

# Perfil profesional y necesidades de formación en trabajadores que participan de la formación continua

M<sup>a</sup> Rosa García Ruiz

Universidad de Cantabria

rosa.garcia@unican.es

## Resumen

La formación continua debe proporcionar al trabajador la formación necesaria para adaptar su perfil profesional a las nuevas demandas del sistema productivo, para lo que es preciso mejorar la calidad de la oferta formativa. En este sentido, la formación continua es considerada uno de los instrumentos esenciales para garantizar la formación a lo largo de la vida de las personas adultas, mejorando sus cualificaciones, sus conocimientos y aptitudes.

En este artículo se pone de manifiesto el interés por la formación de las personas adultas, y se valora la necesidad de atender las demandas de los trabajadores, además de las de los empresarios, haciéndoles partícipes de su propio proceso educativo y profesional. Con este trabajo se pretende conocer cuál es el perfil profesional (edad, años de experiencia profesional, tipo de contrato, estudios finalizados y profesión actual) de los trabajadores que reciben formación fuera de su jornada laboral en centros ajenos a su empresa (FOREM-CC.OO) en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y detectar cuáles son las necesidades de formación que tienen, respecto a su situación profesional, a partir de una muestra de 580 trabajadores. Del mismo modo, se pretende conocer si la información que recibe este colectivo sobre la oferta formativa a la que pueden tener acceso es suficiente y cuáles son las posibles vías a través de las cuales reciben esta información. Los datos obtenidos en esta investigación han sido tomados directamente de los trabajadores, quienes nos han hecho llegar sus propias demandas e inquietudes, además de los motivos por los cuales toman la decisión de participar en los cursos ofertados a través de la formación continua.

*Palabras clave:* educación permanente, formación continua, educación de adultos.

**Abstract:** *Professional Profile and Training Needs of Employees Involved in In-Service Training*

In-service training should provide the employees with the necessary training to adapt their professional profile to the new demands of the productive system; it is for this reason that the

quality of the training on offer needs to be improved. In this respect, lifelong training is considered one of the crucial instruments to guarantee training to adults during their lifespan, thus improving their qualifications, knowledge and aptitudes.

This article gives evidence of the interest adults have in training, valuing the need to meet workers and employers' demands and getting them involved in their own educational and professional development. The aims of this research are, on the one hand, to identify the professional profile (age, length of their professional experience, type of contract, education and current profession) of workers who follow a training programme after their working day away from their workplace (FOREM-CC.OO, Cantabria) and to detect their training needs in relation to their professional milieu, based on a statistical sample of 580 employees.

Similarly, this article aims to determine whether the information provided to this group on the training on offer is sufficient and the possible channels used to receive this information.

The data obtained in this study have been taken directly from workers, who disclosed to us their own demands and concerns, as well as the reasons behind deciding to take part in in-service training courses.

*Key Words:* lifelong learning, in-service training, adult education.

## Justificación de la investigación

La formación continua suele entenderse como sinónimo de educación permanente, educación de personas adultas o educación a lo largo de la vida, como garantía de educación de calidad. Aunque podrían establecerse diferentes matices conceptuales (Pérez Serrano, 2001), en todos ellos se puede apreciar el sentido de continuidad del aprendizaje, así como del proceso educativo que lo implica, además de su propósito de mejora, tal y como se expresa en el memorando sobre el aprendizaje permanente (MECD, 2001).

El concepto aprendizaje a lo largo de la vida, entendido como toda actividad realizada de manera continuada con el propósito de mejorar las cualificaciones, los conocimientos y las aptitudes de las personas, cobra especial fuerza alentado desde las instituciones políticas a partir de los años noventa. En el momento actual, es el concepto de *aprendizaje permanente* el que es considerado como el elemento fundamental de las políticas europeas para el desarrollo de la ciudadanía, la cohesión social y el empleo (Rifá, 2002). Este término, con un amplio recorrido formativo, comprende el aprendizaje desde la etapa preescolar hasta después de la jubilación, tal y como se

subraya en la Resolución del Consejo de la Unión Europea sobre la Educación Permanente de 27 de junio de 2002; en la que se insta a los Estados miembros a fomentar la educación permanente para todos.

En el panorama nacional, la educación permanente se desarrolla en diferentes vías, en función de la administración que asuma las competencias. Por un lado, el Ministerio de Educación y Ciencia, entre las enseñanzas que configuran el sistema educativo español, establece la Educación de Personas Adultas como el conjunto de acciones educativas dirigidas a todos los ciudadanos que hayan cumplido al menos 16 años, con vistas a adquirir su formación básica y a darles acceso a todos los niveles educativos y profesionales (LOGSE, 1990). Posteriormente, la Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE, 2002) sitúa la enseñanza de las personas adultas dentro del marco de la educación permanente. En la actualidad, la Ley Orgánica de Educación concibe la educación como un aprendizaje permanente que ha de desarrollarse a lo largo de la vida (LOE, 2006).

Una segunda vía de la educación permanente sería la Formación Profesional, compartida por las administraciones educativas en lo que respecta a la Formación Profesional reglada (ciclos formativos) y por las administraciones laborales (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) en lo que respecta al sistema de Formación Profesional no reglada (formación continua para trabajadores ocupados y formación ocupacional para trabajadores desocupados).

Así, con el propósito de fomentar la formación a lo largo de la vida, la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (2002), integra los tres subsistemas de formación profesional (reglada, continua y ocupacional), convirtiéndose en el eje vertebrador del actual sistema de formación profesional (Casal, Colomé y Comas, 2003) y potenciando la formación en nuevas profesiones y cualificaciones (De la Torre, 2002).

Este sentido de mejora de las cualificaciones, de los conocimientos y de las aptitudes justifica la concepción de la formación profesional como la pieza clave para lograr el equilibrio entre sistema educativo y productivo (Pérez, 2001) en el que la formación continua es el instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida.

