

PLAN DE FORMACIÓN DEL SECTOR DEL TRANSPORTE: METODOLOGÍAS FORMATIVAS

Rabadán Rubio, José Antonio

Universidad de Murcia

jrabadan@um.es

Hernández Pérez, Encarnación

Universidad de Murcia

encarnacion.hernandez2@um.es

Rabal Conesa, José

Dpto. RR.HH. Froet

joserabalconesa@gmail.com

Palabras clave: formación a distancia, evaluación de la formación, metodología formativa, plan de formación.

1. Introducción

El diseño de planes de formación y su evaluación en las empresas actuales constituye una de las alternativas estratégicas que posee la organización para desarrollarse, crecer y ser más competitiva en los mercados. Así pues, el cumplimiento de una adecuada estrategia empresarial y la consecución de sus objetivos de crecimiento y desarrollo pasa, ineludiblemente, por la pertinente gestión de los Recursos Humanos (RR.HH.) con los que la empresa cuenta, siendo uno de los fines que cobra especial relevancia la formación del capital humano (Caparrós, Navarro y Rueda, 2004). Este objetivo empresarial depende, por lo tanto, de la planificación general de la compañía, configurándose como uno de sus pilares cada vez más importantes, habiendo de responder tanto a los requerimientos presentes de cambio, como a las transformaciones laborales futuras (Fernández-Salineró, 1999). Como consecuencia, es imprescindible integrar una adecuada política de formación en la propia cultura empresarial y de esta manera lograr conciliar las necesidades de formación y capacitación con la estrategia y objetivos de la compañía. Esta gestión de los RR.HH. permite a la compañía evolucionar y adaptarse, tanto a los continuos cambios y presión competitiva a la que se hallan sometidos los mercados empresariales, como a las transformaciones en los procesos internos, tales como la incorporación de nuevas tecnologías a la vez que la especialización de los RR.HH. propios (Jornet, Suárez y Perales, 2000). De ahí que la participación de los trabajadores en acciones formativas pase a considerarse crucial, pues constituye un elemento clave, tanto para la mejora de los resultados económicos como a nivel individual (Albert, García-Serrano y Hernanz, 2007). Tal es la relevancia de la formación en la empresa, que ésta ha de considerarse como una inversión (Ramos, 2004). Ya no basta únicamente con que la empresa ofrezca formación, sino que ésta habrá de ser de calidad, potenciando un modelo de aprendizaje autónomo y significativo, mediante estrategias didácticas orientadas más al desarrollo de destrezas y actitudes que al dominio de conocimientos (Martínez y Echeverría, 2009). De ahí la tendencia, cada vez más generalizada, de evaluar las actividades formativas que se llevan a cabo en el ámbito empresarial, no sólo centrándose en la evaluación de los resultados finales, sino atendiendo, al mismo tiempo, a los procesos y al planteamiento de mejoras (Expósito, Olmedo y Fernández, 2004). Tan importante es la actividad formativa de una empresa, como la dificultad que entraña su medición (Albert, García-Serrano y Hernanz, 2007). El proceso sistemático del que nos hemos de valer para la consecución de información objetiva que nos permita efectuar un juicio de valor sobre el plan de formación evaluado; la diversidad de instrumentos para la valoración de los planes de formación, así como la variedad de actividades y períodos acerca de los que se desee obtener información, torna compleja la evaluación (Pineda, 2002).

En esta comunicación, queremos dejar plasmada la experiencia de La Federación Regional de Organizaciones Empresariales de Transporte de Murcia, FROET. Es una asociación patronal que agrupa a más de 1.350 empresas dedicadas al transporte por carretera tanto de mercancías como de viajeros y a las actividades auxiliares y complementarias del transporte.

