

II Estudio

Formación en las empresas y utilización de las nuevas tecnologías

Fecha de realización

2003

Metodología

La parte principal del estudio se basa en entrevistas sobre un cuestionario de preguntas cerradas realizada a los responsables del Departamento de Formación de las empresas.

Posteriormente se ha realizado una labor de investigación en medios escritos y digitales, a efectos de complementar y constatar las informaciones de mayor interés.

Presentación

Formato Papel, CD o en www.globalestrategias.es

Universo

El estudio se centra en empresas de ámbito nacional con más de 100 empleados y que disponen de Departamento de Formación.

Muestra

En la elaboración del estudio se han procesado las respuestas de 92 empresas.

Margen de Error

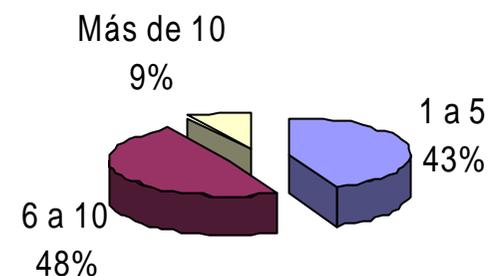
Para un nivel de confianza del 95% el margen de error sobre los resultados de la muestra es 5,20%

Empresas Participantes

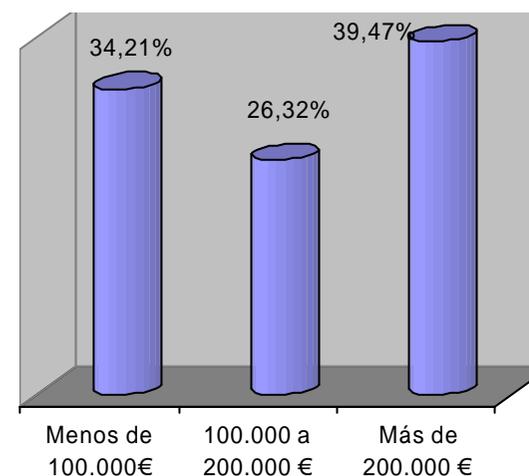
Empresas del Estudio por Actividad



Número de personas en el departamento de Formación



Presupuesto de Formación en la empresa

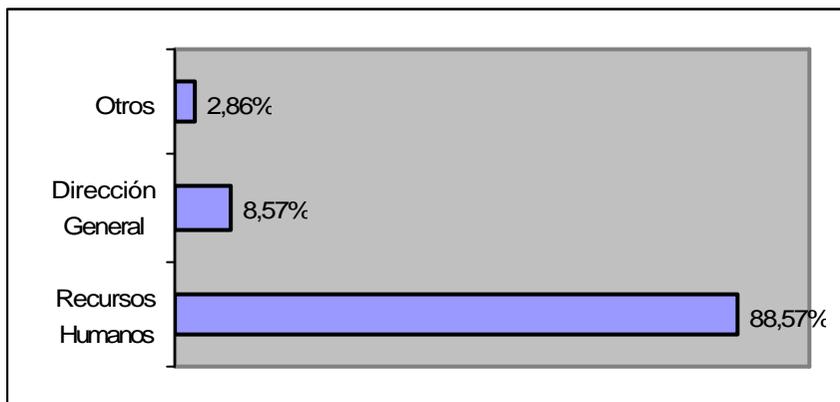


La muestra seleccionada representa, de modo significativo el comportamiento de la formación en las empresas de mediano y gran tamaño en España.

Los departamentos de formación de estas empresas, tienden a estar formados por un número reducido de técnicos y especialistas, dedicados fundamentalmente a las tareas organizativas y logísticas.

En cuanto al presupuesto con que cuentan para la formación, se comprueba que este varía significativamente, probablemente con un alto grado de dependencia con la cantidad de empleados y el volumen de facturación de la empresa.

Dependencia del departamento de Formación dentro de la organización de la empresa



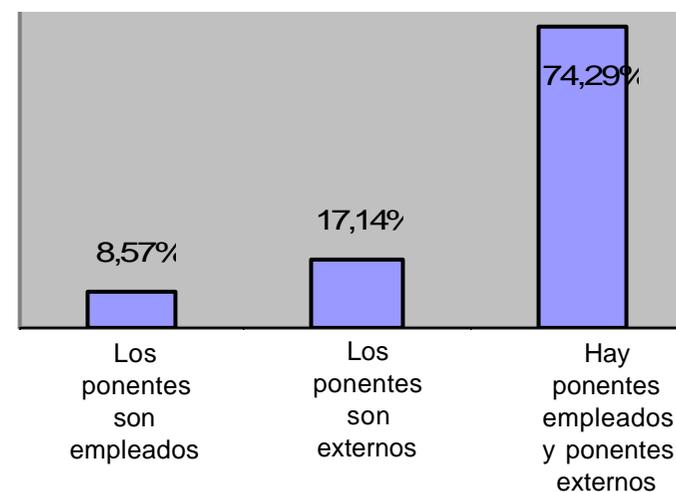
Los departamentos de formación en las empresas de más de 100 trabajadores dependen casi en su totalidad de la dirección de recursos humanos.

