



Facultad de Ciencias de la Educación

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADUADO EN PEDAGOGÍA

**Investigación sobre la modalidad de formación que favorezca
la empleabilidad en desempleados**

Realizado por:

Alba Sánchez Zaragoza

Tutorizado por:

Pablo Franco

Curso, 2014 -2018

Índice

1. Resumen	3
2. Abstract.....	4
3. Introducción.....	5
4. Marco teórico.....	6
4.1. Constructivismo	6
4.2. Introducción a la formación para el empleo	8
4.3. Modalidades de formación.....	9
4.4. Formación para el empleo.....	11
4.5. Organismos responsables de la formación.....	14
5. Objetivos, foco e hipótesis de estudio	15
6. Metodología.....	16
6.1. Características de la metodología	16
6.2. Procedimiento	17
7. Resultados.....	18
8. Análisis de los resultados	22
9. Conclusiones.....	27
10. Reflexión sobre el proceso de aprendizaje a lo largo del Grado	29
Bibliografía y webgrafía.....	32
Anexos	34

1. Resumen

Este trabajo de investigación surge gracias al Prácticum II, donde empiezo a conocer cursos muy útiles para los demandantes de empleo. De esta forma, este se ha centrado en la formación de los desempleados, en concreto se va a investigar la modalidad de formación que favorece encontrar un puesto de trabajo en un futuro. Como ya sabemos la formación es un aspecto que debe darse a lo largo de la vida y más en personas que necesitan encontrar un puesto de trabajo como son los desempleados. Por esto, es imprescindible darle la importancia que se merece y fomentar la formación continua entre toda la población.

En un principio, se va a hacer una revisión bibliográfica en el marco teórico sobre aspectos importantes para los demandantes de empleo, como son los cursos que ofertan los diferentes organismos, los certificados de profesionalidad, la formación incentivada o incluso los mismos organismos que ofrecen esta información. Pues muchas veces, nos encontramos con personas que no saben dónde se facilita esta formación o incluso que desconocen que existe.

Finalmente, se ha llevado a cabo un cuestionario destinado a una muestra muy variada, entre estos encontramos estudiantes, empleados y desempleados. Más adelante, se redactó una entrevista dirigida a expertos en la formación y empleo. Todos estos datos recogidos ayudaron a conocer la modalidad que favorece la empleabilidad, para así más adelante llegar a una conclusión sobre esta investigación.

Palabras clave: Formación, modalidades, desempleados y empleabilidad.

2. Abstract

This investigation arises throughout the Practicum II, where I begin to know very useful courses for job seekers. So, this has focused on the training of the unemployed, in particular, we will investigate the training modality that favors finding a job in the future. As we already know, training is an aspect that must be given throughout life and more in people who need to find a job such as the unemployed. For this reason, it is essential to give it the importance it deserves and to promote continuous training among the entire population.

Initially, a bibliographic review will be carried out in the theoretical framework on important aspects for the unemployed, such as the courses offered by the different bodies, the certificates of professionalism, the incentivized training or even the organizations that offer this information. Many times, we find people who don't know where this training is facilitated or even who don't know that it exists.

Finally, a questionnaire was carried out for a very varied sample, among which we found students, employees and the unemployed. Later, an interview was written for experts in training and employment. All these collected data helped to know the modality that favors employability, so that later on we can reach a conclusion about this investigation.

Keywords: Training, modalities, unemployed and employability.

3. Introducción

Nuestra sociedad está avanzando, con la llegada de las TICs nuestra forma de trabajar y comunicarnos no es la misma. Por esto, también cambian las necesidades de formación y las opciones de aprendizaje, aunque el aprendizaje tradicional siga siendo el predominante (Garrido y Anderson, 2005).

El aprendizaje tradicional se está quedando estancado con las nuevas posibilidades de aprendizaje, ya empezó a verse en muchas universidades la enseñanza no presencial, también hemos visto que en algunos institutos y colegios han creado plataformas online para subir contenido y realizar algunas actividades, datos que nos hacen entender que la enseñanza se está enfocando a las nuevas tecnologías, el mundo avanza y la educación con él (Casamayor et al., 2008).

Hace unos años, nos encontrábamos en una situación en la que una clase se basaba en impartir información, sin incentivar el pensamiento crítico y reflexión en nuestros alumnos. El e-learning abre nuevas puertas para procesar la información, de forma que tenemos acceso a gran cantidad de información, pero actualmente los estudiantes deben saber cómo asimilar toda esa información, es decir, hay que enseñar a los alumnos a tratar esta información. El e-learning no es un simple medio para acceder a los contenidos, es mucho más. La labor de los profesores actualmente es de enseñar a los alumnos a aprender a aprender, así siguen en constante aprendizaje a lo largo de su vida (Garrido y Anderson, 2005).

De esta forma, aparecen nuevas modalidades de formación adaptadas a las nuevas tecnologías. Encontramos modalidades de formación como presencial, semipresencial, e-learning y a distancia. Hay que destacar que todas estas modalidades son muy útiles en la educación, pero su utilidad va a depender del estilo de aprendizaje de los alumnos y su situación personal, pues hay alumnos que presentan dificultades para formarse porque están trabajando o no tienen tiempo suficiente (Casamayor et al., 2008).

Tratando el tema de los desempleados, se empiezan a tomar medidas de formación en desempleados y personas ocupadas, y así constituyen como un referente de la política de empleo. Actualmente, la formación empieza a convertirse en una necesidad social para la política pública, de esta forma se llevan a cabo planes formativos impulsados por el estado desde diversos organismos. Esta formación pretende mejorar las perspectivas de

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

empleo, aumento de la productividad y favorece la búsqueda de empleo (Mato y Cueto, 2008).

Al encontrarnos en esta situación, una sociedad en la que encontramos diferentes modalidades de formación y aparecen las TICs adaptadas a la educación. Se empieza a enfocar esta investigación con la pregunta: “¿*Qué modalidad de formación puede favorecer la empleabilidad?*”. Me enfoco en este aspecto, debido a que actualmente considero que no se le da la importancia que se merece a la formación continua. De forma que los desempleados no se preocupan por adquirir habilidades y conocimientos nuevos, aspecto decisivo a la hora de encontrar un nuevo empleo. Con esta investigación, pretendo dar respuestas a los desempleados pensando en la modalidad de formación que les podría favorecer en la búsqueda de un puesto. Además de mostrar las herramientas y organismos que necesita conocer este colectivo para formarse y encontrar empleo.

4. Marco teórico

4.1. Constructivismo

Para empezar a tratar mi marco teórico, me parece necesario tratar a este autor. Pues a lo largo de nuestra formación necesitamos de un docente o guía que nos facilite la adquisición de ciertos conocimientos y habilidades, que no somos capaces de obtener por nosotros mismos. Según Vygotsky (1985), el factor social juega un papel muy importante en el aprendizaje. De esta forma, el constructivismo postula que el individuo construye su conocimiento interactuando con otras personas.

De acuerdo con Nolla (2006, en Vygotsky 1985), el constructivismo afirma que *“el estudiante se sitúa como centro del proceso de aprendizaje, construyendo o reconstruyendo su conocimiento, o redes de conocimiento, de forma activa, de manera que tenga algún significado a nivel personal. Para los constructivistas, el nuevo conocimiento se construye sobre el existente, sobre lo que las personas ya saben. Las personas afrontan las situaciones de aprendizaje con el conocimiento adquirido en experiencias previas, y este conocimiento previo influencia el conocimiento nuevo o modificado que construirán a partir de las nuevas experiencias de aprendizaje”*.

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

De esta forma, empieza a cobrar el protagonismo del aprendizaje, el alumno, así el docente pasa a ser un facilitador más que un transmisor de conocimientos. Pues antes de que se produzca el aprendizaje, el alumno debe tener unos conocimientos previos. Luego es cuando los docentes proporcionan experiencias de aprendizaje a sus alumnos, para que así comprueben la comprensión y viabilidad del aprendizaje (Nolla, 2006, en Vygotsky, 1985).

Carretero (2004) entiende que Vygotsky concibe al sujeto como un ser social. Uno de sus postulados más importantes es el que mantiene que *“todos los procesos psicológicos superiores (comunicación, lenguaje, razonamiento, etc.) se adquieren primero en un contexto social y luego se internalizan. Pero precisamente esta internalización es un producto del uso de un determinado comportamiento cognitivo en un contexto social”*.

Según Carretero (2004, en Vygotsky, 1978), el propio Vygotsky declara: *“Un proceso interpersonal queda transformado en otro intrapersonal. En el desarrollo cultural del niño, toda función aparece dos veces: primero, a escala social, y más tarde, a escala individual; primero, entre personas (interpsicológica), y después, en el interior del propio niño (intrapsicológica). Esto puede aplicarse igualmente a la atención voluntaria, a la memoria lógica y a la formación de conceptos. Todas las funciones psicológicas superiores se originan como relaciones entre seres humanos”*

Vygotsky también trata la zona de desarrollo próximo, según este se trata de la distancia entre lo que el individuo sabe (nivel real de desarrollo), y la resolución de un problema con ayuda (nivel de desarrollo potencial). Por esto, para entender el desarrollo de una persona, debemos conocer sus dos niveles: el nivel real de desarrollo y de desarrollo potencial. Finalmente, Esta concepción del aprendizaje nos hace cambiar la visión de muchos supuestos de la investigación psicológica y de la enseñanza (Carretero, 2004).

