

FORMACIÓN LABORAL A DISTANCIA: EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA FROET

Rabadán Rubio, José Antonio

Universidad de Murcia

jrabadan@um.es

Hernández Pérez, Encarnación

Universidad de Murcia

encarnacion.hernandez2@um.es

Rabal Conesa, José

Dpto. RR.HH. Froet

joserabalconesa@gmail.com

Palabras clave: formación a distancia, evaluación de la formación, metodología formativa, plan de formación

1. Introducción

La transformación tanto de la estructura social como económica que venimos experimentando en nuestros días, encuentra su concreción en el surgimiento de nuevas tendencias en la organización económica y social (Nevers y Aragón, 2006).

Estos cambios tienen su reflejo en el ámbito empresarial. El contexto cambiante en el que evolucionan las empresas, determina continuamente nuevas exigencias en términos de conocimientos, habilidades y capacidades de los trabajadores (Danvila, 2005).

Frente a la dinámica de la primera mitad del pasado siglo, en la que la fuente de producción de competencias necesarias para el trabajo era mismo trabajo (Planas, 2005), hoy en día se aboga por la formación entendida como *coproducción*. Tanto es así que, hoy en día, el cumplimiento de una adecuada estrategia empresarial y la consecución de sus objetivos de crecimiento y desarrollo pasa, ineludiblemente, por la pertinente gestión de los Recursos Humanos (RR.HH.) con los que la empresa cuenta. Uno de los fines que cobra especial relevancia en esa tramitación de los RR.HH., es la formación del capital humano (Caparrós, Navarro y Rueda, 2004), esto es, el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos (Becker, 1967, citado en, Danvila, 2005).

En nuestros días, encontramos ampliamente extendida la consideración del capital humano como uno de los factores esenciales que permiten explicar la competitividad de la organización. De este modo, se concibe la formación como la clave que posibilita a la compañía evolucionar y adaptarse, tanto a los continuos cambios y presión competitiva a la que se hallan sometidos los mercados empresariales, como a las transformaciones en los procesos internos, tales como la incorporación de nuevas tecnologías a la vez que la especialización de los RR.HH. propios (Jornet, Suárez y Perales, 2000). De ahí que la participación de los trabajadores en acciones formativas pase a considerarse crucial, pues constituye un elemento clave, tanto para la mejora de los resultados económicos –incremento de la productividad– como a nivel individual –determinante del salario– (Albert, García-Serrano y Hernanz, 2007).

El diseño de planes de formación y su evaluación en las empresas actuales, se configura, pues, como una de las alternativas estratégicas que posee la organización para desarrollarse, crecer y ser más competitiva en los mercados. Depende, por lo tanto, de la planificación general de la compañía, configurándose como uno de sus pilares cada vez más importantes, y ha de responder tanto a los requerimientos presentes de cambio, como a las transformaciones laborales futuras (Fernández-Salineró, 1999). Como consecuencia, es imprescindible integrar una adecuada política de formación en la propia cultura empresarial y de esta manera lograr conciliar las necesidades de formación y capacitación con la estrategia y objetivos de la compañía.

Buena cuenta de la relevancia de la formación en la empresa da Ramos (2004), quien alude al reconocimiento de la misma en el seno de Organizaciones y Empresas, como una inversión. De este modo, se ha pasado de “la preocupación del ‘cuánto’, por la de ‘cuán bien’” (Ramos, 2004, p.13). Así, ya no basta únicamente con que la empresa ofrezca formación, sino que ésta habrá de ser de calidad e incluso es preciso potenciar al máximo un modelo de aprendizaje autónomo y significativo, mediante estrategias didácticas orientadas más al desarrollo de destrezas y actitudes que al dominio

de conocimientos (Martínez, Echeverría, 2009, p.139). De ahí la tendencia, cada vez más generalizada, de evaluar las actividades formativas que se llevan a cabo en el ámbito empresarial y no sólo se deben centrar en la evaluación de los resultados finales, sino estudiar, al mismo tiempo, los procesos a la vez que plantearse mejoras (Expósito; Olmedo y Fernández, 2004).

