de formación son organizadas, planificadas y gestionadas por las propias empresas, que, con carácter general, disponen de créditos de formación continua para financiar estas acciones, siendo la cuantía de estos créditos en función del tipo de cotización a la Seguridad Social en concepto de formación profesional que se determine

en cada ejercicio, en función de los créditos correspondientes al Fondo Social Europeo y de los créditos específicos para la formación de trabajadores ocupados que no tengan obligación de cotizar para la contingencia de formación profesional.

En cuanto a la estructura organizativa, el Real Decreto 1046/2003, establece que los órganos contribuyentes en la estructura organizativa de la formación continua son la Comisión Estatal de Formación Continua, adscrita al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las Comisiones Paritarias Sectoriales, las Comisiones Paritarias Territoriales y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

La Comisión Estatal de Formación Continua, como órgano supremo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, según el artículo 18 del Real Decreto 1046/2003, tiene como funciones las siguientes (que continua en la política del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012):

- a. Velar por el cumplimiento de la normativa reguladora de la formación continua y de su eficacia en relación con los objetivos generales del sistema.
- b. Emitir informe preceptivo sobre los proyectos normativos en materia de formación profesional continua, dentro del marco del sistema nacional de cualificaciones y formación profesional, y específicamente sobre las convocatorias de ayudas de formación continua financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.
- c. Informar, de conformidad con lo establecido en el artículo 6, sobre el reparto de la cuota de formación profesional entre acciones formativas destinadas a desempleados y a ocupados.
- d. Informar sobre el porcentaje que anualmente deba destinarse para el acceso a la formación de los trabajadores pertenecientes a colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo.
- e. Informar sobre la asignación de los recursos de formación continua entre los distintos ámbitos e iniciativas contempladas en este Real Decreto.
- f. Aprobar el mapa sectorial a que se refiere el apartado 1 del artículo 19 y la disposición adicional segunda.

- g. Determinar los criterios y condiciones que deben cumplir las comisiones paritarias sectoriales y territoriales a efectos de su financiación.
- h. Recabar para su consideración el informe anual sobre la gestión de la formación continua.

En general, cualesquiera otras funciones que se acuerden para el seguimiento y análisis de la planificación, ejecución y evaluación de las iniciativas de formación continua, con el fin de mantener la coherencia y complementariedad del subsistema de formación profesional continua.

5. LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Hasta mediados del siglo XX, la fuente de producción de competencias necesarias para el trabajo era el mismo trabajo (Coll, 2005).

Desde la perspectiva inicial de la teoría del capital humano (Tsai y otros, 2010; Ardichvili y otros, 2012), la educación era considerada como una inversión fundamental en la que el individuo tenía el pensamiento de que obtendría una serie de resultados iguales, o al menos similares, de los que obtendría con otro tipo de inversiones (Chiaramonte, 2013).

Según Bañuls (2009), el capital humano es un factor estratégico para el logro de los objetivos de competitividad y diferenciación de las organizaciones.

Desde una perspectiva macroeconómica (Aronson, 2007), se dice que el capital humano puede llegar a contribuir en gran medida al progreso económico de las naciones y que ese capital se puede ver incrementado y desarrollado si se realizan las oportunas inversiones en educación y formación empresarial, que aumente el nivel de cualificación de los individuos y potencie su capacidad de trabajo.

Según González & González (2000), la clave de la competitividad ya no se fundamenta tan fuertemente en el capital financiero, sino en las personas, en el capital intelectual y en la innovación.

Los procesos productivos no solo requieren de equipos y tecnología punta, sino también del desarrollo de los trabajadores (Almada, 2000).

Los recursos humanos y su capacitación, son un elemento crítico para la competitividad y el éxito de las empresas (Aragón & Nevers, 2010).

Por todo ello, a la empresa le interesa desarrollar una serie de aspectos formativos de carácter continuo que permitan que sus trabajadores estén siempre en un constante desarrollo de sus capacidades profesionales. Capacidades que pueden llegar a ser importantísimas para la empresa, ya que de ellas va a depender que esta sea competente en un mercado cada vez más globalizado y exigente.

Por ello se hace necesario en el ámbito empresarial el correcto desarrollo y la adecuada gestión de los recursos humanos (Guillén, 2013). En el desarrollo del capital humano y en la gestión correcta de su conocimiento, la formación se convierte en una herramienta básica y esencial (Le Grange, 2011).

La inversión, vista como inversión y no como un gasto, en educación y formación, se considera un factor principal para el crecimiento de un empleo sostenible y competente.

En la actualidad, las habilidades, los conocimientos, actitudes y aptitudes, contribuyen a delimitar el nivel de profesionalidad de los trabajadores, que cada vez más, muestra una evolución mayor en el ámbito empresarial y del trabajo que en el ámbito de la escuela.

La formación en la empresa se puede definir como aquella acción intencionada, con una estructura claramente delimitada, que tiene como fin la mejora de las competencias técnicas y profesionales (junto a las emocionales a las que se refieren Talavera y Pérez-González, 2007) de los trabajadores para el aumento de su rendimiento a través del desarrollo de sus capacidades, habilidades y actitudes.

Según el Barómetro IFAES 2013 de la Formación profesional en España, un 93% de los trabajadores encuestados dicen ser conocedores de la existencia de un responsable de formación profesional continua en su empresa (Ver Anexo 1).

Sin embargo, a estos datos hay que añadirle un matiz. La figura de “Responsable de Formación Continua” existe en el 100% de las empresas, participantes de la encuesta, de más de 500 empleados. En las empresas entrevistadas con menos de 100 empleados, este porcentaje desciende hasta el 21%.

Si nos centramos en la parte que afirma tener en su empresa la figura de responsable de formación, el 61% de los encuestados dice tener a cargo de su formación entre 1 y 2

personas, el 23% afirma tener entre 3 y 5 personas; y el 16% más de 5 personas (Ver Anexo 2).

De estos datos se puede deducir que, los trabajadores que dicen tener a más de 5 personas velando por su formación, pertenecen a empresas de más de 500 trabajadores. Por lo que en conclusión podemos ver que, a mayor tamaño de la empresa, mayor número de personas que están a cargo de la formación continua de los empleados.

Aun así, existen datos que demuestran que un 41% de las empresas con más de 500 trabajadores tiene departamentos de formación con 1 o 2 personas al frente.

Para que esta formación produzca los efectos esperados de ella, se hace necesario que se cumplan una serie de pautas o requisitos imprescindibles, que son:

- Se debe apoyar totalmente la puesta en marcha de la formación, que debe estar además en conexión con la estrategia empresarial.
- Se hace necesario establecer un plan de formación que identifique de forma clara las necesidades de formación que existen en la empresa y los métodos y recursos disponibles para su puesta en marcha.
- Todos los implicados en el proceso deben prestar su colaboración y su total predisposición.
- Por último, la formación se debe ajustar a la cultura y a la realidad empresarial.

El Plan de formación debe estar basado en unos objetivos operativos, que se adapten a la realidad de la empresa y permitan al trabajador la adquisición de los conocimientos y habilidades propuestas, siempre teniendo en cuenta la coherencia de las acciones y la legalidad en los procedimientos (Miguel, 1999).

El Plan de formación es el documento que contiene las necesidades de formación de manera totalmente justificada y con los programas correspondientes que darán respuesta a esas necesidades establecidas.

Según datos del Barómetro IFAES 2013 de la Formación profesional en España, el 86% de las empresas encuestadas aseguran tener en su organización un Plan de Formación bien elaborado.