4.2. Introducción a la formación para el empleo

Para empezar a entender este trabajo de investigación, nos deben quedar claros algunos conceptos. La Junta de Andalucía (2018) afirma que la Formación Profesional para el Empleo trata de impulsar y ofrecer actividades que favorezcan tanto a empleados en sus empresas como a desempleados en el ámbito de la formación continua. Para así mejorar la competitividad, la productividad y la empleabilidad de los desempleados.

Muchos de estos programas están destinados para individuos que presentan muchas dificultades para encontrar un puesto en el mercado laboral o incluso que a los que les cuesta mantenerlos. Estos pueden formarse de diversas formas:

- En escuelas y centros: se trata de Formación Profesional Reglada impartida en instituciones educativas.
- En cursos de formación del SEPE: estos son cursos ofertados por el SEPE

Dentro de estos cursos de FPE, los desempleados cuentan con becas y ayudas de transporte, manutención, alojamiento, cuidado de hijos y discapacidad. En este caso, se debe cumplir el requisito de que la jornada lectiva no sea inferior a cuatro horas diarias, y de 6 horas por ayuda de alojamiento (Junta de Andalucía, 2018).

Según la Junta de Andalucía (2018), la escuela taller y los talleres de empleo forman parte de la inserción en el empleo, estas actividades son llevadas a cabo por entidades sin ánimo de lucro. De esta forma, se enseña al individuo las habilidades necesarias para desempeñar un puesto, que más adelante ocupará.

Para acceder a estos cursos y becas, los individuos pueden encontrar toda la información sobre los centros que ofertan los cursos y solicitudes en la página de la Junta de Andalucía. En el caso de los cursos del SEPE, también encontramos toda la información, además se aportan todas las páginas webs necesarias (Junta de Andalucía).

4.3. Modalidades de formación

Para entender mejor la formación hacia la búsqueda de empleo, debemos conocer las diferentes modalidades de formación que existen y en concreto en la Formación Profesional para el empleo (Sipadan, 2018).

✓ La modalidad presencial

Se trata de la modalidad en la que la acción formativa se da íntegramente presencial. De esta forma, el alumno y docente se encuentran en el mismo espacio físico y mantienen una interacción directa, así el aprendizaje se da en el mismo momento.

✓ La modalidad a distancia

En esta modalidad, el alumno se encarga de marcar su propio ritmo de aprendizaje. Así, el docente se convierte en figura más pasiva que en modalidad presencial, llamado tutor. Esta nueva figura se encarga de aportar al alumno el material de apoyo, además se encarga de seguir la enseñanza, resolver dudas, orientar y guiar a sus alumnos.

✓ La modalidad e-learning

Se refiere a aquellas acciones formativas que se llevan a cabo mediante teleformación (eLearning, formación on-line, formación virtual, etc), es decir, que se desarrollan a través de una plataforma de formación que facilita la interacción de participantes, tutores y recursos localizados en diferentes lugares.

El Servicio Andaluz de Empleo, empezó a financiar la formación para el empleo a través de e-learning en 2004. Estas acciones formativas, organizadas en torno a lo que se ha denominado Medidas de impulso a la sociedad del conocimiento, han permitido que se desarrollen acciones formativas en la modalidad de e-learning (García, 2009).

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

Gracias al e-Learning, Sipadan (2018) entiende que la formación pasa a ser más activa, dinámica y colectiva. Otra ventaja es que el aprendizaje online ofrece flexibilidad horaria a los empleados y desempleados para que puedan compaginar su trabajo o vida personal con su formación. También es una herramienta eficaz para motivar a los trabajadores con otras formas de aprendizaje que le pueden facilitar adquirir nuevas competencias y habilidades relacionadas con su labor. Además, es una herramienta efectiva a la hora de evaluar y medir de forma personalizada el progreso profesional de cada trabajador.

✓ La modalidad mixta

Según Sipadan (2018), se trata de la modalidad más completa, pues presenta las ventajas de la formación presencial y e-Learning. De manera que las actividades que requieran adquirir habilidades y destrezas se van a dar en el aula presencial, donde el docente se encarga de programar el tiempo y tipo de aprendizaje, luego la parte de evaluación se llevará a cabo por los alumnos, donde ellos marcarán su ritmo de aprendizaje.

Para entender mejor cada modalidad de formación, adjunto en la siguiente página un cuadro comparativo de las diferentes modalidades, de esta forma vamos a interiorizar mejor las características de cada acción formativa (Sipadan, 2018).

Modalidad presencial	Modalidad Mixta	Modalidad e-learning
Se necesita espacio físico.	Se necesita espacio físico.	No necesita espacio físico.
El docente es el que guía, orienta y conduce el proceso. El alumno se limita a hacer las tareas.	El docente marca las pautas en la parte presencial, mientras que en la parte a distancia es el alumno el que se organiza.	El alumno es el que se organiza.
El uso de las TIC no es imprescindible.	Importancia de las TIC.	Importancia de las TIC.
El alumno que no pueda	Los alumnos pueden acceder, siempre y cuando	Puede acceder cualquier alumno.

compatibilizar sus horarios con el curso, o que tenga dificultades de asistencia por desplazamiento geográfico no podría realizar el curso.	puedan asistir a las sesiones presenciales propuestas.	
Económicamente cara.	Económicamente cara.	Económicamente, es más barata que las anteriores modalidades.

Tabla 1. Recuperado de Sipadan (2018).

4.4. Formación para el empleo

Actualmente, nos encontramos en un panorama donde la Formación Profesional oferta Programas de Cualificación Profesional Inicial, Ciclos Formativos (medio y superior) y cursos de especialización. Con estas ofertas el estado se encarga de (Sipadan, 2018):

- Ofrecer la formación que demandan empresas y trabajadores.
- Capacitar a los individuos para desempeñar un empleo y su búsqueda, tanto para empleados como desempleados.
- Compatibilizar los conocimientos teóricos de un empleo con la práctica profesional.

La formación profesional empieza a cobrar mucha más importancia conforme se entiende y reconoce que para cubrir las nuevas ocupaciones que van apareciendo en el mercado laboral, necesitamos capacitar a los futuros trabajadores de esos puestos, dándole importancia a la capacidad de Saber Hacer. Por esto, se hace necesario profesionalizar sectores que hasta ahora no tenían formación oficial (Sipadan, 2018).

De acuerdo con la Junta de Andalucía (2018), en nuestra Formación Profesional para el Empleo contamos con las modalidades de formación; presencial, semipresencial y teleformación, luego el individuo es el encargado de elegir qué modalidad se adapta mejor a sus necesidades.

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

Para tratar de las modalidades de formación, debemos conocer los certificados de profesionalidad que según el SEPE (2018), son un instrumento de acreditación oficial que aseguran las cualificaciones profesionales establecidas en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Estos certifican un conjunto de competencias que permiten el desarrollo de una actividad laboral, además poseen una validez estatal, estos son concedidos por el SEPE.

Como vemos en la página web del SEPE (2018), estos certificados se obtienen a través de la realización de determinados cursos ya sean presenciales o de teleformación. Por otro lado, toda la información relativa a los centros que ofertan esta formación o las orientaciones necesarias, las podemos encontrar en su página web.

De acuerdo con el SEPE (2018), un certificado de profesionalidad se puede obtener superando todos los módulos de un certificado profesional o siguiendo los procedimientos establecidos a través de acreditación y evaluación.

Cada certificado de profesionalidad pertenece a una familia profesional que se refiere como establece el SEPE *“Conjunto de cualificaciones en las que se estructura el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional”* (SEPE, 2018).

Las familias profesionales se establecen en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, en éste se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y en el Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, que lo modifica (SEPE, 2018).

En cambio, por Área profesional, el SEPE (2018) afirma que *“se entiende por área profesional un ámbito de actividades productivas afines que conlleva un desarrollo profesional homogéneo dentro de una familia profesional y de los conocimientos y habilidades que son necesarios para alcanzarlos”*.

Las áreas profesionales se establecen en la Resolución de 12 de marzo de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, asimismo se establece el procedimiento para incluir nuevas especialidades en el fichero de especialidades formativas (SEPE, 2018).

Los certificados de profesionalidad se organizan según las familias profesionales. De esta forma, vamos a ir conociendo las diferentes familias profesionales que existen (SEPE, 2018):

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

- Administración y gestión
- Actividades físicas y deportivas
- Agraria
- Artes gráficas
- Artes y artesanía
- Comercio y marketing
- Edificación y obra civil
- Electricidad y electrónica
- Energía y agua
- Fabricación mecánica
- Hostelería y turismo
- Imagen personal
- Imagen y sonido
- Industrias alimentarias
- Industrias extractivas
- Informática y comunicaciones
- Instalación y mantenimiento
- Madera, mueble y corcho
- Marítimo pesquera
- Química
- Sanidad
- Seguridad y medio ambiente
- Servicios socioculturales y a la comunidad
- Textil, confección y piel
- Transporte y mantenimiento de vehículos
- Vidrio y cerámica

De acuerdo con el I.A.C.P. (2018), dentro de estas familias profesionales podemos diferenciar cinco niveles de cualificación que nos pueden ayudar a conocer mejor los

certificados de profesionalidad. En el que el nivel uno es la menor cualificación y el nivel cinco la mayor.

