



Unión Europea

Fondo Social Europeo  
*"El FSE invierte en tu futuro"*



**Gobierno  
de La Rioja**

# Mapa económico y de recursos de la formación para el empleo en La Rioja



Servicio  
Riojano  
de **Empleo**



**Club  
de Marketing  
de La Rioja**

*Por la Excelencia Empresarial*

## **INDICE**

### **I. INTRODUCCIÓN**

### **II. PERFIL DEL SECTOR DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

- 2.1.- Forma jurídica de los organismos de la formación para el empleo
- 2.2.- Antigüedad de las organizaciones de la formación para el empleo
- 2.3.- Gestión de las organizaciones de la formación para el empleo
- 2.4.- Utilización de proveedores de formación
- 2.5.- Equipamientos informáticos de las organizaciones de la formación
- 2.6.- Presencia de sistemas de gestión de la calidad
- 2.7.- Presencia de instrumentos de planificación
- 2.8.- Utilización de instrumentos económicos- financieros

### **III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL SECTOR**

- 3.1.- Análisis de las necesidades de formación de los clientes
- 3.2.- Análisis de la actividad formativa
- 3.3.- Metodologías de impartición de la formación
- 3.4.- Características de la formación online
- 3.5.- Características de la formación presencial
- 3.6.- Características de las instalaciones de impartición de la formación
- 3.7.- Instrumentos metodológicos para la impartición de la formación

### **IV. AREAS DE FORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES**

### **V. EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

- 5.1.- Oferta formativa en La Rioja
- 5.2.- Planificación de la formación entre los usuarios: empresas y profesionales
- 5.3.- Motivación por la formación en empresas y trabajadores
- 5.4.- Efectos de la crisis en la formación
- 5.5.- Formación de pago vs formación subvencionada
- 5.6.- Certificados de profesionalidad y formación de pago
- 5.7.- Evolución en las metodologías de impartición de la formación
- 5.8.- El catálogo de formación anual en La Rioja
- 5.9.- Niveles de competencia del sector

### **VI. METODOLOGÍA**

### **VII. BIBLIOGRAFÍA**

## I. INTRODUCCIÓN

La descripción del sector de la formación para el empleo en La Rioja a través de la elaboración de su mapa económico y de recursos fue el origen y principal leitmotiv de esta investigación. Si bien, aprovechando este punto de partida se ha querido ampliar este estudio para analizar la oferta formativa para el empleo en la Comunidad de La Rioja y especialmente las características definitorias de los proveedores de este tipo de formación (su gestión, recursos humanos, antigüedad,...). Para ello se ha contactado con diferentes actores del sector: proveedores, responsables de formación, gerentes y trabajadores de distintas empresas.

El sector de la formación para el empleo está formado por las organizaciones que trabajan dentro del Subsistema de la formación para el empleo y por las organizaciones que imparten formación para el empleo de manera independiente a la administración pública. El Subsistema de la formación para el empleo acoge la mayor parte de la formación subvencionada del estado y por tanto es necesario conocerlo antes de avanzar en este estudio.

### El Subsistema de la formación para el empleo

El origen de la formación para el empleo está en el año 2007 cuando se produjo la integración de los dos Subsistemas de formación profesional en el ámbito laboral (la Formación ocupacional<sup>1</sup> y la Formación continua<sup>2</sup>) a través del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo que regula el Subsistema de formación profesional para el empleo. De este modo se creaba un único modelo de formación profesional para el empleo que permite introducir mejoras para adaptar la formación dirigida a trabajadores y desempleados a las nuevas realidades económicas, así como a las necesidades que demanda el mercado de trabajo.

El Subsistema de la Formación profesional para el empleo presenta como principales fines a alcanzar:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- 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.

---

<sup>1</sup> La formación ocupacional es la formación realizada por las administraciones públicas, y destinada prioritariamente a los desempleados.

<sup>2</sup> La formación continua es la formación que agrupa al conjunto de acciones formativas realizadas por las empresas y dirigidas a sus trabajadores, que se caracteriza por estar financiada directa o indirectamente, de forma total o parcial por las empresas y tener como objetivo mejorar o adaptar las capacidades profesionales de sus trabajadores, sus conocimientos o sus cualificaciones a condición de que tengan relación con la actividad o profesión que realicen o vayan a realizar en el futuro en la propia empresa.

- Contribuir a la mejora de la productividad y de la competitividad de las empresas.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- 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.

Con el objetivo de alcanzar los objetivos anteriores, el subsistema de formación profesional para el empleo cuenta con diferentes iniciativas relacionadas con la formación:

- **La formación de demanda**, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.
- **La formación de oferta**, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.
- **La formación en alternancia con el empleo**, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
- **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 esta investigación hemos analizado la formación de oferta que se desarrolla en la región, pero también hemos incluido otras acciones formativas que o no pertenecen al Subsistema o corresponden a la iniciativa privada sin apoyo público.

### El sector de la formación para el empleo

Como hemos comentado sector de la formación para el empleo presenta ciertas particularidades que en ocasiones dificultan su estudio en profundidad. Así, el principal obstáculo que nos hemos encontrado al comenzar a analizar ha sido el desconocimiento existente sobre las organizaciones que conforman el universo. El sector de la formación para el empleo es, en general, un sector limitado en sus dimensiones pero de gran complejidad debido a la gran variedad de entidades que forman parte de él.

Si bien el Real Decreto 395/2007 especifica cuáles son las características de los centros y entidades que pueden impartir formación<sup>3</sup> dentro del subsistema de

---

<sup>3</sup> Ver Anexo 1

formación profesional para el empleo, no hemos encontrado un directorio que recoja todas las organizaciones (empresas o entidades) que imparten cursos destinados a la consecución o a la mejora del empleo independientemente de que participen o no en el subsistema de la formación para el empleo.

Esto es debido a que el grupo de organizaciones que lo conforman no pueden definirse exclusivamente como una serie de proveedores de unos servicios específicos, en este caso la impartición de formación, sino que en numerosas ocasiones combinan otra actividad o actividades con la realización de cursos.

Utilizar el término empresa para describir las organizaciones que forman parte del sector no es correcto, dado que existen múltiples realidades de distinta naturaleza que se dedican a la impartición de formación para el empleo. Entre estas hay asociaciones sin ánimo de lucro, organismos no gubernamentales, fundaciones, asociaciones profesionales... Estos organismos, que no son propiamente empresas aunque puedan ser gestionadas como tales, constituyen una parte relativamente pequeña del sector, pero cuya significancia ha motivado que sean incluidas en esta investigación y analizadas casi del mismo modo que las empresas. Sin embargo, la diferente naturaleza de las entidades que conforman el sector es una característica básica que se ha tenido en cuenta en el análisis realizado y que ha influido en él de una manera importante.

Tanto para hablar del número de empresas como para referirnos a las entidades que imparten formación para el empleo hemos tenido que ir buscando en diferentes fuentes oficiales más o menos parciales y agrupando las organizaciones a medida que surgían ante la ausencia de registros generales que recogieran de manera uniforme esta información. Esta circunstancia es consustancial a las organizaciones que imparten formación, creando en sí mismo una de las características del estudio que es la heterogeneidad y la ausencia de barreras de entrada.

En el caso de las empresas, la ausencia de una compilación con los datos estadísticos puede deberse a la denominación del objeto del estudio que no coincide con las denominaciones oficiales. Si habitualmente se emplean los registros del DIRCE (Directorio central de empresas del INE) para conocer al menos las dimensiones de un sector (número de empresas según estrato de trabajadores) al realizar cualquier estudio, en esta ocasión no ha sido posible utilizarlo. Los datos que se recogen en el DIRCE están clasificados a partir de las categorías del CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) que en el caso de este sector hacen referencia educación obligatoria y a la escolarización de los menores<sup>4</sup> y por lo tanto no incluyen una categoría que recoja exclusivamente las empresas dedicadas a la “formación para el empleo”.

Esta clasificación no ha permitido establecer una diferenciación exhaustiva entre los tipos de empresas que forman parte del sector de la formación, sobre todo la dirigida al empleo que es el principal objeto de análisis de este estudio. La ausencia de

---

<sup>4</sup> Estas categorías recogidas en el capítulo general 85. Educación son: 851. Educación preprimaria, 852. Educación primaria, 853. Educación secundaria, 854. Educación postsecundaria, 855. Otra educación postsecundaria. Fuente: DIRCE 2011.

registros o bases de datos públicas sobre las entidades que se dedicaran a este tipo de formación ha implicado la utilización de fuentes secundarias relativamente variadas.

Si hablamos de entidades que se dedican a la formación para el empleo independientemente de su estructura jurídica, la situación ha sido similar a la descrita para las empresas, agravándose por el hecho de que algunas de estas entidades al contar con menos recursos tienen una mayor dependencia de las subvenciones públicas y ante su disminución no pueden impartir formación de forma regular.

Por todos es conocido que el problema del desempleo en España tiene un importante componente estructural. Esta característica de la economía era utilizada como una excusa por muchas personas, ya que en cierto modo, el desempleo parecía que provenir “de la noche de los tiempos” e inevitablemente no podía ser reducido por nada ni nadie a niveles europeos.

Esta realidad de la economía hacía que incluso en tiempos de importante crecimiento económico, la tasa de desempleo española fuera superior a la media de la eurozona. Y por este motivo no se llegaba a analizar sus causas ni se buscaban soluciones con la rigurosidad necesaria.

Durante los años anteriores a 2008, el crecimiento económico generalizado en Europa y en el resto del mundo favoreció la disminución de las tasas de desempleo sin la necesidad de tomar medidas “estructurales” en España. Pero como se ha visto desde el comienzo de la actual crisis en 2008 el problema del paro ha reaparecido y se ha ido agravando a medida que transcurría el tiempo.

Las razones que explican los elevados porcentajes de desempleo del país (20,2%)<sup>5</sup> son numerosas y no corresponde a este estudio explicarlas sino a expertos en la materia. Pero, lo que parece estar claro es que uno de los motivos que dificultan la incorporación al mercado laboral de numerosos trabajadores es su escasa o limitada cualificación profesional.

Según la Fundación Tripartita para la Formación para el empleo que es uno de los órganos que componen la estructura organizativa y de participación institucional del Subsistema de formación profesional para el empleo y cuyo patronato está constituido por la Administración Pública y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativa: *“La formación profesional para el empleo tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. Esta va dirigida a trabajadores, tanto ocupados como desempleados, que deseen cualificarse o recualificarse, para así mejorar sus oportunidades de acceso o permanencia en el mercado laboral”.*

De ahí, la importancia de la formación para el empleo como uno de los elementos clave para favorecer el acceso al mundo laboral de los desempleados y reducir las

---

<sup>5</sup> Tasa de desempleo de España en Diciembre 2010. Fuente Eurostat.

elevadas tasas de desempleo del país. Y convertirse así en unos de los motores de crecimiento de nuestra economía.

Si bien, la importancia de esta formación no queda reducida al hecho anterior sino que tiene otro elemento enriquecedor para la sociedad. Este sector no trabaja exclusivamente con desempleados con el objetivo de facilitar su incorporación al mercado laboral, sino también con trabajadores activos que buscan formarse por diferentes motivos, ya sea para cambiar de puesto de trabajo, para mejorar en el desempeño de sus funciones o incluso por las inquietudes que le despierta determinada materia.

Cualquiera que sea el motivo que origina el interés por la formación, en la mayor parte de las ocasiones tiene al menos una consecuencia beneficiosa para el tejido empresarial, una mejor preparación del trabajador influye positivamente en la productividad y en la eficiencia de las empresas en general.

## II. PERFIL DEL SECTOR DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

### 2.1. Forma jurídica de los organismos de formación para el empleo

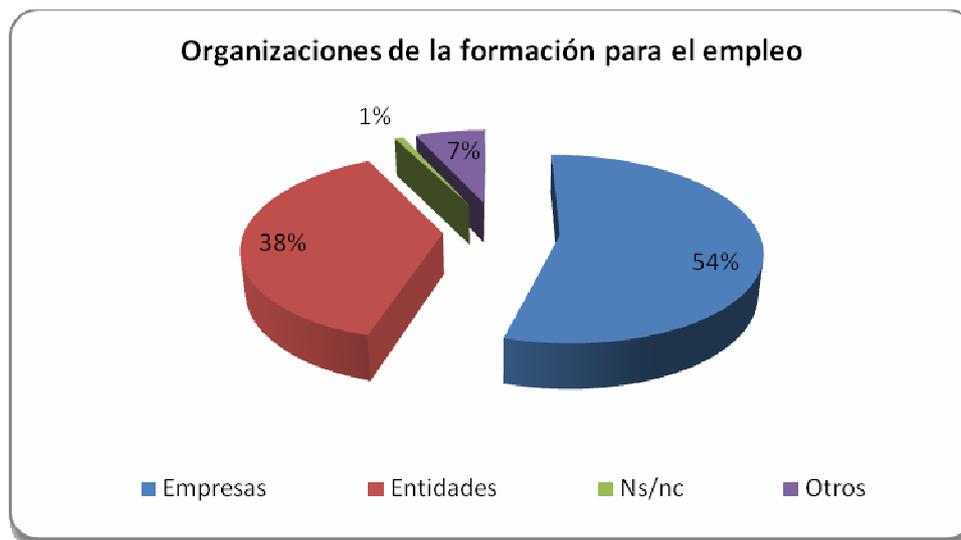
Como hemos explicado en la introducción, el sector de la formación para el empleo es un sector con una amplia variedad de realidades, compuesto por múltiples organizaciones que en algunos casos cuentan con la estructura jurídica de una empresa y en otros muchos casos se trata de entidades que no tienen un estatuto de empresa.

Para analizar en profundidad el sector de la formación para el empleo en nuestra Comunidad hemos establecido una división básica entre las organizaciones que forman parte de él. Esta división se ha realizado en función del fin u objetivo último del organismo en cuestión. Así, hemos definido dos grandes grupos:

- El primero está compuesto por las organizaciones cuyo fundamento es la obtención de un beneficio (la actividad mercantil) al que denominaremos con el término genérico de **empresas de formación**, independiente de cuál sea su estructura jurídica.
- El segundo grupo está formado por el conjunto de organizaciones que no tiene como fin principal el lucro, a las que a partir de este momento denominaremos **entidades**.

Esta clasificación va a ser una de las piezas básicas de nuestro análisis dado que nos va a permitir realizar un estudio por separado de las características definitorias de cada grupo y, al mismo tiempo, establecer comparaciones entre estos dos grandes grupos, que aunque participan de la misma actividad, tienen fines totalmente distintos. Esta división puede parecer “extraña” en un primer momento, pero es importante realizarla porque, como dijimos anteriormente, en el sector de la formación para el empleo participan actores de muy diversa índole y entre ellos, las empresas no son exclusividad.

Grafica 1: Distribución de las organizaciones que imparten formación



Como se puede ver en la tabla, el grado de diversificación de este sector queda patente en las diferentes estructuras jurídicas de las organizaciones que han colaborado en la investigación respondiendo a la encuesta en la que se basa los datos cuantitativos de nuestro análisis:

Tabla1: Estructura jurídica de las organizaciones analizadas

Forma jurídica	Frecuencia	Porcentaje
Sociedad Limitada	38	31,9%
Asociación	26	21,8%
Persona física	20	16,8%
Fundación, ONG	10	8,4%
Colegio Oficial	9	7,6%
Otros	8	6,7%
Sociedad Civil	6	5,0%
Sociedad Anónima	1	0,8%
Ns/nc	1	0,8%
Total	119	100%

Las **empresas** en sus distintas formas jurídicas son las más habituales entre los organismos que imparten formación, alcanzando el 57% del total. De este grupo las sociedades limitadas son las más frecuentes (31,9% del total), seguidas por las personas físicas y autónomos (16,8% del total). El resto de entidades que son encuadrables en el grupo de empresas presenta unos porcentajes minoritarios (sociedad civil 5% y sociedad anónima 0,8%).

Las **entidades** que no son encuadrables dentro del concepto de empresa representan 42,9% del sector, y son principalmente asociaciones (21,8% del total), colegios oficiales (7,6% del total) y fundaciones u organismos no gubernamentales (7,6% del total).

La mayoría de las organizaciones que se dedican a la formación para el empleo no realizan esta actividad únicamente (73,1%). En esta variable encontramos la primera diferencia significativa entre empresas y entidades de formación de nuestro análisis. El 40,3% de las empresas tiene dedicación en exclusividad frente al 9,6% de las entidades de formación.

Tabla 2: Organizaciones dedicadas en exclusiva a la formación

Dedicación exclusiva a formación	Empresa	Otras entidades	Total
No	59,7%	90,4%	73,1%
Si	40,3%	9,6%	<b>26,9%</b>
Total	100%	100%	100%

Entre las empresas que se dedican en exclusiva a la formación para el empleo podemos encontrar casi todas las formas jurídicas. Por ejemplo, el 55% de las personas físicas, el 50% de las sociedades civiles y el 34,2% de las sociedades limitadas analizadas tienen dedicación exclusiva.

En general, las empresas compatibilizan esta actividad con otras ya sean similares como la formación de apoyo a menores y universitarios, u otras más distintas como las labores de consultoría o asesoría. Esta diversificación de la cartera de productos o servicios puede tener dos orígenes distintos. Hay que entender que en la situación actual de crisis la diversificación de servicios ha sido una de las herramientas utilizadas por las empresas de cualquier tipo para poder mantenerse en el mercado y, posiblemente, una de las razones que lleve a las empresas a no centrarse exclusivamente en el sector analizado, sobre todo teniendo en cuenta la dependencia que tienen de las subvenciones públicas. Y al contrario, algunas empresas que contaban con una experiencia más o menos importante en determinadas áreas de conocimientos (consultorías o asesorías) han dado el paso a impartirlos a través de acciones de formación para el empleo para complementar su cartera de servicios.

En el caso de las entidades, existe un pequeño grupo con dedicación única a la formación para el empleo. Al hablar de estos organismos tenemos que tener en cuenta que su dedicación exclusiva a la formación es más difícil debido a su propia naturaleza y a los objetivos a los que están destinados. Por ejemplo, es prácticamente imposible que los colegios profesionales pudieran dedicar su tiempo en exclusiva a la formación debido a sus estatutos y a su propia naturaleza. Este reducido grupo (9,6%) está compuesto en su mayoría por asociaciones (80%, N=4) y por la categoría "otros" (20%, N=1).

## 2.2. Antigüedad de las organizaciones de formación para el empleo

Un elemento necesario para conocer la naturaleza de un sector es analizar la antigüedad de sus actores. Es decir, estudiar si los actores del sector han tenido una cierta continuidad en el tiempo o no, en qué fecha se crearon, cuáles son los más longevos y si se puede conocer la causa de esta longevidad.

Las organizaciones estudiadas tienen una antigüedad media de 21 años. Si bien, un análisis más en profundidad nos permite ver la heterogeneidad de esta variable. Así el 25% de las organizaciones fueron creadas antes de 1987, otro 25%, en los diez años posteriores, mientras que el 25% siguiente tiene su fecha de creación entre los años 1998 y 2003. El último cuartil está compuesto por las organizaciones más jóvenes que tienen menos de 7 años.

El análisis de la antigüedad entre los dos grandes grupos que hemos definido nos permite observar algunas diferencias. La principal es que las entidades tienen fechas de creación significativamente menos actuales que las empresas. Su media de antigüedad es de 29 años, lo cual supone que cuentan prácticamente con el doble de años que las empresas, cuya media es de 15 años.

Tabla 3: Antigüedad media de las organizaciones

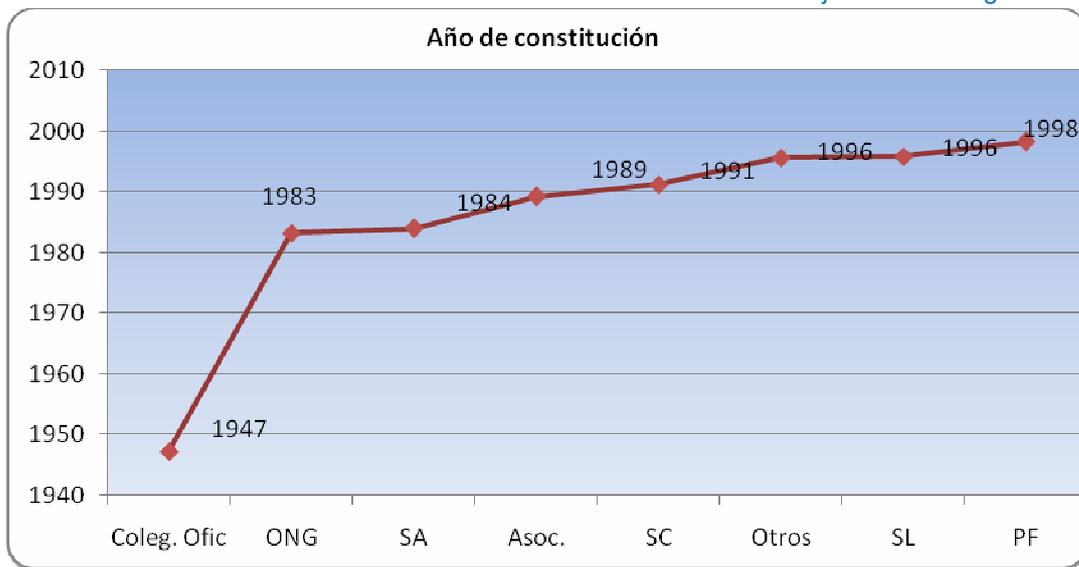
Porcentaje de organización	Fecha de creación	Año medio
25%	<1987	1964
25%	1988 - 1997	1993
25%	1998 - 2003	2000
25%	>2004	2008

Si analizamos la fecha de constitución según la forma jurídica podemos ver que las organizaciones más antiguas son los colegios profesionales que tienen una larga tradición<sup>6</sup>, cuya media es de 64 años. Si bien, este dato no puede ser la base de un análisis estadístico dado el limitado número de colegios profesionales que han participado en la encuesta. A continuación, se encuentran las fundaciones y las organizaciones no gubernamentales que cuentan con 28 años de antigüedad de media. Las entidades más “jóvenes” son las asociaciones cuyo año medio de creación es 1989.

Entre las empresas, destacan las sociedades anónimas que son, con diferencia, las empresas más antiguas del sector con 27 años de media. Le siguen las sociedades civiles cuyo año de creación medio es 1991. Las sociedades limitadas y las personas físicas, por el contrario, son empresas más jóvenes y no tienen de media más de 15 años.

<sup>6</sup> Hay que tener en cuenta a la hora de valorar su antigüedad que la fecha de creación de algunos colegios profesionales es anterior al año 1900.

Gráfica 2: Año medio de constitución en función de la estructura jurídica del organismo



### 2.3. Gestión y organización de las organizaciones de formación para el empleo

Una vez conocida la estructura jurídica y antigüedad del sector de la formación nos hemos interesado por la estructura organizativa de sus componentes. Es decir, el proceso de organización y gestión de los recursos (humanos, financieros y materiales) de los que disponen las organizaciones, intentando diferenciar los que están dedicados en exclusiva a la actividad formativa de los que no lo están.

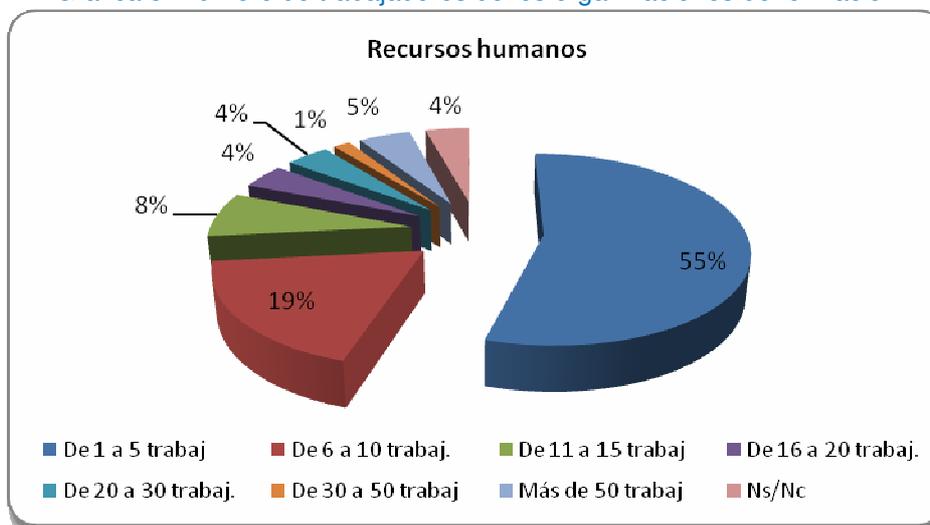
#### Recursos humanos de las organizaciones.

La definición de la organización de cualquier entidad está estrechamente relacionada con distintas variables, pero especialmente con las de dimensión medida en función de su número de trabajadores. Es por este motivo que el primer elemento analizado para conocer su estructura organizativa ha sido el personal.

En este primer análisis de los recursos humanos de las organizaciones hemos querido incluir todos los componentes de la plantilla independientemente de que estén dedicados a las labores de formación o a otras actividades. En general, las dimensiones en número de empleados de las organizaciones son reducidas, aunque en la muestra analizada se han encontrado algunas excepciones que superan los 50 trabajadores en plantilla. Las organizaciones estudiadas tienen de media 14 trabajadores. Aunque esta cifra puede resultar un poco engañosa, ya que casi el 75% de ellas tiene un número de empleados que no es superior a 10 y en su mayoría podrían ser consideradas microempresas.

Cómo se puede apreciar en la gráfica, la mayoría de las organizaciones analizadas (55%) tienen entre 1 y 5 trabajadores, lo cual nos hace darnos cuenta de las limitadas dimensiones del sector. El siguiente grupo en dimensión es el formado por las organizaciones cuyos recursos humanos se encuentran en el intervalo de 6 a 10 trabajadores (19%).

Gráfica 3: Número de trabajadores de los organizaciones de formación



El intervalo formado por las organizaciones que cuentan entre 11 y 15 trabajadores es el último con un porcentaje superior al 5%. El resto de organizaciones, que tienen más de 15 empleados, suman el 18% del total y se distribuyen en pequeños intervalos que van desde el intervalo “de 16 a 20 empleados” al último formado por las organizaciones de más de 50 empleados. Ambos no superan en ningún caso el 5%.

No se observan diferencias si se establece el análisis del número de trabajadores por empresa u otro tipo de entidad, en ambos casos la media es prácticamente la misma (13,8 vs 13,4 trabajadores). Aunque, si realizamos el análisis de los recursos humanos en función de la estructura jurídica, nos encontramos con una variabilidad de medias muy elevada que va desde los 3 trabajadores de los colegios profesionales y personas físicas a los 24 empleados de las fundaciones y organismos no gubernamentales.

Tabla 4: Número de trabajadores en función de la estructura jurídica

Forma Jurídica	Nº medio de trabajadores	N
Colegio Oficial	3	9
Persona física	3	20
Sociedad Civil	4	6
Sociedad Anónima	6	1
Asociación	10	22
Sociedad Limitada	15	38
Fundación, ONG	24	10
Otros	61	7

Las organizaciones que se dedican exclusivamente a la formación tienen de media cinco trabajadores. Esta cifra es inferior tanto a la media general de organizaciones analizadas (14) como a la de las no dedicadas en exclusiva a la impartición de formación para el empleo (17).

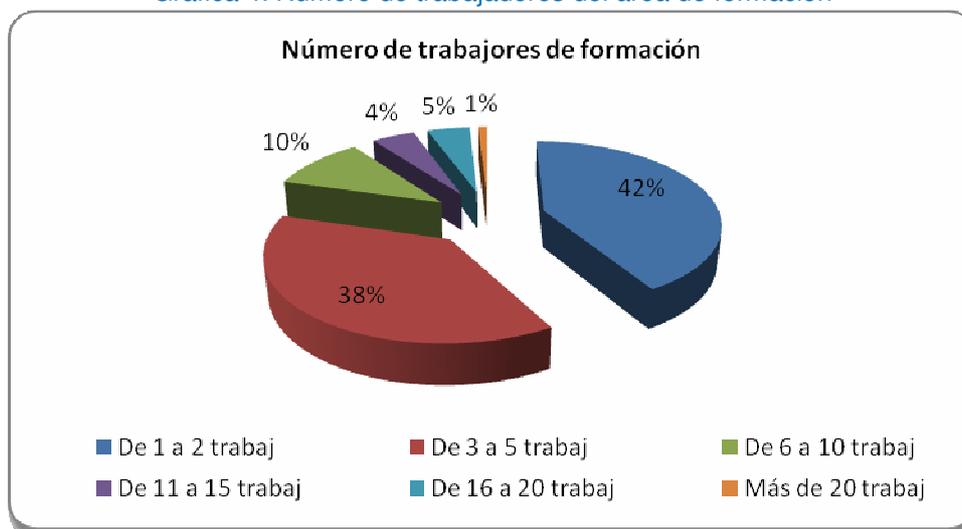
#### Recursos humanos destinados al área de formación

Una vez conocidos los recursos humanos de las organizaciones analizadas, continuamos con el estudio del personal con el que cuentan, pero en este caso sólo de los trabajadores que están encuadrados en el área de formación en cualquiera de sus diferentes facetas (gestión, impartición,...). Si bien, hay que tener en cuenta a la hora de analizar estos recursos que no todas las organizaciones tienen en sus plantillas trabajadores que se dediquen en exclusiva a la prestación del servicio de formación. El 7,6% de ellos no tiene recursos humanos destinados únicamente al área formativa. Este porcentaje disminuye al 3,0% en el caso de las empresas y por el contrario, se incrementa hasta el 14,6% al hablar de entidades que no tienen personal dedicado en exclusiva a la formación.

El número medio de trabajadores que se dedican en exclusiva a la formación es de 4. Esta cifra es considerablemente menor que el número medio de trabajadores de las organizaciones analizadas.

Incluso al hablar de las organizaciones **cuya única dedicación es la formación para el empleo**, y que por tanto todos sus recursos humanos deberían estar destinados a la formación en uno u otro sentido, no encontramos una media que sea superior a los 4 empleados. La explicación, como se verá más adelante al analizar el porcentaje de cobertura, esta principalmente en su dimensión. La reducida dimensión de estas organizaciones implica que no puedan destinar un número significativo de trabajadores en exclusiva a la formación. Como se puede ver en la siguiente gráfica, el 42% de ellas están en el intervalo de 1 a 2 trabajadores y el 38% en el intervalo de 3 a 5, mientras que sólo el 10% de los organismos tiene más de 10 trabajadores destinados a la formación.

