



## Ver con nuevos ojos

**“El verdadero viaje de descubrimiento no consiste en buscar nuevas tierras, sino en ver con nuevos ojos”, Marcel Proust.**

Unos meses atrás, haciendo tiempo en la sala de espera de un viejo amigo de la facultad de Psicología, se abrió la puerta de la consulta y apareció un paciente de unos cuarenta años de edad con aspecto de no contar con una excesiva salud mental, incluyendo control emocional y capacidad de distinguir el bien del mal.

Ya a solas con mi amigo le pregunté cuál era su fórmula para elegir los pacientes y le recordé el aspecto de su cliente anterior; respondió con una frase que me sorprendió: “Elijo pacientes a los que puedo ver su niño”.

Más adelante me explicó lo que quería decir con eso: sólo a través de las emociones se puede conectar con el mundo del otro y son las emociones el medio que permite alcanzar ciertos cambios en el comportamiento de los individuos.

Desde entonces me pregunto (no constantemente, mi amigo dice que mi neurosis no es obsesiva) si se puede trabajar con alguien al que no se le ve el niño: si no percibes sus esperanzas, miedos, ilusiones, pataletas, berrinches...

También me pregunto si es posible ayudar al desarrollo personal y profesional (¿hace falta la distinción?, creo que no) de alguien si no están presentes en esa relación las emociones de ambas partes.

Quizá por eso sea tan importante contar con un clima organizativo donde las personas puedan expresarse con libertad, es decir, que las personas sientan que sus expresiones no van a ser utilizadas en su contra y que pueden hablar aún en ausencia de su abogado.

En el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, mi más que modesta experiencia como formador me dice que los alumnos que aprenden son aquellos capaces de jugar (sacar su niño) a ser alumno y participar en esas actividades que los formadores diseñamos o inventamos y en las que nadie en su sano juicio participaría si no es en el ámbito de una sesión de formación.

En Santillana Formación sentimos que el *e-learning* no ha hecho más que empezar pero estamos convencidos de que las nuevas tecnologías pueden ayudar mucho a que las personas vivan situaciones emocionantes de aprendizaje, a que los alumnos (y, por supuesto, los “profes”...) estén dispuestos a sacar su niño para disfrutar de juegos, simulaciones... que les hagan divertirse, quizá la primera condición para que se produzca el aprendizaje.

Nos parece un camino emocionante y que merece la pena ser jugado.

**Pablo Collado**

Director de la División Profesional de Santillana Formación

### EN ESTE NÚMERO

**LA LUPA** - pág. 2

**LA FIRMA:** Elías Amor, Director General de Formación y Cualificación Profesional del SERVEF de la Generalitat Valenciana - pág. 3

**ENTREVISTAMOS A:** José María Díaz Zabala, Director-Gerente de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo - pág. 4

**PANORAMA SANTILLANA FORMACIÓN** - pág. 6

**LA ÚLTIMA.** Novedades Santillana Formación. El Termómetro - pág. 8

## Agenda de Actos

### ON LINE EDUCA MADRID 2004

Del 12 al 14 de mayo - Madrid, España  
<http://www.online-educa-madrid.com>

### ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Del 12 al 14 de mayo - Valencia, España  
<http://ferias.feriavalencia.com/accionsocial>

### EXPOMANAGEMENT

Del 18 al 20 de mayo - Madrid, España  
[http://www.expomanagement.es/default\\_es.htm](http://www.expomanagement.es/default_es.htm)

### LEARNING SOLUTIONS 2004

25 y 26 de mayo - Business Design Centre (Islington), Londres, Reino Unido  
<http://www.e-learningevent.com>

### PIONEERS IN A NEW AGE

Del 30 de mayo al 2 de junio - Toronto (Ontario), Canadá  
<http://www.pioneers2004.yorku.ca/>

### QUALITY LEARNING: MAKING IT CLICK

6 y 7 de junio - University of Manitoba, Winnipeg, Canadá  
[http://www.madlat.ca/quality\\_learning/](http://www.madlat.ca/quality_learning/)

### VIRTUAL EDUCA BARCELONA 2004

Del 16 al 18 de junio - Barcelona  
<http://www.virtualeduca.org/>

### WORLD CONFERENCE ON EDUCATIONAL MULTIMEDIA, HYPERMEDIA & TELECOMMUNICATIONS

Del 21 al 26 de junio - Lugano, Suiza  
<http://www.aace.org/conf/edmedia/>

### CULTURAL ATTITUDES TOWARDS TECHNOLOGY AND COMMUNICATION 2004 CONFERENCE

Del 27 de junio al 1 de julio - Karlstad, Suecia  
<http://www.it.murdoch.edu.au/catac/>