En el nivel uno, se refiere a las competencias relativas a actividades de trabajo simples, que engloban conocimientos teóricos y prácticos limitados. En el nivel dos, se tratan las actividades relacionadas con la habilidad para utilizar instrumentos y técnicas determinadas, normalmente esto se refiere a un trabajo de ejecución, por esto requiere conocimientos técnicos y científicos (I.A.C.P., 2018)

Según el I.A.C.P. (2018), en el nivel tres se llevan a cabo actividades que requieren dominar muchas técnicas pudiendo ser ejecutadas de forma autónoma. Además del conocimiento de fundamentos teóricos y científicos, requiere la evaluación de los factores y repercusiones económicas.

En el nivel cuatro, se refiere a actividades complejas llevadas a cabo en diferentes contextos, donde se solicitan variables técnicas, científicas, económicas u organizativas para planificar acciones o desarrollar proyectos, servicios o productos. Por último, en el nivel cinco se tratan actividades de gran complejidad realizadas en diferentes contextos, que conllevan a planificar acciones o idear productos, procesos y servicios. Esto requiere una gran autonomía personal y responsabilidad frecuente (I.A.C.P., 2018).

4.5. Organismos responsables de la formación

Dentro de la Formación Profesional para el Empleo encontramos diferentes entidades que ofertan formación como son la Junta de Andalucía en escuelas y centros educativos, el SEPE y IMFE.

Gracias a la Junta de Andalucía (2018), encontramos centros educativos que ofrecen formación para el empleo, si accedemos a su página web podemos encontrar los centros que ofrecen los diferentes cursos, y también las solicitudes y documentación que debemos entregar para ser admitidos.

En IMFE (2018), podemos observar que ofertan tanto teleformación como formación incentivada. Esta última es aquella formación en la que los trabajadores aprenden un empleo, y además obtienen dinero por esta formación. A través de la página

web de IMFE, podemos acceder e inscribirnos a estos cursos, pero para ser admitidos es necesario cumplir ciertos requisitos.

También se impulsan proyectos para la empleabilidad como es Adriza-t, destinado a mejorar la empleabilidad de los más jóvenes a través de acciones formativas. Otro proyecto es eDUSI, que hace hincapié en la recuperación del empleo, la promoción de la inclusión social y el fomento del emprendimiento. Hay que destacar que en IMFE cuentan con más programas como son Sendero de Empleo, Escuela taller, Aula mentor... (IMFE, 2018).

A través del SEPE (2018), podemos encontrar cursos que equivalen a la Formación Profesional para el Empleo. La mayoría de estos cursos cuentan con prácticas profesionales que van a facilitar a los individuos a insertarse en el mercado laboral. A través de la sede electrónica podemos acceder a los cursos que se están ofertando.

5. Objetivos, foco e hipótesis de estudio

Esta investigación posee objetivos generales y específicos. En primer lugar, el objetivo general es conocer la modalidad de formación que puede favorecer más a los desempleados, es decir, aquella modalidad que facilite la adquisición de un puesto de trabajo en un futuro.

Luego los objetivos específicos son:

- Averiguar las posibilidades de formación para los desempleados
- Conocer las modalidades de formación en la FPE
- Descubrir los organismos que imparten la formación
- Interiorizar conceptos como Formación Profesional para el Empleo, formación incentivada, familias profesionales, certificados de profesionalidad...
- Saber que es y para qué sirve un certificado de profesionalidad
- Recoger la información necesaria relativa a esta formación, ya sea a través de cuestionarios o entrevistas.
- Conocer la perspectiva sobre este tema contando con expertos.

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

- Analizar la información recogida a través de una muestra para más adelante llegar a una conclusión.

El foco de esta investigación va a centrarse en los desempleados, pues como he observado a lo largo de mis prácticas es un colectivo que necesita formación continua para volver a insertarse en el mercado laboral.

Por otro lado, al empezar mi investigación me planteo la siguiente pregunta “¿Qué modalidad favorece la empleabilidad para los desempleados?”, la hipótesis de estudio a la que llego es que la modalidad que puede fomentar la búsqueda de empleo es la modalidad semipresencial, pues de esta forma es mucho más fácil compaginar la vida personal con los estudios. Además, en esta modalidad se puede introducir también la formación online, que facilita muchos aspectos como son la movilidad o el presupuesto económico.

6. Metodología

6.1. Características de la metodología

Nada más empezar esta investigación me vi influenciada por el constructivismo de Vygotsky (1985), que afirma que el verdadero conocimiento de las cosas se da cuando la estructura mental del individuo interactúa con el medio.

El fin principal de una investigación es lograr la máxima validez posible, en otras palabras, que los resultados obtenidos correspondan con la realidad (Sierra, 2001). Para llevar a cabo mi metodología me he basado en este aspecto, que considero imprescindible para empezar un estudio de cualquier tema.

La metodología que se va a llevar a cabo a lo largo de esta investigación va a ser tanto cuantitativa como cualitativa, ya que me voy a basar en los datos numéricos y referencias.

6.2. Procedimiento

Para obtener los primeros datos, me voy a basar en información cualitativa, tal como afirma Fernández (2004, en Wesley, 1982), trata de definir y describir minuciosamente. De esta forma, se relaciona con prácticas, opiniones, puntos de vista, actitudes y tendencias.

Por esto, me apoyaré en la revisión de fuentes tanto primarias como secundarias (bibliografía y webgrafía). Esto me va a ayudar a conocer la situación actual en el ámbito de la formación para el empleo, además de conocer los factores que influyen en la formación y las diferentes modalidades.

Los demás datos, los voy a obtener con un método deductivo, que afirma que la investigación tiene validez dependiendo de las premisas. También se tratará de información cualitativa y cuantitativa, que me ayudará a conocer datos y puntos de vista. En este caso será a través de un cuestionario y varias entrevistas a expertos en el tema de la educación y formación para el empleo. Por un lado, el cuestionario se va a pasar a una muestra de 23 personas. Este cuestionario se contestará de forma anónima y en línea para facilitar la respuesta de los individuos. Las preguntas serán tanto abiertas como cerradas, de esta forma voy a poder recoger datos numéricos y conocer las opiniones expresadas de cada individuo, y finalmente llegaré a la conclusión de la modalidad que favorece a la empleabilidad.

En cuanto a la muestra, encontramos personas de gran variedad situacional, tanto estudiantes como desempleados y trabajadores. Debemos destacar que la mayoría son estudiantes, que poseen poca experiencia laboral o trabajan y estudian. Este cuestionario lo realizaron de forma relajada y con mucho tiempo, pues se realizó de forma online y no existía la presión de la hora.

Las entrevistas a los expertos constan de preguntas mucho más abiertas, pues son de respuesta larga o corta. Con el objetivo que estos profesionales nos expresen sus conocimientos y opiniones sobre la formación para el empleo.

La temática de preguntas está enfocada a la importancia de la formación, las modalidades de formación, certificados de profesionalidad, formación demandada, validez de la FPE para la empleabilidad...

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

En cuanto a las entrevistas, fueron respondidas por dos expertos en formación. En principio iban a ser tres, pero para realizar una entrevista con un empleado del SAE se presentaron problemas de confidencialidad. Entonces se realizaron entrevistas a un profesor de la universidad y a un empleado de una empresa de formación, llamada Sipadan.

La forma de recoger estos datos ha sido por escrito y por grabación, en el caso de la entrevista, y por Google Forms, en el caso de los cuestionarios. Más tarde, la grabación de voz ha sido transcrita y se puede encontrar en el Anexo 1, los cuestionarios en el Anexo 2.

Finalmente, el análisis de los resultados se llevará a cabo tras mostrar los resultados, en el caso de los datos cuantitativos se expresarán con datos de un programa estadístico llamado R-commander. Por otro lado, los datos cualitativos se van a analizar por categorías anteriormente definidas. La conclusión se va a basar en la reflexión de los datos recogidos en esta investigación comparándolos con los conocimientos adquiridos en el grado, las competencias y habilidades prácticas, además voy a tener en cuenta las referencias y opiniones obtenidas con esta investigación.

7. Resultados

Las encuestas realizadas contienen datos tanto cuantitativos como cualitativos. Por esto, voy a expresar los resultados de dos formas; por un lado, los datos cuantitativos a través de una tabla, y los datos cualitativos a través de diferentes categorías.