Gráfica 4: Número de trabajadores del área de formación



Al igual que en el caso anterior (recursos humanos en general) no se observan diferencias significativas entre empresas y otro tipo de entidades, pero si al descender a la estructura jurídica específica de cada una de ellas. En cierto modo es normal que las fundaciones y organismos no gubernamentales, que tenían el segundo número medio más alto de trabajadores (24), tengan también tienen la media más alta de recursos humanos destinados a formación (9,2) y las sociedades limitadas estén en ambos casos en la tercera posición. Si bien, el análisis del porcentaje de cobertura nos muestra que el número de recursos destinados a la formación no está en relación directa con la dimensión (medida en número de trabajadores) de la organización.

En la tabla 5 se puede apreciar el porcentaje de trabajadores destinados al área de formación respecto al porcentaje total de recursos humanos. En ella se observan las profundas diferencias que existen en función de la estructura jurídica de la organización en cuestión. Así, son las personas físicas junto con las sociedades

civiles, los dos perfiles con los porcentajes más altos de trabajadores de formación (88,1% y 66,6%) respecto al total.

Tabla 5: Número medio de trabajadores en función de la estructura jurídica

Número de trabajadores de formación			
Forma Jurídica	Media	N	% respecto al total
Colegio Oficial	0,4	8	14,2%
Sociedad Civil	2,3	6	66,6%
Persona física	2,6	20	88,1%
Sociedad Anónima	3,0	1	50,0%
Asociación	3,6	24	35,7%
Sociedad Limitada	4,8	38	31,8%
Otros	6,7	7	10,9%
Fundación, ONG	9,2	10	38,8%

En el lado opuesto, se sitúan los colegios profesionales y la categoría “otros” que tienen porcentajes de cobertura inferiores al 15%. Con posiciones intermedias encontramos el resto de organismos: fundaciones (38,8%), asociaciones (35,7%), y sociedades limitadas (31,8%).

Tanto el número de encuestas respondidas por organizaciones que se dedican en exclusiva a la formación, como lo reducido de sus plantillas ha supuesto que el análisis estadístico del porcentaje de los trabajadores de formación respecto al total no sea totalmente representativo. Sin embargo, nos permite comprobar cómo los porcentajes de cobertura se incrementan en ellos, siendo superiores al 50% en todas las estructuras jurídicas analizadas.

Tabla 6: Número de trabajadores de formación en organizaciones dedicadas en exclusiva a la formación

Número de trabajadores de formación			
Forma Jurídica	Media	N	% del total
Persona física	2,4	11	100%
Sociedad Limitada	5,5	13	88%
Sociedad Civil	1,3	3	50%
Asociación	2,7	4	79%
Otros	12	1	75%
Total	3,9	32	86%

### Análisis del profesorado

Al analizar los recursos humanos, hemos querido profundizar especialmente en los profesores dado que son uno de los elementos clave de estas organizaciones al ser

una de las piezas clave de la calidad de sus servicios. Para ello hemos estudiado su presencia en las plantillas de estos organismos (número medio) y el tipo de contratación. Y, en los casos en los que las organizaciones no cuentan con profesores entre sus recursos humanos y han optado por la subcontratación del profesorado, hemos analizado el origen geográfico y su clasificación.

Un primer acercamiento nos llevó a pensar en el **profesorado** como un elemento fundamental de las organizaciones del sector independientemente de cual fuera su estructura jurídica y, por tanto como parte integrante de sus plantillas en todos los casos. Si bien, el estudio posterior de los datos estadísticos nos ha mostrado que numerosas organizaciones no cuentan con profesores en plantilla (35%) y recurren a la subcontratación de sus servicios en un porcentaje elevado. Incluso en el caso de las entidades que se dedican en exclusiva a la formación, existe un porcentaje significativo de ellas (22%) que no cuenta con profesores entre sus recursos humanos y recurren a la subcontratación de otras entidades o particulares para la prestación de sus servicios.

Tabla 7: Porcentaje de organizaciones que no cuentan con profesores en plantilla

Organismos que no tienen profesores		
Estructura jurídica	No profesores	N
Persona física	5,0%	1
Sociedad Limitada	13,2%	5
Colegio Oficial	100,0%	9
Sociedad Civil	16,7%	1
Sociedad Anónima	0,0%	0
Asociación	60,0%	15
Fundación, ONG	40,0%	4
Otros	71,4%	5
Total	34,5%	40

El análisis en función de la estructura jurídica nos muestra las profundas diferencias que existen entre las organizaciones que no cuentan con profesores en plantilla. Los colegios oficiales y las asociaciones son las organizaciones con los porcentajes más altos de ausencia de profesorado (100% y 60%). Frente a estos porcentajes se encuentran las cifras de las personas físicas y las sociedades limitadas. En estos casos las cifras son las contrarias. Más del 85% de estas empresas cuentan con profesores entre su personal. Con un porcentaje cercano están las sociedades civiles (el 80% tiene profesores contratados). Hay que destacar que no existe ninguna sociedad anónima que no cuente con profesores en plantilla.

La explicación a estas diferencias tan abultadas entre las diferentes estructuras jurídicas estaría en la suma de dos variables fundamentalmente: la dedicación de cada una de las organizaciones analizadas y sus dimensiones. Es lógico que los colegios profesionales, cuyo fin último no es la formación y las dimensiones de sus plantillas no son muy amplias, no tengan los recursos suficientes para contar con personal docente

de manera permanente que otras organizaciones cuyo objetivo último es la impartición de formación.

Como hemos dicho, casi dos tercios de las organizaciones cuentan con profesores, si bien su número medio es más bien limitado (tres). Esta media no experimenta variaciones si hablamos de empresas o entidades. La media de las empresas es de tres profesores, mientras que la media de las entidades es de dos.

Tabla 8: Número medio de profesores en plantilla

Número de profesores	
Forma Jurídica	Media
Asociación	1,6
Persona física	2,5
Sociedad Civil	2,5
Sociedad Anónima	3,0
Sociedad Limitada	3,4
Otros	3,9
Fundación, ONG	4,3
Total	2,7

Las diferencias en las medias del número de profesores las encontramos, como en casos anteriores, al realizar el análisis en función de la estructura jurídica de la organización. Así, las fundaciones y las organizaciones no gubernamentales son las organizaciones que cuentan con el número más elevado de profesores de media (más de cuatro), mientras que las asociaciones que son las que tienen el número más pequeño no llegan a los dos profesores de media.

Como hemos visto anteriormente hay un porcentaje significativo de organizaciones del sector que no cuentan con profesores en sus plantillas y prefieren **subcontratar la prestación del servicio de la formación**. La opción de contratar los servicios de uno o varios profesores externos ha sido empleada por el 77% de las organizaciones analizadas durante el año 2010. Esta cifra se incrementa todavía más cuando nos referimos a entidades que se dedican en exclusiva a la impartición de la formación (84%) y a organismos que no son empresas (88,5%).

Las organizaciones del sector suelen combinar ambas opciones de contratación de personal. Así el 70% de las entidades con profesores en plantilla ha empleado también los servicios de profesores externos. Parece lógica esta forma de actuar, si tenemos en cuenta que sólo las organizaciones más grandes tienen una oferta formativa suficientemente amplia y sobre todo los clientes necesarios como para contar con varios profesores entre sus recursos humanos. Esta realidad se da particularmente en los casos de algunas empresas en las que el único profesor “en plantilla” es el propietario y el resto de los profesores son subcontratados en función de las necesidades de la organización.

En general, las organizaciones tienden a utilizar en mayor medida los servicios de profesores externos, como pone de relevancia el dato de que el número medio de profesores en plantilla es de 3, mientras que el número medio de profesores que son subcontratados es de 13.

Tabla 9: Número medio de trabajadores del departamento de formación

Recursos humanos	Total	Empresas	No empresas
Trabajadores formación	4	4	5
Profesores en plantilla	3	3	2
Profesores externos	13	5	23

Las diferencias entre empresas y otras entidades no son reseñables al hablar del profesorado, salvo en el caso de la subcontratación de profesores externos. En esta variable encontramos la divergencia más importante hasta el momento. El número medio de profesores externos en las empresas es cuatro veces inferior al de las entidades (5 vs 23).

## 2.4. Utilización de proveedores de formación para el empleo

Como hemos mencionado anteriormente, existe una mayoría de organizaciones que utiliza proveedores externos para la impartición de la formación para el empleo. Esta opción no ha experimentado modificaciones importantes en los últimos años. El porcentaje de organizaciones que contrató los servicios de proveedores externos durante 2010 es del 80,7%. Este porcentaje da muestra de una de las características definitorias de este sector en nuestra comunidad, el importante grado de subcontratación en la prestación de los servicios de formación, independientemente de cual sea la modalidad.

El recurso a la subcontratación por parte de las organizaciones puede explicarse por sus limitadas dimensiones, unida a la diversidad de las disciplinas que se engloban en la formación para el empleo. La necesidad de ampliar o diversificar las áreas formativas lleva a muchas organizaciones a la subcontratación, puesto que sería económicamente inviable contar con los profesores necesarios para cubrir la enseñanza de una multiplicidad de disciplinas. Si a este elemento unimos el importante grado de temporalidad de estos servicios es evidente que la subcontratación es una opción a la que tienen que recurrir necesariamente un porcentaje importante de organizaciones.

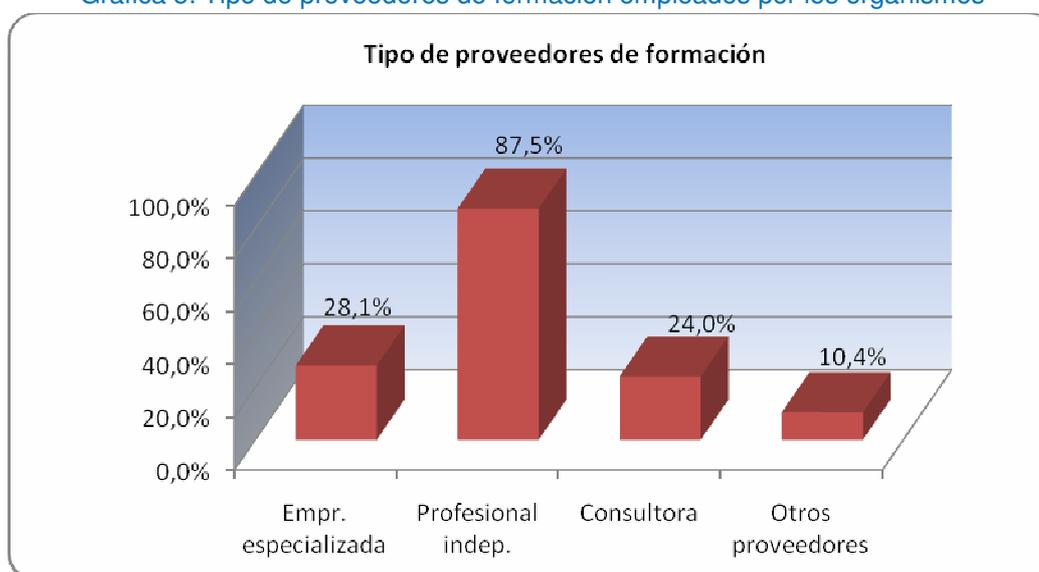
Tabla 10: Utilización de proveedor de formación en función del tipo de organización

Proveedor externo	Empresa	Entidad de formación	Total
No	28%	8%	19,3%
Si	72%	92%	80,7%
Total	100%	100%	100,0%

Interesados en conocer el tipo de subcontratación que emplean, se pidió a los encuestados que respondieran cuales eran los tipos de proveedores de formación que utilizaban habitualmente (empresas especializadas en formación, consultorías, profesionales independientes u otros).

En general, la mayoría de las organizaciones que subcontratan la formación se decantan por la utilización de profesionales independientes (87,5%) como proveedores. Este porcentaje tan elevado muestra unas diferencias especialmente significativas con el resto de proveedores, que son empleados de manera más limitada. Así, las empresas especializadas son contratadas por un 28% de las organizaciones y las consultoras por menos de un 25%. Queda un pequeño grupo formado por proveedores que no han sido encuadrados en la clasificación anterior por los encuestados. Este particular grupo es utilizado solamente por el 10% de los organismos.

Gráfica 5: Tipo de proveedores de formación empleados por los organismos



Como hemos mencionado anteriormente, la utilización de proveedores externos es en general significativamente elevada, si bien, la diferencia entre los dos grupos de organizaciones analizadas es de casi 20 puntos porcentuales. El 71,6% de las empresas de formación recurre a la subcontratación frente al 92,3% de las entidades. Estas diferencias se aprecian también en el tipo de proveedores empleados por ambos tipos de organismos. La única similitud se da en la utilización de profesionales independientes. En la utilización de esta opción, los dos grupos presentan porcentajes idénticos (87,5%).

Tabla 11: Utilización de proveedores de formación por tipo de organismo

Tipo de proveedor	Empresa	Entidad de formación
Empresa especializada	12,50%	43,80%
Profesional independiente	87,50%	87,50%
Consultora	18,80%	29,20%
Otros proveedores	8,30%	12,50%

En el resto de proveedores analizados, las entidades siempre presentan cifras más altas que las empresas. Por ejemplo, las consultoras que son utilizadas por el 29,2% de las entidades de formación y el 18,8% de las empresas. Especialmente significativo es la utilización de empresas especializadas en formación como proveedor, en este caso las entidades presentan porcentajes tres veces y medio superiores a los de las empresas (43,8% vs 12,5%).

El análisis en función de la estructura jurídica nos muestra, una vez más, algunas diferencias interesantes. Así, aunque la opción claramente predominante de proveedor es la del profesional independiente, las diferencias entre las estructuras superan los quince puntos. Si bien, como se puede apreciar en la siguiente tabla, las distancias más importantes en los porcentajes de utilización se dan en las empresas especializadas (más de cincuenta puntos de diferencia).

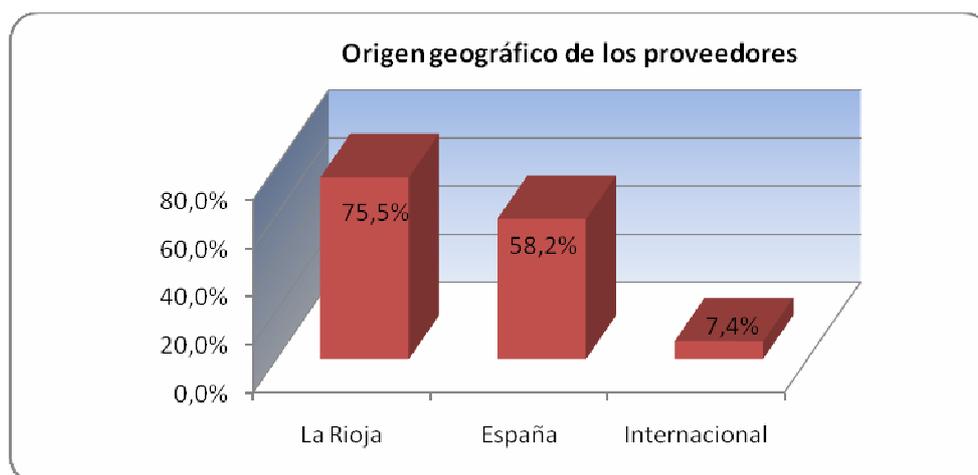
Tabla 12: Tipo de proveedor de formación empleado según la estructura jurídica de la organización

	Persona física	Sociedad Limitada	Colegio Oficial	Sociedad Civil	Asociación	Fundación, ONG
Empresa	7,1%	10,7%	22,2%	50,0%	58,3%	22,2%
Profesional indep.	7,1%	21,4%	11,1%	25,0%	41,7%	0%
Consultora	85,7%	89,3%	77,8%	100,0%	87,5%	100,0%
Otros proveedores	0,00%	10,7%	11,1%	0,0%	12,5%	11,1%

La elevada subcontratación de los servicios de impartición de la formación para el empleo nos ha llevado a querer profundizar un poco más en su conocimiento. Así, nos hemos planteado cual es el origen geográfico de los proveedores de formación subcontratados, independientemente de la estructura jurídica que tengan (empresa, profesional independiente, consultora,...).

El origen geográfico de estos proveedores muestra un sector que no se encuentra encerrado en nuestra comunidad, aunque este sea el origen de una gran parte de los proveedores (75,5%). Más de la mitad de las organizaciones analizadas recurre a la contratación de proveedores que provienen de otras comunidades autónomas para impartir formación. Incluso el 7,4% de ellos ha recurrido a proveedores de otros países, si bien en este caso suelen ser organismos especializados en la formación en idiomas exclusivamente.

Gráfica 6: Origen geográfico de los proveedores



No se aprecian diferencias significativas en el origen geográfico de los proveedores en función del tipo de organización. En ambos casos (empresa o entidad) aproximadamente el 75% utiliza proveedores de la propia comunidad. Respecto a la utilización de proveedores de otras comunidades autónomas, las empresas tienen un porcentaje más reducido (50%) que las entidades (66,7%). Es de destacar en este análisis, la utilización de proveedores internacionales por parte de un pequeño grupo de organizaciones. El recurso a la contratación de profesores en países extranjeros es una opción limitada a un porcentaje de organismos que en su mayoría son empresas (12,5%).

**Tabla 13: Origen geográfico de los proveedores por tipo de organismo**

Origen de los profesores	Empresa	Entidad de formación
La Rioja	72,9%	78,3%
España	50,0%	66,7%
Extranjero	12,5%	2,2%

Al igual que en el caso del análisis de los proveedores según su naturaleza, el origen geográfico de estos también está relacionado con la estructura jurídica de las organizaciones que subcontratan sus servicios. Como se puede ver en la siguiente tabla, los porcentajes que describen el origen geográfico de los proveedores de formación empleados son muy diferentes según la estructura legal.

**Tabla 14: Origen geográfico de los proveedores por tipo de estructura jurídica**

Origen proveedor	Persona física	Sociedad Limitada	Colegio Oficial	Sociedad Civil	Asociación	Fundación, ONG
La Rioja	64,3%	82,1%	55,6%	50,0%	82,6%	88,9%
España	50,0%	46,2%	77,8%	75,0%	63,6%	44,4%
Extranjero	21,4%	10,7%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%

Quizás la diferencia más llamativa se encuentra en el caso de la utilización de los proveedores no nacionales. Así, las fundaciones, los colegios oficiales y las sociedades civiles no cuentan con ningún proveedor extranjero, mientras que el 21% de las personas físicas y el 10,7% de las sociedades limitadas han contratado algún proveedor que no es de origen español.

También se aprecian variaciones importantes en la contratación cuando el proveedor es de origen español. Así, menos del 50% de las sociedades limitadas, de las fundaciones y de las organizaciones no gubernamentales contratan los servicios de proveedores de fuera de la comunidad de La Rioja. Sin embargo, más de tres cuartos de las sociedades civiles y los colegios profesionales han empleado proveedores nacionales.

## 2.5. Equipamientos informáticos de las organizaciones de formación para el empleo

Para continuar profundizando en el conocimiento de organizaciones de formación para el empleo se ha querido desarrollar un análisis sobre los **recursos o herramientas informáticas** básicas con las que cuentan: ordenador, servidor, internet, página web, cuentas de correo electrónico.

En primer lugar, se ha constatado que la utilización de **ordenadores de gestión** está prácticamente generalizada en todo el sector. El 97% de las organizaciones cuenta con al menos un ordenador. En el caso de las empresas, el porcentaje es del 100% y si hablamos de las entidades, este porcentaje se reduce ligeramente hasta el 96%. Las organizaciones cuentan para su gestión con cinco ordenadores de media. Si bien, esta cifra es diferente si contabilizamos su número medio en función del tipo de organismo analizado. Las entidades doblan en media a las empresas en número de ordenadores (7,6 vs 3,5).

Además de la presencia de ordenadores las organizaciones analizadas tienen diferentes sistemas informáticos para desempeñar sus funciones (servidores, páginas web, internet,...). Internet y cuentas de correo electrónico son dos de las herramientas más habituales. El 96% de ellas cuenta con **internet** en sus instalaciones. Esta elevada cifra es más que lógica si tenemos en cuenta que la presencia de internet es cada día más habitual dada su importancia a la hora de facilitar cualquier tipo de gestión y comunicación a las organizaciones.

La utilización de cuentas de **correo electrónico** asociadas a la organización se produce en el 98% de los casos. Esta elevada cifra responde, como en el caso anterior, al avance de las tecnologías y a las mejoras de las comunicaciones gracias a su uso que hace que las organizaciones valoren positivamente contar con estos recursos.

El número de organizaciones que cuenta con una **página web** no es tan elevado, aunque presenta también unas cifras notables. El 83% de los organismos tiene una página web, lo cual teniendo en cuenta las limitadas dimensiones y los recursos de la mayoría de las organizaciones del sector muestra el interés de estas en cuanto al uso de las nuevas tecnologías de comunicación.

El equipamiento informático menos frecuente entre las organizaciones de formación es el **servidor**. Esta herramienta es empleada por el 67% de ellos. La explicación a su menor utilización podría estar en que los organismos analizados, en su mayoría, no cuentan con un número elevado de ordenadores ni almacenan grandes cantidades de información y, por tanto, no consideran necesario contar con uno.

No hay diferencias importantes entre empresas y entidades respecto a la presencia de equipamientos informáticos. Las divergencias en los porcentajes de utilización de ordenadores de gestión, internet y cuentas de correo electrónico son de escasos puntos porcentuales. Un poco mayor es en el caso de la página web que está presente

en el 80% de las empresas y en el 88% de las entidades. La diferencia más “abultada” entre los equipamientos analizados es la producida por la presencia o no de un servidor informático. El 84% de las entidades cuenta con un servidor frente al 57% de las empresas.

Tabla 15: Utilización de equipamientos informáticos

Equipamientos	Total	Empresas	Entidades
Ordenadores de gestión	97%	100%	96%
Servidor	67%	57%	84%
Internet	96%	96%	98%
Página Web	83%	80%	88%
Correo electrónico	98%	99%	98%

El análisis de los equipamientos en función de la estructura jurídica de la organización muestra escasas diferencias. La más significativa es la motivada por la disparidad en la presencia del servidor central. Esta diferencia es especialmente llamativa en el caso de las personas físicas ya que sólo el 35% de estas organizaciones cuenta con uno frente al 67% de media. Una situación parecida se da entre las sociedades civiles en el caso de la página web. Sólo el 50% cuenta con página web, lo cual supone más de treinta puntos de diferencia con la media

Tabla 16: Equipamientos informáticos en función de la estructura jurídica

Equipamientos	Persona física	Sociedad Limitada	Colegio Oficial	Sociedad Civil	Sociedad Anónima	Asociación	Fundación, ONG
Servidor central	<b>35%</b>	66%	67%	67%	<b>100%</b>	81%	90%
Internet	90%	100%	89%	<b>83%</b>	100%	100%	100%
Cuentas de correo	95%	100%	<b>89%</b>	100%	100%	100%	100%
Ordenador de gestión	100%	100%	<b>89%</b>	100%	100%	96%	100%
Página Web	65%	92%	89%	<b>50%</b>	<b>100%</b>	85%	80%

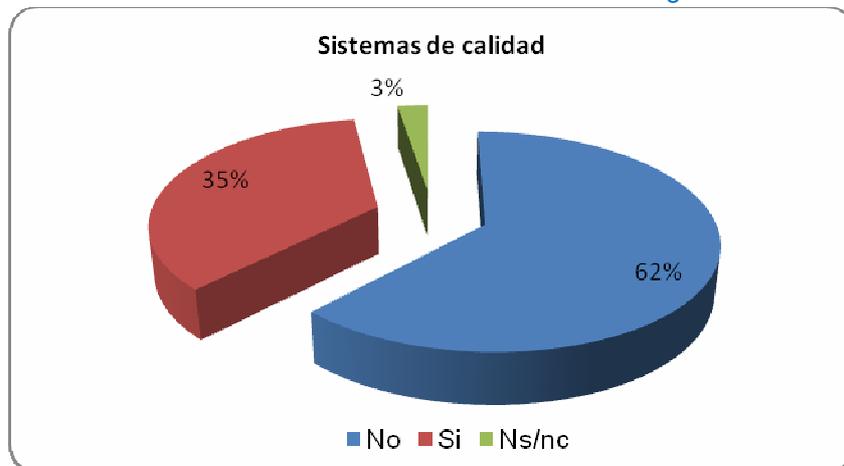
## 2.6. Sistemas de calidad de las organizaciones de formación para el empleo

La implantación de los sistemas o normas de calidad se ha ido produciendo paulatinamente desde mediados de los años 80, si bien su generalización no se ha llegado a alcanzar en las empresas riojanas<sup>7</sup>. La presencia de sistemas de calidad en las organizaciones dedicadas a la formación para el empleo se encuentra en una situación intermedia si los comparamos con las cifras medias de las pymes y micropymes de otros sectores.

Aunque, sólo el 35% tiene implantado un sistema de calidad, si que se observa un cierto interés por otros aspectos relacionados con la calidad. Ejemplo de ello es que estas organizaciones preguntan a sus clientes por su grado de satisfacción con los servicios prestados o se muestran interesadas por conocer la necesidad de su servicio (en este caso la formación) en porcentajes considerablemente más elevados que el resto de sectores económicos.

Este interés por la implantación de sistemas de calidad se manifiesta de una manera similar tanto en las empresas como en las entidades. El 37% de las empresas y el 33% de las entidades han implantado al menos una norma de calidad.

Gráfica 7: Presencia de sistemas de calidad en las organizaciones.



En general, observamos una clara correlación entre la implantación de normas de calidad y los recursos humanos de las organizaciones. Son las organizaciones con las plantillas más numerosas, las que tienen porcentajes más elevados de implantación de algún sistema de calidad. De tal manera que aproximadamente dos tercios de las organizaciones que tienen plantillas de ocho o más trabajadores cuentan con sistemas de calidad. En el lado opuesto están las organizaciones con menor número de

<sup>7</sup> El 53,4% de las pymes y el 29,4% de las micropymes riojanas han implantado algún sistema de calidad. Datos obtenidos del estudio: *Análisis de los sistemas de gestión de las micropymes riojanas*. 2009. Club de Marketing de La Rioja.

recursos humanos, sólo 15,2% de estas organizaciones tienen implantado un sistema de calidad.

Tabla 17: Porcentaje de organizaciones con sistemas de calidad en función del número de trabajadores

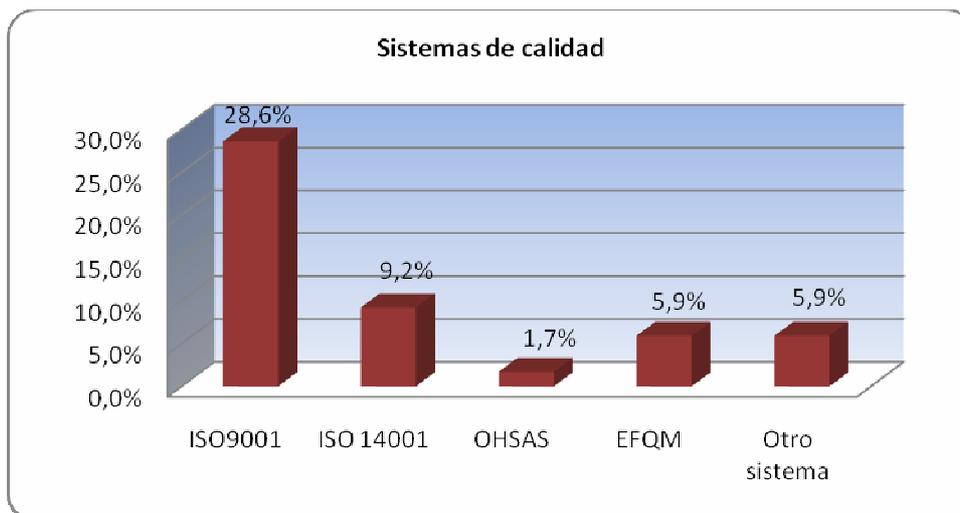
Sistema de calidad	Hasta 3 trabaj.	De 4 a 7 trabaj.	Más de 7 trabaj.	Total
No	80,4%	68,8%	30,6%	62%
Si	15,2%	28,1%	69,4%	35%
Ns/nc	4,3%	3,1%	0%	3%
Total	100%	100%	100%	100%

Dado que el 35% de las organizaciones ha implantado algún sistema de calidad, hemos considerado interesante conocer cuáles eran estas normas y si había alguna organización que hubiera implantado más de una. Con este objetivo se preguntó por las normas de calidad que son más frecuentes entre las empresas y organizaciones de la región: ISO 9000, ISO 1400, EFQM y OHSAS.

La norma ISO 9000 es la más habitual en las organizaciones que han implantado algún sistema de calidad. El 29% cuenta con esta norma, lo que supone el 81% de todas las organizaciones que han implantado alguna norma. El resto de normas por las que se cuestionaba están presentes en un número considerablemente más reducido de organizaciones. Con porcentajes inferiores al 10% están las normas: ISO 14001 (9%) y EFQM (6%). La presencia de la norma OHSAS en el sector es prácticamente testimonial, sólo el 1,7 % de las organizaciones la ha implantado.

Respecto a la compatibilización de varias normas de calidad, podemos observar como el 60% de las organizaciones que han implantado normas de calidad tiene al menos dos, habitualmente la ISO 9001 (81%), junto a otra de las normas. Estos porcentajes demuestran que una parte importante de las organizaciones que tienen normas de calidad, manifiestan un interés cierto en la calidad, puesto que no sólo certifican la calidad de su gestión a través de una norma determinada, sino que se embarcan en la implantación de al menos otro sistema con el coste en recursos de todo tipo que supone para una organización su implantación.

Gráfica 8: Sistemas de calidad implantados



### Seguimiento de los resultados, evaluación de tendencias y diseño de planes de mejora

Una vez analizada la importancia que otorgan las organizaciones a la calidad a través de los niveles de presencia de sus normas, quisimos conocer la influencia de otras variables que contribuyen a mejorar la gestión y a aumentar la calidad de sus servicios. Así, se preguntó a los encuestados por la realización de un **seguimiento de sus resultados, evaluando sus tendencias y estableciendo objetivos y planes de mejora**.

Gráfica 9: Seguimiento de resultados y definición de planes de mejora por parte de las organizaciones analizadas



Las organizaciones, en general, consideran importante realizar un seguimiento de sus resultados y también el diseño de planes de mejora para favorecer y/o facilitar su gestión. En contraposición, menos del 20% de las organizaciones encuestadas no analizan sus resultados con el objetivo de poder diseñar sus planes de mejora. El elevado porcentaje de organizaciones que realizan el seguimiento de sus resultados y definen sus planes de mejora se da por igual tanto en empresas (81%) como en entidades (77%).