No obstante, este porcentaje depende en gran medida de la dimensión de la empresa y del número de empleados. El 93% se correspondería con empresas que presentan un

plan de formación y que tienen entre sus filas a más de 500 empleados. En cambio, el 63% se corresponde con las empresas que tienen un plan de formación pero que tienen menos de 100 empleados (Ver Anexo 3).

Siempre que se pretenda la mejora de la calidad, aparecerán nuevas necesidades que se deberán cubrir si queremos que esa calidad aumente (Llorens, 2006). Por ello, se hace imprescindible la identificación de las necesidades de formación que puedan presentar los trabajadores de una empresa, y para ello los métodos más utilizados para dicha identificación suelen ser la observación directa, los cuestionarios o la entrevista con los propios trabajadores.

Según García (2005, 2006, 2007), se entiende por necesidades de formación la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social”.

De otra forma, también podría definirse como la diferencia existente entre la cualificación actual de un trabajador o trabajadores y la cualificación deseada por la empresa de ese mismo trabajador.

Se pueden distinguir dos tipos básicos de técnicas para el diagnóstico de necesidades, las técnicas basadas en la observación directa, que consisten en observar, propiamente dicho, el comportamiento de los trabajadores durante la realización de su rutina laboral y de este modo poder comprobar de primera mano los posibles fallos, errores, aspectos a mejorar, y demás aspectos que se consideren necesarios para el aumento de la productividad y de la calidad y las técnicas de tipo no observacional, como son los cuestionarios o las entrevistas, que consisten en la realización de una serie de preguntas, ya sea por medio de un formulario a rellenar o bien cara a cara con el trabajador, que permitirán obtener datos que proporcionaran acerca de las tareas que realiza el trabajador, los problemas que pueda tener en relación a esas tareas, problemas en relación con sus propios compañeros que dificulten dichas tareas (Sarramona, 2002, 2013).

Según datos del Barómetro IFAES 2013, el 88% de las empresas encuestadas asegura llevar a cabo un proceso de detección de necesidades de formación, aunque, tal y como explicábamos en datos anteriores, esto varía en función del tamaño de la empresa.

Así, se puede decir que, un 98% de las empresas con más de 500 trabajadores lleva a cabo un diagnóstico de necesidades por medio de su departamento de formación, mientras que las empresas con menos de 100 trabajadores están representadas por el 68% (Ver Anexo 4).

Como aspecto menos importante para la detección de necesidades se pueden destacar, por ejemplo, las propuestas que vienen dadas por parte de las organizaciones sindicales de la empresa, cuyo nivel de importancia está representado por un 5,3%.

Continuando con los datos ofrecidos por la encuesta IFAES de 2013, se estima que los profesionales de recursos humanos de las empresas, abarcan prácticamente todos los ámbitos de la formación, desde la propia elección del tipo de formación, hasta la elaboración de presupuestos formativos, pasando por la identificación de las necesidades de formación, entre otros (Ver Anexo 5).

En lo que respecta al tipo de formación que las empresas prefieren ofrecer a sus empleados, cabe destacar que la formación de carácter presencial es la opción más apoyada por la mayoría de las empresas.

No obstante, según Gewerc (2008), existen ciertas tendencias como el *e-learning* y el *blended learning* que cada vez adquieren más importancia, posiblemente debido a que permiten maximizar el presupuesto de formación (Ver Anexo 6).

En cuanto a la duración de la formación impartida en la empresa, el 71% de las empresas prefiere que el periodo de formación dure entre 0,5 y 2 días. Esto quizá sea debido a que las empresas prefieren un tipo de formación presencial y que sea corta por el hecho de que sale más rentable económicamente hablando. A ello habrá que añadir la poca disponibilidad de los agentes a los que va dirigida la formación (Ver Anexo 7).

Para finalizar, ya solo nos queda saber si las empresas realizan o no evaluación, como preocupa a Herrero (2000), tras sus acciones formativas. Pues bien, el 94% de los encuestados afirma que en su empresa se realizan acciones evaluativas para determinar la eficacia y la eficiencia de los procesos de formación llevados a cabo. La mayoría de las empresas optan por llevar a cabo esta evaluación “en caliente”, es decir, justo después de finalizar los cursos (Ver Anexo 8), y suelen realizarla mediante entrevistas o cuestionarios individuales a aquellos que han sido partícipes de dicha formación.

Como último apunte, a modo de punto informativo, según los datos, se prevé que en los próximos años, la tendencia en lo referente a modalidades de formación será optar por la formación a medida, o también conocida como *Formación InCompany*.

Posiblemente, esta tendencia sea causa de la posibilidad que ofrece la formación a medida de poder adaptarse mejor a las necesidades de la organización, y así acompañar de manera más efectiva en la consecución de la estrategia global de esta. A esta modalidad le siguen el blended-learning y el e-learning (Marcelo, 2011).

6. FORMACIÓN: ¿DENTRO O FUERA DEL PUESTO DE TRABAJO?

Una empresa que pretende impartir formación a sus trabajadores tiene la posibilidad de llevar a cabo esta tarea de dos modos. Formándolos en el puesto de trabajo o formándolos fuera del puesto de trabajo.

Las organizaciones que tienen en su plantilla el personal especializado y los recursos necesarios, suelen llevar a cabo la formación en el puesto de trabajo o también conocida como formación interna (Asparo y Sallán, 2008).

El procedimiento de formación interna basado en la formación en el puesto de trabajo, consiste fundamentalmente en que el trabajador, sea de nueva incorporación o con cierta antigüedad en la empresa, aprenda a llevar a cabo una labor determinada en un puesto de trabajo determinado, siempre supervisado o controlado por un trabajador que este experimentado en el ámbito en cuestión.

Como principales características de este tipo de formación podemos destacar las siguientes:

- Individualidad. La formación es totalmente personalizada, de trabajador a trabajador.
- Proceso de formación activa. En todo el proceso de formación, el trabajador estará plenamente orientado por el empleado que imparte la formación.
- Formación práctica. Es un proceso totalmente basado en la práctica y en el contacto directo con el puesto de trabajo.
- Principio de transferencia. Este principio hace alusión a la posibilidad de aplicar lo aprendido, directamente en el puesto de trabajo.

- Ahorro en el coste. El gasto ocasionado por la formación de alguna manera es compensado en parte, debido a que el trabajador está realizando una labor de producción mientras aprende simultáneamente.
- Aprendizaje por observación. El trabajador aprende imitando la forma de trabajar de su instructor y empapándose de su experiencia en el puesto en concreto.

Este tipo de formación presenta una serie de ventajas con respecto a la formación fuera del puesto de trabajo, como son:

- Su carácter confidencial. Posibilita que la formación que se imparte en la empresa tenga un carácter de confidencialidad y de riguroso secreto para generar una mayor fuerza contra sus competidores.
- Razones de coste. No es posible decir que en todos los casos sea más rentable una formación de tipo interno que de tipo externo, pero la verdad es que si la empresa posee sus propios recursos humanos y materiales para poder impartir la formación a sus trabajadores, en la mayoría de casos, el gasto para la empresa será menor. Esto dependerá según el tipo y la cantidad de formación a impartir.
- Generación de una cultura propia. La formación de carácter interno puede tener la capacidad de promover un clima apto para la convivencia y generar así una cultura empresarial propia que genere a su vez un buen clima de trabajo entre todos sus trabajadores.

Por otro lado, las organizaciones que no presentan entre sus filas al personal de recursos humanos necesario para llevar a cabo esta formación y además no tienen la posibilidad de disponer de los recursos materiales necesarios, recurren a la formación fuera del puesto de trabajo o también conocida como formación externa.

