

Autor: Rafael Rey de la Cruz. Año:2015

Grado en Pedagogía. Trabajo Fin de Grado.



Análisis de la formación Profesional para el Empleo.

Trabajo de investigación sobre la idoneidad de la selección de las acciones formativas en las empresas.

Resumen: En este trabajo se presenta una aproximación a cómo se lleva a cabo la formación profesional para el empleo en las empresas. Para ello se realiza una investigación basada en una metodología observacional con la que evaluamos los aspectos esenciales que son tenidos en cuenta a la hora de la selección de las acciones formativas por parte de las empresas. Para ello contrastamos información proporcionada por los propios empleados destinatarios de formaciones, así como por organizadores de las mismas. Las conclusiones obtenidas sirven de análisis y reflexión sobre la realidad que se presenta en cuanto a formación para el empleo en España.

ÍNDICE

Contenido

| | |
|--|----|
| 1. TEORÍA | 2 |
| 1.1. Contexto de la formación Profesional para el empleo | 2 |
| 1.1.1. La formación a lo largo de la vida (lifelong learning)..... | 2 |
| 1.1.2. Sociedad del conocimiento..... | 3 |
| 1.1.3. Competencias profesionales | 4 |
| 1.1.4. Formación Profesional para el Empleo | 4 |
| 1.1.5. Iniciativas de la Formación Profesional para el Empleo | 5 |
| 1.1.6. Gestión de la Formación Profesional para el Empleo. | 6 |
| 1.1.7. La nueva reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo..... | 6 |
| 2. MARCO EMPÍRICO | 9 |
| 2.1. Diseño de la investigación..... | 9 |
| 2.1.1 Planteamiento del problema | 9 |
| 2.1.2. Objetivos | 10 |
| 2.1.3. Metodología | 10 |
| 2.1.4. Selección y tamaño de la muestra | 12 |
| 2.1.5. Instrumentos de evaluación..... | 12 |
| 2.2. Resultados | 13 |
| 2.3. Conclusiones | 19 |
| 3. Referencias bibliográficas | 23 |
| 4.1. Anexo 1. Cuestionario. | 27 |
| 4.2. Anexo 2. Entrevista semiestructurada. | 28 |
| 4.3. Anexo 3. Transcripciones entrevistas..... | 28 |
| 4.3.1. Transcripción Entrevista 1 | 29 |
| 4.3.2. Transcripción Entrevista 2 | 32 |
| 4.3.3. Transcripción Entrevista 3 | 35 |
| 4.3.4. Transcripción Entrevista 4 | 40 |

1. TEORÍA

1.1. Contexto de la formación Profesional para el empleo

Para desarrollar el cuerpo teórico de conceptos y contenidos referentes a la formación profesional para el empleo, realizaremos un proceso de análisis desde lo más genérico como puede ser definir el concepto de formación, hasta lo más particular como puede ser la explicación de los cambios en la legislación que se acontecerán próximamente en este ámbito.

En primer lugar, comenzaremos hablando brevemente de la formación. Muchas veces se repetirá a lo largo de este trabajo dicho término, por lo que considero oportuno delimitar desde el primer momento qué es formación y qué no es formación.

Según el diccionario de la Real Academia, el término formación hace referencia a la “acción o efecto de formar o formarse”, siendo el término formar “adquirir una persona más o menos desarrollo, aptitud o habilidad en lo físico o en lo moral.”

En base a este y coincidiendo con Casares (1990), en el concepto de formación encontramos un proceso superior a la mera instrucción, en la que la persona ha interiorizado esquemas conceptuales propios, poniendo en práctica razonamientos y principios que los hacen aplicables a la acción concreta.

Al término formación, se le añaden otros que en esta ocasión están cargados de significado. “Profesional” y “para el empleo”, ambos íntimamente ligados y que delimitan a la perfección el campo en el que nos vamos a mover.

Profesión según el diccionario de la Real Academia es...

*... “empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución”.
Es decir, la formación de la que hablamos es de una formación claramente enfocada al empleo, a la actividad profesional que las personas desempeñan en su día a día. Una actividad profesional que necesita una continua revisión y actualización, para que la persona tenga un desempeño correcto y acorde con la realidad en la que se enmarca.”*

1.1.1. La formación a lo largo de la vida (lifelong learning)

Esta expresión tiene mucha relación con los términos de los que estamos hablando, ya que el hecho de formarse no es algo puntual ni que haga referencia a un principio y a un fin, sino que va más allá de un simple momento.

Se trata de que la persona a lo largo de todo su ciclo vital va añadiendo, modificando y modelando sus acciones gracias a los continuos aprendizajes que de su vida cotidiana infiere.

Así, según la UNESCO define que el aprendizaje a lo largo de la vida es...

“...principio organizativo de todas las formas de educación (formal, no formal e informal) con componentes mejor integrados e interrelacionados. Se basa en la premisa de que el aprendizaje no está confinado a un periodo específico de la vida, sino que va “de la cuna a la tumba” (sentido horizontal), considera todos los contextos en los que conviven las personas como familia, comunidad, trabajo, estudio, ocio, (sentido vertical), y supone valores humanísticos y democráticos como la emancipación y la inclusión (sentido profundo). Enfatiza el aseguramiento de los aprendizajes relevantes (y no sólo la educación) más allá del sistema escolar.”

1.1.2. Sociedad del conocimiento

En pleno siglo XXI no cabe duda de que la sociedad en la que vivimos se encuentra basada en el conocimiento. Esta expresión, “sociedad del conocimiento” se está convirtiendo en uno de los ejes centrales que explican y enmarcan muchas de las políticas socioeconómicas que se producen.

Así se hace necesario concretar bien este concepto, ya que este es un factor propio de nuestra era, propio de la sociedad avanzada en la que se vive y que implica esa formación continuada de la que venimos hablando.

Según la Organización de los Estados Americanos (2006), se refiere al tipo de sociedad que se necesita para competir y tener éxito frente a los cambios económicos y políticos del mundo moderno. Asimismo, se refiere a la sociedad que está bien educada, y que se basa en el conocimiento de sus ciudadanos para impulsar la innovación, el espíritu empresarial y el dinamismo de su economía.

Debemos resaltar también la característica de Krüger (2006), de que:

... “es la transformación radical de la estructura económica de la ‘sociedad industrial’, de un sistema productivo basado en factores materiales hacia un sistema económico en que los factores simbólicos y basados en conocimiento son dominantes.”

1.1.3. Competencias profesionales

La formación, sea para el empleo o no, debe tener en cuenta el estado de competencia del individuo ante la misma. Es decir, si estamos desarrollando un cuerpo teórico de la formación profesional para el empleo no podemos obviar la importancia que en ésta tienen las competencias de las personas que recibirán esa formación. Personas que deben desarrollar una serie de aptitudes, actitudes, conocimientos y habilidades. Dicho de otra forma personas que sepan hacer, que sepan ser, que puedan hacer y que quieran ser algo en la profesión o empleo en el que se estén formando.

Atendiendo a la definición que el Ministerio de Educación Cultura y Deporte (1999), aporta a través del In cual que la competencia profesional sería el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

1.1.4. Formación Profesional para el Empleo

Por tanto, de todo esto nos quedamos con la definición que de la formación profesional para el empleo hace el R.D.395/2007, de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo:

“Subsistema integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento”.

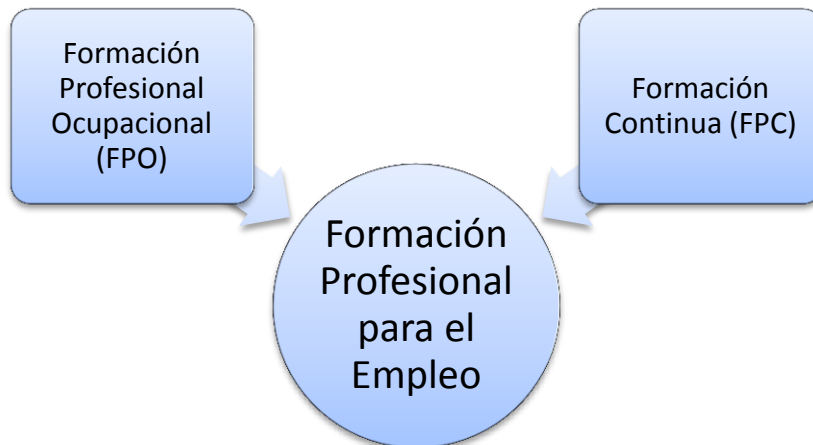
Por otro lado, los fines que se persiguen conseguir con las acciones que engloba la Formación Profesional para el Empleo según el R.D. 395/2007 son:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- b) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral,

sean objeto de acreditación.