En esta comunicación, queremos dejar plasmada la experiencia de La Federación Regional de Organizaciones Empresariales de Transporte de Murcia, FROET. Es una asociación patronal que agrupa a más de 1.350 empresas dedicadas al transporte por carretera tanto de mercancías como de viajeros y a las actividades auxiliares y complementarias del transporte. Su ámbito de actuación se circunscribe a la Región de Murcia y representa los intereses de las empresas asociadas siendo su interlocutor ante la administración y ante los sindicatos de trabajadores reconociéndosele en este sentido la representatividad de todo el sector. Al mismo tiempo, organiza la mayor parte de la formación laboral y ocupacional de dicho sector, utilizando para ello un importante presupuesto del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) orientado a cualificar a los profesionales inscritos como demandantes de empleo en la bolsa de trabajo del sector y a realizar planes de desarrollo formativo de los trabajadores de las empresas afiliadas.

1.1. Objetivos

El trabajo que en estas líneas presentamos, forma parte de una investigación más amplia: *“Evaluación de Materiales y Metodologías empleadas en la Formación en el sector del Transporte por Carretera en la Región de Murcia. Colectivos con Especiales Dificultades para el Acceso a la Formación Continua”*, desarrollada por parte de la Federación Regional de Organizaciones Empresariales de Transporte (FROET), desarrollado en el marco de la convocatoria de Acciones Complementarias 2010, promovidas por el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF). Los objetivos que promovieron la realización de la investigación citada, se detallan en lo que sigue:

1. Analizar los materiales, metodologías y tecnologías educativas utilizadas en acciones formativas del sector transporte de mercancías y viajeros por carretera en los últimos tres años.
2. Evaluar los medios de difusión y/o conocimiento de la oferta formativa en el sector del transporte de mercancías y viajeros por carretera.
3. Lograr propuestas de mejora en el diseño de nuevos materiales y en la implantación de nuevas metodologías y modalidades de formación.

Los propósitos generales que motivaron la realización de la investigación citada, fueron concretados en siete objetivos específicos. De entre éstos, desarrollaremos en el trabajo que nos ocupa uno de ellos, descrito en lo que sigue: definir las metodologías utilizadas y valorar su grado de implantación, adecuación y valoración.

2. Metodología

De entre las opciones contempladas en el plan de formación de trabajadores del sector del transporte por carretera en la Región de Murcia, como parte de los proyectos de investigación y acciones complementarias, enmarcado en el VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (2008-2011), se contemplaba la opción de recibir la formación a distancia o de manera telemática. Una vez finalizado el período de formación y a fin de conocer la percepción de los usuarios, se les administraron unos cuestionarios. Fueron encuestados un total de 250 trabajadores del citado ámbito, que habían recibido formación de la Federación en los tres años anteriores. La elección de los participantes respondió a una estratificación proporcional a las distribuciones y pesos relativos, en función de las dimensiones de las plantillas de las empresas y su emplazamiento geográfico, así como de las variables sexo y rango de edad de los trabajadores formados. Los cuestionarios fueron administrados de manera presencial, online o a través de un correo electrónico. Respondían a cuatro modelos diferentes, diseñados de forma adaptada a cada una de las metodologías empleadas. El equipo técnico que conformó el grupo de trabajo, estuvo constituido por un coordinador, un supervisor de calidad, un informático/estadístico, un responsable del equipo de encuesta y un grupo de encuestadores componían el grupo de trabajo. Fueron diseñados e implementados cuatro modelos diferentes de cuestionarios, adaptados a las características propias de cada una de las metodologías de impartición utilizadas: presencial, distancia y teleformación.

En cualquier caso, en cada una de ellas se inquiría acerca del programa y los contenidos, el horario y duración del curso y se demandaba información sobre el profesorado, la metodología, los materiales didácticos y el sistema de evaluación seguido.