Los procesos de formación externa son aquellos que son capaces de incrementar el aprendizaje del trabajador fuera de los límites de su puesto de trabajo y una vez que el trabajador haya finalizado su formación volverá a su puesto para aplicar lo aprendido.

Podemos distinguir varios tipos de técnicas de formación externa que se llevan a cabo fuera del puesto de trabajo. Entre las más destacadas diferenciamos: las técnicas orientadas al contenido, las técnicas basadas en el proceso y las técnicas mixtas, que incluyen aspectos de las dos anteriores.

- Técnicas orientadas al contenido.

Las técnicas orientadas al contenido, son técnicas diseñadas para la transmisión de conocimientos o información sustantiva sobre un nivel cognoscitivo determinado. Entre estas técnicas se pueden destacar las modalidades de formación que tienen un carácter más tradicional, es decir, las que se han impartido durante toda la vida y cuyo resultado ha sido siempre, en términos generales, favorable para el alumno. Podemos destacar técnicas como por ejemplo las clases teóricas, conferencias, formación de carácter no presencial, entre otras.

- Técnicas orientadas al proceso.

Las técnicas orientadas al proceso, son técnicas diseñadas para cambiar las actitudes de las personas o de los trabajadores en este caso, desarrollar conciencia de sí mismos y de los otros y ampliar sus habilidades interpersonales. Entre las técnicas orientadas al proceso destacan las técnicas denominadas del grupo T o también conocidas como técnicas de entrenamiento de la sensibilidad. Podemos destacar también técnicas del tipo de rol playing y la técnica de presentación de modelos, que consisten en presentarle a los trabajadores mediante el visionado de determinadas películas, una serie de patrones de conducta, considerados adecuados para su trabajo.

- Técnicas mixtas.

Las técnicas mixtas consisten en la suma de las anteriores. Son las que buscan no sólo transmitir información, sino también cambiar actitudes de los trabajadores. De entre las técnicas mixtas más utilizadas podemos destacar la Phillips 6x6, las reuniones en grupo, los seminarios, los debates, etc.

Las ventajas que presenta la formación externa con respecto a la interna son (Monreal, 2004):

- Especificidad de la formación. Se puede dar el caso en el que habrá ocasiones en las que la formación que se quiera impartir sea tan específica y tan concreta que la deberán proporcionar organizaciones externas a la empresa y por tanto la formación deberá ser de tipo externo.

- Razones de coste. Las empresas que apuestan por la formación fuera del puesto de trabajo es por razones de coste mayormente. Se puede dar el caso de que la formación que se requiera sea tan específica que impartirla usando los recursos de la empresa sea más costosa que si los trabajadores reciben esa formación de manos de organizaciones externas.
- Abrir la propia cultura. Realizar la formación fuera del puesto de trabajo puede generar el intercambio de otras realidades técnicas y laborales y por consiguiente una modificación de los elementos que no cumplan con los objetivos, es decir, que cambien los aspectos de la organización que no sean pertinentes.

Sin duda, la opción más importante a la que se recurre es la de otras empresas y centros de formación, junto con las Cámaras de Comercio y las organizaciones patronales.

Los departamentos de formación interna de las propias empresas también constituyen de igual modo una opción a tener en cuenta, aunque con un menor porcentaje si se contempla el conjunto de empresas sin distinción de tamaños, al igual que ocurre con las escuelas de negocios, consultorías y los proveedores de equipos.

Las universidades, aunque juegan un papel importante como proveedoras de formación interna, alcanzan una posición secundaria en estos momentos.

Sin embargo esta tendencia no es uniforme en todo tipo de empresas. Las empresas menores de 200 empleados suelen utilizar, por regla general, como vías para la formación, los centros especializados y las organizaciones patronales. En las empresas intermedias (entre 200 y 500 empleados) es más significativa, en primer lugar, la presencia de los departamentos de formación de la propia empresa, seguido de los centros de formación y las organizaciones patronales. Y las empresas grandes (más de 500 trabajadores) también recurren preferentemente al propio departamento de formación de la empresa, a las escuelas de negocios, a los proveedores de equipos y a otros centros de formación.

Por último, y para poner fin a este apartado cabe decir que elegir un tipo de formación de carácter interna o externa, dentro o fuera del puesto de trabajo, y por consiguiente elegir las técnicas más adecuadas para su desarrollo, va a depender de muchos factores que habrán de tenerse muy en cuenta a la hora de realizar cualquier programación formativa. Factores como por ejemplo pueden ser los objetivos de la empresa, el tipo de

personas con los que vayamos a tratar, la idiosincrasia de la empresa, los recursos tanto humanos, materiales como económicos de la organización, entre otros.

7. PERSPECTIVA INTERNACIONAL. FORMACIÓN EN EMPRESAS DE LA UNIÓN EUROPEA.

La globalización económica, para el FORCEM (2001), la constante actualización de los mercados de trabajo, la puesta en marcha de la sociedad de la información, entre otros, son los aspectos más importantes que han tenido mucho que ver en el proceso de cambio de la sociedad.

Prácticamente en todos los países de la Unión Europea se ha tenido muy presente la gran importancia a nivel estratégico que tiene la formación profesional continua en una sociedad que cada vez es más cambiante en el aspecto económico, social y tecnológico (Lorente, 2011).

En términos generales, en todos los países de la Unión Europea, la formación continua presenta una tasa de crecimiento muy alta, tanto si nos referimos al número de individuos que son partícipes de ella, como si hacemos referencia al porcentaje en inversión realizada.

El Fondo Social Europeo es una herramienta financiera de la Unión Europea para financiar proyectos en el ámbito del empleo o de la formación.

Entre las prioridades del Fondo Social Europeo para el periodo 2007-2013 figura el objetivo “competitividad y empleo”, cuyo primer punto es la adaptación de los trabajadores y las empresas a las mutaciones económicas. Este primer punto permite financiar formaciones y de manera más amplia, el desarrollo de las competencias profesionales.

La particularidad del Fondo Social Europeo es que solo interviene para co-financiar proyectos, por lo que es condición indispensable una participación financiera pública nacional.

Desde una perspectiva sistemática, las funciones que cumple o puede cumplir en concreto la formación profesional continua, aparecen en mayor o menor medida en todos los informes nacionales y son:

- Función de adaptación.
- La función de innovación.
- Función de promoción.
- La función de recuperación.
- La función curativa.
- La función preventiva.

De todas ellas, la función de adaptación es, sin lugar a dudas, especialmente importante en todos los países y en todas las empresas (Andrés, 2005). La función de adaptación, aporta las tasas de crecimiento más altas, con una dinamización creciente de la sociedad, la economía y la tecnología.

En la UE, el interés y el impulso que se le ofrece a la educación y a la formación a lo largo de la vida, se debe entender como una preocupación actual de la sociedad por mejorar los niveles de participación de los ciudadanos en la vida activa.

Los sucesivos informes de la Fundación Tripartita (2002, 2003a, 2003b, 2005) alertan de la existencia de distintas interpretaciones entorno a la Formación Profesional en función del país de la Unión Europea del que hablemos.

Por ejemplo, en Alemania, tienen la idea de que es mejor llevar a cabo un sistema dual de formación y aprendizaje, que suprima la formación inicial en la formación profesional continua. En Francia sin embargo, le dan más importancia a la enseñanza basada en la escuela y en los institutos técnicos, ya que aportan una enseñanza de carácter tecnológica y práctica.

