Las necesidades de formación profesional en las empresas

María Rosa García Ruiz

Resumen

Ante los cambios que la sociedad actual viene sufriendo, debido a la globalización, el avance de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, etc., se están produciendo constantes reajustes en la organización de las empresas, en las necesidades de nuevo personal cualificado, que nos obliga a todos a realizar un esfuerzo extraordinario para que ningún profesional quede desligado del mundo laboral, y mantenga o mejore su nivel de cualificación. Para lograr este objetivo es fundamental un cambio de mentalidad en la sociedad en general, y en cada profesional en particular, en el sentido de que es necesario entender la formación permanente como un aspecto necesario en el desarrollo profesional de cualquier ciudadano.

Presentamos en este artículo una investigación en la que se ha diseñado un cuestionario de detección de necesidades de formación en la población activa, así como los resultados más interesantes, a través de los cuáles, además de conocer en qué tipo de áreas de conocimiento necesitan formarse los trabajadores, se ha llegado a establecer cuál es el perfil profesional de este colectivo de trabajadores. Con ello pretendemos abrir el debate y animar a la reflexión sobre las posibilidades y los beneficios de la formación a lo largo de la vida, como meta de cualquier ciudadano.

Estado de la cuestion

Si revisamos bibliografía de principios de los noventa podemos encontrar trabajos interesantes que tratan de descubrir las relaciones entre la Formación Profesional y el sistema productivo, y de demostrar la importancia de la formación de los trabajadores. Respecto a las necesidades de formación, muchos autores apuntan la necesidad de analizar qué tipo de formación es necesaria y cuál ha de ser el nivel de calidad adecuado para esta formación. Un aspecto en el que coinciden numerosos trabajos es que la sociedad, en general, y el mundo empresarial, en particular, deben asumir la necesidad de crear políticas de

formación que sean capaces de diseñar una oferta formativa adecuada a las necesidades del mercado laboral.

Consideramos que la clave del éxito del ciclo formativo de una empresa radica en la evaluación de las necesidades de formación (Amar 1995, Casas, García, Gil y Arroyo, 1998, DeSimone y Harris, 1998, Marqués y Becerra, 1999, Saari, Jonson, McLaughlin y Zimmerle, 1998, Werner, 2000), que debe tener en cuenta tanto las demandas e intereses de los empleados, como los del empresario, los cuáles no siempre coinciden, para lo que se requiere de la aplicación de la reingeniería de Procesos, fruto de los dilemas que se plantean ante las cambiantes demandas educativas de la sociedad actual (Martín-Moreno, 1999 y 2000), aplicada a este ámbito educativo de la Formación Profesional.

Respecto a la importancia de la evaluación de las necesidades formativas, la Organización Internacional del Trabajo (1993) señala la dificultad que supone para muchas empresas multinacionales determinar cuáles son las necesidades en materia de formación que presentan, por lo que recurren a la ayuda de firmas consultoras para preparar sus planes y estimaciones de formación.

Más recientemente, Arandia y Alonso (2003) realizan un breve recorrido por las líneas de investigación en el ámbito de la Educación de Adultos, y destacan entre otras, aquellas investigaciones que plantean la formación de los trabajadores como una “necesidad de primer orden”, así como las que tratan de sistematizar el proceso de reconocimiento de aprendizajes adquiridos en contextos no formales.

Para la realización del trabajo que aquí presentamos se partió del análisis de varias definiciones para llegar a entender lo que hemos denominado NECESIDADES DE FORMACION como “la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social”. De forma concisa podría definirse también como “la diferencia entre la cualificación deseable de un trabajador, actual y previsible y la cualificación real actual”

Continuando con nuestro argumento, debemos preguntarnos cómo se puede conseguir el equilibrio entre oferta educativa y demanda de formación. Tras la valoración del proceso y de los resultados obtenidos a través de este trabajo podemos asegurar que es necesario realizar un análisis sistemático de las necesidades que indiquen qué clase de formación se debe poner en práctica. Por ello, el proceso de detección y evaluación de necesidades es fundamental para el diseño de una oferta formativa basada en la demanda.