Tabla 18: Seguimiento de los resultados de la organización

Seguimiento de resultados	Empresas	Entidades	Total
No	14,9%	21,2%	17,6%
Si	80,6%	76,9%	79%
Ns/Nc	4,5%	1,9%	3,4%
Total	100%	100%	100%

Al igual que en el caso anterior (implantación de las normas de calidad), el seguimiento de los resultados de la organización y diseño de planes de mejora correlaciona con la variable de dimensión medida en función de los recursos humanos. Así a mayor número de trabajadores, el porcentaje de organizaciones que realizan el seguimiento de los resultados es más elevado. La diferencia entre el grupo de organizaciones más pequeñas (hasta 3 trabajadores) y las más grandes (más de 7 trabajadores) es de casi treinta puntos porcentuales.

Tabla 19: Seguimiento de los resultados de la organización por número de trabajadores

Seguimiento de resultados	Hasta 3 trabajadores	De 4 a 7 trabajadores	A partir de 8 trabajadores	Total
No	23,9%	21,9%	5,6%	17,5%
Si	69,6%	78,1%	94,4%	79,8%
Ns/Nc	6,5%	0%	0%	2,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Las diferencias en este ámbito se hacen más importantes al establecer el análisis en función de la estructura jurídica de la organización. Como se puede ver en la tabla nº20, los colegios oficiales son las organizaciones menos interesadas en el seguimiento de sus resultados y en el diseño de planes de mejora (44%). Las diferencias con el resto de estructuras jurídicas son las más elevadas de las observadas hasta el momento y alcanzan los cincuenta y cinco puntos porcentuales. Como ejemplo de estas variaciones tan importantes están las personas físicas que son la segunda estructura con el porcentaje más bajo de seguimiento de sus resultados, si bien alcanza el 77%.

Resulta curioso observar como todas las fundaciones, organizaciones no gubernamentales y sociedades civiles analizadas afirman realizar un seguimiento de los resultados, evaluación de las tendencias y diseño de objetivos y planes de mejora. Estos datos nos llevan a pensar en la importancia que las organizaciones dan a esta

actividad porque independientemente de la rigurosidad con que se realice el análisis de los resultados parece claro que la valoran positivamente.

Tabla 20: Seguimiento de los resultados en función de la estructura jurídica

Estructura jurídica	Seguimiento de los resultados
Colegio oficial	44%
Persona física	75%
Asociación	77%
Sociedad Limitada	79%
Fundación, ONG	100%
Sociedad Civil	100%

Es en cierto modo curioso la contraposición las cifras de implantación de normas de calidad con las de seguimiento de los resultados de la organización. Sus porcentajes son significativamente diferentes para aspectos que, a nuestro parecer, están estrechamente relacionados: sólo el 35% de las organizaciones ha implantado alguna norma de calidad, frente al 80% que realiza un seguimiento de sus resultados para establecer objetivos y diseñar planes de mejora.

Estas divergencias en el uso de herramientas de gestión de la calidad pueden tener su origen en las implicaciones y requisitos que supone para una organización implantar una norma de calidad. El cumplimiento de estos requisitos, que están definidos a priori por un ente exterior, es considerablemente más costoso que la realización del seguimiento de los resultados que suele estar definido por la propia organización que es la que se impone las condiciones y los límites en el control y evaluación de los resultados.

## 2.7. Presencia de instrumentos de planificación en las organizaciones de formación para el empleo

La existencia de organizaciones de muy diversa índole en el sector ha motivado que el análisis cuantitativo realizado presente algunas particularidades respecto a las empresas que han participado en él. A nuestro entender, la organización y gestión de un organismo que busca la obtención de unos beneficios económicos, no puede ser, en principio, la misma que la de otras entidades que no tienen objeto de lucro.<sup>8</sup> Es por este motivo que se han incorporado una serie de preguntas en relación a la gestión de las organizaciones del sector, pero exclusivamente para las empresas excluyendo a las entidades de formación que no buscan un beneficio económico particular (fundaciones, organizaciones no gubernamentales, colegios profesionales, asociaciones).

El primer elemento estudiado ha sido la **actividad planificadora**, puesto que es un elemento clave para la correcta gestión de cualquier empresa. La planificación supone la definición de unos objetivos, junto a la estrategia a desplegar y los recursos necesarios para alcanzarlos. La planificación afecta a todos los ámbitos de la empresa favoreciendo la alineación de los recursos de todo tipo para la consecución de las metas prefijadas.

Se han analizado específicamente la presencia de los instrumentos de planificación de referencia más frecuentes en la literatura sobre gestión empresarial. Para ello se pidió a los participantes en el estudio que señalaran si contaban por escrito con los siguientes instrumentos: presupuesto, plan estratégico, plan comercial, plan de marketing, plan de producción, plan de RRHH, plan de formación, plan de PRL y plan de I+D o innovación. La exigencia de que estuvieran por escrito estaba motivada por la experiencia obtenida en estudios anteriores de que los encuestados no siempre consideraban necesario que estuvieran por escrito estos instrumentos para afirmar con rotundidad su utilización. A nuestro parecer esta afirmación no se corresponde con la realidad porque somos conscientes de que la actividad planificadora, es habitualmente demasiado compleja como para poder ser realizada correctamente sin plasmarla en algún soporte gráfico.

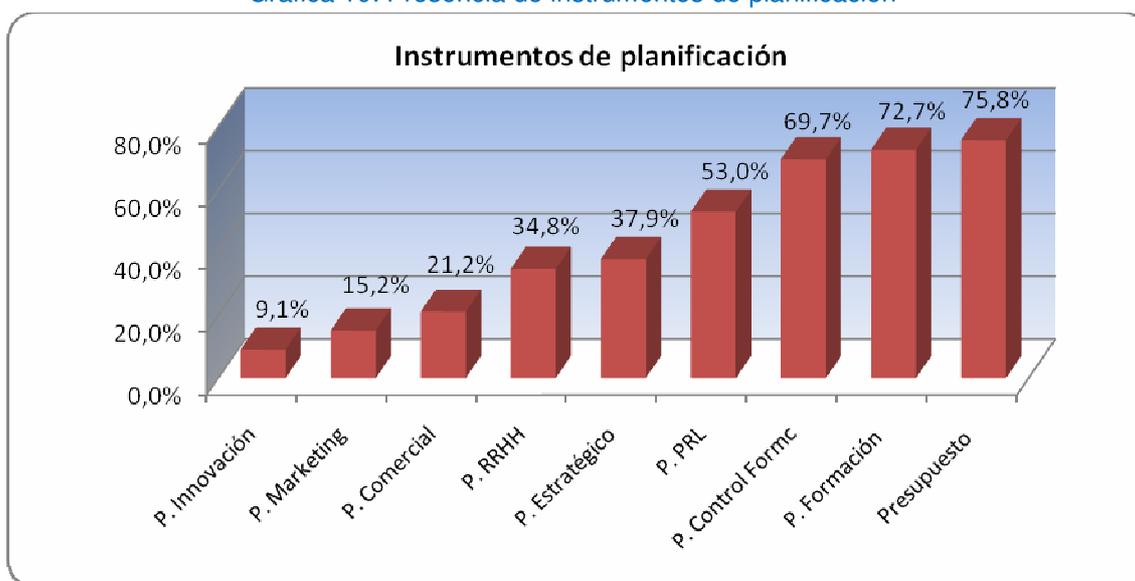
El instrumento de planificación más empleado es el **presupuesto** que puede ser definido como una de las herramientas más importantes para la gestión de cualquier empresa. Más del 75% de las empresas encuestadas cuentan con este instrumento. A continuación, le siguen el **plan de formación y el plan de control de la formación** presentes en el 70% de las empresas. La presencia de planes de formación es, a nuestro entender, significativa. Por ejemplo, si comparamos estas cifras con los datos de presencia de planes de formación en pymes (51%) y micropymes (25%) en general, podemos ver que estas empresas muestran un interés real por la formación de sus recursos humanos y a la mayoría no se les podría aplicar el castizo refrán “En casa del herrero, cuchara de palo”.

---

<sup>8</sup> El hecho de que la gestión de las empresas pueda ser diferente a la gestión de las entidades de formación, no debe llevarnos a pensar que las empresas tengan una gestión mejor o más profesionalizada en todos los casos, sino que parten de unas premisas y objetivos diferentes que no siempre suponen una mejor gestión.

Tras los planes relacionados con la formación, se encuentra el **plan de prevención de riesgos laborales** presente en el 53% de las empresas. Una cifra que es ciertamente baja si tenemos en cuenta que es obligatorio para la mayoría de las empresas contar con plan de prevención de riesgos laborales. El resto de los instrumentos de planificación por los que se preguntó no están definidos en más del 50% de las empresas.

Gráfica 10: Presencia de instrumentos de planificación



Las dos herramientas que aún estando situadas en la “zona baja de la clasificación” cuentan con un mayor crédito por parte de las empresas de formación son el **plan estratégico y el plan de recursos humanos** empleados por el 38% y 35% respectivamente. Con porcentajes de presencia aún más bajos están los **planes comerciales y de marketing** (16% y 22% respectivamente). Estas cifras parecen indicar que las empresas no muestran un especial interés por la planificación de la actividad comercial y de marketing y no valoran estos planes como medio para obtener clientes a los que prestar sus servicios.

El análisis de los instrumentos de planificación en función de la variable dimensión (medida en número de trabajadores) muestra que ésta no influye directamente en su presencia. Como se puede ver en la tabla, a mayor dimensión de la empresa, no siempre se produce un incremento en el porcentaje de utilización de instrumentos de planificación. Es más se da la curiosa situación de que el intervalo intermedio<sup>9</sup> (formado por los organismos de 4 a 7 trabajadores) es él que presenta los porcentajes más bajos de utilización de instrumentos de planificación, salvo en el caso del plan de prevención de riesgos laborales.

<sup>9</sup> Los intervalos de la variable número de trabajadores han sido establecidos dividiendo la muestra en tres grupos que contienen el mismo número de casos (33,3%): hasta tres trabajadores, entre cuatro y siete trabajadores y ocho o más trabajadores.

Tabla 21: Utilización de instrumentos de planificación según número de trabajadores

Instrumentos de planificación	Nº de trabajadores			
	<= 3	de 4 a 7	8+	Total
P. Innovación	7%	0%	17%	9%
P. Marketing	15%	14%	17%	16%
P. Comercial	26%	7%	26%	22%
P. RRHH	30%	21%	48%	34%
P. Estratégico	22%	21%	65%	38%
P. PRL	41%	57%	61%	52%
P. Control Formación	70%	57%	78%	70%
P. Formación	78%	36%	87%	72%
Presupuesto	70%	64%	87%	75%

## 2.8. Utilización de instrumentos económico-financieros

Otro de los elementos claves en la gestión empresarial es el área económico-financiera. Por ello nos hemos fijado en una serie de instrumentos que facilitan este ámbito de la gestión empresarial y, consecuentemente, la toma de decisiones relacionada con ella. Al igual que al hablar de los instrumentos de planificación en los cuestionarios se preguntaba por las herramientas de gestión económica-financiera más habituales en la literatura sobre la materia: balance de caja, balance de situación, balance de sumas y saldos, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios de patrimonio, inventario, libro de IVA y memoria.

Un primer análisis de estos instrumentos nos mostró una gran disparidad en sus porcentajes de presencia que nos lleva a afirmar que no todos los instrumentos estudiados tienen el mismo valor o utilidad para los encuestados. Es más, si tenemos en cuenta el grado de utilización podemos observar al menos dos grupos diferenciados.

- En un primer grupo estarían los instrumentos presentes en más del 70% de las empresas: cuenta de pérdidas y ganancias (78,8%), balance de situación (77,3%), balance de caja (75,8%) y balance de sumas y saldos (72,7%), que son obligatorios para las empresas.
- El segundo grupo estaría formado por instrumentos que tienen una presencia inferior que va desde el 57% de las empresas que cuentan con una memoria, al 41% de ellas que ha realizado su inventario. A una distancia considerable del resto de elementos de este grupo está el “estado de los cambios de patrimonio” que es la herramienta menos utilizada (24,2%).

Tabla 22: Utilización de instrumentos económicos-financieros

Instrumentos económico-financieros	
Estado de cambios de patrimonio	24,2%
Inventario	40,9%
Libro de IVA	42,4%
Memoria	57,6%
Balance de sumas saldos	72,7%
Balance de caja	75,8%
Balance de situación	77,3%
Cuenta de pérdidas y ganancias	78,8%

Además de contabilizar la presencia de los instrumentos económicos-financieros, nos hemos interesado por la utilización de herramientas informáticas dirigidas a facilitar la gestión financiera de las empresas. La variabilidad de los programas informáticos de gestión financiera nos ha llevado a preguntar por ellos en términos generales sin concretar sus características, esto es se ha preguntado simplemente por la presencia de programas informáticos de contabilidad, de facturación y de gestión general de la empresa y de gestión de clientes (CMR).

La presencia de estos programas informáticos no puede decirse que este generalizada en las empresas riojanas. Si bien, hay que tener en cuenta que los porcentajes de utilización presentan cifras muy diferentes en función del equipamiento al que nos estemos refiriendo.

Si los programas de contabilidad y facturación están presentes en más del 50% de las empresas, los sistemas de gestión general de las empresas (ERP, SAP,...) sólo son empleados por el 13,6% de ellas y los sistemas de gestión de clientes (CRM) están presentes en un número inferior de empresas que apenas sobrepasa el 12%.

Tabla 23: Presencia de herramientas informáticas

Herramientas informáticas	
Programa de contabilidad	65,2%
Programa de facturación	56,1%
Sistema informático de gestión	13,6%
Sistema informático CRM	12,1%

La presencia de estos instrumentos y herramientas informáticas de gestión económico-financiera no se ve influenciada directamente ni por las variables de dimensión ni por la estructura jurídica de la empresa.

### III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL SECTOR DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

#### 3.1. Análisis de las necesidades de formación de los clientes

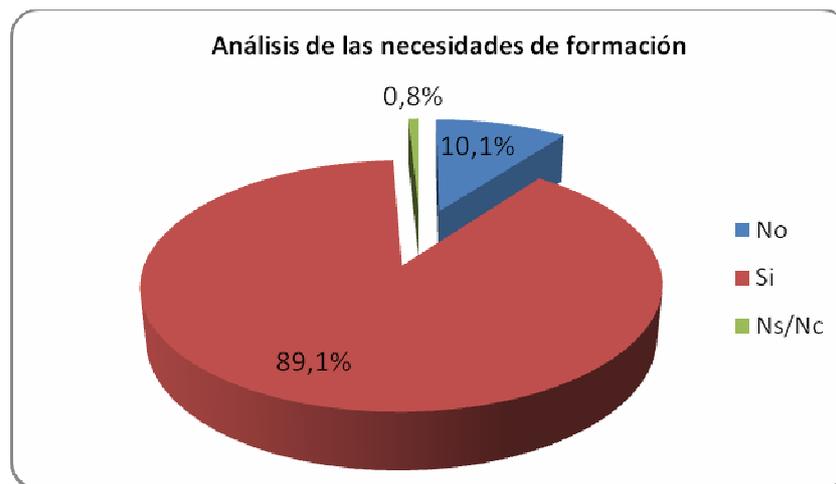
Como hemos visto en el epígrafe anterior, las organizaciones a pesar de no tener un elevado interés o estar especialmente motivadas por la gestión de calidad a través de la implantación de sistemas y normas de calidad, sí que se muestran en su mayoría más receptivas a la utilización de otros instrumentos relacionados con la calidad, por ejemplo: el seguimiento de sus resultados y la elaboración de planes de mejora que ya han sido mencionados anteriormente. El uso de estas herramientas permite mejorar la gestión de la organización al analizar en profundidad sus resultados y al definir sus planes de mejora.

Otro de los elementos que facilita la gestión de cualquier organización es el análisis de sus clientes. Las organizaciones que imparten formación deben o deberían conocerlos en profundidad para ofrecerles los servicios que les sean más útiles y de mayor interés. Es por este motivo que hemos considerado importante para el estudio de los recursos formativos de la región analizar la información que las organizaciones obtienen de sus clientes y el uso que hacen de ella. Para realizar este análisis, se hizo hincapié en dos temas a nuestro parecer básicos para conocer a los clientes / alumnos:

- La investigación de sus necesidades formativas actuales y futuras.
- El análisis de su grado de satisfacción con los servicios obtenidos.

El conocimiento de las necesidades formativas de los clientes permite a las organizaciones adaptar su catálogo de servicios a estas necesidades de tal manera que puedan satisfacerlas. No hay prácticamente organizaciones (90%) que no estén interesadas en conocer cuáles son las **necesidades formativas actuales y futuras de sus clientes**. Si bien esta afirmación es independientemente de que la técnica empleada para ello sea más o menos científica o que el posterior análisis se realice con mayor o menor rigurosidad.

Gráfica 11: Análisis de las necesidades de formación de los clientes



Una vez más no se aprecia una diferencia significativa entre las empresas (85%) y las entidades (94%). Los dos grupos estudian las necesidades de formación de sus clientes en porcentajes similares. Como se puede ver en la tabla 21, son sólo nueve puntos los que separan a ambos grupos.

Tabla 24: Análisis de las necesidades de formación

Análisis necesidades de formación	Empresas	Entidades	Total
No	15%	4%	10%
Si	85%	94%	89%
Ns/Nc	0%	2%	1%
Total	100%	100%	100%

Sin embargo, el estudio de las necesidades de formación en función de la estructura jurídica de las organizaciones sí que muestra algunas variaciones. Mientras el 100% de las asociaciones, fundaciones y organizaciones no gubernamentales estudian las necesidades formativas de sus clientes, sólo el 66,7% de las sociedades civiles lo hacen. Entre los dos extremos se encuentran los colegios profesionales, de los cuales el 78% analiza las necesidades de formación.

Tabla 25: Análisis de las necesidades de formación en función de la estructura jurídica de la organización

Estructura jurídica	Análisis necesidades de formación
Sociedad Civil	66,7%
Colegio Oficial	77,8%
Sociedad Limitada	81,6%
Persona física	95,0%
Asociación	100,0%

Fundación, ONG	100,0%
----------------	--------

### Análisis del grado de satisfacción de los clientes

Las organizaciones para profundizar en el análisis de los clientes no sólo quieren saber cuáles son sus necesidades formativas, la gran mayoría también están interesadas por conocer el grado de satisfacción que tienen los usuarios con sus servicios (92,4%) y les preguntan periódicamente por ello.

Parece no haber variables que correlacionen directamente con el interés de las organizaciones por conocer la satisfacción de los clientes. Sólo se observa una correlación positiva con el número anual de acciones formativas. A medida que aumenta el número de cursos, el porcentaje de organizaciones que pregunta a sus clientes por su satisfacción es mayor.

Gráfica 12: Análisis del grado de satisfacción de los clientes



Conocer la opinión de los clientes sobre los servicios que prestan las organizaciones es importante, pero la obtención de esta información debe hacerse de la forma más científica posible para que los resultados puedan analizarse y servir para mejorar sus servicios. Al conocer por estudios previos que no siempre se usan estas técnicas para el análisis se preguntó por los sistemas que utilizan para conocer el grado de satisfacción de sus clientes. La técnica empleada por más del 75% de los organismos es la encuesta, en principio la más científica si se realiza correctamente. Le sigue en porcentaje de utilización los contactos informales (46,4%). El empleo de otras técnicas es muy reducido.

Tabla 26: Sistemas para conocer el grado de satisfacción de las organizaciones

Sistema	Empresa	Entidad	Total
---------	---------	---------	-------

Encuesta	73,0%	85,1%	78,2%
Entrevista	7,9%	19,1%	12,7%
Contactos informales	50,8%	40,4%	46,4%
Otros medios	1,60%	6,40%	3,60%

Las entidades no sólo utilizan técnicas más científicas (principalmente encuestas) que las empresas sino también en mayor número. El 13% de las entidades ha empleado más de dos técnicas para conocer la satisfacción de sus clientes. Como hemos dicho anteriormente, la gran mayoría de las organizaciones se decanta por las encuestas si bien hay doce puntos de diferencia entre las entidades y las empresas. La diferencia es similar en el caso de la entrevistas (11 puntos) y en el de los contactos informales (10 puntos).

### 3.2. Análisis de la actividad formativa de las organizaciones del sector

Una vez conocida la manera en la que se gestionan las organizaciones que forman parte del sector, hemos pasado a analizar cómo desarrollan el servicio de formación para el empleo. Con este objetivo se han estudiado diferentes aspectos relacionados con la impartición de la formación como son: el número de cursos, el número y tipo de alumnos, las metodologías empleadas, los horarios de los cursos, los equipamientos de las aulas...

#### Número anual de acciones de formación

La primera pregunta del cuestionario sobre esta área hacía referencia al **número anual de acciones formativas** o cursos que realizan las organizaciones. Como era de esperar la variedad del universo ha hecho que las respuestas hayan tenido un recorrido amplísimo que va desde prácticamente la unidad hasta el millar de cursos. La dispersión en las respuestas queda patente también en las medidas estadísticas de dispersión obtenidas del análisis. Así, el número medio de cursos es de 56 y la desviación típica es de 114 cursos.

Tabla 27: Número de cursos en función del tipo de organización

Organización	Nº de cursos
Empresa	43,9
Entidad de formación	68,6
Total	56,2

El dato de la media anual de cursos puede parecer en un primer momento elevado (56), pero como veremos más adelante esta cifra se ha visto incrementada por los cursos realizados a través de la metodología online. La utilización de esta tecnología permite disponer a las organizaciones de una oferta formativa de cursos más amplia con el empleo de un número menor de recursos, especialmente de recursos humanos. El análisis en función del tipo de organización nos muestra que las empresas tienen, en general, una oferta más reducida de cursos que las entidades. Su media anual es de 44 de cursos frente a los 69 de las entidades.

Si observamos el número medio de cursos según la estructura jurídica de la organización podemos ver que son las fundaciones y las organizaciones no gubernamentales las que presentan las medias más altas de impartición de cursos por año (72). A continuación le siguen las sociedades limitadas que tienen de media 63 actividades formativas.

El resto de organizaciones presenta unos datos claramente inferiores a la media general. Así por ejemplo los colegios oficiales y las sociedades civiles no imparten de media más de 14 cursos anuales.

Tabla 28: Número de cursos en función de la estructura jurídica

Forma Jurídica	Nº de cursos
Colegio Oficial	9
Sociedad Civil	12
Persona física	24
Asociación	40
Sociedad Limitada	63
Fundación, ONG	72
Total	56

### Número anual de alumnos

La segunda variable analizada hace referencia al **número de alumnos que tienen las organizaciones anualmente**. El número medio de alumnos por año es de 622. Pero al igual que en el número anual de cursos, la variedad de las respuestas dadas por las organizaciones es muy elevada, como muestra su cifra de desviación típica que es 1728 alumnos.

Tabla 29: Número medio de alumnos por año

Organización	Nº alumnos
Empresa	494
Entidad	767
Total	622

La mayoría de las empresas tiene una cifra anual de alumnos significativamente más reducida que el número medio. La constatación de esta afirmación está en el hecho de que el 75% de las organizaciones tiene menos de 400 alumnos y el 50% de ellas menos de 200 alumnos. Las entidades de formación, que presentaban el número medio más alto de cursos, cuentan lógicamente con las cifras más elevadas de alumnos, 767 de media.

Tabla 30: Número medio de alumnos en función de la estructura jurídica

Forma Jurídica	Nº de alumnos
Sociedad Civil	83
Persona física	164
Colegio Oficial	181
Asociación	657
Fundación, ONG	764
Sociedad Limitada	789
Total	622

Además de por el número de alumnos con los que cuenta cada organización, nos hemos interesado también por el **ratio de alumnos por curso**. El número medio de alumnos por curso es de 15. El análisis del ratio por tipo de organización muestra una vez más diferencias entre empresas y entidades. Las diferencias en esta variable son más pequeñas pero se mantiene la tendencia de que las cifras medias de las empresas sean menores que las cifras medias de las entidades. Así, las empresas tienen 14 alumnos por curso frente a las entidades que tienen una media de 17 alumnos.

El análisis por estructura jurídica nos muestra a los colegios oficiales como las organizaciones con un ratio más elevado de alumnos por curso (21) frente a las fundaciones y sociedades civiles con en él más bajo (12).

Tabla 31: Número de alumnos por curso en función de la estructura jurídica

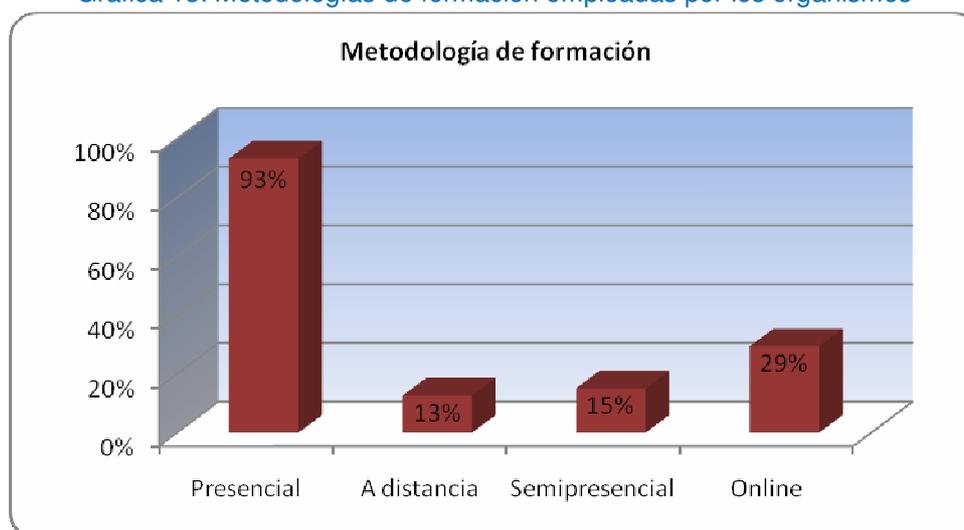
Forma Jurídica	Nº alumnos / curso
Fundación, ONG	12
Sociedad Civil	12
Persona física	14
Sociedad Limitada	14
Asociación	19
Colegio Oficial	21
Total	15

### 3.3. Metodologías empleadas para la impartición de la formación para el empleo

Independientemente del número de cursos y su temática, las organizaciones emplean distintas metodologías para impartir la formación a sus alumnos. Nosotros hemos centrado el estudio en las metodologías que son más habituales en la actualidad: formación presencial<sup>10</sup>, a distancia<sup>11</sup>, semipresencial<sup>12</sup> y online<sup>13</sup>.

Las organizaciones en su mayoría se especializan en la utilización de una sola técnica para dar formación (68%), si bien entre ellas hay un grupo que emplea varias modalidades en función de las características del curso. Las organizaciones que desarrollan más de una modalidad de formación representan el 32% del universo. De ellas el 60,5% emplea dos metodologías para la acción formativa (19% del total), el 21% utiliza tres metodologías (6,7 % del total) y el 18% emplea 4 metodologías diferentes (5,9 % del total).

Gráfica 13: Metodologías de formación empleadas por los organismos



La modalidad de formación “reina” es la presencial. Esta técnica que es la más tradicional, es utilizada por el 93% de las organizaciones para desarrollar sus cursos. Los porcentajes de uso de las otras modalidades por las que se preguntó son significativamente más bajos y, a excepción de la formación online, no son empleadas por más del 15% de las organizaciones. La formación online es la modalidad más joven de las analizadas y se encuentra en un periodo de expansión importante, fruto

<sup>10</sup> La formación presencial es la formación que se imparte físicamente en un local y en la que alumno y profesorado interrelacionan directamente.

<sup>11</sup> La formación a distancia es la formación que se imparte habitualmente por correo postal y en la que alumno y profesorado no interrelacionan directamente.

<sup>12</sup> La formación semipresencial es la formación que combina la formación presencial y la formación a distancia en sus diferentes formatos.

<sup>13</sup> La formación e-Learning es la formación que se imparte por Internet y en la que alumno y profesorado no interrelacionan directamente sino a través de los medios telemáticos.

de la generalización de las nuevas tecnologías en comunicación. En el año 2010 ha sido empleada por más del 29% de las organizaciones. Esta metodología ha desplazado en poco tiempo de su primer puesto entre las modalidades no presenciales a la formación a distancia

Se dan escasas diferencias en las metodologías empleadas según sea la organización entidad o empresa. La desigualdad más importante la encontramos en la modalidad presencial que si bien es la más utilizada en ambos grupos, lo es en porcentajes distintos. Así, el 100% de las empresas imparte formación con esta metodología frente a un 86,5% de las entidades. Otra diferencia que es también reseñable la encontramos en la formación online. Esta modalidad es empleada por más de un tercio de las entidades (36,5%), mientras que sólo es utilizada por el 24% de las empresas encuestadas.

La formación en las modalidades semipresencial y a distancia tiene, en cambio, porcentajes muy similares (13,4% vs 11,5% en formación a distancia y 13,4% vs 17,3% en formación semipresencial).

Tabla 32: Metodologías de formación empleadas en función del tipo de organización

Metodología	Empresa	Entidad de formación
Presencial	98,5%	86,5%
A distancia	13,4%	11,5%
Semipresencial	13,4%	17,3%
Online	23,9%	36,5%

Una vez conocidas las cifras de utilización de las distintas metodologías se han analizado sus características básicas. En los casos de las modalidades de formación a distancia y semipresencial no se realizó dicho análisis debido al bajo número de organizaciones que emplean estas modalidades, unido al elevado porcentaje de no respuestas (33%).

### 3.4. Características de la formación online impartida por las organizaciones

La formación online, aunque es empleada por un porcentaje todavía limitado de organizaciones (29%), ha merecido nuestra atención porque ha ido adquiriendo una gran relevancia en la última década, y posiblemente seguirá haciéndolo en los próximos años a medida que mejore su calidad técnica y se consolide la utilización de las nuevas tecnologías de comunicación e información entre los usuarios de la formación para el empleo.

La metodología online presenta unas características particulares debido a su naturaleza intrínsecamente tecnológica. La principal es que las organizaciones que imparten la formación en esta modalidad utilizan plataformas informáticas online diseñadas específicamente para ello, lo cual supone contar, en principio, con unos recursos tecnológicos importantes que no necesita ninguna otra metodología. Estas plataformas pueden ser propiedad de la organización que imparte el curso, pero también pueden estar subcontratadas a una empresa tercera o ser desarrolladas a través de programas de software libre.