Una nueva cuestión operativa en cuanto a las decisiones sobre el contenido y significado de este proceso es la de determinar quién es el responsable que mejor puede definir y determinar cuáles son las necesidades de formación para desarrollar los planes formativos adecuados. En un análisis de la propia realidad se constata que las empresas han venido actuando como las responsables directas de dotar a sus trabaja-

dores de la formación necesaria; por ello, una vez detectadas cuáles son las necesidades reales, deben hacer frente a una serie de retos que se plantean actualmente a la hora de diseñar los sistemas de formación: estrategias didácticas adecuadas a personas adultas, paradigmas y metodologías de estudio y análisis continuo de las diferentes situaciones (Soto, 2003), además de aspectos relacionados con la propia organización del curso, la competencia profesional del docente, el nivel de motivación de los alumnos, o las condiciones ambientales en las que se desarrolla la acción formativa (Muñoz, 1993).

Superando estas dificultades, las empresas deben ser capaces de afrontarlos con el fin de equipararse a los niveles de competitividad de los diferentes sectores productivos y convertir a la formación continua en una actividad imprescindible dentro de su organización (Parellada y otros, 1999).

Son numerosos los investigadores que consideran la detección de las necesidades de formación como la clave del éxito del ciclo formativo de una empresa (Amat 1995; Casas, García, Gil y Arroyo, 1998; DeSimone y Harris, 1998; Marqués y Becerra, 1999; Saari, Jonson, McLaughlin y Zimmerle, 1998; Werner, 2000).

Hasta ahora, la mayoría de los trabajos realizados con el propósito de detectar dichas necesidades formativas en los diferentes sectores productivos han centrado su atención en las demandas expresadas por los responsables de las empresas, para diseñar el posterior proceso formativo de sus empleados. Puesto que se trata de una buena vía de información para la detección, coincidimos con Arandia y Alonso (2002) en reconocer también la importancia del valor del propio trabajador, haciéndole sentirse co-protagonista del proceso formativo y convirtiéndose, por tanto, en agente activo y reflexivo de la construcción cultural. Al compartir las aportaciones de expertos en la Educación de Personas Adultas (Flecha, 1988, 2005; Medina, 1997; Requejo, 1995, 2003, 2005), valoramos la necesidad de atender las demandas de los trabajadores, además de las de los empresarios, haciéndoles partícipes de su propio proceso educativo y profesional. De esta forma, el nivel de calidad de los planes formativos se vería incrementado, tal y como afirma Soto (2003).

Es cierto que en esta posibilidad y oportunidad de decisión dual puede haber contraposición de posturas e intereses. No debemos olvidar que el empresario decide formar o facilitar el acceso a la formación de sus trabajadores para obtener una mayor competitividad en su plantilla, lo que repercute siempre en el beneficio de la empresa. No obstante, existe un elevado porcentaje de trabajadores que acuden a centros de formación específicos por su propio interés, y no porque sus jefes o superiores les pidan o exijan que lo hagan.

En muchos casos este interés e iniciativa personal viene impulsado por la precariedad laboral que sufren muchos jóvenes, y otros colectivos «en riesgo de exclusión» (García y Martín, 2004; Requejo, 2005). Este hecho hace que se beneficien del sistema de formación profesional por su propio interés, por su necesidad de estabilidad, de integración social, de mejora de su empleabilidad, etc.

Bien es cierto que, independientemente de los motivos por los que los trabajadores decidan formar parte del subsistema de formación continua, considerando que éste evita la marginación social y permite lograr niveles satisfactorios de integración, tal y como argumenta De la Torre (1997), también es preciso conocer qué necesidades formativas tienen en competencias profesionales, logrando de ese modo la mejora de su cualificación y de su competitividad no sólo para el puesto de trabajo que ocupen en un determinado momento, sino con sentido de perspectiva de futuro, logrando así el *aprendizaje a lo largo de la vida*.

Con el contexto conceptual y problematizador precedente, debemos delimitar el propósito y contenido de nuestra investigación. Teniendo en cuenta las distintas investigaciones realizadas en nuestro país sobre educación de personas adultas, que categoriza Requejo (2005) en función de los temas objeto de estudio, situamos nuestro trabajo dentro del marco establecido por las investigaciones sobre formación continua de adultos y el mundo del trabajo.

Por lo tanto, partiendo de la consideración de la formación continua como elemento clave de la educación de personas adultas que ocupan un puesto de trabajo, se han fijado los objetivos de esta investigación, de carácter descriptivo.

Con este estudio pretendemos describir cuál es el perfil profesional de los trabajadores que se benefician de la formación continua gestionada por la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM) dependiente del sindicato Comisiones Obreras (CCOO) en la Comunidad Autónoma de Cantabria. Asimismo, se trata de conocer aspectos tan relevantes como los motivos por los cuales participan estos trabajadores en los cursos de esta entidad, o cuáles son las vías de información a través de las cuales conocen la oferta formativa de la región. Por último, se pretende detectar cuáles son aquellas áreas formativas que demandan los trabajadores, analizadas en su conjunto, y cuáles son los cursos formativos que demandan respecto a cada área de conocimiento.

Buscamos describir una situación real, cuya lectura esperamos contribuya a la mejora de la educación de personas adultas, encontrando los procedimientos más idóneos para lograr el aprendizaje a lo largo de la vida.

## Método

### Muestra

La población objeto de estudio está constituida por los trabajadores en activo que acuden a las diferentes sedes del mencionado centro de formación (FOREM), una entidad ajena a sus empresas. Acuden una vez concluida su jornada laboral a recibir un curso de formación continua enmarcado dentro de la programación correspondiente al año 2003 y participan en diferentes programaciones, excepto aquellas que están dirigidas exclusivamente a personal de la administración pública. El total de participantes en los cursos durante ese año en todas las sedes de la región fue de 1.540, de los cuales participaron aquéllos que estaban en formación en el momento de llevar a cabo la evaluación. Por tanto, la muestra de estudio está integrada por un total de 580 trabajadores. Sobre las características socio-laborales de esta muestra versan los resultados de este estudio y que se describen a continuación.

### Instrumento

Teniendo en cuenta que el tipo de estudio y las características de esta investigación requieren un sistema de comunicación directa con los trabajadores para lograr datos precisos que respondan a los objetivos planteados, se determinó que el método de recogida de datos más adecuado era la encuesta, que se llevó a cabo mediante la realización de un cuestionario. En este sentido se elaboró un instrumento de recogida de información (véase anexo) teniendo en cuenta algunas de las aportaciones de Borg y Gall (1983), Cohen y Manion (1990) y Arnau y otros (1990) respecto a los pasos que se deben seguir para trabajar con este tipo de instrumento.

