

Mesa Redonda. El compromiso de la Fundación Tripartita con el e-learning

Francisco Moreno Chamorro
Adjunto a la Secretaría Confederal de Formación para el Empleo
Representante de CC.OO. en el Patronato de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Desde hace algunos años nuestro país vive un proceso de transformación económica importante, a través de la incorporación de las nuevas tecnologías en sus procesos productivos, la puesta al día de prácticas empresariales y el surgimiento de nuevos sectores de actividad que demandan un alto contenido de conocimiento y que son origen de grandes innovaciones.

La irrupción de la revolución tecnológica y de comunicación está provocando profundas transformaciones en la forma de vida y en las relaciones entre las personas, incorporando nuevas formas de trabajar, de comunicarnos, de comprar y de vender, de crear y de difundir cultura. La economía se ha ido transformando y la era industrial ha dado paso paulatinamente a lo que conocemos como la Sociedad del Conocimiento, basada principalmente en las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Este panorama sitúa a la formación a lo largo de toda la vida en una posición privilegiada para hacer posible que la actividad innovadora sea un elemento fundamental a la hora de alcanzar un crecimiento sostenible de la economía de los países que mejore la calidad de vida de las personas y estimule el crecimiento de la productividad y la competitividad.

El convencimiento de que la formación continua de los trabajadores y trabajadoras y su adecuación al mundo del empleo era imprescindible para el bienestar social y económico, se materializó en la firma de los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua entre los interlocutores sociales y el Gobierno. Nace así el germen de una cultura formativa que reconoce a la formación permanente como un derecho y una necesidad tanto de los trabajadores como de las empresas. Progresivamente, la formación se afianza en todos los sectores de actividad económica y se incorpora a la negociación colectiva de nuestro país.

Durante todos estos años, el Subsistema de Formación Continua se ha visto afectado por múltiples cambios normativos y legislativos, como son la configuración del Sistema Nacional de Formación Profesional, junto a la formación inicial y la ocupacional o la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional; hasta llegar al momento presente, cuando los agentes sociales hemos renovado nuestro compromiso con la formación de los trabajadores y trabajadoras a través de la firma con el Gobierno del IV Acuerdo Nacional de Formación en febrero pasado.

Desde la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, ente paritario que gestiona de manera tripartita la formación continua, las organizaciones empresariales y sindicales junto a la Administración, atendemos las necesidades formativas de la población ocupada a través de las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales, integradas por los sindicatos y las patronales más representativas en sus ámbitos.

A lo largo los últimos trece años hemos ido conformando un modelo formativo que estimula y propicia la formación de los trabajadores y trabajadoras por medio de un conjunto de acciones formativas. Todas ellas

han sido concebidas con el objetivo común de facilitar la mejor cualificación de los trabajadores para su acceso al mercado de trabajo o su permanencia en él.

Modalidades de formación en el sistema formativo español

En la década de los 70 nace el concepto de formación a distancia, aunque fue en los años 80 cuando entró de lleno en el mundo de la formación profesional de nuestro país.

A partir de ese momento, la expansión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, junto a la incorporación de los multimedia y ordenadores personales al mundo productivo y a los hogares, ha permitido lo que ha sido y sigue siendo un vertiginoso desarrollo de las instrumentos y herramientas de los que puede valerse la formación profesional a distancia.

De esta manera, desde la Fundación Tripartita contemplábamos con el máximo interés el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y, con mayor atención, su particular aplicación al área de la formación profesional. De alguna manera, los nuevos sistemas de información y comunicación apuntaban ya entonces a lo que hoy es un hecho reconocido: la formación a distancia ha llegado a ser un complemento válido de la formación tradicional de carácter presencial.