La mayoría de las organizaciones optan por subcontratar una plataforma online para impartir su formación (61,8%). Al ser necesarios unos recursos tecnológicos y económicos importantes para desarrollar esta tecnología con un nivel de calidad óptimo, la opción de la subcontratación es considerada la más ventajosa por la mayoría de las organizaciones. Un 29,4% de las organizaciones, sin embargo, han preferido desarrollar una plataforma de formación propia que les permita ejercer su control en todos los aspectos desde el diseño hasta el desarrollo de los cursos. Sólo un 8,8% de las organizaciones utilizan el software libre (por ejemplo Moodle) para crear sus plataformas formativas online.

Las diferencias entre las empresas y las entidades respecto a la plataforma online que emplean son grandes. Así, el porcentaje de empresas que tienen una plataforma propia (40%) casi dobla el de entidades de (21,1%). Las empresas también utilizan la opción de la subcontratación (46,7%) pero como se ve en la tabla en porcentajes más bajos. Las entidades optan mayoritariamente por subcontratar la creación o el desarrollo de su plataforma a una empresa tercera (73,7%). Las diferencias se dan también en el caso del software libre. Su limitado uso es realizado sobre todo por empresas (13,3%).

Tabla 33: Plataforma online empleada según tipo de organización

Tipo de plataforma	Empresa	Entidad	Total
Propia	40,0%	21,1%	29,4%
Subcontratada	46,7%	73,7%	61,8%
Software libre	13,3%	5,3%	8,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Al analizar cuáles eran las organizaciones que habían preferido optar por la creación de una plataforma online propia, hemos comprobado que su rasgo distintivo más frecuente es que son organizaciones que se dedican exclusivamente a la formación. El 56% de ellas ha desarrollado una plataforma web propia frente al 33% que la ha subcontratado.

Las plataformas online son estructuras informáticas que necesitan ser cumplimentadas con una serie de contenidos (textos, audios, videos,...). Estos contenidos también pueden ser desarrollados por las propias organizaciones o ser subcontratada su elaboración a terceras empresas. En algunas organizaciones se producen las dos situaciones al mismo tiempo. Una organización puede subcontratar la creación de los contenidos de la plataforma para unos determinados cursos y también desarrollarlos para otros en los que tiene una mayor experiencia.

Al igual que en el caso de la creación de las plataformas, aproximadamente un 30% de las organizaciones desarrollan todos los contenidos de los cursos que imparten. La cifra de organizaciones que elaboran sus propios contenidos es más elevada realmente si tenemos en cuenta a los organismos que utilizan las dos opciones para crear los contenidos. La opción de la subcontratación es la elegida mayoritariamente por las organizaciones (más del 50%). El dato quizás más llamativo es el del grupo de organizaciones (14%) que emplea ambas opciones. Es decir, desarrolla los contenidos o subcontrata su elaboración en función de sus necesidades y, fundamentalmente, según sus conocimientos sobre la formación a impartir.

Tabla 34: Origen de los contenidos de la plataforma según el tipo de organización

Contenidos de la plataforma	Empresa	Entidad	Total
Propios	31%	32%	31%
Subcontratados	44%	58%	51%
Propios y subcontratados	25%	5%	14%
Ns/Nc	0%	5%	3%
	100%	100%	100%

Las diferencias en la creación de los contenidos entre los dos tipos de organizaciones no son tan importantes como en el caso de las plataformas. El porcentaje que desarrolla sus propios contenidos es prácticamente idéntico en ambos casos. La diferencia está en el caso de la subcontratación de los contenidos. El 58% de las entidades optan por subcontratar este servicio en contraposición al 44% de las empresas. Es más sólo un 5% de ellas compatibiliza las dos opciones frente al 25% de las empresas que si utilizan contenidos propios y contenidos desarrollados por un tercero.

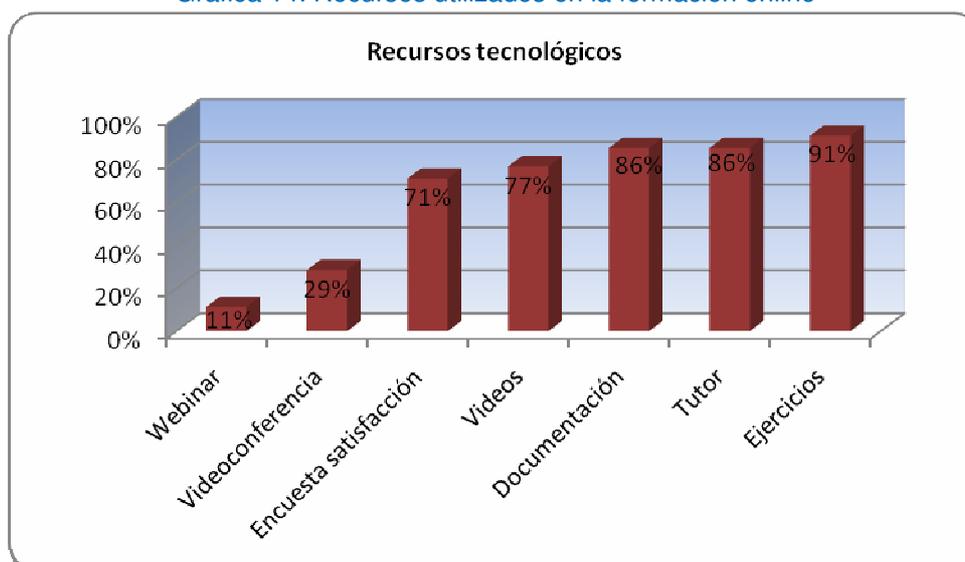
La formación online cuenta con un amplio abanico de recursos que pueden ser empleados por las organizaciones para impartir su formación. En la investigación

hemos analizado las herramientas que son más habituales en esta metodología: webinar, videoconferencia, videos, documentación de apoyo, ejercicios, presencia de un tutor y realización de encuesta de satisfacción.

Como es lógico, la existencia de ejercicios a realizar por los alumnos es el recurso más habitual y el 91% de las plataformas de formación cuentan con ellos. Tras esta herramienta, encontramos un grupo formado por tres instrumentos más, que son utilizados por más 75% de las plataformas online: la presencia de un tutor que resuelva dudas, ejercicios y controle el desarrollo del curso (86%), la existencia de documentación de apoyo al curso (86%) y los videos, generalmente de carácter explicativo (77%).

Los instrumentos que son menos frecuentes en las plataformas son los dos más avanzados tecnológicamente y que necesitan más recursos tanto técnicos como humanos para desarrollarlos. Estos son la videoconferencia, que está presente en menos de un tercio de las plataformas online y el webinar que es un recurso que sólo se encuentra en él 11% de ellas.

Gráfica 14: Recursos utilizados en la formación online



Además de los recursos anteriores, se ha analizado el empleo de encuestas de satisfacción. Esta herramienta no puede considerarse en sí misma como un recurso para impartir formación, sino para la obtención de información sobre ella. Pero se ha preguntado por su utilización para saber si las organizaciones se interesaban por la opinión de los alumnos que realizan este tipo de formación. La mayoría de las organizaciones preguntan por su satisfacción a sus clientes a través de encuestas que están incorporadas en la plataforma online.

Como se puede observar en la tabla, existen diferencias en la presencia de estos recursos en las plataformas formativas en función del tipo de organización. Las entidades tienen los porcentajes más altos de utilización de los instrumentos: videos,

documentación y tutor, que son también los más frecuentes en general en las plataformas.

Tabla 35: Recursos de la plataforma online en función del tipo de organización

Recursos de la plataforma online	Empresa	Entidades	Total
Webinar	13%	11%	11%
Videoconferencia	31%	26%	29%
Encuesta satisfacción	63%	79%	71%
Videos	69%	84%	77%
Documentación	75%	95%	86%
Tutor	75%	95%	86%
Ejercicios	94%	90%	91%

Las desigualdades en la utilización de estos instrumentos tecnológicos son importantes en el caso de la documentación y en el de la presencia de los tutores de apoyo (empresas 75% vs entidades 95%). Es significativo el caso de la documentación puesto que una de cada cuatro empresas afirma no utilizar este recurso. La ausencia de documentación en la formación online nos es curiosa cuanto menos, porque este recurso parece ir estrechamente ligado a la impartición de formación como complemento a las tradicionales clases y sin su entrega a los alumnos nos parece que el curso podría quedar en cierto modo limitado. Si bien, el avance de las tecnologías permite la utilización de otros recursos que pueden hacer menos necesaria la entrega de documentación en el curso o compensar la ausencia de documentación para los alumnos.

Si hablamos de los tutores, la distancia en puntos porcentuales es la misma, pero su ausencia no nos parece tan llamativa como la de la documentación de apoyo. A pesar de la importancia que puede tener este recurso para impartir una formación online de calidad en la que se produzca una verdadera interacción entre profesor y alumno, su ausencia no condiciona, en nuestra opinión, de igual manera la formación que la falta de documentación.

A nuestro entender, las divergencias en los porcentajes de las empresas y de las entidades ponen de manifiesto un mayor interés de estas últimas por emplear un número más amplio de recursos tecnológicos en la formación online.

En el resto de recursos por los que se preguntaba que eran los más avanzados tecnológicamente, las empresas tienen porcentajes ligeramente más altos que las entidades. Las diferencias son muy pequeñas y no superan los cinco puntos porcentuales en el caso de la videoconferencia y dos en el caso del webinar lo cual no nos permite establecer ninguna conclusión definitiva.

Al realizar el análisis de los recursos que tienen las plataformas online en función de si estas eran propias de las organizaciones o si estaban subcontratadas<sup>14</sup> a una empresa tercera, hemos podido comprobar que las plataformas subcontratadas son más limitadas y cuentan con menos instrumentos tecnológicos. Todos los recursos analizados tienen porcentajes más altos de presencia en las plataformas propias de las organizaciones, aunque las diferencias con las plataformas subcontratadas no son especialmente elevadas.

Si excluimos la utilización de las encuestas de satisfacción<sup>15</sup> del listado de recursos al no poder considerarlo como un instrumento para impartir formación sino como una herramienta para mejorar la formación, la distancia más grande en el empleo de los recursos la encontramos en las videoconferencias. Esta herramienta está presente en el 90% de las organizaciones que tienen plataformas propias y el 76% de las subcontratadas.

Tabla 36: Recursos de la plataforma online en función de su origen

Recursos de la plataforma	Propia	Subcontratada	Total
Webinar	20%	10%	11%
Videoconferencia	40%	24%	29%
Encuesta satisfacción	90%	62%	71%
Videos	90%	76%	77%
Documentación	90%	86%	86%
Tutor	100%	86%	86%
Ejercicios	100%	86%	91%

<sup>14</sup> Se han excluido las plataformas elaboradas a partir de software libre dado el reducido número de organizaciones que lo utilizan (8,8%).

<sup>15</sup> La diferencia en la utilización de encuestas de satisfacción en plataforma propia y subcontratada es la más importante (90% vs 62%).

### 3.5. Características de la formación presencial impartida por las organizaciones

Una vez analizada la formación online y sus características, pasamos al estudio de la formación de carácter más clásico, la formación presencial. Su estudio en mayor profundidad se ha considerado necesario dado que la mayoría de las organizaciones encuestadas (93%) utilizan esta metodología para impartir su formación y además el 67,6% de ellas no utiliza ninguna otra en sus cursos.

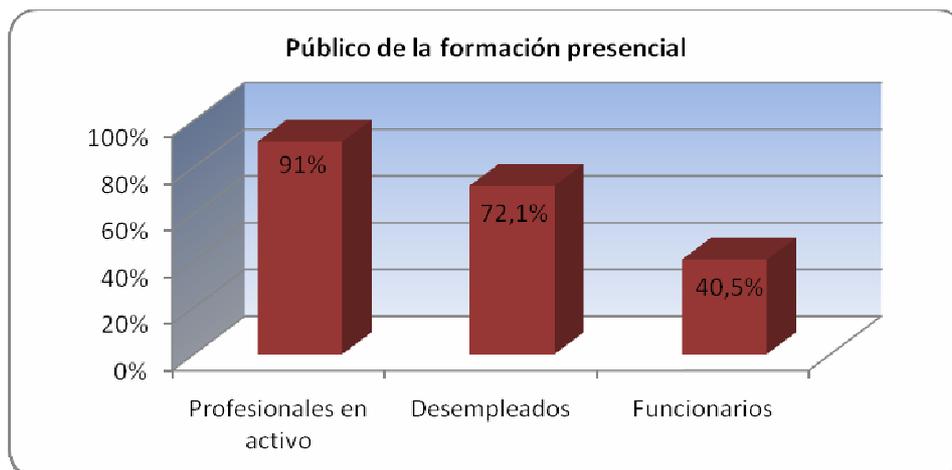
Aunque la utilización de la modalidad presencial para la impartición de la formación es la principal en el sector, se pueden percibir algunas diferencias entre las organizaciones. Así, menos del 2% de las empresas no emplea la formación presencial, frente a un 13,5% de las entidades de formación que prefiere la utilización de otras técnicas.

Tabla 37: Empleo de la formación presencial en función del tipo de organización

Formación presencial	Empresa	Entidad	Total
No	1,5%	13,5%	6,7%
Si	98,5%	86,5%	93,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

El público destinatario de esta formación está compuesto principalmente por profesionales en activo y trabajadores desempleados y en un porcentaje más reducido por funcionarios. El 91% de las organizaciones imparte formación para trabajadores y el 72% para desempleados. Cuando se trata de formar a funcionarios el número de organizaciones se reduce de manera drástica. Así, encontramos que menos de la mitad de las organizaciones (41%) imparten formación a los trabajadores públicos. Estos datos parecen indicarnos que la formación de los funcionarios está más concentrada en una serie de organizaciones especializadas que la formación destinada a los otros dos públicos analizados.

Gráfica 15: Público destinatario de la formación presencial



El estudio del público de la formación presencial en función de la naturaleza de la organización muestra algunas diferencias. Como se puede ver en la tabla 35, es en el caso de la formación para los funcionarios donde encontramos la distancia más importante entre ambos tipos. Son relativamente pocas las entidades que imparten formación a este colectivo (29%) si las comparamos con las empresas (49%) que lo hacen.

La segunda diferencia más importante esta en las organizaciones que imparten formación a profesionales en activo. Casi el 100% de las empresas tienen como público directo a estos profesionales, mientras que sólo el 82% de las entidades se dirigen a él. Cuando el público destinatario de las acciones de formación son los desempleados, las distancias entre empresas y entidades se reducen y, para variar es mayor el porcentaje de entidades (76%) que se dirigen a él que el porcentaje de empresas (70%).

Tabla 38: Público de la formación en función del tipo de organización

Público	Empresa	Entidad	Total
Profesionales en activo	97%	82%	91%
Desempleados	70%	76%	72%
Funcionarios	49%	29%	41%

### Horarios de impartición de la formación

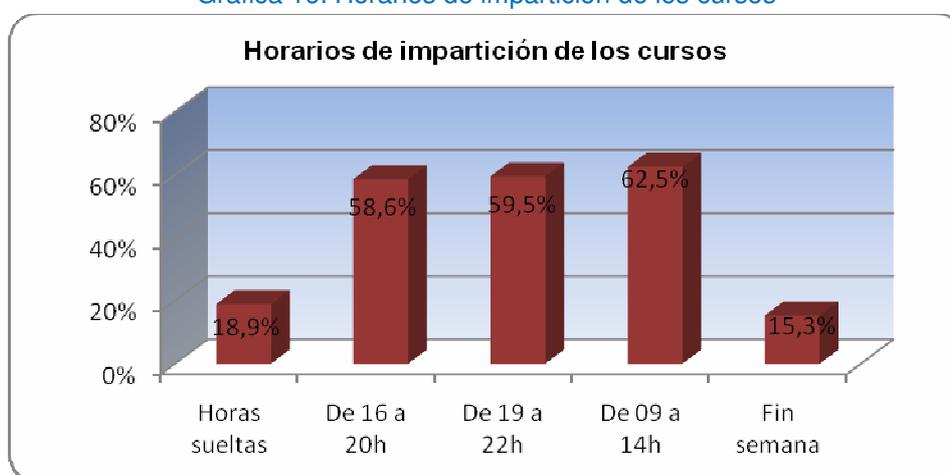
El desarrollo de la formación presencial necesita de la definición previa de unos horarios más o menos concretos en los cuales se imparte la formación. Es por este motivo que hemos preguntado por los horarios<sup>16</sup> en los que se celebran habitualmente

<sup>16</sup> En la encuesta se preguntó en cuales de los siguientes bloques horarios imparten la formación: de 09:00h a 14:00h; de 16:00h a 20:00h; de 19:00h a 22:00h; horas sueltas y viernes (tarde) - sábado (mañana).

los cursos. Los bloques horarios en los que se celebran los cursos tienen porcentajes muy similares de utilización y van desde el 62,5% del horario “de 09:00 a 14:00 horas” al 58,6% del horario “de 16:00 a 20:00 horas”.

Como se puede ver en la siguiente gráfica, el horario menos utilizado por las organizaciones es el denominado “fin de semana”. En este bloque horario la formación se desarrolla durante los viernes por la tarde y los sábados por la mañana y es utilizado sólo por el 15,3% de los organismos. El empleo de horas sueltas o independientes para impartir formación para el empleo tampoco es muy frecuente, así menos del 20% de las organizaciones dan formación con ese horario.

Gráfica 16: Horarios de impartición de los cursos



Las diferencias entre organizaciones en los horarios de los cursos dependen del bloque horario que se esté estudiando. En el horario de tarde y en el de fin de semana, por ejemplo, la variación en los porcentajes es mínima. De 16:00 a 20:00 horas, el 57,6% de las empresas y el 60,0% de las entidades imparten formación. En horario de “viernes tarde y sábado mañana” sólo desarrollan acciones formativas el 16,7% de las empresas y el 13,3% de las entidades.

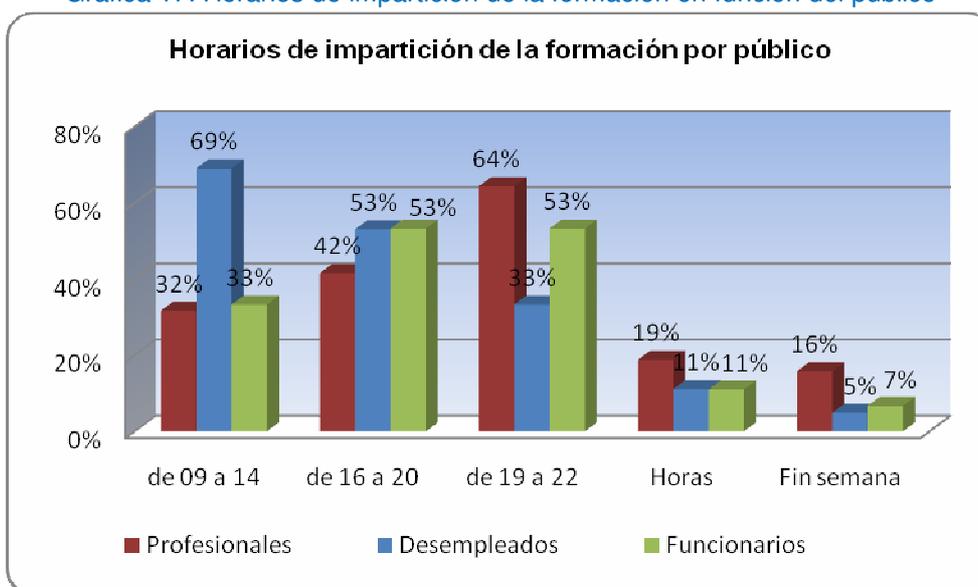
Tabla 39: Horarios de los cursos en función del tipo de organización

Horario	Empresa	Entidad	Total
De 09 a 14h	68,2%	54,3%	62,5%
De 16 a 20h	57,6%	60,0%	58,6%
De 19 a 22h	69,7%	44,4%	59,5%
Horas sueltas	28,8%	4,4%	18,9%
Fin semana	16,70%	13,30%	15,30%

Sin embargo, en el denominado horario “nocturno” la variación es significativa, superando los 25 puntos porcentuales entre ambos tipos de organismos (empresas 70% vs 44% entidades). Una diferencia similar se aprecia al comparar la impartición de cursos en horas sueltas. Las entidades casi no usan este horario (sólo el 4,4%), mientras que el 28,8% de las empresas si lo emplean. En el horario de mañana, la diferencia disminuye y se mantiene cercana a los quince puntos porcentuales. Más de dos tercios de las empresas imparten formación en el horario de mañana frente al 54% de las entidades.

El análisis de los horarios de los cursos se realizó también teniendo en consideración el público al que se dirigen. Como se ha visto en la tabla anterior, en tres de los cinco horarios definidos hay un importante número de organizaciones que realizan formación y es interesante conocer cuál es el público destinatario de esas acciones. El análisis nos ha permitido comprobar que los horarios de los cursos están influenciados por el público destinatario de la formación. Así mientras el 69% de las organizaciones imparte formación a desempleados en horario de nueve a dos de la mañana, sólo un tercio de ellas organiza cursos para profesionales en activo y funcionarios en ese horario.

Gráfica 17: Horarios de impartición de la formación en función del público



En **horario vespertino de cuatro a ocho de la tarde** los porcentajes de impartición de formación son iguales en el caso de los funcionarios y desempleados (53%), pero los profesionales continúan con cifras ligeramente inferiores a la media (42%). Es en el **horario de siete a diez de la noche** donde los porcentajes de cursos para profesionales se elevan alcanzando el 63% de las organizaciones, mientras disminuyen los porcentajes de funcionarios (53%) y sobre todo los de desempleados (33%).

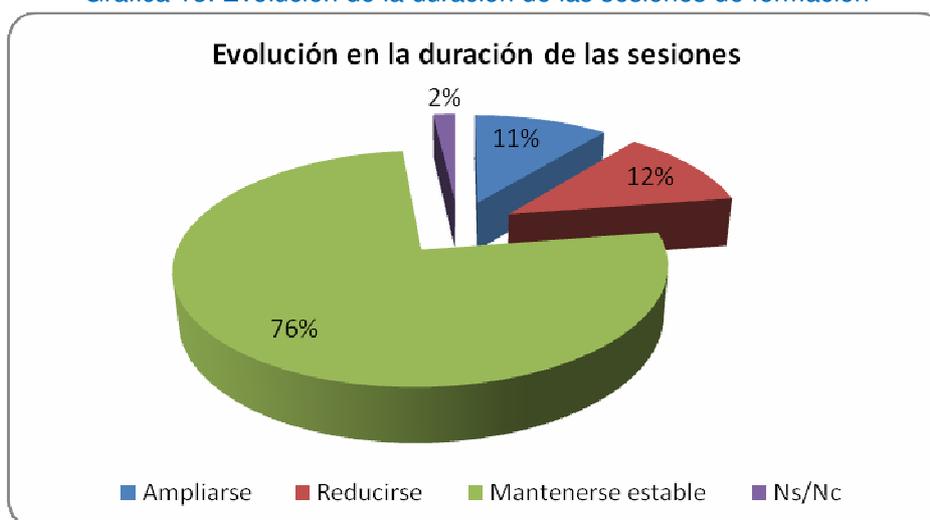
Vistos los datos parece claro que los públicos influyen de manera clara en la definición de los horarios en los que se imparte la formación. Los trabajadores en activo son el

público que más se forma en horario nocturno posiblemente debido a las “dificultades” que tienen para dejar su puesto de trabajo durante la jornada laboral. Las otras dos opciones de horarios presentadas: “horas sueltas” y “fin de semana” son empleadas por escasas organizaciones. Los cursos programados en fin de semana están dirigidos principalmente a profesionales. El 16% de las organizaciones imparte formación para trabajadores, mientras que menos del 7% lo hace para funcionarios o desempleados.

### Evolución de la duración de las sesiones de formación

Identificados los horarios de impartición de la formación y los públicos principales de cada uno, hemos analizado cómo ha evolucionado la duración de las sesiones de formación en los últimos años en el caso de que esta se haya producido. Para nuestra sorpresa se da en esta pregunta una de las pocas ocasiones con una respuesta mayoritaria por parte de los encuestados. El 76% de las organizaciones considera que no se ha producido una variación en la duración de las sesiones. Es más el grupo que afirma que sí se ha producido una evolución se divide casi en partes iguales entre los que creen que se ha reducido (12%) y los que piensan que se ha ampliado (11%).

Gráfica 18: Evolución de la duración de las sesiones de formación



El análisis de esta pregunta en función del tipo de organización nos muestra que en ambos casos una mayoría piensa que no se han producido variaciones en la duración de las sesiones, pero hay que tener en cuenta que los porcentajes son diferentes (83% de las empresas y 64% de las entidades). Aunque estas cifras son distintas, si que se observa que tanto las empresas como las entidades que piensan que se ha modificado la duración de las sesiones, están divididos casi a partes iguales entre los que opinan que se ha ampliado el tiempo y los que consideran que se ha reducido (6%-8% de las empresas y 18% de las entidades de formación).

Tabla 40: Evolución de la duración de las sesiones en función del tipo de organización

Evolución de la duración de las sesiones	Empresa	Entidad	Total
------------------------------------------	---------	---------	-------

Ampliarse	6%	18%	11%
Reducirse	8%	18%	12%
Mantenerse estable	83%	64%	76%
Ns/Nc	3%	0%	2%
Total	100%	100%	100%

### 3.6. Instalaciones para la impartición de formación

Las organizaciones disponen o deberían disponer de unas instalaciones y unos equipamientos acordes a la formación que imparten. Dentro de estos equipamientos, en primer lugar, estaría la disponibilidad de aulas, ya sean aulas propias de la organización, aulas que sean alquiladas o aulas que pertenezcan a la entidad tercera que haya contratado sus servicios.

La mayoría (81%) de las organizaciones analizadas dispone de aulas que son de su propiedad, aunque como veremos más adelante su número es reducido. La propiedad de aulas no excluye la posibilidad de que estos centros opten por la opción del alquiler en función de sus necesidades. Así, el 30,4% de las organizaciones también recurren al alquiler de aulas para celebrar sus cursos.

La utilización de aulas o instalaciones que pertenecen a las entidades que han contratado la realización de cursos parecía, en un primer momento, la opción menos frecuente tanto por desconocida como por no ser muy frecuente el desplazamiento de las organizaciones de formación para el empleo, pero el análisis de los datos de las encuestas nos muestran que es empleada por un porcentaje relevante de organizaciones (43,5%).

Tabla 41: Disponibilidad de aulas en función del tipo de organización

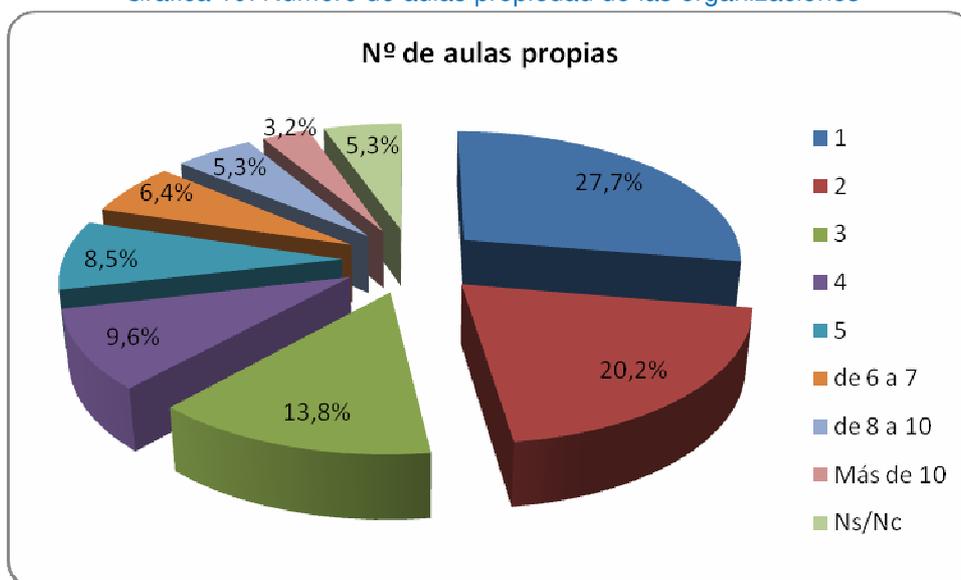
Aulas	Empresa	Entidad	Total
Propias	83,6%	79,2%	81,7%
Alquiladas	28,4%	33,3%	30,4%
De la entidad contratante	44,8%	41,7%	43,5%

No se perciben comportamientos diferenciados en la disponibilidad de aulas en función del tipo de organización. En el caso de las organizaciones que alquilan aulas es ligeramente mayor el porcentaje de entidades (33%) que el de empresas (28%). Pero, en las otras dos categorías (disponibilidad de aulas propias y utilización de aulas de entidades que subcontratan la formación) el porcentaje de entidades que cuenta con aulas propias es menor que el de empresas (entre cuatro y cinco puntos de diferencia).

El número de aulas propias de las que dispone un centro nos permite hacernos una primera idea de sus dimensiones y del servicio que pueden prestar tanto a los clientes directos (alumnos) como a los intermedios ya sean empresas u otro tipo de entidades públicas o privadas.

El número medio de aulas propias del que disponen las organizaciones es de 3,4. Si diferenciamos entre empresas y entidades vemos que las cifras de las medias varían ligeramente, siendo un poco más alto, el número aulas propias de las entidades que el de las empresas. (El número medio de aulas es de 3 en las empresas y de 4 en las entidades). Tampoco se aprecian diferencias importantes entre las organizaciones que se dedican en exclusiva a la formación (media de aulas 3,9) de las organizaciones en las que la formación no representa su actividad principal (media de aulas 3,1).

Gráfica 19: Número de aulas propiedad de las organizaciones



Como se puede observar en la gráfica anterior, en general, el número de aulas del que disponen las organizaciones puede considerarse como reducido. El 50% de los organismos analizados no tienen más de dos aulas. El 13,8% dispone solo de tres aulas y el 9,6% de cuatro. Un reducido grupo de organizaciones (15%) dispone de unas instalaciones más amplias en las que tienen cinco o más aulas.

Tabla 42: Número de aulas en función del tipo de organización

Nº de aulas propias	Empresa	Entidad	Total
Una	25,0%	31,6%	27,7%
Dos	28,6%	7,9%	20,2%
Tres	14,3%	13,2%	13,8%
Cuatro	12,5%	5,3%	9,6%
Cinco	8,9%	7,9%	8,5%
De seis a siete	5,4%	7,9%	6,4%
De ocho a diez	0,0%	13,2%	5,3%
Más de diez	3,6%	2,6%	3,2%
Ns/Nc	1,8%	10,5%	5,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

A pesar de que las medias de número de aulas propias dan unas cifras prácticamente idénticas entre empresas y entidades, el estudio de la distribución del número de aulas en cada tipo de organización permite observar divergencias en algunos casos notables.