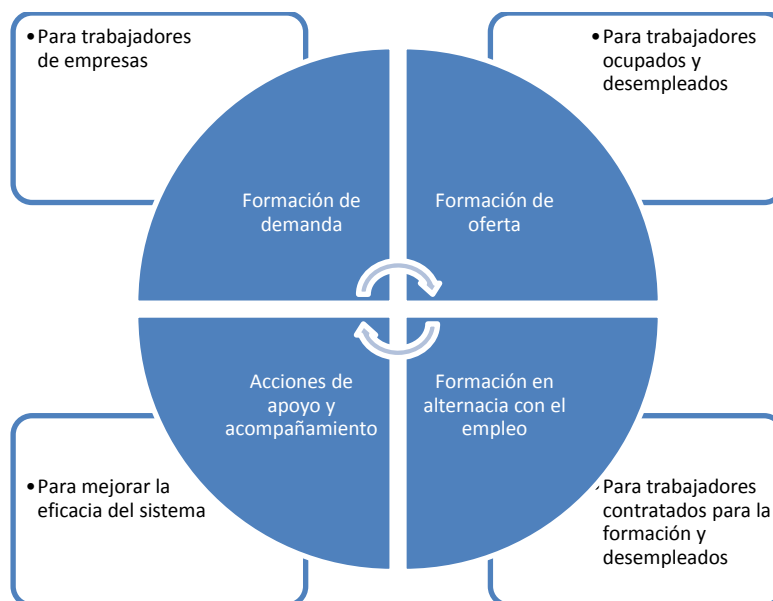
1.1.5. Iniciativas de la Formación Profesional para el Empleo

Anteriormente, la Formación profesional para el empleo, según el R.D. 1538/2006 se integraba de este modo:



Fuente: Elaboración propia.

Aun así y teniendo en cuenta que planteaba un hecho diferenciador entre personas desempleadas (FPO) y personas empleadas (FPC), dicha formación en España quedó organizada según el R.D. 395/2007 en las siguientes iniciativas, cada una destinada a una población concreta:



Fuente: Elaboración propia.

1.1.6. Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.

En España, el sistema de formación profesional para el empleo es gestionado por la fundación Tripartita. Ésta fundación es la encargada de velar y controlar todas aquellas políticas y acciones referentes a la formación profesional de los trabajadores del territorio nacional.

Según se concreta en su web institucional, la Fundación Tripartita es la...

... “entidad privada estatal de derecho público y sin ánimo de lucro, que colabora con el Servicio Público de Empleo Estatal en la planificación, programación, gestión, evaluación, seguimiento y control de estas iniciativas.”

Ésta se encuentra englobada dentro del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, concretamente a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Como venimos hablando, es el R.D. 395/2007, el que sienta las bases de su desarrollo y por el que se rige. No obstante, con la llegada de la Ley 3/2012, de 6 de Julio, se incluye...

... “el derecho del trabajador a 20 horas anuales de formación vinculadas al puesto de trabajo y el deber del empresario de formar a los trabajadores para adaptarlos a las modificaciones de dicho puesto, la cuenta de formación y el contrato para la formación que pretende mejorar la inserción laboral y la cualificación de los jóvenes combinando trabajo y formación.”

1.1.7. La nueva reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo

A lo largo del desarrollo de este proyecto de investigación se ha dado una situación de cambio, que debe ser reflejada. Ésta ha sido la aprobación de un nuevo marco legislativo en cuanto a la regulación de la temática que nos ocupa, el cual deroga la legislación anterior en su totalidad.

El lunes 23 de marzo de 2015 se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Éste ha supuesto una serie de cambios que a continuación pasamos a exponer.

Algunos de los ecos mediáticos que se han producido en la prensa en estos meses los hemos querido reflejar, como muestra de su llegada.

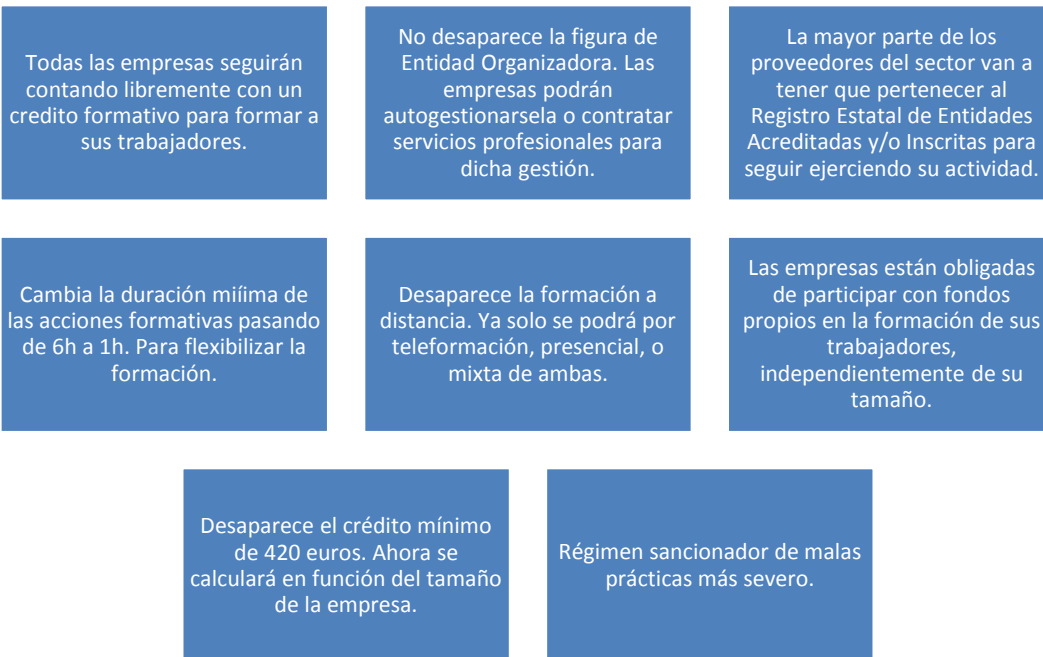
| Fecha | Publicado por | Título | Contenido |
|-----------|--|---|---|
| 19/3/2015 | José M ^a Triper en El Economista | Báñez aprueba la ley para la formación: “CEOE y sindicatos asesorarán pero no gestionarán el dinero”. | “los agentes sociales dejarán de participar en la gestión de fondos y en la impartición de la formación, como lo hacían hasta la fecha, dejando este papel a las entidades que imparte formación profesional y que desarrollarán esta tarea en un nuevo entorno más competitivo”. |
| 20/3/2015 | Joaquín Pérez Da Silva publicó en el diario El Mundo | “Una reforma light”, | “(…)bajo una más que sospechosa apariencia de falta de acuerdo y un largo camino de trámite parlamentario y de desarrollo normativo que, con presunta seguridad, dejarán vericuetos para que CEOE, CEPYME, CCOO y UGT sigan manoseando esos fondos públicos”. |
| | | | “Real Decreto 395/2007 (...) caracterizado durante años por su ineficacia, falta de transparencia, descoordinación crónica, carencia de planificación coherente y una más que evidente baja calidad. Todo ello, junto con los frecuentes fraudes y malas prácticas.” |

| | | | |
|-----------|---|--|---|
| 20/3/2015 | El Economista | “CC.OO. critica el "papel decorativo" que la reforma de formación asigna a sindicatos y empresarios”. | El sindicato ha denunciado en un comunicado que aunque el Ejecutivo alude a la escasa vinculación del actual sistema de formación para el empleo con la realidad del tejido productivo como uno de los argumentos para su reforma, "la propuesta del Gobierno está lejos del mercado de trabajo", pues "deja fuera" del sistema a quienes más conocen las necesidades de formación: sindicatos y empresarios. |
| 23/3/2015 | http://www.elderecho.com/ | “El Gobierno aprueba la Reforma de la Formación Profesional para el Empleo” | “Tiene como objetivos favorecer la creación de empleo estable y de calidad, contribuir a la competitividad empresarial, garantizar el derecho a la formación laboral y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores.” |
| 23/3/2015 | El Economista | “El sector de la formación valora positivamente el nuevo Real Decreto-Ley de reforma de la formación profesional para el empleo” | “La entrada en vigor de este Real Decreto- Ley supondrá un impulso en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores desempleados, facilitará el mantenimiento en el empleo de los trabajadores ocupados y contribuirá al incremento de la competitividad de las empresas” |

Por último y como referencia importante, hemos querido usar como fuente de información al respecto de la normativa a un experto en formación. Sergio Oliva Ayllon es conocido en el sector como asesor y gran conocedor del mercado, legislación... de la formación en España.

Así, en su sitio web publicó una entrada el 19 de marzo titulada “*De la Formación de Demanda a la Formación Programada por las Empresas*”, en él se ofrece una explicación muy clara de

los principales cambios introducidos. A continuación paso a citarlos:



Fuente: <http://www.sergioolivaayllon.com/index.php/blog/item/242-de-la-demanda-a-la-formaci%C3%B3n-programada-por-las-empresas>

2. MARCO EMPÍRICO

2.1. Diseño de la investigación

2.1.1 Planteamiento del problema

El problema de investigación que se plantea en este trabajo se encuentra enmarcado dentro de la formación profesional para el empleo en el estado español.