Estos departamentos, para la impartición de la formación, cuentan generalmente tanto con formadores internos como con formadores externos, siendo menos del 10% los que no utilizan los servicios de formadores externos.

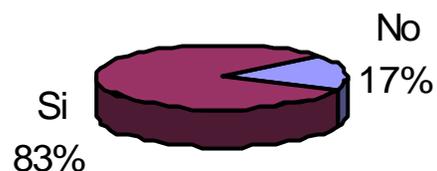
Los formadores internos, trabajadores de la empresa, intervienen en la formación de los empleados relacionada con los productos y servicios propios y las aplicaciones corporativas.

Los formadores externos, utilizados en mayor número, imparten sobretodo acciones formativas relacionadas con áreas más generales, comunes a un sector o actividad laboral.

Tipología de Ponentes y Formadores



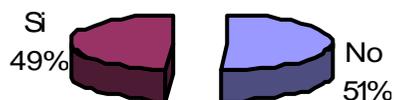
Obtención de Subvenciones para la formación



Planes Subvenciones solicitados

FTFE	91,40%
Otros	8,60%

Utilizó asesoría externa en la solicitud de la Subvención



Actualmente la gran mayoría de las empresas sustentan una parte de los gastos de formación en las financiaciones obtenidas mediante subvenciones.

Las subvenciones para la formación en el empleo concedidas a través de la Fundación Tripartita para la Formación, son sin lugar a duda la más importante de todas.

Entre las otras subvenciones, que en menor proporción reciben las empresas, se encuentran subvenciones de carácter nacional, comunitario y locales.

La asesoría externa tiene un papel importante en la preparación, presentación y seguimiento de las subvenciones solicitadas por las empresas, ya que prácticamente la mitad utilizan estos servicios.

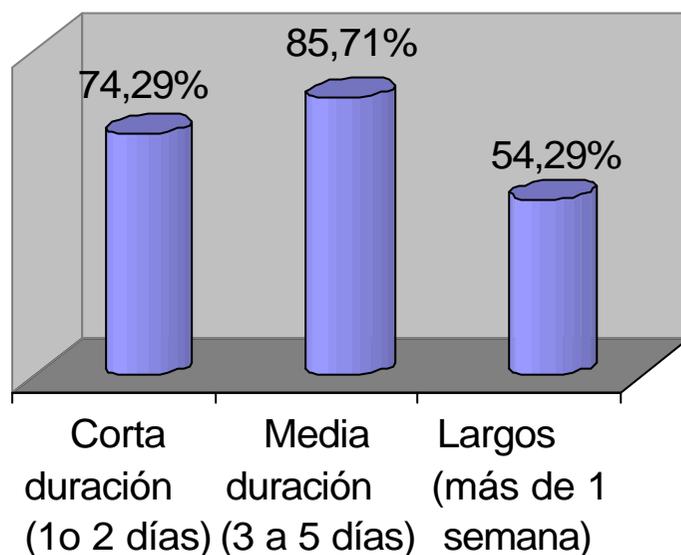
Principales problemas a la hora de planificar la formación

Dispersión geográfica de los alumnos / profesores	54,54%
Incompatibilidad horarios / fechas de alumnos y profesores	47,42%
Formación Urgente en poco tiempo para muchas personas	43,18%
Otros	34,09%

Las empresas españolas encuentran las principales dificultades durante la planificación de la formación en: la dispersión geográfica de sus trabajadores y la incompatibilidad de horarios de estos para ejecutar; recibir e impartir, las acciones formativas planificadas. Otro problema lo constituye el hecho de tener que impartir a sus empleados una formación "rápida" que proporcione las cualificaciones necesarias para cambios en el entorno económico, técnico y empresarial, que por su urgencia, no pueden esperar al cumplimiento de una planificación anual.

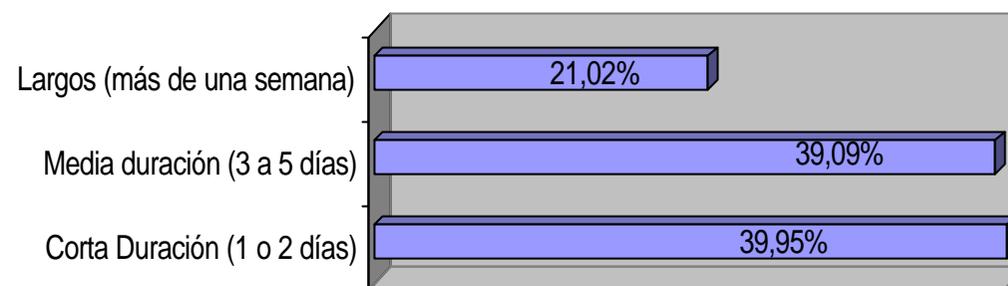
Tipología de la formación que se imparte