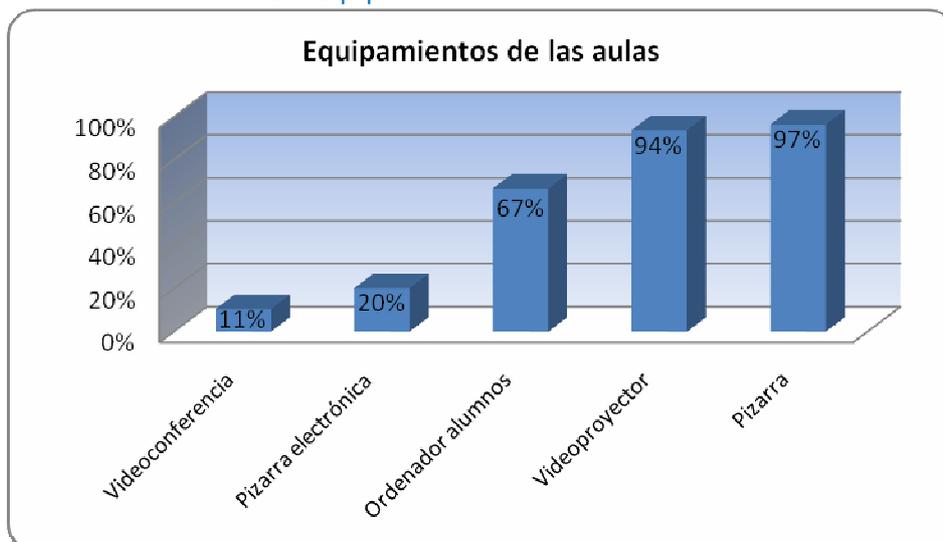
Las primeras variaciones se encuentran entre las organizaciones que tienen un mayor número de aulas (seis o más aulas). Aun teniendo en consideración que suponen un porcentaje reducido de la muestra (15%) y, por lo tanto, su análisis tiene un limitado valor estadístico, podemos afirmar que estas no se distribuyen de una manera uniforme entre empresas y entidades. Sólo el 9% de las empresas frente al 23,7% de las entidades tienen seis o más aulas.

La situación contraria se produce si analizamos las organizaciones que tienen menos de cinco aulas. Con la excepción de las organizaciones que sólo disponen de una aula, ya que en este caso es más elevado el porcentaje de entidades que de empresas (31% vs 25%), en general una vez superada esa cifra, es mayor el porcentaje de entidades que de empresas que tienen estas cifras tan “pequeñas” de aulas.

### Equipamiento de las aulas

Además de contar con un determinado número de aulas, las organizaciones tienen que acondicionar estas instalaciones con los recursos materiales y los equipamientos necesarios para la correcta impartición de la formación.

Gráfica 20: Equipamiento de las aulas de formación



El avance de las nuevas tecnologías, al igual que en el resto de sectores económicos, ha influido intensamente en la formación no sólo a través de la nueva metodología de impartición online, sino también con la aparición de nuevos instrumentos tecnológicos para dar formación. Así, a la tradicional pizarra, al ordenador para profesor y alumnos y al video-proyector se han añadido recientemente nuevos equipamientos que pueden estar presentes en las aulas facilitando la labor de los profesores. Los principales son la pizarra electrónica o digital y los sistemas de videoconferencia.

Para conocer cuál es el equipamiento de los centros en los que se da formación se ha preguntado por la presencia de estas herramientas en las aulas ya fueran propias o alquiladas. En el caso de que tuvieran estos instrumentos se les preguntaba si éstos se encontraban presentes en todas las aulas de la organización o sólo en algunas y que porcentaje suponía en esta última situación.

Como era esperable **la pizarra** es un elemento básico que forma parte del equipamiento de prácticamente el 100% de las organizaciones. El 97% cuenta con al menos una pizarra en sus instalaciones y el 92% de las organizaciones dispone de pizarras en todas las aulas.

Tabla 43: Presencia de pizarras en las aulas en función del tipo de organización

Pizarras	Total	En todas las aulas	Empresa	Entidad
No	4%	8%	2%	6%
Si	97%	92%	99%	94%
	100%	100%	100%	100%

Una situación parecida a la descrita anteriormente presenta el uso de **ordenador y de video-proyector**. Estas herramientas están presentes en una proporción también muy elevada en los organismos de formación (94%). La diferencia con la pizarra la encontramos en que no todas las aulas están equipadas con ordenador y video-proyector. En esta ocasión el porcentaje de clases que disponen de dicho equipamiento se reduce al 79,2%. Además la diferencia entre empresas y entidades de formación en esta herramienta aumenta ligeramente alcanzando los diez puntos porcentuales.

Tabla 44: Presencia de ordenador y video-proyector en función del tipo de entidad

Ordenador y video-proyector	Total	En todas las aulas	Empresa	Entidad
No	6%	21%	10%	0%
Si	94%	79%	90%	100%
	100%	100%	100%	100%

El resto de equipamientos por los que se preguntó no tienen una presencia tan elevada en las aulas. El siguiente instrumento con el que cuentan más habitualmente los centros de formación son los **ordenadores para los alumnos**. Las organizaciones que tienen disponibles ordenadores para que los alumnos puedan utilizarlos en clase son el 66,7% de las analizadas. La diferencia en la disponibilidad de estos equipamientos entre entidades y empresas es ligeramente inferior a los diez puntos porcentuales (72% vs 63%).

Estos porcentajes, aunque suponen una significativa diferencia con las cifras de los equipamientos anteriores, no deben menospreciarse dado por un lado, el importante esfuerzo económico que habitualmente supone contar con estas herramientas tecnológicas y por otro, sus importantes tasas de obsolescencia que hacen necesaria su actualización constante, cuando no su adquisición en periodos relativamente cortos de tiempo. A pesar de estos condicionantes, el 45% de las organizaciones que tiene ordenadores para sus alumnos cuenta en todas sus aulas con ellos.

Tabla 45: Presencia de ordenadores para los alumnos según tipo de organización

Ordenador por alumno	Total	En todas las aulas	Empresa	Entidad
No	33%	45%	37%	28%
Si	67%	55%	63%	72%
	100%	100%	100%	100%

La pizarra digital<sup>17</sup> y el sistema de video-conferencia son los dos equipamientos más “novedosos” a los que se ha hecho referencia en la encuesta. Ambos tienen en común su reducida presencia entre las organizaciones analizadas (20% y 11%).

La **pizarra digital** ha comenzado a emplearse en las organizaciones de formación hace escasamente un par de años. Aunque su uso es todavía limitado, el crecimiento que ha experimentado es importante. El 20% de las organizaciones consultadas cuentan con este tipo de equipamiento que se caracteriza por su gran variedad de versiones y modelos.

Las empresas parecen haber mostrado un interés ligeramente mayor que las entidades por la pizarra digital para impartir sus cursos, como muestra el dato de que el 24% de las empresas cuentan con al menos una pizarra frente al 15% de las entidades.

La novedad de esta herramienta queda constatada además de por el incremento de su presencia (aunque sea limitada) por el bajo porcentaje de organizaciones que

<sup>17</sup> La Pizarra Digital consiste en un ordenador conectado a un videoprojector, que muestra la señal de dicho ordenador sobre una superficie, sensible al tacto o no, desde la que se puede controlar el ordenador, hacer anotaciones manuscritas, así como guardarlas, imprimirlas, enviarlas por correo electrónico y exportarlas a diversos formatos.

cuentan con pizarras digitales en todas sus aulas. Dado que las cifras de utilización son reducidas, el análisis de presencia en todas las aulas no tiene validez estadística, pero nos sirve para poder hacernos una idea de su utilización.

El número de organizaciones que dispone de pizarras digitales en todas las aulas (N=7) es reducido pero representa el 30% de las organizaciones que disponen de pizarra digital. Las empresas tienen porcentajes de utilización de pizarras electrónicas (24%) más altos que las entidades (15%).

Tabla 46: Presencia de pizarra digital en función del tipo de organización

Pizarra electrónica	Total	En todas las aulas	Empresa	Entidad
No	80%	70%	76%	85%
Si	20%	30%	24%	15%
	100%	100%	100%	100%

La **video-conferencia** es con diferencia el equipamiento menos frecuente de todos los analizados. Su presencia está limitada al 11% de las organizaciones que realizan formación para el empleo. Independientemente de la reducida presencia de este instrumento, no se aprecian diferencias en su utilización por parte de empresas y entidades (10% vs 11%). Al igual que en el caso anterior, el reducido número de organizaciones que cuentan con pizarras digitales hace que el análisis estadístico de la presencia de este instrumento no sea científico. Del escaso número de organizaciones que tienen un sistema de video-conferencia, sólo un 25% cuenta con ellas en todas sus aulas.

Tabla 47: Presencia de un sistema de videoconferencia en función del tipo de organización

Video-conferencia	Total	En todas las aulas	Empresa	Entidad
No	90%	75%	90%	89%
Si	11%	25%	10%	11%
	100%	100%	100%	100%

Además de los equipamientos mencionados anteriormente, se preguntó a las organizaciones por otros posibles instrumentos de los que pudieran disponer para favorecer la impartición de la formación. Sólo un 13,2% de ellas afirmó contar con otras herramientas que sirvieran a ese fin. El análisis de este pequeño grupo nos muestra que los equipamientos más utilizados eran los aparatos de televisión y diferentes sistemas de reproducción de imágenes. El 60% de las organizaciones

afirmaba contar con una televisión. El segundo instrumento más utilizado, aunque a una distancia considerable, es el laboratorio presente en el 13% de estas organizaciones.

### 3.7. Instrumentos metodológicos para impartir formación para el empleo

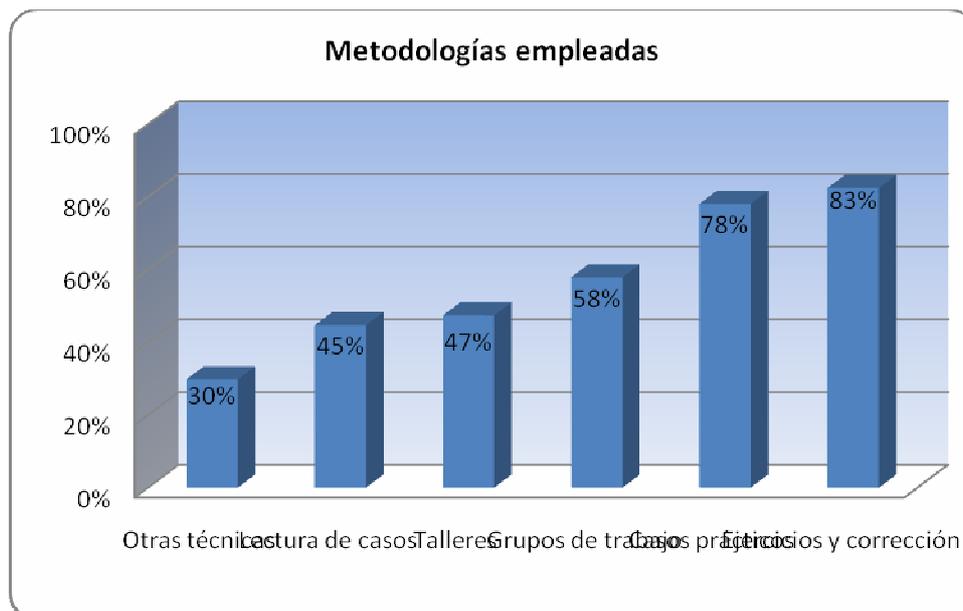
Una vez conocido el equipamiento (herramientas tecnológicas) con el que cuentan las organizaciones para desarrollar sus cursos, nos adentramos en aspectos más internos de la formación como son los instrumentos metodológicos empleados por los profesores. Se analizaron las metodologías que son más habituales en la literatura sobre formación para el empleo: talleres, grupos de trabajo, casos prácticos, ejercicios y posterior corrección, lectura de casos,...

En sentido amplio, podemos hablar de la existencia de dos bloques de metodologías en función de su uso por las organizaciones. El primer grupo estaría formado por aquellas que son empleadas por más de tres cuartas partes de las organizaciones (ejercicios y casos prácticos) y el segundo grupo por las metodologías que son utilizadas por menos de la mitad de ellas (lectura de casos y talleres prácticos). En una situación intermedia se encontrarían los grupos de trabajo que aunque son utilizados por más del 50%, no alcanzan con mucho el uso por el 75% de las organizaciones analizadas como el grupo anterior.

- **En el primer grupo:** la metodología más utilizada para la formación es la realización de ejercicios y su posterior corrección. El 83% de las organizaciones la emplea con sus alumnos. A muy poca distancia de la anterior, se encuentra la segunda metodología más empleada, el análisis de casos prácticos, desarrollada por el 78% de los organismos. Los grupos de trabajo son la última metodología que es utilizada por más del 50% de las organizaciones, exactamente el 58%.

- **En el segundo grupo:** se encuentran dos metodologías que son empleadas por un porcentaje muy similar de organizaciones: la elaboración de talleres prácticos y la lectura de casos (47% y 45%).

Gráfica 21: Metodologías empleadas para la impartición de la formación



La selección de una metodología u otra parece estar influenciada por el tipo de organización que imparte los cursos o acciones formativas. A excepción de la realización de ejercicios y posterior corrección que es empleada en mayor grado por las empresas, en el resto de metodologías las entidades de formación tienen porcentajes más altos de utilización. Las diferencias en el empleo de estas metodologías no son en todos los casos elevadas. Por ejemplo, en la realización de lecturas de casos, la diferencia es de sólo siete puntos porcentuales.

Tabla 48: Metodologías de formación empleadas en función del tipo de entidad

Metodologías	Empresa	Entidad	Total
Lectura de casos	42%	49%	45%
Talleres prácticos	39%	60%	47%
Grupos de trabajo	51%	68%	58%
Casos prácticos	73%	85%	78%
Ejercicios	85%	79%	83%

Como se puede apreciar en la tabla anterior, las dos herramientas metodológicas que presentan las diferencias más amplias en su utilización según sean empresas o entidades de formación son los talleres prácticos que tiene más de 20 puntos porcentuales de diferencia (39% vs 60%) y los grupos de trabajo con más de 15 puntos de diferencia (51% vs 68%).

El análisis de las diferentes metodologías en función de la estructura jurídica de las organizaciones muestra que son las fundaciones y organizaciones no gubernamentales las que emplean en mayor medida estos instrumentos metodológicos. Los datos de las fundaciones son especialmente llamativos ya que más del 90% de ellas emplean cuatro de las cinco técnicas analizadas (talleres,

grupos de trabajo, casos prácticos y ejercicios) y la quinta técnica, lectura de casos, es empleada por más del 60%, lo que supone el porcentaje más alto de todas las estructuras jurídicas.

Tabla 49: Metodologías de formación empleadas en función de la estructura jurídica

Metodología	Persona física	Sociedad Limitada	Colegio Oficial	Sociedad Civil	Asociación	Fundación, ONG
Talleres prácticos	35%	45%	11%	33%	58%	90%
Grupo de trabajo	50%	47%	11%	83%	71%	100%
Casos prácticos	75%	71%	44%	67%	88%	100%
Lectura de casos	50%	34%	22%	50%	46%	60%
Ejercicios	85%	87%	33%	83%	88%	90%

El análisis de las diferentes metodologías y herramientas de formación no estaría completo sin conocer si las organizaciones están realizando una evaluación de la aplicación de la formación por parte de los participantes. Es decir, si se comprueba que la formación tiene como resultado su correcta aplicación en algún ámbito laboral de los alumnos.

La mayoría de las organizaciones (78%) afirma realizar algún tipo de evaluación de la aplicación de la formación que han impartido. Se da una discreta diferencia entre las organizaciones que realizan la evaluación. Así, las entidades presentan un porcentaje (83%) superior al de las empresas (75%) a la hora de evaluar la aplicación.

Tabla 50: Evaluación de la aplicación de la formación en función del tipo de organización

Evaluación de la aplicación de la formación	Empresa	Entidad	Total
No	20,9%	9,6%	16,0%
Si	74,6%	82,7%	78,2%
Ns/Nc	4,5%	7,7%	5,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Dado que un alto porcentaje de organizaciones afirmaban evaluar la aplicación de la formación se preguntó cuál era el sistema que empleaban para ello. Siendo sus respuestas:

Tabla 51: Metodologías de evaluación de la aplicación de la formación

Método evaluación de la aplicación de la formación	Frecuencia	Porcentaje
Encuestas	39	41,9%

Contactos informales	15	16,1%
Examen	15	16,2%
Llamadas telefónicas	6	6,5%
Realización de test	4	4,3%
Entrevistas	2	2,2%
Seguimiento durante un tiempo	2	2,2%
Redacción de un informe de la eficacia del curso	2	2,2%
Cursos con compromiso de contratación	1	1,1%
Evaluación	1	1,1%
Memoria	1	1,1%
Prácticas en empresas	1	1,1%
Resultado oposición	1	1,1%
Ns/Nc	3	3,2%
Total	93	100%

Las respuestas de los encuestados sobre cuáles eran los métodos que empleaban para evaluar la aplicación de la formación que impartían han sido muy variadas. En general las respuestas pueden ser agrupadas en torno a tres métodos: encuestas (42%), contactos informales (16%) y exámenes (16%). Estos métodos de evaluación son empleados por el 75% de las organizaciones. El resto de instrumentos, como se ve en la tabla anterior, tienen una utilización muy limitada.

## IV AREAS FORMATIVAS DE LAS ORGANIZACIONES DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

### 4.1. Áreas de formación de las organizaciones

La descripción del sector realizada hasta el momento nos ha permitido ver la amplia variedad de organizaciones que forman parte de él y las importantes diferencias que tienen entre ellas (dimensión, estructura jurídica, equipamientos,...). Si bien es cierto, que existe un elemento aglutinador a todas ellas que es la dedicación a la formación para el empleo. Esta dedicación les confiere un carácter común como es el del servicio público que es el elemento que debería primar a la hora de impartir la formación.

Una vez definido el perfil del sector en los apartados anteriores, nos hemos centrado en lo que es una de las partes fundamentales de la investigación. En cierto modo el núcleo principal: la actividad formativa que desarrollan estas organizaciones. Nos hemos interesado por las áreas en las que habitualmente imparten formación para el empleo. Para ello solicitamos a los encuestados que nos dijeran en cuales de las siguientes áreas daban formación destinada a la consecución un empleo o a la mejora del desempeño de su trabajo:

- Informática
- Idiomas
- Técnicas de gestión
- Seguridad, higiene y salud
- Calidad y medioambiente
- Oposiciones
- Seguridad privada

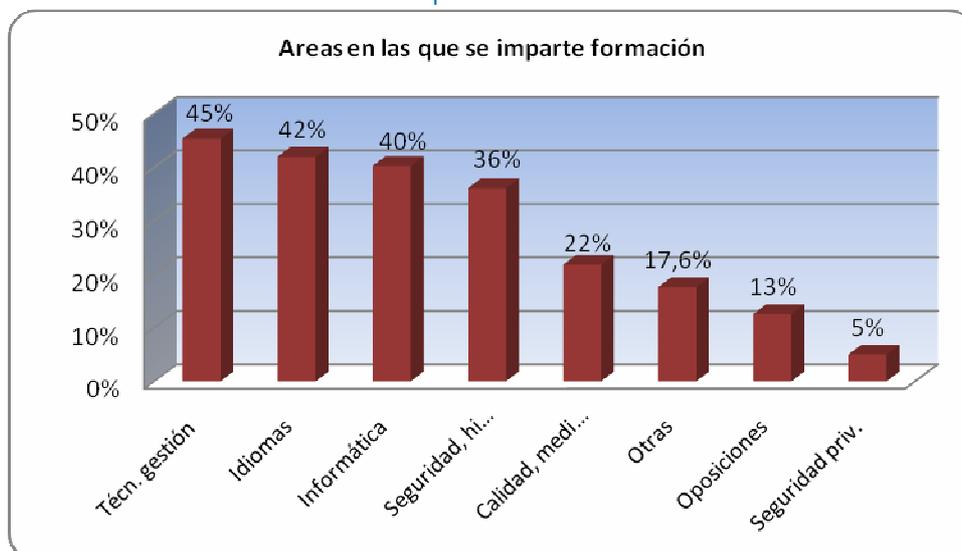
La selección de estas áreas de formación se realizó teniendo en cuenta la oferta formativa de la región, incluyendo en un principio las que a nuestro parecer eran más frecuentes dejando abierto un campo a otras posibles respuestas que no estuvieran recogidas en el cuestionario.

Como se puede ver en la gráfica 24, existen tres grupos diferenciados entre las áreas de formación:

- En un primer bloque están las áreas en las que imparten formación entre el 45% y el 40% de las organizaciones: técnicas de gestión, idiomas e informática.
- En el segundo bloque están las áreas de formación que son impartidas por menos del 25% de las organizaciones: calidad y medioambiente, oposiciones, seguridad privada y el campo “otras” que recoge diferentes conocimientos. Estas áreas son minoritarias, especialmente el área de seguridad privada, en que sólo imparten formación el 5% de las organizaciones o el de las oposiciones con un 13%.

- En una situación intermedia se encuentra el área de seguridad, higiene y salud. En esta área que recoge conocimientos muy variados, imparten formación el 36% de las organizaciones.

Gráfica 22: Áreas de impartición de la formación continua



En general, las entidades tienen porcentajes más altos de impartición de formación en todas las áreas analizadas, salvo en las áreas de preparación de oposiciones; aunque en este caso la diferencia es mínima (un punto porcentual) y en el área de idiomas que tiene el mismo porcentaje.

La principal área de formación de las empresas son los idiomas (42%), seguida por las técnicas de gestión (36%) y la informática (33%). En el caso de las entidades las tres áreas en las que más trabajan son: técnicas de gestión (58%), seguridad, higiene y salud e informática (50%)

Tabla 52: Áreas de formación en función del tipo de organización

Áreas de formación	Empresa	Entidad	Total
Técnicas de gestión	36%	58%	45%
Idiomas	42%	42%	42%
Informática	33%	50%	40%
Seguridad, higiene y salud	25%	50%	36%
Calidad, medioambiente	21%	23%	22%
Otras áreas	5%	35%	18%
Oposiciones	13%	12%	13%
Seguridad privadas	5%	6%	5%

Las siete áreas por las que se preguntó son la mayoría muy amplias y acogen numerosos conocimientos, por lo cual se incluyó en el cuestionario una serie de preguntas sobre conocimientos o materias específicas de cada una de ellas. Si la organización respondía que impartían formación en estos conocimientos se preguntaba también cual era el público destinatario de esa formación: clientes directos (particulares) y/o clientes intermedios (otras entidades u organizaciones que contrataban sus servicios).

## 4.2. Área de formación: Técnicas de gestión

Como se puede observar en la tabla anterior, el área que agrupa a las técnicas gestión es la que cuenta con un mayor número de organizaciones que imparten formación. Cerca del 50% de ellas dan cursos en esta materia. Posiblemente este porcentaje que es superior al resto de áreas este ocasionado, entre otras razones, a que el número de conocimientos que están incluidos en ella es el más numeroso y variado por lo cual es más fácil que un número elevado de centros se dediquen a esta área.

Los conocimientos incluidos en el área “técnicas de gestión” por los que se preguntó fueron: administración general, ventas, marketing, producción, recursos humanos, exportación, comercio y hostelería.

Aunque en esta área encontramos el porcentaje más alto de organizaciones que imparten formación, las diferencias entre los conocimientos analizados son significativas y dibujan un amplio intervalo que va desde el 6% del conocimiento en exportación al 33% del conocimiento de administración. La administración general (contabilidad y finanzas) es el conocimiento que más organizaciones enseñan (32,8%). La formación en recursos humanos que es impartida por el 21,8% de las organizaciones es el segundo conocimiento más frecuente. Los otros conocimientos por los que se preguntaba tienen porcentajes de enseñanza inferiores al 20%.

Tabla 53: Conocimientos impartidos en el área de gestión

Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje <sup>18</sup>	Porcentaje válido <sup>19</sup>
Administración Gral.	39	32,8%	73,6%
RRHH	26	21,8%	50,0%
Ventas	20	16,8%	38,5%
Marketing	19	16,0%	36,5%
Hostelería	17	14,3%	32,7%
Producción	15	12,6%	28,8%
Comercio	15	12,6%	28,8%
Exportación	7	5,9%	13,2%

El público destinatario de la formación en el área de técnicas de gestión es tanto clientes directos “alumnos particulares” (70%) como organismos intermedios que subcontratan el servicio (57%). En todas las áreas analizadas se repetirá este mismo patrón y los porcentajes de los alumnos particulares superaran los porcentajes de los clientes intermedios.

<sup>18</sup> Porcentaje del total de organizaciones analizadas.

<sup>19</sup> Porcentaje del total de organizaciones analizadas que dan formación en el área de gestión.

Tabla 54: Público de la formación en técnicas de gestión

<b>Público</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Técnicas de gestión	45%	45%
Clientes finales	32%	70%
Clientes intermedios	26%	57%

### 4.3. Área de formación: Idiomas

Los idiomas son el segundo campo donde más organismos trabajan formando a sus clientes. El 42% de las organizaciones analizadas dan formación en idiomas, si bien el número de conocimientos que imparten es considerablemente más limitado. Son fundamentalmente dos: lengua inglesa y francesa. Los cursos más habituales en esta área son los de inglés. El 38,7% de las organizaciones imparten formación de este conocimiento. Esta cifra supone que el 92% de las organizaciones que dan formación en idiomas imparten den clases de inglés. Le siguen a veinte puntos de distancia, la formación en francés que es ofertada por el 18,5% de las organizaciones (44,9% de las organizaciones que da formación en idiomas).

Existen pocas organizaciones que den formación en otros idiomas. Tanto el idioma alemán como el chino que son los siguientes idiomas en porcentaje de impartición lo son en menos del 10% de las organizaciones.

Tabla 55: Conocimientos impartidos en el área de idiomas

Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Inglés	46	38,7%	92%
Francés	22	18,5%	44,9%
Alemán	9	7,6%	18,4%
Chino	4	3,4%	8,2%

Independientemente del idioma o idiomas que enseñen, la mayoría de las organizaciones analizadas que imparten formación en esta área dirigen sus servicios al público directo (88%), y ya en una menor medida, a los organismos intermedios (56%).

Tabla 56: Público de la formación en idiomas

Público	Porcentaje	Porcentaje válido
Idiomas	42%	42%
Cientes finales	37%	88%
Cientes intermedios	23%	56%

#### 4.4. Área de formación: Informática

El análisis estadístico de las distintas áreas de formación nos ha permitido comprobar que la informática es una de las áreas más ofertadas por las organizaciones que han sido analizadas. El 40,3% de ellas la tienen incorporada en su cartera de servicios. La informática es un concepto muy amplio que recoge numerosos conocimientos. En el cuestionario se preguntó por seis conocimientos, que a nuestro parecer, son los más básicos y están presentes en casi todos los catálogos de formación: ofimática básica, internet, informática de gestión, programación, telecomunicaciones y diseño informático.

La ofimática básica y el uso de internet son los dos conocimientos que son más frecuentes entre las organizaciones que dan formación en esta área (32,8%). La informática de gestión es el tercero que más organizaciones enseñan, alcanzando el 26,9% del total. El resto de conocimientos es impartido por un número reducido de las organizaciones analizadas y tienen porcentajes que van del 16% del diseño informático al 9,2% de las telecomunicaciones.

Tabla 57: Conocimientos impartidos en el área de informática

Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Ofimática básica	39	32,8%	83,0%
Internet	39	32,8%	83,0%
Informática de gestión	32	26,9%	66,7%
Diseño informático	19	16,0%	39,6%
Programación	18	15,1%	37,5%
Telecomunicaciones	11	9,2%	22,9%

Las organizaciones ofertan los cursos en esta materia tanto a público directo (alumnos particulares) como a organizaciones intermedias. Si bien, es mayor el porcentaje de organizaciones que ofertan sus servicios a clientes directos (75,0%) que el de organizaciones que lo ofertan a clientes intermedios (62,5%).

Tabla 58: Público de la formación en informática

Público	Porcentaje	Porcentaje válido
Informática	40,3%	40,3%
Clientes finales	30,3%	75,0%
Clientes intermedios	25,2%	62,5%

#### 4.5. Área de formación: Seguridad, higiene y salud

La formación en el área de seguridad, higiene y salud no es impartida por un número elevado de organizaciones. Poco más de un tercio (36%) da cursos relacionados con esta materia. Dada la amplitud del número de conocimientos que pueden reunirse bajo el paraguas de esta área se optó por preguntar por los dos más frecuentes: la prevención de riesgos laborales y dietética y nutrición y dar la opción a los encuestados a dar otras respuestas.

Tabla 59: Conocimientos impartidos en el área de seguridad, higiene y salud

Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
PRL	28	23,5%	68,3%
Dietética y nutrición	12	10,1%	28,6%
Manipulador de alimentos	10	8,4%	26,3%

La prevención de los riesgos laborales es el conocimiento más impartido en este grupo, siendo señalado por el 23,5% de las organizaciones. Dietética y nutrición es el segundo conocimiento con el porcentaje más alto de cursos. Cuando los encuestados optaban por la respuesta “otros” se pedía que mencionaran el nombre del curso o cursos que habían realizado. Entre las respuestas dadas destaca la formación en manipulación de alimentos. El 8,4% de las organizaciones tienen cursos relacionados con en esta materia.

Las organizaciones imparten formación en porcentajes cercanos tanto a clientes intermedios (65,1%) como a clientes finales (72,1%) en esta área.

Tabla 60: Público de la formación en el área de seguridad, higiene y salud

Público	Porcentaje	Porcentaje válido
Seguridad, higiene y salud	63,9%	63,9%
Clientes finales	26,1%	72,1%
Clientes intermedios	23,5%	65,1%

#### 4.6. Área de formación: Oposiciones a la función pública y cuerpos de seguridad

Ciertamente es difícil pensar que los cursos destinados a la preparación o aprobación de oposiciones en distintos ámbitos de la administración pública representen ninguna área específica de formación. A pesar de que estos cursos no pueden considerarse en sí un área, se han estudiado también los organismos que imparten este tipo de formación debido a su relevancia en el sector. Así, las cifras muestran que el 12,6% de las organizaciones analizadas dan formación orientada a la aprobación de algún tipo de oposición.