Para llevar a cabo un análisis de necesidades es necesario recoger toda la información disponible para identificar posibles problemas y planificar

adecuadamente los planes formativos que se pretenden desarrollar. Las fuentes de información básicas son las siguientes (Ruiz, 1999; Valero y Fernández, 2001):

- Análisis de la realidad laboral y social de la empresa, analizando las políticas y estrategias planteadas por la dirección local o corporativa,
- Política de desarrollo de los recursos humanos, como reflejo de la política económica,
- Necesidades formativas proyectadas por cada uno de los Departamentos o áreas,
- Necesidades individualmente planteadas por cada trabajador para desarrollar su profesión de forma efectiva,
- Necesidades colectivas, planteadas a través de los Representantes de los Trabajadores.

Como podemos intuir, al igual que se han llevado a cabo numerosas experiencias con la pretensión de diagnosticar las necesidades formativas de las empresas, promovidos por unos u otros motivos, son también variadas las técnicas y herramientas utilizadas para detectar dichas necesidades. Pero no es éste lugar para presentarlas, ya que la información obtenida desbordaría los límites admisibles para una comunicación de estas características.

Es conveniente apuntar al respecto, que la finalidad de todas y cada una de las técnicas existentes es recoger la información necesaria para la identificación y el análisis de los problemas, y así realizar un diagnóstico lo más real, preciso y fiable posible. Algunas de las técnicas más utilizadas aparecen registradas en el Research Committee of the American Society of Training and Development

Son muchos los estudios o trabajos realizados cuyo objeto principal es el diagnóstico de necesidades de formación, los cuáles no resulta pertinente nombrar por su extensión, pero sí se debe destacar de todos ellos que la metodología más utilizada para la obtención de la información necesaria es la entrevista, más o menos estructurada, según el criterio del investigador, utilizando como herramienta para la recogida de datos los cuestionarios.

Tradicionalmente sólo se ha tenido en cuenta la opinión del empresario a la hora de diseñar los planes de formación, tal y como lo manifiesta Soto (2003), olvidando o ignorando la opinión del trabajador, lo cuál puede tener repercusiones no siempre deseadas, como la aparición de sentimientos de indefensión, ineficacia o desmotivación general hacia la labor diaria. Por

este motivo hemos tratado de llegar hasta los propios trabajadores, quienes nos han expresado sus necesidades formativas.

Objetivos del estudio

El objetivo general de este trabajo era "*detectar las necesidades de formación existentes en las empresas de la Comunidad Autónoma de Cantabria"*. Pero no se trataba únicamente de conocer qué tipo de formación necesita un profesional que desarrolla un puesto de trabajo determinado, en un momento puntual, sino que a partir de este objetivo general, pretendíamos conseguir una serie de objetivos específicos, a través de los cuáles llegar a obtener una mayor cantidad de información sobre los alumnos o los trabajadores que forman parte del subsistema de Formación Continua, puesto que considerábamos necesario este conocimiento, para poder así paliar de alguna manera las discrepancias existentes entre el sistema productivo y el sistema educativo.

Objetivos específicos:

1. Conocer cuál es el perfil del trabajador cántabro que realiza cursos de formación fuera de su ámbito laboral, en cuanto a aspectos como la edad, el tipo de contrato, la experiencia laboral, el nivel de estudios, sector al que perteneces su empresa, etc.
2. Analizar la adecuación de la formación inicial de los trabajadores procedentes de la Universidad o de la Formación Profesional Reglada, en cuanto a su posterior utilidad para el desempeño de su ocupación.
3. Averiguar qué tipo de conocimientos previos consideran necesarios los trabajadores para desarrollarse profesionalmente, en las distintas ocupaciones y que no les aporta la Formación Profesional Reglada o la Universitaria.
4. Averiguar qué tipo de Formación Continua necesitan los trabajadores de la región, en función de su ocupación, del sector al que pertenece la empresa, de la experiencia laboral, del tipo de contrato, etc.
5. Detectar cuáles son los motivos por los que los trabajadores en activo deciden realizar los cursos de Formación Continua.
6. Descubrir si los trabajadores de Cantabria tienen suficiente información sobre la oferta de formación existente, así como conocer de qué manera les llega esta información.

Metodología

La metodología aplicada ha sido mixta: cuantitativa y cualitativa, recogiendo datos de dos grupos de sujetos. Una primera muestra ha sido integrada por un total de 580 trabajadores, seleccionados aleatoriamente de una población de 1540 sujetos que participaron en cursos de formación continua durante el año 2003, con lo que el error muestral resultante fue del 3,28%, para un nivel de confianza del 95%. La segunda muestra ha estado integrada por un total de 15 sujetos seleccionados aleatoriamente de entre aquellos que recibieron formación en el centro en el que se recogieron los resultados. Esta muestra estuvo dirigida a verificar algunos datos obtenidos en el cuestionario, para cuyos resultados considerábamos conveniente obtener mayor información.