En este sentido a mediados de los años 90 se inicia en la Fundación un proceso abierto de análisis y reflexión de las modificaciones que estaban introduciendo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y en qué medida y de qué manera, todo ese desarrollo tecnológico estaba

afectando o podía hacerlo en un futuro cercano a los protagonistas de los procesos de aprendizaje: el trabajador que aprende y actualiza sus conocimientos y el trabajador que con un nuevo perfil profesional, facilita estos nuevos métodos de aprendizaje.

Para este debate se contó con la participación de empresas y organizaciones empresariales que ya entonces habían incorporado la teleformación a sus programas formativos; participaban también entidades universitarias y escuelas industriales; intervenían asimismo las organizaciones empresariales y sindicales en el área de la enseñanza, junto con los propios departamentos técnicos de la Fundación.

Partimos entonces de la concepción de la TELEFORMACIÓN como el desarrollo de procesos de formación a distancia que posibilite un aprendizaje interactivo, flexible, y accesible a cualquier receptor potencial. Todo ello con independencia de la situación geográfica del formador, el alumno e incluso la formación.

La utilidad de la teleinformática y los multimedia como recursos formativos era ya un hecho evidente y muy a menudo sorprendente. Por ello, todos los participantes compartían las evidentes ventajas teóricas que la formación telemática ofrece y su naturaleza provocativa en tanto en cuanto anima al trabajador a formarse: Facilidad de acceso; universalización de los conocimientos; flexibilidad del medio; posible reducción de costes; comodidad por la ausencia de desplazamientos; entorno atractivo e interactividad.

Sin embargo, también surgieron voces críticas que ponían en común dudas e incertidumbres sobre la aplicación de esta modalidad formativa a la

formación permanente de los trabajadores: Deficiente alfabetización informática; desigualdad en las oportunidades de acceso; falta de personal cualificado (profesores y formadores), escasez de implantación y elevado coste de las telecomunicaciones y, por último, desconfianza a cerca de los contenidos pedagógicos y su correspondiente certificación.

Con este conjunto consensuado de premisas de partida, la Fundación, como referente institucional y técnico de la formación que reciben los trabajadores y trabajadoras ocupados, instauraba líneas de trabajo y actuación con la convicción de que hay que conocer de cerca e incorporar las nuevas modalidades formativas.

La Fundación como dinamizador de la teleformación

La implantación de una cultura de la formación y el papel de la negociación colectiva en su fortalecimiento ha estado siempre presente en el seno de la Fundación. En este contexto, la teleformación como una nueva metodología de trabajo para la formación debía ocupar su propio lugar dentro de dicha cultura formativa.

No obstante es importante que no perdamos de vista que el objetivo principal de la formación es el mismo con independencia del modelo o tecnologías que se utilicen. Por ello el tratamiento de la teleformación en la Fundación Tripartita además de identificar la dimensión de las herramientas tecnológicas nunca ha dejado de lado los elementos de realidad que dan sentido y consistencia al sistema de la formación profesional: la cualificación o recualificación de los trabajadores, ubicando

en sus justos términos los aportes que la formación puede realizar al empleo, sin negar su existencia.

De esta manera, y dentro del Sistema de Formación Continua ideado para la población ocupada y con la negociación colectiva como su principal eje vertebrador, la **acción formativa** ha sido siempre concebida como la que se dirige *“a la adquisición de competencias profesionales, teóricas y/o prácticas, estructuradas en una unidad pedagógica con objetivos, contenidos y duración propios, comunes a todos los participantes”*.

Respecto a las **modalidades formativas**, el punto de inflexión se produce en el año 2001 y se corresponde, por tanto, con la incorporación a las citadas convocatorias de formación de un tratamiento específico para la teleformación.

El concepto de teleformación aparece por primera vez en la Convocatoria de Ayuda para Planes de Formación Continua correspondiente al ejercicio 2001. En ella se define teleformación como un tipo de formación a distancia cuyo *“proceso de aprendizaje se desarrolla con el apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en línea”*.