Su ámbito de actuación se circunscribe a la Región de Murcia y representa los intereses de las empresas asociadas siendo su interlocutor ante la administración y ante los sindicatos de trabajadores reconociéndosele en este sentido la representatividad de todo el sector. Al mismo

tiempo, organiza la mayor parte de la formación laboral y ocupacional de dicho sector, utilizando para ello un importante presupuesto del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) orientado a cualificar a los profesionales inscritos como demandantes de empleo en la bolsa de trabajo del sector y a realizar planes de desarrollo formativo de los trabajadores de las empresas afiliadas.

1.1. Objetivos

El trabajo que en estas líneas presentamos, forma parte de una investigación más amplia: *“Evaluación de Materiales y Metodologías empleadas en la Formación en el sector del Transporte por Carretera en la Región de Murcia. Colectivos con Especiales Dificultades para el Acceso a la Formación Continua”*, desarrollada por parte de la Federación Regional de Organizaciones Empresariales de Transporte (FROET), desarrollado en el marco de la convocatoria de Acciones Complementarias 2010, promovidas por el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF). Los objetivos que promovieron la realización de la investigación citada, se detallan en lo que sigue:

1. Analizar los materiales, metodologías y tecnologías educativas utilizadas en acciones formativas del sector transporte de mercancías y viajeros por carretera en los últimos tres años.
2. Evaluar los medios de difusión y/o conocimiento de la oferta formativa en el sector del transporte de mercancías y viajeros por carretera.
3. Lograr propuestas de mejora en el diseño de nuevos materiales y en la implantación de nuevas metodologías y modalidades de formación.

Los propósitos generales que motivaron la realización de la investigación citada, fueron concretados en siete objetivos específicos. De entre éstos, desarrollaremos en el trabajo que nos ocupa uno de ellos, descrito en lo que sigue: Definir las metodologías utilizadas y valorar su grado de implantación, adecuación y valoración.

2. Metodología

A fin de evaluar el planteamiento metodológico empleado en la formación de trabajadores del sector del transporte por carretera en la Región de Murcia, como parte de los proyectos de investigación y acciones complementarias, enmarcado en el VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (2008-2011), optamos por la asunción de unos criterios básicos: eficacia, eficiencia, pertinencia e impacto, articulados desde una lógica de evaluación integral. De este modo, atendiendo a los principios seleccionados para el análisis de la metodología utilizada para la formación del grupo citado, fue valorado el grado o nivel en que los objetivos planteados, habían sido cubiertos (eficacia). Con tal fin, fue preciso determinar de forma clara y precisa el objetivo específico de la actividad desempeñada, así como los resultados logrados. Así mismo, el análisis de la eficacia, requiere de la valoración de los beneficiarios directos e indirectos de la formación y el tiempo previsto para su implementación. Junto a la eficacia, fue examinado el nivel eficiencia del plan de formación desarrollado. Para ello, se atendió a la consecución de los objetivos en función con los recursos consumidos. El ideal perseguido, supone la óptima combinación de los recursos financieros, materiales, técnicos, naturales y humanos empleados de forma que se logre maximizar los resultados.

Al análisis de la eficacia y la eficiencia, agregamos el estudio de la adecuación de los objetivos y resultados al contexto tempo-espacial en el que fueron formulados y alcanzados (pertinencia). Finalmente, atendimos al impacto ocasionado por la formación, esto es, el efecto o consecuencia de las acciones formativas surgidas en el sector.

Con el fin de analizar la aceptación de las diferentes metodologías (presencial, distancia y teleformación) empleadas en la formación de las que se valió FROET en los cursos del sector del transporte, fueron encuestados un total de 250 trabajadores del citado ámbito, que habían recibido formación de la Federación en los tres años anteriores. La elección de los participantes respondió a una estratificación proporcional a las distribuciones y pesos relativos, en función de las dimensiones de las plantillas de las empresas y su emplazamiento geográfico, así como de las variables sexo y rango de edad de los trabajadores formados.

