

La formación en la empresa: oferta, funciones y recursos

M^a Carmen Ricoy Lorenzo

Universidad de Vigo

Reyes Rivero Fernández

Universidad de Vigo

Resumen

En el estudio abordado se indaga sobre la oferta formativa que presenta una empresa del sector textil, las funciones que cumple la misma, así como los recursos educativos utilizados y preferentes. La investigación se desarrolla desde un estudio de caso a través de 20 entrevistas realizadas a los trabajadores.

Entre los principales resultados y conclusiones se señala que la oferta de formación que posibilita la empresa es bastante limitada y alcanzan una mayor preponderancia los cursos de informática e idiomas; así mismo el interés provocado en los trabajadores por la oferta formativa que ofrece la empresa es mejorable y debe ampliarse. Sobre las funciones que cumple la formación en el colectivo destaca la de adapta-

ción desde el desarrollo de nuevas competencias profesionales. Los recursos educativos más utilizados, para impartir esta formación, continúan siendo los tradicionales y de ellos los mejor valorados son los audiovisuales.

Como sugerencias apuntar la realización de un diagnóstico de necesidades y la compaginación de los intereses de los trabajadores con los de la empresa, así como la utilización de algún tipo de incentivos con los implicados en las acciones formativas. Además es recomendable incorporar nuevos materiales con alternativas tecnológicas y digitales al proceso de formación.

Palabras clave

Formación en la empresa, educación de adultos, funciones de la formación, recursos educativos.

Training in the company: supply, functions and resources

Abstract

The study was addressed inquires about the training program that features a company in the textile sector,

the functions it performs the same, as well as educational resources used and preferred. The investigation is developed from a case study through interviews with 20 workers.

Among the main findings and conclusions stated that the offer of training that enables the company is quite limited and reach a greater preponderance of computer courses and languages, and the same interest in workers caused by the range of training offered by the company can be improved and should be expanded. On the functions it performs training in the collective adaptation of the highlights from the development of new job skills. The most widely used educational resources, to provide this training, remain traditional and the best of them are valued audiovisual content.

As suggestions pointing conducting a needs assessment and reconciliation of workers' interests with those of the company, as well as the use of some sort of incentives to those involved in the training. It is also advisable to incorporate new materials with alternatives to digital technology and training process.

Key words

Training in the company, adult education, training functions, educational resources.

1. Introducción

La demanda experimentada por la formación en la empresa en los últimos tiempos es un hecho, esto en parte, como consecuencia de los cambios y transformaciones surgidas en los diferentes ámbitos; con ello, la preocupación de las empresas por la formación ha aumentado aunque no de forma generalizada.

La formación continua se convierte en una necesidad personal y profesional,

en buena medida, debido a las transformaciones tecnológicas que han provocado profundos cambios en el escenario laboral, desencadenando la necesidad de formarse a lo largo de toda la vida. En este sentido, (Marcelo, 2002) apunta que la formación se percibe como una necesidad de las personas y de las empresas porque se debe evolucionar y actualizar el conocimiento. Excepcionalmente en las ocupaciones artesanales la tradición continúa teniendo un peso relevante pero, aún en este caso, los nuevos medios tecnológicos se están introduciendo.

Si nos detenemos en las causas que motivan esta necesidad de formación advertimos la importancia creciente que han adquirido las políticas de recursos humanos en el seno de las empresas, junto con las acciones que de ellas se derivan (formación, bienestar y defensa de los derechos de los trabajadores). El trabajador ha de contar con un apoyo dentro de la propia empresa para ayudarle a adquirir las competencias necesarias que permitan el desarrollo de su tarea de forma eficaz.

Pineda y Sarramona (2006) sostienen que las causas que estimulan las necesidades de formación se focalizan sobre: la economía, los avances científicos, los cambios sobre el modo de entender la formación en la empresa y la aparición de nuevas ocupaciones.

González Barbero (2006) recoge cuatro causas principales que determinan los cambios en la formación debido a una serie de factores que condicionan el sistema de productivo, se trata del: cambio tecnológico (Introducción de las TIC en el mundo laboral), globalización en la economía, demanda de bienes y servicios y competencia em-

presarial. Ha de tenerse en cuenta, además, el progresivo incremento de la utilización de las tecnologías en las empresas. El ordenador e Internet son, cada vez en mayor medida, instrumentos relevantes para la actividad productiva de la empresa, convirtiéndose en herramientas fundamentales para la realización de tareas relacionadas con la práctica empresarial y profesión (Alves, 2006)

Todo ello, se aúna en un tipo de formación continua orientada al mundo del trabajo, que presenta una serie de exigencias con el objeto de mantener al trabajador en óptimas condiciones para desarrollar su tarea laboral. Exigencias, que requieren un proceso formativo a lo largo de toda la vida y que han de tener lugar, al menos, cada vez que surjan avances significativos. Ríos (2005) sostiene que la formación continua enfocada al mundo del trabajo requiere, hoy más que nunca, un proceso periódico y vitalicio.