La multitud de oposiciones que existen para acceder a la función pública ha motivado que realizáramos una agrupación de ellas y así facilitar su análisis. Se establecieron cuatro bloques que agrupan a la mayoría de las oposiciones del ámbito tanto estatal como regional. Estos eran: oposiciones a la Administración General del Estado, oposiciones a la Administración de la CCAA de La Rioja, oposiciones a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado: se añadió un campo específico para las oposiciones en el área de educación debido al significativo número de organizaciones que preparan específicamente estas oposiciones.

Los porcentajes de organizaciones que imparten este tipo de formación son bajos (del 4,2% al 7,6%), lo cual podría llevarnos a pensar que no tienen una gran significancia. Pero para valorar la relevancia de esta formación hay que tener en cuenta que se trata de una formación muy específica y concreta. La formación para la aprobación de las oposiciones a la CCAA de La Rioja y al área de educación (profesores, maestros fundamentalmente) tiene los porcentajes más elevados (7,6%) de organismos que la imparten.

Tabla 61: Conocimientos impartidos en el área: oposiciones

Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Oposiciones a la Admón. Gral. del Estado	5	4,2%	33,3%
Oposiciones a la CCAA de La Rioja	9	7,6%	60,0%
Oposiciones a las fuerzas de seguridad del Estado	7	5,9%	46,7%
Oposiciones al área de educación	9	7,6%	60,0%

Mientras las diferencias entre los conocimientos analizados no eran especialmente importantes, sí que se pueden observar variaciones mayores entre el público destinatario de la formación para la preparación de oposiciones. Los clientes finales de estas organizaciones son más del doble (86,7%) de los organismos intermedios (40,0%).

Tabla 62: Público de la formación en el área de oposiciones

Público	Porcentaje	Porcentaje válido
Oposiciones	12,6%	12,6%
Clientes finales	10,9%	86,7%
Clientes intermedios	5,0%	40,0%

#### 4.7. Área de formación: calidad y medioambiente

Las organizaciones que se dedican a la formación en el área de la calidad y el medioambiente no son ciertamente numerosas. Sólo el 21,8% de las organizaciones analizadas imparte formación en esta área. Este porcentaje disminuye si analizamos específicamente los dos conocimientos que han sido considerados básicos: gestión medioambiental y gestión de la calidad. En la siguiente tabla podemos observar que no llegan al 15% las organizaciones que dan formación en cada uno de ellos.

Tabla 63: Conocimientos impartidos en el área de calidad y medioambiente

Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Gestión medioambiental	17	14,3%	65,4%
Gestión de la calidad	15	12,6%	57,7%

No existe a penas diferencia entre los porcentajes de los públicos destinatarios de esta formación. Prácticamente el mismo porcentaje de organizaciones imparte formación en el área de calidad y medioambiente a clientes finales (14,3%) que a clientes intermedios (12,6%).

Tabla 64: Público de la formación en el área de calidad y medioambiente

Público	Porcentaje	Porcentaje válido
Calidad y medioambiente	21,8%	21,8%
Clientes finales	14,3%	65,4%
Clientes intermedios	13,4%	61,5%

Además de las áreas analizadas en este capítulo se preguntó, por la formación en seguridad privada. Pero, dado el bajo porcentaje de respuestas afirmativas (5%, N=6), no se ha realizado un análisis estadístico con mayor profundidad. Sin embargo, ha merecido nuestra atención la variable "Otros" que ha sido incluida para permitir a los encuestados añadir los conocimientos que no estando recogidos en las áreas mencionadas anteriormente.

Tabla 65: Porcentaje de organizaciones que dan formación en otras áreas

Variable "otros"	Frecuencia	Porcentaje
No	98	82,4%
Si	21	17,6%

Total	119	100%
-------	-----	------

El 17,6% de las organizaciones han afirmado impartir formación en otras áreas distintas. Esta cifra nos hace suponer la existencia de un catalogo más amplio de áreas y conocimientos que hay que analizar para conocer adecuadamente el sector de la formación para el empleo.

#### 4.8. Formación encuadrable dentro de los programas de cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

Además de por las áreas formativas analizadas, nos hemos interesado por la formación que está incluida dentro los programas de cualificación profesional<sup>20</sup> y las organizaciones que la imparten. Esta formación tiene unas características especiales que hace que su impartición tenga unos requisitos específicos. Estos programas están definidos en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales que constituye la base para elaborar la oferta formativa conducente a la obtención de los títulos de formación profesional, de los certificados de profesionalidad y la oferta formativa modular y acumulable asociada a una unidad de competencia, así como de otras ofertas.

El Catálogo ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español. El Catálogo se organiza en 26 familias profesionales<sup>21</sup> distintas.

La impartición de formación incluida en los programas de cualificación profesional exige de unos requisitos humanos y materiales mínimos que debe cumplir cualquier organización que esté interesada en ella.

El 40,3% de las organizaciones analizadas imparten formación que es encuadrable en los programas de cualificación profesional del Catálogo Nacional. Estos porcentajes son prácticamente los mismos para empresas y para entidades de formación (40,3% vs 40,4%).

Tabla 66: Organizaciones que dan formación en programas de cualificación profesional

Formación programas de cualificación profesional	Empresa	Entidad	Total
No	59,7%	59,6%	59,7%
Si	40,3%	40,4%	40,3%
	100,0%	100,0%	100,0%

<sup>20</sup> Los Programas de Cualificación Profesional Inicial están destinados a jóvenes, mayores de 16 años, que no han obtenido el graduado en Educación Secundaria Obligatoria con el objetivo de ayudarles a conseguir una inserción laboral satisfactoria, así como ampliar sus competencias para continuar sus estudios.

<sup>21</sup> Actividades físicas y deportivas, administración y gestión agraria, artes gráficas, artes y artesanías, comercio y marketing ,edificación y obra civil, electricidad y electrónica, energía y agua, fabricación mecánica, hostelería y turismo, imagen personal, imagen y sonido, industrias alimentarias, industrias extractivas, informática y comunicaciones, instalación y mantenimiento madera, mueble y corcho, marítimo pesquera, química, sanidad, seguridad y medio ambiente, servicios socioculturales y a la comunidad, textil, confección y piel, transporte y mantenimiento de vehículos, vidrio y cerámica.

El porcentaje de organizaciones que imparten este tipo de formación no puede considerarse bajo (40%), pero sí que lo es si lo analizamos en función de cada una de las familias profesionales que forman parte del catálogo. Por ejemplo, la familia profesional “informática y comunicaciones” es la que cuenta con el porcentaje más alto de organizaciones que dan formación, si bien su porcentaje no alcanza al 13%.

Estas cifras disminuyen a la mitad en la segunda familia profesional con el porcentaje más alto. Solo el 6% de las organizaciones imparten formación en el área de “sanidad”. La tercera familia profesional por porcentaje de entidades que imparten formación es “hostelería y turismo” pero apenas alcanza el 5%. El resto de familias profesionales incluidas en el catálogo nacional de cualificaciones tiene porcentajes inferiores al 5%.

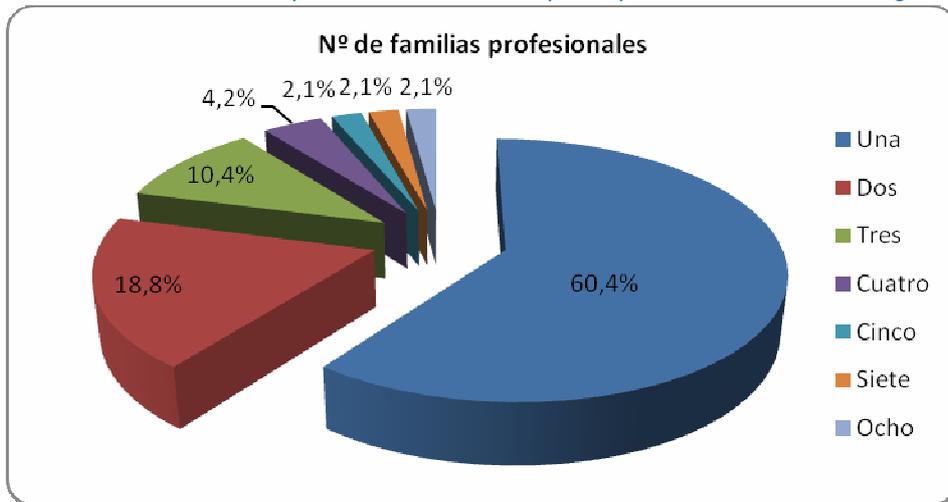
Tabla 67: Familias profesionales en las que se imparte formación

Familia profesional <sup>22</sup>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Informática y comunicaciones	14	12%	30%
Sanidad	7	6%	15%
Hostelería y turismo	6	5%	13%
Industrias alimentarias	4	3%	8,3%
Instalaciones y mantenimiento	4	3%	8,3%
Comercio y marketing	4	3%	8,3%
Artes gráficas	2	2%	4,4%
Artes y artesanías	2	2%	4,4%
Área agraria	2	2%	4,4%

Estos porcentajes tan reducidos muestran que las organizaciones en su mayoría están especializadas en la formación en una o dos familias profesionales (80%) como mucho. Los recursos necesarios para impartir esta formación dificultan que las organizaciones puedan dar formación que pertenezca a diferentes familias profesionales. Aunque como se puede ver en la gráfica 23, un 10% de las organizaciones da formación en tres familias distintas, el número que imparten la formación en más familias es muy limitado.

<sup>22</sup> El resto de familias profesionales incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones y por las que se preguntó tienen porcentajes de impartición inferiores al uno por ciento de las organizaciones (química, imagen personal, seguridad, fabricación mecánica, electricidad y electrónica, energía y agua, industrias extractivas, transporte y mantenimiento de vehículos, edificación y obra civil, vidrio y cerámica, madera y mueble, textil y confección, imagen y sonido, administración y gestión, servicios socioculturales y a la comunidad y actividades físicas y deportivas).

Gráfica 23: Número de familias profesionales en las que imparten formación las organizaciones



## V. SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

El análisis del sector de la formación ha permitido comprobar una de las premisas de las que partía este estudio: el valor de la formación para el empleo como elemento clave para el desarrollo de una economía. Los actores del sector que han participado en esta investigación han recalcado en diferentes ocasiones la gran importancia que tiene la formación (de cualquier tipo) para el crecimiento de la economía y para el desarrollo de las empresas en general.

Para ellos, en estos momentos de gran competencia a nivel internacional, la ausencia de formación o su limitada calidad no harían sino contribuir a disminuir la competitividad de la región o del país, provocando que el sistema productivo se desfasara y quedara relegado a las actividades industriales y de servicios más básicas y que menos beneficios reportan.

Si hablamos en exclusiva de la denominada formación para el empleo, que es el objeto central de esta investigación, su relevancia puede ser considerada todavía mayor, sobre todo si tenemos en cuenta sus principales objetivos, que son “extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y favorezca el desarrollo de una economía basada en el conocimiento”. El cumplimiento de este objetivo es el principio que debería guiar todas las acciones de formación ya sean públicas o privadas.

Los estudios elaborados por la Fundación Tripartita para la Formación <sup>23</sup> muestran que **la sociedad tiene una valoración cada día más favorable de la formación para el empleo**. Esta opinión puede ser fácilmente constada a través de los datos estadísticos de la evolución positiva que ha experimentado durante los años 2008-2010<sup>24</sup>. Teniendo en cuenta estas cifras, podemos afirmar que se ha producido un aumento importante tanto en la oferta de los cursos de formación para el empleo como en el número de trabajadores y de empresas que han demandado y participado en este tipo de formación.

El número de alumnos que han participado en los cursos de formación para el empleo también ha experimentado un significativo crecimiento desde hace varios años, especialmente en los dos últimos. El origen de estos incrementos lo podemos encontrar básicamente en dos razones que tienen, sin embargo, naturalezas muy diferentes:

- Por un lado, la existencia de subvenciones de carácter público a la formación que han provocado la aparición de un número elevado de organizaciones que imparten formación para el empleo. Estas entidades

---

<sup>23</sup> La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, pertenece al Sector Público Estatal, es uno de los órganos que componen la estructura organizativa y de participación institucional del subsistema de formación profesional para el empleo. Tiene carácter tripartito y su patronato está constituido por la Administración Pública y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

<sup>24</sup> Datos de la Fundación Tripartita para el Empleo. [www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org)

presentan una importante oferta de cursos que ahora pueden ofrecer a los posibles alumnos de manera gratuita o con importantes reducciones en sus matriculas o tarifas gracias a las subvenciones públicas. A este importante número de cursos de carácter gratuito, hay que añadir los cursos que sin contar con esta gratuidad pueden tener la opción de ser subvencionados bajo las otras iniciativas del Subsistema de la formación para el empleo de la Fundación Tripartita.

- Por otro lado, en este crecimiento de la formación para el empleo ha influido de manera intensa la aparición de la crisis económica. Esta ha motivado que los trabajadores y empresas tomen conciencia en una mayor medida sobre la importancia de mejorar o adquirir nuevos conocimientos y habilidades.

Gracias a las razones anteriores, la actitud a veces reticente que mantienen algunas empresas respecto a la formación parece estar siendo vencida lentamente. Aunque todavía queda un importante camino por recorrer en este ámbito, ya que permanece un porcentaje de empresas que no alcanzan a percibir los beneficios de la formación y que piensan en ella como un gasto más.

Si nos centramos en las empresas que tienen una visión favorable de la formación y que opinan que es una herramienta para afrontar los cambios que afectan a la sociedad, destacan especialmente las que pertenecen a los ámbitos tecnológicos y económicos. Las empresas de estos sectores están más concienciadas sobre la importancia de la formación posiblemente porque son las que cuentan con la tecnología y los conocimientos con las tasas de obsolescencia más altas de todos los sectores. Si bien, en casi todos se va extendiendo esta opinión positiva de la formación como una inversión beneficiosa, que les va a permitir adaptarse de una forma más flexible a las crisis y a los cambios no previstos para mantener su competitividad y eficiencia.

### 5.1. Oferta formativa existente en La Rioja

Las acciones incluidas dentro de la iniciativa de formación de oferta para el empleo<sup>25</sup> de La Rioja pueden ser calificadas como amplias y variadas. Estas recogen la mayoría de los ámbitos productivos y de gestión empresarial que se dan en la región. Esta opinión está generalizada entre los proveedores riojanos que manifiestan que la oferta formativa de la región es suficiente en términos generales.

*“En el tema de la formación en La Rioja estamos bien cubiertos. Somos muchas las entidades que estamos dando formación. Y formación además de calidad y básicamente formación subvencionada” (Proveedor de formación nº1)*

---

<sup>25</sup> La formación de oferta comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

Esta oferta reúne las necesidades formativas que han sido detectadas por los proveedores de formación. Si bien, en ocasiones, no todos los proveedores parecen lograr definir cuáles son las necesidades de los posibles usuarios de una manera científica, lo que trae como consecuencia que la oferta de cursos no siempre se ajuste a los intereses de los trabajadores o empresas. Los desajustes entre la oferta y la demanda se producen en diferentes aspectos de la formación: la temática (contenidos no acordes a las necesidades de los trabajadores y / o empresas), la metodología de impartición e incluso los horarios de los cursos.

*“Lo que hacemos es un estudio de necesidades en base a cuestionarios online, también basados en la intranet de que hemos hablado antes. Antes era todo en papel y la respuesta era muy reducida” (Proveedor de formación nº2)*

En líneas generales, la formación de oferta existente en nuestra Comunidad es suficiente para cubrir la demanda de casi todos los sectores productivos que están presentes en la región a través de organizaciones o profesores de la propia región. En este sentido, podemos afirmar, casi sin temor a equivocarnos, que la formación profesional para el empleo básica, es decir, la destinada a operarios, trabajadores manuales... puede ser impartida casi en su totalidad por organizaciones y / o profesionales riojanos. Aunque no puede decirse lo mismo de la formación dirigida a puestos de mayor rango ya sean de carácter productivo o de gestión (responsables de área, técnicos, supervisores,...), ya que no existen proveedores de alguna de estas áreas más específicas.

*“Creo que se está cubriendo un poco todo el abanico, todos los sectores y todos los perfiles que pueden tener los alumnos.” (Proveedor de formación nº1)*

Sólo en el caso de que los trabajadores requieran de una formación más especializada, de un sector muy concreto o conocimientos especialmente novedosos en esa materia, las empresas recurren a profesionales de fuera de La Rioja, por no encontrar proveedores que puedan impartir los conocimientos o habilidades de ámbitos tan especializados.

Independientemente de las pequeñas lagunas en la oferta detectadas, parece existir otro motivo que lleva a ciertas empresas o trabajadores a buscar formación fuera de nuestra Comunidad. En las entrevistas realizadas durante la investigación, diferentes proveedores de servicios formativos han comentado la existencia de una cierta tendencia entre los alumnos riojanos a buscar la formación que ellos consideran “de alto nivel” fuera la región. Los ejecutivos y profesionales riojanos no encuentran suficiente la oferta formativa de este tipo o que esta no tiene la calidad que ellos exigen.

*“Pero sí que es cierto que determinada formación la gente la suele buscar fuera, formación más superior, formación más de alto nivel siempre suelen tender a buscarla fuera de La Rioja” (Proveedor de formación nº1)*

## 5.2. Planificación de la formación entre los usuarios de formación: empresas y profesionales.

La formación, desde un punto de vista estratégico, responde a los inputs necesarios que alimentan a la empresa a lo largo de su ciclo vital. Si una empresa no tiene plan estratégico parece obvio que tampoco se plantee la planificación en el ámbito de la formación. Tanto en entrevistas como en los grupos de discusión que hemos realizado existe un consenso sobre este aspecto. La formación no se planifica en un alto número de empresas. La excepción se encuentra entre las empresas de más de 50 trabajadores.

**En general, la mayoría de las acciones de formación de demanda que se realizan responden a una necesidad concreta de la empresa, a la implantación de nueva maquinaria o a un proceso necesario, que solo se solucionará con formación.**

Los ejemplos que se citan son implantaciones de sistemas Informáticos, las acciones de mejora de gestión o producción; como Lean y productividad. Es decir, aspectos concretos de un área determinada de la empresa.

También las empresas y los profesionales toman como referencia la oferta externa que les llega. Esta oferta es validada por la gerencia si responde a una necesidad concreta de la empresa.

En términos globales, se puede afirmar que tampoco existe una evaluación por parte de las empresas del retorno de la formación que se realiza. Los comentarios recogen el consenso de que, cuando existe, esta evaluación del retorno de la formación tiene otros fines que son la mejora de las competencias y se asocia más a resultados.

*“Hoy en día hablar de planes de formación en las empresas sigue siendo muy complicado” (Proveedor de formación nº3)*

*“Nadie evalúa el retorno de la formación, lo que le puede costar esa formación. Así que te encuentras casos que quieren el mismo curso que el año pasado” (Proveedor de formación nº3)*

Por otro lado, la ausencia de planes de formación en las empresas no ayuda a la planificación del catálogo de las empresas y organizaciones dedicadas a la formación, que se ven en cierto modo obligadas a utilizar un enfoque intuitivo para diseñar los catálogos. Las organizaciones recopilan información buscando datos en fuentes secundarias o confiando en aspectos puntuales de encuestas de necesidades de formación que no abordan la totalidad de los problemas formativos de las empresas en el catálogo que se oferta.

### 5.3. Motivación por la formación en empresas y trabajadores

Ya hemos mencionado que es un hecho constatado por diferentes estudios sociológicos que nuestra sociedad valora la formación cada vez de manera más positiva. Esta favorable valoración es independiente del tipo u origen que tenga (pública o privada, subvencionada o no). La formación es vista en la mayoría de los casos como un elemento que tiene una influencia beneficiosa en las personas y en las empresas.

*“El interés por la formación, yo creo que cada vez es mayor en general en todas las personas. Yo creo que se ha pasado de ese concepto que se tenía de la formación no tan positivo a un concepto más positivo tanto por parte de la organización como de los diferentes empleados” (Proveedor de formación nº4)*

Pero, existen todavía empresas que no califican a la formación como una inversión positiva. No alcanzan a ver las posibilidades que tiene. No entienden que si se realiza una planificación de la formación bien estructurada en función de la estrategia y necesidades de la empresa, se pueden obtener ventajas significativas a medio y largo plazo. Para estas empresas la formación, en el caso de realizarse, se incluye simplemente en sus presupuestos como un gasto más.

Esta mentalidad es la que hace que, a pesar de los incrementos en el número de empresas y trabajadores que han recibido formación en los últimos años, se mantenga en nuestra opinión un porcentaje demasiado alto de empresas que no están dispuestas a utilizar sus recursos económicos para que sus empleados actualicen o adquieran nuevos conocimientos. Y, de una manera similar, tampoco todos los trabajadores se muestran interesados en acudir a acciones formativas, independientemente de que se celebren en su horario laboral.

#### Motivación de las empresas por la formación

La actitud de los puestos directivos de las empresas es fundamental para favorecer la extensión de la formación. Las empresas más motivadas por la formación favorecen y animan a sus trabajadores para que realicen actividades formativas porque saben que redundan en su beneficio principalmente.

*“La formación en todos los ámbitos ha dejado de ser algo, digamos, obsoleto, obligatorio o que hay que hacerlo.” (Proveedor de formación nº4)*

Si bien, no todas las empresas tienen una opinión positiva de la formación y tampoco en el mismo grado. Dependiendo del grado de interés o de la opinión que tenga cada empresa de la formación, esta se puede convertir en:

- Un gasto (muchas veces considerado superfluo) que tiende a ser reducido al máximo e incluso a desaparecer, especialmente en momentos de ajuste presupuestario.
- Un coste necesario que no se puede evitar para la correcta gestión y organización de la empresa. Por ejemplo, en el caso de la puesta en marcha de nueva maquinaria, equipos informáticos, etcétera se necesita habitualmente que los empleados aprendan a utilizarlos y para ello en muchos casos se necesita algún tipo de formación. Es en esta situación cuando el gasto deviene una obligación y no la consecuencia de una inversión con vistas a mejorar.
- Una inversión con la que se pueden obtener una serie de rendimientos positivos.

### Motivación de los trabajadores por la formación

Una situación parecida nos encontramos al analizar la motivación de los trabajadores respecto a la formación. Por un lado, existe un porcentaje amplio de empleados que quieren formarse y solicitan a sus empresas que les faciliten. Por otro lado, hay otro grupo de trabajadores que no se muestran motivados a adquirir nuevos conocimientos o habilidades.

La principal motivación de los trabajadores que han decidido formarse es que juzgan que la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades es algo beneficioso para ellos, ya sea para mejorar en el ámbito más personal o en el área de sus capacidades laborales. Han encontrado lagunas en sus conocimientos o habilidades que les dificulta la realización correcta de funciones actuales o futuras en la medida que lo exige la empresa. Concretamente es esta necesidad la que les empuja a liderar la identificación de acciones formativas en su empresa.

Los proveedores de formación entrevistados corroboran esta idea e incluso alguno lo ha afirmado con rotundidad:

*“Los alumnos no se forman porque quieran aprender...Siempre habrá casos en los que sean gente activa... Los alumnos se forman porque ven que lo necesitan”. (Proveedor de formación nº5).*

Es al encontrarse en esa situación, cuando los trabajadores se dan cuenta de que necesitan unos determinados conocimientos para cubrir ese “vacío” y, reconocen al mismo tiempo la importancia de la formación.

En otra línea de trabajo, parece darse un mayor interés por la formación en las personas que cuentan con estudios superiores que en las personas con estudios básicos o sin estudios. Sin embargo, los empleados en los puestos directivos se muestran más reticentes a dedicar tiempo a la formación. No es que los directivos renieguen de la formación, sino que tienen ciertas visiones negativas generalmente motivadas por experiencias previas y se escudan en ellas y en la ausencia de tiempo (dado sus funciones en las empresas) para no acudir a acciones formativas.

*“Estamos consiguiendo que los directivos sean conscientes de que también tienen que formarse, que también tienen que aplicar determinados conocimientos. En concreto tiene que darse cuenta que la organización del tiempo es importante, que tiene que canalizar todo el tema de reuniones... aprender a ser buen líder, a tener habilidades sociales, a comunicarse...”*  
(Proveedor de formación nº4)

Aunque los trabajadores con formación más básica tengan posiciones contrarias en porcentajes más altos a los técnicos o a los puestos intermedios, se han contabilizado actitudes totalmente renuentes a ella en todos los niveles educativos. Uno de los proveedores de formación nos comentaba en relación a este tema que existen pocas empresas donde los trabajadores pidan formación.

*“Aquí según en qué ámbitos se sigue viendo que te manden a un curso casi como un castigo.”* (Proveedor de formación nº3).

El escaso interés de algunos trabajadores por la formación es un elemento que influye a medio o largo plazo en las empresas. La desmotivación de estos trabajadores por la formación, si no es corregida de algún modo por las empresas, puede tener consecuencias perjudiciales para ellas. Los empleados que optan por actitudes relativamente negativas frente a la formación, con el tiempo pueden influir negativamente en la eficiencia de sus empresas.

Algunos ejemplos de los efectos negativos que puede tener la ausencia continuada de formación de los trabajadores serían:

- Al no estar interesados en emplear su tiempo en acudir a cursos, no solicitan a las empresas que les busquen la formación necesaria para mejorar en el desempeño de sus tareas. Por lo cual se mantienen procesos que están actualmente desfasados.
- No demandan tampoco a sus empresas que les permitan acudir en horario laboral a los cursos que consideran importantes para el desarrollo más eficiente de sus funciones y, por tanto para conseguir la mejora de la eficiencia de la empresa.

Por supuesto, no todos los trabajadores tienen esta visión negativa de la formación. Tanto los proveedores como los representantes sindicales entrevistados afirman que el porcentaje de empleados que opinan que la formación es beneficiosa no es el mayoritario pero es superior al de años anteriores. Además este porcentaje va a ir en aumento porque tras años de campañas está calando entre los trabajadores de todos los niveles la idea de que la formación es útil, puesto que les permite mejorar sus conocimientos y habilidades. Al aumentar sus conocimientos y habilidades pueden desempeñar mejor su trabajo, ampliar sus capacidades y ser más útiles a las empresas.

## Oportunidades laborales como motivación para formarse.

En lo referente a la formación para el empleo que nos ocupa, existen oportunidades laborales, en la actual coyuntura, que están siendo aprovechadas tanto por los trabajadores desempleados como por los profesionales para cualificarse y mejorar sus habilidades y capacidades.

Se trata de conocimientos asociados a nuevos desempeños no regulados académicamente, aunque si profesional y legalmente, como es el caso de las áreas de seguridad (vigilante jurado), dependencia (atención a personas dependientes) o energía (instaladores de sistemas energéticos).

*“Lo que ocurre es que cuando una entidad, anuncia un curso y se presentan, como ha pasado en CCOO, 400 personas para un curso de vigilancia que son 12 plazas y me viene a mi gente, oye ¿cuánto hay que pagar para hacer un curso?...pues ya están todos hacer el curso...entonces....así es cómo lo estamos sacando y de hecho estamos terminando uno de pago ahora, ahora a final de enero empezamos otro de pago, entonces esa es la dinámica que estamos llevando, en ese tipo de formación, “ (Proveedor de formación nº7)*

Asimismo, asignaturas pertenecientes a carreras superiores, como es el caso de diseño 3d, o sistemas microinformáticos, que son muy demandadas en el mercado laboral, constituyen un hueco profesional solicitado por las empresas y muy pedido por alumnos profesionales.

*“Estuvimos a punto de conseguirlo en uno de los cursos del Think Tic de video juegos de conseguir una “spin off” con tres alumnos que emprendieron. Además contactaron porque los profesores son de empresas de Galicia, de Madrid que a veces vienen aquí, otras lo hacen por video conferencia. Y dicen: “Estamos contratando... en Bangladesh la animación de agua. Si se hiciera aquí la contrataríamos aquí. Tenemos el interés en ese aspecto de que la gente haga cosas que no se hacen...” (Proveedor de formación nº3)*

Por último, existen sectores puente, que provocan un empleo temporal, quizás por las condiciones laborales, con difícil conciliación laboral y familiar o quizás por la baja cualificación del empleo. Estos sectores demandan permanentemente trabajadores, como es el caso de la restauración, ya que están en permanente rotación.

*“Cuando llega un camarero y se va necesita otro camarero ,entonces va hacer falta ¿no?; y en vigilancia pasa igual, yo tengo muchos vigilantes que si, ya son vigilantes, pero que si luego han encontrado otro trabajo.. Yo si ahora estoy trabajando en otra empresa, entonces la empresa de seguridad privada, una empresa de seguridad vuelve a necesitar otra vez vigilantes.” (Proveedor de formación nº7)*

## Efectos de la crisis en la formación: Incremento de la demanda y valor de la titulación.

Como hemos comentado, la crisis ha sido un punto de inflexión para las empresas, pero también está afectando de manera importante a los trabajadores. Las empresas menos eficientes y eficaces son las que han experimentado con mayor dureza los efectos de la crisis y han sido las primeras en desaparecer. La complicada realidad económica ha influido en la visión que el sector empresarial tenía sobre la formación. Por ello, las empresas empiezan a mostrar una mayor sensibilidad por la formación con vistas a lograr a través de ella optimizar su gestión y su funcionamiento porque la gestión que se ha realizado hasta el momento ya no es suficientemente eficaz para hacer frente a las dificultades que presentan los mercados.

La mejora o la adquisición de nuevos conocimientos por parte de los trabajadores es vista actualmente por un porcentaje mayor de empresas como una de las posibles herramientas para hacer frente a las complejas situaciones que ha provocado la crisis económica en los últimos años.

*“La crisis ha hecho reflexionar a todo el mundo, mirar donde me encuentro y que tengo que hacer para mejorar. Igual la gente se ha dado cuenta que la sociedad avanza muy rápido y, o nos formamos que es lo que se está haciendo en otros sitios o te quedas desfasado”. (Proveedor de formación nº1)*

A pesar de este nuevo acercamiento, la demanda de formación parece visualizarse en términos de formación gratuita, ya que no se ha logrado una conciencia suficientemente relevante sobre su importancia, especialmente en la formación de pago.

Así, las instituciones públicas, organismos y empresas de la región deben seguir presentando una oferta estimulante y un catálogo que sea acorde a los destinatarios e interese a las empresas y profesionales compradores lo máximo posible.

*“Creo que todas las instituciones se tienen que concienciar que en momentos de crisis como estos, hay que apoyar la formación. Es la manera de conseguir que la gente sea más productiva.” (Proveedor de formación nº5)*

Los trabajadores de todos los sectores también se han visto afectados de manera intensa por las consecuencias de la crisis. La complicada situación económica y financiera de muchas empresas unida al aumento de las tasas de paro ha hecho elevar la competencia entre los empleados y ha debilitado su situación frente a las empresas. **Los trabajadores ven en la formación una herramienta para adquirir nuevos conocimientos y habilidades con los que intentar consolidar y/o mantener su puesto de trabajo y prepararse para otras alternativas.** Han asimilado que la formación puede ser un instrumento muy útil para conseguir diferentes objetivos:

- Ser más eficaz en el desempeño de sus funciones de forma que sea un trabajador más rentable a la empresa.