Como se ha comentado a lo largo del trabajo se entiende por Formación Profesional para el Empleo el...

...“Sistema integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento”.

A su vez, éste se encuentra integrado por:

“a) La formación de demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación. (...)

b) La formación de oferta, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores. (...)

c) La formación en alternancia con el empleo, (...) permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

d) Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.”

En base a esto planteamos la siguiente problemática y por consiguiente el eje central de nuestro proyecto de investigación:

- ¿Es correcta la elección de los cursos de formación profesional para el empleo en la modalidad de formación de demanda que realizan las empresas desde un punto de vista pedagógico?

2.1.2. Objetivos

Con dicha problemática, los objetivos sobre los que incidiremos en este proyecto serán:

Objetivo general:

- Conocer la idoneidad de las elecciones que las empresas hacen de los cursos de formación.

Objetivos específicos:

- Identificar los criterios y su valor a la hora de seleccionar un curso de formación frente a otro.
- Concretar las características comunes de los cursos que las empresas llevan a cabo.
- Saber la opinión de los destinatarios sobre cómo la Administración controla la idoneidad y calidad de las acciones formativas.
- Conocer la percepción que los receptores (trabajadores) tienen de las acciones formativas.

2.1.3. Metodología

Según Anguera (1990), el método de investigación a escoger para realizar dicha investigación

atendiendo a la manipulabilidad puede ser la metodología observacional, la selectiva y la experimental.



Fuente: elaboración propia.

Lógicamente, la selección del método a usar dependerá de la problemática que tratemos y los objetivos fijados. En este caso, dado que nosotros no intervendremos sino que solo observaremos, optaremos por una metodología observacional.

Como ya sabemos, en cuanto a la recogida de información, las técnicas que se utilizan según Fernández (2006), son:

- Cualitativas: la entrevista abierta, el grupo de discusión, análisis de contenido cualitativo o hermenéutica, observación participante y método Delphi.
- Cuantitativas: Entrevista estructurada, encuesta, autoinforme, observación estructurada, indicadores y la medición objetiva

Para la elaboración de esta investigación procederemos al uso de técnicas cualitativas (la entrevista semiestructurada) y cuantitativas (la encuesta). Con ello estaremos dando mayor rigor y calidad a la investigación haciendo uso del complementarismo metodológico.

Esto es un aspecto esencial que nos va a permitir obtener una aproximación más cercana y acorde con la realidad. Tanto en éste como en cualquier proceso de investigación, se da la

metáfora del iceberg, en la cual solo es visible la punta de dicho iceberg, no lo sumergido. Si solo nos quedamos con aquello que está a nuestra simple vista, la evaluación sería errónea.

Con la triangulación y confrontación de múltiples datos, técnicas, sujetos... estaremos obteniendo variedad de evidencias que nos ayudarán a integrar mejor la información y, por consiguiente a aproximarnos más fielmente a la realidad.

2.1.4. Selección y tamaño de la muestra

Para llevar a cabo esta investigación se han seleccionado un total de 18 sujetos. Estos han sido seleccionados en base a 2 categorías de actores en cuanto a la formación para el empleo:

- a) Destinatarios de las acciones formativas (empleados que han cursado formaciones dentro de su empresa): 14 sujetos.
- b) Personal de empresas (organizadores, impartidores, gestores... de la formación profesional para el empleo, en las propias empresas): 4 sujetos.

2.1.5. Instrumentos de evaluación

Se usarán diversos instrumentos de evaluación en función principalmente de las categorías de actores anteriormente seleccionados como muestra.

Así, en la categoría *a) Destinatarios de las acciones formativas*, se usará el cuestionario. En la categoría *b) Personal de empresas*, usaremos la entrevista semiestructurada.

En cuanto al diseño de los instrumentos a continuación se procede al desarrollo de cada uno de estos:

2.1.5.1. Cuestionario

Para la realización del cuestionario (Ver Anexo 1) nos hemos basado en Martínez (2002), el cual desarrolla los aspectos a tener en cuenta a la hora de elaborar dicho instrumento. En este caso hemos recurrido a los objetivos específicos anteriormente redactados para elaborar los ítems, ya que de este modo podremos recoger de manera precisa y concreta todo cuanto en esta investigación consideramos relevante.

También, hemos añadido una introducción o breve descripción al cuestionario, para que de esta manera la persona que lo reciba se encuentre mejor contextualizada y también más motivada, dándole una alusión al estudio que se está realizando y su objetivo. Así como agradecerle el haberse prestado.

2.1.5.2. Entrevista semiestructurada

Acudiendo a Anaya (2002), en función del grado de estructuración que se use en el instrumento de la entrevista tendremos un tipo u otro. En este caso usaremos la entrevista semiestructurada, debido a que para nuestro caso vamos a acudir a los entrevistados con un guion previo, que nos permita concretar e ir directamente a la información relevante, pero sin necesidad de tener un guión cerrado pero sí previo. El entrevistador debe ser el que guie de manera hábil y flexible al entrevistado, consiguiendo recoger la mayor información al respecto.

Este tipo de instrumento de recogida de información es el que se usará con las categoría de sujetos *b) Personal de empresas*.

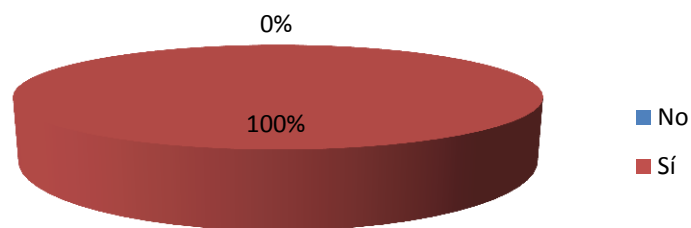
El motivo de esta elección de instrumento se debe a que las categorías de los sujetos que hemos seleccionado como muestra, son personas que poseen gran cantidad de información, experiencia y son grandes conocedores de la temática en cuestión, lo cual nos va a permitir si hacemos un correcto enfoque de la entrevista, conocer las particularidades y analizar al detalle nuestro problema de investigación.

En este caso, el guión de la entrevista que se ha llevado a cabo abordará 5 interrogantes (Ver Anexo 2).

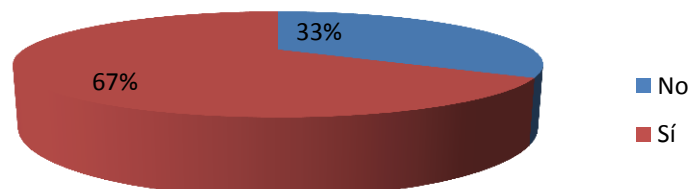
2.2. Resultados

Los resultados obtenidos de haber pasado el cuestionario a los 14 sujetos tomados como muestra nos indican los siguientes porcentajes, que posteriormente analizamos en el apartado de las conclusiones.

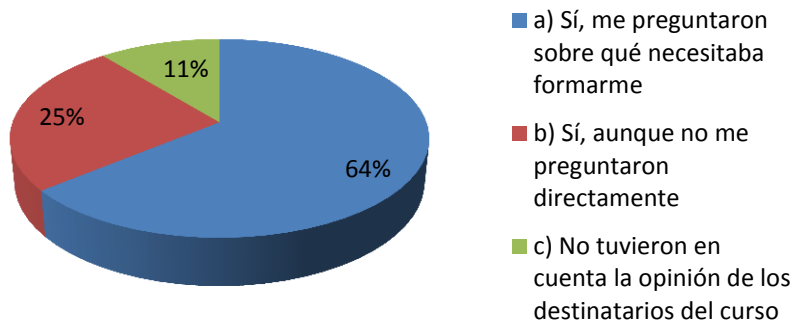
1. ¿Ha realizado alguna acción formativa (curso) organizada desde la empresa donde trabaja?



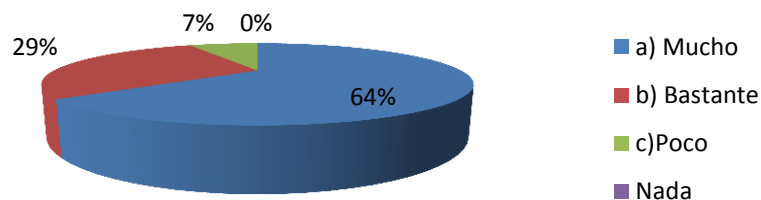
2. ¿Considera que la duración de la acción formativa fue la adecuada?