(en función de la duración)



Distribución de las acciones formativas

(en función de su duración)

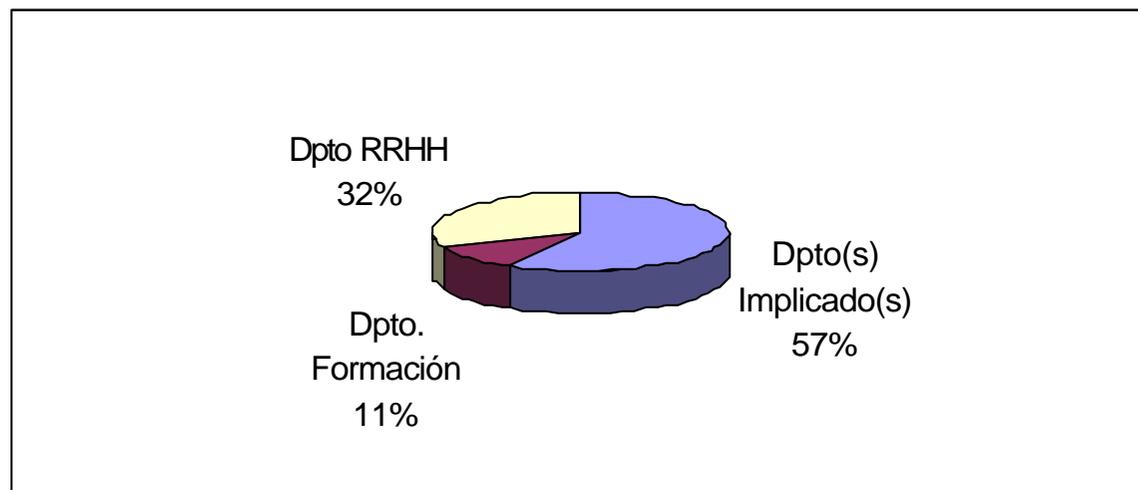


La formación de corta y mediana duración es la formación predominante en las empresas. Estas acciones formativas por una parte permiten dar soluciones ágiles a problemas que necesitan una respuesta rápida a la vez que no requieren de los trabajadores una dedicación a la formación de largos periodos de tiempo.

¿Quien decide la impartición de Formación?

Dpto(s) Implicado(s)	78,26%
Dpto Formación	43,48%
Dpto RRHH	43,48%

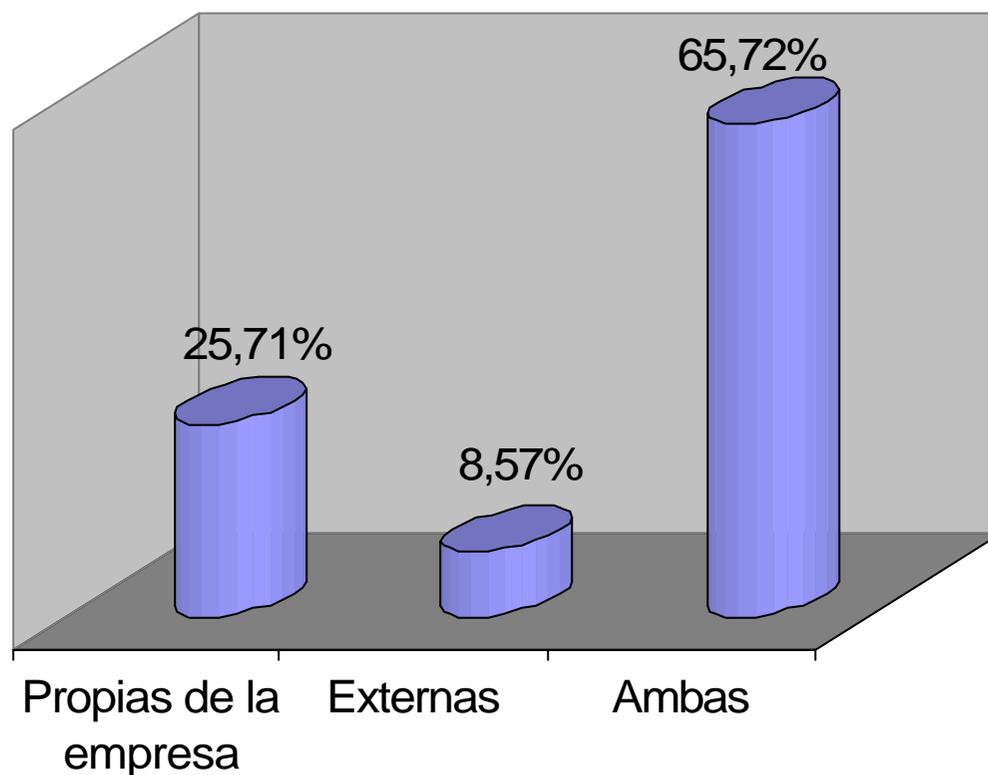
Cuando la decisión la toma un único departamento, este es



Aunque en la decisión de impartir formación, los departamentos implicados participan en un alto porcentaje, el departamento de formación sólo está involucrado en esta decisión en menos del 50% de las empresas. Este comportamiento refleja que aún en muchos casos el departamento de formación se encarga de las actividades de gestión y no organiza, planifica y participa en la detección y priorización de necesidades formativas y la decisión de impartición.