### 5TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN EDUCATION

Del 1 al 3 de julio - Koasis, Isla de Samos, Grecia  
<http://www.ineag.gr/icicte>

### EDUCATION TECHNOLOGY 2004

Del 18 al 20 de agosto - Arlington, Virginia, EE.UU.  
<http://www.salt.org>

### CONGRESO INTERNACIONAL EDUTIC 2004

Del 18 al 20 de agosto - Buenos Aires, Argentina  
<http://edutic.org.ar/congreso>

## Hacia un nuevo modelo de formación continua

El subsistema nacional de formación continua ha sufrido una profunda modificación reflejada en la Orden Ministerial TAS/500/2004 por la que se regula la financiación de las acciones de

formación continua en las empresas. Este modelo sustituye al anterior de subvenciones a través de FORCEM, y pivota sobre la empresa que, a partir de ahora, recibirá un crédito de formación que podrá hacer efectivo mediante la aplicación de bonificaciones a la Seguridad Social, una vez realizada la formación.

De esta forma, las empresas pueden elegir libremente la formación que consideran necesario realizar, seleccionar sus contenidos y determinar cuándo y cómo ha de impartirse, a través de un procedimiento ágil, flexible y sencillo. Esto permitirá, además, que un mayor número de empresas deseen beneficiarse de esta oportunidad de formación.

El crédito de formación del que disponen las empresas está en función de su número de empleados, con la excepción de las empresas de entre 1 y 5 trabajadores, a las que se garantiza un importe mínimo.

Para el año 2004, los porcentajes de bonificación (porcentaje que se aplica a la cantidad ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante

el ejercicio anterior) varían entre el 90% para empresas de 6 a 9 trabajadores, y el 42,5% para empresas de 250 o más trabajadores.

En este nuevo contexto, continuando la actividad que veníamos realizando hasta ahora, en Santillana Formación hemos diseñado una oferta formativa *on line* acorde con las necesidades de las empresas que quieran beneficiarse de esta financiación, que está estructurada en torno a distintas áreas: dirección, inglés general e inglés profesional, ofimática, formación comercial, calidad, prevención de riesgos, diseño gráfico, formación de formadores e industrial.

El diseño de estas acciones formativas contempla, junto con el acceso a los contenidos *on line*, materiales de apoyo (guía del alumno y manual del curso), un seguimiento tutorial por expertos en las materias, servicio de atención al alumno a través de correo electrónico y telefónico para resolver todas las consultas no relacionadas directamente con los aspectos académicos, y servicio de asistencia técnica para que los alumnos resuelvan cualquier duda relacionada con aspectos tecnológicos (conexión a Internet, programas...). Además, la empresa a la que pertenezcan los alumnos podrá disponer de informes de seguimiento de la actividad de los alumnos que participen en cada acción formativa.

**Más información:** José García Llorente

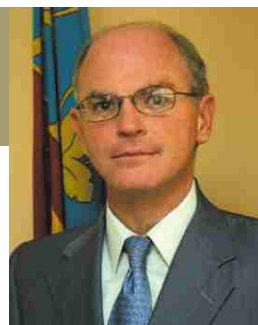
[garciallo@santillana.es](mailto:garciallo@santillana.es)

Teléfono: 91 744 89 51



«Las empresas pueden elegir libremente la formación que consideran necesario realizar, seleccionar sus contenidos y determinar cuándo y cómo ha de impartirse, a través de un procedimiento ágil, flexible y sencillo».

## El nuevo modelo de la Formación Profesional



Elías Amor,  
Director General de Formación  
y Cualificación Profesional del SERVEF  
de la Generalitat Valenciana.

En el último año hemos asistido al desarrollo más rápido y espectacular de la Formación Profesional que se recuerda en las últimas décadas. No porque se haya trabajado más y con el máximo consenso, sino porque ha visto la luz, en forma de decisiones firmes, todo el esfuerzo de búsqueda de acuerdos que se venía construyendo largo tiempo atrás, desde la aprobación del Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional.

En ese sentido, ya se han publicado los dos primeros Reales Decretos que desarrollan la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional, con una orientación que respeta y valora el esfuerzo realizado hasta entonces tanto por las distintas Administraciones como por los Agentes Sociales, pero que al mismo tiempo rompe con viejos obstáculos que impedían el necesario desarrollo del sistema responsable de los recursos humanos de un país, es decir, de la formación de los profesionales.

Estamos ante un sistema que responde a las directrices europeas en la materia, tanto en sus objetivos estratégicos de convertirse en la sociedad más competitiva y dinámica del mundo, como en los métodos de hacer efectivo el principio de "aprendizaje permanente". El nuevo modelo clarifica el concepto de cualificación, facilita la integración de los distintos instrumentos de formación, y, sobre la base de la estandarización de la competencia, establece los contenidos y requisitos de calidad comunes que pueden permitir a un trabajador adquirir esa cualificación y capitalizarla, y a una empresa ser más flexible, más innovadora y productiva.