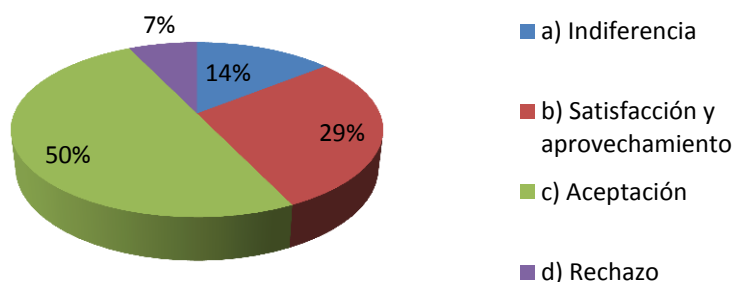
3. ¿Cree que su opinión se tuvo en cuenta a la hora de escoger dicha acción formativa?



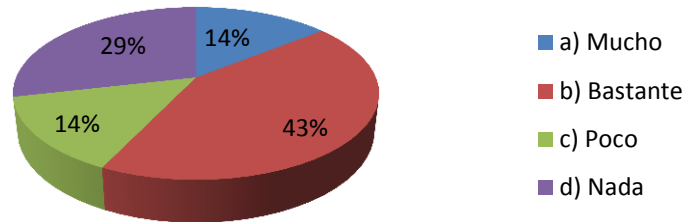
4. ¿Valoraría el que se tuviese en cuenta su opinión para hacer los cursos?



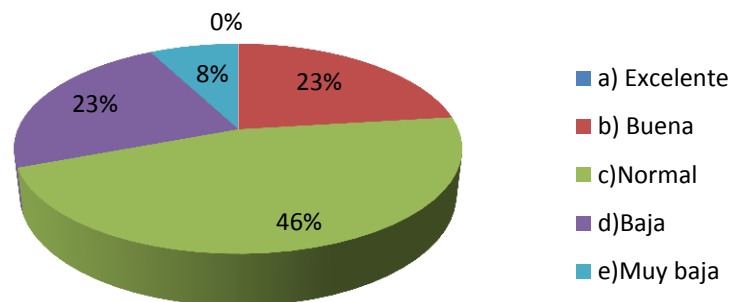
5. ¿Qué impresión le causó al finalizarla?



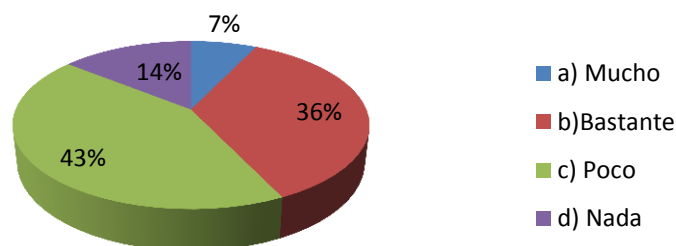
6. ¿Piensa que necesitaba dicha formación?



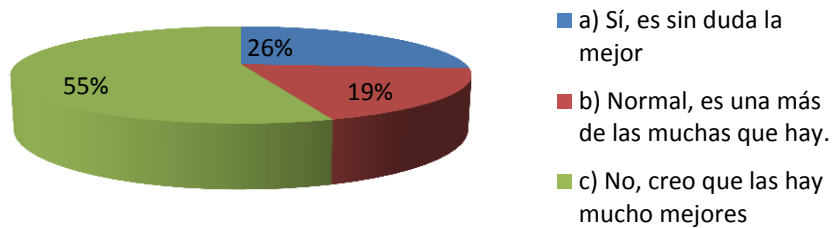
7. ¿Qué opinión tiene de la calidad de la formación recibida?



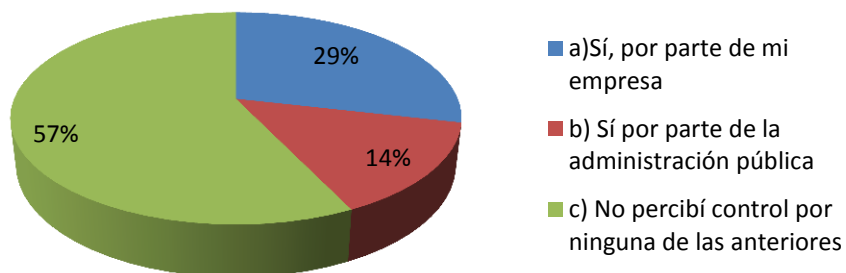
8. ¿Considera oportunos los criterios a la hora de seleccionar un curso u otro?



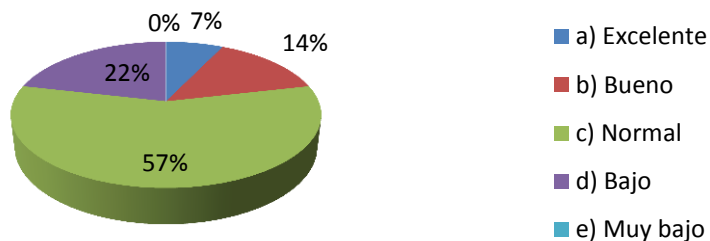
9. ¿Cree que la formación que recibió era la mejor?



10. ¿Percibió control de la calidad e idoneidad de su formación?



11. El grado de satisfacción general con la formación que ha recibido es...



En cuanto a los resultados de la entrevista hemos establecido 5 categorías, correspondientes a las 5 preguntas iniciales planteadas:

Opinión formación empresa

- "hacerse se hace... tú ya me entiendes..."
- "muchas de esas acciones no son ni las más idóneas, ni verdaderamente aportan mejoras"
- "no nos salimos en exceso de 2 o 3 temáticas"
- "normales, son formaciones un poco rutinarias. "
- "muy especializada y práctica"
- "Positiva. Aquí se prioriza mucho como base del éxito de la empresa"
- "muchas de ellas no son ni productivas ni muy bien valoradas por los trabajadores."
- "son muy light." "no son demasiado fuertes."

Adecuación criterios pedagógicos

- "pesa más el hacerla porque hay que hacerla que porque se necesite."
- "cumplir el bono de formación, el tiempo..."
- "priman criterios como el prestigio de los ponentes, la empresa organizadora, si tienen parte práctica o no..."
- "De calidad pienso que sí... lo de los criterios pedagógicos o didácticos... tengo mis dudas, es evidente que algún que otro criterio de esos sí que habrá pero..."
- "se basan en materiales, contenidos, docentes, plataformas y espacios de calidad alta."
- "no es fácil encontrar buenos cursos específicos"

Selección de los cursos

- "aún podrían haber sido un poco mejores e innovadores." Un poco más creativos y trabajar los contenidos de un modo menos tradicional"
- "son muy rutinarios y clásicos."
- "siempre vamos con una idea muy fija de lo que queremos"
- "intentamos seguir nuestro plan de formación trazado en nuestra memoria anual, el cual parte de un análisis de necesidades, teniendo en cuenta las áreas de mejora"
- "pesa mucho el factor económico"
- "intentamos escoger cursos que sabemos que necesitamos."

Características comunes

- "hay mucha oferta online"
- "muchas de esas plataformas son tan insufribles, tan ambiguas y.... Y..... con tan poca claridad que pocas veces ayudan al aprendizaje."
- "no hay mucho más salvo los cursos presenciales, los cuales siempre intentan ser impartidos con personas relevantes en la materia"
- "para las presenciales con expertos de prestigio"
- "caminando a las metodologías online"
- "las resumiría en teleformaciones, con tutores relativamente especializados mezclado con formaciones presenciales muy concretas de formadores o ponentes de mayor prestigio que desarrollan una temática"
- "muy de moda los elearning"
- "La modalidad presencial, o lo que viene siendo las charlas formativas, son muy valoradas"

Control de la formación

- "los controles no son demasiado efectivos, el limitarte a pasar una lista de asistencia y a entregar o no un determinado ejercicio no creo que asegure nada"
- "no somos fraudulentos, pero sí que es cierto que los controles son muy livianos y se pueden falsear fácilmente"
- "todo el mundo es consciente de la falta de controles que había sobre los cursos"
- "El objetivo era gastar por gastar el bono y no el formarse"
- "yo percibo que es todo muy... muy escaso"

2.3. Conclusiones

Tras analizar los resultados presentamos las conclusiones obtenidas referidas a cada uno de los objetivos específicos marcados inicialmente.

2.3.1. Los criterios de selección de un curso son diversos, influye sobre todo la situación particular de cada empresa, la opinión de los destinatarios y no tanto la calidad de los mismos.

Así podemos observar como la opinión del empleado es tenida en cuenta mayoritariamente, con un 64% siendo preguntados directamente y con un 25% indirectamente. A su vez el 64% de éstos valora mucho el que se tenga en cuenta su opinión y un 29% bastante. La realización de dicha formación es entendida por el 43% de los empleados como bastante necesaria, lo que indica que las acciones formativas son apreciadas por los empleados.

Sin embargo, el 43% de éstos perciben poco oportunos los criterios de selección, así como el 14% nada, lo cual evidencia que la selección no es percibida por los destinatarios como la más oportuna. Ejemplo de ello es que a la pregunta ¿cree que la formación que recibió era la mejor?, el 55% de los encuestados contestó que no, pensando que existen formaciones mejores para su situación que la que recibieron.