En aquellas empresas donde la formación es decidida únicamente por el departamento afectado, se corre el riesgo de cubrir solo necesidades formativas puntuales de los trabajadores.

Lugar donde se imparten los cursos



Por lo general los cursos o acciones formativas son impartidos en instalaciones propias de las empresas e instalaciones externas.

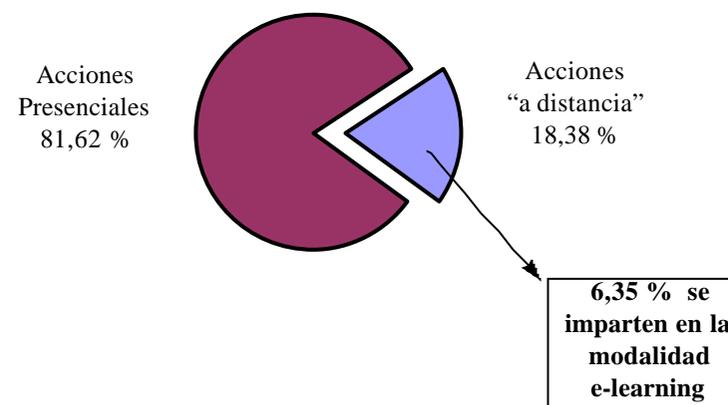
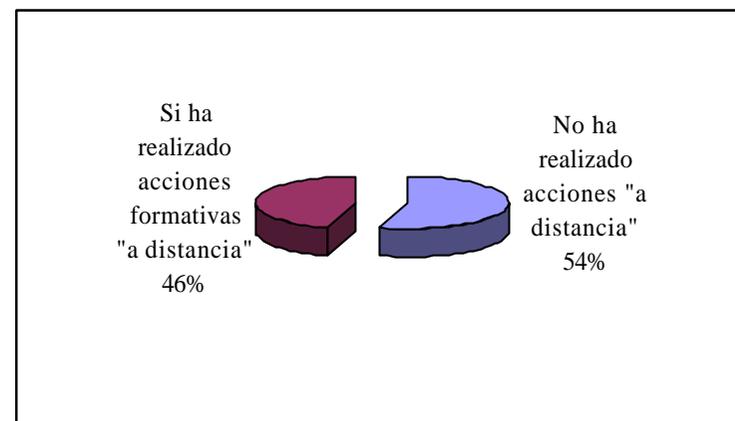
Sin embargo la tendencia a realizar la formación en la propia empresa es mayor que la de impartir las acciones formativas en aulas externas. Seguramente en estos casos se encuentran las organizaciones que disponen de aulas propias o que por las características prácticas de la formación que se imparte las acciones formativas necesitan estar vinculadas al puesto de trabajo.

Desarrollo de Acciones Formativas a distancia

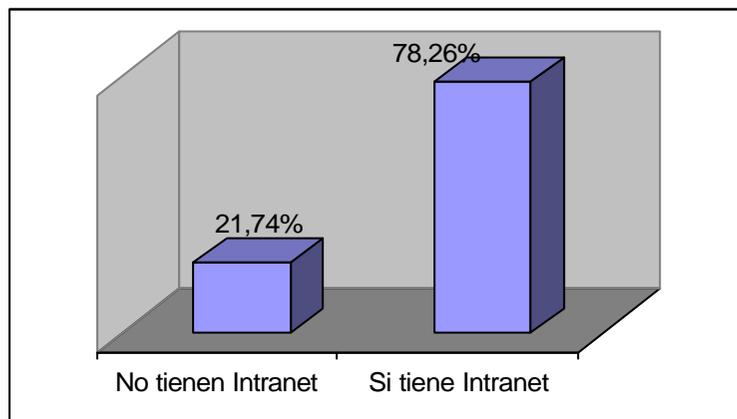
Aproximadamente la mitad de las empresas españolas han realizado acciones formativas en la modalidad "a distancia". Sin embargo la importancia total de cursos en esta modalidad es significativamente menor que los cursos impartidos presencialmente.

En las empresas que realizan acciones formativas a distancia, esta modalidad significa 18,38% del total de su formación.