La formación continua enfocada al mundo del trabajo debe cumplir una serie de funciones que le ayuden a orientar su actuación, diversos autores las han abordado:

- Münch (1996) destaca que han posibilitar la adaptación, innovación, promoción, recuperación y prevención.
- García Fraile y Olmos (1999) identifican como fundamentales las de adaptación, promoción y prevención.
- Blanco y Pérez (2003) apuntan las de adaptación, reciclaje y puesta a punto de las cualificaciones. Más concretamente, en la formación continua, consideran que se trata de adaptar los trabajadores de las empresas a los continuos cambios relacionados con las nuevas tecno-

logías: sistemas de producción que desencadenan, formas de organización del trabajo, promoción de los productos, etc.

- Moral y Ovejero (2005) resaltan las de promover la capacitación profesional para la inserción sociolaboral, preparar para la vida y/o el trabajo desde una formación integral.

La formación en la empresa es un reclamo constante que ya no se puede ignorar. Llanes, Navarro y Boix (2005) afirman que una de las asignaturas pendientes de nuestra economía es la formación de los trabajadores, que dista mucho del de la mayoría de los países de la Unión Europea, lo que se traduce en una limitación para lograr la convergencia y mejorar la productividad, además incrementa los costes y por tanto reduce la competitividad internacional.

La formación, tanto que esté dirigida a la empresa como en el ámbito educativo en general, utiliza recursos didácticos como apoyo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos recursos deben estar adaptados a los destinatarios, a las circunstancias contextuales y componentes curriculares. A partir de las referidas premisas el docente ha de realizar la elección más óptima de los recursos didácticos empleados, de acuerdo con el estilo de enseñanza y el grupo de participantes.

Las nuevas tecnologías en la actualidad representan un papel importantísimo en la vida de las personas. Sin duda las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ofrecen nuevos horizontes para formar a las personas. Potenciar una actitud positiva y abierta hacia ellas permite, a los adultos, aceptarlas mejor como recursos de formación y comunicación. Su manejo posibilita la interacción entre

iguales e intergeneracional, conocer y trabajar en/desde nuevos escenarios de aprendizaje. Dado que estamos inmersos en la llamada *Sociedad de la Información*, desde la educación han de promoverse en la ciudadanía las competencias y destrezas oportunas para manejar las herramientas digitales en los diferentes órdenes de la vida.

Los soportes de las nuevas tecnologías permiten realizar cursos de formación a distancia, suponiendo una gran ventaja para las personas adultas. En este sentido, Mata (2003) sostiene que a través de los entornos virtuales de aprendizaje es posible desarrollar programas de formación continua con los que están trabajando y disponen de poco tiempo. El acceso a los contenidos desde el ordenador, el seguimiento y la evaluación llevados a cabo por el equipo docente a través de la red, con el respaldo de organizaciones sólidas, hacen que esta alternativa cobre interés.

Los recursos didácticos cumplen una serie de funciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje desde un planteamiento inter-relacionado y complementario, pues difícilmente un medio responde únicamente a una función. Díaz Alcaraz (2002) sintetiza las funciones de los recursos en la educación en tres: informativa, motivadora e instructiva. Por su parte, Salinas (1992) distingue la de ilustrar o concretar ideas, introducir un tema o concepto, individualizar la enseñanza, promover la discusión, transmitir un contenido, evaluar el aprendizaje y entretener o divertir. Cabe destacar las funciones de las TIC para el acceso a la información, como medio de comunicación, resolución de problemas, adquisición de conocimientos, simulación, etc.

El trabajo que presentamos, se encuadra en el campo de la formación en la empresa, indagando sobre su oferta, funciones y recursos didácticos en los que se apoya. Desde el referido planteamiento hemos formulado una serie de objetivos que nos ayudan a orientar la investigación, centrándose éstos en:

- Describir el tipo de formación ofertada por la empresa.
- Identificar y analizar las funciones que cumple la formación impartida en la empresa.
- Descubrir los recursos educativos utilizados, los mejor valorados y las funciones atribuibles en el proceso de enseñanza-aprendizaje desde el sentido que tienen para los participantes.

2. Aproximación contextual

La investigación se llevó a cabo en una empresa del sector textil, ubicada en la comunidad autónoma Gallega, que posee aproximadamente unos 300 trabajadores en plantilla. Está situada en el Parque Tecnológico de Galicia, con la ventaja de que la empresa gestora de las instalaciones, ocasionalmente emprende actividades formativas de las que informa a las empresas ubicadas en el recinto con el objeto de que oferten a los trabajadores los cursos previstos.

La mencionada empresa pertenece a la asociación textil de Galicia (ATEXGA), lo que conlleva una serie de beneficios, aunque nos interesa abordar en este estudio los de tipo formativo. Dicha asociación promueve acciones formativas, partiendo de un plan de formación (Plan de Formación de ATEXGA), que es aprobado de forma periódica por la Consejería de Trabajo de la

Junta de Galicia, y va dirigido a trabajadores en activo del sector textil-confección. Se trata de una serie de cursos que se ofertan a todas las empresas del sector, que son miembros de ATEXGA; impartándose aquellos que consiguen un número mínimo de inscripciones. Esta oferta formativa se puede dirigir a un grupo de trabajadores de una sola empresa o a otro conformado por los de varias que pertenezcan a la asociación, lo que posibilita una propuesta mucho mayor de la que se haría de modo individual.

El presupuesto económico, de la empresa objeto de estudio, se contempla anualmente de forma variable para atender la formación de los trabajadores y contrariamente a lo que cabría esperar no se incrementa de un año a otro, sino que frecuentemente ocurre lo contrario. Además, puede suceder que algún año no exista dicha oferta.