Actualmente, en la Fundación las modalidades formativas son consideradas, de conformidad con lo establecido en la Orden TAS 500/2004 de 13 de febrero por el que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto que regula el Subsistema de Formación Continua, donde se expone que *“podrán ser presenciales, a distancia convencional, teleformación o mixtas. Cuando las acciones formativas incluyan, en todo o en parte, formación a distancia, ésta deberá realizarse*

con soportes didácticos que supongan un proceso de aprendizaje sistematizado para el participante, que necesariamente será complementado con asistencia tutorial”.

Además, “... La modalidad de teleformación se entenderá aplicada cuando el proceso de aprendizaje de las acciones formativas se desarrolle con el apoyo de tecnologías de información y comunicación en línea (teleformación)”.

Por su parte, en la ORDEN TAS/2783/2004, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa para la formación de trabajadores, por acción formativa se entiende también *“la dirigida a la adquisición de competencias profesionales, teóricas y/o prácticas, estructuradas en una unidad pedagógica con objetivos, contenidos y duración propios, comunes a todos los participantes.”* Dichas acciones *“se dirigirán tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la actualización y especialización profesional de los trabajadores ocupados, sin que para ello sea necesaria la intermediación de las empresas en las que prestan sus servicios”.*

“Cuando la formación se dirija a la mejora de las competencias y cualificaciones, para la que exista referente formativo establecido en el catálogo nacional de cualificaciones, se impartirá de forma modular y cada módulo tendrá la consideración de una acción formativa”.

Los resultados cuantitativos de esta incorporación específica de la teleformación dentro de las diferentes convocatorias arrojan resultados todavía algo irregulares. No obstante y atendiendo a las tendencias,

observamos que según los datos del sistema de bonificaciones a las empresas, en el año 2005, los contenidos formativos en los que más se utiliza la teleformación son la informática, la administración y los recursos humanos, la contabilidad y las finanzas y los idiomas.

Con respecto a las acciones formativas realizadas a través del sistema de bonificaciones, si comparamos los porcentajes de teleformación sobre la formación realizada a través del sistema de bonificaciones 2004 y 2005, constatamos un leve aumento en el número de acciones formativas: del 4,8% se alcanza el 5,4%.

Sin embargo, es la modalidad mixta la que mayor crecimiento experimenta y se establece como la principal de las tendencias: de los 57.963 participantes en modalidad mixta en el año 2004 se alcanzan los 125.634 durante el 2005.

Otra línea de trabajo adoptada por la Fundación Tripartita son las acciones de investigación y prospección que complementan a la formación continua. Esta iniciativa ha contribuido al análisis y estudio de la implantación de las TIC y su aplicación al mundo de la formación. Encontramos, por ejemplo, que en la Convocatoria 2002 de Ayudas para Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación, se promovieron y financiaron cuatro acciones de investigación relativas a la aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la Formación Continua:

Acción 1. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación aplicadas a la Formación Continua: entornos virtuales de gestión, aprendizaje y tutorización.

Acción 2. Estudio de investigación transversal: las Tecnologías de la Información y de la Comunicación aplicadas a la Formación Continua.

Acción 3. Sociedad de la Información y relaciones laborales: adaptación y necesidades de adecuación de competencias de los Representantes Legales de los Trabajadores a la nueva economía.

Acción 4. e-learning en España: diagnóstico prospectivo y pautas de desarrollo.

Cada una de las acciones de investigación responde a los distintos enfoques propuestos por la Fundación Tripartita: los trabajadores usuarios de la teleformación, los proveedores, los estándares de la formación virtual y las relaciones laborales.

La Fundación expuso los resultados de cada una de las investigaciones en un documento único de compilación que proporcionaba una visión general de la situación de la aplicación de las TIC a la Formación Continua.

Igualmente, las distintas convocatorias estatal y autonómicas de acciones complementarias a la formación dedican varios de sus apartados a la investigación y puesta en marcha de determinadas herramientas e instrumentos que impulsan la formación telemática. Herramientas para uso de gestores y formadores; herramientas para el análisis de competencias profesionales; la informática en la explotación agraria, nuevas tecnologías aplicadas a la pesca extractiva, etc. También financian la realización de experiencias piloto para la generalización del acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación continua a través de teleformación.