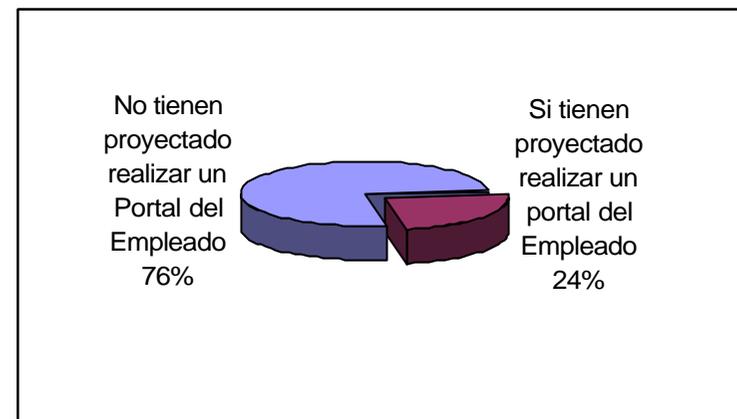
La impartición de formación en e-learning ocupa el 6,35% de la formación total impartida en las empresas



Disponibilidad de Intranet en la empresa



Disponibilidad o Proyecto de Portal de Empleado en la Empresa

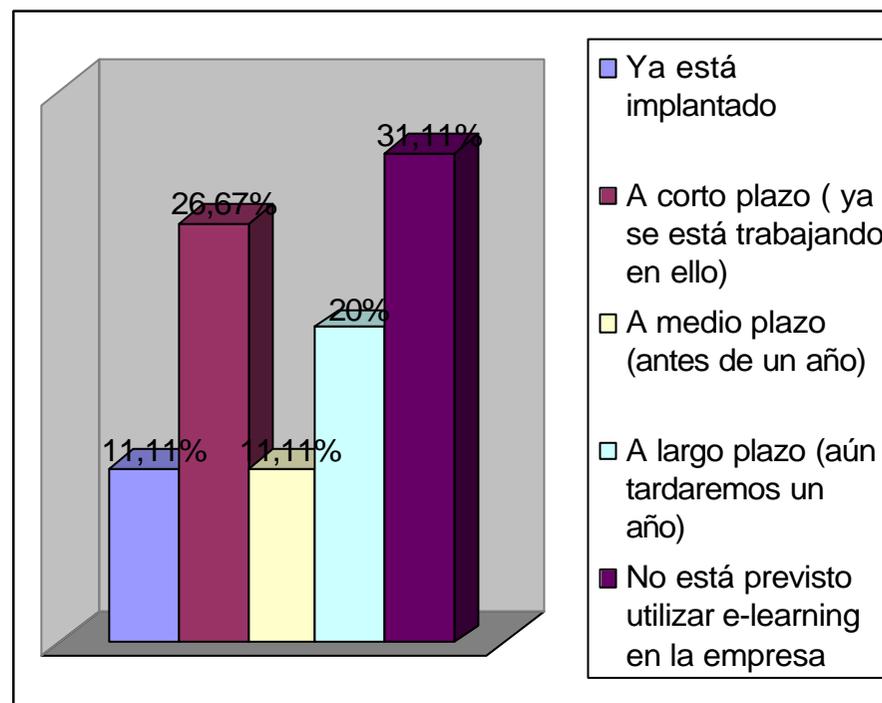


Los datos demuestran que la mayoría de las empresas españolas disponen de Intranet. Sin embargo solo el 24% de ellas disponen o tienen proyectado la realización de un portal del empleado que favorezca la gestión de la información y el conocimiento en la organización.

¿Ha utilizado las nuevas tecnologías en la Formación?

No	39,13%
Si	60,87%

Previsión de utilización del e-learning en la empresa



En general la tendencia en cuanto a la utilización de las nuevas tecnologías en la formación, en las empresas españolas es favorable.

El e-learning es una modalidad de formación que aproximadamente el 50% de las empresas encuestadas han implantado o prevén implantar a corto o medio plazo.

Indique las razones por las que no ha implantado e-learning hasta la fecha

Cultura de empresa	38,23%
No se adapta al perfil de la empresa	35,29%
Dificultades técnicas e informáticas	29,41%
Por costes	20,58%
Desconocimiento	14,71%
Falta de Confianza en el e-learning	5,88%

Las empresas que no han implantado, o no prevén implantar el e-learning como modalidad de formación de sus trabajadores, lo hacen fundamentalmente por la falta de cultura de la empresa y experiencias anteriores de utilización de las nuevas tecnologías en la formación, por considerar que esta modalidad no se adapta al tipo de acciones que imparten o por no disponer de recursos técnicos, materiales y humanos, que aseguren el buen desarrollo de esta modalidad de formación y el cumplimiento de los objetivos planteados.