Pregunta	Opciones	Muestra (N)	Porcentaje
Sexo	Masculino	14	60,9%
	Femenino	9	39,1%
Edad	Menor de 18 años	0	0%
	Entre 18 y 22 años	16	69,6%
	Más de 22 años	7	30,4%
Situación actual	Desempleado	5	21,7%

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

	Trabajador	4	17,4%
	Estudiante	14	60,9%
¿Es importante la formación continua para la búsqueda de empleo?	Si	21	91,3%
	No	0	0%
	Depende de la situación	2	8,7%
¿Qué modalidad formativa es más adecuada para la empleabilidad?	Presencial	15	65,2%
	Semipresencial	4	17,4%
	E-learning	3	13%
	A distancia	1	4,3%
¿Se le da importancia a la formación continua?	Si	8	34,8%
	No	10	43,5%
	Tal vez	5	21,7%
¿Conoces los organismos que imparten este tipo de formación?	Si	9	39,1%
	No	7	30,4%
	Tal vez	7	30,4%
¿Conoces algún amigo que haya obtenido empleo a través de esta formación?	Si	11	47,8%
	No	7	30,4%
	Tal vez	5	21,7%
¿Conoces la formación incentivada?	Si	8	34,8%
	No	15	65,2%

Tabla 2. Datos cuantitativos del cuestionario.

En cuanto a los datos cualitativos recogidos en esta encuesta, como he mencionado debo citar los temas, y dentro de estos temas se identificarán los principales, originales y restantes para más adelante crear nuestras categorías. La primera pregunta “¿Por qué consideran la modalidad presencial la más adecuada?” contiene temas como teoría y práctica, interacción, adquisición de conocimientos, asistencia, resolución de dudas, implicación y observación. Dentro de estos temas voy a diferenciarlos; los temas principales son interacción, asistencia y resolución de dudas, los originales son observación, teoría y práctica e implicación, y por último el único tema restante es la adquisición de conocimientos.

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

Gracias a estos temas, reconocemos categorías como relacionarse con los compañeros, con el profesor (interacción), estar de forma presencial, compromiso de asistir (asistencia), resolver dudas por parte del docente y alumno (resolución dudas), observar (observación), adquieres conocimientos de forma práctica, interiorizas teoría (teoría y práctica), responsabilidad del alumnado, llegar a tiempo (implicación) y aprender mejor (adquisición de conocimientos).

Las respuestas a la pregunta “*¿Qué ventajas presenta la modalidad semipresencial?*”. Presentan temas como flexible, práctica, obligatoriedad y desplazamiento. Voy a diferenciar los temas; Los temas principales son flexible y desplazamiento, los originales son práctica y no obligatoria, y por último no hay temas restantes.

Dentro de estos temas, diferenciamos las siguientes categorías: trabajar mientras, compaginable con tareas (flexible), clases prácticas, teoría en casa (práctica), puedes faltar (no obligatoriedad), desde casa, poco desplazamiento y menos gasto de transporte (desplazamiento).

En la pregunta “*¿Qué ventajas presenta la modalidad e-learning?*” encontramos los siguientes temas: flexible, compaginable, online, facilidad de acceso, desplazamiento y organización. Para empezar, los temas principales son flexible, compaginable y organización, los temas originales son compaginable, desplazamiento y online, y por último el tema restante es facilidad de acceso.

En esta pregunta podemos diferenciar las siguientes categorías: mayor libertad, más tiempo (flexible), trabajar y estudiar, compatible con otras tareas (compaginable), plataforma online (online), facilidad de acceso, no es costoso, desde casa (desplazamiento), sin horarios y horario propio (organización).

A la pregunta de “*¿Qué ventajas presenta la modalidad a distancia?*” se presentan temas como flexibilidad, desplazamiento, coste, comodidad, organización, donde los temas principales son flexibilidad y desplazamiento, los originales comodidad y organización, y el restante coste.

De acuerdo con las categorías, podemos diferenciar las siguientes: libertad de aprendizaje, propio ritmo (flexibilidad), no movilidad, desde casa (desplazamiento), menos gastos (coste), comodidad, propio horario y organizas el tiempo (organización).

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

En cuanto a la última pregunta, “¿Qué es la formación incentivada?” solo respondieron 6 encuestados, con respuestas que no correspondían a la realidad sobre este tipo de formación. Por lo que no encontramos ninguna categoría en este apartado.

A continuación, voy a adjuntar una tabla donde se expresan perfectamente los temas y categorías por cada pregunta de la entrevista.

Pregunta	Temas	Categorías
¿La formación para el empleo facilita la empleabilidad? ¿Por qué?	Formación, empleabilidad y productividad.	Conocimientos, competencias, actualizar, acceso, mejora, mantenimiento, tiempo y dinero.
¿Qué modalidad de formación crees que encaja mejor con la búsqueda de empleo? ¿Por qué?	Modalidad.	Reglada, a distancia, presencial, teleformación y mixta.
¿Consideras importante la formación para los desempleados? ¿Por qué?	Formación permanente y adaptación.	Renovación, acceso, estatus empresarial, necesidad y dominio del sector.
¿Crees que se le da la importancia que se merece a la formación para el empleo?	Gratuidad e impulsor.	Poca importancia, valoración negativa, facilitador y reducción.
¿Con qué cursos crees que existe más posibilidad para encontrar empleo, es decir, que cursos están más demandados?	Obligatoriedad y formación.	Demandados, puesto, metodología, comunicación y mediación.
¿Ayuda a encontrar empleo tener un certificado de profesionalidad? ¿Por qué?	Acreditar.	Competencias profesionales, adquisición y empleabilidad.

Tabla 3. Temas y categorías de las entrevistas.

8. Análisis de los resultados

Gracias a la encuesta (Ver anexo 2) he podido comparar y analizar los datos de nuestra muestra. Para analizar los resultados, he utilizado R-commander, un programa estadístico que nos facilita la interpretación y discusión de los datos. En este caso, podemos entender que la mayoría de los encuestados están estudiando actualmente, se encuentran en un rango de edad entre 18 y 22 años.

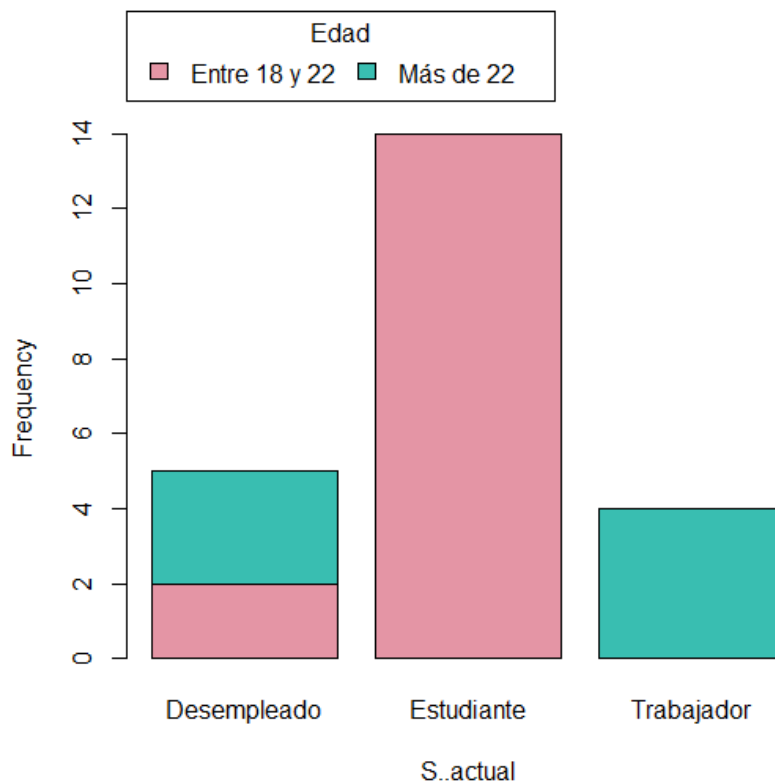


Figura 1. Comparación de las variables situación actual y edad.

A continuación, he comparado las variables edad y situación actual. De esta forma, he obtenido la siguiente tabla de contingencia:

Edad	Situación actual			
	Entre 18 y 22	Desempleado	Estudiante	Trabajador
		2	14	0
Más de 22	3	0	4	

Tabla 4. Comparación entre edad y situación actual.

En esta tabla, podemos observar que la mayoría de los estudiantes (N= 14) poseen una edad entre 18 y 22, dentro de este rango de edad también encontramos algunos

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

jóvenes desempleados (N=2). Por el contrario, los encuestados con más de 22 años trabajan (N=4) o están en desempleo (N=3).

Conociendo las proporciones podemos saber el porcentaje de dos variables comparadas, como es en este caso la edad y la importancia dada a la formación continua. Observo que el 76,2% de sujetos con una edad entre 18 y 22 años le da importancia a la formación continua, frente a un 23,8% con más de 22 años que también le dan importancia. Por el contrario, el 0,6 % de la muestra con más de 22 años afirman que la formación continua no es necesaria.

En este análisis, me gustaría comparar el sexo, modalidad de formación adecuada y situación actual. Con las siguientes tablas de contingencia de entrada múltiple, muestro estos resultados.

		Modalidad de formación adecuada			
		A distancia	E-learning	Presencial	Semipresencial
Situación actual	Desempleado	0	0	1	4
	Estudiante	0	0	4	0
	Trabajador	1	3	0	0

Tabla 5. Tabla del sexo femenino que compara la situación actual de acuerdo con la modalidad formativa más adecuada.