La validez del contenido del cuestionario se realizó a través de un panel de expertos. A partir de sus aportaciones se diseñó un cuestionario provisional que se aplicó a una muestra piloto (N=30), procediendo posteriormente a redactar de forma definitiva el instrumento de medida, el cual consta de 17 ítems donde se recoge información sobre la situación de la empresa del trabajador y del sector productivo en el que ésta se ubica, la profesión que desempeña, su edad, nivel de estudios, tipo de contrato, experiencia profesional, motivos por los que decide recibir formación, áreas de conocimiento o aspectos en los que considera necesario formarse para mejorar o en los que ya se ha formado previamente. El instrumento final obtuvo una fiabilidad de  $\alpha=0,78$ .

## **Procedimiento**

La recogida de datos se realizó de forma grupal (cada curso estaba integrado por 12-15 alumnos) en el lugar del centro de formación, en un descanso de aproximadamente 25 minutos y durante la realización del curso. Con anterioridad se explicó a los encuestados el objeto del estudio y se les facilitaron las instrucciones para cumplimentar el cuestionario. En cualquier caso se les indicó que era de carácter voluntario.

El análisis de datos ha sido realizado con el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences, versión 11.0).

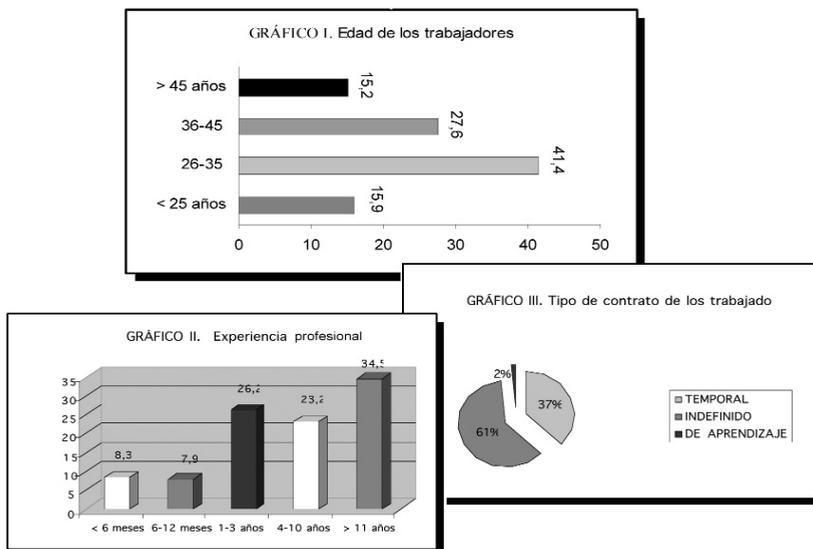
## **Resultados de la investigación**

En este apartado presentamos algunos de los resultados más relevantes obtenidos en este trabajo, a partir de un análisis de datos de carácter descriptivo, con los cuales hemos logrado cumplir los objetivos planteados, es decir, conocer cuál es el perfil profesional del trabajador que recibe formación continua fuera de su empresa y descubrir algunos aspectos relacionados con las posibilidades de acceso a la formación, tales como la información recibida o las motivaciones de cada trabajador para averiguar finalmente cuáles son sus necesidades de formación reales, delimitándolo al ámbito de nuestro estudio y a las características de la muestra utilizada.

### **Perfil profesional: edad, experiencia, estudios y profesión**

Respecto al perfil profesional, destacaremos algunos de los resultados más significativos comenzando por su edad, años de experiencia profesional y tipo de contrato. Es necesario puntualizar que comenzábamos este análisis suponiendo que el perfil del alumno tipo de esta modalidad de acciones formativas sería el de un trabajador joven, menor de 25 años y, por lo tanto, con poca experiencia profesional y una situación contractual inestable en la que la mayor parte de los trabajadores tuviesen un contrato temporal o de duración determinada. En los Gráficos I, II y III se presentan los resultados obtenidos.

GRÁFICOS I, II, y III



Puede resultar sorprendente comprobar, según el Gráfico I, que los trabajadores más jóvenes, aquéllos cuyas edades oscilan entre los 16 y los 25 años, apenas realizan cursos formativos; de hecho, sólo 16 de cada 100 trabajadores lo hacen. Por otro lado, en proporciones similares encontramos al colectivo de trabajadores mayores de 45 años, ya que sólo el 15,2% de ellos se preocupa por mantener actualizada su formación. Sin embargo, este último resultado no nos ha llamado especialmente la atención, puesto que coincide con las tasas de participación de población ocupada en la formación continua gestionada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (Fundación Tripartita, 2002).

La franja de edad con mayor representatividad en la realización de acciones de formación continua es la que abarca a trabajadores entre 26 y 45 años. Concretamente, el colectivo de los mayores de 26 y menores de 35 años son los que ocupan la mayor parte de los cursos de formación para trabajadores en activo, el 41,4% del total.

En cuanto a los empleados con edades comprendidas entre 36 y 45 años, destacamos su alto nivel de participación en la formación continua, con un porcentaje del 27,8% respecto a la muestra, lo que valoramos de forma positiva de cara a la preocupación de los empleados adultos por promocionar en su empresa y por contar con una cualificación adecuada para su puesto de trabajo.

Respecto a la experiencia profesional, a través del Gráfico II se constata que más del 34% de los alumnos de cursos de formación continua son los que mayor experiencia tienen, con más de 11 años, mientras que los trabajadores que en menor proporción aprovechan las ventajas que aporta la formación continua los encontramos en el

extremo opuesto, es decir, en aquellos que tienen menos de un año de experiencia profesional. Un dato interesante es el 26,2 % de trabajadores que realizan alguna acción formativa y que poseen una experiencia de más de doce meses y menos de tres años en la misma ocupación; proporción que desciende en el caso de aquellos que tienen más experiencia (23,2%, entre 4 y 10 años de experiencia profesional).

Los datos representados en el Gráfico III indican que los trabajadores que reciben formación a través de este organismo tienen en su mayoría un contrato de trabajo estable y con carácter indefinido, un 61% frente a un 37% que se encuentran en una situación de contrato temporal. El porcentaje de participación desciende a niveles realmente bajos cuando los trabajadores tienen un contrato de aprendizaje (2%).