Los puntos fuertes en los que se apoya el sistema son de sobra conocidos, aunque merece la pena repasarlos brevemente:

a) Por primera vez se establece un referente único, centrado en la realidad productiva de las empresas, y que dirige el proceso formativo, y no al revés; b) Las cualificaciones son transparentes, visibles y comunes a las diferentes administraciones u organizaciones responsables de impartir la formación, sin condicionar su autonomía; c) Dan confianza a los sectores productivos y a la multitud de sistemas de profesiones reguladas, al establecer, de común acuerdo con éstos, las condiciones de calidad, tanto del proceso como del producto final; d) Se establecen relaciones más estrechas entre el sistema productivo y el sistema formativo, ya que el primero de ellos participa no sólo como "cliente" último del sistema (recibiendo personas adecuadamente formadas) sino que es corresponsable del diseño inicial, y del proceso formativo, identificándose las capacidades que deben ser completadas en entorno real de trabajo; e) Promueve la orientación profesional, integrando la educativa y la laboral; f) Permite, por primera vez, que la Universidad participe del sistema, en los niveles 4 y 5 de cualificación, al que se verá cada vez más obligada por el proceso de Bolonia.

Se abre, a partir de ahora, un campo de posibilidades muy interesante, al que deberá hacerse frente aprovechando la experiencia de este primer impulso, ya que existen retos que deben abordarse entre todos. Por un lado, es necesario completar el Catálogo sin precipitación, abriendo la participación más si cabe a las Comunidades Autónomas. Pero si esta responsabilidad compartida es fundamental para disponer de un Catálogo útil al conjunto de ciudadanos, más necesario todavía es mantenerlo actualizado, en una sociedad en la que las competencias cambian deprisa, porque ése es el ritmo al que cambian las organizaciones, las personas, los grupos sociales, la economía y, sobre todo, la tecnología.

Los nuevos Títulos y Certificados que han de elaborarse exigirán volcar sobre los instrumentos de formación, toda la innovación que se está incorporando en los diseños de las cualificaciones, lo cual hace imprescindible incidir sobre este punto cuanto antes.

Hay que avanzar en la puesta en funcionamiento de un sistema de evaluación, reconocimiento y acreditación de cualificaciones, sin el

cual resulta imposible poner en práctica una de las novedades más importantes del modelo. La Unión Europea acuñó el

término "aprendizaje a lo largo y ancho de la vida". Si bien el concepto de "largo" se comprende fácilmente, ya que no puede hablarse de un momento en el cual puede una persona puede considerarse definitivamente formada, la idea de "a lo ancho" vuelve a centrar la atención sobre los distintos escenarios en los que se produce el aprendizaje: las empresas forman a sus empleados de una forma continuada, e igualmente las personas se forman a sí mismas cuando practican con la última versión de un programa de *software*. El procedimiento oficial por el cual esa competencia es reconocida y movilizada constituye todavía hoy una asignatura pendiente a la que hay que prestar la máxima atención.

Los centros integrados de Formación Profesional son la base sobre la cual las distintas Administraciones Públicas basan sus esfuerzos de optimización y rentabilización de recursos destinados a la formación. Las Comunidades Autónomas, titulares de estos centros, desarrollarán esta iniciativa en la medida en que la normativa estatal lo permita.

La Comunidad Valenciana, para hacer frente a los objetivos que inspiran la Ley, y reforzar la estrategia regional de desarrollo, elaboró a lo largo del año 2002 el Plan Valenciano de Formación Profesional.

A partir del diagnóstico de la realidad valenciana, las tendencias de la Formación Profesional en todo el mundo y el marco doctrinal y legal europeo y español, se ha definido el objetivo central del Plan, con el máximo consenso dentro del Consejo Valenciano de Formación Profesional.

Un objetivo que, en su enunciación abreviada, queda así: "Avanzar en la implantación del nuevo sistema de Formación Profesional, y orientarlo hacia el desarrollo de las personas, la competitividad económica y la cohesión social de la Comunidad Valenciana".

"Un sistema de Formación Profesional que contribuya, a través de la inversión en capital humano, a dinamizar el proceso de transformación de la economía valenciana, aumentando el nivel de innovación y productividad y que fortalezca la realización de las oportunidades personales y colectivas del desarrollo, todo ello con el fin de que todas las personas, organizaciones y empresas puedan disponer de aquellos conocimientos y capacidades necesarias para un desarrollo continuado y sostenido en la nueva sociedad del conocimiento".