Como hecho positivo decir que esta gestora cuenta con todas las instalaciones en buen estado (con 5 años de antigüedad) y con un aula de formación que usa en contadas ocasiones para este fin, utilizándose con frecuencia para otros fines como la venta de taras de ropa o la realización de escarpates.

3. Metodología

En esta investigación hemos utilizado el método de estudio de caso, centrándonos en el análisis de una unidad contextual. El estudio de caso como afirma Moraes (2006), se inserta en el contexto de las metodologías etnográficas y lo importante es interpretar el fenómeno estudiado a partir de sus relaciones con la realidad en la que se encuentra inmerso. Esta metodología nos permite profundizar en las caracte-

terísticas de los participantes del contexto objeto de estudio, recogiendo como afirma Paula (2005) aspectos del entorno desde una perspectiva contextualizada, facilitando la aproximación a la institución y a sus trabajadores.

Uno de los instrumentos más importantes de recogida de información en el estudio de caso es la entrevista (Vázquez y Angulo, 2003). El diseño de la entrevista fue de los primeros problemas con los que nos hemos encontrado, puesto que no localizamos ninguna comercializada que pudiera resultarnos útil, y perfilar las preguntas de la entrevista resultó una tarea compleja, cuando de ella dependen las respuestas y por tanto los resultados de la investigación. Hemos diseñado un protocolo de entrevista estructurada presecuencializado para plantear las mismas preguntas y formularias en idéntico orden a todos los participantes.

Las entrevistas realizadas a los participantes se llevaron a cabo en su entorno de trabajo con las problemáticas que de él se derivan: teléfonos que suenan, tareas pendientes, etc. Para solventar estos inconvenientes, realizamos entrevistas breves y pedimos a los trabajadores que eligiesen el mejor momento para su desarrollo. La cita con los participantes se concretó atendiendo a la disponibilidad de éstos y dedicamos unos 20 minutos con cada entrevistado.

La información derivada de las entrevistas se recogió en el momento de realizar las mismas de forma artesanal, ante la preocupación que les generaba la grabación a los participantes. Ha sido una de las investigadoras la que, con el consentimiento de los entrevistados, tomó nota de las respuestas vertidas por los diferentes trabajadores.

3.1. Participantes

En lo que respecta a los participantes de la investigación, se entrevistaron a un total de 20 personas (17 mujeres y 3 varones), con edades comprendidas entre los 20 y los 43 años. En general la empresa cuenta con una plantilla de trabajadores jóvenes. La mayoría de estos trabajadores posee estudios universitarios y medios, siendo muy escaso el número de aquellos que tienen estudios básicos. En general los participantes llevan menos de 10 años trabajando en la empresa, lo que indica cierto nivel de rotación del personal.

Dado que hemos seleccionado a las personas en función de si habían realizado cursos de formación, podemos decir que la mayor participación en acciones formativas la encontramos en jóvenes con un elevado nivel de estudios. De forma similar García Ruiz (2006) puso de manifiesto que el tipo de profesional que acude a recibir formación es un trabajador de entre 26 y 40 años, con un nivel de estudios correspondiente a enseñanzas de formación profesional reglada y estudios universitarios.

La selección de participantes la hemos realizado en función de la proximidad y accesibilidad a la entrevistadora. Ante las dificultades que hemos encontrado para la selección, atendimos a la disponibilidad que presentaban los trabajadores para colaborar en la investigación —muestra disponible— (Best, 1981). Con todo, se ficha a personas clave, tenido en consideración su asistencia a los cursos de formación ocupacional, así se elige para la realización de las entrevistas aquellas que habían participado, al menos, en uno de los cursos, dada la relevancia que esto tiene en la investigación planteada.

3.2. Procedimiento de análisis

Para realizar el análisis de datos hemos comenzado transcribiendo las entrevistas para posteriormente profundizar en su contenido. El proceso de categorización se abordó a través de la delimitación de las categorías primarias, utilizando para ello el enunciado de las preguntas de la entrevista y a partir de las respuestas obtenidas se han determinado las respectivas subcategorías. El análisis de contenido se ha realizado a través de la información recabada y a partir de la identificación de ideas completas para determinar las distintas subcategorías.

El sistema subcategorial definido deriva de una concepción naturalista que aflora de la información recogida (Goetz y LeCompte, 1988). Como apuntan Osses, Sánchez e Ibáñez (2006), a partir de un proceso inductivo extraemos y agrupamos los rasgos semejantes en subcategorías que hacen referencia a los tópicos de investigación.

En el proceso de recogida y análisis de datos realizado hemos intercalado la recopilación de la información, a través de las entrevistas, con el desarrollo del análisis de contenido. Esto, desde un proceso interactivo y cíclico que permite decidir sobre la suficiencia de toma de datos atendiendo a la saturación de la información acumulada (Miles y Huberman (1984).