Por otra parte, y de manera paralela a la puesta en marcha de estas iniciativas, la Fundación Tripartita estableció en el año 2004, un sistema telemático de intercambio y gestión de la información con las empresas.

Disponible en la página de internet de la Fundación www.fundaciontripartita.org , los responsables de formación realizan las gestiones precisas para comunicar a la Fundación el comienzo y finalización de sus cursos, con la garantía permanente de la confidencialidad de sus comunicaciones. De esta manera, las empresas disponen de una serie de datos a los que pueden acceder sin necesidad de emplear el formato tradicional en papel y disfrutando de la posibilidad de agilizar la gestión de la formación que imparten. En dicha página pueden encontrar los criterios que orientan sobre la financiación de cada modalidad formativa, los modelos normalizados de comunicación de inicio y finalización de la formación, el repertorio de acciones formativas y su correspondencia con el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, un cuestionario de evaluación de la calidad de la formación impartida y toda la información referida a la gestión de los créditos de formación continua, entre otros aspectos referidos al conjunto de las iniciativas de formación.

Además, desde la Fundación y tal y como recoge el Real Decreto que regula el actual Subsistema, se han establecido medidas concretas de apoyo y asistencia técnica a las PYMES, destacando en el tema que nos ocupa *“la potenciación de plataformas de teleformación a través de convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas, que permita dar cobertura formativa a trabajadores con dificultad para acceder a la formación de carácter presencial”*.

El modelo de teleformación para CC.OO.

Como representantes de los trabajadores y trabajadoras y en nuestro empeño diario en la defensa de su derecho a la formación, en **CC.OO.** siempre hemos abogado por la existencia de la teleformación como una más de las modalidades de formación posible. Como observadores de primera mano de las transformaciones experimentadas en el mundo laboral y social producidas por la introducción de las TIC, nunca hemos sido ajenos a estos cambios. Y como miembros activos de la Fundación Tripartita hemos defendido la inclusión de los procesos de aprendizaje teleformativos, aunque sin dejar de prestar atención al resto de modalidades formativas: presencial, a distancia y mixtas.

Por ello en nuestro modelo de teleformación, aquel sobre el que investigamos, experimentamos nuevas fórmulas, aplicamos innovadoras herramientas destaca sobre todo la premisa de atender las necesidades de formación del mayor número de trabajadores y trabajadoras; en este sentido, la teleformación nunca puede suponer un hándicap para el trabajador o trabajadora que desee aprender y reciclarse.

Nuestra aportación como sindicato a la implantación de la teleformación se basa en el siguiente **modelo**:

1.- Es una modalidad de formación más que junto a la tradicional y a la formación a distancia completa un abanico de posibilidades para que los trabajadores/as reciclen y adapten sus conocimientos y habilidades a los requerimientos del mercado laboral.

2.- La teleformación es fundamentalmente una herramienta, una metodología, jamás un fin en si mismo. Debe someterse a los mismos

parámetros que la formación tradicional: ha de ser eficaz y eficiente, una formación de calidad y certificable, probando también la relación entre los recursos empleados y el resultado obtenido.

3.- El factor humano en teleformación: alumnos y profesores.

Para el trabajador que se teleforma, el estudio exige un esfuerzo añadido: más voluntad y disciplina, por lo que cobran especial relieve el proyecto personal, la claridad de los objetivos y la metodología del trabajo.

El formador tiene que tener determinados valores añadidos que complementen sus conocimientos y tareas docentes; dinámica de grupos sincrónicos y asincrónicos, técnicas de animación al intercambio de experiencias y prácticas de aprendizaje. Su profesionalización adquiere un relieve especial en la teleformación.