		Modalidad de formación adecuada			
		A distancia	E-learning	Presencial	Semipresencial
Situación actual	Desempleado	0	0	0	0
	Estudiante	0	0	10	0
	Trabajador	0	0	0	0

Tabla 6. Sexo masculino comparado con la situación actual y la modalidad formativa más adecuada para la empleabilidad.

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

De acuerdo con estas dos tablas, entiendo que la mayoría de los hombres que estudian prefieren una modalidad presencial (N= 10), en cambio sólo algunas mujeres las prefieren entre estas encontramos estudiantes y desempleadas (N= 5). Las mujeres desempleadas prefieren la modalidad semipresencial con una muestra de 4 personas, y una trabajadora opta por la modalidad a distancia.

A través de las proporciones. Comparo las variables “¿Conoces algún amigo que haya obtenido empleo a través de la FPE?” y “¿Conoces la formación incentivada?”. Gracias a R-commander observamos que el 80% (N=15) no conocen ni la formación incentivada ni tienen ningún amigo que haya obtenido empleo a través de la FPE, en cambio el 20% (N=8) conoce esta formación y a amigos que si han obtenido empleo.

A continuación, vamos a comparar las variables importancia que se le da a la formación continua y conocimiento de los organismos que ofrecen FPE. Con una tabla de contingencia analizamos que una persona piensa que no se le da importancia a la formación continua y tampoco conoce estos organismos, en cambio, nueve individuos piensan que no se le da importancia, pero si conocen a los organismos que imparten esta formación. Por otro lado, seis personas afirman que sí se le da importancia a la formación y no conocen estos organismos, las siete personas restantes piensan que tal vez se de importancia y conozcan estos organismos.

Para acabar de analizar la encuesta vamos a pasar a los datos cualitativos, en este caso se ha utilizado un método inductivo donde primero se presentan unos temas que más adelante se clasifican, para luego crear diferentes categorías. El siguiente paso es establecer un modelo y así comparar nuestras categorías para su análisis (Mcmillan, 2005).

En la pregunta “¿Por qué consideran la modalidad presencial la más adecuada?” considero que las categorías adquirir los conocimientos de forma práctica e interiorizar la teoría y aprender mejor están ligadas, pues en esta modalidad formativa se aprende mucho mejor como los encuestados afirman; se da una formación tanto teórica como práctica. Por un lado, relacionarse con los compañeros y el profesor, y resolver dudas también están ligadas, ya que está claro que en esta formación existe relaciones de comunicación entre los alumnos y docentes, para resolver las dudas se necesita de esta interacción. Por otro lado, las categorías estar de forma presencial, compromiso de asistir, llegar a tiempo

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

y responsabilidad del alumnado están totalmente relacionadas, porque esta formación implica una responsabilidad por parte de los estudiantes que conlleva a la asistencia y atención en el aprendizaje. Finalmente, nos encontramos una categoría aislada, la observación, que no considero que tenga relación con otra categoría.

En la pregunta “*¿Qué ventajas presenta la modalidad semipresencial?*” encontramos relaciones en muchas categorías. En primer lugar, las categorías trabajar mientras, compaginable con tareas y puedes faltar, están muy relacionadas pues al ser una modalidad más flexible si tienes otras tareas más importantes o trabajas puedes faltar a alguna clase, ya que no es tan obligatoria la asistencia. En segundo lugar, presentan relación clases prácticas, teoría en casa, desplazamiento y menos gasto de transporte, porque como hemos visto en esta modalidad existe poco desplazamiento por lo que las clases prácticas son más presenciales y la teoría se repasa desde casa.

En la pregunta “*¿Qué ventajas presenta la modalidad e-learning?*” encontramos similitudes en las siguientes categorías: mayor libertad, más tiempo, trabajar y estudiar y compaginable con otras tareas están vinculadas, pues el e-learning al ser tan flexible deja mucha libertad al alumnado para organizar su tiempo, pudiendo trabajar y realizar otras tareas mientras tanto. Las categorías facilidad de acceso, no es costoso, desde casa, sin horarios, horario propio y plataforma online también están relacionadas como esta modalidad se hace desde una plataforma tenemos más facilidades para organizarnos, sin tener la necesidad de gastar dinero ni desplazarnos.

En la pregunta “*¿Qué ventajas presenta la modalidad a distancia?*” se presentan semejanzas en algunas categorías como es el caso de libertad de aprendizaje, propio ritmo, comodidad, horario propio y organizar tu tiempo, ya que como hemos observado la flexibilidad de esta formación permite que podamos organizarnos a nuestra manera. Por otro lado, no movilidad, desde casa y menos gastos están muy relacionadas, porque al no tener que desplazarnos no se generan muchos gastos.

Finalmente, la última pregunta “*¿Qué es la formación incentivada?*” no se puede analizar, pues ningún encuestado ha respondido correctamente a esta pregunta, y también es verdad que han contestado muy pocos.

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

A continuación, vamos a pasar al análisis cualitativo de las entrevistas. En este caso, se van a relacionar las categorías por pregunta. En primer lugar, en la pregunta “*¿La formación para el empleo facilita la empleabilidad? ¿Por qué?*” encontramos similitud entre las categorías conocimientos, competencias y actualizar, ya que adquirir nuevos conocimientos y habilidades en los individuos siempre favorece a actualizar nuestro aprendizaje. Por otro lado, acceso, mejora y mantenimiento también guardan una estrecha relación, puesto que formarnos siempre apoya el acceso, mejora y mantenimiento a un empleo. Finalmente, el tiempo y dinero están relacionados, pues estas variables indican que si un empleado de cualquier empresa posee formación va a resultar productivo y esta empresa no va a perder ni tiempo ni dinero.

En segundo lugar, la pregunta “*¿Qué modalidad de formación crees que encaja mejor con la búsqueda de empleo? ¿Por qué?*” encontramos relacionadas todas las categorías que son reglada, a distancia, teleformación, presencial y mixta, se tratan de las modalidades de formación que en este caso cada una se adapta a una situación u otra del estudiante. Aunque los dos entrevistados están de acuerdo en que la modalidad presencial es la más adecuada, también presentan otras alternativas de formación.

En tercer lugar, la pregunta “*¿Consideras importante la formación para los desempleados? ¿Por qué?*” están vinculadas las siguientes categorías: renovación, acceso y estatus empresarial, ya que estos aspectos son los que fomenta la formación permanente, de forma que los individuos actualizan sus conocimientos, acceden y mejoran su empleabilidad, y cuando acceden a un puesto le dan cierto estatus a la empresa. Por otro lado, están relacionadas las categorías de necesidad empresarial y conocimiento del sector, pues la formación aporta a los desempleados ciertas habilidades que cubren las necesidades de la empresa y del propio sector.

En cuarto lugar, la pregunta “*¿Crees que se le da la importancia que se merece a la formación para el empleo?*” podemos ver similitudes en categorías como poca importancia y valoración negativa, pues como afirma el primer entrevistado, la gratuidad de la formación muchas veces hace que los estudiantes pierdan el interés y no le den importancia. Por otro lado, están relacionadas las categorías facilitador y reducción, porque el otro entrevistado considera que la FPE facilita la obtención de un puesto, y así reduce considerablemente el desempleo.

En quinto lugar, la pregunta “*¿Con qué cursos crees que existe más posibilidad para encontrar empleo, es decir, que cursos están más demandados?*” nos hace relacionar las categorías demandados y puesto, porque como el empleado de una empresa de formación nos indica, los cursos demandados son aquellos que necesitan de forma obligatoria cualquier empresa como es manipulador de alimentos y prevención de riesgos laborales. Por otro lado, otras categorías relacionadas son metodología, comunicación y mediación, pues como nos comenta el profesor de la universidad son las competencias que se requieren actualmente en el ámbito educativo.

En último lugar, la pregunta “*¿Ayuda a encontrar empleo tener un certificado de profesionalidad? ¿Por qué?*” encontramos semejanza entre todas las categorías que son competencias profesionales, adquisición y empleabilidad, porque como afirman los dos entrevistados, un certificado de profesionalidad nos va a aportar unas determinadas competencias que nos facilitará la empleabilidad, es decir, casi siempre va a tener más oportunidad el que posea una buena formación relacionada con el sector.

9. Conclusiones

Para empezar, a lo largo de esta investigación he podido conocer la respuesta a mi principal pregunta de investigación “*¿Qué modalidad de formación favorece la empleabilidad?*”, tanto los datos cualitativos como cuantitativos han afirmado que la modalidad presencial es la más adecuada. Esta modalidad produce un mayor aprendizaje en el alumnado, aprenden conocimientos y competencias de forma teórica y práctica, también es muy importante la interacción a lo largo de este proceso pues ayuda a aprender de los demás y resolver las dudas.

Aunque está claro que la modalidad presencial es la más adecuada en este caso, no siempre va a ser la mejor opción. Como sabemos todas las modalidades presentan ventajas, pero como hemos podido observar; cada modalidad se adapta a una situación personal. De forma que ninguna de las modalidades es la perfecta, si no que tenemos que plantearnos la situación en la que nos encontramos, para elegir la modalidad de formación

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

que más nos convenga. Es cierto, que la modalidad e-learning no está reconocida por los encuestados, pues algunos encuestados desconocían sus ventajas. De esta forma, considero necesario concienciar a la población sobre las diferentes modalidades de formación existentes y conocer a que necesidades de formación se adapta cada una.