- Aprender a desarrollar diferentes tareas convirtiéndose de esta manera en un trabajador más adaptable a las necesidades productivas de la organización y al igual que en el caso anterior un trabajador más rentable y completo para la empresa.
- Contar con un currículum vitae más amplio que incluya diferentes conocimientos y habilidades que le faciliten encontrar un nuevo puesto de trabajo en el caso de ser despedido.

Estas razones (entre otras) explican la evolución en el número de trabajadores que acuden a acciones formativas (el aumento en las cifras de alumnos y cursos que se ha producido desde los últimos años de la década anterior). Un número de trabajadores cada año en aumento cambia su visión de la formación y comienza a realizar cursos.

Asimismo **se ha producido un efecto de valorización de los títulos y diplomas que se obtienen en los cursos.** Uno de los referentes han sido los certificados de profesionalidad y en general todos los diplomas oficiales que estén asociados a un título.

*“Además, la crisis yo creo que lo ha acentuado ¿verdad? Que ha tirado de una certificación oficial. No hacer cosas por ahí que igual no me vayan a servir, pues como me han echado ahora necesito buscar otra cosa y de alguna manera tiene que ser un refrendo.” (Proveedor de formación 2)*

*“Están buscando alternativas, están buscando conocer nuevas cosas. Están buscando también otro tipo de empleos, que lógicamente con cursos de 80 horas no van encontrar, ...., es que principalmente los alumnos que se apuntan son en algunos casos, para mejorar un poco su empleo y tener un documento, en este caso un diploma, de tener un documento que les acredite que han hecho una determinada formación, como cierto seguro dentro de su propia empresa y en la mayoría de los casos para tener conocimientos y buscar alternativas...” (Proveedor de formación 6)*

## 5.5. Formación de pago vs formación subvencionada

A nuestro entender y al de la mayoría de los expertos, la formación profesional para el empleo es fundamental para el desarrollo de la economía de cualquier región. Esta formación, que alcanza elevadas dimensiones económicas, cuenta en España con un importante apoyo público. Este sustento ha provocado que en la actualidad la oferta de formación profesional para el empleo esté muy condicionada por el capital público y sin él se ponga en peligro su continuidad. **Esta comprobado que numerosas empresas y trabajadores no se formarían si no contaran con la gratuidad o las reducciones de los precios de las matriculas de los cursos.**

Al hablar de formación subvencionada la mayoría de las empresas se enfocan hacia los cursos gratuitos que ofertan diferentes organizaciones en colaboración con el Servicio Riojano de Empleo u otras entidades. Pero existe otra opción para realizar formación subvencionada. Esta opción es la de acogerse al sistema de la Fundación Tripartita<sup>26</sup>. Que vertebrada los fondos que provocan las propias empresas con sus aportaciones a la Seguridad Social. Esta posibilidad todavía no es suficientemente conocida por las empresas y trabajadores.

*“Las pequeñas y medianas empresas no lo conocen... ¿Quiénes lo hacen? Las empresas que tienen su propio departamento de formación, que lo organizan además de una manera mayoritaria...” (Proveedor de formación nº6)*

Las empresas cada vez tienen un mayor conocimiento del funcionamiento de la Fundación Tripartita y de la existencia de ese crédito que tienen asignado para formación y que pierden anualmente si no es gastado. Si bien las empresas que la conocen muestran un cierto grado de disconformidad con ella. Y han puesto de manifiesto en varias ocasiones sus quejas debidas a la complejidad que conlleva la gestión de esta subvención.

*“Las empresas tienen dificultades y no conocen la materia para gestionar impresos y les retiene un poco... las empresas que tienen ese porcentaje de bonificación y que es importante que pueden sacar, unos cuatrocientos o quinientos euros para financiarse cursos como ven complicado presentar los papeles pues se retraen un poco.” (Proveedor de formación nº2)*

En nuestra opinión **el uso de la Fundación Tripartita por parte de las empresas tiene una faceta muy positiva**, no sólo por financiar la formación de los trabajadores, sino porque al ser una cantidad de dinero en cierto modo de libre disposición permite y **obliga a las empresas a elegir y financiar (parcial o totalmente) cursos** con costes más elevados y que en ocasiones se adaptan mejor a sus necesidades. De esta

<sup>26</sup> La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, perteneciente al Sector Público Estatal, es uno de los órganos que componen la estructura organizativa y de participación institucional del subsistema de formación profesional para el empleo. Tiene carácter tripartito y su patronato está constituido por la Administración Pública y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Sus responsabilidades se desarrollan en el marco del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo que regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

manera las empresas y los trabajadores no se limitan a la formación de oferta, se fomenta la competencia entre las organizaciones de formación y con ello un aumento de la calidad.

Sin embargo, la formación subvencionada también cuenta con una faceta negativa que es consecuencia de un sistema que, en ciertos momentos, utiliza la gratuidad como única o principal herramienta para motivar a las empresas a que formen a sus trabajadores. Si se tienen en cuenta las importantes subvenciones que incluye la iniciativa de la formación profesional de oferta<sup>27</sup> podemos concluir que eso será ciertamente complicado que la formación de pago adquiera una mayor relevancia frente a la subvencionada.

*“Si se va a ofertar formación gratuita prefieren esperar un año que “gastarse”...A mí me han llegado a decir que saben que el curso va a ser malo , pero como es gratis pues lo va a hacer igual” (Proveedor de formación nº6)*

Tanto los trabajadores como las empresas están muy acostumbrados a la gratuidad o a las subvenciones de las acciones de formación y se muestran reticentes a pagar por algo que hasta el momento les ha sido ofertado casi sin coste y en grandes cantidades. **La gratuidad o los reducidos precios de las matriculas de los cursos** que son subvencionados por el subsistema de formación para el empleo **ha derivado con el tiempo en ciertos problemas de actitud hacia la formación, especialmente la de pago:**

- En primer lugar, algunas empresas y trabajadores están tan habituados a no invertir en formación que sólo realizan cursos en el caso de ser gratuitos. O sólo se forman en el caso de estos sean gratuitos aunque no se ajusten exactamente a sus necesidades o les puedan interesar más otros tipos de contenidos.
- En segundo lugar, la formación subvencionada, debido precisamente a esta característica intrínseca, es en cierto modo minusvalorada por los trabajadores y las empresas. Que no tiene que alcanzar ciertos niveles de calidad. No siendo comparable con la formación que se imparte en cursos con matriculas o precios elevados. *“No se valora la formación gratuita”. (Proveedor de formación nº3)*

Estas actitudes, aunque no están generalizadas entre las empresas, sí que influyen en el sistema de formación de oferta para el empleo, y tienen como consecuencia una serie de problemas que afectan principalmente a la gestión y realización de las acciones de formación:

- Número elevado de faltas de asistencia de los alumnos,

---

<sup>27</sup> En el ámbito estatal, el presupuesto de la Convocatoria para la financiación de los Planes de formación 2010 alcanza una cuantía de 413.115.430 euros. *Datos Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*

- Escasa vinculación en algunos alumnos a la hora de seguir el curso y sus actividades,
- Limitada valoración de los diplomas o de las certificaciones obtenidas por parte de los empresarios.

Tomando en cuenta las ideas anteriores, la principal conclusión es que es necesario desligar la idea que asocia gratuito o subvencionable a baja calidad de la acción formativa. Esto es fundamental, sobre todo porque en la mayoría de las ocasiones no se corresponde con la realidad. La formación subvencionada en general tiene una gran calidad. Y la percepción apuntada anteriormente no tiene en cuenta por parte de las empresas la ingente inversión de las administraciones públicas en mejorar la formación de los trabajadores y a través de ellos favorecer a las empresas.

*“Hay que cortar un poco esa ligazón que tienen las empresas con la formación gratuita” (Proveedor de formación nº3)*

*“Pagar la formación también es complicado viniendo de un modelo en el que la mayor parte de la formación es subvencionada. Como que parece mal” (Proveedor de formación nº5)*

*“En nuestra opinión se deberían hacer más esfuerzos en relación a la difusión de la formación en las empresas para que estas supieran valorarla en su adecuado nivel y sobre todo la formación que se está ofertando gratuitamente actualmente. Hay que mostrar que esta formación que es gratuita para los alumnos no lo es para todos los ciudadanos y, por lo tanto, tiene que tener una calidad y unos requisitos mínimos pero también los alumnos deben valorar el coste que supone para las arcas públicas y el trabajo que han desarrollado los proveedores que la están impartiendo. (Proveedor de formación nº1)*

Tanto las administraciones públicas que prestan el dinero necesario como los organismos y empresas dedicadas a la formación subvencionada deben actuar con rapidez en dos líneas; fomentando y comunicando la calidad de la formación subvencionada y ayudando a los usuarios y participantes de la formación a visualizar el precio real de las acciones.

En el primer caso, existen centros que vinculan la remuneración de los profesores con los resultados de satisfacción de los alumnos, produciéndose reducciones significativas si no se producen ciertos índices de calidad.

En cuanto al precio de la formación; en algunas regiones los alumnos profesionales obtienen sus certificados si asisten a la totalidad de los módulos y simultáneamente obtienen la gratuidad de la acción, o se devuelve una matrícula inicial que ha servido como aval para asegurar asistencia e implicación

Es muy evidente que estamos ante un escenario cercano a un futuro agotamiento de los fondos públicos. Poco a poco debemos pasar a un modelo de cofinanciación, ya sea a través del uso activo de los fondos propios a través de la fundación tripartita o de

un modelo de becas o ayudas profesionales/ empresariales referenciadas a ingresos y/o beneficios.

### **Certificados de Profesionalidad y Formación de pago para cursos con alta demanda y utilidad.**

En lo referente a la oferta de formación para el empleo, y concretamente en el caso de los certificados de profesionalidad, el valor que han asumido en la actualidad y la demanda que se está produciendo entre desempleados y profesionales no se corresponde con la oferta de acciones formativas en esta línea.

La legislación obliga a que esta formación sea financiada al 100% y por lo tanto a dedicar gran parte de los fondos a estas modalidades y entonces a limitar su número.

Una de las posibilidades que apuntan algunos de los entrevistados sería la cofinanciación de estos cursos por parte de los alumnos, lo que aumentaría la oferta, ya que se ampliaría el reparto de fondos.

Si esto se produce a través de un control exhaustivo de las características y capacidades de los centros, del contenido y procedimiento de los cursos, como hasta ahora, es posible que la medida pudiera tener éxito. Pero cuando menos estaríamos asistiendo a una privatización, al menos en parte, de este modelo de competencias profesionales.

La primera impresión es que se puede producir un aprovechamiento por parte de los proveedores de formación mejor preparados, por tanto un aumento de la subcontratación y una concentración de los resultados en las mismas manos.

Es de interés que las instancias públicas diseñaran un sistema de reparto para que los centros pudieran ser numerosos, diversos, plurales y especializados.

*“Pero por lo que estamos viendo en el mercado, como siempre, la empresa privada ve una oportunidad muy grande, un mercado tremendo. Y los trabajadores están en una situación, en este momento preocupante. Mira yo te doy esta formación, tú tienes que pagar tanto y al final consigues tanto....Claro, si eso estuviera muy controlado pues yo no vería problema, pero si existiera muchísimo control sobre los centros privados la oferta....”.*

### **Instituciones proveedoras de subvención. Fondos y procedimientos.**

El principal hándicap que presenta la formación subvencionada en la actualidad se encuentra en la reducción de los fondos que los gobiernos destinan a este tipo de formación. **En la opinión de los organismos y empresas entrevistados, se busca mantener la misma oferta formativa con menos dinero lo cual provocará una reducción en su calidad.** Los proveedores de formación tienen que presentar los mismos cursos con unos costes inferiores lo cual va a suponer una reducción en su calidad.

*“En algunas ocasiones van a hacer recortes y van a intentar sacar la misma cantidad de formación. Lo que va a afectar al proveedor de formación y eso pues redundará en una peor calidad de la misma” (Proveedor de formación nº 1)*

**Otro problema que los proveedores de formación ven en la formación subvencionada es la rigidez burocrática.** Es evidente que la administración debe controlar al máximo el dinero que dedica a formación u otro tipo de acciones para la mejora del empleo, pero enfrente se sitúan empresas y organizaciones con poco personal. Incluso llegan a hablar de trabas administrativas para lograr obtener las subvenciones de la Fundación Tripartita. En el caso de la administración riojana, sus quejas van dirigidas hacia el Servicio Riojano de Empleo al que se solicita una menor rigidez a la hora de gestionar las acciones formativas.

*“(al Servicio Riojano de Empleo) ¿qué le pediría?... flexibilidad en el tema de los cursos. Flexibilidad en el sentido que muchas veces que programas los cursos en una época con unas características y cuando se están desarrollando, vemos que para los alumnos sería mejor modificar ciertos aspectos de ese curso, cambiar ciertos contenidos. Y ahí sí que veo cierta rigidez.” “El cambiar determinadas cuestiones que en un momento dado puedan beneficiar a los alumnos... sin tener que comunicarlo siempre con mucho tiempo para que lo aprueben.” (Proveedor de formación nº1)*

*“El mayor problema... es el que tenemos con la concatenación.... con la base de datos del Servicio Riojano de Empleo que tenemos que volver a picar o se apunta a través de la página web del Servicio Riojano de Empleo y luego la tuya no se vincula y otra vez a justificar los datos.... Ahí yo creo que debíamos ir todo el sector conjuntamente... (Proveedor de formación nº2)*

## 5.7. Evolución en las metodologías de impartición de la formación

Este apartado quiere abordar el enfoque con que las empresas y organizaciones imparten los cursos y acciones formativas. La evolución de la formación parte de las bases clásicas de formatos; la formación presencial y la formación a distancia.

El consenso mostrado por los participantes indica que, independientemente del formato, **se tiende cada vez más a una formación dinámica y participativa en todas las áreas ya que este método de aprendizaje acelera la comprensión y capacitación de los alumnos, que buscan aprender con rapidez** las herramientas o instrumentos para aplicarlas directamente en su trabajo.

Asimismo, tanto la sociedad y cultura actual, como los profesionales exigen metodologías dinámicas a la hora de impartir las unidades, tanto presencialmente como en formato on line.

*“Se está tendiendo a una formación más dinámica en todas las áreas, no siempre las clases magistrales que se han tenido sino una formación más interactiva entre profesor, con alumnos y una formación muchísimo más práctica”. (Proveedor de formación nº1)*

*“Como buenas prácticas que podemos hacer nosotros... es compaginar un poco la enseñanza teórica que puede plantear el profesor con mesas de trabajo en las que se van dividiendo los alumnos y luego hay una puesta en común... y luego esas conclusiones que cada grupo ha elaborado las va compartiendo y al final sacan un documento” (Proveedor de formación nº4)*

Los formatos tradicionales de formación (presencial y a distancia) se han visto acompañados por la aparición de la **metodología online**. Esta metodología irrumpe aproximadamente hace una década y ha ido aumentando su presencia entre la oferta de formación. Aunque por el momento no va alcanzar las dimensiones suficientes como para sustituir el sistema presencial (es muy posible que si lo haga con el modelo a distancia), **cada día tendrá un mayor espacio entre la oferta formativa e irá aumentando su cuota de mercado.**

*“El online no va a sustituir a la presencial pero sí que van a ganar muchísimo terreno. Sobre todo cuando empiece a producirse un online de calidad” (Proveedor de formación nº3)*

**La razón principal de su crecimiento es que el incremento en el ancho de banda y la capacidad de las conexiones a internet permiten una formación online de mayor calidad, más interactiva, con la participación de tutores,...** Si a esta razón unimos las características intrínsecas que ya poseía la formación online de comodidad para los alumnos, amplitud de los catálogos, amplia disponibilidad de horarios y fechas por parte de los alumnos.

*“La mayoría de la gente que acude a formarse en esta modalidad es o bien personas que no pueden compaginar su trabajo con los horarios de los cursos o no pueden compaginar su vida personal con la profesional y además acudir presencialmente a una acción formativa” (Proveedor de formación nº1)*

A medida que los trabajadores encuentren cursos de teleformación de calidad y que se adapten a sus necesidades, este tipo de formación va ir ganando adeptos. Pero, todavía muchas empresas y trabajadores consideran que la formación online es una metodología que no alcanza el mismo nivel que la formación presencial y optan por realizar cursos exclusivamente en esta modalidad. Además existe el obstáculo (que se subsanará con el tiempo) de que no todos los trabajadores cuentan ni con los conocimientos ni con los recursos informáticos necesarios para poder realizar este tipo de formación.

*“La formación online otra de las pegas que tiene es que la gente la considera de segunda categoría. ... No es formación presencial pero no tiene porque ser formación de segunda. Es tan importante y vas a aprender lo mismo o más que en una presencial” (Proveedor de formación nº3)*

Existe un debate importante entre los proveedores de formación sobre las ventajas o desventajas de la utilización de una metodología u otra y sobre cuál es la metodología más adecuada para la realización de las acciones formativa y este se expresa en los discursos de las diferentes partes.

- A favor de la formación online:

*“Siempre tendrá que haber formación presencial, qué duda cabe. Pero las ventajas de la teleformación son tan superiores, en el caso que estamos hablando, en el caso de hacer buena teleformación” (Proveedor de formación nº 5)*

- A favor de la formación presencial:

*“¿te gustaría que te operara un médico que ha hecho medicina a distancia?... conmigo no cuentas. Entonces es exactamente lo mismo la formación. Para mí la presencial es la más válida. Que gracias a las nuevas tecnologías se está llegando a pueblos y a muchos sitios donde a lo mejor el acceso es complicado, pues vale, pues muy bien” (Proveedor de formación nº7)*

No creemos que sea una cuestión de comparar y excluir metodologías para la impartición de formación, sino más bien de su uso en función del ajuste a las características de las acciones formativas y su utilización complementaria en los casos necesarios para mejorarla. Cada metodología tiene unas ventajas y unas desventajas tanto para los alumnos como para los proveedores de formación. Así, la formación online necesita de unos recursos previos (económicos y tecnológicos) más importantes que la formación presencial pero luego permite obtener una mayor información del rendimiento de los alumnos.

*“La preparación de cursos de teleformación exige una mayor inversión en horas en la preparación que en la de un curso presencial.” “El grado de control que se tiene de los alumnos en un curso online con las plataformas actuales es mayor que con un curso presencial.” (Proveedor de formación nº5)*

Asimismo, la metodología on line actual permite una interacción permanente que hace fluir la información entre tutores, alumnos y entre los propios participantes. Se trata de un escenario de aprendizaje permanente y de intercambio de experiencias

*“En esos cursos más avanzados tienen un blog donde el profesor....sigue volcando formación y los alumnos....lo agradecen muchísimo. Hemos tenido comentarios del tipo: “Que bueno es un curso que no termina cuando salgo por la puerta”, “Durante el día puedo seguir en contacto con la gente”. Y las dejamos abiertas hasta un mes o mes y medio después de que el curso termine. Y sigue habiendo... actividad. Ya te digo los alumnos están encantadísimos. Y a los profesores les gusta. Les encanta su trabajo y les encanta contarle con lo cual eso es magnífico.” (Proveedor de formación nº3)*

En este ámbito es necesario dejar claro que se ha constatado la presencia de un gran número de proveedores de formación on line de baja calidad, que se limitan a plataformas con materiales de lectura y ejercicios. La sistemática actual permite alquilar plataformas donde colocar herramientas on line, junto a documentación y ejercicios básicos que trivializan la formación on line, sin aplicar la dinámica práctica de la que hablábamos antes.

*“Un cuestionario después de leer un pdf se contesta estupendamente. Estas demostrando que tienes capacidad de retención pero no que aprendes nada. Eso sí... te dan un diploma. He demostrado que tengo una memoria retentiva más o menos decente porque soy capaz de contestar un cuestionario. ¿Qué he aprendido? Pues igual poca cosa. De esos hay muchos en el mercado. Hoy estamos peleándonos con ellos...” (Proveedor de formación nº3)*

## 5.8. El catálogo de formación anual en La Rioja. Fuentes de información, recursos y divulgación del mismo.

La elaboración de un catálogo de formación es una labor que implica numerosos aspectos en el sector, desde análisis de necesidades, infraestructuras, proveedores y acciones de comunicación. La diversidad de sectores, profesiones y funciones a cubrir exigen una cierta especialización en las empresas y organizaciones que ofertan formación y un apoyo en sistemas de información que prevean las necesidades o las identifiquen.

El análisis de necesidades es una primera etapa que parte de la propia información de los alumnos y la visión de los expertos. Organizaciones como el Servicio Riojano de Empleo realizan análisis sectoriales que proveen a las empresas y a las organizaciones de información que puede ser utilizada para diseñar sus catálogos formativos. También existe el Observatorio Regional de Empleo que es un organismo autónomo de carácter administrativo que tiene entre sus funciones la prospección de las demandas de ocupación. Estas figuras de carácter público son en algún caso cuestionadas en cuanto a su función de vigilancia.

*“¿Quién conoce todos estos datos? Pues el Servicio Riojano de Empleo, ¿cómo hacemos las diferentes entidades la planificación, los planes de formación que desarrollamos cada uno? Pues con conocimientos internos, con mucha imaginación y a veces, hasta con mucho ímpetu, en algunos casos, de decir, ¡bueno a ver!, vamos a arriesgarnos, a ver, a ver si lo conseguimos; de hecho en algunos casos aquí y en otros que tenemos en este nuevo plan.” (Proveedor de formación nº6).*

En el caso de los proveedores de formación las nuevas metodologías on line facilitan la labor de recopilación de información o datos sobre las demandas de formación de los trabajadores además de servir de foro donde se visualizan las tendencias e intereses.

*“Lo que hacemos es un estudio de necesidades en base a cuestionarios online también. También basados en la intranet de la que hemos hablado antes. Antes era todo en papel y la contestación que obteníamos era muy reducida. Como supongo tendrán mil y una encuestas al año las empresas que están hasta arriba... Ahí lo hacen directamente que es muy cómodo.” (Proveedor de formación nº2)*

Asimismo, existen barreras de entrada en el sector en relación con ciertos cursos subvencionados, ya que es obligatoria la disposición de medios materiales que incluyen aulas y tecnología, lo que limita las propuestas de ciertas compañías y organismos.

Pero no acaban aquí los obstáculos, en muchos casos, la deficiencia de proveedores expertos en los temas a tratar reduce las posibilidades de oferta.

Aun con todas las barreras existentes en La Rioja, los catálogos formativos existentes abarcan la totalidad de las necesidades transversales que se producen en nuestra comunidad, bien es cierto que aspectos sectoriales o ciertas profesiones no se ofertan, pero ello es siempre debido a la escasez de demanda y por tanto a la viabilidad de las acciones.

**Otro de los temas clave es la visibilidad pública del conjunto de acciones formativas en la región**, tanto en entrevistas como en los grupos de discusión se ha demandado la creación o activación de un sistema que permita visualizar en todo momento las acciones formativas públicas y privadas en marcha. Aspectos como la falta de recursos en la función pública o la falta de coordinación entre las entidades parecen ser la razón de esta inexistencia.

*“No te creas que es tan fácil, deberíamos tener toda la información de la oferta formativa, los recursos de formación que hay en La Rioja. Éste yo creo que es uno de los asuntos pendientes. Y que os lo habrán dicho en todos los sitios..... Oye pero pasarnos una relación (Proveedor de formación)*

## 5.9. Niveles de competencia en el sector

Al igual que en todos los sectores, la formación para el empleo es un sector con una elevada competencia que además cuenta con la particularidad de sus actores. Éstos no son todas empresas sino que hay también entidades de muy distinta naturaleza con estrategias y objetivos diferenciados. Esta competencia está incitada o estimulada de manera significativa por la existencia de las subvenciones del Subsistema de la formación para el empleo que animan a los proveedores a presentar su oferta de acciones de formación ya sean cursos u otro tipo de iniciativas incluidas la formación de oferta.

En esta línea de competencia hay que aportar la realidad de que en el universo de empresas de formación identificadas en La Rioja, una gran parte ya no se dedicaban a la formación para el empleo, ya fuera por falta de catálogo atractivo, por falta de instalaciones o por no ser capaces de competir con otras organizaciones en la captación de subvenciones.

Otro elemento que ha favorecido el aumento de la competencia entre las organizaciones del sector es el desarrollo de nuevas tecnologías y metodologías de formación. Así, en el caso de la formación online, la evolución en la tecnología y su abaratamiento permite a los proveedores de formación contratar la estructura de una plataforma web de formación y comprar los contenidos para realizar cursos online fácilmente. De este modo los proveedores también pueden presentar a sus clientes catálogos muy amplios que recogen una gran cantidad de cursos sin necesidad de realizar grandes inversiones económicas. Pero este sistema no garantiza siempre una calidad mínima en los cursos.

La existencia de malas prácticas en el sector es un elemento que también debe ser analizado. Existen organizaciones que son proveedoras de formación, entre otros servicios, cuyo fin es complementar su propio portafolio de producto y cubrir ingresos anuales con una actividad que no es nuclear y en la que no son expertos.

Como hemos dicho anteriormente, no todo el sector de la formación para el empleo está compuesto por organizaciones que participan del Subsistema de formación, por ello hemos analizado la formación para el empleo que no recibe subvenciones públicas y en ella también encontramos una importante competencia. Al ser esta formación menos utilizada por las empresas, las organizaciones proveedoras tienen que “luchar” por ser elegidas por los alumnos que son un número significativamente más bajo que en el caso de la formación subvencionada.

## VI. METODOLOGIA

La investigación en la que se basa este informe se ha desarrollado entre los meses de octubre de 2010 y septiembre de 2011. Para su realización se han empleado diferentes técnicas del análisis sociológico tanto cualitativas (entrevistas en profundidad a actores del sector y grupos de discusión) como cuantitativas (encuestas).

El universo en el que se basa esta investigación está formado por las distintas organizaciones que imparten formación para el empleo en La Rioja. En la investigación cuantitativa se han realizado 119 encuestas presenciales a organizaciones del sector de las cuales 68 se correspondían a empresas y 51 a otro tipo de entidades (ONGs, fundaciones, asociaciones, ...)

Tabla 68: Organizaciones encuestadas

Forma jurídica	Frecuencia	Porcentaje
Sociedad Limitada	38	31,9%
Asociación	26	21,8%
Persona física	20	16,8%
Fundación, ONG	10	8,4%
Colegio Oficial	9	7,6%
Otros	8	6,7%
Sociedad Civil	6	5,0%
Sociedad Anónima	1	0,8%
Ns/nc	1	0,8%
Total	119	100%

El cuestionario que se pasó a los participantes en la investigación intentaba recoger los datos necesarios para describir dos aspectos fundamentalmente: la gestión que desarrolla cada organización y las características de la formación que imparten. El análisis posterior de las encuestas nos ha permitido conocer el grado de implantación de las herramientas de gestión y comercialización y la oferta de cada una de las organizaciones participantes en el estudio.

En la fase cualitativa se han empleado dos técnicas distintas: la entrevista en profundidad y los grupos de discusión. Se han realizado nueve entrevistas a diferentes actores del sector: proveedores de formación, sindicatos, asociaciones empresariales y responsables de recursos humanos de empresas.

Estas entrevistas pueden dividirse en dos grupos diferenciados:

- En primer lugar, se realizaron una serie de entrevistas a proveedores de formación. En estas entrevistas se buscaba obtener el punto de vista de los profesionales que trabajan en el sector y conocer la gestión que están desarrollando.
- El segundo grupo de entrevistas se realizó a responsables de recursos humanos de empresas con posterioridad a la encuesta.

Con estas entrevistas y los grupos de discusión se quería completar y confrontar la información que se habían obtenido en el análisis de las encuestas con su visión personal de la gestión y de la situación del sector de la formación para el empleo en la región.

## Cuestionario 1

EL CLUB DE MARKETING ESTA REALIZANDO UN ESTUDIO CUYO OBJETIVO ES CONOCER EN PROFUNDIDAD EL SECTOR DE LA FORMACIÓN CONTINUA Y OCUPACIONAL EN LA RIOJA. DE ACUERDO A LA LEGISLACIÓN VIGENTE, LE GARANTIZAMOS QUE SUS RESPUESTAS NUNCA SERÁN TRATADAS DE FORMA INDIVIDUAL Y QUE SU NOMBRE O EL DE SU EMPRESA NUNCA SERÁN UTILIZADOS EN RELACIÓN CON LAS RESPUESTAS QUE NOS PROPORCIONE.

ENTIDAD QUE DESARROLLA **FORMACIÓN PARA EL EMPLEO** QUE CUENTA CON UN **RESP. DE FORMACIÓN EN EXCLUSIVA** O LA FORMACIÓN REPRESENTA **MAS DEL 50%** DE SU ACTIVIDAD. **ACCIONES 2010.**

1.- Nombre de la empresa / entidad

.....

2.- ¿Se dedica en exclusiva a la formación?

(1)  SI (Pasar a P3)      (0)  NO      (9)  Ns/Nc

2.1.- Si no se dedica a la formación en exclusiva describa las otras actividades de la empresa

.....  
.....

3.- Año de constitución

..... (9)  Ns/Nc

4.- Forma parte de un grupo empresarial

(1)  SI                      (0)  NO                      (9)  Ns/Nc

5.- La forma jurídica de su empresa es:

- (1)  Comunidad de bienes
- (2)  Persona física...
- (3)  Sociedad Limitada
- (4)  Cooperativa, S.A.T., S.A.L...
- (5)  Sociedad Civil,
- (6)  Sociedad Anónima
- (7)  Otras (especificar).....
- (9)  Ns/Nc

6.- Señale las **tres actividades** a las que dedica más tiempo y el **porcentaje de tiempo** que dedica.

