



INFORME • DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

Ofertas formativas y metodológicas adaptadas a las nuevas necesidades de las personas y profesionales del futuro: mayor cualificación, reciclaje de conocimientos; y desarrollo de ciertas habilidades y competencias continuadas.

introducción

SECTORES EMERGENTES

Durante el Congreso Nacional “Sectores emergentes, oportunidades de empleo y negocio para esta década” celebrado en Pamplona, el 26 y 27 de noviembre de 2003, y organizado por el Servicio Navarro de Empleo del Gobierno de Navarra y por la sociedad pública CEIN, en colaboración con ANEL y Cederna-Garalur, se identificaron 21 ideas de negocio para el siglo XXI.

Estas 21 ideas son la conceptualización de las oportunidades que se van a generar a la vista de las tendencias apreciadas en nuestro entorno socio-económico actual. Cada idea constituye un sector emergente que en los próximos años ofrecerá grandes oportunidades de negocio y empleo.

A lo largo del año 2004, y gracias al apoyo del Servicio Navarro de Empleo, CEIN, ANEL y Cederna-Garalur han estado investigando cada uno de estos sectores para conseguir profundizar en el tipo de empresas que se están generando, los factores que lo están promoviendo, etc. Todo este conocimiento alcanzado ha quedado reflejado en una colección de 21 informes; uno por cada sector identificado.

El informe que a continuación se presenta forma parte de esta colección y pretende facilitar, tanto a emprendedores como a empresarios, información para tomar decisiones acertadas con respecto a la puesta en marcha de un negocio en el sector **“Desarrollo personal y profesional”**



índice

1. INTRODUCCIÓN SOBRE ASPECTOS QUE GENERAN ESTE NUEVO TIPO DE SERVICIOS NECESIDAD EN LA SOCIEDAD.	4
2. TIPO DE SERVICIOS QUE RECOGE	9
3. FACTORES PRINCIPALES DE DESARROLLO	14
4. PRINCIPALES OBSTÁCULOS	16
5. TIPO DE EMPRESAS CREADAS	17
6. PERFILES DE LOS PROFESIONALES QUE TRABAJAN EN EL SECTOR	17
7. ALGUNA BUENA EXPERIENCIA	18



1 INTRODUCCIÓN SOBRE ASPECTOS QUE GENERAN ESTE NUEVO TIPO DE SERVICIOS / NECESIDAD EN LA SOCIEDAD

Uno de los cambios más silenciosos y de mayor envergadura que se está produciendo en la sociedad actual es la transformación de toda la cultura del trabajo. La relación laboral tradicional está siendo sustituida por una nueva que responde mejor a las presiones del mercado.

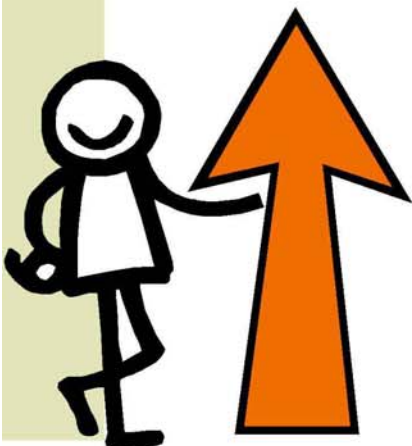
La cultura del trabajo ayer y hoy

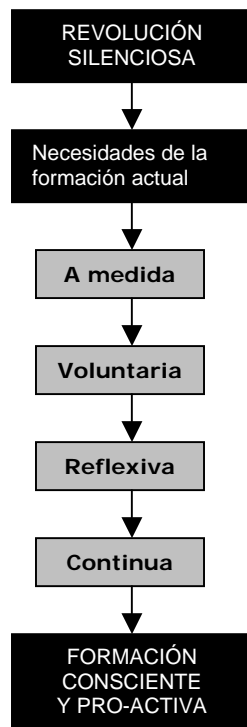
Cultura de trabajo	Tradicional	Actual
1- Contrato	El contrato laboral es fijo.	Flexible-psicológico: mercantil.
2- Puesto de trabajo	Función específica, puestos formalizados	Multi-funcional; se trabajará por proyectos.
3- Remuneración	Fija según lo establecido en el contrato	Variable en base a resultados o por proyectos.
4- Equipos de trabajo	Integrados por profesionales homogéneos	Diversos en cuanto edad, género, cultura y disciplina.
5- Responsabilidad	Según lo establecido en un organigrama	Autónoma: cada uno será su propio jefe.
6- Lugar de trabajo	Sede de la empresa	Movilidad geográfica. Posibilidad de tele-trabajar.
7- Relación jefe-subordinado	Unilateral o jerárquica.	Bilateral o abierta (participación activa)
8- Aprendizaje	Puntual-obligatorio	Continuo-voluntario
9- Permanencia en la empresa.	Muchos años	Lo que dure el proyecto
10- El trabajador	Se ajusta a su cometido.	Demuestra lo que vale.
11- Promoción	Predecible	Impredecible

El nuevo marco laboral necesita personas que sepan a dónde van, qué buscan y por qué. De ellas se espera que sean autónomamente responsables, que es algo que sólo se puede desarrollar si existe autocrítica, conocimiento interno, comprensión del sentido de la vida y voluntad de luchar por ello.