El recuento de porcentaje presentado procede de las respectivas subcategorías y es útil para conocer la preponderancia que presentan. Este tipo de recuento, es utilizado en el estudio de contenido para determinar la predominio que presentan las subcategorías reveladas (Rangel, 1997). Asimismo, permite ordenar los datos para presentar los resultados. Siguiendo a Marcelo

(1992), el investigador que se plantea dar sentido a los datos cualitativos necesita tener una visión general de la presencia, distribución y dominio de las subcategorías descubiertas

Así mismo, Gil (1994) considera necesaria una transformación y ordenación de los datos cualitativos para que resulten más manejables y para ello propone complementar con la cuantificación los resultados cualitativos. Según este autor la cuantificación permite acceder a conclusiones a las que, tal vez, no llegaríamos con la mera interpretación cualitativa. Este procedimiento, implica que antes haya existido una tarea de análisis cualitativo del texto segmentado en unidades con significado de las que derivan las respectivas subcategorías.

Las tablas y gráficos que incluimos en el apartado de resultados, en su mayor parte, con el recuento de porcentajes nos aproximan a una visión global de los datos y posibilitan una mayor organización y comprensión de los mismos. Asimismo, recogemos algunos fragmentos ilustrativos de los textos de las entrevistas con el objeto de ofrecer evidencias al lector, posibilitándole indagar sobre los resultados, conclusiones y discusión.

La informática supuso una excelente herramienta para el análisis de contenido de la información recogida y la presentación de los resultados. Hemos utilizado, para desarrollar el análisis de contenido, el programa informático de tipo cualitativo «Analysis of Qualitative Data» (AQUAD), versión 6. La información de las entrevistas fue analizada de forma independiente por dos investigadoras y posteriormente se ha procedido a confrontar los resultados, realizando pequeños reajustes para aproximar puntos de vista (Goetz y LeCompte, 1988).

4. Resultados

Los diferentes subapartados, que abordamos seguidamente, se introducen con la categorización primaria, profundizando en las mismas a través de las distintas subcategorías obtenidas.

4.1. Oferta formativa

La oferta formativa, que proporciona la empresa, no es muy extensa y se centra fundamentalmente en cursos de informática e idiomas, focalizados en la actividad prioritaria de estos trabajadores. En línea similar, una investigación desarrollada por García Ruiz (2006) sitúa en primer lugar los cursos de informática, seguidos de los de gestión empresarial, producción, idiomas y técnicas administrativas.

La oferta formativa que proporcionó la empresa objeto de análisis, durante el año que se realizó la investigación, recoge además de los cursos de informática e idiomas (inglés), los de control de almacén y de cadenas/talleres, atención al cliente y Merchandising. La empresa, por iniciativa propia, no promueve los cursos de formación sino que la oferta varía en función de la propuesta realizada por ATEXGA, es decir, plantea los cursos siempre y cuando la gestora, se los haya ofrecido. En el caso de que ATEXGA, en un determinado momento, decida no organizar estos cursos de formación durante un periodo (que puede ser todo un año) la empresa no los oferta. La participación de los trabajadores en los cursos de formación es voluntaria y gratuita, así mismo su desarrollo se lleva a cabo después del horario laboral.

La duración de los cursos es una dimensión a tener en cuenta al referirnos a la formación en la empresa, dado

que es un aspecto al que los asistentes prestan atención. Son muchos los participantes que consideran las horas y la franja horaria como un inconveniente para seguir los cursos de formación, tanto porque se realizan fuera del horario laboral como por la duración, que califican de excesiva en algunos casos. Estos trabajadores resaltan la pesadez con la que se desarrollan ciertos cursos, desencadenando en los participantes un escaso o nulo grado de atención y su desmotivación. Por ello, en la elección de los cursos a los que asisten juega un papel fundamental la temporalización planteada.

**TABLA 1
CURSOS OFERTADOS Y NÚMERO
DE HORAS**

Cursos impartidos	Nº de horas
Merchandising	40
Atención al cliente	40
Control de almacén	25
Informática	20
Control de cadenas/talleres	20
Inglés	20

Como puede comprobarse (tabla 1) los cursos más largos fueron de 40 horas, con una dedicación de dos horas diarias a lo largo de dos meses, aunque parte de ellos están en las 20 horas, con la duración de una hora diaria en el transcurso de un mes (comenzando ambos a las 17,30 horas). La temporalización de los cursos de formación, como decimos, es un condicionante para que acudir o inhibirse los trabajadores. En este sentido, Danvila y Sastre (2005) utilizan el tiempo invertido por los empleados en su formación, como un referente para medir el esfuerzo en formación realizado por la empresa, junto con el económico y la variedad de la formación ofertada.

Fragmentos ilustrativos:

Yo hice un curso, el de Internet y duró 20 horas; lo organizaba el Forintel. Entrevista 2, mujer, línea 10.

Hice un curso de inglés y otro de informática, los dos de 20 h. de duración y los impartieron profesores de academias de la zona. Entrevista 5, mujer, líneas 9-10.

Como estoy interesada en formarme, hice un curso de informática, Excel más concretamente, fue impartido por Forintel en la confederación de empresarios de Ourense y duró 20 horas. Entrevista 7, mujer, líneas 9-10.

Como puede constatarse las entrevistas incidieron en que han realizado cursos de formación organizados por la empresa dirigidos a conocimientos informáticos y/o de idiomas, de una duración corta (20 horas).