4.- Relación pedagógica entre el tutor/profesor y el trabajador que asiste a un curso. La disponibilidad del tutor tiene que ser continua para resolver cualquier duda académica, cuestiones metodológicas, corrección de pruebas, etcétera. El tutor debe ser capaz de crear un ambiente de intercambio pedagógico, empleando para ello todos los medios tecnológicos a su alcance. Y para nosotros cualquier herramienta es válida: correo electrónico, teléfono de apoyo, CD Rom, libros, videoconferencia, transparencias que el alumno obtiene de la plataforma virtual, intercambio de opiniones a través de un chat, etc.

5.- La evaluación y la retroalimentación son indispensables para la relación pedagógica. Debe existir un plan de trabajo semanal, con espacios de trabajo individual y común, donde los alumnos se encuentran los

ejercicios que han de realizar y enviar, con pautas de evaluación a las que han de atender para poder avanzar en su proceso de aprendizaje y con un foro donde se encuentran con otros alumnos e intercambian sus experiencias.

6.- El espacio virtual de estudio ha de ser agradable y sencillo y el acceso a la formación ágil: las personas tienen que disponer de un lugar de estudio en el que se sientan cómodos a la hora de trabajar, es decir, que técnicamente puedan seguir el proceso de aprendizaje como si fuera un espacio físico convencional.

7.- Apoyo técnico. Es preciso contar con, al menos, una persona de soporte técnico que resuelva las dificultades técnicas que surgen a lo largo del curso. La tecnología no puede ser nunca un freno a la hora de aprender.