La “auto-consciencia” es el verdadero pilar de este siglo; ya no podemos esperar instrucciones, ni dejarnos guiar, ni hacer lo que otras personas quieren que hagamos; esos eran otros tiempos. Hoy tenemos que elegir, tomar decisiones autónomamente, entender internamente porqué y para qué lo hacemos. A partir de ahora seremos gestores de nuestro propio destino.

En todo este contexto la formación deja de ser reactiva para pasar a una formación consciente y pro-activa:



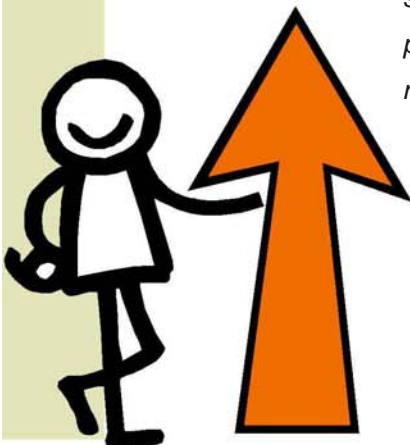


En este proceso el formador se convierte en una especie de mentor que va guiando al participante hacia la reflexión interna.

Cambios en la oferta de servicios de formación

Actualmente nos encontramos ante una auténtica revolución en el sector de la formación que se caracteriza por los siguientes aspectos:

- **Irrupción de nuevas tecnologías para la formación:** Internet y el advenimiento de las nuevas tecnologías está afectando la modalidad de impartición de la formación. El aprendizaje online, e-learning, teleformación y tele-aprendizaje conllevan una auténtica revolución de la generación de aprendizaje en el que pocas empresas han apostado con fuerza y muchas han esperado a ver lo que sucedía con esta tendencia. Actualmente, para muchas de estas empresas que han esperado, sólo les queda la opción de unirse a grupos con contenidos y soluciones e-learning robustas que permiten satisfacer las necesidades de los clientes.
- **Concentración del sector:** la desaparición de muchos centros de formación así como la creación de nuevas compañías con recursos significativos y nuevas soluciones genera un importante recorte de proveedores de formación así como una mayor concentración que permita mantenerse y crecer en este sector tan competitivo.



- **Desarrollo de proveedores globales** que ofrecen un conjunto de servicios de formación distribuyendo o representando a compañías que ofrecen la solución que necesita el cliente.
- **Irrupción de proveedores de formación que antes estaban especializados en un área y ofrecen servicios en nuevos sectores.**

Tendencia del sector de la formación ocupacional

Las crecientes necesidades de formación de colectivos profesionales se contraponen con la disminución de necesidades en la formación ocupacional.

- Tendencia del sector de la formación ocupacional

Formación ocupacional: es competencia de la Administración Laboral a nivel General mientras que la ejecución de los programas o planes anuales corresponde bien a la Administración General o Autonómica, en función de las transferencias que se efectúen. Su objetivo general, como política activa de empleo, se dirige prioritariamente a potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo, mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, que podrá acreditarse mediante las certificaciones correspondientes.

(Definición del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

El significativo nivel de contratación y aumento de empleo que se ha venido produciendo en los últimos años ha hecho que las necesidades de formación para desempleados hayan ido reduciéndose paulatinamente hasta niveles insospechados hace tan solo un lustro. El problema actual para las empresas que ofrecen este tipo de servicio no suele ser obtener subvenciones por parte del Gobierno autonómico correspondiente sino, sobretodo, el conseguir alumnos que participen en estos proyectos.

Además de los tradicionales problemas de márgenes financieros que ofrecen estos cursos, la gestión burocrática que requiere ante las Administraciones de Empleo y la tardanza en los cobros, ha provocado que las empresas que tradicionalmente se han dedicado a la impartición de estos cursos se enfrenten a una dificultad añadida, ya que a pesar de disponer de las posibles subvenciones no consiguen desempleados que las permitan ejecutar.