Respecto al nivel de estudios de los trabajadores que reciben formación cuando ya forman parte del subsistema de formación continua, según los resultados que aparecen en la Tabla I, podemos realizar el siguiente análisis:

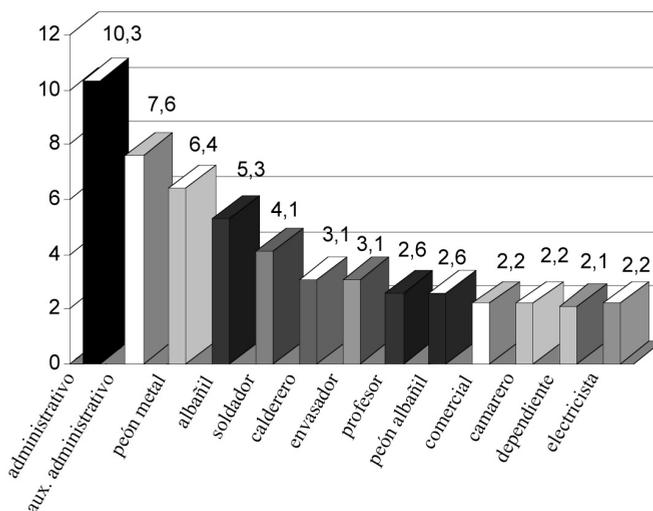
**TABLA I. Nivel de estudios**

Sin estudios	2,1%	Estudios primarios	21,4%
ESO	1,7%	FPI	16%
FPII	20,7%	FPIII	2,2%
CFGM	5,9%	CFGS	5,2%
BUP	1,6%	COU/Bachiller	2,4%
Diplomado/Carrera media	11,4%	Licenciado/Carrera Superior	9,5%

El porcentaje de profesionales que realizan cursos de formación y que no tienen estudios es tan sólo de un 2,1%, mientras que los trabajadores que proceden de la universidad (tanto de carreras medias como de superiores) y que realizan cursos de formación continua constituyen el 20,9% de la muestra. En concreto, el porcentaje de trabajadores que tan solo posee el certificado de estudios primarios o Educación General Básica (EGB) y que siguen formándose es de un 21,4%, y de un 1,7% para aquéllos cuyos estudios de nivel más alto finalizados corresponden a la Educación Secundaria Obligatoria. En el caso de los trabajadores procedentes de la Formación Profesional reglada (en la que incluimos FPI, FPII, FPIII, ciclos formativos de grado medio y ciclos formativos de grado superior) y que continúan realizando cursos de formación continua llegan a alcanzar el 50% de los trabajadores que continúan su formación a lo largo de su vida activa. El resto de alumnos del subsistema de la formación continua lo conforman los trabajadores procedentes del antiguo Bachillerato Unificado Polivalente (BUP) (1,6%) y del Curso de Orientación Universitaria (COU) o del actual Bachiller (2,4%), según datos extraídos de nuestra muestra.

En cuanto a las profesiones de los trabajadores (tomadas de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (INEM, 1994)) (Gráfico IV), que en mayor porcentaje acuden a los centros formativos a satisfacer sus necesidades de formación son los empleados administrativos tanto oficiales (10,5%), como auxiliares (7,6%), y los peones o trabajadores sin cualificación, tanto de la construcción como del metal (9%). En menor porcentaje realizan formación los soldadores (4,1%) y caldereros (3,1%) del sector metalúrgico, profesores (2,6%), comerciales (2,2%), dependientes de comercio (2,2%) y electricistas (2,2%). Es necesario puntualizar que el total de trabajadores que están representados a través de estas ocupaciones supone el 51,5% del total de la muestra. El 46,2% restante está formado por un variado elenco de profesiones u ocupaciones que constituyen nuestra muestra.

GRÁFICO IV. Profesiones



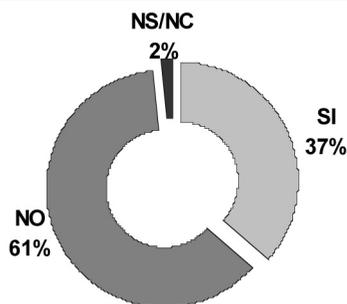
## Acceso a la formación continua

Un aspecto de especial interés planteado en este estudio era conocer si los trabajadores poseen realmente la suficiente información a cerca de la oferta formativa del sub-sistema de formación continua de Cantabria. Los datos, que pueden observarse en el Gráfico V, nos demuestran que en un 62% de los casos los trabajadores encuestados manifiestan no poseer suficiente información sobre la oferta de formación que les pueda facilitar la obtención de la cualificación necesaria para mejorar en el desempeño de su profesión. Tan sólo un 37% de los trabajadores que participa en el sistema de

formación continua manifiesta tener suficiente información sobre la oferta a la que pueden tener acceso.

En cuanto a las posibles vías (prensa, delegados, compañeros, centros. otros) que se ofrecen en el cuestionario, y a través de las cuales pueden recibir la información, los resultados obtenidos nos indican que no existe una vía de llegada de información que destaque sobre las otras, sino que las cuatro alternativas presentadas parecen ser las únicas posibilidades utilizadas para conocer la oferta de formación de la región, puesto que no se nos indicó ninguna otra en el apartado correspondiente, destacando quizás, el acercamiento de los alumnos/trabajadores a los propios centros colaboradores que imparten este tipo de formación, con un 31,7% de trabajadores que se sirven de esta fuente de información, y que podemos considerar como la vía más costosa o que supone mayor esfuerzo supone por parte de los trabajadores, quienes tienen que desplazarse hasta los lugares donde se ubican estos centros.

GRÁFICO V. Información sobre la oferta formativa



Para conocer de una manera más exacta a qué tipo de profesional nos estamos refiriendo cuando se trata de acercar las políticas de formación a las demandas de los trabajadores, consideramos fundamental tener en cuenta diversas variables relacionadas con su motivación hacia la formación. En este sentido hemos podido conocer, por un lado, si los trabajadores acuden a recibir este tipo de formación por su propio interés o porque se lo pide su empresa y, por otro lado, en el caso de que lo hagan por iniciativa propia, cuáles son los motivos que les empujan a participar en estos cursos. Respecto al primer aspecto, el 85% de los trabajadores que realizan cursos de formación continua en centros de formación ajenos a su empresa manifiestan hacerlo por propia iniciativa; sólo un 15% del total los realiza porque se lo pide la empresa.