3. Formación a distancia

3.1 Programa y contenidos

Los alumnos que recibieron la formación a distancia, contaron con una guía didáctica en la que se detallaba como habría de ser su proceso de estudio y los objetivos del curso. La casi totalidad de los participantes que cumplieron el cuestionario (99%) consideran de utilidad el citado material (muy útil, 46%; útil, 53%). Tan sólo el 1% de los encuestados no estima útil la citada guía.

3.2 Horario y duración

Al solicitar información acerca de la pertinencia de la duración del curso, un 89% de los encuestados la consideran adecuada, frente al 4% que estiman que se trató de un período excesivamente largo y un 7% que consideró el curso con una duración inferior a lo que estimaban adecuado.

3.3 Profesorado

Pese a no contar con la figura de un docente que imparte el curso, los alumnos que optaron por la modalidad a distancia disponían de un tutor de formación. Los aspectos mejor valorados por los participantes que cumplieron el cuestionario fueron la habilidad del tutor para escoger los recursos didácticos así como el dominio de la materia. En cambio, no otorgaron tan buena puntuación a la claridad evidenciada en las respuestas, al responder a las consultas de los alumnos. Un 18% califica de forma negativa este aspecto. Contrasta esta valoración con la hallada en la modalidad presencial, en la que los alumnos apreciaban particularmente la resolución de dudas por parte del docente. Finalmente, al inquirir acerca de si la figura del tutor había favorecido el aprendizaje, un 78% respondió de forma afirmativa. El 22% respondió a la etiqueta *regular* (17%) y negativamente (5%).

3.4 Metodología

Las preguntas del cuestionario destinadas a conocer las peculiaridades de la formación a distancia, reportaron información acerca de la percepción de los alumnos encuestados, tal como que los destinatarios de esta modalidad apreciaban no tener que contar con herramientas ni conocimientos informáticos para recibir la formación (83%). A su vez, éstos otorgaban una puntuación muy positiva a la oportunidad que les brindaba la realización de un curso a distancia. El no verse obligados a asistir a clase, cumpliendo un horario, les permitía poder compaginar estudios, trabajo, obligaciones familiares u otras actividades con la formación (80%). Al mismo tiempo, esta modalidad ofrece autonomía geográfica y temporal, flexibilidad horaria (76%), así como la posibilidad de contar con un proceso de aprendizaje personalizado (73%). Pese a las inestimables ventajas que esta formación parece ofrecer a sus alumnos, éstos aprecian la carencia de accesibilidad a los colectivos con dificultades (47%). Además, constatan la ausencia de interacción con el docente (42%) y los compañeros (20%), presente en otras modalidades. Otro aspecto que aleja la formación a distancia de otras, lo constituye la imposibilidad de llevar a cabo trabajos con compañeros, circunstancia echada en falta por el 11% de los encuestados. Además, el 27% reconoce que la metodología presencial favorecería el seguimiento de una disciplina, como la que supone la asistencia obligatoria.

Aun encontrado inconvenientes en la modalidad a distancia, el 65% de los que recibieron tal formación manifiestan que volverían a escoger la citada metodología. Frente a ellos, un 18% se decantaría por la teleformación y un 12% optaría por la formación presencial. Únicamente un 5% elegiría una formación combinada.

3.5 Materiales didácticos

Otra sección del cuestionario diseñado, tenía como objeto recabar información relativa a la percepción que los alumnos tenían acerca de los materiales didácticos empleados. Constatamos una gran satisfacción por parte de los destinatarios de la formación (en torno al 90% estima que trabajaron con unos recursos adecuados). Además, el 63% otorga una comprensión total al material. A su vez, el 59% de los encuestados manifestó un total acuerdo con la proporción de casos prácticos incluidos. En desacuerdo se mostró en el 5% de los participantes. Al inquirir acerca de la actualización del material, el 41% de las respuestas evidenciaron un total acuerdo y un 37% dijeron estar *bastante de acuerdo* con la afirmación. Por el contrario, el 9% discrepó ante la vigencia y modernidad del material. Fue demandada así mismo, información relativa a la disponibilidad del material en el momento oportuno. A juicio del 86% de los encuestados, contaron con éste cuando fue necesario. Finalmente, en las cuestiones que ahondaron sobre la especificidad de los recursos propios de la modalidad a distancia, recibieron un buen juicio los materiales multimedia (29%), el manual del curso (26%), los casos prácticos (16%) y los libros de apoyo (11%).