Con el objeto de estructurar la información conseguida a través del cuestionario, y puesto que se trataron de analizar diversas variables, se llevó a cabo un análisis exploratorio de los datos, con la finalidad de comprender cada una de las variables por separado (Bisquerra, 1989), que nos condujese hasta un análisis multivariable, a través de la aplicación de diversos métodos multivariables. Se establecieron dos categorías de variables, según el criterio metodológico (Bernardo y Calderero, 2000) (Buendía, 1993):

-Variables INDEPENDIENTES:

a) Características personales:

- Aspectos identificativos: edad, antigüedad en la empresa, profesión, ...
- Aspectos socio – culturales: nivel de estudios.
- Aspectos profesionales: categoría profesional, departamento, grupo funcional al que pertenece.

b) Presupuestos formativos:

- Físicos: Nombre del curso, número de horas.
- Psicológicos: Motivación para realizar acciones formativas.

-Variables DEPENDIENTES:

En este caso se trata de las respuestas dadas en el cuestionario a las preguntas reconocidas como elementos descriptivos de la situación real.

Una vez recogidos los datos, éstos han sido tratados con el paquete informático estadístico SPSS 11.5, considerado como uno de los más adecuados para el análisis de datos en ciencias sociales (Berenson, Levine y Goldstein, 1983).

Por tanto, para realizar este estudio nos hemos preocupado por utilizar variables dirigidas a obtener dimensiones de tipo cuantitativo (edad, número de cursos realizados, experiencia en su actual ocupación), como dimensiones de carácter cualitativo (profesión, estudios finalizados, tipo de contrato...), así como de establecer diversas categorías en las que agrupar las respuestas posibles.

Los resultados que a continuación presentamos, nos permitieron conocer cuál es el perfil de estos trabajadores, desde diferentes dimensiones: edad, tipo de contrato, experiencia profesional en su puesto de trabajo, tamaño de la empresa en la que trabajan, sector empresarial en el que ésta se ubica y situación geográfica de la empresa, nivel de estudios finalizado y profesión que ejerce, así como el Departamento y Grupo funcional al que pertenece. Finalmente se analizaron los datos referidos a la realización anterior de cursos, al origen de la iniciativa para la realización de las acciones formativas, y respecto al futuro, se pretendía conocer la intención de realización de cursos, identificando éstos como las necesidades de formación de los trabajadores.

Respecto al sexo de los trabajadores, conviene aclarar que no hemos incluido ningún item en el cuestionario para conocer este dato, puesto que no nos interesaba en este trabajo analizar dicha variable, ya que consideramos que los resultados podrían variar significativamente, y quizás nos distrajese de nuestro objetivo que es el análisis de las necesidades de formación de todos los que reciben formación.

Posteriormente, se analizaron las dimensiones de carácter, que podríamos denominar “subjetivo”, a través de las cuáles se pretendía recabar información sobre la percepción de los trabajadores cántabros respecto a la situación de su empresa y del sector en el que ésta se ubica; sobre los conocimientos y actitudes que son necesarios para desarrollar determinadas profesiones; las posibilidades de ascenso dentro de la empresa, cuando el nivel formativo es suficiente para el desempeño del puesto de trabajo; la suficiencia o no de la información sobre la oferta formativa; los motivos por los que los trabajadores cántabros se deciden a realizar formación; y finalmente, se trataba de conocer la opinión de los profesionales respecto al grado de ajuste entre la formación impartida en algunos subsistemas educativos y los conocimientos necesarios para desempeñar determinadas ocupaciones, llegando a determinar algunas lagunas de conocimiento concretas detectadas respecto a los trabajadores de reciente incorporación en las empresas.

Resultados

PERFIL PROFESIONAL: Edad, Experiencia, Contrato, Estudios y Profesión...

A partir de los resultados obtenidos podemos establecer un perfil profesional "tipo", a través del cuál llegar a conocer cómo es el profesional que se beneficia de la Formación Profesional. Es necesario puntualizar que comenzábamos este análisis suponiendo que el perfil del alumno de este tipo de acciones formativas sería el de un trabajador joven, menor de 25 años, por lo tanto, con poca experiencia profesional, y con una situación contractual inestable, en la que la mayor parte de los trabajadores tuviesen un contrato temporal o de duración determinada.