Hasta el momento el e-learning se ha aplicado en las empresas fundamentalmente para la formación relacionada con las áreas de informática, idiomas y cultura de empresa

Áreas en las que imparte o prevé impartir e-learning

Internet - Informática	62,16%
Idiomas	35,13%
Cultura de Empresa	35,13%
Calidad	29,72%
Productos Propios	27,02%
Gestión Financiera	24,32%
Secretarías - Personal Administrativo	16,21%
Habilidades Directivas	16,21%
Marketing y Ventas	13,51%
Recursos Humanos	10,81%
Logística	8,10%
Jurídico Fiscal	5,40%

Ventajas de e-learning que considera más importantes

Aprendizaje en cualquier sitio	83,33%
Aprendizaje en cualquier momento	66,66%
Reducción de Costes	33,33%
Posibilidad de compaginar la formación	29,16%
Reducción del tiempo	25,00%
Desarrolla habilidades en el uso del ord	20,83%
Desarrolla habilidades de autoaprendiz	16,66%
Posibilidad de contar con formadores d	0,00%

La libertad horaria y geográfica que ofrece el e-learning son las ventajas más valoradas por las empresas. Estas características posibilitan la formación de los trabajadores sin que tengan que estar necesariamente "atados" a un espacio y un horario común, lo que facilita compaginar la formación con la jornada laboral.

La reducción de costes, es otra de las ventajas reconocidas por las empresas, aunque en este punto habría que diferenciar las empresas que ya disponen de los medios y recursos necesarios para desarrollar e-learning de las empresas que tendrían que realizar una inversión inicial.

También son reconocidas, en menor medida, las potencialidades del e-learning en cuanto a desarrollo de habilidades de autoaprendizaje y el uso del ordenador en los alumnos o participantes de las acciones formativas que se realizan en esta modalidad.

EMPRESAS QUE DESARROLLAN ACCIONES DE ELEARNING

¿Usa plataforma para la impartición de formación e-learning?

No	25,00%
Si	75,00%

Idioma de la plataforma

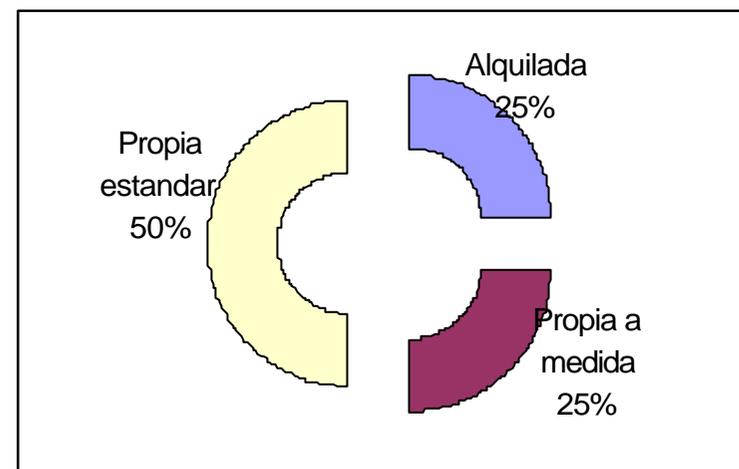
Español	66,66%
Otro Idioma	33,34%

Utilidades de la plataforma

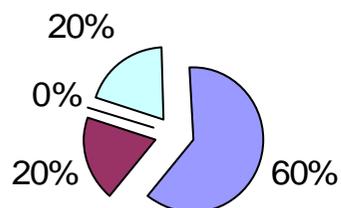
Soporte de Contenidos	80,00%
Herramienta de Comunicación	100%

El e-learning se desarrolla en la mayoría de las empresas utilizando como soporte tecnológico las plataformas de telefonación. Estas plataformas, predominantemente en idioma español, son utilizadas en gran medida como soporte de contenidos, y en todos los casos como medio de comunicación, ya sea entre los alumnos y/o entre alumnos y profesor.

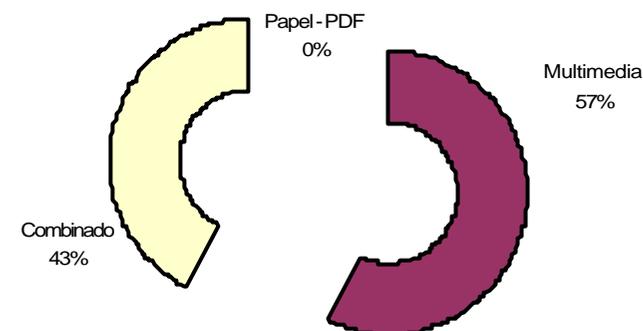
La tendencia de las empresa españolas en estos momentos es poseer una plataforma propia, ya sea diseñada a medida o estándar (en mayor proporción).



Lugar donde se realizan los cursos de e-learning



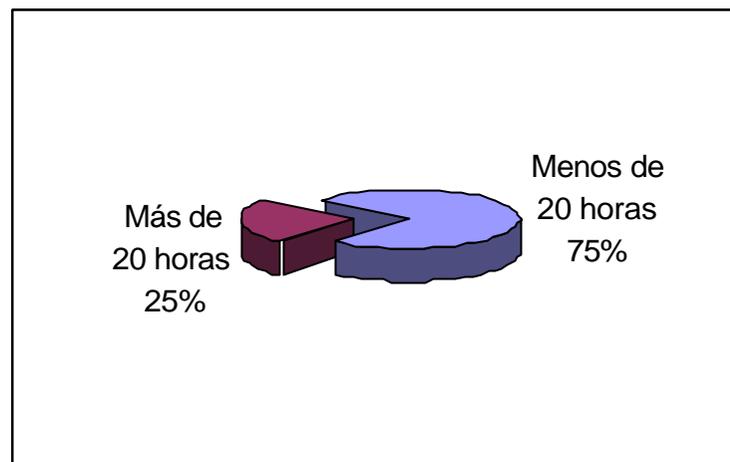
Preferencia de formatos para e-learning



La mayoría de las empresas encuestadas consideran que el puesto de trabajo es el lugar idóneo para realizar la formación en modalidad e-learning. En su generalidad no encuentran favorable el desarrollo de acciones formativas en esta modalidad en los domicilios de los trabajadores.