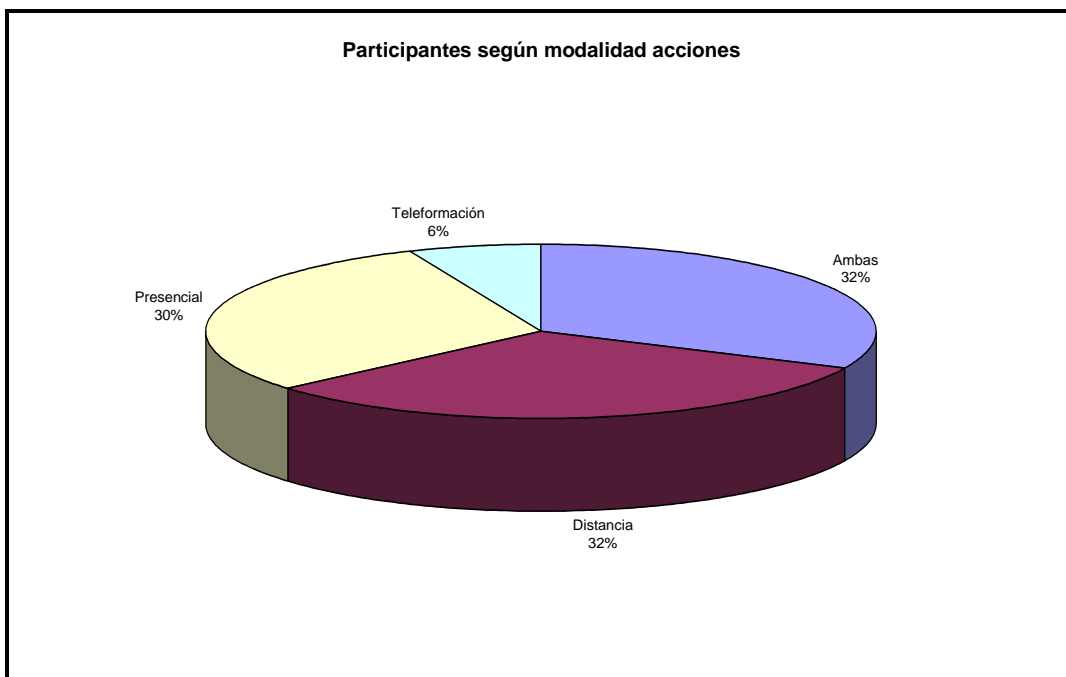
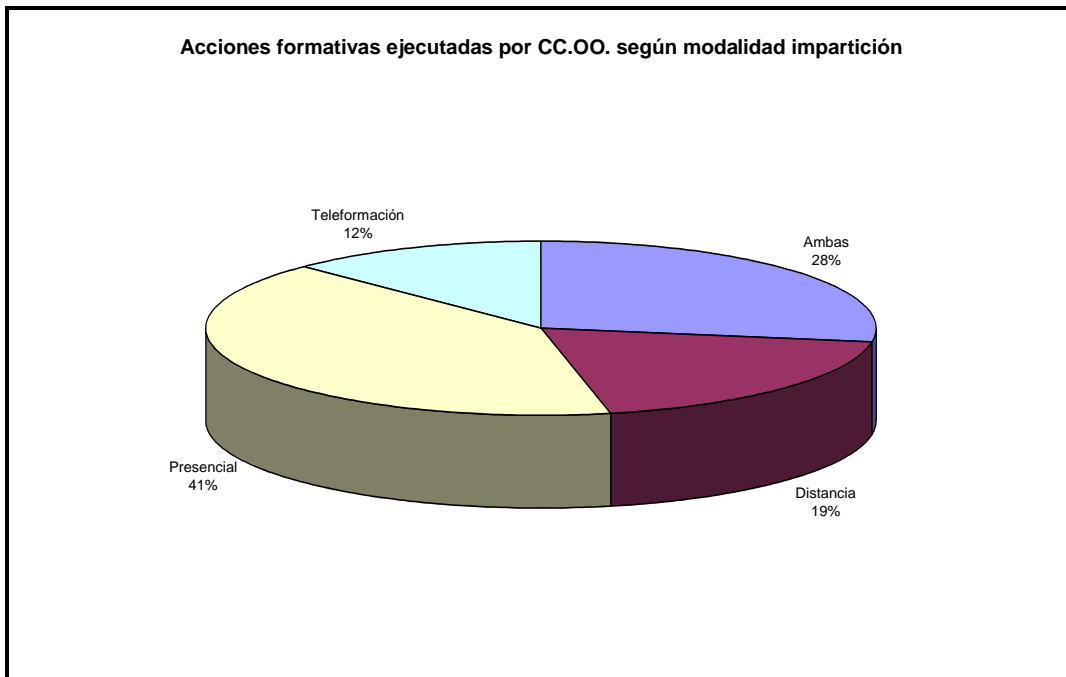
8.- Acreditación y certificación. La modalidad de los cursos no tiene por qué comportar una diferencia en los temas de certificación, siempre y cuando se cumplan unas circunstancias de trabajo y unos niveles de enseñanza que puedan ser similares. Al igual que sucede en las otras modalidades formativas, la teleformación debe facilitar la acreditación y certificación de sus contenidos. Para ello ha de procurar seguir los módulos formativos establecidos en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, caminando hacia el reconocimiento social y laboral que la formación requiere para que el trabajador obtenga un trabajo o se consolide en el que ya se tiene.