Quiero destacar que la mayoría de los encuestados entre 18 y 22 años estaban estudiando o desempleados actualmente. Esto me hace pensar que muchas organizaciones buscan a trabajadores que tengan experiencia en ese sector, pero muchas veces es difícil para los más jóvenes contar con experiencia, pues se impone una trayectoria profesional que éstos no poseen.

También pude observar que tanto la muestra como los entrevistados afirman firmemente la importancia de la formación continua, pero más adelante nos indican que no se le da la importancia necesaria a esta formación. Con esto quieren decir, que la formación continua va a ayudar a los demandantes de empleo a optar a muchas más posibilidades para encontrar un puesto, pero las personas no están totalmente concienciadas. Por esto, consideramos imprescindible motivar a la población a formarse e insistir en la multitud de ventajas que puede presentar este tipo de formación en los desempleados.

Por otro lado, he observado gracias a mi cuestionario que los individuos desconocen los organismos que imparten la formación para el empleo. Esto me ha hecho entender que no se aporta la suficiente información sobre estos organismos, desde la educación o desde estas mismas organizaciones debe existir más difusión sobre este tipo de formación y las ventajas que presenta.

Como he analizado, la formación para el empleo ayuda a mantener y conseguir un puesto de trabajo. De esta forma como he mencionado anteriormente, se le debe dar la importancia que se merece. Pues muchos desempleados se quedan estancados en el pensamiento de que ya no necesitan formación, y antes que formarse, prefieren buscar empleo. Hay que saber que todos estamos en constante aprendizaje, siempre podemos aprender conocimientos y habilidades nuevas que nos ayuden a mejorar nuestro perfil profesional.

Está claro que además de la FPE, obtener un certificado de profesionalidad es una buena forma de acreditar que posees ciertas competencias y habilidades para desempeñar

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

cierta actividad laboral. Estos certificados son muy recomendados para personas que poseen muy poca formación, considero también que se le deberían de dar más importancia.

Finalmente, me encuentro con encuestados que desconocen la existencia de la formación incentivada, algo que me preocupa. Puesto que esta formación puede favorecer a muchos desempleados que necesitan algún tipo de ingreso, esta formación les aporta unos ingresos monetarios a quienes la realizan. Por esto, como he mencionado anteriormente la mayoría de los desempleados les falta información sobre la formación continua y así desconocen las posibilidades que existen, como es en este caso la formación incentivada.

10. Reflexión sobre el proceso de aprendizaje a lo largo del Grado

A lo largo de mi paso por el grado en Pedagogía, he ido aprendiendo conocimientos un poco más generales, para luego empezar a adquirir conocimientos más específicos. Ahora voy a explicar detalladamente las competencias y habilidades que he interiorizando en el transcurso de estos años

El primer año interioricé teorías educativas de algunos autores que han marcado la enseñanza actual como son Piaget, Vygotsky, Erikson, Montessori, Freire, Rousseau... Gracias a estas materias pude aprender las bases de la educación actual o incluso conocer la historia de la educación hasta estos días. Sobre todo, destaco las asignaturas de Psicología del Desarrollo, Pedagogía Social, Historia y Teoría de la Educación, disciplinas que me ayudaron a conocer cada día más la Pedagogía, y que poco a poco me acercaban a mi pasión por esta carrera.

El segundo año profundicé también conocimientos más generales, pero muy útiles a su vez. Disciplinas como Métodos de Investigación y Educación Comparada me hicieron adentrarme en la investigación educativa, en otras palabras, aprendí a desarrollar trabajos de investigación, que son muy comunes en la universidad, además de desarrollar un pensamiento crítico. Por otro lado, descubrí la asignatura de Diagnóstico, una de las disciplinas que empezó a llamar mi atención, pues cada día me gustaba más saber sobre

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

las dificultades de aprendizaje que podía experimentar un alumno, para más adelante encontrar la forma de poder ayudarlo y asesorarlo. Otra materia que destaco es Diseño, Desarrollo, Innovación y Evaluación en Educación, en la que pude llevar a la práctica la innovación educativa, pues nuestra docente planificaba muchas actividades que nos enseñaban a desarrollar nuestra creatividad.

El tercer año empecé a llevar a la práctica todos los conocimientos y competencias adquiridos a lo largo de estos dos años con el Prácticum I. En mi caso, seleccioné un instituto de secundaria cerca de mi casa, donde descubrí que mi trabajo como pedagoga realmente me apasionaba, asimismo aprendí muchos aspectos de los centros educativos como son las programaciones, diagnóstico actualizado, programa Seneca, tutorías a padres..., conocimientos que me ayudaron a avanzar en mi proceso de enseñanza-aprendizaje, pues la mayoría de estos eran nuevos para mí. Por otro lado, destaco asignaturas como Orientación Educativa y Formación y desarrollo profesional, materias que considero imprescindibles en este grado, ya que me ayudaron a adentrarme más en mi labor y desarrollo profesional como pedagoga, y en concreto, Orientación me mostró algunas teorías en las que podía apoyarme para asesorar a los alumnos con dificultades. Este año también me especialicé en las modalidades de orientación y empresa, de esta forma me especialicé en el ámbito de la orientación educativa, y descubrí un nuevo mundo para mí con la Pedagogía en la empresa.

El cuarto año seguí con asignaturas de las modalidades de orientación y empresa, conociendo cada vez más estos dos ámbitos de forma más específica. La verdad es que interioricé muchas actitudes que me iban a servir para un futuro, tal y como la formación programada, programas educativos, formación e-learning, calidad en las empresas... Todo esto, no me hizo decantarme por una especialidad en concreto, puesto que siempre me había gustado el ámbito de la orientación, pero conforme fui conociendo la Pedagogía en las organizaciones me empecé a decantar por las dos disciplinas por igual. Así, más adelante decidí llevar a cabo mis últimas prácticas en una empresa, para conocer de verdad el entorno en que mejor podría desenvolverme. Las prácticas en la organización fueron muy enriquecedoras, interioricé habilidades y competencias como son el diseño instruccional, creación de contenido, evaluación de contenido y tutorización. Todas estas actividades fueron nuevas para mí y mis compañeros del Prácticum, ya que en la

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

universidad tratábamos muy poco el ámbito de la formación programada. Por esto, estas prácticas complementaron mi aprendizaje del grado.

Finalmente, quiero destacar que en esta carrera no sólo he aprendido conocimientos teóricos y prácticos. También he aprendido a crecer como persona, en lo laboral y personal. Pues al empezar la carrera tenía algunos prejuicios que fueron desapareciendo, como es el ejemplo de las presentaciones en público, que me ayudó a vencer ese pánico escénico que considero que todos tenemos. Por otro lado, la pedagogía me ha enseñado a ver la educación desde otras perspectivas, donde el docente es un guía o facilitador para el alumno, distinguiéndose la figura tradicional de autoridad. Para que exista la pedagogía, también tiene que existir la inclusión de los alumnos, no sólo por parte de los estudiantes, sino que también el equipo educativo debe ser el primero en adaptarse a su alumnado. Esta disciplina va más allá de los centros educativos, y no cabe duda de que poco a poco los pedagogos están cobrando importancia en otras organizaciones, por esto es nuestro trabajo dar a conocer nuestro potencial.

Bibliografía y webgrafía

- Carretero, M. (2004). *¿Qué es el constructivismo?*. Progreso: México.
Recuperado en
http://www.micentroeducativo.pe/docente/fileproject/file_docentes/549bi_2c5224.pdf
- Casamayor, G., Alós, M., Chiné, M., Dalmau, O., Herrero, O., Mas, G., ... Rubio, A. (2008). *La formación On-line: Una mirada integral sobre el e-learning, b-learning...*. Barcelona: Editorial GRAÓ.
- Fernández Lucía, L. (2014). *La atención a las familias en el proceso de institucionalización de un familiar con discapacidad intelectual. Análisis de necesidades y diseño de una propuesta de mejora*. Universidad de Barcelona: Barcelona. Recuperado en
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/60458/1/TFG%20TS%202014_Fernandez%20Lucia%20Laura.pdf
- García, C. M. (2009). E-learning en la formación para el empleo: ¿qué opinan los usuarios?. *Revista de Educación*, vol. 355. Recuperado de
http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355_12.pdf
- Garrison, D. R. y Anderson, T. (2005). *El e-learning en el siglo XXI*. Barcelona: Ediciones OCTAEDRO.
- Junta de Andalucía (2018). *Formación para el Empleo*. Sevilla: Junta de Andalucía. Recuperado de
<http://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/formacion/fpe.html>
- Mato Díaz, F. J. y Cueto Iglesias, B. (2008). Efectos de las políticas de formación a desempleados. *Revista de Economía Aplicada*, núm. 46, vol. 16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/969/96915817003/>
- Mcmillan, J. H. (2005). Análisis de datos cualitativos. En Mcmillan, J.H. *Investigación educativa*. Madrid: Pearson Education. Recuperado en [https://desfor.infod.edu.ar/sitio/upload/McMillan J. H. Schumacher S. 2005. Investigacion educativa 5 ed..pdf](https://desfor.infod.edu.ar/sitio/upload/McMillan_J._H._Schumacher_S._2005._Investigacion_educativa_5_ed..pdf)
- Nolla Domenjó, M. (2006). Formación Continuada. El proceso cognitivo y el aprendizaje profesional. *Revista de Educación médica*, vol. 9. Recuperado de

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1575-18132006000100004

- I.A.C.P. (2018). *Junta de Andalucía: Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales*. Extraído de <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/iacp/cualificaciones/niveles-de-competencia>
- IMFE (2018). *Formación*. Málaga: Ayuntamiento de Málaga. Recuperado de <http://imfe.malaga.eu/>
- SEPE (2018). *Certificados de profesionalidad*. Madrid: SEPE. Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/certificados_profesionalidad.html
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Sipadan (2018). Curso e-learning [*Curso tutor, formador para impartir Cursos en Teleformación*]. 22/03/2018 al 25/04/2018. Extraído de <https://think.aulavirtualdeformacion.com/index/index>
- Vygotsky, L. (1985). *Pensamiento y Lenguaje*. Buenos Aires: Pléyade.