3.6 Evaluación

La modalidad de evaluación que mejor calificada fue por los alumnos a los que les fue administrado el cuestionario fue la prueba tipo test (45%). Preferencia por los ejercicios prácticos manifestó el 32% de los encuestados, decantándose por las pruebas escritas un 12% y por los trabajos individuales el 9% del alumnado.

4. Teleformación

4.1 Programa y contenidos

En función de las respuestas recabadas de los cuestionarios cumplimentados, hallamos que a juicio de los alumnos que recibieron la formación, la guía didáctica de la que dispusieron resultó de mucha utilidad (36%), utilidad (62%) y poca utilidad (2%). Los resultados encontrados ante las preguntas que versaban sobre los contenidos, pueden equipararse a las comentadas en las metodologías anteriormente descritas.

4.2 Horario y duración

De acuerdo con la información proporcionada por los encuestados, un 80% de los alumnos que se decantaron por la teleformación estiman que la duración del período formativo es adecuada. Discrepan ante esta afirmación el 20%, considerando el 14% que la duración fue menor a lo deseada y un 6% que juzgó la etapa de formación excesivamente larga.

4.3 Profesorado

En este apartado, los resultados pueden equipararse a los hallados en la modalidad a distancia.

4.4 Metodología

Los alumnos que se decantaron por la teleformación, valoran de las particularidades de esta modalidad el uso de nuevas herramientas didácticas (total acuerdo, 38%; bastante de acuerdo, 44%; de acuerdo 18%). El 100% alude a la sencillez en la tramitación de la documentación, los elementos multimedia incorporados, la disponibilidad de una enseñanza individualizada y adaptada su ritmo de aprendizaje. Además, los encuestados estiman en gran medida la flexibilidad horaria y la accesibilidad que la modalidad escogida les reporta. Del mismo modo que en la metodología a distancia, los alumnos perciben la ausencia de interacción con docentes (24%) o con compañeros y la ausencia de obligatoriedad de asistencia (21%). Pese a las posibles desventajas que esta modalidad podría acarrear, un 85% manifiesta que nuevamente se decantaría por ésta a la hora de realizar un curso de formación similar. El 15% restante, sin embargo, optaría por la modalidad mixta (10%) o presencial (5%).

4.5 Materiales didácticos

Preguntas similares a las comentadas en las modalidades anteriores, fueron realizadas a los encuestados acerca de los materiales didácticos empleados. De acuerdo con las respuestas del 97% de los alumnos, contaron con los recursos necesarios en un momento oportuno. Además, a juicio de los encuestados, el material era comprensible para el 93%. Un 97% manifestó que el número de casos prácticos incluidos era el adecuado. De entre los diferentes materiales empleados, el que recibió mejor aceptación fue el manual del curso (26%), seguido por los casos prácticos (19%), enlaces a Internet (17%), foros (11%) y chats (7%). Finalmente, los alumnos destinatarios de la teleformación, sugieren la posibilidad de incluir recursos tales como animaciones (22%), podcast (20%) o trabajos en equipo (16%).

4.6 Evaluación

Finalmente, destinamos una sección del cuestionario a recabar información acerca de la modalidad de evaluación que más se adaptaba a las preferencias de los alumnos. Un 44% dijo preferir ser evaluado a través del software empleado durante la formación. En cambio, para el 26% resulta más conveniente ser examinado a través de ejercicios prácticos. Los trabajos individuales como medio de comprobación de lo aprendido son preferidos por el 20%.

