



CONCLUSIONES

A pesar de las **nuevas posibilidades que la formación a distancia** ofrece (formación a distancia innovadora o teleformación), **la formación presencial tipo curso sigue siendo la más demandada**. La formación a distancia innovadora o la teleformación no están logrando, por el momento, cuajar dentro de la estructura ocupacional. No obstante, los trabajadores tienden a reconocer que sus respectivas empresas potencian la formación continua y que, además, les permiten elegir la modalidad de impartición que deseen.

Aunque sean una minoría, **los trabajadores que han participado en cursos no presenciales muestran su satisfacción con el proceso formativo**. Este hecho, creemos que es el mejor argumento para ser optimistas respecto a una evolución creciente en la demanda de teleformación o formación a distancia innovadora, en el futuro. De hecho agrupaciones de empresarios, sindicatos y universidades han diseñado ya una oferta de calidad en materia de teleformación.

Además, los trabajadores españoles pueden clasificarse en dos grupos bien clarificados, en base al análisis factorial que hemos practicado. Por un lado, **un colectivo de trabajadores que siguen estando interesados únicamente en formación presencial y aquel otro que demanda, tan solo, formación no presencial de calidad**. La distribución de estos grupos de trabajadores es, en buena parte, asimétrica por Comunidades Autónomas. Por ejemplo, **los trabajadores de Murcia, Navarra o País Vasco son más proclives a identificarse con la formación no presencial de calidad**.

Pero queremos insistir, por otro lado, que **existen otras metodologías de impartición de la formación continua no formales y muchas veces invisibles**, y que están cosechando resultados positivos muy a tener en cuenta. Nos referimos al **adiestramiento sobre el puesto de trabajo, las redes de cooperación interempresarial o los eventos**.

El **adiestramiento sobre el puesto de trabajo** puede ser, incluso, un modelo de impartición tan tradicional, o más, que la formación presencial y formal. **Nosotros reclamamos que, aun respetando su naturaleza no formal y espontánea – raíz de sus mejores ventajas –, quede sujeto previamente a un proceso de planificación y gestión**, que lo permita orientar hacia la mayor eficacia y eficiencia. Es lo que denominamos adiestramiento planificado. La literatura asociada, por ejemplo, al **mentoring o coaching** ha ofrecido pistas para encaminar el adiestramiento sobre el puesto de trabajo hacia esta dirección.

En algunos lugares de nuestra geografía, como el País Vasco, **se están potenciando redes de cooperación interempresarial, como los clusters o los foros**. Así y todo, el fomento de tales redes no tiene lugar desde la óptica de promocionar la formación continua, si bien las experiencias logradas en términos de aprendizaje sí sean, en la práctica, positivas.

Empero, la participación de las empresas de menor tamaño, y más directamente de los operarios, en tales redes es muy limitada. Al mismo tiempo, hemos de recordar que **la aplicación de las nuevas TIC abre las puertas a la creación de redes no virtuales, más abiertas y menos elitistas, dignas de consideración**.

La **celebración de eventos** ofrece también una plataforma para favorecer el aprendizaje – las más de las veces a través del intercambio de experiencias - de los trabajadores pero acuden a ellos, la mayoría de las ocasiones, aquellos que cuentan con categorías profesionales elevadas. Desde esta perspectiva, urge **organizar eventos destinados a todo tipo de trabajadores, independientemente de su categoría profesional**.

De cara al futuro más inmediato, las nuevas metodologías de impartición más demandadas son la formación no presencial por ordenador y la mixta. El adiestramiento planificado, los eventos o las redes de cooperación lo son en menor grado.

Creemos que **la formación continua subvencionada debería potenciar, a través de la financiación pública y otras medidas de apoyo, el adiestramiento planificado, las redes de cooperación interempresarial o los eventos**. En la actualidad, el modelo de formación continua subvencionada no los considera suficientemente, tanto en la práctica como en la teoría.

No olvidemos que el incremento de la participación de los trabajadores en cursos, sean presenciales o a distancia, se ha debido buenamente al espaldarazo recibido por parte de las fundaciones tripartitas y el modelo de formación continua subvencionada. Pensamos que esto puede llegar a ocurrir también en el caso del adiestramiento planificado, las redes de cooperación interempresarial o los eventos

Somos conscientes de las dificultades de fiscalización que entraña la subvención las metodologías de impartición de carácter no formal. Ofrecen más complicaciones para justificar los gastos. Pero las entidades

públicas y los agentes sociales no pueden cerrar los ojos a estas modalidades de participar en formación continua, ya que quienes acceden a ellas confiesan, de manera mayoritaria, que favorecen el aprendizaje. Cabe, en consecuencia, explorar medidas de financiación de las metodologías de impartición no formales.