Este Objetivo rector de todas las acciones del Plan se desdobra, a su vez, en un conjunto de 8 Líneas Estratégicas que se constituyen en los grandes ejes de actuación: a) Impulsar la integración de las diferentes modalidades de Formación Profesional y las distintas formas de adquisición de competencias, reforzando la complementariedad de toda la oferta formativa; b) Reforzar la adquisición de las habilidades y competencias necesarias para la adaptación y el aprendizaje permanente en una economía y una sociedad en transformación; c) Fortalecer la vinculación entre la formación y el tejido productivo en la planificación y el desarrollo de la Formación Profesional; d) Promover el compromiso formativo del conjunto de la sociedad, facilitando las oportunidades de acceso y diversificando y flexibilizando su desarrollo; e) Mejorar el aprovechamiento de las oportunidades laborales y el esfuerzo formativo de las personas, acompañando sus decisiones a lo largo de la vida; f) Crear nuevas oportunidades para las personas con especiales dificultades de inserción laboral; g) Apoyar la innovación y la experimentación en los contenidos, las metodologías y los instrumentos y garantizar la calidad del conjunto del sistema; h) Fortalecer los marcos de cooperación entre agentes y coordinación de políticas y realizar un esfuerzo de inversión para el desarrollo del Plan.

# José María Díaz Zabala

Director-Gerente de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

*José María Díaz Zabala es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. Pertenece a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos de la Administración General del Estado. Actualmente es Subdirector General de Formación Continua del Instituto Nacional de Empleo, cargo que ocupa desde la fecha de creación de la citada Subdirección General.*

*Asimismo, es Director-Gerente de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, ejerce la presidencia de la Comisión Delegada de la citada Fundación y es miembro, representante de la Administración, en el Patronato de la misma. Desempeña este cargo desde el 8 de noviembre de 2001, fecha de constitución del Patronato de la Fundación Tripartita y de su Comisión Delegada. Con anterioridad a los puestos mencionados, desempeñó durante casi tres años el de Subdirector General Adjunto de Gestión de Formación Ocupacional del INEM, así como otros puestos de distinta responsabilidad en el ámbito del citado organismo y en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

## **Desde 1993 ha funcionado un modelo de financiación de formación continua que ha sido sometido a revisión en los últimos meses. ¿Por qué era necesaria la reforma del antiguo modelo?**

Efectivamente, el modelo de formación continua que se puso en marcha en 1993 ha permanecido con el impulso y el protagonismo de los Agentes Sociales a través de los diferentes Acuerdos suscritos en los períodos sucesivos.

En ese contexto no se podían prever los acontecimientos que iban a tener lugar en el 2002. Por una parte, las dos Sentencias del Tribunal Constitucional relativas a las competencias sobre formación continua de Cataluña y Galicia de 25 de abril y 17 de octubre. Por otra parte, la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional de 19 de junio, que viene a ordenar el sistema de Formación Profesional en su totalidad, mediante el establecimiento de un Catálogo de cualificaciones profesionales y un sistema de reconocimiento y evaluación de la experiencia profesional.

El hecho de que el subsistema de formación continua esté integrado en el concepto general de Formación Profesional hace que se tengan que introducir nuevos elementos de adaptación progresiva a la nueva normativa, sin merma del protagonismo de los Agentes Sociales reconocido en la propia Ley.

No faltaban también los análisis de expertos que pedían agilizar algunos aspectos rígidos, referidos a la gestión del sistema e introducir otros que permitieran a las empresas planificar mejor la formación y agilizar su ejecución.

El número de empresas que accedían a las ayudas de formación continua estaba muy por debajo de lo que sería deseable. Su tasa de participación no superaba el 10% del total de las empresas existentes, siendo superior con diferencia en las de mayor tamaño, con un 74%, frente a un 6% de las microempresas.

Todo este conjunto de factores son los que incidieron en la aparición de este nuevo modelo de gestión.

## **¿Cuáles son los objetivos fundamentales del nuevo modelo y cómo facilitará el acceso de las Pymes?**

En primer lugar se pretende que cada empresa, sea cual sea su tamaño, su actividad productiva o su asentamiento, pueda elegir la formación que necesite para sus trabajadores, seleccionar los contenidos y determinar cuándo y cómo han de impartirse.

Con este modelo de gestión de la Formación Profesional continua se pretende también ofrecer a las empresas mayor seguridad jurídica y transparencia, al posibilitar que conozcan con antelación la cuantía de la que disponen para realizar la formación de sus empleados.

El gran objetivo, o si se quiere el gran reto que se ha puesto en marcha con este modelo, es facilitar el acceso a la formación continua de las Pymes,

mediante un procedimiento ágil, flexible y sencillo, que les permita desarrollar su formación sin tener que ajustarse a la rigidez a la que puede guiar un sistema de convocatorias.