Esta tendencia se acentúa en el tiempo y hace que empresas cuya facturación dependía en buena medida de estas vías están reconvirtiéndose o cerrando sus puertas.



• Tendencia de la formación profesional o continua

Formación profesional o continua: es atribución de las autoridades laborales competentes y se gestionan de conformidad con los acuerdos que existan al efecto. Se entiende como tal, el conjunto de acciones formativas que se lleven a cabo por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la promoción social, profesional y personal de los trabajadores.

(Definición del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

El número de trabajadores crece, y por tanto, las necesidades de formación en las empresas no desaparecen, por lo que se puede decir que la formación continua, al igual que la formación ocupacional, obliga al cambio, pero por otra serie de motivos.

Si la situación en formación ocupacional obliga al cambio, la formación continua también pero por otra serie de motivos. Al haber más trabajadores, las necesidades de formación de las empresas no han desaparecido.

El 1 de enero de 2004 entró en vigor el nuevo Subsistema de Formación Profesional Continua, regulado por el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto. Las iniciativas de Formación Continua que contempla el Sistema son:

a)- Acciones de Formación Continua en las empresas

Son las que planifican, organizan y gestionan las empresas para sus trabajadores. Esta Iniciativa de formación comprende también los Permisos Individuales de Formación (PIF), que tienen por objeto el que los trabajadores puedan realizar Acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios.

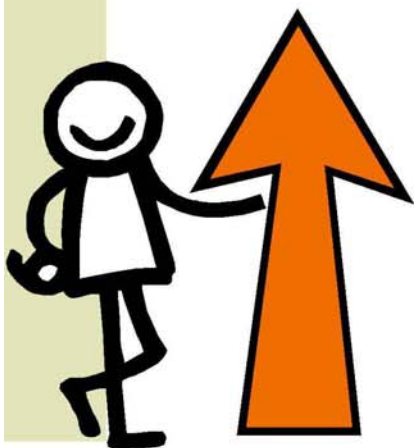
Las empresas que cotizan por la contingencia de Formación Profesional disponen de un crédito para Formación Continua, cuya cantidad resulta de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa por este concepto en el año anterior un porcentaje de bonificación. Este porcentaje se establece cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en función del tamaño de las empresas.

b)- Contratos Programa para la formación de trabajadores

Es la Iniciativa de formación que tiene por objeto la formación de los trabajadores en competencias transversales y horizontales a varios sectores de la actividad económica.

Se podrán suscribir Contratos programa para los siguientes tipos de Planes de formación:

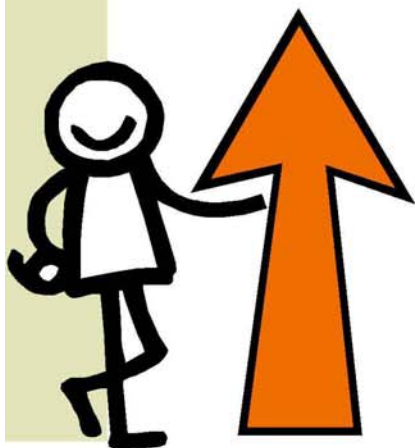
- Planes Intersectoriales
- Planes Sectoriales amparados en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal
- Planes para la Economía Social
- Planes para los Trabajadores Autónomos.



c)- Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.

Es la Iniciativa de formación que tiene por objeto:

- *La investigación y prospección del mercado de trabajo para anticiparse a los cambios en los sistemas productivos.*
- *El análisis de la repercusión de la Formación Continua en la competitividad de las empresas y en la cualificación de los trabajadores.*
- *La elaboración de productos y herramientas innovadores relacionados con la Formación Continua.*
- *La determinación de las necesidades de formación que permitan contribuir al progreso económico de los sectores productivos en el conjunto de la economía.*



2 TIPO DE SERVICIOS QUE RECOGE

Los tipos de servicios que recoge este sector se pueden clasificar en función de la metodología de formación aplicada:

2.1. Formación presencial

La formación presencial se erige como la principal modalidad de aprendizaje superando a cualquier otro sistema y manteniéndose como la principal alternativa a otras vías. Son muchas las empresas que no se han planteado el uso de sistemas de tele-formación y otras que lo han utilizado tímidamente o con resultados negativos, por lo que mantienen su orientación al uso de la formación tradicional. En este grupo se encuentran las pequeñas y medianas empresas, empresas grandes de sectores tradicionales y otras empresas que por decisión propia no desean utilizar otras modalidades más novedosas.