En cuanto a los formatos empleados en el desarrollo de acciones en e-learning, las empresas apuestan en mayor medida por la utilización de recursos multimedia, seguido por los formatos que combinan multimedia con documentos en PDF para imprimir. No existe preferencia alguna por los cursos diseñados para desarrollar en su totalidad impresos en papel.

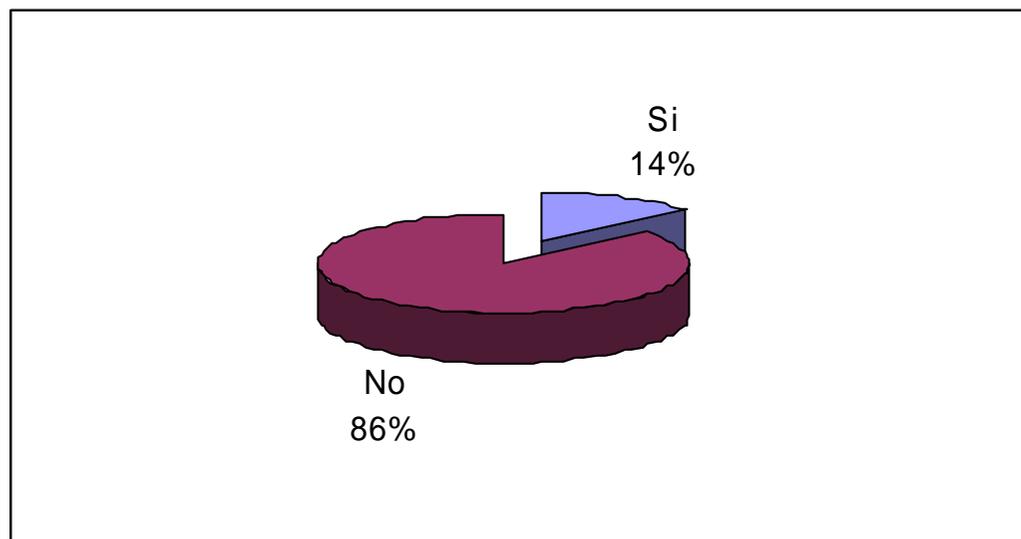
Duración de los cursos de e-learning



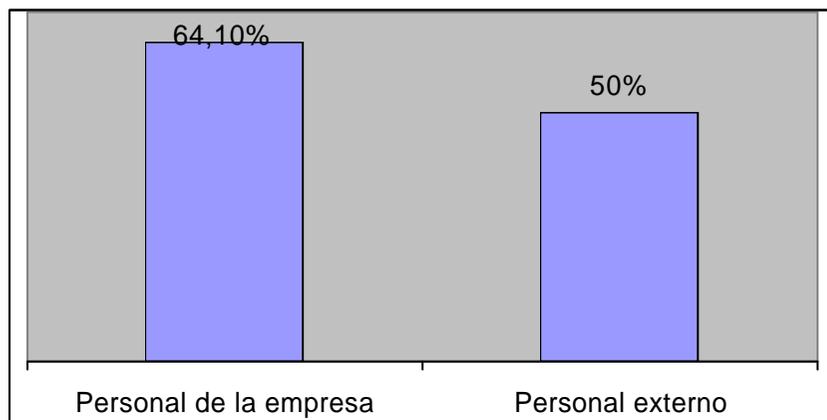
La formación e-learning demandada por las empresas es mayormente de corta duración. Cuando estos cursos, preferiblemente de menos de 20 horas de duración, son contratados, se utilizan generalmente diferentes proveedores.

En pocos casos las empresas cuentan con un único proveedor de contenidos e-learning.

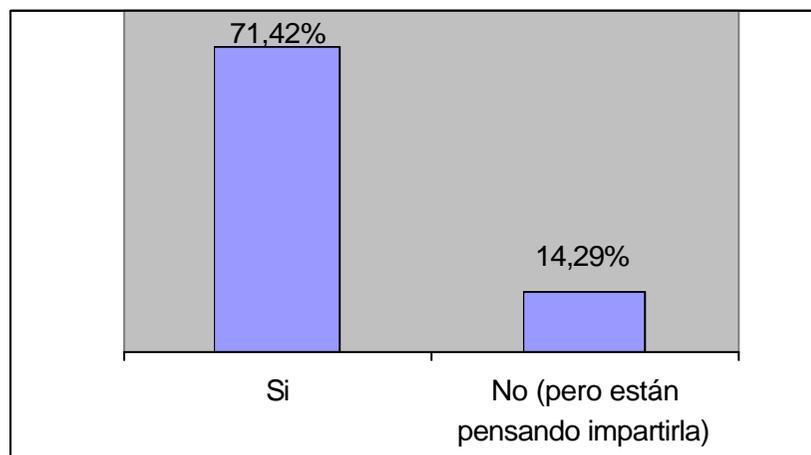
¿Contratas con el mismo proveedor todos los cursos de formación?