Sin embargo, resulta sorprendente comprobar tras analizar los datos, que los trabajadores más jóvenes, aquellos 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, aunque en proporciones similares encontramos al colectivo de trabajadores mayores de 45 años, ya que sólo el 15,2% de los trabajadores de esta edad se preocupan por mantener actualizada su formación. Sin embargo, este último resultado no nos ha llamado especialmente la atención, puesto que éramos conscientes de que este colectivo es el que menos necesidad siente de reciclarse y de continuar con el aprendizaje a lo largo de la vida, como se confirma en numerosos estudios al respecto.

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*, comprobamos que más del 34% de los alumnos de cursos de Formación Continua son aquellos 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, 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 desarrollando una misma ocupación; proporción que desciende en el caso

de aquellos que tienen más experiencia (23,2%, entre 4 y 10 años de experiencia profesional).

Tal y como muestran los resultados del gráfico 3, los alumnos de los cursos de Formación Continua pertenecen en un 61% del total al colectivo representado por la categoría contrato "Indefinido". Los que tienen un contrato "Temporal" también tienen una representación importante, aunque en menor proporción, concretamente 37%. Sorprende el resultado obtenido en el caso de los trabajadores que tienen un contrato "De aprendizaje", puesto que sólo representa el 2% de los alumnos de la muestra.

A partir de estos datos, y contra todo pronóstico, se puede establecer un primer acercamiento a lo que se podría considerar *el perfil profesional del trabajador que recibe formación fuera de su empresa, como aquel que tiene una situación contractual estable, que acumula al menos diez años de experiencia en su puesto de trabajo, y su edad se sitúa en torno a los 35 años*. Con la pretensión de darle una explicación coherente y satisfactoria a los resultados obtenidos, y obtener mayor y más precisa información, respecto a estas tres variables, consideramos que no era conveniente que los investigadores fuesen quienes propusiesen explicaciones al respecto, por lo que se realizaron las entrevistas telefónicas comentadas anteriormente, como metodología cualitativa.

Tras el análisis de las respuestas obtenidas al respecto, destacamos algunas de los resultados obtenidos:

- Los trabajadores más jóvenes, con poca experiencia laboral y con un contrato inestable que en menor proporción se benefician de la oferta de Formación Continua, fuera de su empresa, debido a que prefieren dedicar su tiempo libre a descansar y al ocio, no saben exactamente qué tipo de formación necesitan recibir, ni qué ocupación desempeñarán cuando cambien de empresa y consideran que su actividad laboral les puede proporcionar toda la formación necesaria.

- Los trabajadores mayores de 45 años, con amplia experiencia profesional y con un contrato indefinido, acuden a recibir este tipo de formación debido principalmente a la sensación de seguridad que les proporciona su situación contractual, lo cuál constituye por sí mismo una motivación fundamental ante el "aprendizaje a lo largo de la vida". Por otro lado, conciben este tipo de formación como la que puede aportarles los conocimientos teóricos necesarios para hacer frente a los desafíos que presenta la evolución de los sistemas productivos y la integración de las Nuevas tecnologías.

- El mayor porcentaje de trabajadores de la muestra lo encontramos representado por los que su edad abarca desde los 26 a los 45 años, con suficiente experiencia profesional como

para tener un mayor conocimiento del tipo de formación que precisa, y con una situación laboral estable, que le proporciona la seguridad necesaria como para interesarse por adquirir los conocimientos necesarios, apoyado, en ocasiones, por la propia empresa. Este profesional se caracteriza por poseer "aspiraciones laborales" más definida, siendo consciente de que para promocionar debe dominar determinados conocimientos, que sin duda podrá adquirir a través de la formación permanente.

Respecto al *nivel de estudios* de los trabajadores que reciben formación cuando ya forman parte del subsistema de Formación Continua, según los resultados obtenidos, podemos realizar el siguiente análisis:

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 media, como de superiores) y que realizan cursos de Formación Continua es de un 20,9%. Concretamente, el porcentaje de trabajadores que tan sólo poseen certificado de estudios primarios, o EGB, y que siguen formándose es de un 21,4%, y de un 1,7% para aquellos que los estudios de nivel más alto finalizados corresponden a la Educación Secundaria Obligatoria (este resultado hay que comprenderlo teniendo en cuenta que este nivel de estudios se establece con la LOGSE en 1990, y por lo tanto, no han pasado suficientes años como para que los alumnos de este nivel hayan accedido ya al mercado laboral). 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 BUP (1,6%), y de COU o del actual Bachiller (2,4%), según datos extraídos de nuestra muestra.