Anexos

Anexo 1- Transcripción de las entrevistas

✓ Entrevista a un empleado de Sipadan

¿La formación para el empleo facilita la empleabilidad? ¿Por qué?

El Sistema de Formación para el Empleo tiene como objetivo formar y capacitar a las personas para su trabajo y actualizar sus conocimientos y competencias a lo largo de su vida profesional, es decir, la formación para el empleo es un paso esencial para mejorar la empleabilidad, tanto para acceder a un empleo como para mantenerlo.

¿Qué modalidad de formación crees que encaja mejor con la búsqueda de empleo? ¿Por qué?

Depende de la situación:

Opción 1: Si se está en búsqueda activa de empleo y no se tiene trabajo, pero sí formación.

Creo que en este sentido es mejor apostar por una formación presencial, dando prioridad a la cualificación profesional que se adecúa a nuestro perfil profesional.

En este caso debemos hacer una tarea previa de investigación o asesoramiento para buscar la especialidad formativa que podría actualizar nuestra formación para poder tener más garantías de encontrar un empleo.

Opción 2: Si se está en búsqueda activa de empleo y no se tiene trabajo ni formación.

En este caso se debe apostar por la formación reglada o la formación encaminada a la obtención de un certificado de profesionalidad que nos capacite para conectar más rápido con el mercado laboral de una manera directa y “certificada”.

Opción 3: Si se está en búsqueda activa de empleo y se tiene trabajo.

En este caso, lo que pretendemos es buscar un mejor empleo o una estabilidad profesional y para ello, por las condiciones que nos ofrece, yo recomendaría la teleformación o formación mixta, que nos permita seguir desarrollando nuestra actividad, al mismo tiempo que nos formamos para un futuro mejor.

¿Consideras importante la formación para los desempleados? ¿Por qué?

Con la formación, se adquieren competencias que permiten la adaptación a las necesidades de las empresas, algo vital para toda persona desempleada que busca la reincorporación a ese mercado tan cambiante y tan exigente.

La formación debe ser objetivo permanente en nuestra vida laboral y es condición indispensable para facilitar el acceso al empleo, es decir, debemos apostar por la Educación y Formación Permanente que nos permita estar en continua renovación de conocimiento para poder situarnos bien dentro del mercado laboral.

Los tiempos de desempleo deben ser tomados como tiempos de oportunidad formativa y así podremos adquirir nuevos conocimientos y competencias que nos abran las puertas del empleo.

¿Crees que se le da la importancia que se merece a la formación para el empleo?

La verdad que no. Considero que a las cosas “gratis” no se les da la importancia que tienen y la Formación para el Empleo, es una de estas cosas que consideramos gratis y, en muchas ocasiones, obligatoria, cosa que nos ayuda más y más a dejar de valorarla tan positivamente como se debería.

¿Con qué cursos crees que existe más posibilidad para encontrar empleo, es decir, que cursos están más demandados?

Los cursos más demandados son aquellos que son requeridos “obligatoriamente” para ejercer un puesto de trabajo o empleo, es decir, curso de idiomas y manipulador de alimentos en la hostelería, PRL en la construcción, docencia de la formación profesional para el empleo para los formadores...

¿Ayuda a encontrar empleo tener un certificado de profesionalidad? ¿Por qué?

Toda formación que pueda acreditarse puede certificar que tenemos unos conocimientos teóricos y/o prácticos en alguna materia y si además esa formación es un certificado de profesionalidad, nos acredita que poseemos el conjunto de competencias

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral puntual, con lo nos permite estar más cerca de un empleo, al ser “más profesional” en la materia.

✓ **Entrevista a docente de la Universidad**

¿La formación para el empleo facilita la empleabilidad? ¿Por qué?

La formación siempre facilita la empleabilidad (de calidad), principalmente porque las empresas quieren siempre que la persona que contraten sea independiente y productiva desde el primer minuto, por lo que si han de invertir en ella bien tiempo, o bien dinero en su formación, su índice de productividad es menor en las primeras fases.

¿Qué modalidad de formación crees que encaja mejor con la búsqueda de empleo? ¿Por qué?

En relación con la búsqueda de empleo, la formación presencial, desde mi opinión, tiene más probabilidades de ser un factor importante; principalmente por la potencialidad práctica de la formación recibida (en especial, en la manipulativa y social). En cambio, hay un extenso campo de formación específica en el que la formación a distancia tiene un nicho de mercado, por ejemplo, todas aquellas relacionadas con uso de soportes digitales.

¿Consideras importante la formación para los desempleados? ¿Por qué?

Por supuesto, es lógico pensar que, dejando de un lado el tema económico, a una empresa le interesa aportar una imagen pública profesional, por lo que tener en su plantilla a personas formadas (con conocimientos en el sector) les aporta un valor añadido a los demandantes de empleo.

¿Crees que se le da la importancia que se merece a la formación para el empleo?

Realmente, la formación para el empleo ha sido un motor desde hace ya varios años; los cursos que facilitan tanto empresas privadas como los del Servicio de Empleo Público del Estado (SEPE), facilitan la inserción al mundo laboral. Por tanto, y al menos

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

a nivel teórico, se es consciente de la relevancia de la formación para reducir el desempleo.

¿Con qué cursos crees que existe más posibilidad para encontrar empleo, es decir, que cursos están más demandados?

Supongo que depende del sector, no puedo hablar de todos ya que desconozco las necesidades de cada uno de los empleos; en cambio, en el mundo de la formación, se demanda, principalmente, la capacitación para desarrollar nuevas metodologías y las habilidades tanto comunicativas como de mediación. En el mundo de la informática, el dominio de determinados lenguajes de programación (ya que los proyectos se realizan en lenguajes determinados) o las artes gráficas (diseño de front-end). Por tanto, los cursos deben ir orientados según la línea de trabajo a la que una persona se quiera adherir.

¿Ayuda a encontrar empleo tener un certificado de profesionalidad? ¿Por qué?

Al ser un sistema regulado por un Real Decreto (34/2008, si mal no recuerdo) y tener validez en el territorio nacional, es de suponer que tienen cierto nivel de ajuste en relación a lo que las empresas necesitan; si mal no recuerdo, en esencia, los certificados empezaron a ofrecerse a profesionales que llevaban varios años de servicio en un determinado sector, para oficializar sus competencias. Por tanto, el fomento de este tipo de certificados facilitaría a demandantes posteriores adquirir las competencias específicas para determinados puestos de trabajo, por lo que incrementaría considerablemente su empleabilidad.

Anexo 2- Preguntas de la encuesta en GoogleForms

Cuestionario sobre las modalidades de formación

Para empezar a completar este cuestionario, debes saber que es totalmente anónimo. El fin de éste es ayudar en una investigación sobre la modalidad más adecuada para formar a los desempleados. Para esto, es muy importante que seas totalmente sincero en tus respuestas.
¡Muchas gracias por tu colaboración!

Sexo *

- Masculino
- Femenino

Edad *

- Menor de 18 años
- Entre 18 y 22 años
- Más de 22 años

Situación actual *

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

Situación actual *

- Desempleado
- Trabajador
- Estudiante

¿Piensas que la formación continua es importante para la búsqueda de empleo? *

- Si
- No
- Depende de la situación, pues una persona que ya tenga experiencia en un sector no necesita formación.