Según puede apreciarse en la Tabla II, tres son los motivos fundamentales para realizar cursos de formación. En primer lugar, más de la mitad de los trabajadores encues-

tados (55,5%) coinciden en que el motivo fundamental por el que se deciden a realizar cursos de formación continua se debe a la «necesidad de mejorar sus competencias profesionales». Otro motivo, en el que coinciden aproximadamente un 24% de los trabajadores, es la «necesidad de obtener un título o diploma» que les acredite el haber realizado un determinado curso, es decir, la necesidad de lograr una determinada acreditación que se les va a exigir para desarrollar su trabajo. En el mismo orden de importancia, el tercer puesto, con un 23%, lo ocuparían los «cambios o innovaciones tecnológicas» que se están produciendo constantemente en el sistema productivo como motivo principal para recibir cursos de formación continua. En esta tabla se pueden observar los porcentajes obtenidos respecto a otros motivos. Es necesario puntualizar que el porcentaje total es superior al 100%, puesto que los encuestados tenían la posibilidad de elegir varias de las opciones de respuesta.

**TABLA II.** Motivos para realizar cursos de formación

Necesidades de mejorar las competencias profesionales	55,5%
Obtención de un título	24%
Cambios o innovaciones tecnológicas	23%
Diversificación de las actividades de la empresa	9,8%
Cambios en la organización de la empresa	6,7%
Introducción de temas relacionados con la PRL	6,7%
Cumplimiento de las normativas relacionadas con la calidad	4,5%
Dificultades especiales	3,6%
Cumplimiento de las normativas relacionadas con temas de medioambiente	1%

## Necesidades de formación

Tal y como hemos indicado, uno de los objetivos de este estudio es el de conocer cuáles son las necesidades de formación de este colectivo, entendiendo *necesidad de formación* como la distancia existente entre el conjunto de conocimientos, habilidades o competencias que un trabajador posee y aquellas que le son requeridas en la actualidad o en un futuro inmediato para desarrollar con éxito un determinado perfil profesional. Siguiendo a Kaufman (1982), consideramos las necesidades formativas como «los déficits entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería salvable», teniendo en cuenta que dichos déficits son salvable mediante acciones formativas.

A través del cuestionario se ofrecía la posibilidad de señalar aquellas áreas de conocimiento mediante las cuales pudiesen salvar esa distancia a la que hacíamos alu-

sión, catalogando así las necesidades de formación de la muestra. La categorización de las áreas de formación, así como de los cursos que componen cada área, se tomó de la realizada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (anteriormente FORCEM) en programaciones anteriores y de las anteriores programaciones que FOREM gestionó a través del Acuerdo de Concertación Social con el gobierno de Cantabria. Tras el pertinente análisis de los datos, obtuvimos los resultados que pueden apreciarse en el Gráfico VI: el área formativa más demandada es la de *informática*, con un 48,6% de respuestas obtenidas de los trabajadores que consideran necesario formarse en algún aspecto relacionado con este cuerpo de conocimientos para mejorar su cualificación, principalmente en acceso a Internet, Internet y correo electrónico o informática básica.

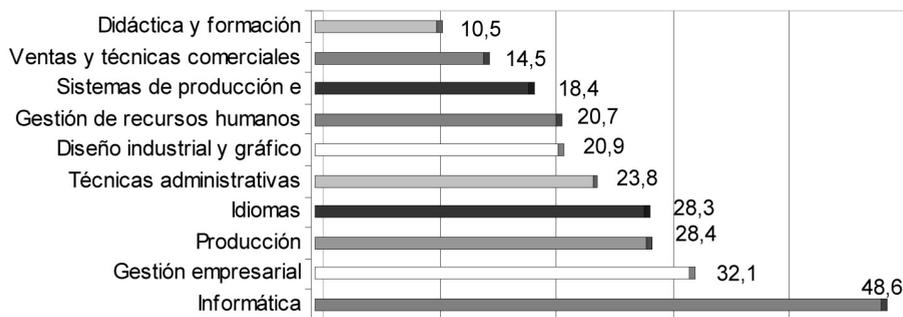
Le sigue en orden de preferencia el área de *gestión empresarial*, con un 32,1% de trabajadores interesados preferentemente por la evaluación y prevención de riesgos laborales, gestión de calidad o gestión de finanzas. El área de *producción* es solicitada por el 28,4% de trabajadores de la muestra, destacando una mayor demanda en todas aquellas acciones formativas relacionadas con soldadura en sus diferentes modalidades. El área de *idiomas* es demandada por un 28,3% de los trabajadores encuestados, destacando el inglés sobre otros idiomas. El quinto lugar de este ranking de áreas formativas demandadas le corresponde al área de *técnicas administrativas*, con un 23,8% de trabajadores que así lo indican, centrando su interés en acciones como nóminas y seguridad social, contabilidad y análisis de balances y fiscalidad.

El área de *diseño industrial y gráfico* es demandada por un 20,9% de los trabajadores encuestados, considerando como más necesarias las acciones formativas relacionadas con diseño asistido por ordenador (CAD), interpretación de planos y delineación y diseño gráfico informatizado. Continuando con el área de *gestión de recursos humanos*, con un 20,7% de trabajadores de la muestra que la demandan, destacan las siguientes acciones formativas: legislación sociolaboral/relaciones laborales/contratación, trabajo en equipo y habilidades/Dotes de mando/Motivación para directivos».

El octavo puesto le corresponde al área de *sistemas de producción e innovación*, señalada por el 18,4% de la muestra, donde la demanda se concentra fundamentalmente en autómatas programables y robótica, maquinaria de control numérico (CNC) o instrumentación y control. En el área *ventas y servicios comerciales*, con un 14,5% del total de la demanda, destaca el interés por aspectos formativos como atención al cliente, ventas o *marketing* y gestión comercial.