Por otra parte, disponen de diferentes formas de acceso a la financiación de la formación, de tal manera que pueden organizar y gestionar su programa de formación directamente o contratarla con una entidad especializada; igualmente, disponen de la posibilidad de agruparse, con el fin de gestionar su formación de manera conjunta entre varias empresas, asumiendo una de ellas las funciones de entidad organizadora. O pueden optar también por acudir de forma conjunta a la mediación de una tercera entidad que asuma

las funciones de entidad organizadora, es decir, a un centro o institución dedicado a impartir formación.

Asimismo, es importante lograr que las empresas consideren la formación de sus recursos humanos como una inversión necesaria y rentable, como elemento que mejora su competitividad y la calidad de sus puestos de trabajo. A la vez, se mantiene y se consolida el diálogo entre empresarios y trabajadores.

## **¿Cuál ha sido el nivel de consenso con Agentes Sociales y Comunidades Autónomas?**

No podría entenderse un sistema de formación continua sin la participación activa y el protagonismo de los Agentes Sociales que son, sin duda, sus dinamizadores más efectivos. En este nuevo marco de colaboración su amplia experiencia ha merecido y merece una valoración muy positiva, tanto por su contribución al desarrollo y extensión de la formación entre empresarios y trabajadores en los últimos años, como por su larga trayectoria en la elaboración y desarrollo de programas formativos.

El nuevo modelo también acoge la participación de las Comunidades Autónomas en los órganos de gobierno del sistema. Agentes Sociales y Comunidades Autónomas

potencian el desarrollo de la formación en todos los ámbitos de actuación. Cada una de sus estructuras puede llegar hasta los más recónditos lugares para que las empresas y los trabajadores disfruten de sus derechos laborales y de formación.

Y no sólo se tiene en cuenta a las Comunidades Autónomas, sino que también hay que valorar el papel que juegan los interlocutores sociales en todos los ámbitos. Baste recordar que se siguen manteniendo en el nuevo modelo de formación continua estructuras organizativas como las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales.

Pero ahora la responsabilidad en la formación pasa al ámbito de cada empresa y de los trabajadores, cualquiera que sea su forma jurídica de constitución, la ubicación de los centros de trabajo o la situación laboral de los empleados.

Y, sobre todo, se respeta el principio de solidaridad entre distintos ámbitos laborales, que es lo que debe responder a una buena distribución de los recursos públicos disponibles.

**«Se pretende que cada empresa, sea cual sea su tamaño, su actividad productiva o su asentamiento, pueda elegir la formación que necesite para sus trabajadores, seleccionar los contenidos y determinar cuándo y cómo han de impartirse».**



**«Podemos concluir que la teleformación está empezando a tener buena acogida entre las empresas y puede ser una alternativa, sobre todo para las Pymes».**

### **¿Podría explicar en líneas generales las iniciativas que contempla el modelo?**

Las iniciativas de formación que contempla este nuevo modelo son de tres tipos: Acciones de Formación Continua en las Empresas, que incluye en los Permisos Individuales de Formación; los Contratos-Programa para la Formación de Trabajadores; y las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.

La Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, es la norma que desarrolla el Real Decreto, relativa a la iniciativa de Acciones de Formación Continua en las Empresas y Permisos Individuales de Formación. Las Acciones de Formación Continua son las relacionadas específicamente con el objeto social de la empresa y las acciones de carácter general que proporcionan competencias profesionales transferibles entre empresas y ámbitos laborales, y que se organizan y gestionan por las propias empresas para sus trabajadores. La empresa dispone de un crédito de formación continua para realizar esta formación.

Por su parte, los Permisos Individuales de Formación son otorgados por las empresas a los trabajadores para poder recibir, en horario de trabajo, una formación dirigida a la mejora de su capacitación personal y profesional y para una formación reconocida por una titulación oficial. Para ello las empresas disponen de un 5% adicional a su crédito de formación anual.

Los Contratos Programa para la Formación de Trabajadores es la iniciativa de formación que permitirá el desarrollo de planes de formación intersectoriales por parte de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, planes de formación sectorial de ámbito estatal, planes para la economía social, planes para los trabajadores autónomos y planes que comprendan el ámbito de una Comunidad Autónoma.

Por su parte, la iniciativa de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación tiene por objeto propiciar la investigación, el análisis y la prospección, así como el desarrollo de productos innovadores que guarden relación y mejoren el sistema de formación continua.