En cuanto a las *profesiones* de los trabajadores, 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 representa el 51,5% del total de la muestra. El resto 46,2% restante está formado por un variado elenco de profesiones u ocupaciones.

Estos profesionales pertenecen a diversos *departamentos y a diferentes grupos funcionales*, quedando representados de la siguiente manera: algo

más de la mitad de los alumnos que se benefician de las acciones formativas cuando están dentro del sistema productivo, pertenecen al Departamento de Producción (53%), seguidos de lejos de los pertenecientes a los Departamentos de Administración (18%) y de Mantenimiento (12%). Por lo tanto, podemos señalar que tienen una baja representación en este tipo de acciones formativas los empleados de los Departamentos de Comercial, Recursos Humanos, Planificación, Logística, Calidad o Medio Ambiente. En cuanto al Grupo Funcional al que pertenecen, destaca la participación de los "trabajadores cualificados" con un 50,7%, el de los "empleados administrativos", con un 18%, y el de los "trabajadores no cualificados", con un porcentaje del 12%. Por otro lado, destaca la baja participación en este tipo de acciones formativas de los grupos funcionales con mayores responsabilidades ligadas a su cargo, como son los "técnicos" (8%), "mandos intermedios" (7,6%) y "directivos" (3,8%).

Conviene mencionar el trabajo de Parellada, M, y otros (1999) en el que señalan que el tipo de personal que recibe formación en centros de formación, como es el caso de este estudio, es el personal no técnico, mientras que para la formación de directivos y de técnicos las empresas acuden a las organizaciones patronales y a centros especializados, a escuelas de negocios y consultorías, además de utilizar sus propios recursos de formación interna.

Acceso a la formación continua

Un aspecto planteado con especial interés en este estudio, era conocer si los trabajadores poseen realmente la suficiente cantidad de *información* a cerca de la oferta formativa del subsistema de Formación Continua. Los resultados, nos demuestran que 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, en un 62% de los casos. Tan sólo un 37% de los trabajadores que participa en el sistema de Formación Continua manifiesta tener suficiente información de la oferta a la que pueden tener acceso. En cuanto a las posibles vías (prensa, delegados, compañeros o centros) que se ofrecen en el cuestionario, a través de las cuáles 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 existentes para conocer la oferta de formación de la región, puesto que no se nos indicó ninguna otra, destacando quizás, el acercamiento de los alumnos de Formación Continua a los propios centros colaboradores que imparten este tipo de formación, con un 31,7% de trabajadores que se sirven de ésta fuente de información, la cuál podemos considerar como la

vía más costosa, o que supone un esfuerzo por parte de los trabajadores que tienen que desplazarse hasta los lugares donde estos centros estén ubicados.

Para conocer de una manera más exacta con qué tipo de trabajador estamos trabajando cuando se trata de acercar las políticas de formación a las demandas de los trabajadores, consideramos fundamental tener en cuenta diversas variables relacionadas con la *motivación* hacia la formación. En este sentido hemos pretendido 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, los trabajadores que realizan cursos de Formación Continua en centros de formación ajenos a su empresa, manifiestan hacerlo por propia iniciativa en un 85% y tan sólo un 15% los realiza porque se lo pide la empresa.

Existen tres motivos fundamentales para realizar cursos de formación, en los que coinciden muchos de los trabajadores encuestados. En primer lugar, más de la mitad de los trabajadores encuestados (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 e 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. Es necesario aclarar que el porcentaje total es superior al 100% puesto que los encuestados podían elegir entre varias de las opciones de respuesta.