4.2. Funciones que cumple la formación

Los trabajadores que han participado en la investigación indican una serie de funciones que consideran que cumple la formación que reciben en la empresa, éstas se refieren a la: capacitación para realizar su trabajo, convertirlos en trabajadores más formados, permitirles realizar su trabajo con mayor rapidez, facultarles para trabajar de manera más eficaz y motivadora.

Ponemos en relación (tabla 2) las funciones identificadas por los participantes con las recogidas por García Fraile y Olmos (1999). Estos autores, señalan la función de adaptación como el desarrollo de nuevas competencias y la cualificación alcanzada por los trabajadores con el objeto de acoplarse a

la evolución de las profesiones y al puesto de trabajo, mejorando la competitividad de los profesionales y de la empresa. Como puede constatarse, lo descrito, se corresponde con lo relatado por el colectivo de trabajadores de este estudio, cuando se refieren a la:

- Competitividad, indicando la importancia de adaptarse ellos mismos y la empresa.
- Capacitación, incidiendo en el desarrollo de competencias que los autores encuadran en la función de adaptación.
- Eficacia, planteada como la capacidad de adaptación a la evolución del puesto de trabajo y la profesión.
- Rentabilidad y rendimiento, consistentes también en mejorar la competitividad de la empresa y de los trabajadores.
- Rapidez, se puede encuadrar en la competitividad de la empresa, cuanto más eficaz, más rápido y eficiente es un trabajador y, por tanto, más competitivo en el puesto de trabajo.

La función de promoción señalada, por los referidos autores, como la posibilidad de progresar social y profesionalmente evitando el estancamiento, se relaciona con la motivación manifestada por los trabajadores con su participación en los cursos de formación. Por su parte, la función de prevención se relaciona con la previsión de posibles problemas surgidos en la empresa y para asumir los cambios que afectan a la sociedad; en el caso de los participantes entrevistados se materializa en la mejora del funcionamiento de la empresa, optimizando éste se advierten y solventan posibles problemáticas.

Como puede observarse, cobran relevancia para los implicados las funciones identificadas que responden al cometido de adaptarles mejor al pue-

to de trabajo.

TABLA 2
VALORACIÓN DE LAS FUNCIONES
DE LA FORMACIÓN IDENTIFICADAS
POR LOS PARTICIPANTES ASOCIADAS
A LAS DESCRITAS POR GARCÍA FRAILE
Y OLMOS (1999: 263)

Funciones de la formación (García Fraile y Olmos, 1999)	Funciones de la formación señaladas por los participantes	
Adaptación	Competitividad	24,14 %
	Capacitación	17,24 %
	Eficacia	17,24 %
	Rentabilidad	17,24 %
	Rapidez	6,90 %
Promoción	Rendimiento	6,90 %
	Motivación	6,90 %
Prevención	Mejora el funcionamiento	3,45 %
	Recuento total de porcentaje	100%

De las funciones apuntadas por los trabajadores, la mejor valorada es la competitividad, la creencia de que una empresa es más competitiva, cuanto más formación imparte, predomina entre los participantes; así mismo consideran que les capacita para realizar mejor su trabajo, proporciona rentabilidad a la empresa y contribuye a que sean más eficaces. Algunos trabajadores estiman que la formación que reciben mejora también el funcionamiento de la empresa.

Fragmentos ilustrativos:

Los cursos de formación que ofrece la empresa están bien orientados y pienso que si no los haces te estancas y te quedas ahí. Entrevista 12, mujer, líneas 69-70.

Un trabajador formado hace las cosas mejor porque ya tiene más idea de lo que hace, lo cual es positivo para la empresa. Entrevista 11, mujer, línea 43-44.

A la empresa le afecta profundamente que su personal este formado, le repercute en una mayor calidad en el desempeño de las funciones para las que ha sido contratado y esto elevado al exponente de la totalidad de los trabajadores, convierte a la empresa en una de las mejores y por tanto es más competitiva en el mercado. Entrevista 8, mujer, líneas 73-76.

La formación que te ofrece la empresa te permite realizar más rápidamente el trabajo, porque algunas dudas que tenías antes ya no las tienes y las tareas se desarrollan con más facilidad y agilidad; así como trabajadora estás más motivada porque te sientes más segura de ti misma. Si los trabajadores están más formados la empresa puede funcionar mejor y ser más competitiva en el mercado con respecto a otras similares. Entrevista 2, mujer, líneas 53-57.

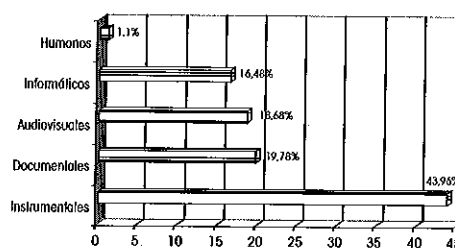
En los fragmentos anteriores, se percibe la relevancia que supone para los entrevistados prosperar en el empleo al mejorar el desarrollo de sus tareas, hecho que repercute positivamente en el funcionamiento de la empresa. Los participantes encuentran que los cursos de formación que realizan les permiten mejorar sus competencias para desarrollar el trabajo y en palabras de Guerrero (1999), el trabajador competente es el soporte de una empresa competitiva.