### **¿Cómo se distribuirán los fondos por iniciativas?**

El presupuesto total para 2004 asciende a 966,6 millones de euros. De esta cantidad, 701 millones de euros se destinan a la iniciativa de Formación Continua en las Empresas, que incluye los Permisos Individuales de Formación. El 11% de dicho presupuesto está previsto para financiar la formación continua del personal de las Administraciones Públicas y los gastos de funcionamiento e inversión de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. El resto se destinará a cubrir pagos correspondientes a obligaciones de años anteriores y a financiar los Contratos-Programa y las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación. La cuantía correspondiente a cada una de estas dos iniciativas de formación aún está pendiente de determinar.

### **¿Qué posibilidades abre a las empresas el nuevo marco a la hora de gestionar la formación de sus empleados?**

A partir de ahora las empresas podrán hacer la formación cuando lo necesiten, en la modalidad formativa que estimen más conveniente en

cada caso. Pueden realizar acciones formativas de carácter presencial, a distancia, mixtas (presencial y a distancia) o teleformación.

Asimismo podrán organizar y gestionar la formación de sus trabajadores o contratarla con un centro o institución especializada. Igualmente podrán bonificarse de la formación realizada a través de los boletines de cotización a la Seguridad Social, comunicando el inicio y finalización de las acciones formativas a través del sistema telemático que la Fundación ha puesto a su disposición en la dirección de Internet [www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org), e informando de las acciones formativas a la representación legal de los trabajadores.

### **La Fundación Tripartita ha sido pionera en la promoción de la formación a través de las Nuevas Tecnologías. ¿Qué experiencia se ha obtenido hasta ahora?**

La formación continua a través de las TIC tiene una trayectoria importante que proviene desde la etapa de los II Acuerdos Nacionales para la Formación Continua, gestionada por FORCEM. Sin embargo, es en el período posterior de los III Acuerdos cuando tiene una mayor proyección, sin que podamos aún aplaudir los resultados.

Los datos son significativos y nos muestran una incorporación lenta a esta modalidad de formación por parte de las empresas. No obstante, hay que decir que cada año ha ido en aumento. En 1998 las acciones formativas que incorporaban teleformación suponían un 3%, mientras que en 2001 ya se acercan al 6% y alcanzan a más de un 8% de los participantes en formación continua. Es previsible que las últimas convocatorias que aún están en proceso de certificación alcancen ya un 10% de los participantes.

Por lo tanto, podemos concluir que la teleformación está empezando a tener buena acogida entre las empresas y puede ser una alternativa, sobre todo para las Pymes.

### **La Fundación Tripartita financia la teleformación por módulos económicos máximos inferiores a la modalidad presencial. ¿Está previsto equiparlos en el futuro?**

Es lógico, si la teleformación es una modalidad de formación que aún es necesario impulsar y que ha de servir a su vez de impulso para que accedan las Pymes a la formación, no es posible igualarla por ahora con el módulo económico de la formación presencial, hoy por hoy la más demandada por las empresas y los trabajadores, ya que eso sólo serviría para conseguir el efecto contrario. En cualquier caso, está comprobado que los costes por participante y hora de formación son mayores en la formación presencial que en la teleformación.

De momento, quedémonos con el dato de que para la formación a distancia se establece un módulo económico máximo de 5 euros por participante y hora de formación, y si es con tecnologías de la información el módulo es de 6,75 euros, tanto para formación de nivel básico como superior.

# proyectos

**Santillana Formación imparte un curso de tutoría on line para la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES)**

CEPES es una confederación empresarial que aglutina a Federaciones y Confederaciones de Empresas de la Economía Social, a Grupos Empresariales Específicos y a Organizaciones Autonómicas. El tejido asociativo de CEPES lo conforman un total de 23 socios y más de 200 estructuras de apoyo, representando los intereses de 46.466 Pymes.

El curso tiene como objetivo la formación de tutores *on line*, proporcionando los conocimientos necesarios sobre diseño de acciones formativas, animación de cursos, evaluación y comunicación telemática. En el proyecto participan 19 responsables de formación de diversas organizaciones de Economía Social integradas en CEPES. Los alumnos cuentan con tutorías *on line* y atención y seguimiento personalizado. Además de los recursos formativos de la plataforma de Santillana Formación, los alumnos tienen a su disposición material didáctico complementario. El curso se desarrollará entre los meses de abril y junio del 2004.

**Santillana Formación desarrolla contenidos formativos digitales de FPO y FPC para el Servei de Formació (SERVEF) de la Generalitat Valenciana**

Los contenidos que se están desarrollando son cinco certificados de profesionalidad en modalidad a distancia, con un total de 2.770 horas de formación, de las que más del 60% se han diseñado para su impartición a través de Internet.

Estos certificados son "instalador de equipos y sistemas de comunicación"; "electricista de mantenimiento"; "operador de sistemas de distribución de agua"; "instalador de sistemas de energía solar y térmica" y "operador de planta química".