Los cuestionarios fueron administrados de manera presencial, online o a través de un correo electrónico. Respondían a cuatro modelos diferentes, diseñados de forma adaptada a cada una de las metodologías empleadas. El equipo técnico que conformó el grupo de trabajo, estuvo constituido por un coordinador, un supervisor de calidad, un informático/estadístico, un responsable del equipo

de encuesta y un grupo de encuestadores componían el grupo de trabajo. Tal y como señalamos más arriba, fueron diseñados e implementados cuatro modelos diferentes de cuestionarios, adaptados a las características propias de cada una de las metodologías de impartición utilizadas: presencial, distancia y teleformación. En cualquier caso, en cada una de ellas se inquiría acerca del programa y los contenidos, el horario y duración del curso y se demandaba información sobre el profesorado, la metodología, los materiales didácticos y el sistema de evaluación seguido.

3. Formación Presencial

3.1 Programa y contenidos

Al categorizar cada una de las preguntas que conformaron el cuestionario diseñado, discernimos cuestiones encaminadas a recabar información acerca del programa seguido durante el curso y los contenidos abordados. Así, más del 80% de los encuestados estimó que la planificación había sido de utilidad para el seguimiento del curso. Por otro lado, fue valorada la relación entre los contenidos teóricos y prácticos. El 92% de los trabajadores que cumplimentaron el cuestionario ofrecieron una respuesta afirmativa, esto es, a su juicio, los aspectos abordados durante el período formativo estaban ligados con su práctica profesional. Además, al requerir información relativa a la claridad, concreción y estructuración del curso, tan sólo un 11% de los trabajadores consideró que el curso no superaba los estándares mínimos. Finalmente, se deseaba determinar el nivel de dificultad atribuido por los encuestados al curso, en relación con sus conocimientos previos. La mayoría (82%), estimó que existía una pertinente adecuación de los contenidos trabajados a su formación de partida. Los aspectos abordados durante el período formativo, dicen ser dominados totalmente por un 36% de los trabajadores. Un 47% señala tener bastante conocimiento y un 17% admite no dominar la materia sobre la que versaba el curso, una vez finalizado. Finalmente, deseamos conocer en qué grado la formación recibida cumplía con las expectativas de los alumnos. Un 86% manifestó su satisfacción.

3.2 Horario y duración

Al planificar la puesta en marcha de un curso formativo, se hace ineludible atender a la disponibilidad de sus destinatarios. De acuerdo con las opiniones vertidas por los encuestados, el horario escogido para el desempeño del curso resultó adecuado para el 76% de los asistentes. Además, se inquirió a los participantes acerca de la adecuación de la duración del curso. Tres fueron las alternativas de respuesta: larga, adecuada, corta. Algo más de la mitad de los trabajadores que cumplimentaron el cuestionario (52%) estimaron que la duración se adecuaba a los contenidos. Por el contrario, un 34% consideraron que el período formativo había sido inferior a lo que creían suficiente. En el otro extremo, se situaba el 14% de los participantes, quienes lo juzgaban excesivamente largo.

3.3 Instalaciones y medios técnicos

El cuestionario cumplimentado por los trabajadores del sector del transporte destinatarios de los cursos de formación, contenía, así mismo, preguntas encaminadas a conocer cuál era la satisfacción de los alumnos ante las instalaciones ofrecidas durante la realización del curso. La idoneidad de las mismas fue encontrada por un 79% de los usuarios, considerándolas mejorables por 15% de los participantes y no adecuadas por el 6% restante.

3.4 Profesorado

La satisfacción que suscitó la calidad docente, es evidenciada en las respuestas ofrecidas por los trabajadores encuestados. Éstos, valoraron especialmente la claridad del profesor al responder a los alumnos, su habilidad para seleccionar los materiales didácticos más pertinentes y el dominio de la materia abordada. Además, la mayoría de los alumnos (85%) apreciaron poder contar con la figura del profesor, pues, de acuerdo con la información recabada de los cuestionarios administrados, la presencia docente facilita el aprendizaje.