2.2. Formación a distancia

Se trata de otra vía tradicional de formación denominada a distancia y basada en que el formador o proveedor de formación envía el material objeto del curso, el participante estudia este material realizando las prácticas y tests oportunos, así como las consultas vía teléfono o e-mail. Esta modalidad se ha utilizado mucho en el pasado en formación a particulares para impartir diversidad de cursos, y también ha sido empleado por las empresas para conseguir formar a determinados colectivos que, principalmente, por motivos geográficos no podían acceder a la formación presencial de sus otros compañeros.

Esta modalidad está siendo sustituida rápidamente por sistemas de formación online debido a sus incuestionables mejoras en términos de tasas de aprendizaje.

2.3. Formación a distancia

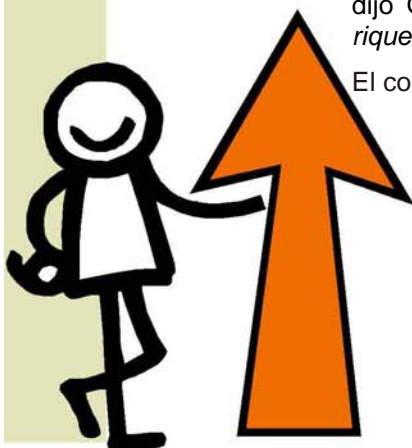
El concepto nace de la figura de "coach" en los deportes cuyo principal objetivo es: acompañar de manera sistemática al jugador en el terreno de juego con el objetivo de lograr su crecimiento y desarrollo y cumplir sus metas.

El "coaching" es el proceso mediante el cual se equipa a la gente y a los equipos con las herramientas, las metodologías, los conocimientos y las posibilidades que requieren para desarrollarse plenamente y ser efectivos en su compromiso con ellos mismos, con la empresa y con su trabajo.

Uno de los principios en los que se basa el coaching es el que nos recuerda que el entrenado no aprende del coach, sino de sí mismo estimulado por el coach. Como dijo Goethe: *"Lo mejor que puedes hacer por los demás no es enseñarles tus riquezas sino hacerles ver la suya propia"*.

El coaching aporta valor a las organizaciones porque:

- Mejora del rendimiento de los colaboradores.
- Desarrolla el potencial.
- Mejora las relaciones directivo-colaborador.
- Fomenta el liderazgo
- Facilita la motivación
- Aumenta la implicación.
- Refuerza la autoestima.



Dada la importancia de los beneficios, cada vez son más las organizaciones que lo incorporan a su cultura y estilo directivo.

Dentro del coaching podemos encontrar diversas modalidades:

- **Coaching personalizado (sesiones de desarrollo directivo)**

Abordan situaciones de ayuda o desarrollo del potencial de directivos. Las razones de intervención más habituales suelen ser: toma de decisiones, conflictos, estrés, búsqueda de recursos, desarrollo de competencias, apoyo a promociones, etc.

- **Coaching grupal (dinamización de equipos)**

Tiene por objetivo dinamizar a un grupo de personas o directivos. Las intervenciones más habituales pueden ser: solución de problemas, sesiones de creatividad, conflictos, etc.

- **Formación en Coaching (desarrollo de competencias de coach)**

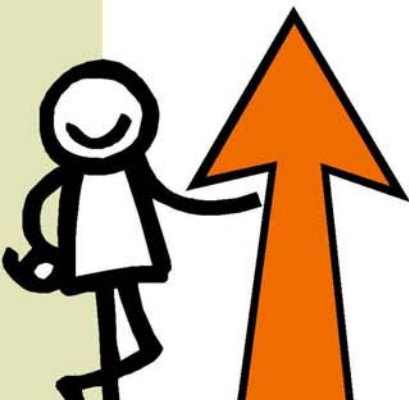
Finalmente las acciones de formación en coaching permiten desarrollar en los participantes (mandos y directivos) las competencias de coach para que sepan impulsar el potencial de sus colaboradores y mejorar su rendimiento.

2.4. Formación on line

La formación online, teleformación o e-learning, son sinónimos de actividades técnicas y métodos de aprendizaje con elementos digitales que permiten a los participantes de las acciones formativas obtener conocimiento a través de elementos y sistemas no tradicionales.

Actualmente la formación tradicional ofrece algunos obstáculos para conseguir la adaptación permanente. ¿Por qué? Para llevarla a cabo es necesario contar con instructores, aulas, contenidos atractivos, materiales y conseguir en un espacio y tiempo además de estos elementos a los participantes. Todo esto hace que la formación en las organizaciones se ralentice. Sólo con las nuevas tecnologías aplicadas al aprendizaje se pueden conseguir niveles de evolución adecuados.