4.3. Recursos educativos utilizados

Según los participantes los recursos utilizados en los cursos de formación

de la empresa son diversos, por ello los hemos agrupado en torno a cinco categorías principales: humanos, instrumentales (en general el material de oficina: folios, bolígrafos, rotuladores, etc.), documentales (referidos a la documentación específica que se maneja en cada curso: libros, guías didácticas, apuntes, etc.), audiovisuales (cortos o películas, documentales, etc.) e informáticos (ordenador, programas informáticos específicos, Internet y diversos periféricos).

**GRÁFICO 1
RECURSOS UTILIZADOS
EN LA FORMACIÓN**



Los recursos más utilizados para impartir cursos de formación en la empresa continúan siendo los de tipo tradicional, como el material de oficina y el impreso en general. Bravo (2004) manifiesta que durante muchos años los medios escritos han sido y siguen perdurando en la forma de transmisión del pensamiento humano. De los recursos de tipo tecnológico se hace una utilización más reducida.

Fragmentos ilustrativos:

Se han usado transparencias, diapositivas, pantallas, documentación y todo eso. Entrevista 17, varón, línea 24.

Se utilizan presentaciones a ordenador, bolígrafos, carpetas como apoyo para hacer los ejercicios prácti-

cos de venta, unos a otros. Entrevista 14, mujer, líneas 24-25.

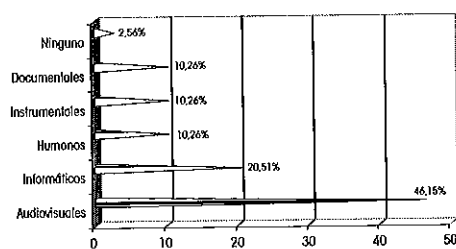
Se ha utilizado solamente el PC, vamos el equipo informático, el cañón de vídeo y un manual. Entrevista 19, mujer, línea 33.

Podemos deducir de los fragmentos ilustrativos expuestos que los recursos didácticos utilizados no son muy variados. Las razones por las que esto ocurre pueden ser diversas, podríamos hacer referencia a la falta de preparación por parte de los docentes y/o a su escasa dedicación a la hora de preparar la clase, insuficiente dotación económica para la adquisición del material, etc.

4.4. Consideración sobre los recursos y funciones

En relación a los recursos que consideran idóneos en los cursos de formación organizados por la empresa los participantes indican distintos medios, que siguiendo con la clasificación del epígrafe anterior los representamos agrupados de igual modo (gráfico 2).

GRÁFICO 2
RECURSOS CONSIDERADOS IDÓNEOS PARA LA FORMACIÓN



Los recursos mejor valorados, para impartir los cursos de formación en la empresa son los materiales audiovisuales seguidos de los informáticos. Los medios audiovisuales les resultan entretenidos y motivantes a los partici-

pantes y de los informáticos resaltan las posibilidades de flexibilización que posibilitan durante el proceso formativo, fundamentalmente a través del aprendizaje on-line.

Fragmentos ilustrativos:

El recurso que más valoro es el personal, que los formadores sean buenos profesionales es muy importante. Entrevista 1, mujer, línea 44.

En función del curso que se realice pueden resultar más adecuados unos recursos que otros. Para trabajar con los programas de ordenador, es básico que los ordenadores funcionen bien. Los vídeos son muy gráficos para personas de edad y cualquier medio visual es ameno. Entrevista 6, mujer, líneas 34-36.

Los participantes valoran especialmente el poder contar, en cualquier momento, con la ayuda del profesor a través de tutorías presenciales y en vía telemática, por posibilitar una mayor flexibilidad. Así, apunta Nicolau (1994) que sin menospreciar ni infravalorar los recursos tradicionales, las nuevas tecnologías han ampliado horizontes ofreciendo una amplia gama de opciones desde una formación abierta. En esta misma línea Barrio, Barrio y Quintanilla (2007) sostienen que las TIC contribuyen al desarrollo de los procesos de formación dirigidos a que, cualquier alumno adulto, aprenda autónomamente y a que pueda adquirir las habilidades necesarias a lo largo de su vida.

Recopilando la relación de recursos apuntados por los sujetos entrevistados y atendiendo, por su concisión, a la propuesta de las funciones de los medios defendida por Díaz Alcaraz (2002), señalamos aquellas que se asocian con cada una, desde el sentido que tienen para los participantes (tabla 3).

TABLA 3
FUNCIONES QUE CUMPLEN LOS RECURSOS A PARTIR DE LAS SEÑALADAS POR
DÍAZ ALCARAZ (2002)

Funciones de los recursos a partir de las ideas manifestadas por los participantes			
Recurso	Informativa	Motivadora	Instructiva
Informático/Internet	X	X	X
Audiovisual		X	
Documental	X		X
Instrumental			X
Humano	X		X

Las ideas manifestadas por los entrevistados en relación al sentido que tiene para éstos el uso de los recursos educativos, que se emplean en los cursos de formación ocupacional, se asocia con una o varias funciones de las que le atribuye a los medios Díaz Alcazar (2002): informativa, motivadora e instructiva. En la medida que los recursos educativos le permiten buscar, seleccionar y sintetizar la información, asimilar o apropiarse de los contenidos y/o despertar el interés por el aprendizaje. A modo de ejemplo, véanse los siguientes fragmentos:

Los recursos más interesantes para nuestra formación son los que hacen la clase más amena y fácil de seguir, por ejemplo una charla, las diapositivas también están bien, los recursos gráficos, vídeos o diapositivas y a través de Internet. Entrevista 3, mujer, líneas 34-35.