5. Conclusión

Las conclusiones más relevantes de la evaluación realizada a los cursos a distancia del plan de formación de FROET hacen referencia a una importante aceptación de los usuarios de los cursos de formación de la metodología a distancia. Las guías didácticas de los respectivos cursos han mostrado

una alta utilidad y solamente el 1% de los estudiantes y usuarios de los cursos de formación a distancia señalan que las guías didácticas presentan poca utilidad. En relación a la utilidad del programa a la hora de facilitar el seguimiento del curso, los encuestados han considerado en más de un 80 % de los casos que el programa les había sido de utilidad: así un 28% lo consideró como muy útil y un 55% como útil. Por el contrario, un 17% de los encuestados manifestó que les había sido de poca utilidad. En cuanto a la valoración de los contenidos del curso, la puntuación conjunta de 10 y 8 encada uno de los aspectos analizados supera el 65% del total de las respuestas recibidas. Realizando un análisis desglosado de los resultados, observamos que:

- Tanto en la relación de los contenidos con la práctica profesional como en la adecuación con el puesto de trabajo del alumno formado, en el 92% de los casos la respuesta es afirmativa. Sólo un 8% de encuestados considera que los contenidos del curso no tienen relación con la práctica profesional ni se adecuan a su puesto de trabajo.
- En cuanto a claridad, concreción y estructuración del curso, un 40% de los encuestados otorgan la máxima puntuación; el 33% con lo califica con 8; un 16% le dan un aprobado y un 11% opinan que el curso no supera los estándares mínimos (puntuaciones de 0 a 4).
- Finalmente, los encuestados son un poco más modestos a la hora de valorar la adecuación del nivel de dificultad del curso con sus conocimientos previos, haciéndolo positivamente el 82%, de los cuales un 65% lo manifiesta con claridad (puntuaciones 10 y 8) y un 23% con más tibieza (puntuación 6).
- Preguntados a continuación respecto de si el curso combinaba adecuadamente los contenidos teóricos y los prácticos, una amplia mayoría, el 78% de los encuestados, respondió afirmativamente; el 16% contestó "regular" y sólo un 6% del total manifestó que el curso no ofrecía una combinación adecuada de contenidos teóricos y prácticos.

En cuanto a la valoración de la duración de los cursos impartidos con metodología a distancia respecto a los contenidos que figuran en la guía didáctica, los trabajadores encuestados la consideran adecuada en un 89% de los casos, larga en un 4% y corta en un 7%. Mostrando, los datos anteriormente referidos, de los mucho más amplios y relevantes de la investigación indicada, podemos concluir que la formación a distancia es una elección metodológica que cubre la mayor parte de las necesidades planteadas por los estudiantes-trabajadores del sector del transporte y de los desempleados del mismo sector de la Región de Murcia.

6. Bibliografía

- Albert, C., García-Serrano, C. y Hernanz, V. (2007). La formación en la empresa: ¿Cómo se mide? *Cuadernos económicos de ICE*, 74, 199-219.
- Caparrós, A., Navarro, M.L., M.F. y Rueda (2004). Efectos de la temporalidad sobre la formación recibida durante el empleo. *Cuadernos de Economía*, 27, 51-74.
- Danvila, I. (2005). Problemas y propuestas de medición de la formación en la empresa, *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 15, 27-45.
- Expósito, J., Olmedo, E. y Fernández, A. (2004): Patrones metodológicos en la investigación española sobre evaluación de programas educativos. *RELIEVE*, 10(2), 1-24.
- Fernández-Salineró, 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.
- Jornet, J.M. Suárez, J.M. Perales, M^a. J. (2000). La evaluación de la formación ocupacional y continua. *RIE*, 18(2), 521-537
- Martínez, P. y Echeverría, B. (2009). Formación basada en competencias. *RIE*, 27(1), 125-147.
- Planas, J. (2005). El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España, *Revista de Educación*, 338, 125-143.
- Rabadán, J.A. (2004). *Aspectos claves en la formación en la empresa: una visión empírica*. Murcia: Edt. Jarr
- Ramos, G. (2004). *Elementos para el diseño de planes de evaluación de programas de teleformación en la empresa*. Universidad de Valencia. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Valencia, España.