Concretamente, la calidad no es percibida por los encuestados como un factor relevante que en su empresa se haya tenido en cuenta a la hora de seleccionar los cursos. Solo el 23% la valora como buena, siendo mayoritaria la opción c) Normal, con un 46%.

Si contrastamos la opinión de los destinatarios con la del personal de empresas, encontramos que éstos últimos consideran la selección de los cursos como algo difícil, “no es fácil encontrar buenos cursos”, en lo que influye la situación propia de la empresa como “el factor económico”, “cumplir con el bono de formación, el tiempo...”, las necesidades que detectan en los empleados, “en las áreas de mejora”...

Se puede observar como los entrevistados hacen poca referencia a la calidad en base a criterios pedagógicos y didácticos, ya que se centran en los factores anteriormente citados para justificar las selecciones que realizan. Esto es algo que puede explicar que los destinatarios valoren como mejorable la selección de las formaciones.

2.3.2. Las características comunes de los cursos de formación que se ofrecen son cursos online y cursos presenciales puntuales con ponentes o tutores especializados en la materia.

Todos los entrevistados coinciden en que la tendencia actual de la formación para el empleo gira entorno a las acciones de teleformación, aunque siguen teniendo presencia y alta relevancia las formaciones presenciales con tutores especializados en la temática

de la acción formativa.

2.3.3. El control de la formación que se realiza en las acciones formativas es escaso, poco efectivo.

El 57% de los destinatarios de la formación no percibió control, frente al 29% que lo percibió por la empresa y el 14% por parte de la administración pública. Y todo el personal de empresas entrevistado coincidió en que los controles son “livianos”, “poco efectivos”, “escasos”...

Nos parece anecdótico el hecho de que todos los entrevistados hiciesen referencia a los fraudes de formación acontecidos, lo que afianza la idea de que su control no ha sido ni es adecuado.

Aun así, y relacionándolo con la presencia cada vez más notoria de los cursos e-learning, anotan que están favoreciendo el mayor control y seguimiento de las mismas.

2.3.4. La percepción que se tiene de las acciones formativas es de aceptación aunque evidencian que pueden ser mejores en cuanto a calidad y selección.

El 50% de los encuestados las valoran al acabarlas con aceptación y el 29% con satisfacción y aprovechamiento. Sin embargo, el 55% de los encuestados coincide en que existen formaciones mucho mejores. Ejemplo de ello es que el 46% consideran la calidad de los cursos como normal, frente al 23% de buena.

En la misma línea, los entrevistados evidencian que las formaciones son “normales, son formaciones un poco rutinarias”, “no demasiado fuertes”, “no es fácil encontrar buenos cursos”.

No obstante la satisfacción general que se tiene de esas acciones es 7% excelente, 14% buena, 57% normal, lo que denota que están satisfechos pero no en alto grado.

Como cierre de ésta investigación plasmamos que la formación profesional para el empleo es una temática que requiere una continua reflexión y análisis, dentro del marco de una sociedad del conocimiento. Esto es lo que nos llevó a la realización de este proyecto, buscando dar a la pedagogía el valor de requisito sine qua non en cuanto a la formación.

Gracias a la revisión bibliográfica y a la investigación realizada, hemos profundizado y valorado la problemática planteada inicialmente de si...“¿Es correcta la elección de los cursos de formación profesional para el empleo que realizan las empresas desde el punto de vista

pedagógico?, hecha operativa en el objetivo general del proyecto:

- Conocer la idoneidad de las elecciones que las empresas hacen de los cursos de formación.

La conclusión que emitimos al respecto es que **la selección de los cursos es mejorable, ya que existen otros factores ajenos a los puramente formativos y pedagógicos que tienen gran relevancia a la hora de la selección.** Esto no quiere decir que no sean tenidos en cuenta, sino que su importancia no se corresponde con el valor que verdaderamente tienen. Esto ocasiona como hemos podido observar, que las formaciones sean mediocres, comunes y rutinarias. No consiguen obtener el máximo provecho a algo tan fundamental y necesario en la situación que nos encontramos como es la formación continua.

Los resultados nos arrojan que **es necesaria una reformulación general del concepto e idea de formación,** ya no solo por parte de los destinatarios entendidos como los trabajadores de una empresa, sino por las propias empresas que los organizan y diseñan, las administraciones públicas y, en definitiva, todos los agentes involucrados.

La nueva reforma de la ley que se ha acontecido en el transcurso de la investigación es signo de esta necesidad, la cual esperamos que cambie y redefina en todos los implicados la concepción de la formación.

La formación es el motor de propulsión de la sociedad, personas capacitadas, competitivas y actualizadas son necesarias para superar los desafíos que nos aguardan en un futuro no muy lejano. No podemos considerarla como una obligación o un imperativo legislativo sino como una oportunidad de adentrarse y mantenerse en una sociedad en continuo cambio.

“La educación es el pasaporte hacia el futuro, el mañana pertenece a aquellos que se preparan para él en el día de hoy.” Malcom X.

Rafael Rey de la Cruz.

3. Referencias bibliográficas

- Anaya, D. (2002). *Diagnóstico en Educación. Diseño y uso de instrumentos*. Madrid: Sanz y Torres.
- Anónimo (2015, 20 de marzo). CC.OO. critica el "papel decorativo" que la reforma de formación asigna a sindicatos y empresarios. *El economista* [en línea]. Disponible en: <http://www.eleconomista.es/publicidad/240878542/economia/noticias/6570328/03/15/CCOO-critica-el-papel-decorativo-que-la-reforma-de-formacion-asigna-a-sindicatos-y-empresarios.html> Consulta [2015, 1 de junio].
- Anónimo (2015, 23 de marzo). El Gobierno aprueba la Reforma de la Formación Profesional para el Empleo. *El derecho* [en línea]. Disponible en: http://www.elderecho.com/actualidad/Gobierno-Reforma-Formacion-Profesional-Empleo_0_795375009.html Consulta [2015, 1 de junio].
- Anónimo (2015, 23 de marzo). El sector de la formación valora positivamente el nuevo Real Decreto-Ley de reforma de la formación profesional para el empleo. *El economista* [en línea]. Disponible en: <http://ecoaula.eleconomista.es/primer-empleo/noticias/6576807/03/15/El-sector-de-la-formacion-valora-positivamente-el-nuevo-Real-DecretoLey-de-reforma-de-la-formacion-profesional-para-el-empleo.html> Consulta [2015, 1 de junio].
- Arnau, J; Anguera, M.T. y Gómez, J. (Eds.). (1990). *Metodología de la investigación en Ciencias del comportamiento*. Murcia: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Casares, P.M. (1990). *Introducción a las ciencias de la educación*. ICE: Granada.
- Fernández, A. y Vallejo, M. (2006). *Evaluación de programas, centros y profesores. Cuaderno de metodología*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Fundación Tripartita (2007). *Formación para el empleo*, [en línea]. Madrid: Fundación Tripartita. Disponible en: <http://www.fundaciontripartita.org/Con%20C3%B3cenos/Pages/PFormaci%C3%B3n%20empleo.aspx> Consulta [2015, 1 de junio].

- Krüger, K. (2006). El concepto de “sociedad del conocimiento”. *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales* [en línea], 3(683). Disponible en: <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-683.htm> Consulta [2015,1 de junio].
- Martínez, F. (2002). *El cuestionario. Un instrumento para la investigación en las ciencias sociales*. Barcelona: Laertes Psicopedagogía.
- Ministerio de Educación Cultura y Deporte (1999). *Incual*, [en línea]. Madrid: MECD. Disponible en: http://www.mecd.gob.es/educa/incual/ice_faqs.html#faq01 Consulta [2015, 1 de junio].
- Oliva, S. (2015). *De la Formación de Demanda a la Formación Programada por las Empresas*, [en línea]. Málaga: Sipadan. Disponible en: <http://www.sergioolivaayllon.com/index.php/blog/item/242-de-la-demanda-a-la-formaci%C3%B3n-programada-por-las-empresas> Consulta [2015, 1 de junio].
- Organización de los Estados Americanos (2006). *Sociedad del conocimiento*, [en línea]. Santo Domingo: OAS. Disponible en: http://www.oas.org/es/temas/sociedad_conocimiento.asp Consulta [2015, 1 de junio].
- Pérez, J. (2015, 20 de marzo). Una reforma light. *El mundo* [en línea]. <http://www.elmundo.es/economia/2015/03/20/550c4c4922601db0248b4577.html> Consulta [2015, 1 de junio].
- R.D. 1538/2006, de 15 de diciembre. En Boletín Oficial del Estado, num. 3, de 3 de enero de 2007.
- R.D.395/2007, de 23 de marzo. En Boletín Oficial del Estado, num. 87, de 11 de abril de 2007.
- R.D.-ley 4/2015, de 22 de marzo. En Boletín Oficial del Estado, num. 70, de 23 de marzo de 2015.
- Real Academia Española (1992). *Diccionario de la lengua española* (21a. ed.). Madrid: Espasa-Calpe.
- Triper, J.M. (2015, 19 de marzo). Báñez aprueba la ley para la formación: CEOE y sindicatos asesorarán pero no gestionarán el dinero. *El economista* [en línea]. Disponible en:

<http://www.eleconomista.es/economia/noticias/6566488/03/15/CEOE-y-sindicatos-asesoraran-pero-no-gestionaran-el-dinero-de-la-formacion.html#.Kku8GZUkkOtvgbq> Consulta [2015, 1 de junio].