La explicación del profesor apoyada en diapositivas ayuda a la fijación y retención de conceptos. Los recursos que se utilizan nos ayudan a que los contenidos nos queden más claros. Entrevista 17, línea 47-50.

5. Conclusiones y discusión

La oferta de cursos de la empresa es bastante limitada, resulta mejorable y debe ampliarse; su focalización se dirige en mayor medida hacia los de informática e idiomas, provocando también éstos más demanda. En este sentido, Blanco y Pérez (2003) apuntan que en el sector servicios destaca, básicamente, la oferta relacionada con los procesos de modernización de la organización empresarial: secretariado, ofimática e informática.

En relación a las funciones que cumple la formación en la empresa, encontramos que están relacionadas con el incremento de la competitividad y los beneficios económicos que comporta. Los participantes destacan la función de adaptación a través de la capacitación y la eficacia en el desempeño de su actividad laboral.

Con el estudio se ponen de manifiesto que los cursos de formación desarrollados en la empresa son de utilidad para los trabajadores; les permiten adquirir estrategias y desarrollar competencias que facilitan y mejoran su tra-

bajo, y su repercusión beneficia productiva y económicamente a la empresa. De hecho, coincidimos con Rico y Feliz (2006) y García Ruiz (2007), en que es necesario establecer procedimientos 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 obtener una mayor competitividad, estabilidad en el empleo, cohesión e integración social.

Los recursos que más se utilizan para impartir formación en la empresa continúan siendo los materiales de tipo tradicional, con una presencia en aumento de los audiovisuales e informáticos. Es importante incrementar el empleo de estos últimos, así Fernández-Salineró (1999) sostiene que los recursos audiovisuales presentan gran utilidad para conseguir objetivos referidos a habilidades y destrezas técnicas y en menor medida para desarrollar actitudes personales y sociales; los informáticos resultan útiles para conseguir habilidades y destreza mental, además de técnicas y del desarrollo de actitudes. Sin olvidar, como apunta Martínez González (2003), que el acercamiento a Internet supone el acceso a la democratización de la información.

Los participantes consideran que los recursos más idóneos para realizar los cursos de formación, a los que acuden, son los audiovisuales e informáticos, aunque resulte mejorable la preponderancia de los mismos en la enseñanza. Entre las funciones que le atribuye a los medios, el colectivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde el sentido que tiene para los mismos sobresale la de tipo instructivo.

6. Algunas sugerencias y prospectiva

Los resultados obtenidos son útiles, como punto de partida, para diseñar acciones que proporcionen una oferta de cursos de formación más acorde con las necesidades y el tipo de tareas desempeñadas por el colectivo estudiado. Es importante tener en cuenta, en mayor medida, los intereses de los trabajadores para responder a sus demandas de formación. Así mismo, es recomendable otorgar incentivos, a los trabajadores que habitualmente participan en acciones formativas, económicos, de promoción o en la reducción del horario laboral. Con todo, para mejorar la situación actual sería conveniente realizar un diagnóstico, en profundidad, de las necesidades que experimentan los trabajadores en torno a formación, con el fin de detectar con mayor precisión las dificultades con las que se encuentran.

Sugerimos que se promocióne, utilizando diversos alicientes, la participación en la formación que ofrece la empresa a los trabajadores de mayor edad, dado que los que más atraídos se sienten son los jóvenes, cuando quizá sean los que menos la necesitan. Los de mayor edad pueden sentir que ya han cumplido sobradamente con sus obligaciones y adoptar una actitud pasiva a expensas de que llegue el momento de la jubilación, a pesar de que sus necesidades de actualización suelen ser mayores.

En relación a los recursos educativos a utilizar en los cursos de formación de la empresa, es conveniente diversificarlos e introducir nuevas herramientas tecnológicas, así como los medios

de comunicación social tradicionales y digitales con el objeto de dinamizar las metodologías de enseñanza-aprendizaje e incrementar el grado de motivación de los participantes. En este sentido, es recomendable incorporar alternativas de educación online para facilitar a los trabajadores la formación y personalizar en mayor medida su proceso de aprendizaje, adap-

tándolo a su ritmo, necesidades y posibilidades.

Es recomendable incorporar un sistema de evaluación a los cursos de formación organizados por la empresa y de seguimiento del trabajo que realizan los trabajadores, con el objeto de poner en marcha medidas alternativas de carácter optimizador.

Dirección de contacto:

E-mail: cricoy@uvigo.es

E-mail: reyesrivero@uvigo.es

Bibliografía

ALVES, N. A. (2006). A utilização das TIC nas empresas portuguesas. *Sociologia, problemas e Práticas*, 51, 95-116.

BARRIO, J. L., BARRIO, M.L. y QUINTANILLA, M. (2007). Tecnología y educación de adultos. Cambio metodológico en las matemáticas. *Revista Complutense de Educación*, 18 (1), 113-132.

BEST, J. W. (1981). *Cómo investigar en educación*. Madrid: Morata.

BLANCO, R. y PÉREZ, J.A. (2003). Una valoración de la situación de la formación ocupacional en Extremadura a través de los actores sociales. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 13, 61-73.