Los profesores de e-learning



Cualificación del profesorado e-learning ¿los profesores han recibido formación específica?



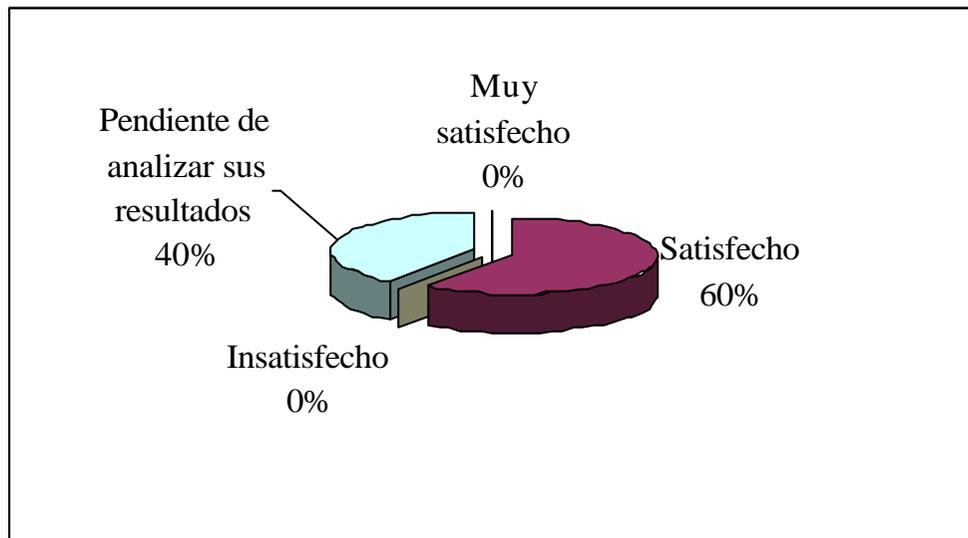
Los profesores que imparten acciones formativas en la modalidad e-learning, son mayoritariamente personal interno, que han recibido una preparación específica en las técnicas de e-learning que les permita desarrollar con eficiencia el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de esta nueva modalidad de formación.

Los alumnos de e-learning son:

Empleados	97,83 %
Clientes, proveedores, partners	2,17 %

Según los resultados de este estudio, no hay una cultura empresarial de formación, en modalidad e-learning, de los clientes, proveedores o partners por parte de las empresas.

¿Están satisfechos con los resultados?



Si bien es cierto que no se describen casos concretos de empresas muy satisfechas con los resultados obtenidos con la utilización del e-learning como modalidad de formación, la mayoría de las empresas que han analizado sus resultados se muestran satisfechas.

Estos datos son alentadores, tomando en cuenta la reciente incorporación del e-learning en la formación empresarial frente a las modalidades tradicionales, y augura un futuro incremento del e-learning en la formación continua de los trabajadores.

Conclusiones

Las empresas españolas cuentan con un departamento de formación, que en la mayoría de los casos depende de la dirección de recursos humanos.

Más del 90 % de las empresas utilizan los servicios de formadores externos a la organización.

Existe un marcado interés por las subvenciones para la formación continua, que solicitan la mayoría de las empresas.

El 80% de las acciones formativas que se imparten tienen una duración de menos de una semana. La formación que se realiza en las empresas está principalmente dirigida a la actualización y resolución de problemáticas.

Aproximadamente el 50% de las empresas realizan o han realizado acciones formativas en la modalidad a distancia.

El 60% ha utilizado las nuevas tecnologías en el desarrollo de acciones formativas o como complemento a la formación.

Aproximadamente el 50% de las empresas disponen o tienen previsto, en el plazo de un año, implementar plataformas de e-learning.

Las materias de mayor interés para desarrollar en e-learning son las relacionadas con la informática, idiomas y cultura de la empresa.

De las ventajas que ofrece el e-learning, las más valoradas son la posibilidad de aprender en cualquier sitio y en cualquier momento. Estas ventajas concuerdan con los principales problemas descritos por las empresas en cuanto a la planificación de la formación, que son la dispersión geográfica y la incompatibilidad de horarios y fechas.

La tendencia en el desarrollo de cursos e-learning en las empresas, es que la tutorización la realicen personal interno que previamente hayan recibido una formación específica en cuanto a las peculiaridades y técnicas que se emplean en esta modalidad de formación.