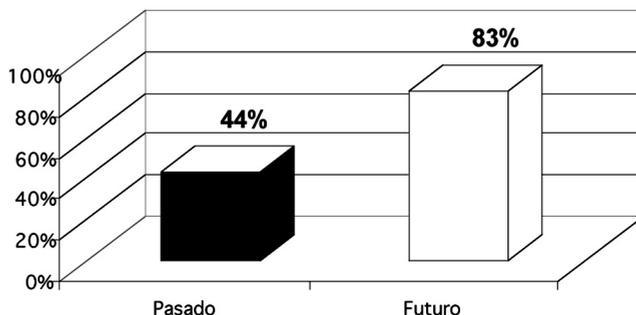
Todas las áreas despiertan interés en los trabajadores de la muestra, ya que incluso el área menos demandada, como es la de didáctica y formación, es solicitada por más de 10 de cada 100 trabajadores encuestados, con un mayor interés por formación de formadores y metodología didáctica, puesto que son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

GRÁFICO VI. Áreas de formación demandadas



Además de los resultados hasta aquí presentados y en virtud de los datos obtenidos a través del cuestionario, hemos descubierto un aspecto sumamente interesante que se desprende de la lectura del Gráfico VII. Frente al 44% de trabajadores de nuestra muestra que realizaron cursos en programaciones anteriores a la que están cursando en el momento de la evaluación, existe un 83% de trabajadores encuestados que manifiestan interés por realizar al menos una acción formativa en próximas programaciones.

GRÁFICO VII. Interés por la Formación



Este resultado nos hace reflexionar acerca de la importancia de la información a la que tiene acceso este colectivo, y entendemos, por tanto, que el hecho de ofrecer a los trabajadores un listado con las acciones formativas que pueden realizar en un futuro hace que aumente su interés por la formación, y por lo tanto, les anima a seguir participando de la formación a lo largo de la vida. No obstante, somos conscientes de que no basta con facilitar información, sino que debería ofrecerse orientación e información, de manera que cada trabajador pudiese ir forjando un itinerario formativo adecuado a sus intereses y posibilidades para de esta forma alcanzar los niveles de competitividad y profesionalidad deseados.

## Conclusiones

A partir del análisis de datos obtenidos, hemos llegado a describir cuál es el perfil profesional del trabajador que se beneficia de la formación continua fuera de su empresa. Asimismo, hemos conocido algunos aspectos relacionados con las posibilidades de acceso a la oferta de formación a partir de la información que reciben y de los medios por los que la reciben. Hemos podido comprobar cómo la mayor parte de estos trabajadores encuestados deciden recibir la formación que consideran necesaria para la mejora de su situación profesional, por su propio interés, llegando a constatar que los principales motivos por los que toman esa decisión son el afán por mejorar sus competencias profesionales, la obtención de un título o acreditación y la necesidad de adaptación a los cambios e innovaciones tecnológicas. Finalmente hemos descubierto que entre las áreas de conocimiento en las que consideran necesario adquirir algún tipo de formación específica para mejorar en su desarrollo profesional destacan la informática, la gestión empresarial, la producción y los idiomas.

A través de este trabajo y de las reflexiones sobre necesidades del mercado y respuestas formativas analizadas por distintos investigadores (Alonso de Maturana, 1995, 1997; Borja, 1997; Fernández, 2002; Jiménez, 1997; García, 2005; López, 1996a, 1996b; Murcia, 1996; Rodríguez, 1998; Valero y Fernández, 2004) hemos comprobado la necesidad de establecer procedimientos concretos que fortalezcan la conexión entre la oferta educativa para el colectivo de personas adultas y las demandas de formación por parte del sector empresarial con objeto de llegar a promover la formación a lo largo de la vida como elemento fundamental para lograr una mayor competitividad, estabilidad en el empleo, cohesión e integración social.

Resulta evidente que una sociedad en la que los ciudadanos puedan adquirir una sólida formación de base y adquirir un cierto nivel de *profesionalidad* tendrá garantizada la competitividad de sus fuerzas productivas, puesto que se producirá una adaptación permanente a la evolución de las profesiones y a la movilidad de las ocupaciones mediante la adecuación de la formación profesional a las necesidades de los sistemas productivos. Esa necesaria especialización se podrá adquirir a través de los subsistemas de formación ocupacional y formación continua, que constituirán la herramienta más valiosa para que cualquier trabajador se beneficie de la *formación a lo largo de la vida*. Por todo ello consideramos que no se deben escatimar esfuerzos ni recursos en las líneas de investigación actuales y futuras que pretendan mejorar el acceso de las personas adultas a la formación continua, el reconocimiento de sus competencias, la integración de los subsistemas de formación profesional o la integración social de los diferentes colectivos, en definitiva, la mejora de la calidad de vida de las personas.

## Referencias bibliográficas

- ALONSO DE MATURANA, R. (1995). *Hacia un nuevo contrato educativo. La Educación de Adultos. Un plan para la Rioja*. Logroño: Gobierno de la Rioja.
- (1997). *Nuevo contrato educativo: Cambio social y cambio institucional*. En J. GARCÍA (coord.), *La educación de adultos*. Barcelona: Ariel Educación.
- AMAT, O. (1995). *Aprender a enseñar: una visión práctica de la formación de formadores*. Barcelona: Gestión 2000.
- ARANDIA, M. Y ALONSO, M. J. (2002). El trabajo de investigación en educación de personas adultas. *Revista de Psicodidáctica*, 13, 91-102.
- ARNAU, J. et al. (1990). *Metodología de la información en ciencias de comportamiento*. Murcia: Universidad de Murcia.
- BERNARDO, J. Y CALDERERO, J. F. (2000). *Aprendo a investigar en educación*. Madrid: Ediciones Rialp.
- BISQUERRA, R. (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa. Un enfoque informático con los paquetes BMDP y SPSS-X*. Barcelona: PPU.
- (1989). *Introducción conceptual al análisis multivariable. Un enfoque informático con los paquetes SPSS-X, BMDP, LISREL y SPAD*. (Vol. I). Barcelona: PPU.
- BORG, W. R. Y GALL, M. D. (1983). *Educational Research: An Introduction*. Nueva Cork: Logman.