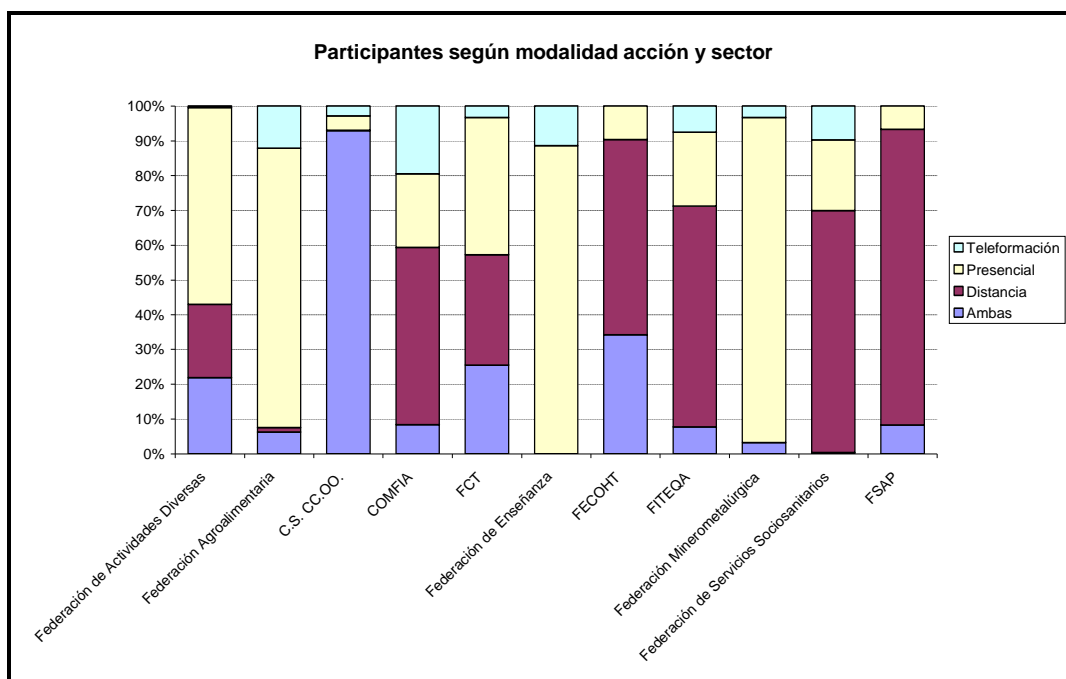
Por otra parte desde CC.OO. intentamos que nuestros cursos tengan mucha calidad y nivel como para que nosotros podamos ser también un estándar de acreditación.

En definitiva, y a la vista de nuestra propia experiencia y aquellas que nos ofrece el entorno formativo, al margen de a formación presencial, la manera idónea para que el trabajador se anime y participe activamente en la construcción de su propio itinerario formativo sigue siendo **la modalidad mixta** que combina las modalidades de formación presencial y teleformación.

En los contenidos de las acciones teleformativas que venimos haciendo en nuestro sindicato, sobresale informática, idiomas, recursos humanos, gestión medioambiental, marketing, administración y contabilidad. En nuestra línea tradicional de trabajo, también ocupa un lugar destacado el **Plan de Orientación Profesional** abierto a todo el trabajador o trabajadora, permitiendo a las personas interesadas acceder a la máxima información sobre las posibilidades de formación continua y sobre las cualificaciones y competencias solicitadas en el mercado de trabajo, para permitirle así orientar o reorientar su trayectoria de formación y empleo.

Datos generales. Año 2005. Contratos programa





Alguna de nuestras experiencias. CC.OO.

Como sindicato nuestro objetivo principal, pues, es que los trabajadores dispongan de un conjunto de acciones formativas, impartidas a través de distintas modalidades con la idea final de formar a un mayor número de trabajadores y trabajadoras. En nuestra tarea formativa, procuramos facilitar tanto a los alumnos como a los profesores el proceso formativo.

Dentro de la oferta formativa desarrollada por la Fundación Formación y Empleo “*Miguel Escalera*” (FOREM) me gustaría compartir con ustedes el programa formativo para adquirir el perfil profesional de “Agente de Igualdad”, propuesto por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y que también se viene experimentando en diversas Comunidades Autónomas.

Este programa de formación tiene como objetivo final capacitar a las personas para ejercer la promoción de acciones positivas a favor de las mujeres, en una sociedad que todavía arrastra muchas rémoras discriminatorias que impiden el completo desarrollo femenino en todos los ámbitos de su vida pública y privada. Sus contenidos están estructurados en tres cursos, con una duración total de 280 horas.