- Unesco (2009). *Aprendizaje a lo largo de la vida*, [en línea]. Hamburgo: Unesco. Disponible en: http://uil.unesco.org/fileadmin/multimedia/uil/confintea/pdf/Format_of_the_structure_of_the_glossary.pdf Consulta [2015,1 de junio].

4. Anexos

4.1. Anexo 1. Cuestionario.**Introducción:**

En este cuestionario que se os presenta se va a abordar la temática de la formación que habéis recibido así como la percepción que de la misma tenéis. Con esta información trataremos de configurar una idea general del estado de las acciones formativas en las empresas, de cara a su conocimiento.

En este cuestionario se garantizará todo anonimato y confidencialidad. Dicha información no será divulgada públicamente por ningún medio, siendo el uso del mismo exclusivo para la elaboración de conocimientos que nos permitan reflexionar sobre la formación.

Para su realización, simplemente rodeen con un círculo una solo de las opciones que le presentamos, en caso de error tache con una X y rodee la correcta.

Finalmente, agradecerle su participación en este estudio, su opinión e información que nos aporte nos será de gran ayuda para la investigación que estamos realizando.

| | |
|--|--|
| 1. ¿Ha realizado alguna acción formativa (curso) organizada desde la empresa donde trabaja? | a) Sí (Indique cuántas) b) No |
| 2. ¿Considera que la duración de la acción formativa fue la adecuada? | a) Sí b) No |
| 3. ¿Cree que su opinión se tuvo en cuenta a la hora de escoger dicha acción formativa? | a) Sí, me preguntaron sobre qué necesitaba formarme. b) Sí, aunque no me preguntaron directamente. c) No tuvieron en cuenta la opinión de los destinatarios del curso. |
| 4. ¿Valoraría el que se tuviese en cuenta su opinión para hacer los cursos? | a) Mucho b) Bastante c) Poco d) Nada |
| 5. ¿Qué impresión le causó al finalizarla? | a) Indiferencia b) Satisfacción y aprovechamiento. c) Aceptación d) Rechazo |
| 6. ¿Piensa que necesitaba dicha formación? | a) Mucho b) Bastante c) Poco d) Nada |

| | |
|--|---|
| 7. ¿Qué opinión tiene de la calidad de la formación recibida? | a)Excelente b)Buena c) Normal d)Baja c)Muy baja |
| 8. ¿Considera oportunos los criterios a la hora de seleccionar un curso u otro? | a) Mucho b)Bastante c)Poco d)Nada |
| 9. ¿Cree que la formación que recibió era la mejor? | a) Sí, es sin duda la mejor. b) Normal, es una más de las muchas que hay. c) No, creo que las hay mucho mejores |
| 10. ¿Percibió control de la calidad e idoneidad de su formación? | a) Sí, por parte de mi empresa. b) Sí, por parte de la administración pública. c) No percibí control por ninguna de las anteriores. |
| 11. El grado de satisfacción general con la formación ha recibido es... | a)Excelente b)Bueno c) Normal d)Bajo c)Muy bajo |

4.2. Anexo 2. Entrevista semiestructurada.

| |
|--|
| 1. ¿Qué opinión tiene acerca de la formación que hasta ahora se realiza en la empresa? ¿cuáles son sus impresiones? |
| 2. En cuanto a criterios pedagógicos y calidad de la formación recibida... ¿opina que la formación en general es adecuada? |
| 3. ¿Cuáles piensa que son los factores o criterios que más pesan a la hora de seleccionar un curso u otro? ¿se ajustan a las necesidades de los trabajadores y las empresas? |
| 4. Hábleme de las características comunes que en el mercado de la formación para el empleo se ofrece a la empresa para escoger un curso un curso. |
| 5. ¿Qué piensa de los controles que la administración pública realiza de las acciones formativas de las empresas? ¿los considera efectivos para mejorar el desarrollo de la economía? |

4.3. Anexo 3. Transcripciones entrevistas

A continuación se adjuntan las transcripciones de las entrevistas realizadas. Para tener una mayor claridad de las mismas hemos subrayado por colores las categorías o preguntas realizadas a los mismos.

- Opinión formación empresa
- Adecuación criterios pedagógicos
- Selección de los cursos
- Características comunes
- Control de la formación

4.3.1. Transcripción Entrevista 1

A: ¡Buenas tardes! Me alegro de volver a verte...

B: ¡Igualmente amigo!, ya tenía yo ganas....

A: ¿Te parece si empezamos a hablar de lo que te comenté por teléfono?

B: Por supuesto, a ver cómo me sale el examen este que me vas a hacer...

Risas

B: Es broma

A: Te prometo solo dos cosas... que no te suspenderé y que será breve.

B: Eso espero

A: Bueno ahí va la primera... ¿Qué opinión tienes acerca de la formación que hasta ahora se realiza en la empresa donde tu trabajas?

Risas

A: ¿cuáles son sus impresiones?

B: Pues si te digo la verdad mi opinión es que... hacerse se hace... tú ya me entiendes...

A: Más o menos sí, pero explícame un poco.

B: Claro, la cuestión es que nosotros hacerla la hacemos, cumplimos con lo que se tiene estipulado que se debe hacer, pero... pero muchas de esas acciones no son ni las más idóneas para nuestra situación, ni verdaderamente aportan mejoras en nuestro trabajo.

A: ¿Ninguna es aplicable o cómo?

B: No no, no es eso, sí que hacemos algunas muy puntuales, específicas y aplicables al día a día

de nuestro trabajo, las cuales son muy bien recibidas pero... son eso... muy puntuales... la mayoría son...

A: Sí, sí te entiendo...

A: En base a esto que me estás contando quieres decir que los factores o criterios que más pesan a la hora de seleccionar un curso u otro ¿no son precisamente los más idóneos?

B: En cierto modo sí, en muchas ocasiones pesa más el hacer formación porque hay que hacerla que el programar un curso porque se necesite...

A: Bueno, pero ¿cuáles crees que son esos factores de peso?

B: Sería complicado de decir, no estaría seguro... pero quizás el cumplir el bono de formación, el tiempo...

A: Ya ya...

B: Insisto, eso es para las mayoritarias, sin embargo para las verdaderamente útiles, las que sabemos que son para mejorar nuestro trabajo, priman criterios como el prestigio de los ponentes, la empresa organizadora, criterios como si tienen parte práctica o no...

A: Perfecto... por cierto y en cuanto a lo que a mí más me toca...

Risas

A: A nivel pedagógico opinas que la formación que has recibido es la adecuada, es decir, ¿se te ha formado atendiendo a criterios pedagógicos coherentes como puede ser dinámicas de trabajo, exposiciones claras y concisas, actividades de repaso, prácticas acordes...?

B: Ya ya... sinceramente eso es algo que varía mucho del curso, por lo general sí que cumplen cierta calidad pedagógica como tú dices, pero también es cierto que, desde mi ignorancia pedagógica, ahí tu eres el experto... (risas) percibo que aún podrían haber sido un poco mejores e innovadores.

A: ¿Cómo? ¿Innovadores?

B: Sí. Un poco más creativos y trabajar los contenidos de un modo menos tradicional de cómo se ha hecho hasta ahora.

A: ¿Te refieres a que son muy rutinarios y clásicos los métodos de enseñanza?

B: ¡Exacto! por ahí voy.

A: Por cierto, qué piensas de los controles que las administraciones públicas hacen de esos cursos?

Risas

B: Hombre, la verdad que con todos los fraudes que ha habido....

A: Ya ves....

B: Pienso que los controles no son demasiado efectivos, el limitarte a pasar una lista de asistencia y a entregar o no un determinado ejercicio no creo que asegure nada...

B: Pero sí que es cierto que controlarlo aún más requeriría un sobrecoste público muy notable.

A: Ya para finalizar, háblame de las características comunes de los cursos que se ofrecen a las empresas para sus trabajadores.

B: Pues bien sencillo, sobre todo ahora vemos que hay mucha oferta online, y las metodologías por lo tanto se están renovando y adaptando a esas plataformas. Lo que sucede es que muchas de esas plataformas son tan insufribles, tan ambiguas y.... Y..... con tan poca claridad que pocas veces ayudan al aprendizaje.