- (1)  Administración, finanzas, contabilidad..... %
- (2)  Dirección de RRHH.....%
- (3)  Diseño, desarrollo y control de la formación.....%
- (4)  Comercial-ventas.....%
- (5)  Marketing.....%
- (6)  Compras/acuerdos con proveedores..... %
- (7)  Gestión de la calidad..... %
- (8)  Gestión de equipos informáticos..... %
- (9)  I+D, innovación..... %
- (10)  Otro.....%
- (99)  Ns/Nc

7.- Señale si cuentan **por escrito** con los siguientes instrumentos (respuesta múltiple):

- |                                                                                   |                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> Presupuesto                                          | (2) <input type="checkbox"/> Plan Estratégico  |
| (3) <input type="checkbox"/> Plan Comercial                                       | (4) <input type="checkbox"/> Plan Marketing    |
| (5) <input type="checkbox"/> Plan ejecución, evaluación y control de la formación | (6) <input type="checkbox"/> Plan de Formación |
| (7) <input type="checkbox"/> Plan de RR.HH                                        | (8) <input type="checkbox"/> Plan de PRL       |
| (9) <input type="checkbox"/> Plan de I+D o innovación                             | (99) <input type="checkbox"/> Ns/Nc            |

**8.-** Señale si cuentan **por escrito** con los siguientes instrumentos económico-financieros (respuesta múltiple,):

- |                                                              |                                        |                                           |                                                                               |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> Balance de caja                 | (1.1) <input type="checkbox"/> mensual | (1.2) <input type="checkbox"/> trimestral | (1.3) <input type="checkbox"/> semestral                                      |
| (2) <input type="checkbox"/> Cuenta pérdidas y ganancias     | (2.1) <input type="checkbox"/> mensual | (2.2) <input type="checkbox"/> trimestral | (2.3) <input type="checkbox"/> semestral (2.4) <input type="checkbox"/> anual |
| (3) <input type="checkbox"/> Balance de situación            |                                        |                                           |                                                                               |
| (4) <input type="checkbox"/> Balance de sumas y saldos       |                                        |                                           |                                                                               |
| (5) <input type="checkbox"/> Estado de cambios de patrimonio |                                        |                                           |                                                                               |
| (6) <input type="checkbox"/> Inventario                      |                                        |                                           |                                                                               |
| (7) <input type="checkbox"/> Memoria                         |                                        |                                           |                                                                               |
| (8) <input type="checkbox"/> Libro de registro del IVA       |                                        |                                           |                                                                               |
| (9) <input type="checkbox"/> Ns/Nc                           |                                        |                                           |                                                                               |

**9.-** Recogen información de forma sistemática sobre:

- |                         |                                 |                                 |                                    |
|-------------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| - Clientes:             | (1) <input type="checkbox"/> SI | (0) <input type="checkbox"/> NO | (9) <input type="checkbox"/> Ns/Nc |
| - Competidores:         | (1) <input type="checkbox"/> SI | (0) <input type="checkbox"/> NO | (9) <input type="checkbox"/> Ns/Nc |
| - Nuevas tecnologías:   | (1) <input type="checkbox"/> SI | (0) <input type="checkbox"/> NO | (9) <input type="checkbox"/> Ns/Nc |
| - Legislación:          | (1) <input type="checkbox"/> SI | (0) <input type="checkbox"/> NO | (9) <input type="checkbox"/> Ns/Nc |
| - Clientes potenciales: | (1) <input type="checkbox"/> SI | (0) <input type="checkbox"/> NO | (9) <input type="checkbox"/> Ns/Nc |

**10.-** ¿Cuál es el número TOTAL de trabajadores de la empresa? (Incluido el entrevistado)..... (9)  Ns/Nc

**10.1.-** ¿Cuál es el número de trabajadores dedicados al servicio de formación? ..... (9)  Ns/Nc

**10.2.-** ¿Cuál es el número profesores en plantilla de la empresa? ..... (9)  Ns/Nc

**10.3.-** ¿Cuál es el número profesores externos que han contratado en 2010? ..... (9)  Ns/Nc  
(Si no ha contratado pasar a P12)

**11.-** ¿Cuál es el origen geográfico de los profesores externos?

- |                                              |                                       |                                            |
|----------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> La Rioja        | (1) <input type="checkbox"/> Nacional | (1) <input type="checkbox"/> Internacional |
| (1) <input type="checkbox"/> CCAA limítrofes | (9) <input type="checkbox"/> Ns/Nc    |                                            |

**11.1.-** ¿Qué clase de proveedores de formación tiene?

- |                                                           |                                          |                                    |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> Empresas de formación        | (1) <input type="checkbox"/> Consultoras | (9) <input type="checkbox"/> Ns/Nc |
| (1) <input type="checkbox"/> Profesionales independientes | (1) <input type="checkbox"/> Otros.....  |                                    |

**12.-** ¿Han establecido alianzas/acuerdos con otras empresas/ universidades, centros tecnológicos para mejorar sus servicios?

- |                                 |                                               |                                                  |
|---------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> SI | (0) <input type="checkbox"/> NO (pasar a P14) | (9) <input type="checkbox"/> Ns/Nc (pasar a P14) |
|---------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------|

**13.-** ¿Con qué tipo de institución? (respuesta múltiple)

- |                                                   |                                    |
|---------------------------------------------------|------------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> Empresas             |                                    |
| (1) <input type="checkbox"/> Centros tecnológicos |                                    |
| (1) <input type="checkbox"/> Universidades        |                                    |
| (1) <input type="checkbox"/> Otras.....           | (9) <input type="checkbox"/> Ns/Nc |

---

14.- ¿Cuenta la empresa con los siguientes equipamientos informáticos?

**A. Hardware**

(1)  Ordenadores de gestión de la empresa ¿número?.....

(1)  Ordenadores para impartir formación ¿número?.....

(1)  Servidor central (9)  Ns/Nc

**B. Internet**

(1)  Internet

(1)  Página Web

(1)  Cuentas de correo electrónico ¿número?..... (9)  Ns/Nc

**C. Software**

Programa informático de:

(1)  Contabilidad

(1)  Facturación

(1)  Programación y control de cursos

(1)  Sistema informático de gestión general (Navisión, SAP, ERP, ...)

(1)  CRM (Sist informático de apoyo a la gestión de las relaciones con los clientes, a la venta y al marketing)

(9)  Ns/Nc

15.- ¿Tienen implantado algún sistema de calidad en su empresa?

(1)  SI (0)  NO (pasar a P16) (9)  Ns/Nc (pasar a P16)

15.1.- ¿Cuál?

(1)  ISO 9000 (1)  ISO 14000 (1)  OHSAS 18001

(1)  EFQM

(1)  Otro sistema..... (9)  Ns/Nc

16.- ¿Existe un "mapa de procesos" por escrito de la empresa?

(1)  SI (0)  NO (9)  Ns/Nc

17.- ¿Qué sistemas utiliza la empresa para vender sus servicios?

(1)  Vendedores propios (1)  Promoción electrónica a clientes/usuarios

(1)  Web (1)  Promoción postal a clientes/usuarios

(1)  Publicidad en radio (1)  Publicidad en prensa

(1)  Otros..... (9)  Ns/Nc

18.- ¿Se investigan cuales pueden ser las necesidades formativas actuales y futuras de los clientes?

(1)  SI (0)  NO (9)  Ns/Nc

19.- ¿Se pregunta periódicamente a los clientes por su satisfacción con los servicios de la empresa?

(1)  SI (0)  NO (pasar a P20) (9)  Ns/Nc (pasar a P20)

19.1.- ¿Mediante que sistema?

(1)  Encuestas

(2)  Entrevistas estructuradas

(3)  Contactos informales

(4)  Otros..... (9)  Ns/Nc

20.- ¿Se realiza un seguimiento de los resultados de la empresa, evaluando sus tendencias y estableciendo objetivos y planes de mejora?

(1)  SI (0)  NO (9)  Ns/Nc

21.- Indique con que **procesos** cuenta su empresa, si están externalizados, cuáles están informatizados y cuales generan indicadores (**mostrar ficha**)

Procesos	Existe	Poner E si es la propia empresa quien lo gestiona y A si lo gestiona una asesoría	Esta informatizado	Genera Indicadores	Ns/Nc
- Facturación					
- Contabilidad					
- Laboral, nóminas y contratación					
- Seguimiento de clientes (CRM)					

22.- Indique la evolución en los últimos 3 años de la facturación y del beneficio antes de impuestos (1=ha aumentado; 2= se ha mantenido estable; 3=ha disminuido; 9=Ns/Nc)

Año	2008	2009	2010
Facturación			
BAI			

23.- ¿Según los datos oficiales presentados, cuál ha sido la facturación en el último ejercicio?

.....  Ns/Nc (999)

24.- El **mercado principal** de la empresa en 2010 ha seguido una evolución:

(1)  Evolución expansiva..... % (2)  Se ha mantenido estable..... %  
 (3)  Evolución recesiva..... % (9)  Ns / Nc

25.- La cuota de mercado de la empresa en 2010

(1)  Ha aumentado (2)  Se ha mantenido  
 (3)  Ha disminuido (9)  Ns/Nc

26.- ¿Dan servicios a **clientes finales** (personas físicas que contratan directamente sus servicios)?

(1)  Sí (9)  Ns/Nc  
 (2)  No (Pasar a P29)

27.- En el caso de dar servicio a **clientes finales** ¿Qué tipo de clientes son?

(1)  Profesionales en activo  
 (1)  Desempleados  
 (1)  Funcionarios (9)  Ns/Nc

28.- ¿Cuál es el número anual TOTAL de estos **clientes finales** / usuarios?

..... (9)  Ns/Nc

29.- ¿Dan servicios a **clientes intermedios** (organismos, sindicatos, empresas que subcontratan sus servicios)?

(1)  Sí (2)  No (pasar a P32) (9)  Ns/Nc

**30.-** En el caso de dar servicio a **clientes intermedios** ¿Qué tipo de clientes son?

- (1)  Organizaciones públicas ¿nombre? .....
- (1)  Organizaciones empresariales ¿nombre?.....
- (1)  Organizaciones sindicales ¿nombre?.....
- (1)  Otras ¿nombre? .....

**31.-** ¿Cuál es el número anual de estos **clientes intermedios**?

..... (9)  Ns/Nc

**31.1.-** ¿Cuál es el **número anual** de alumnos por esta vía?

..... (9)  Ns/Nc

**32.-** ¿Cuál es el **número total de cursos** / acciones formativas que realizan anualmente?

..... (9)  Ns/Nc

**33.-** ¿Cuál es el **número total de ALUMNOS** (finales + los de clientes intermedios) que atienden anualmente?

..... (9)  Ns/Nc

**34.-** ¿Cuáles son las **metodologías** empleadas en la formación?

- (1)  A distancia. N° de cursos:.....(9)  Ns/Nc
- (1)  Presencial. N° de cursos:.....(9)  Ns/Nc
- (1)  Semipresencial. N° de cursos:.....(9)  Ns/Nc
- (1)  On line. N° de cursos :.....(9)  Ns/Nc

**35.-** En el caso de desarrollar **formación online** (si no pasar a P38), ¿Qué tipo de plataforma emplean?

- (1)  Propia
- (3)  Software libre
- (2)  Subcontratada
- (9)  Ns/Nc

**36.-** ¿Los contenidos desarrollados en la plataforma son?

- (1)  Propios
- (2)  Subcontratados
- (9)  Ns/Nc

**37.-** La formación online incluye:

- (1)  Documentación
- (1)  Videos
- (1)  Ejercicios
- (1)  Videoconferencia
- (9)  Ns/Nc
- (1)  Webinar
- (1)  Encuesta de satisfacción
- (1)  Tutores
- (1)  Otros.....

**38.-** En el caso de desarrollar **formación presencial**, ¿cuál es el bloque horario en que se imparten los cursos?

Público	De 09:00 a 14:00	De 16:00 a 20:00	De 19:00 a 22:00	Horas sueltas	Viernes (tarde) – Sábado (mañana)
Profesionales en activo					
Desempleados					
Funcionarios					
Otros					

**39.-** ¿Cómo ha evolucionado en la duración de las sesiones en los últimos años?

- (1)  Ampliarse (2)  Reducirse  
(3)  Mantenerse estable (9)  Ns/Nc

**40.-** La formación que imparten se realiza en:

- (1)  Aulas propias, ¿número? .....  
(1)  Aulas alquiladas  
(1)  En aulas de la entidad/empresa que contrata la formación

**41.-** ¿Cuál es el equipamiento de las aulas (ya sean alquiladas o propias)?

- |                                                         |                                                   |                                                          |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> Pizarra                    | (1.1) <input type="checkbox"/> En todas las aulas | (1.2) <input type="checkbox"/> En algunas aulas (.....%) |
| (2) <input type="checkbox"/> Pizarra electrónica        | (2.1) <input type="checkbox"/> En todas las aulas | (2.2) <input type="checkbox"/> En algunas aulas (.....%) |
| (3) <input type="checkbox"/> Ordenador y videoprojector | (3.1) <input type="checkbox"/> En todas las aulas | (3.2) <input type="checkbox"/> En algunas aulas (.....%) |
| (4) <input type="checkbox"/> Ordenadores para alumnos   | (4.1) <input type="checkbox"/> En todas las aulas | (4.1) <input type="checkbox"/> En algunas aulas (.....%) |
| (5) <input type="checkbox"/> Sist de videoconferencia   | (5.1) <input type="checkbox"/> En todas las aulas | (5.2) <input type="checkbox"/> En algunas aulas (.....%) |
| (6) <input type="checkbox"/> Otros.....                 | (6.1) <input type="checkbox"/> En todas las aulas | (6.2) <input type="checkbox"/> En algunas aulas (.....%) |

**42.-** ¿Cuáles de las siguientes metodologías se emplean en las clases?

- (1)  Talleres  
(1)  Grupos de trabajo  
(1)  Casos prácticos  
(1)  Lectura de casos  
(1)  Ejercicios y corrección  
(1)  Otros.....  
(9)  Ns/Nc

**43.-** ¿Se evalúa la aplicación de la formación por parte de los participantes?

- (1)  Si ¿Cuál?.....  
(0)  No  
(9)  Ns/Nc

44.- ¿ Señalar las áreas en las que imparten formación? Indique si es Público directo **PD** (alumnos particulares) o clientes intermedios que contratan sus servicios **C** (organizaciones, empresas, sindicatos).

SEÑALAR	PD	C	SEÑALAR	PD	C
<b>1. INFORMÁTICA</b>					
Informática de programación			Internet		
Informática de gestión			Gestión de telecomunicaciones		
Ofimática básica			Diseño informático		
Otros			Otros		
<b>2. IDIOMAS</b>					
Inglés			Alemán		
Francés			Chino		
Otros.....			Otros.....		
<b>3. TÉCNICAS DE GESTIÓN</b>					
Administración, contabilidad, finanzas			Recursos Humanos		
Ventas			Exportación		
Marketing			Comercio		
Producción			Hostelería		
Otros.....			Otros.....		
<b>4. SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD</b>					
PRL			Dietética y nutrición		
Otros.....			Otros.....		
Otros.....			Otros.....		
<b>5. CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE</b>					
Sist. Gestión medioambiental. 14000,...			Sist. Gestión Calidad. Normativa ISO.		
Otros.....			Otros.....		
<b>6. OPOSICIONES</b>					
Admón. Gral. del Estado			Cuerpo Fuerzas Públicas (policía, bomberos)		
Admón. CCAA de La Rioja			Educación		
Otros.....			Otros.....		
<b>7. SEGURIDAD PRIVADA</b>					
Vigilante de seguridad			Escolta privado		
Otros.....			Otros.....		
<b>8. OTROS CURSOS</b>					
.....			.....		
.....			.....		

45.- Señale si la formación que imparten se encuadran dentro de los **programas de cualificación profesional**, lo que da derecho a un título o certificación oficial del Catalogo Nacional de Cualificaciones. Señalar si es Público directo **PD** (alumnos particulares) o clientes intermedios que contratan sus servicios **C** (organizaciones, empresas, sindicatos).

<b>AREAS DE FORMACIÓN EN FUNCIÓN DE LAS FAMILIAS PROFESIONALES</b>					
	PD	C		PD	C
Agraria			Edificación y Obra Civil		
Marítimo-Pesquera			Vidrio y Cerámica		
Industrias Alimentarias			Madera, Mueble y Corcho		
Química			Textil, Confección y Piel		
Imagen Personal			Artes Gráficas		
Sanidad			Imagen y Sonido		

Seguridad y Medio Ambiente		Informática y Comunicaciones		
Fabricación Mecánica		Administración y Gestión		
Electricidad y Electrónica		Comercio y Marketing		
Energía y Agua		Servicios Socioculturales y a la Comunidad		
Instalación y Mantenimiento		Hostelería y Turismo		
Industrias Extractivas		Actividades Físicas y Deportivas		
Transporte y mantenimiento de vehículos		Artes y Artesanías		

### CONTROL

45.- Edad del gerente/ propietario / resp. de formación: \_\_\_\_\_ (999)  Ns/Nc

46.- ¿Cuál es su formación?

(1)  Estudios primarios                      (2)  Bachillerato                      (3)  FP ¿Cuál?

.....  
 (4)  Universitaria ¿Cuál? .....                      (9)  Ns/Nc

47.- ¿Tiene participación en el capital de la empresa?

(1)  Es socio                      (0)  No tiene participación en el capital                      (9)  Ns/Nc

(2)  Propietario

48.- ¿Existen familiares directos de la propiedad trabajando en la empresa?

(1)  Si                      (0)  No                      (9)  Ns/Nc

49.- ¿En qué puestos?

.....  
 .....

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Cuestionario II

El Club de Marketing está realizando un estudio cuyo objetivo es conocer en profundidad el sector de la formación continua y ocupacional en La Rioja. De acuerdo a la legislación vigente, le garantizamos que sus respuestas nunca serán tratadas de forma individual y que su nombre o el de su empresa nunca serán utilizados en relación con las respuestas que nos proporcione.

ENTIDAD QUE DESARROLLA **FORMACIÓN PARA EL EMPLEO** QUE NO CUENTA CON UN RESP. DE FORMACIÓN EN EXCLUSIVA O LA FORMACIÓN REPRESENTA MENOS DEL 50% DE SU ACTIVIDAD. **ACCIONES 2010.**

1.- Nombre de la entidad

.....

2.- Si no se dedica a la formación en exclusiva describa las otras actividades que realiza la entidad

.....  
.....

3.- Año de constitución

..... (9)  Ns/Nc

4.- ¿Desde qué año imparten formación?

..... (9)  Ns/Nc

5.- ¿Imparten formación todos los años?

(1)  SI      (0)  NO      (9)  Ns/Nc

6.- La forma jurídica de la entidad es:

- (1)  Comunidad de bienes
- (2)  Persona física...
- (3)  Sociedad limitada
- (4)  Cooperativa, S.A.T., S.A.L...
- (5)  Sociedad Civil,
- (6)  Sociedad Anónima
- (7)  Otras (especificar).....
- (8)  Asociación
- (9)  Ns/Nc

7.- ¿Cuál es el número TOTAL de trabajadores de la entidad? (Incluido el entrevistado)

..... (9)  Ns/Nc

8.- ¿Cuál es el número de trabajadores que participan en la formación (profesores, administrativos,...)?

..... (9)  Ns/Nc

9.- ¿Cuál es el número de profesores propios de la entidad?

..... (9)  Ns/Nc

10.- ¿Cuál es el número de profesores externos que se han contratado en 2010?

..... (9)  Ns/Nc

11.- ¿Cuál es el origen geográfico de los proveedores / profesores externos?

- (1)  La Rioja                      (1)  España                      (1)  Internacional
- (1)  CCAA limítrofes              (9)  Ns/Nc

12.- ¿Qué clase de proveedores tiene la entidad?

- (1)  Empresas de formación
- (1)  Consultoras
- (1)  Profesionales independientes

- (1)  Otros.....  
 (9)  Ns/Nc
- 13.- ¿Cuenta la entidad con los siguientes equipamientos informáticos para gestionar la formación?**
- (1)  Ordenadores de gestión ¿número?..... (9)  Ns/Nc  
 (1)  Servidor central (9)  Ns/Nc  
 (1)  Internet (9)  Ns/Nc  
 (1)  Página Web (9)  Ns/Nc  
 (1)  Cuentas de correo electrónico ¿número?.....(9)  Ns/Nc
- 14.- ¿Tienen implantado algún sistema de calidad en la entidad?**
- (1)  SI  
 (0)  NO (pasar a P16)  
 (9)  Ns/Nc (pasar a P16)
- 15.- ¿Cuál?**
- (1)  ISO 9000 (1)  ISO 14000 (1)  OHSAS 18001  
 (1)  EFQM (1)  Otro sistema.....  
 (9)  Ns/Nc
- 16.- ¿Se investigan cuales pueden ser las necesidades formativas actuales y futuras de los posibles alumnos?**
- (1)  SI  
 (0)  NO  
 (9)  Ns/Nc
- 17.- ¿Cuál ha sido la evolución del número de alumnos de la entidad en 2010?**
- 17.1.- ¿En qué porcentaje?**
- (1)  Evolución expansiva..... % (2)  Se ha mantenido estable..... %  
 (3)  Evolución recesiva..... % (9)  Ns / Nc
- 18.- ¿Se pregunta periódicamente a los alumnos por su grado de satisfacción con los cursos?**
- (1)  SI  
 (0)  NO (pasar a P19)  
 (9)  Ns/Nc (pasar a P19)
- 18.1.- ¿Mediante que sistema?**
- (1)  Encuestas  
 (2)  Entrevistas estructuradas  
 (3)  Contactos informales  
 (4)  Otros.....  
 (9)  Ns/Nc
- 19.- ¿Se realiza un seguimiento de los resultados de la formación, evaluando sus tendencias y estableciendo objetivos y planes de mejora?**
- (1)  SI  
 (0)  NO  
 (9)  Ns/Nc
- 20.- ¿Cuál es el número total de acciones formativas / cursos que realizaron en 2010?**  
 .....  Ns/Nc
- 21.- ¿Cuál es el número total de alumnos que formaron en 2010?**  
 .....  Ns/Nc
- 22.- ¿Cuáles son las metodologías empleadas en la formación? (9)  Ns/Nc**
- (1)  A distancia. Nº de cursos:..... (9)  Ns/Nc  
 (1)  Semipresencial. Nº de cursos:..... (9)  Ns/Nc  
 (1)  On line. Nº de cursos:..... (9)  Ns/Nc  
 (1)  Presencial. Nº de cursos:..... (9)  Ns/Nc

**23.-** En el caso de desarrollar **formación online**, ¿Qué tipo de plataforma emplean? (Si no realizan formación online pasar a P26)

- (1)  Propia
- (2)  Propia realizada con software libre
- (3)  Subcontratada
- (9)  Ns/Nc

**24.-** ¿Los contenidos desarrollados en la plataforma son?

- (1)  Propios
- (2)  Subcontratados
- (9)  Ns/Nc

**25.-** La formación online incluye:

- (1)  Documentación
- (1)  Videos
- (1)  Ejercicios
- (1)  Videoconferencia
- (9)  Ns/Nc
- (1)  Webinar
- (1)  Encuesta de satisfacción
- (1)  Tutores
- (1)  Otros.....

**26.-** En el caso de desarrollar **formación presencial**, ¿cuál es el bloque o bloques horarios en que se imparten los cursos?

Público	De 09:00 a 14:00	De 16:00 a 20:00	De 19:00 a 22:00	Horas sueltas	Viernes (tarde) – Sábado (mañana)
Profesionales en activo					
Desempleados					
Funcionarios					

**27.-** ¿Cuál ha sido la evolución en la duración de las sesiones de formación en los últimos años?

- (1)  Ampliarse
- (2)  Reducirse
- (3)  Mantenerse estable
- (9)  Ns/Nc

**28.-** La formación que imparten se realiza en:

- (1)  Aulas propias, ¿número? .....
- (1)  Aulas alquiladas
- (1)  En aulas de la entidad/empresa que contrata la formación

**29.-** ¿Cuál es el equipamiento de las aulas (alquiladas o propias)?

- (1)  Pizarra
- (2)  Pizarra electrónica
- (3)  Ordenador, video proyector
- (4)  Ordenadores (para alumnos)
- (5)  Sist. de videoconferencia
- (6)  Otros.....
- (1.1)  En todas las aulas
- (2.1)  En todas las aulas
- (3.1)  En todas las aulas
- (4.1)  En todas las aulas
- (5.1)  En todas las aulas
- (6.1)  En todas las aulas
- (1.2)  En algunas aulas (.....%)
- (2.2)  En algunas aulas (.....%)
- (3.2)  En algunas aulas (.....%)
- (4.1)  En algunas aulas (.....%)
- (5.2)  En algunas aulas (.....%)
- (6.2)  En algunas aulas (.....%)

30.- ¿Cuáles de las siguientes metodologías se emplean en las clases?

- (1)  Talleres
- (1)  Grupos de trabajo
- (1)  Casos prácticos
- (1)  Lectura de casos
- (1)  Ejercicios y corrección
- (1)  Otros.....
- (9)  Ns/Nc

31.- ¿Utiliza algún sistema para evaluar la aplicación de la formación por parte de los participantes?

- (1)  Sí ¿Cuál?.....
- (0)  No
- (9)  Ns/Nc

32.- ¿Señales las áreas en las que imparten formación? Señalar si esta formación se imparte a Público directo **PD** (alumnos particulares) u organizaciones, empresas, asociaciones como clientes **C**.

SEÑALAR	PD	C	SEÑALAR	PD	C
<b>1. INFORMÁTICA</b>					
Informática de programación			Internet		
Informática de gestión			Gestión de telecomunicaciones		
Ofimática básica			Diseño informático		
Otros.....			Otros.....		
<b>2. IDIOMAS</b>					
Inglés			Alemán		
Francés			Chino		
Otros.....			Otros.....		
<b>3. TÉCNICAS DE GESTIÓN</b>					
Administración, contabilidad, finanzas			Recursos Humanos		
Ventas			Exportación		
Marketing			Comercio		
Producción			Hostelería		
Otros.....			Otros.....		
<b>4. SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD</b>					
PRL			Dietética y nutrición		
Otros.....			Otros.....		
Otros.....			Otros.....		
<b>5. CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE</b>					
Sist. Gestión medioambiental. 14000,...			Sist. Gestión Calidad. Normativa ISO.BRC,		
Otros.....			Otros.....		
<b>6. OPOSICIONES</b>					
Admón. Gral. del Estado			Cuerpo Fuerzas Públicas (policía, bomberos)		
Admón. CCAA de La Rioja			Educación		
Otros.....			Otros.....		
<b>7. SEGURIDAD PRIVADA</b>					
Vigilante de seguridad			Escolta privado		
Otros.....			Otros.....		

33.- Señale si los cursos se encuadran dentro de los **programas de cualificación profesional**, lo que da derecho a un título o certificación oficial **del Catálogo Nacional de Cualificaciones**

SEÑALAR		SEÑALAR	
<b>AREAS DE FORMACIÓN EN FUNCIÓN DE LAS FAMILIAS PROFESIONALES</b>			
Agraria		Edificación y Obra Civil	
Marítimo-Pesquera		Vidrio y Cerámica	
Industrias Alimentarias		Madera, Mueble y Corcho	
Química		Textil, Confección y Piel	
Imagen Personal		Artes Gráficas	
Sanidad		Imagen y Sonido	
Seguridad y Medio Ambiente		Informática y Comunicaciones	
Fabricación Mecánica		Administración y Gestión	
Electricidad y Electrónica		Comercio y Marketing	
Energía y Agua		Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
Instalación y Mantenimiento		Hostelería y Turismo	
Industrias Extractivas		Actividades Físicas y Deportivas	
Transporte y mantenimiento de vehículos		Artes y Artesanías	

#### CONTROL

33.- ¿Cuál es la edad del responsable de la formación: \_\_\_\_\_ (999)  Ns/Nc

34.- ¿Cuál es su formación?

(1)  Estudios primarios

(2)  Bachillerato

(3)  FP ¿Cuál? .....

(4)  Universitaria ¿Cuál? ..... (9)  Ns/Nc

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Anexo 1

Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Artículo 9:

Artículo 9. *Centros y entidades de formación.*

1. Podrán impartir formación profesional para el empleo:

a) Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, a través de sus centros propios o mediante convenios con entidades o empresas públicas que puedan impartir la formación. Tienen la consideración de centros propios:

1º Los Centros de Referencia Nacional, especializados por sectores productivos, tomando como referencia el mapa sectorial que se defina y las Familias Profesionales del Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Estos Centros llevaran a cabo acciones de carácter experimental e innovador en materia de formación profesional, en las condiciones que se disponga en la norma que regule los requisitos de estos Centros.

2º Los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública. Estos Centros impartirán al menos las ofertas formativas referidas al Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que conduzcan a la obtención de títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.

3º Los demás centros de la Administración Pública que cuenten con instalaciones y equipamientos adecuados para impartir formación profesional para el empleo.

b) Las Organizaciones empresariales y sindicales, y otras entidades beneficiarias de los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, por si mismas o a través de los centros y entidades contemplados en los programas formativos de las citadas organizaciones o entidades beneficiarias. Cuando se trate de centros o entidades de formación deberán estar acreditados o inscritos, según los casos.

c) Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus trabajadores o para desempleados con compromiso de contratación, que podrán hacerlo a través de sus propios medios, siempre que cuenten con el equipamiento adecuado para este fin, o a través de contrataciones externas

d) Los Centros Integrados de Formación Profesional, de titularidad privada, y los demás centros o entidades de formación, públicos o privados, acreditados por las Administraciones competentes para impartir formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

Estos centros deberán reunir los requisitos especificados en los reales decretos que regulan los certificados de profesionalidad correspondientes a la formación que se imparta en ellos, sin perjuicio de los requisitos específicos que podrán establecer las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias.

e) Los centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, siempre que se hallen inscritos en el Registro que establezca la Administración competente. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá establecer criterios mínimos para dicha inscripción.

2. Las Comunidades Autónomas podrán crear un Registro donde se inscribirán los centros y entidades que impartan formación profesional para el empleo en sus respectivos territorios.

El Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, mantendrá permanentemente actualizado un Registro estatal de centros y entidades de formación, de carácter público. Este Registro estará coordinado con los Registros Autonómicos a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo previsto en el artículo 7.2.c) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

3. Los centros y entidades de formación deberán someterse a los controles y auditorias de calidad que establezcan las Administraciones competentes, cuyos resultados podrán incorporarse a los Registros mencionados en el apartado anterior.

## VII. BIBLIOGRAFÍA:

- Ley orgánica 5 /2002 de 19 de junio de las cualificaciones y de la formación profesional.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo regulador del Subsistema de formación profesional para el empleo.
- *Tendencias en la formación: aprendizajes que funcionan*. Antonio Rubio Pastor. Cuadernos de tendencias para la formación en el empleo.
- *Significado y actitudes de la formación continua: un estudio cualitativo en el sector metal-mecánica*. Susana Llorens Gumbau.
- *Motivación para no dejar de aprender*. Carlos Andreu Pintado. Cuadernos de tendencias para la formación en el empleo.
- *Understanding the Social Outcomes of Learning*. OECD, Directorate for education.