3.5 Metodología

Otro grupo de preguntas que conformaban el cuestionario diseñado, se hallaba destinado a recabar información relativa a las características propias de la metodología de impartición que el alumno que respondía el cuestionario había seguido. Los participantes que recibieron formación presencial, estimaron especialmente positiva la interacción directa con el docente, lo que posibilitaba, entre otros aspectos, la resolución de dudas. A su vez, valoraron la disciplina de aprendizaje que aporta esta metodología y la mejor comprensión de los conceptos gracias a los gráficos y esquemas con los que el profesor complementaba sus clases. Finalmente, al preguntar cuál sería la metodología

de formación escogida para un curso similar, no pareció existir duda entre los participantes en escoger la que habían seguido, esto es, la presencial.

3.6 Materiales didácticos

En la sección del cuestionario destinada a conocer el grado de satisfacción que los materiales didácticos empleados habían reportado a los encuestados, encontramos especial valoración por la disponibilidad del material en el momento preciso (88%), la comprensibilidad y adecuación y actualización del mismo (83%) y la inclusión de casos prácticos (66%). Del mismo modo, son altamente valoradas las presentaciones en PowerPoint, que complementan las clases magistrales. Los alumnos, ante la demanda de información acerca de posibles nuevos recursos didácticos, señalan la inclusión de Internet (35%), los trabajos en equipo (28%) y un software profesional (18%).

3.7 Evaluación

No parece existir consenso entre las preferencias de los alumnos en cuanto a la modalidad de evaluación. Así, el 32% prefiere ser evaluado a través de casos prácticos, mientras que el 29% se decanta por pruebas tipo test, un 21% opta por la demostración práctica de habilidades y conocimientos, un 12% manifiesta preferencia por la realización de un trabajo individual y un 6% estima más adecuado ser evaluado mediante la calificación de trabajos efectuados en grupo.

4. Formación a distancia

4.1 Programa y contenidos

Los alumnos que recibieron la formación a distancia, contaron con una guía didáctica en la que se detallaba como habría de ser su proceso de estudio y los objetivos del curso. La casi totalidad de los participantes que cumplimentaron el cuestionario (99%) consideran de utilidad el citado material (muy útil, 46%; útil, 53%). Tan sólo el 1% de los encuestados no estima útil la citada guía.

4.2 Horario y duración

Al solicitar información acerca de la pertinencia de la duración del curso, un 89% de los encuestados la consideran adecuada, frente al 4% que estiman que se trató de un período excesivamente largo y un 7% que consideró el curso con una duración inferior a lo que estimaban adecuado.

4.3 Profesorado

Pese a no contar con la figura de un docente que imparte el curso, los alumnos que optaron por la modalidad a distancia disponían de un tutor de formación. Los aspectos mejor valorados por los participantes que cumplimentaron el cuestionario fueron la habilidad del tutor para escoger los recursos didácticos así como el dominio de la materia. En cambio, no otorgaron tan buena puntuación a la claridad evidenciada en las respuestas, al responder a las consultas de los alumnos. Un 18% califica de forma negativa este aspecto. Contrasta esta valoración con la hallada en la modalidad presencial, en la que los alumnos apreciaban particularmente la resolución de dudas por parte del docente. Finalmente, al inquirir acerca de si la figura del tutor había favorecido el aprendizaje, un 78% respondió de forma afirmativa. El 22% respondió a la etiqueta *regular* (17%) y negativamente (5%).