La formación a lo largo de la vida es, a nivel europeo, una de las acciones prioritarias a llevar a cabo. Desde los años ochenta, fue una de las medidas que se llevaron a cabo para ayudar a conseguir un empleo a aquellas personas que lo habían perdido o ayudar a la reinserción social de los jóvenes, etc.

Los datos demuestran que cuanto más elevado es el nivel de formación de una persona, mayor posibilidad tiene de tener una situación estable en el mercado laboral.

Según el informe de 2008 de la OCDE, Alemania ha demostrado que su sistema dual de formación es capaz de evitar que gran parte de los jóvenes alemanes caigan en el pozo de desempleo. Su sistema dual de formación comprende un total de 349 profesiones con una duración de 2 a 3,5 años. Por regla general, los jóvenes acuden a la empresa 3 o 4 días a la semana para realizar formación práctica que está contemplada dentro de su plan de estudios.

En el año 2007, las empresas Alemanas destinaron la cantidad de 14.700 millones de euros para realizar inversiones en formación profesional. Las empresas además cuentan con una serie de subvenciones que les ofrece el gobierno para que apoyen este tipo de formación y fomenten el empleo. Por ejemplo, las empresas alemanas que en el periodo de 2008 a 2010 hubiesen ofrecido un puesto de formación a un joven que estuviese como demandante de empleo durante al menos un año, tendrían una bonificación de hasta 6.000 euros.

En el caso de Francia por ejemplo, las empresas están obligadas por ley a tomar parte en la financiación de la formación de sus trabajadores, aunque estos gastos de formación por parte de las empresas siempre van a depender de la coyuntura empresarial que presenten. En el periodo de 2000 a 2005, la inversión en formación continua por parte de las empresas ha sido baja por culpa de los malos resultados económicos a causa de la crisis aunque en el caso de las grandes empresas, la inversión en formación sirve como elemento de ajuste financiero.

En Francia, el capital humano es un componente al que cada vez prestan más atención en sus estrategias empresariales, como presentan, por otro lado, las reiteradas investigaciones de las que informan detalladamente Crook y otros (2011).

Aproximadamente el cincuenta por ciento de las empresas francesas organizan lo que ellos denominan grupos de calidad o de resolución de problemas. Estos grupos tratan de incitar a los trabajadores que participan en ellos a que muestren sus experiencias y sus vivencias prácticas en el trabajo para que les sea de ayuda y utilidad a los demás compañeros, es decir, apuestan por una especie de educación informal en el trabajo (García e Ibáñez, 2013).

En Francia, el empresario está obligado a formar a sus trabajadores en los siguientes casos (CEDEFOP, 2010):

- Durante la vigencia del contrato de trabajo, el empresario está obligado a proporcionar la formación necesaria que facilite al trabajador la correcta iniciación en su puesto de trabajo. En caso de que el trabajador cambie de puesto de trabajo dentro de la misma empresa por necesidades de ajuste en la empresa, el cambio se deberá acompañar de una formación adecuada y suficiente al nuevo empleo.
- En determinados casos, las empresas pueden beneficiarse de una ayuda para la elaboración de un plan de gestión preventiva de empleos y competencias. En este caso, los gastos de la empresa por consultas externas serán asumidos por el Gobierno Francés.
- En el caso hipotético de contratar a un joven con un contrato de inserción en alternancia, el empresario está obligado a ofrecer al trabajador la formación necesaria que se prevea en el correspondiente contrato.

En Francia, la participación financiera puede provenir de fondos estatales, principalmente las subvenciones concedidas en el marco de los EDEC, de aportaciones económicas de las entidades regionales, o de los fondos de las OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé). Aunque jurídicamente sean privados, los fondos de las OPCA, por ser de naturaleza fiscal, son asimilados por la UE a fondos públicos (Moreno, 2013).

En el caso de Italia, con la llegada de la crisis económica, las empresas se vieron obligadas a reducir gastos y por consiguiente reducir la inversión en formación para los trabajadores.

Según Mulder y Colliens (2008), para combatir la crisis en materia de empleo hay que invertir en las competencias y en la formación de los trabajadores.

En 2010, Italia empezó a remontar y a salir de esa desaceleración formativa que estaba sufriendo. Casi el 90% de las empresas italianas realizaba funciones de formación en 2010, y no solo formación ligada a las particularidades de cada empresa, sino también formación tecnológica.

La formación tecnológica adquirió un gran valor en las empresas italianas ya que era de vital importancia que se pusieran al día en este ámbito, sobre todo las PYMEs, debido a que el desarrollo de la competencia tecnológica es muy importante de cara a la

competitividad internacional. Olazaran y otros (2013) analizan la rápida evolución de la tecnología informática hizo que pequeñas y medianas empresas se vieran en la obligación de adaptarse a las nuevas necesidades y reaccionar al cambio y a los estímulos externos.

En Reino Unido, los gobiernos no tienen capacidad para imponer la formación continua a las empresas, que como consecuencia, no están obligadas a formar a sus trabajadores.

La formación en las empresas carece de incentivos para celebrar cursos de formación y esto es debido en parte a que se carece de instrumentos legales que respalden dicha formación.

A través de los gobiernos se están realizando una serie de actuaciones que van destinadas a la inversión en formación entre particulares y empresas. Estas medidas son del tipo de inversión en formación a través de la exhortación, aumento de la inversión a través de desgravaciones fiscales sobre los costes de formación, entre otras.

En el caso de España, las empresas que lleven a cabo acciones de formación dirigida hacia sus trabajadores podrán obtener bonificaciones con respecto a las cotizaciones a la seguridad social, que será mayor o menor en función del tamaño de la empresa.

De igual forma, los trabajadores ocupados tienen el derecho reconocido de disponer de permisos individuales de formación dentro de sus empresas, siempre que esta formación esté íntimamente relacionada con el puesto de trabajo que realizan en la empresa, y dicha formación estará encaminada al desarrollo y la mejora de las competencias y habilidades de los trabajadores y con la posibilidad de reconocimiento de esa formación a través de la adquisición de un título homologado.

En el caso de los trabajadores desempleados, tendrán la posibilidad de solicitar ayudas para la formación como por ejemplo, ayudas para gastos de viaje, alojamiento y manutención, ayudas de tipo familiar, en particular aquellos desempleados que tengan familiares a su cargo, etc.

Los grupos prioritarios para recibir estas subvenciones son mujeres, personas con una discapacidad reconocida, personas mayores de 45 años, personas menores de 30 años con baja cualificación y personas desempleadas de larga duración.

La financiación para este tipo de formación proviene del Fondo Social Europeo y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE). En el año 2012 el presupuesto de financiación alcanzó la cifra de 2.0154,9 millones de euros.

8. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, en la perspectiva que defienden Smith y otros (2011), se puede decir que la formación continua juega en la actualidad un papel de gran importancia para el buen desarrollo del capital humano tan necesario en la empresa, y es por esto que debe llevarse a cabo de una forma precisa y bien gestionada, ya que es mucha la inversión que se está realizando para ello, tanto por parte de las empresas con fondos propios como por parte de las administraciones públicas con fondos destinados en exclusiva provenientes de las partidas presupuestarias.

Por todo ello, se puede decir que el diagnóstico de las necesidades de formación en la empresa es, sin lugar a dudas, la parte del proceso que más importancia acapara del mismo y por tanto deberá ser llevada a cabo con suma minuciosidad, intentando abarcar al mayor número de personas posible y tratando de eliminar el mayor número de barreras que impidan realizar un buen análisis.