Necesidades formativas

Las áreas de conocimiento demandadas por los trabajadores, identificadas en este estudio como las "necesidades de formación" , son presentadas a continuación, junto al porcentaje de trabajadores que manifiestan necesitar formación e interés en recibirlo próximamente:

- Informática (Office, Internet...) – 48,6 %
- Gestión Empresarial (Prevención de Riesgos, Calidad...) – 32,1 %
- Producción (Soldadura, Calderería...) – 28,4 %
- Idiomas (Inglés, Francés, Alemán) – 28,3 %

- Técnicas Administrativas (Nóminas, Contabilidad...) – 23,8%
- Diseño Industrial y Gráfico (Diseño asistido por ordenador...) – 21%
- Gestión de Recursos Humanos (Legislación laboral...) – 20,7 %
- Sistemas de Producción (Autómatas programables, CNC...) – 18,4 %
- Ventas y Técnicas Comerciales (Atención al cliente, ventas...) – 14,5 %
- Didáctica y Formación (Formación de formadores...) – 10,5%

Una vez que se detecta la necesidad real de formación, y que se conoce el tipo de alumno que demanda la formación, es preciso diseñar la correspondiente programación formativa. Pero, debemos insistir una vez más, no es válido diseñar una oferta formativa para este colectivo de trabajadores sin previamente haber realizado un diagnóstico de necesidades de formación. Si todo este proceso se lleva a cabo de forma sistemática y rigurosa, sin duda se logrará adecuar la oferta del sistema educativo a la demanda del sistema productivo, tal y como apuntábamos en las primeras líneas de esta comunicación, mejorando los niveles de calidad de la Formación Profesional.

Conclusiones

A lo largo de este trabajo hemos pretendido transmitir la importancia de establecer procedimientos concretos que fortalezcan la conexión escuela – empresa, fomentando así la formación de la población 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. Esta 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”.

Bibliografia

AMAT, O. (1995). *Aprender a enseñar: una visión práctica de la formación de formadores.* Barcelona: Gestión 2000.

ARANDIA, M. y ALONSO J. (2002). "El trabajo de investigación en Educación de Personas Adultas". En *Revista de Psicodidáctica,* nº 13, pp 91-102.

BERNARDO, J. y CALDERERO, J.F. (2000) *Aprendo a investigar en educación*. Madrid: Ediciones Rialp.

BISQUERRA, R. (1989) *Introducción conceptual al análisis multivariable. Un enfoque informático con los paquetes SPSS-X, BMDP, LISREL y SPAD. (Vol. I)*. Barcelona: PPU.

BUENDIA, L. (1993) *Análisis de la investigación educativa*. Granada: Universidad de Granada.

CASAS, M., GARCÍA, M., GIL, J. y ARROYO, F. (1998). "Planificación estratégica de la formación en la Diputación de Granada". *Capital Humano, nº 108, pp. 20-28.*

DESIMONE, R.L. y HARRIS, D.M. (1998). *Human resource development.* Fort Worth: Dryden.

MARQUES, J.J. y BECERRA, M.I. (1999). "El proceso global de formación en Tecnologías de la Información en la nueva empresa". *Capital Humano,* nº 124, pp. 54-56.

MARTIN-MORENO, Q. (1999). "Macrodesafios a los que se enfrentan las organizaciones educativas actuales". En LORENZO, M., ORTEGA, J.A. y CORCHON, E. (Coords) "Enfoques comparados en organización y dirección de instituciones educativas". Granada: Ed. Invest.

MARTIN-MORENO, Q. (2000). "Los dilemas de los líderes ante la innovación". En ESTEBARANZ, A. (Coord.) "Construyendo el cambio". Sevilla: Universidad de Sevilla.

OIT (1993) *Empresas multinacionales, formación profesional y desarrollo económico.* Ginebra.

PARELLADA, M. y otros (1999). *La formación continua en las empresas y el papel de las Universidades*. Madrid: Civitas Ediciones.

RUIZ, J.A. (1999). *Cambios en los sistemas de producción y estrategia de formación continua.* Sevilla: CC.OO. PubliCoan.

SAARI. L.M., JONSON, T.R., McLaughlin, S.D. y Zimmerle, D.M. (1998). "A survey of management training and education practices in U.S. companies". *Personnel Psychology, nº 41, 731-743.*

SOTO, A. (2003) “El análisis de necesidades formativas en organizaciones a través del paradigma de la Ciencia Pragmática”. En *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones,* vol. 19, nº 3, pp. 277-292.

VALERO, J.A. y FERNANDEZ, J. (2001). *La formación: una estrategia de empresa.* Santander: Gobierno de Cantabria.

WERNER, J.M. (2000). “Implications of OCB and contextual performance for human resource management”. *Human Resource Management Review,* nº 10 (1), pp. 3-24.