4.4 Metodología

Las preguntas del cuestionario destinadas a conocer las peculiaridades de la formación a distancia, reportaron información acerca de la percepción de los alumnos encuestados, tal como que los destinatarios de esta modalidad apreciaban no tener que contar con herramientas ni conocimientos informáticos para recibir la formación (83%). A su vez, éstos otorgaban una puntuación muy positiva a la oportunidad que les brindaba la realización de un curso a distancia. El no verse obligados a asistir a clase, cumpliendo un horario, les permitía poder compaginar estudios, trabajo, obligaciones familiares u otras actividades con la formación (80%). Al mismo tiempo, esta modalidad ofrece autonomía geográfica y temporal, flexibilidad horaria (76%), así como la posibilidad de contar con un proceso de aprendizaje personalizado (73%). Pese a las inestimables ventajas que esta formación parece ofrecer a sus alumnos, éstos aprecian la carencia de accesibilidad a los colectivos con dificultades (47%). Además, constatan la ausencia de interacción con el docente (42%) y los compañeros (20%), presente en otras modalidades. Otro aspecto que aleja la formación a distancia de otras, lo constituye la imposibilidad de llevar a cabo trabajos con compañeros, circunstancia echada en falta por el 11% de los encuestados. Además, el 27% reconoce que la metodología presencial favorecería el seguimiento de una disciplina, como la que supone la asistencia obligatoria.

Aun encontrado inconvenientes en la modalidad a distancia, el 65% de los que recibieron tal formación manifiestan que volverían a escoger la citada metodología. Frente a ellos, un 18% se decantaría por la teleformación y un 12% optaría por la formación presencial. Únicamente un 5% elegiría una formación combinada.

4.5 Materiales didácticos

Otra sección del cuestionario diseñado, tenía como objeto recabar información relativa a la percepción que los alumnos tenían acerca de los materiales didácticos empleados. Constatamos una gran satisfacción por parte de los destinatarios de la formación (en torno al 90% estima que trabajaron con unos recursos adecuados). Además, el 63% otorga una comprensión total al material. A su vez, el 59% de los encuestados manifestó un total acuerdo con la proporción de casos prácticos incluidos. En desacuerdo se mostró en el 5% de los participantes. Al inquirir acerca de la actualización del material, el 41% de las respuestas evidenciaron un total acuerdo y un 37% dijeron estar bastante de acuerdo con la afirmación. Por el contrario, el 9% discrepó ante la vigencia y modernidad del material. Fue demandada así mismo, información relativa a la disponibilidad del material en el momento oportuno. A juicio del 86% de los encuestados, contaron con éste cuando fue necesario. Finalmente, en las cuestiones que ahondaron sobre la especificidad de los recursos propios de la modalidad a distancia, recibieron un buen juicio los materiales multimedia (29%), el manual del curso (26%), los casos prácticos (16%) y los libros de apoyo (11%).

4.6 Evaluación

La modalidad de evaluación que mejor calificada fue por los alumnos a los que les fue administrado el cuestionario fue la prueba tipo test (45%). Preferencia por los ejercicios prácticos manifestó el 32% de los encuestados, decantándose por las pruebas escritas un 12% y por los trabajos individuales el 9% del alumnado.

5. Teleformación

5.1 Programa y contenidos

En función de las respuestas recabadas de los cuestionarios cumplimentados, hallamos que a juicio de los alumnos que recibieron la formación, la guía didáctica de la que dispusieron resultó de mucha utilidad (36%), utilidad (62%) y poca utilidad (2%). Los resultados encontrados ante las preguntas que versaban sobre los contenidos, pueden equipararse a las comentadas en las metodologías anteriormente descritas.

5.2 Horario y duración

De acuerdo con la información proporcionada por los encuestados, un 80% de los alumnos que se decantaron por la teleformación estiman que la duración del período formativo es adecuada. Discrepan ante esta afirmación el 20%, considerando el 14% que la duración fue menor a lo deseada y un 6% que juzgó la etapa de formación excesivamente larga.

5.3 Profesorado

En este apartado, los resultados pueden equipararse a los hallados en la modalidad a distancia.