También hay que destacar que el 93% de las empresas da preferencia a las formaciones presenciales de corta duración para desarrollar sus planes de formación, aunque el 64% y el 41% también integran formatos e-learning y mixtos respectivamente. Para llevar a cabo estas operaciones las empresas tienen predilección por los consultores independientes y las consultoras privadas. En cuanto a los criterios de selección de estos proveedores, se valora la capacidad de adecuación a las necesidades de la empresa y las herramientas pedagógicas empleadas, así como la experiencia del formador.

Ya para finalizar, decir que la formación InCompany, es decir, la formación en la empresa hecha en función de las necesidades de esta, encabeza claramente las expectativas de futuro de las empresas en el ámbito de la formación de los recursos humanos. No obstante, los procesos formativos de tipo e-learning y blended-learning también empujan con fuerza en el panorama formativo (Jiménez, 2007).

El reto que se plantean las empresas para los próximos dos años es conseguir un mayor grado de motivación y de compromiso por parte de sus empleados, a la vez que se consigue coordinar la estrategia empresarial con el plan de formación a desarrollar.

Otros retos de futuro son mejorar la gestión de la formación por parte de los responsables de la misma y mejorar la percepción que se tiene de ella por parte de las personas que la reciben, así como conseguir un aumento del presupuesto destinado e integrar nuevos formatos y tecnologías para la formación.

9. REFLEXIÓN SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN MI CARRERA

Haciendo un recorrido por estos cuatro años de carrera he llegado a la firme conclusión de que, en cierto modo, todas las asignaturas que he cursado a lo largo de los cuatrimestres, ya fuesen obligatorias u optativas, me han aportado gran cumulo de conocimientos, pero sin duda alguna, hay una serie de ellas que han marcado la trayectoria de mi carrera y mi futuro a corto plazo.

Me refiero a las asignaturas de empleabilidad, formación e inserción laboral, transición laboral activa, formación y desarrollo profesional y formador de formadores (Domingo y Ferrnández Cruz, 1999; Navío, 2007; Mamaqi, 2011).

Estas asignaturas han sido las que, directa o indirectamente, han contribuido a que mi itinerario formativo se haya encauzado en una dirección, la de la formación continua en la empresa y más concretamente lo relacionado con los departamentos de recursos humanos, que casualmente es a lo que dedico mi trabajo de fin de grado y también, a lo que he dedicado mi estancia en centros de trabajo con motivo de la realización de prácticas profesionales. Y si profundizamos un poco más, será el tema principal de mi formación de postgrado, o al menos es lo que tengo entre mis expectativas.

De todas estas asignaturas antes mencionadas, como ya dije antes que todas me habían ayudado a delimitar mis preferencias directa o indirectamente, me gustaría resaltar las que me lo han proporcionado de forma directa, que más concretamente son la asignatura de formación y desarrollo profesional, impartida por D. Manuel Fernández Cruz, y Formador de formadores, impartida por Dña. Inmaculada Aznar Díaz, ambos profesores del departamento de Didáctica y Organización escolar y que han logrado inculcarme

una actitud crítica que despierte en mi ese interés por el conocimiento y la investigación sobre la formación y el desarrollo profesional de los profesionales.

También he de decir que otra de las asignaturas que más me ha motivado ha sido la de asesoramiento educativo en centros, impartida por D. Jesús Domingo Segovia, la cual, junto con la asignatura de empleabilidad, formación e inserción laboral, impartida por Vanesa Gámiz Sánchez, me han enseñado a diseñar y ejecutar planes de formación de profesorado, formadores y otros profesionales, en diferentes contextos, así como diseñar, desarrollar, gestionar y evaluar planes, proyectos, recursos, materiales, para la acción formativa en distintos contextos.

10. ANEXOS

Anexo 1

¿Existe una figura responsable de Formación Continua en su empresa?

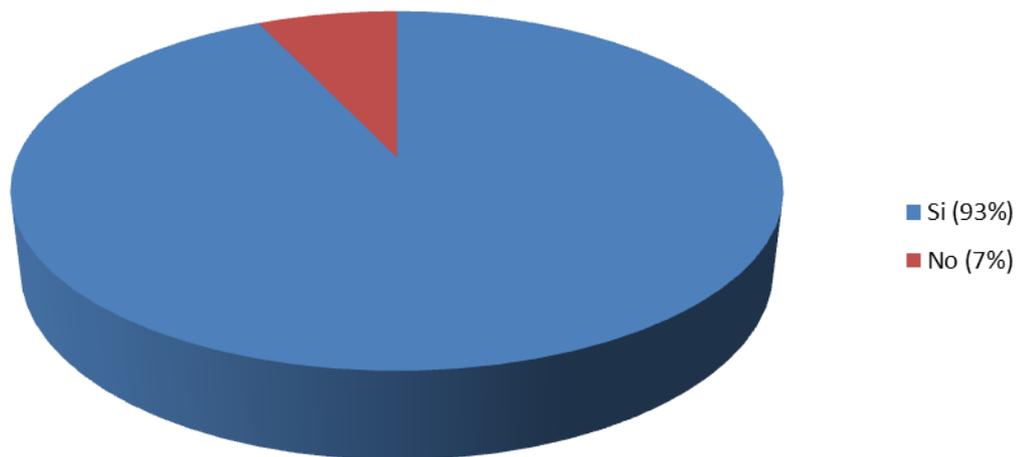


Gráfico 1

Anexo 2

Nº de personas a cargo de la Formación Continua de los empleados

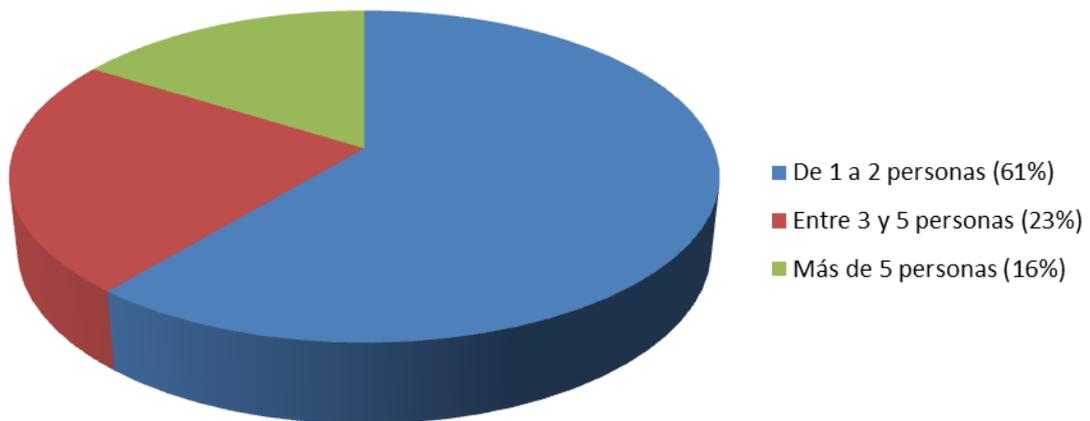
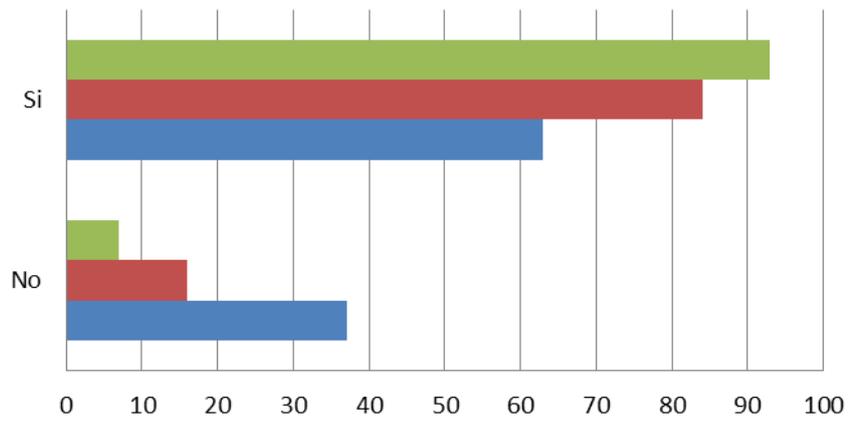