- BORJA, A. (1997). Formación continua y formación inicial ante las nuevas exigencias profesionales de la sociedad contemporánea. En J. GARCOA (coord.). *La ecuación de adultos*. Barcelona: Ariel Educación.
- BUENDÍA, L. (1993). *Análisis de la investigación educativa*. Granada: Universidad de Granada.
- CASAL, J.; COLOMÉ, F. Y COMAS, M. (2003). *La integración de los tres subsistemas de formación profesional en España*. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- CASAS, M.; GARCÍA, M; GIL, J. Y ARROYO, F. (1998). Planificación estratégica de la formación en la Diputación de Granada. *Capital Humano*, 108, 20-28.
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN EDUCATIVA (CIDE) (2001). *Iniciativas nacionales para promover el aprendizaje a lo largo de la vida en Europa*. Madrid: Secretaría General Técnica.
- COHEN, L. Y MANION, L. (1990). *Métodos de investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- DESIMONE, R. L. Y HARRIS, D. M. (1998). *Human resource development*. Fort Worth (Texas): The Dryden Press.
- DE LA TORRE, I. (1997). La formación y las organizaciones: los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 77-78, 15-34.
- (2002). Nuevas profesiones y formación profesional. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 45-59.
- FERNÁNDEZ-SALINERO, C. (2002). *Las necesidades de formación laboral en las Pymes*. Oviedo: Septem.
- FLECHA, R. et al. (1988). *Dos siglos de educación de adultos*. Barcelona: El Roure.
- (2005). *La investigación social en las sociedades dialógicas. Hacia la transformación social*. En M.J. ALONSO et al. (coords.), Jornadas sobre Educación de personas adultas en la sociedad dialógica. Vitoria: Servicio de publicaciones del Gobierno Vasco.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2004). *Memoria de actividades 2001*. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- GARCÍA, A. Y MARTÍN, A. (2004). Perfil laboral y necesidades de formación en personas adultas en paro (30-45 años). Un estudio empírico. *Revista de Educación*, 333, 297-318.
- GARCÍA, M. R. (2005). *Necesidades de formación en las empresas de la Comunidad autónoma de Cantabria* (Tesis doctoral).
- INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (1994). *Clasificación Nacional de Ocupaciones*. Madrid: INEM.
- JIMÉNEZ, B. (1997). Las competencias y las cualificaciones profesionales. *Diálogos*, 9, 37-43.

- KAUFMAN, R. (1982). *Identifying and solving problems: System approach*. San Diego (California): University Associates.
- LEY ORGÁNICA 1/1990, de 3 de octubre, Boletín Oficial del Estado 4 de octubre de 1990 de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).
- LEY ORGÁNICA 10/2002, de 23 de diciembre, Boletín Oficial del Estado de 24 de diciembre de 2002, de Calidad de la Educación (LOCE).
- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, Boletín Oficial del Estado de 20 de junio de 2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, Boletín Oficial del Estado 4 de mayo de 2006, de Educación (LOE).
- LÓPEZ, F. (1996a). Las necesidades de cualificación y la formación ocupacional. *Diálogos*, 6-7, 11-17.
- (1996b). *Educación de adultos y educación permanente en Europa. Tendencias actuales y prospectiva. Resultados de un estudio*. En J. HERNÁNDEZ et al., Cambio social y formación permanente. Pamplona: Gobierno de Navarra.
- MAJÓ, J. (1996). Educación a lo largo de la vida en la sociedad de la información. *Diálogos*, 6-7, 45-48.
- MARQUÉS, J. J. Y BECERRA, M. I. (1999). El proceso global de formación en Tecnologías de la Información en la nueva empresa. *Capital Humano*, 124, 54-56.
- MARTÍN-MORENO, Q. (1999). *Macrodesafíos a los que se enfrentan las organizaciones educativas actuales*. En M. LORENZO; J. A. ORTEGA Y E. CORCHÓN (COORDS.), Enfoques comparados en organización y dirección de instituciones educativas. Granada: Invest.
- MEDINA, O. (1997). *Modelo de educación de personal adulta*. Barcelona: El Roure.
- MUÑOZ, A. (1993). *Variables que favorecen y dificultan el aprendizaje en los cursos de formación*. En L. MUNDUATE, L. Y M. BARÓN. (comps.). Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral. Sevilla: Eudema.
- MURCIA, P. (1996). Necesidades, oferta y/o tendencias educativas hacia el siglo XXI. *Diálogos*, 6-7, 17-31.
- PAPELLADA, M. et al. (1999). *La formación continua en las empresas españolas y el papel de las Universidades*. Madrid: Civitas.
- PÉREZ, C. (2001). La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: una clave de futuro. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 31, 91-113.
- (2001). Aprender a lo largo de la vida. Desafío de la sociedad actual. *@hora digit@l*, 1 (<http://www.uhu.es/agora/digital/numeros/numeros.ppal.htm>).

- REQUEJO, A. (1995). *Política de Educación de Adultos*. Santiago de Compostela: Tórculo Ediciones.
- (2003). *Educación permanente y educación de adultos*. Barcelona: Ariel.
- (2005). Futuro de la investigación en educación de personas adultas. En M. J. ALONSO et al. (coords.): *Jornadas sobre Educación de personas adultas en la sociedad dialógica*. Vitoria: Servicio de publicaciones del Gobierno Vasco.
- RIFÁ, L. (2002). *La formación continua en un marco europeo*. En VV.AA, Consolidación y desarrollo de la formación continua en España. Retos para la formación continua y sus instrucciones en un futuro próximo. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- RODRÍGUEZ, J. (1998). Crisis del estado de bienestar y política educativa. *Arbor*, 514, 99-126.
- SAARI, L. M. ; JHONSON, T. R. ; MCLAUGHLIN, S. D. Y ZIMMERLE, D. M. (1998). A survey of management training and education practices in U.S. companies. *Personnel Psychology*, 41, 731-743.
- SOTO, A. (2003). El análisis de necesidades formativas en organizaciones a través del paradigma de la Ciencia Pragmática. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 19, 3, 277-292.
- VALERO, J. A. Y FERNÁNDEZ, J. (2004). Detección de las necesidades de formación en las pymes: El caso particular de Cantabria. *Capital humano*, 175, 120-129.
- WERNER, J. M. (2000). Implications of OCB and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review*, 10 (1), 3-24.