¿Qué modalidad de formación es la más adecuada para la encontrar empleo? *

- Modalidad presencial
- Modalidad semipresencial
- Modalidad e-learning (online)

¿Qué ventajas crees que presenta la modalidad presencial? *

Texto de respuesta larga

¿Qué ventajas crees que presenta la modalidad semipresencial? *

Texto de respuesta larga

¿Qué ventajas crees que presenta la modalidad e-learning? *

Texto de respuesta larga

¿Qué ventajas crees que presenta la modalidad a distancia? *

Texto de respuesta larga

¿Crees que se le da importancia a la formación continua en los desempleados? *

Sí

No

¿Conoces los organismos que imparten este tipo de formación? *

- Sí
- No
- Tal vez

¿Conoces algún caso de un amigo que haya obtenido empleo a través de la formación para el empleo? *

- Sí
- No
- Tal vez

¿Conoces la formación incentivada? *

- Sí
- No

Si has respondido "sí" en la pregunta anterior, define la formación incentivada

Texto de respuesta larga

Anexo 3- Gráficas del cuestionario

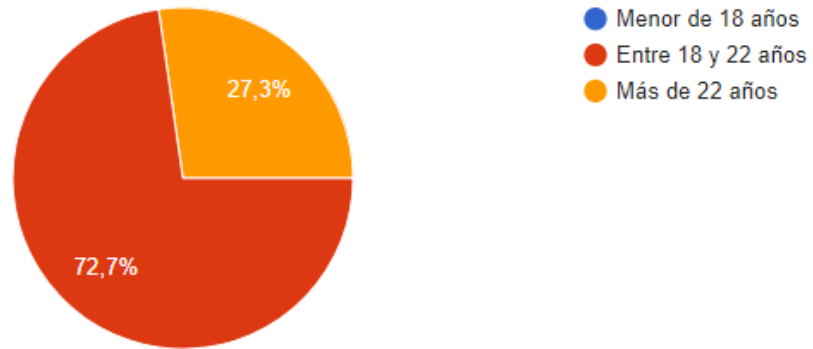


Figura 1. Edad

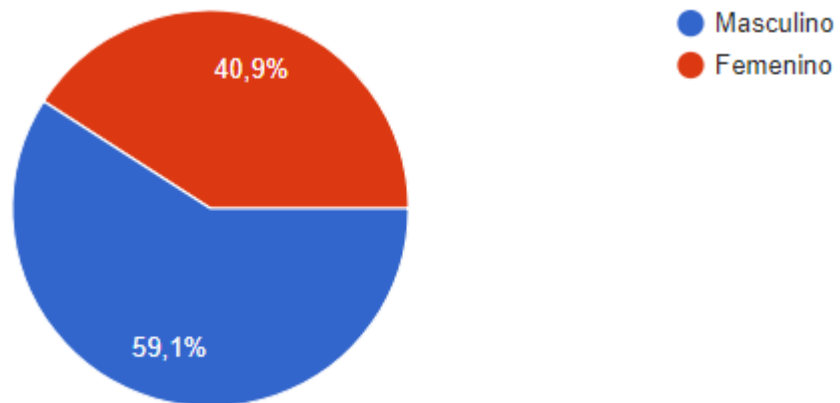


Figura 2. Sexo

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

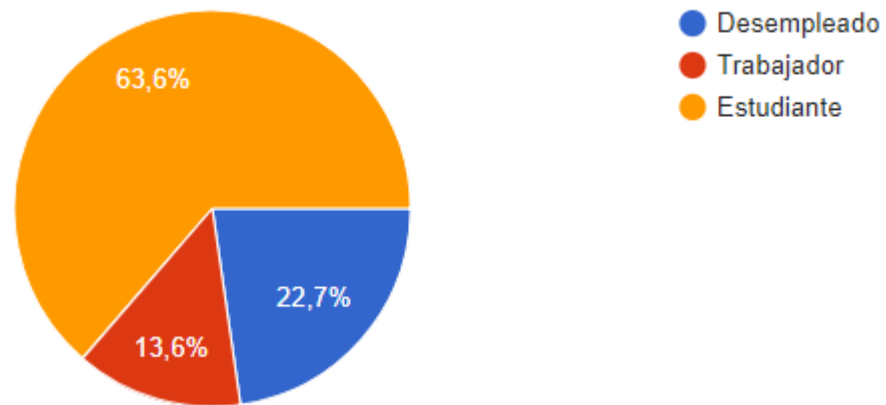


Figura 3. Situación actual



Figura 4. Importancia de la formación continua

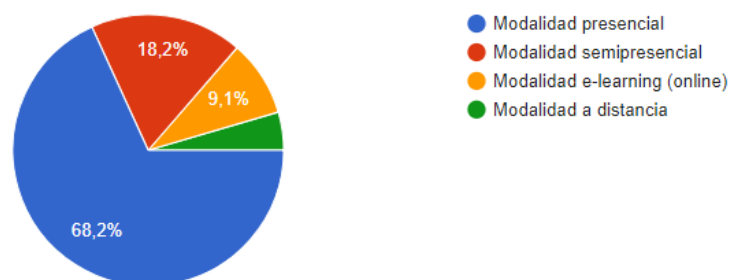


Figura 5. Modalidad de formación más adecuada para la empleabilidad

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

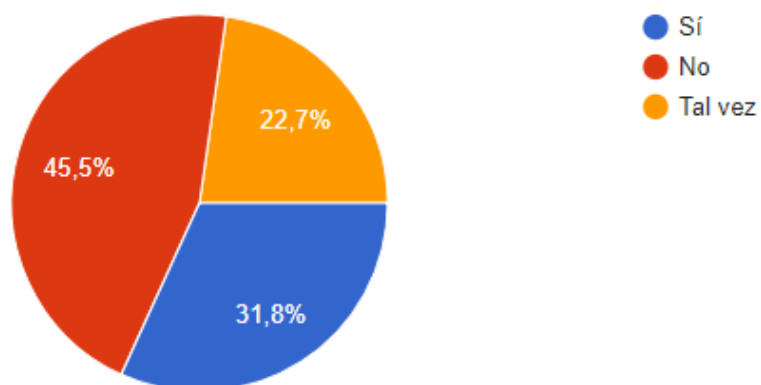


Figura 6. Importancia que se le da a la formación continua

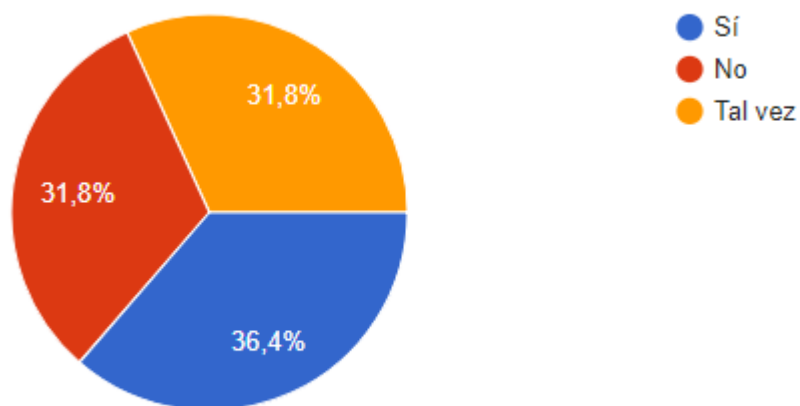


Figura 7. ¿Conoces los organismos que imparten esta formación?

Investigación sobre la modalidad de formación que favorece la empleabilidad

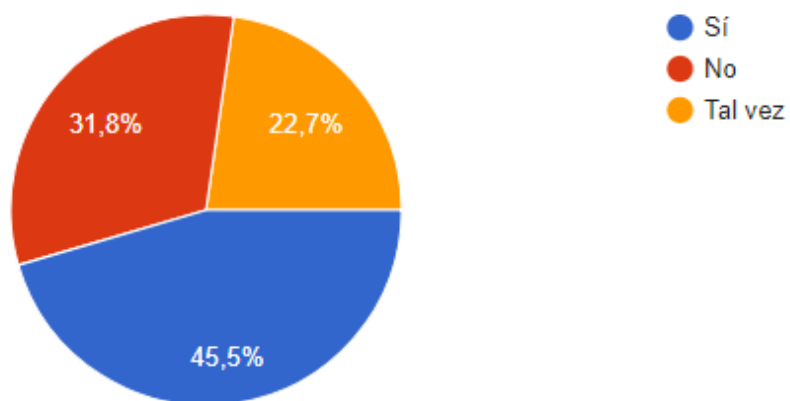


Figura 8. ¿Conoces algún amigo que haya conseguido empleo con esta formación?

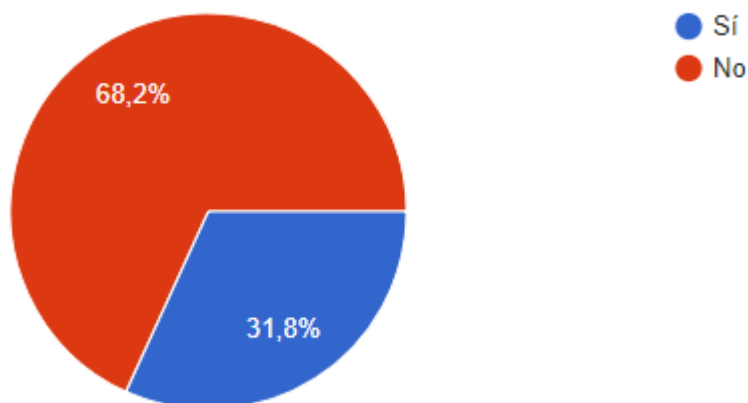


Figura 9. ¿Conoces la formación incentivada?