Gráfico 2

Anexo 3

% de empresas con Plan de Formación según el número de empleados

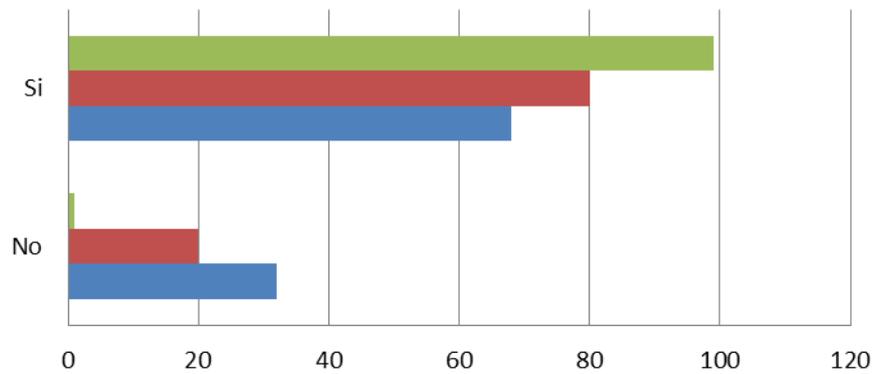


	No	Si
■ Más de 500 trabajadores	7	93
■ Entre 100 y 500 trabajadores	16	84
■ Menos de 100 trabajadores	37	63

Gráfico 3

Anexo 4

% de empresas que realizan diagnóstico de necesidades según el número de empleados



	No	Si
■ Más de 500 trabajadores	1	99
■ Entre 100 y 500 trabajadores	20	80
■ Menos de 100 trabajadores	32	68