La metodología empleada da cuenta del modelo de formación defendido por CC.OO.: modalidad de teleformación y presencial. Para ello se ha empleado la plataforma de teleformación, *Integra Aula Virtual* de FOREM.

Al trabajador que accede a un curso se le proporciona la formación precisa para familiarizarse con la plataforma de formación que está disponible todas las horas del día y cualquier solicitud de ayuda es respondida en un tiempo breve de respuesta.

El proceso de aprendizaje se desarrolla a partir de propuestas de actividad y tareas que el profesor plantea en el aula y después a través de la plataforma de teleformación.

En todo momento se promueve la actitud participativa en espacios de comunicación en grupo, empleando para ello estrategias didácticas que favorecen el interés y la motivación de los alumnos.

El profesorado refuerza la autoestima y autonomía de los trabajadores participantes, aclarando dudas, apoyando en las dificultades de aprendizaje, atendiendo también a la labor de tutoría y verificando que el alumno se adapta al ritmo de trabajo.

Los alumnos realizan prácticas y actividades en su participación que, combinadas con otros aspectos a considerar, formaron el proceso de evaluación del curso.

Asimismo, en torno a la plataforma de teleformación se llevan a cabo actividades de grupo como son los foros de debate, el chat interactivo y las sesiones específicas de videoconferencia, cubriendo el intercambio de experiencias y análisis conjunto (profesor-alumnos-expertos) de los temas del curso, elemento de gran importancia para nosotros.

Como he dicho, este programa formativo se compone de tres cursos y exige un esfuerzo importante de dedicación personal en tiempo (8-10 meses) tanto en la fase de teleformación como en la presencial, para obtener el certificado de aprovechamiento del curso. Además de la certificación propia de FOREM, el alumno obtiene un certificado expedido por la Universidad Complutense de Madrid a través del convenio suscrito entre FOREM y el Vicerrectorado de Postgrado y Formación Continua, que reconoce este programa formativo con la denominación: “Agentes de Igualdad de oportunidades”(Código 0163) con asignación de créditos de formación continua.

Más allá de estas experiencias concretas, no obstante tendemos a que los contenidos de nuestros cursos que están en las plataformas virtuales respondan a estándares de calidad académica y tecnológica. Actualmente, preparamos nuestra oferta formativa para que en el año 2007 pueda estar disponible en el estándar SCORM, cumpliendo así con uno de nuestros objetivos que es la transferibilidad de la formación. En estos momentos estamos en un proceso de migración de la plataforma Integra Aula Virtual a otra que se llama e-forem.

A modo de conclusión

* La Fundación Tripartita debía y debe propiciar los procesos de aprendizaje teleformativos, ya que permite dar respuesta a demandas formativas que de otro modo no seríamos capaces de llegar. Pero siempre debe hacerse asegurando la igualdad en el acceso, delimitando los contenidos, las metodologías pedagógicas, los colectivos destinatarios, las posibilidades de certificación y cualificación de la formación que reciben los trabajadores y trabajadoras.

* Para CC.OO. cualquier establecimiento de parámetros sobre teleformación que se quiera hacer ha de ser muy amplio, puesto que dentro de los procesos formativos soportados en las nuevas tecnologías existen diferentes niveles de complejidad. Por ello desde nuestra organización siempre hemos defendido que la gestión de las acciones teleformativas desde la Fundación Tripartita ha de ser flexible y con una gran capacidad de adaptación a las innovaciones que se producen o puedan hacerlo en el futuro.

* Como un derecho de empresas y trabajadores, la teleformación no debe dejar de lado el objetivo primero y fundamental de su contribución a la competitividad de nuestras empresas y al mantenimiento y mejora del empleo.

Por nuestra parte, la negociación colectiva es, por naturaleza, el mejor modo del que disponemos los sindicatos para intentar reequilibrar la balanza de la formación y evitar que sean los trabajadores más cualificados quienes accedan a la formación. Siempre lo hemos hecho así y por ello seguiremos trabajando.

Madrid, a 18 de mayo