A: Puedes tener razón, a mí en la facultad a veces me ha pasado lo mismo... bueno, y ¿algo más?

B: En resumen eso, no hay mucho más salvo los cursos presenciales, los cuales siempre intentan ser impartidos con personas relevantes en la materia.

A: Perfecto, amigo, pues esto creo que será suficiente, muchas gracias por este ratito.

B: A tí, pronto nos veremos en Montilla.

Risas

A: ¿Entre vinos?

Risas

B: Ya ves...

Risas

A: Perfecto, hasta pronto y de nuevo muchas gracias.

4.3.2. Transcripción Entrevista 2

B: ¡Hombre! Dichosos los ojos.

Risas.

A: Vaya cuánto tiempo sin verte.

B: A ver ¿que és eso que me querías preguntar?

A: Tranquilo que no soy un comisario.

Risas.

B: Por cierto, tú con esto ya acabarás no?

A: Si hijo sí, esta ya es lo último que me queda para acabar

Risas

B: ¡Qué bien! Bueno al lío que se nos hace tarde.

A: Todo lo que te voy a preguntar me lo debes responder conforme a la realidad que tú conoces en tu empresa y lo que sabes de otras ¿vale?

B: Vale...

A: Bueno ahí va la primera... ¿qué opinión tiene acerca de la formación que hasta ahora se realiza en la empresa? ¿Cuáles son sus impresiones?

B: Pues las impresiones que tengo de la formación que realizamos en la empresa es que son normales, son formaciones un poco rutinarias. Ya que nos basamos en nuestro ámbito de trabajo.

A: Pero... lo de rutinarias ¿qué quiere decir?

B: Que no nos salimos en exceso de 2 o 3 temáticas.

A: Con esto me quieres decir que la selección de dichos cursos no es muy adecuada?

B: No, tampoco es eso... Lo que es, es que a la hora de elegir siempre vamos con una idea muy fija de lo que queremos, porque necesitamos afianzar bien esa temática.

A: Pero entonces es en base a vuestras necesidades ¿no?

B: Sí

A: Aaa vale, bueno entonces ¿cómo crees que saldríais de esa rutina?

B: Pues he dicho rutina porque apenas hay diferencias entre unas y otras, solo difieren ponentes o contenidos.

A: ¿Crees entonces que pese a ser las que necesitáis, podríais darle un enfoque menos rutinario?

B: Claro, siempre se puede cambiar y modificar, pero tú sabes cómo son las dinámicas de las empresas... eso requiere mayor tiempo y el tiempo es trabajo, y el trabajo es dinero.

RISAS

A: Menuda explicación...

Risas

A: Piensas que la formación que recibís en tu empresa es de calidad y con buena fundamentación en criterios pedagógicos y didácticos.

B: De calidad pienso que sí... lo de los criterios pedagógicos o didácticos... tengo mis dudas, es evidente que algún que otro criterio de esos sí que habrá pero...

A: ¿no los percibes verdad?

B: Si

Risas

B: Necesitaríamos alguien como tú que sepa más de esos temas para la elección.

Risas

A: Pues ya sabes ahora te doy mi CV.

Risas

B: ¡Vaya!... como está la cosa tan boyante...

A: En cierto modo a la pregunta esta ya me has contestado... los criterios que más pesan en la selección no son los pedagógicos sino otros como es el tiempo, el coste y las características de tu empresa...

B: Tú lo has dicho, es exactamente así.

A: Bueno, y por lo que conoces del mercado de la formación para las empresas... Háblame de las características comunes que se ofrecen...

B: Uff. Existe mucha oferta, pero sobre todo con los nuevos cambios en la ley se está caminando a las metodologías online, en plataformas virtuales de formación...

B: : Sí, sí que es cierto. Pero eso en tu empresa con la dinámica que seguís... ¿afectará?

A: Bueno para algunas acciones sí, pero para las presenciales con expertos de prestigio de lo que necesitamos no creo que cambien mucho...

A: Aaaa vale, vale... Bueno no quiero entretenerte mucho más... La última cuestión que tengo es... si piensas que los controles de la administración pública son efectivos y mejoran el desarrollo de la economía.

B: Pues ya me dirás tú los controles... con todo lo de los cursos fraudulentos de los sindicatos y demás...

B: Hombre, en mi empresa no somos fraudulentos, pero sí que es cierto que los controles son muy livianos y se pueden falsear fácilmente con una simple firma de asistencia... En cuanto, al desarrollo de la economía tengo mis dudas... Los españoles por lo general no solemos ser muy dados a buscar cosas innovadoras... Nos acomodamos en lo que hemos venido haciendo hasta el momento.

Risas

A: Entonces en tu empresa no crees que con esas acciones estáis siendo algo más competitivos?

B: No, no es competitivo, es actualizados a lo que nuestro mercado laboral nos pide, intentamos

mantenernos actualizados más que competitivos y con vistas a la expansión empresarial, ¿me entiendes?

A: A la perfección...

B: ¿Esta es la última?

A: Si, tranquilo ya te dejo, por dios que prisas tienes siempre...

Risas

B: ¡Que va!... si yo soy muy tranquilo...

A: Claro... Es broma, de verdad, muchas gracias por colaborar en la entrevista, cuando acabe la carrera te aviso y te doy el CV, ¡que no se me va a olvidar!

Risas

B: Bonita cosa te he dicho yo...

Risas

A: GRACIAS

B: A ti, no te preocupes

A: Adiós

4.3.3. Transcripción Entrevista 3

A: ¿Qué tal estas? ¿Te pilló en mal momento?

B: No Rafa, en este momento no estoy haciendo nada importante. Dime.

A: Perfecto, ¿recuerdas lo que te comenté por correo si te podía llamar para hacerte unas preguntillas referentes a la formación?

B: Sí, recuerdo que era para un trabajo de la universidad o algo así

B: ¿Verdad?

A: ¡Exacto! se trata de mi proyecto final de carrera, que lo he relacionado con la formación profesional para el empleo y necesito algunas entrevistas para analizarlas y demás....

B: Claro que sí, Rafa no hay ningún problema en ello... después de todo lo que ya hemos trabajado con la fundación....

A: Vaya... esto no es nada....

Risas

A: Te prometo ser breve.

B: Tranquilo no te preocupes, ¿empezamos?

A: Sí, en primer lugar darte de nuevo las gracias, y... ¡empiezo! Me gustaría conocer la opinión que tienes acerca de la formación que hasta ahora se realiza en la empresa.

Risas.

B: Hombre tratándose de una empresa de formación, no puedo tener una opinión negativa

Risas

A: Claro... (RISAS) de lo que se trata es de conocer un poco las impresiones que tú tienes sobre ella, si es efectiva, si a veces falla algo, si por ejemplo es extraordinaria.

Risas

B: Vale, vale... **En verdad, la impresión que tengo independientemente de que se trate de una empresa de formación es positiva. Aquí se prioriza mucho la formación como base del éxito de la empresa. Todos los cursos o formaciones que recibimos están pensadas para ello, sin perder de vista la mejora y la innovación en nuestro trabajo...**

B: mmm... aparte de ser muy especializada y práctica.

A: Por lo tanto, ¿qué piensas de los criterios de calidad que seguís? Obviamente buenos ¿verdad?

B: Claro, **los criterios que seguimos a la hora de realizar y escoger los cursos para los empleados se basan en materiales, contenidos, docentes, plataformas y espacios de calidad alta.**

B: Como ya has visto en tu propia persona...

RISAS

B: Nuestro entorno de aprendizaje en teleformación es de los más atractivos, visuales e intuitivos para el alumno.

A: Cierto la verdad es que uno de los motivos de haber recomendado a la empresa en la que he estado esta empresa, ha sido su aspecto y calidad al menos de lo que ví. P

A: Pienso que seguís principios pedagógicos y didácticos esenciales para el aprendizaje, que otras no tienen.

B: Muchas gracias Rafael, se hace lo que se puede.

Risas

A: Por cierto XXXXX, de lo que menos conozco de la empresa es el área de tutorización, los tutores, háblame en relación a ellos ¿te importaría?

B: Si

A: ¡SÍ?!

Risas

B: Es decir, no, no me importaría

Risas

B: Los tutores no son algo que se queden a menor nivel que los contenidos y la plataforma. Siempre procuramos hacer fuertes selecciones de personal tutor, ya que ellos deben ser muy competentes ya no solo en su campo, sino en saber comunicar, ser constantes, responsables y preocupados por el desarrollo de los cursos y sus alumnos.

A: Fantástico

A: Bueno y qué piensas que se prioriza más a la hora de seleccionar un curso o temática frente a otro...

B: Como eso es algo que realizo yo junto con el departamento de recursos humanos, intentamos seguir nuestro plan de formación trazado en nuestra memoria anual, el cual parte de un análisis de necesidades, teniendo en cuenta las áreas de mejora y demás conclusiones que sacamos de

las auditorías, gestión de la calidad...