Gráfico 4

Anexo 5

Ámbitos de actuación de los profesionales de la formación

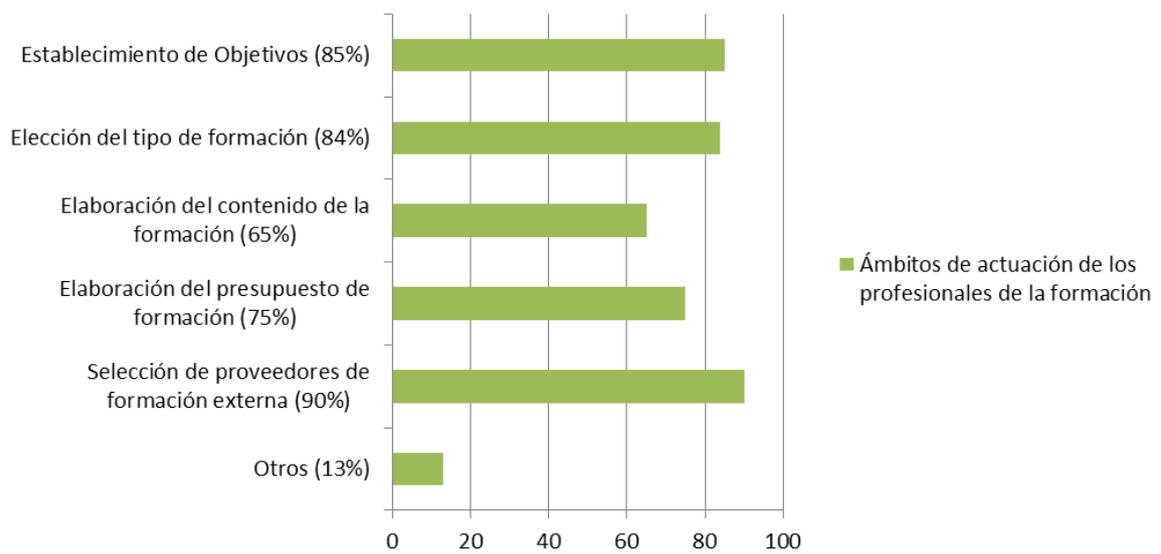


Gráfico 5

Anexo 6

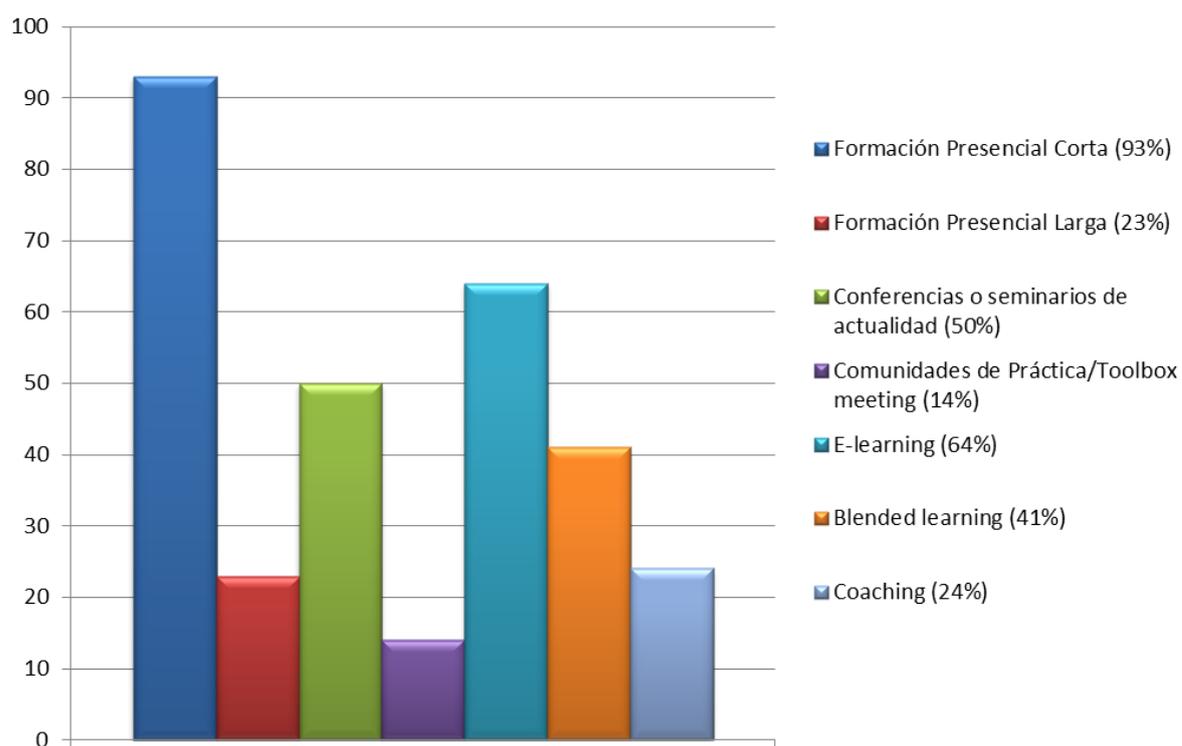


Gráfico 6. Tendencias formativas

Anexo 7

Duración media de la formación en la empresa

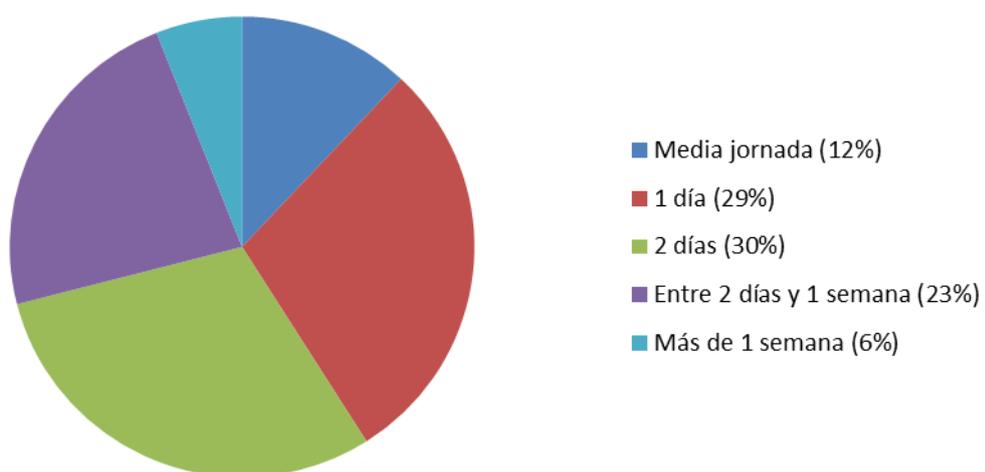


Gráfico 7

Anexo 8

Momento en el que se realiza la evaluación

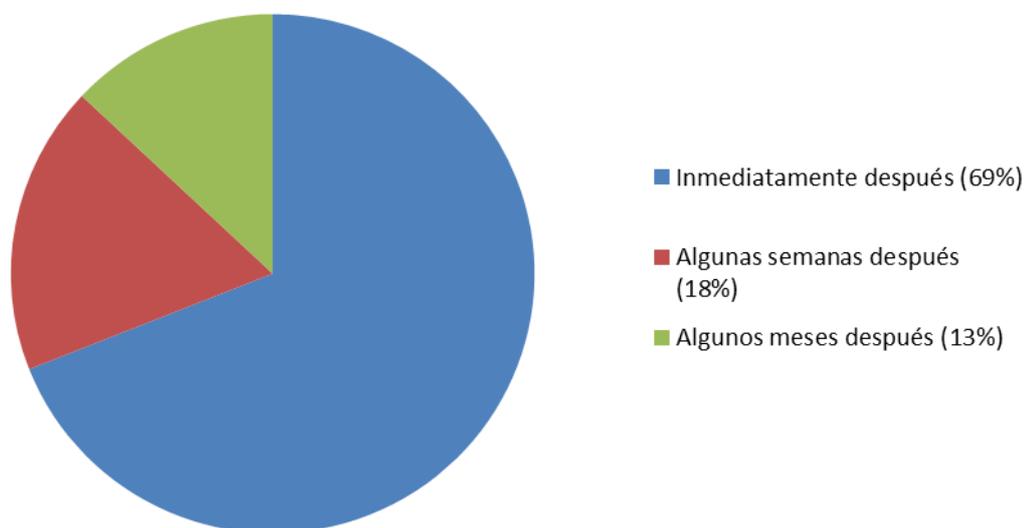


Gráfico 8

11. BIBLIOGRAFÍA

- Albert, C., García, C. & Hernanz, V. (2005). Los determinantes de la formación en la empresa y sus rendimientos. Universidad de Alcalá.
- Almada, A. I. (2000). *Formación de los recursos humanos y competencia laboral*. CINTERFOR/OIT.
- Andrés Reina, M.P. (2005). *Gestión de la formación en la empresa*. Madrid: Pirámide.
- Aragón Sánchez, A. & Nevers Esteban-Lloret, N. (2010). La formación en la empresa española, ¿Solo se busca mejorar los resultados organizacionales? *Universia Business Review*. Pp. 34-56.
- Arana, Torres, J. (2010). *La formación ocupacional por competencias y su certificabilidad y convalidación con la formación profesional reglada*. Tesis doctoral, Universidad de Granada, Melilla.
- Araujo, A., Barrutia, J., Hoyos, J., Landeta, J. & Ibañez, P. (2006). *Cuadernos de Gestión*. Vol.6, 1, pp. 83-98.
- Ardichvili, Alexandre; Zavyalova, Elena; Minina, Vera. (2012). Human Capital Development: Comparative Analysis of BRICs. *European Journal of Training and Development*, v36 n2-3 p213-233.
- Aris, N., Comas, M. Á. (2011). La formación permanente en el contexto del Espacio Europeo de la Formación Permanente. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*. Vol. 8, nº 2, págs. 5-13. UOC.
- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, (16), 9-26.
- Asparo, C. A., & Sallán, J. G. (2008). *Estrategias de formación para el cambio organizacional*. Wolters Kluwer España.
- Bañuls, A. L., & de Investigaciones Turísticas, I. (2009). El papel del capital humano en el sector turístico: algunas reflexiones y propuestas. *Cuadernos de turismo*, 24, 53-64.
- CEDEFOP (2010). Employer-provided vocational training in Europe. [En línea]. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. Disponible en: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications/15390.aspx> [Consulta: 2014, 8 de mayo].
- Chiaramonte Cipolla, L. A. (2013). La contribución de la formación continua al crecimiento económico a través de sus factores clave. Una perspectiva Europea. Tesis Doctoral. Universidad Politécnica de Cataluña. Barcelona.

- Coll, J. P. (2005). El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España. *Revista de Educación*, (338), 125-143.
- Crook, T. Russell; Todd, Samuel Y.; Combs, James G.; Woehr, David J.; Ketchen, David J., Jr. (2011). Does Human Capital Matter? A Meta-Analysis of the Relationship between Human Capital and Firm Performance. *Journal of Applied Psychology*, v96 n3 p443-456.
- Domingo, J. y Fernández Cruz, M. (1999). Desarrollo personal y formación. Bilbao: Mensajero.
- Escobar, M., J. Rivière y L. Glick. (2010). “La distribución social de la formación permanente laboral en España”. *Revista Española de Sociología (RES)* 14:43-65.
- Estalayo Estalayo, C. (2013). La formación para el empleo. TFG. Universidad de Valladolid. Valladolid.
- Fernández Cruz, M. (2008). El prácticum en la construcción del conocimiento profesional docente. En Correa: Vers une conceptualisation de la situation de stage: explorations internationales. Sherbrooke: Éditions CRP, University of Sherbrooke.
- Ferrer, J. (2001): «El papel de la Formación Continua en el marco del sistema de Formación Profesional en España», Políticas y prácticas de la Formación Continua en el marco europeo, FORCEM, Madrid.
- Fondo Social Europeo. Disponible en: <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=es> [Consulta: 2014, 10 de mayo].
- FORCEM. (2001). Políticas y prácticas de la Formación Continua en el marco europeo, [En línea]. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/8885_8686200594819.pdf [Consulta: 2014, 22 de mayo].
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. (2002). *Formación y Competitividad. Hacia un espacio europeo de aprendizaje permanente*, [En línea]. Madrid: El Escorial. Disponible en: <http://www.fundaciontripartita.org/index.asp?MP=5&MS=91&MN=2> [Consulta: 2014, 21 de mayo].
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. (2003a). *Consolidación y desarrollo de la Formación Continua en España*, [En línea]. Disponible en: http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/2658_289289200513723.pdf [Consulta: 2014, 23 de mayo].
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. (2003b). *Evaluación de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la formación*, [En línea]. Disponible en:

http://www.fundaciontriptartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/30640_8686200594348.pdf [Consulta: 2014, 22 de mayo].

- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. (2005). *Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la Formación Continua*, [En línea]. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: http://www.fundaciontriptartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/4419_4104102005132528.pdf [Consulta: 2014, 21 de mayo].
- Gairín Sallán, J. (2010). La evaluación del impacto en programas de formación. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Vol. 8, (5).
- Gallart, M. A. (2001). La articulación entre el sector público y la empresa privada en la formación profesional de América Latina. *Formación para el trabajo: ¿pública o privada?*, 23-59.
- García Espejo, I., & Ibáñez Pascual, M. (2013). La educación no formal. Desigualdades en el acceso a la formación de los trabajadores en España. *Revista Internacional de Sociología*, 71(3), 593-616.
- García, M.R. (2005). Las necesidades de formación profesional en las empresas. *Universitas Tarraconenses. Revista de Ciéncies de l'Educado*, Año XXIX, III época, junio; pp. 203-216.
- García, M.R. (2006). Formación y Empresa: análisis de la situación de los beneficiarios de la formación continua. *Educación XXI*, 9, pp.165-182.
- García, M.R. (2007). Perfil profesional y necesidades de formación en trabajadores que participan de la formación continua. *Revista de educación*. 344, pp. 309-331.
- Gewerc, A. (2008). Modelos de enseñanza y aprendizaje presentes en los usos de plataformas de e-learning en universidades españolas y propuestas de desarrollo. Informe Final. Secretaría de Estado de Universidades e Investigación. Programa de Estudios y Análisis.
- González, A.P. & González, J.M. (2000). Formación y Empresa: las organizaciones como marco de la formación. *Educación XXI*, 3, pp.163-217.
- Guadamillas, F., Donate, M.J., Sánchez, J.D. & Ortiz, B. (2012). *La formación permanente en España: situación actual y oportunidades de mejora*. Universidad de Castilla- La Mancha. Grupo Cuando.
- Guillén, M. D. C. M. (2013). *Formación de personal: La gestión empresarial*. Ediciones Díaz de Santos.
- Herrero, P. P. (2000). Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones. *Educar*, 27, 119-133.

- IFAES (2013). *Barómetro IFAES de la Formación Profesional en España. Sector Privad*, [En línea]. Disponible en: http://www.ifaes.com/ResourcesUser/docs/barometro_2013.pdf [Consulta:2014, 29 de mayo].
- Jiménez de Ochoa, S. (2007). Prospectiva, formación y empleo. *CMT*, 7, pp. 70-77.
- Keeley-Browne, L. (2009). *Training to teach in the learning and skills sector*. Edinburg: Pearson Education.
- Le Grange, L. (2011). Human Capital, (Human) Capabilities and Higher Education. *South African Journal of Higher Education*, v25 n6 p1039-1046.
- Le Mouillour, I., Dunkel, T. & García Molina, J.L. (2007). Formación profesional en el corazón del debate sobre las cualificaciones: tendencias en el horizonte 2020. *CMT*, 7, pp. 60-69.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y de la Formación profesional. En Boletín Oficial del Estado, núm. 147 de 20 de junio de 2002.
- Llorens, S. (2006). Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos. *Universitat Jaume I*.
- Lorente García, R. (2011). Configuración de las políticas europeas de formación profesional ante las nuevas demandas del mercado laboral. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, vol. 15, 2.
- Mamaqi, X. & Miguel, J.A. (2011). El perfil profesional de los formadores de formación continua en España. *RELIEVE*, vol.17, 1, art. 2, p. 1-32.
- Marcelo García, C. (2011). E-learning en la formación para el empleo ¿qué opinan los usuarios? *Revista de Educación*. 355, pp. 285-308.
- Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid: OEI.
- Miguel, C. F. S. (1999). El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: Estructura, instrumentos y técnicas. *Revista Complutense de Educación*, 10(1), 181.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). *La Formación Profesional en Europa. Informe Nacional España 2012*. [En línea]. SEPE: Madrid. Disponible en: http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/FP_Europa_Espana_2012.pdf [Consulta: 2014, 8 de mayo].
- Monreal, J. (2004). *Formación y cultura empresarial en la empresa española*. Madrid: Civitas.

- Moreno, A. P. (2013). El contrato para la formación: Régimen jurídico y protección social. *Anuario Jurídico de La Rioja*, (4), 225-268.
- Mulder, M., Weigel, T. & Collins, K. (2008). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y la formación profesional en algunos estados miembros de la UE: un análisis crítico. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, vol. 12, 3.
- Navío Gámez, A. (2007). El resultado de los programas de formación de formadores: análisis comparativo de dos realidades institucionales. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, vol. 11, 2.
- Neira Bermúdez, D. G. (2012). *Formación profesional en el mercado competitivo del comercio internacional*. Ensayo. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.
- Olazaran, M., Albizu, E., Lavía, C. & Otero, B. (2013). Formación profesional, PYMES e innovación en Navarra. *Cuadernos de Gestión*, Vol.13, 1, pp. 15-40.
- Pérez, F., & Serrano, L. (2013). Capital humano y formación de directivos: Situación española y estrategias de mejora. *Economía Industrial*, 387, 87-107.
- Pineda Herrero, P. (2007). La formación continua en España: balance y retos de futuro. *Relieve*, vol. 13, n. 1, p. 43-65.
- Pineda, P. & Sarramona, J. (2006). El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios. *Revista de Educación*. 341, pp. 705-736.
- Planas, J. (2001): «Los usos individuales de la Formación Continua en una economía global: El caso español», Políticas y prácticas de la Formación Continua en el marco europeo, pp. 17-42, Madrid.
- Planas, J. (2005). El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España. *Revista de Educación*, 338, pp. 125-143.
- Rahona, M. (2010). Un análisis de la formación continua en las empresas españolas. *Economistas*, (124), 63-70.
- Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regulan las iniciativas que constituyen el subsistema de formación profesional continua. En Boletín Oficial del Estado, núm. 219 de 12 septiembre de 2003.
- Repetto Talavera, E. & Pérez González, J.C. (2007). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. *Revista Europea de formación profesional*, 40, pp. 92-112.
- Sarramona López, J. (2013). La autoformación en una sociedad cognitiva. *RIED. Revista iberoamericana de educación a distancia*, 2(1).
- Sarramona, J. (2002). *La formación continua laboral*. Madrid: Biblioteca Nueva.

- Smith, A., Courvisanos, J., Tuck, J., McEachern, S., (2011). Building Innovation Capacity: The Role of Human Capital Formation in Enterprises--A Review of the Literature. Occasional Paper. National Centre for Vocational Education Research (NCVER).
- Talavera, E. R., & Pérez-González, J. C. (2007). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. *Revista Europea de Formación Profesional*, (40), 92-112.
- Tejada, J. (2009). Profesionalización docente en el escenario de la Europa del 2010. Una mirada desde la formación. *Revista de Educación*, 349, 463-477.
- Tejada, J. y Fernández Cruz, M. (2009). La cualificación de los actores de la formación: una mirada desde la profesionalización docente. En Tejada y otros (eds.): *Estrategias de innovación en la formación para el trabajo*. Madrid: Tornapunta (13-44).
- Tsai, C., Hung, M., Harriott, K. (2010). Human Capital Composition and Economic Growth. *Social Indicators Research*, v99 n1 p41-59.