5.4 Metodología

Los alumnos que se decantaron por la teleformación, valoran de las particularidades de esta modalidad el uso de nuevas herramientas didácticas (total acuerdo, 38%; bastante de acuerdo, 44%; de acuerdo 18%). El 100% alude a la sencillez en la tramitación de la documentación, los elementos multimedia incorporados, la disponibilidad de una enseñanza individualizada y adaptada su ritmo de aprendizaje. Además, los encuestados estiman en gran medida la flexibilidad horaria y la accesibilidad que la modalidad escogida les reporta. Del mismo modo que en la metodología a distancia, los alumnos perciben la ausencia de interacción con docentes (24%) o con compañeros y la ausencia de obligatoriedad de asistencia (21%). Pese a las posibles desventajas que esta modalidad podría acarrear, un 85% manifiesta que nuevamente se decantaría por ésta a la hora de realizar un curso de formación similar. El 15% restante, sin embargo, optaría por la modalidad mixta (10%) o presencial (5%).

5.5 Materiales didácticos

Preguntas similares a las comentadas en las modalidades anteriores, fueron realizadas a los encuestados acerca de los materiales didácticos empleados. De acuerdo con las respuestas del 97%

de los alumnos, contaron con los recursos necesarios en un momento oportuno. Además, a juicio de los encuestados, el material era comprensible para el 93%. Un 97% manifestó que el número de casos prácticos incluidos era el adecuado. De entre los diferentes materiales empleados, el que recibió mejor aceptación fue el manual del curso (26%), seguido por los casos prácticos (19%), enlaces a Internet (17%), foros (11%) y chats (7%). Finalmente, los alumnos destinatarios de la teleformación, sugieren la posibilidad de incluir recursos tales como animaciones (22%), podcast (20%) o trabajos en equipo (16%).

5.6 Evaluación

Finalmente, destinamos una sección del cuestionario a recabar información acerca de la modalidad de evaluación que más se adaptaba a las preferencias de los alumnos. Un 44% dijo preferir ser evaluado a través del software empleado durante la formación. En cambio, para el 26% resulta más conveniente ser examinado a través de ejercicios prácticos. Los trabajos individuales como medio de comprobación de lo aprendido son preferidos por el 20%.

En la tabla 2, recogemos una síntesis de la información recabada tras el análisis de los cuestionarios cumplimentados por alumnos que recibieron formación en las diferentes modalidades impartidas.

Tabla 2. Metodologías empleadas en la formación de trabajadores del transporte por carretera

	FORMACIÓN PRESENCIAL		FORMACIÓN A DISTANCIA		TELEFORMACIÓN	
PROGRAMA Y CONTENIDOS	Utilidad		Utilidad		Utilidad	
	Muy útil	28	Muy útil	46	Muy útil	36
	Útil	55	Útil	53	Útil	62
	Poco útil	17	Poco útil	1	Poco útil	2
	Contenidos					
	Relación Tª-Práctica	92				
	Claridad-Concrección	82				
	Dominio					
		total				
		bastante				
HORARIO DURACIÓN	Duración		Duración		Duración	
		larga	larga	4	larga	6
		adecuada	adecuada	89	adecuada	80
		corta	corta	7	corta	14
INSTAL.	Instalaciones					
	Idóneas	79				
	Mejorables	15				
PROFESORADO						
	Facilitador aprendizaje		Facilitador aprendizaje			
		si	si	78		
		regular	regular	17		
METOD.						
MAT. DIDÁCT.						
EVALUACIÓN						

En función de la información recabada, descrita en líneas precedentes, hemos elaborada una síntesis (tabla 3) en la que se recogen las ventajas e inconvenientes de cada una de las modalidades en las que la formación fue impartida, de acuerdo con la percepción de los alumnos.