**P.6. ¿EN CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ÁREAS TIENE PENSADO FORMARSE PRÓXIMAMENTE PARA MEJORAR SU CUALIFICACIÓN?**

	Sí	No	No existe esa área
1. Gestión Empresarial	1	2	3
2. Gestión de Recursos Humanos	1	2	3
3. Técnicas Administrativas	1	2	3
4. Ventas y técnicas comerciales	1	2	3
5. Informática	1	2	3
6. Diseño industrial y gráfico	1	2	3
7. Sistemas de producción e innovación	1	2	3
8. Idiomas	1	2	3
9. Didáctica y formación	1	2	3
10. Producción	1	2	3
99. Otras (Especificar cuáles) .....			

**P.7. ¿DENTRO DE LAS ÁREAS MENCIONADAS ANTERIORMENTE, EN QUÉ ASPECTOS CONSIDERA NECESARIO FORMARSE PARA MEJORAR EN EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO DE TRABAJO? (Rodee con un círculo los códigos relativos a cursos realizados en la columna de la izquierda, y en la columna de la derecha los que piensa realizar en un futuro)****Área de gestión empresarial (GE):**

Cursos realizados	Próximos cursos
GE1.....Gestión finanzas.....	GE1
GE2.....Gestión fiscal o legislativa fiscal.....	GE2
GE3.....Gestión de costes.....	GE3
GE4.....Gestión de compras y aprovisionamiento.....	GE4
GE5.....Gestión de calidad.....	GE5
GE6.....Gestión de medioambiente.....	GE6
GE7.....Evaluación y prevención de riesgos laborales.....	GE7
GE8.....Logística y transportes.....	GE8
GE9.....Planificación y gestión empresarial.....	GE9
GE10.....Sistemas justo a tiempo «Just in time».....	GE10
GE11.....Planificación de recursos de fabricación.....	GE11
GE12.....Otros (Especificar cuáles).....	GE99

**Área de gestión de Recursos Humanos, Relaciones laborales y Negociación colectiva (RH):**

Cursos realizados	Próximos cursos
RH1.....Habilidades/Dotes de mando/Motivación para directivos y mandos intermedios.....	RH1
RH2.....Gestión y selección de personal.....	RH2
RH3.....Legislación sociolaboral/Relaciones laborales/Contratación, salarios y nóminas.....	RH3
RH4.....Trabajo en equipo.....	RH4
RH5.....Software para el trabajo en equipo (groupware, foros de discusión.....)	RH5
RH6.....Habilidades para la negociación colectiva.....	RH6
RH7.....Representación legal de los trabajadores.....	RH7
RH99.....Otros (especificar cuáles).....	RH99

**Área de Técnicas administrativas (TA):**

Cursos realizados	Próximos cursos
TA1.....Secretariado.....	TA1
TA2.....Fiscalidad.....	TA2
TA3.....Nóminas y Seguridad Social.....	TA3
TA4.....Contabilidad y análisis de balances.....	TA4
TA5.....Gestión de almacenes y envíos.....	TA5
TA6.....Software para el análisis de grandes volúmenes de datos (Dataminin.g).....	TA6
TA7.....Otros (especificar cuáles).....	TA99

Cursos realizados	Próximos cursos
<b>Área de ventas y técnicas comerciales (VC):</b>	
VC1.....Marketing y gestión comercial.....	VC1
VC2.....Atención al cliente.....	VC2
VC3.....Ventas.....	VC3
VC4.....Comercio exterior.....	VC4
VC5.....Publicidad y comunicación.....	VC5
VC6.....Telemarketing.....	VC6
VC7.....Decoración y escarpatismo.....	VC7
VC8.....Utilización de la salida digital del CAD para actividades de aprovisionamiento o compras.....	VC8
VC9.....Otros (especificar cuáles) .....	PI99
<b>Área Idiomas (ID):</b>	
Cursos realizados	Próximos cursos
ID1.....Inglés.....	ID1
ID2.....Francés.....	ID2
ID3.....Alemán.....	ID3
ID4.....Italiano.....	ID4
ID99.....Otros (especificar cuáles) .....	ID99
<b>Área Didáctica y Formación (DF):</b>	
Cursos realizados	Próximos cursos
DF1.....Formación de formadores.....	DF1
DF2.....Metodología didáctica.....	DF2
DF3.....Tutoría y orientación.....	DF3
DF4.....Planificación de la formación o de planes formativos.....	DF4
DF99.....Otros (especificar cuáles) .....	DF99
<b>Área de Producción (PR):</b>	
Cursos realizados	Próximos cursos
PR1.....Formación sobre puestos y productos.....	PR1
PR2.....Control estadístico de procesos.....	PR2
PR3.....Automantenimiento básico o mantenimiento preventivo de maquinaria.....	PR3
PR4.....Formación en banco de pruebas.....	PR4
PR5.....Formación en electricidad y electrónica.....	PR5
PR6.....Metrología, calibre y precisión.....	PR6
PR7.....Ajuste mecánico.....	PR7
PR8.....Soldadura de tubería y recipiente de alta presión.....	PR8
PR9.....Soldadura con arco eléctrico y electrodos.....	PR9
PR10.....Soldadura en estructuras metálicas ligeras.....	PR10
PR11.....Soldadura con máquinas semiautomáticas (MIG/MAG).....	PR11
PR12.....Calderería.....	PR12
PR13.....Formación específica para rama sanitaria.....	PR13
PR14.....Frio y calor industrial.....	PR14
PR15.....Higiene alimentaria/manipulación de alimentos.....	PR15
PR16.....Interiorismo y decoración.....	PR16
PR17.....Jardinería, floricultura y arte floral.....	PR17
PR18.....Dietética y nutrición.....	PR18
PR19.....Pruebas de diagnóstico clínico.....	PR19
PR20.....Servicios asistenciales o personales.....	PR20
PR99.....Otros (Especificar cuáles) .....	PR99

**P. 8. ¿EN QUÉ INTERVALO DE EDAD SE SITÚA USTED?**

1. < 25 años                      2. de 26 a 35 años                      3. de 36 a 45 años                      4. >45 años

**P. 9. ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO TIENE ACTUALMENTE?**

1. Temporal                      2. Indefinido                      3. De aprendizaje                      99. Otros (Especificar).....

**P. 10. ¿QUÉ EXPERIENCIA TIENE EN SU ACTUAL OCUPACION?**

1. < 6 meses                      2. De 6 a 12 meses                      3. De 1 a 3 años                      4. De 4 a 10 años                      5. > 11 años

✓ **MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**