BRAVO, J. L. (2004). Los medios de enseñanza: clasificación, selección y aplicación. *Píxel-Bit*, 24, 113-124.

DANVILA, I. y SASTRE, M.A. (2005). Problemas y propuestas de medición de la formación en la empresa. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 15, 27-45.

DÍAZ ALCARAZ, F. (2002). *Didáctica y currículo: un enfoque constructivista*. Universidad de Castilla la Mancha. Cuenca.

FERNÁNDEZ-SALINERO, C. (1999). El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas. *Revista Complutense de Educación*, 10 (1), 181-242.

GARCÍA RUIZ, M. R. (2006). Formación y empresa: análisis de la situación de los beneficiarios de la formación continua. *Educación XXI*, 9, 165-182.

GARCÍA RUIZ, M. R. (2007). Perfil profesional y necesidades de formación en trabajadores que participan de la formación continua. *Revista de Educación*, 344, 309-331.

GARCÍA FRAILE, J. A. y OLMOS, C. (1999). El marco institucional de la formación continua en España y la U.E. *Revista Complutense de Educación*, 10 (1), 257-286.

GUERRERO, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista Complutense de Educación*, 10 (1), 335-360.

GIL, J. (1994). *Análisis de datos cualitativos. Aplicaciones a la investigación educativa*. Promociones y Publicaciones Universitarias. Barcelona.

GOETZ, J. y LECOMPTE, M. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Morata. Madrid.

GONZÁLEZ BARBERO, T. J. (2006). La formación y el empleo: los subsistemas de formación profesional en España. *Indivisa*, 7, 115-136.

LLANES, M., NAVARRO, R. y BOIX, A. (2005). El papel de la formación continua en las organizaciones cualificantes. *Revista de treball, economia i societat*, 36, 13-22.

MARCELO, C. (1992). Dar sentido a los datos: la combinación de perspectivas cualitativa y cuantitativa en el análisis de entrevistas. En MARCELO, C., (Coord.). *La investigación sobre la formación del profesorado. Métodos de investigación y análisis de datos*, (13-48). Cincel. Argentina.

MARCELO, C. (2002). Incorporación de las nuevas tecnologías a la formación. El proyecto prometeo. En RIAL, A. y VALCARCE, M. (Coords.). *Novos horizontes para a formación profesional*, (25-45). Tórculo. Santiago de Compostela.

MARTÍNEZ GONZÁLEZ, A. (2003). Sociedad y medios de comunicación. *Indivisa*, 4, 43-50.

MATA, F. (2003). La formación continua a través de Internet. *Ensayos: revista de la Escuela Universitaria de Magisterio de Albacete*, 18, 293-299.

MILES, M.M. y HUBERMAN, A. M. (1984). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. Sage. Newbury Park, CA.

MORAES, S. E. (2006). Os buracos da lousa: reflexões sobre um tema de pesquisa. *Cadernos de pesquisa*, 26 (129), 653-672.

MORAL, M. V. y OVEJERO, A. (2005). Funciones (re)veladas de la educación contemporánea: Aproximación crítica desde la psicología social de la educación en España. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37, 175-203.

MÜNCH, J. (1996). La formación profesional continua en los países de la Unión Europea: Diversidad de funciones y problemas especiales. *Revista Europea de Formación Profesional*, 7, 3-7.

NICOLAU, V. (1994). El potencial de los recursos tecnológicos para el desarrollo de la formación ocupacional en el ámbito autonómico: El caso de Baleares. *Píxel-bit*. [Web en línea], 3. <http://www.sav.us.es/pixelbit/articulos/n3/n3art/art34.htm> [Consulta: 10 de Noviembre de 2007]

OSSES, S., SÁNCHEZ, I. e IBÁÑEZ, F.M. (2006). Investigación cualitativa en educación: hacia la generación de teoría a través del proceso analítico. *Estudios Pedagógicos*. [Web en línea], 32 (1). http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807052006000100007&lng=pt&nrm=iso&tling=es [Consulta: 1 de Abril de 2008]

PAULA, I. (2005). Estudio de casos sobre el estrés laboral en profesionales de la educación especial. *Mapfre Medicina*, 16 (1), 36-51.

PINEDA, P. y SARRAMONA, J. (2006). El nuevo modelo de formación continua en España: Balance de un año de cambios. *Revista de Educación*, 341, 705-736.

RANGEL, M. (1997). Análise de conteúdo e a análise do discurso como metodologías de pesquisa de representação social. En ESTRELLA, A. y FERREIRA, J. (Coords.). *Métodos e técnicas de investigação científica em educação*, (471-498). Graiviva. Lisboa.

RICOY, M.C. y FELIZ, T. (2006). Análisis de la práctica educativa del ámbito de intervención de la formación básica de jóvenes y adultos: Más allá de lo meramente académico. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 17 (2), 225-238.

RÍOS, M. F. (2005). Directrices de la Educación permanente en el siglo XXI. *Innovación Educativa*, 15, 321-331.

SALINAS, J. (1992). *Diseño, producción y evaluación de vídeos didácticos*. Universitat de les Illes Balears. Palma.

VÁZQUEZ, R. y ANGULO, F. (Coords.) (2003). *Introducción a los estudios de casos*. Ediciones Aljibe. Archidona-Málaga.