Santillana Formación, además de encargarse del diseño del contenido, también presta al Servei de Formació asesoramiento integral para el proceso de implantación.

**Santillana Formación diseña cursos a medida para el Servicio de Empleo de la Junta de Andalucía**

Santillana Formación ha diseñado siete cursos para el Servicio de Empleo (Dirección General de Intermediación) de la Junta de Andalucía.

En concreto, los cursos diseñados son "Cómo trabajar con el entorno"; "La motivación en los procesos de orientación"; "La resolución de conflictos en la orientación"; "Evaluación de servicios"; "Inventario personal"; "Análisis del mercado laboral desde una perspectiva de género" y "La orientación laboral desde la perspectiva de género".

**Santillana Formación y Áudea imparten un programa on line de especialización en protección de datos de carácter personal**

Con el título "Cómo implantar un sistema de protección de datos en una organización", este programa *on line*, que comenzó el 27 de abril y finalizará el 30 de junio de 2004, pretende satisfacer la creciente demanda de los profesionales de todos los ámbitos empresariales que necesitan conocer las obligaciones de la aplicación de la normativa de protección de datos a la que están sujetas las organizaciones a las que pertenecen.

El programa es eminentemente práctico y cuenta con foros, videoconferencias, casos prácticos..., e incluye todos los aspectos establecidos en la normativa aplicable, así como aquellas recomendaciones e interpretaciones llevadas a cabo por la doctrina, incorporando recomendaciones de buenas prácticas en el cumplimiento de las obligaciones establecidas.

El equipo que imparte este programa está integrado por profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de la protección de datos. La conferencia inaugural, a través de videoconferencia, corrió a cargo de Antonio Troncoso, Director de la Agencia de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid.



Santillana Formación participó en Expoelearning 2004. José García Llorente, Gerente de Santillana Formación, moderó la mesa redonda "Presentación de las últimas tendencias sobre el uso de las TICs aplicadas a la Formación Continua"

Santillana Formación participa en las III Jornadas de Empleo de la Universidad Autónoma de Madrid. Jaime Denis, Director de Tecnología y Realización, intervino con una ponencia el 28 de abril titulada "Las Nuevas Tecnologías y Productividad"

# actividades

## Nuevos másters de Santillana Formación y del IUP

Santillana Formación refuerza su liderazgo en la formación de posgrado en los ámbitos de la cultura y la comunicación, ampliando su oferta de másters para la convocatoria de octubre con dos nuevos programas. Son el Máster en Dirección y Gestión de Empresas de Televisión, en colaboración con Sogecable, Pretesa (Localia TV) y la Universidad de Salamanca, y el Máster en Gestión Cultural, en colaboración con la Universidad de Salamanca, que se unen a una oferta ya existente de tres másters (Máster en Edición, Máster en Dirección y Administración de Empresas Radiofónicas y Máster en Propiedad Intelectual). Estos másters son una referencia en los ámbitos de la cultura y la comunicación.

Por su parte, y también para la convocatoria de octubre, el Instituto Universitario de Posgrado (IUP) añadirá dos másters *on line* más a su oferta actual, formando así un total de ocho programas máster. En concreto serán el Máster en Dirección y Gestión Turística y el Máster en Dirección Comercial y Marketing.

El proceso de matriculación para todos los másters está ya abierto.

## Santillana Formación participa en ExpoManagement 2004

El 18 de mayo, María Sánchez, Directora Comercial de Santillana Formación, tomará parte en un coloquio sobre "Las habilidades que los directivos de hoy necesitan para triunfar"; por su parte, el 20 de mayo, Carlos Arroyo, Director General de Santillana Formación España y del Instituto Universitario de Posgrado, impartirá una ponencia titulada "Desarrollo de competencias de gestión empresarial mediante programas de e-Learning". También, durante ExpoAPeL, que se celebra dentro del marco de ExpoManagement, el día 19 de mayo, Santillana Formación participará en una mesa redonda presentando a José Antonio Téllez de Cepeda García, Director de Formación de la Caja de Ahorros del Mediterráneo (CAM), que hablará sobre la experiencia práctica de su entidad con el *e-learning* a través del IUP.

## Santillana Formación organiza un desayuno para presentar la oferta de másters *on line* del IUP a empresas y organizaciones

El pasado 16 de marzo, en el salón de actos de la sede del Grupo Santillana en Madrid, tuvo lugar el desayuno-presentación "Nuevas oportunidades de desarrollo profesional y del talento en las organizaciones", con el subtítulo "Másters *on-line* para profesionales creados, dirigidos y respaldados por IUP".

Este encuentro atrajo a numerosos profesionales responsables de las políticas de recursos humanos y de formación de importantes empresas de variados sectores, con el interés de profundizar una fórmula que cada vez se está utilizando más en las empresas para retener el talento y lograr el crecimiento de las organizaciones y de los profesionales que trabajan en ellas: la formación de posgrado.