Tabla 3 Valoración de los trabajadores de las modalidades de formación

	FORMACIÓN PRESENCIAL	FORMACIÓN A DISTANCIA	TELEFORMACIÓN
Ventajas	Aprendizaje de mayor valor, más dinámico, motivador y directo Interacción con el formador Relación con otros trabajadores.	Materiales didácticos de mayor calidad (contenido y diseño). Para profesionales sin disponibilidad geográfico-temporal, bajo nivel de cualificación profesional y falta de familiaridad con el uso de las nuevas tecnologías.	Aprendizaje y tutorización sincrónica (proporciona mayor flexibilidad). Interactividad (foros): transmisión de conocimientos entre profesionales y desempleados. Socialización de contenidos: utilización de multitud de recursos que proporciona Internet. Recursos didácticos innovadores: foros, chats, animaciones, videoconferencias, podcast...
Desventajas	Limitaciones geográfico-temporales Dificultad compaginar trabajo y formación No adecuada para cursos de larga duración (dificulta el seguimiento por el trabajador)	Aprendizaje y tutorización asincrónica (reduce efectividad). Trasvase de alumnos hacia la teleformación (ofrece mayor variedad de recursos didácticos).	No todos los perfiles disponen de ordenador y están familiarizados con el uso de las TICs. Desconfianza empresarial en cuanto a su utilidad, nivel de seguimiento y de aprendizaje.

6. Conclusión

La formación ha de ser concebida como un instrumento para alcanzar los objetivos de la organización y para dar soporte a los procesos de cambio y transformación, hasta el punto que la formación puede constituirse en sí misma como un objetivo estratégico y ser parte de lo que la empresa es y lo que quiere ser. Las metodologías de formación, partiendo de las necesidades del colectivo de referencia, son lo suficientemente variadas para cubrir las necesidades formativas de los interesados. Cada una de ellas presenta unas características específicas y, dependiendo del tipo de curso realizado, cuenta con unas ventajas e inconvenientes, por lo que se hace necesario adaptar la metodología formativa a los objetivos, usuarios y tipo de curso.

La mayoría de los cursos impartidos en el período de estudio de esta investigación han seguido la metodología presencial, bien por ser la establecida en el plan formativo, bien por considerarse la más adecuada al perfil profesional del alumno y/o la materia a impartir (cursos con alto contenido práctico). No obstante, en numerosas ocasiones, se han utilizado con éxito las metodologías distancia, teleformación y mixta, por adaptarse mejor que la presencial a las circunstancias específicas de un determinado curso en cuanto a disponibilidad de los trabajadores y/o la complejidad y extensión de la materia impartida.

Con estos programas Froet realiza una importante labor social y educativa cualificando a los profesionales demandantes de empleo, del sector del transporte de la Región de Murcia, a la vez que implementa los planes de formación de un importante número de empresas del mismo sector.

7. Referencias bibliográficas

- Albert, C., García-Serrano, C. y Hernanz, V. (2007). La formación en la empresa: ¿Cómo se mide? *Cuadernos económicos de ICE*, 74, 199-219.
- Caparrós, A., Navarro, M.L., M.F. y Rueda (2004). Efectos de la temporalidad sobre la formación recibida durante el empleo. *Cuadernos de Economía*, 27, 51-74.
- Expósito, J., Olmedo, E. y Fernández, A. (2004): Patrones metodológicos en la investigación española sobre evaluación de programas educativos. *RELIEVE*, 10(2), 1-24.
- Fernández-Salineró, C. (1999). El diseño de un Plan de Formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas. *Revista Complutense de Educación*, 10 (1), 181-242.

- Jornet, J.M. Suárez, J.M. Perales, M^a. J. (2000). La evaluación de la formación ocupacional y continua. *RIE*, 18(2), 521-537
- Martínez, P. y Echeverría, B. (2009). Formación basada en competencias. *RIE*, 27(1), 125-147
- Pineda, P. (2002). La formación en la empresa y su evaluación. *Bordón. Revista de pedagogía*, 52 (3), 421-438
- Rabadán, J.A. (2004). *Aspectos claves en la formación en la empresa: una visión empírica*. Murcia: Edt. Jarr
- Ramos, G. (2004). *Elementos para el diseño de planes de evaluación de programas de teleformación en la empresa*. Universidad de Valencia. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Valencia, España.