A: Eso es más complejo de lo que parece ¿no?

B: Ni te imaginas Rafael... Es un completo galimatías.

A: Bueno, al menos lo bueno que tiene eso es que garantizáis una buena formación, al menos la justa que necesitáis para mejorar.

Silencio.

A: XXXXX ¿Te importaría hablarme de las características comunes que el mercado de la formación ofrece a la empresa para escoger un curso?

B: Las características generales... ¿me extendo?

A: ¡No! No es necesario hacer un análisis pormenorizado.

Risas

A: Intenta ser concreta

B: Gracias. Pues, las características generales las resumiría en teleformaciones, con tutores relativamente especializados mezclado con formaciones presenciales muy concretas de formadores o ponentes de mayor prestigio que desarrollan una temática

A: Eso pensaba yo....

A: Oye y ¿qué opinas del componente práctico de las acciones formativas?

B:: Eso es algo que intentamos tener muy en cuenta pero que aún hoy en el resto de las empresas no se hace, ya que... Ya que...

A:¿Van a lo fácil?

Risas

A: ¿Van a lo sencillo y que menos tiempo les ocupa?

B: Tú lo has dicho, más o menos...

A: Vale, vale. Bueno pasemos a la última si te parece.

B: Que bien, al final no era para tanto.

A: Sí.

Risas.

A: ¿Qué piensa de los controles que la administración pública realiza de las acciones formativas de las empresas? ¿los considera efectivos para mejorar el desarrollo de la economía?

B: Uff... Pregunta crucial en las fechas que estamos...

A: ¿y eso?

B: Hombre por los numerosos escándalos de los cursos fraudulentos y también por la reciente reforma de la que ya hemos hablado mucho en veces anteriores.

A: Sí.

B: Pienso que todo el mundo es consciente de la falta de controles que había sobre los cursos, y como el cheque formación, no fue entendido correctamente. En cierto modo daba pie...

A: Ya

B: El objetivo era gastar por gastar el bono y no el formarse para mejorar la competitividad. Los controles siempre han sido escasos y en mi opinión insuficientes.

Risas

B: Por eso en marzo sacaron la reforma y han reestructurado todo eso... en busca de soluciones a esos problemas.

A: Por cierto, permíteme, ¿la consideras acertada?

B: Bueno... el darle más importancia a teleformación y dejar la formación a distancia viene bien porque las nuevas tecnologías dan muchas más facilidades de control y seguimiento. Yo creo que son pasos necesarios que se debían dar, el que unos sean más efectivos que otros, el tiempo y...

A: La práctica lo dirá

B: Eso es...

A: Perfecto, pues XXXX infinitas gracias por todas estas preguntas y por tu tiempo. No te imaginas lo importante que era...

B: Gracias a ti como siempre, este es nuestro ámbito de trabajo, lo malo hubiese sido que me preguntases por física nuclear o algo similar

Risas

A: De nuevo gracias XXXXX Y que tengas un buen día.

B: Adios Rafael

4.3.4. Transcripción Entrevista 4

B: ¡Qué tal Rafa!

A: Pues bien aquí estamos, deseando que acabe ya todo esto...

B: Se te ve , se te ve...

B: Estas semanas te he notado ya cansado.

A: No te imaginas cuánto. Al menos ya esta entrevista que hago es la última.

B: ¿sí?

A: Sí, eres mi última entrevistada por lo que debes darme muuuuuuuuuuchaaa información

B: Veremos a ver...

Risas

A: ¿Qué te parece si empezamos?

(asiente con la cabeza)

A: Ahí va... ¿Qué opinión tienes acerca de la formación que hasta ahora se realiza en la empresa?

B: Te refieres a si la considero... ¿buena?

A: Más o menos, lo que quiero es que me hables desde tu experiencia como percibes que se está llevando todo lo referente a la formación. Si te parece oportuna o no....

B: Vale, vale, vale.... Yo creo que la formación es importantísima, pero en nuestro caso, las formaciones al ser para tantos auxiliares, que son nuestro grueso... no son demasiado fuertes.

A: ¿Cómo que no son demasiado fuertes?

B: A lo que me refiero es a que son muchos los auxiliares que tenemos y sus formaciones vistas desde dentro son muy light.

Risas

A: Pero eso... ¿piensas que es porque muchos no tienen estudios superiores?

B: Puede ser un factor, lo que está claro es que muchas de ellas no son ni productivas ni muy bien valoradas por los propios trabajadores. Es como si no les hiciese gracia...

A: Puede que sea así y que no le haga gracia.

Risas

A: Piensas que esa falta de motivación o valoración hacia la formación se debe a que la calidad de los cursos no es la más óptima?

B: A ver, eso es complejo... Porque pienso que los cursos son buenos pero su perfil profesional de los alumnos no invita a mayor provecho. No es lo mismo que cuando hacemos formaciones por ejemplo los que estamos en las oficinas. Pienso que es otra actitud...

A: Entonces no influye la calidad?

B: Claro que sí Rafa pero también depende del perfil de las personas que la reciban, no se si me entiendes.

A: Si, sí lo pilló, pero según tengo entendido cuando la calidad de un curso es buena, se adapta a ese tipo de alumnado para sacar el mayor provecho, consiguiendo....

B: Ya... Rafa pero no es fácil encontrar buenos cursos específicos para ellos...

A: Bueno y... ¿cuáles piensas que son los factores o criterios que más pesan a la hora de seleccionar un curso frente a otro?

B: Hombre pesa mucho el factor económico, no todos los cursos valen igual... También intentamos buscar formaciones que se ajusten a lo que nuestras necesidades como empresa nos

dicen

A: ¿Cómo?

B: Si... que intentamos escoger cursos que sabemos que necesitamos para solucionar algunos problemas que nos surgen.

A: Vale... ¿pero se hace un plan de análisis específico y riguroso?

B: No, la verdad es que muy riguroso no es, simplemente valoramos la opinión de algunos representantes de esos trabajadores para que nos digan qué necesitan o qué les gustaría más, aunque muchas veces no sean muy acordes, al menos vistos desde fuera...

A: Bien, por cierto, hábleme de las características comunes que en el mercado de la formación para el empleo se ofrece a la empresa para escoger un curso.

B: Hombre... ahora está muy de moda los elearning.

A: ¿Piensas que son positivos y efectivos?

B: Yo creo que sí.... Dan mucha libertad y favorece que los tutores puedan estar pendientes de su evolución.

A: Y de la modalidad presencial te gustaría decirme algo?

RISAS

B: La modalidad presencial, o lo que viene siendo las charlas formativas, son muy valoradas, al menos en mi empresa, pero lo que sucede es que prácticamente es como si exigiesen super profesores o super ponentes

A: ¿Y eso?

B: Porque les gusta que sean muy buenos, cuando alguna vez se ha organizado algún curso de estos y no les ha gustado, todos han criticado a esa persona, que no sabía transmitirle el contenido.

A: Claro es que es muy importante el contar con personas habilidosas que sepan llevar y hacer exposiciones en condiciones...

B: Eso es... y no siempre lo conseguimos, exigen mucho estos trabajadores...

A: Ya para finalizar, ¿qué opinas de los controles que la administración pública realiza de estos cursos?

Risas

B: En estos tiempos después de tanta corrupción...

A: Te refieres a los fraudes sonados que ha habido en Andalucía?

B: Si.

A: Bueno pero yo digo si piensas que los controles son efectivos para garantizar el correcto desarrollo de formaciones de calidad.

B: En absoluto, Rafa, rotundamente, yo percibo que es todo muy... muy escaso.

B: Cualquier formación se puede llevar a cabo de cualquier modo y la acaban bonificando. Y también sé de casos de haber programado formaciones falsas que al final no se han llevado a cabo, pero al estar firmadas las actas....

A: Ya, ya...

A: Bueno pero esas ahora con los cursos online... ¿no?

B: Sí eso es una ventaja, por eso mismo los cambios que van a haber próximamente en la ley tengo entendido que van a ir en esa dirección.

A: ¿Cuál?

B: La de garantizar mediante las nuevas plataformas que un alumno ha asistido o al menos... ha hecho el curso.

A: Sin duda, lo que hace falta y estarás de acuerdo en que también se debe velar porque esos cursos sean de mayor calidad y que se fundamenten en principios pedagógicos sólidos.

B: Claro Rafa... te sale tu vena de pedagogo eehh!!!

A: Vaya XXXXX. Bueno pues eso es todo... Esto ya está hecho

B: ¿Ya?

A: Si

B: ¡Qué corto no!

A: Vaya

B: Ha sido coser y cantar

Risas

A: De verdad muchas gracias XXXX

B: No las merece hijo...

A: Bueno después nos vemos, voy a mi casa.

B: Te espero en el centro pues...

A: Venga vale

B: Adiós