En concreto, en el desayuno se presentó la ventaja que supone contar con una formación de posgrado de calidad y que se imparte de forma *on line*. Durante el desayuno se expusieron algunas claves que convierten a la formación de posgrado *on line* en una opción mucho más ventajosa que la presencial.

En el desayuno, en el que se mostró a los asistentes cómo funciona el campus virtual del IUP, participaron Juan Romo, Vicerrector de Tercer Ciclo y Posgrado de la Universidad Carlos III de Madrid; responsables de Santillana Formación y José Antonio Téllez de Cepeda García, Director de Formación de la Caja de Ahorros del Mediterráneo (CAM), que participó a través de videoconferencia y explicó la experiencia de los analistas de riesgos de la CAM que han cursado el Máster en Finanzas del IUP, resaltando la satisfacción por esta decisión y por los resultados obtenidos. Las conclusiones más destacadas de la experiencia –dijo Téllez– son que el rigor y la calidad de los contenidos han confirmado las expectativas. El seguimiento de los alumnos ha sido muy detallado y completo y el sistema ha sido lo suficientemente flexible, consiguiendo crear dinámicas de trabajo que no se podrían haber logrado con modelos presenciales. Además, se consiguió un importante ahorro de costes.



**Santillana Formación y el Ilustre Colegio Oficial de Geólogos de España firmaron un convenio de colaboración global por el que se pondrá a disposición de los Colegios Oficiales integrados en el Consejo y de sus empresas clientes, una amplia oferta de productos y servicios en el ámbito de la formación de los profesionales, en condiciones ventajosas**

**Santillana Formación firmó en Toledo un convenio de colaboración con UGT Castilla-La Mancha. El convenio general pone a disposición de UGT la oferta de cursos de formación, de servicios de consultoría y de asesoramiento tecnológico de Santillana Formación**

## Nuevos cursos para el sector industrial

Santillana Formación continúa reforzando su oferta formativa con la incorporación de nuevos cursos orientados al ámbito industrial con contenido específico de Electrónica, Electrónica de Potencia, Telecomunicaciones y Mecatrónica. Estos nuevos cursos complementan la oferta de Santillana Formación hasta convertirla en la más amplia en el ámbito de la formación *on line* en español.

Los cursos incorporados a esta oferta están organizados en varios itinerarios, y su modularidad permite recombinarlos en nuevas configuraciones según las necesidades de los clientes.

Así, estos 35 cursos están diseñados para aprender haciendo y ofrecen prestaciones que mejoran notablemente la oferta tradicional del sector: incluyen animaciones para visualizar componentes en tres dimensiones, simuladores 3D interactivos que replican la dinámica de procesos complejos, áreas de prácticas y ejercicios interactivos para que el alumno resuelva problemas prácticos... Es decir, estos cursos permiten a los alumnos familiarizarse con el funcionamiento práctico de la maquinaria e instrumentación estudiada, y experimentar libremente en situaciones controladas.

## Incorporación de herramientas de evaluación y gestión de competencias

En línea con su vocación por un servicio excelente, Santillana Formación enriquece su oferta en 2004 con nuevas herramientas que facilitan la evaluación y gestión de competencias en las organizaciones.

Los nuevos productos permiten realizar la evaluación automática de competencias, posibilitando reducir la complejidad y el coste de una evaluación completa de la organización.

La evaluación se realiza a través de pruebas *on line* interactivas en las que la persona evaluada se enfrenta a una colección de actividades que se basan en distintos métodos: bandejas de trabajo, pruebas de autoinforme, tests situacionales... Estas pruebas se presentan con un



interfaz intuitivo y muy sencillo de manejar, con lo que la evaluación resulta amena y no se requiere asistencia para realizarla. Una vez terminada, los informes de resultados se generan automáticamente, lo que simplifica y acelera los procesos.

Por otro lado, también ponemos a disposición de nuestros clientes sistemas para la gestión de competencias. Las nuevas soluciones permiten acelerar la implantación de un sistema de gestión de personas basado en competencias, racionalizar los programas de formación y mejorar los procesos de selección.

Estos sistemas posibilitan identificar las competencias y el desempeño de cada una de las personas en su organización, descubrir las áreas de mejora y realizar una formación efectiva asociada al desarrollo de las competencias de las personas en las situaciones de trabajo.

Además, incluyen un Catálogo con más de 2.500 competencias basadas en las definiciones realizadas por organismos oficiales y contrastadas con expertos de los distintos sectores productivos. Las competencias de este Catálogo están clasificadas en torno a las funciones desarrolladas en las organizaciones y a las características actitudinales de las personas.