En el siguiente cuadro observamos una comparación entre la formación on line o e-learning y la formación presencial:



Formación Presencial	E-learning
Discusión e interacción cara a cara	Discusión e interacción a través del mail o chat
La formación se limita a los asistentes	La formación se extiende a empleados de todo el mundo
El contenido varía dependiendo del instructor	Los contenidos son homogéneos a nivel mundial.
La duración de las sesiones varía entre las dos horas y varios días.	La duración de las sesiones oscila entre los 20 y 45 minutos.
Se sigue el ritmo marcado por el instructor	Es el alumno el que marca el ritmo de aprendizaje.
Cada vez que se da el curso hay que incurrir en determinados gastos: viaje, materiales, etc.	Altos costes de desarrollo iniciales y bajos costes posteriores, al replicar el curso para muchos alumnos.
Personalización, instructor orienta al alumno de acuerdo con sus preferencias	Dependiendo si el aprendizaje es síncrono o asíncrono, mayor o menor interacción entre alumnos.
Los estudiantes repasan notas escritas y materiales.	Los estudiantes pueden acceder cuantas veces quieran al material de la web.
La enseñanza se imparte a horas determinadas	La enseñanza asíncrona requiere motivación y tesón. La enseñanza síncrona se ofrece a horas programadas.

Fuente: Giga Group/Telenium

2.4.1. E-learning (Formación On Line)

Consiste en la utilización de Internet para revolucionar la manera en que la gente aprende.

Algunos casos en donde el método e-learning funciona sin acciones presenciales son:

- *Cursos de ofimática.*
- *Tecnologías de Información.*
- *Idiomas*
- *Cultura empresarial.*
- *Marketing*
- *Ventas*

El principal desafío es cambiar la mentalidad de los receptores de la capacitación, entrenamiento y aprendizaje, con respecto a la concepción que tiene de la educación, que es la educación tradicional y presencial. El e-learning reemplaza las limitaciones de los salones de clases comunes y los receptores deben comprender que la educación continua debe ser una parte rutinaria de su vida, tal y como ha sucedido con muchas aplicaciones como el e-mail. Por ello, los proveedores de formación tienen el reto de hacer el proceso de aprendizaje más interactivo y atractivo.



2.5. Formación mixta o blended

Blended significa "aprendizaje combinado". Apareció en escena para dar respuesta a las deficiencias mostradas por el e-learning, y que se viene interpretando, en general, y aunque simplificando quizá demasiado, como una idónea combinación de la formación on line y presencial.

Hay algunos ejemplos de cursos donde la formación blended tiene gran aceptación, por ejemplo cursos de larga duración, cursos con componentes técnicos, o donde sea precisa la utilización de sentidos o interacciones humanas. Por ejemplo: un curso de catas de vinos por Internet únicamente, perdería el sentido si no se complementara con una reunión en la que se pudieran degustar e intercambiar experiencias de caldos con los expertos enólogos.

La modalidad blended tiene éxito en varios formatos, uno de los más utilizados es el uso de e-learning antes del comienzo del curso para determinar el nivel de conocimientos de la persona y poder asignar grupos homogéneos, informar al participante del curso y ofrecerle contenido que pueda revisar antes de la primera sesión, avanzando en el conocimiento de información teórica, en el caso anterior, informar, por ejemplo de los tipos de vino, denominaciones de origen, añadas, conceptos específicos que son necesarios conocer para aumentar el nivel de practicidad de la parte presencial.

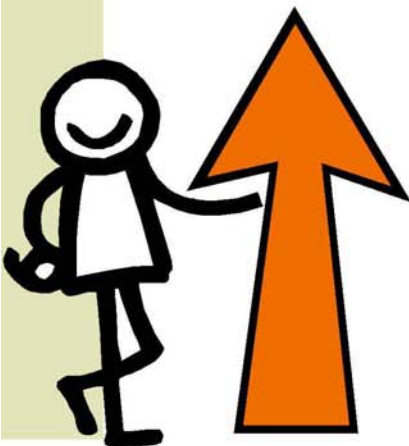
Posteriormente, se producen las clases presenciales donde se intenta interactuar al máximo con los participantes, en cursos técnicos se trataría de utilizar los sistemas al máximo y explicar lo menos posible a nivel teórico realizando las prácticas más interesantes para los participantes y para los objetivos de aprendizaje de los cursos.

2.6. Outdoor training

El Outdoor Training es la combinación de la formación tradicional hecha a medida para las empresas con ejercicios al aire libre y con una metodología eminentemente vivencial que está basada en el aprendizaje a través de la experiencia directa, en un clima distendido y donde se realizan actividades que combinan la competitividad deportiva, la diversión y el trabajo en equipo, abordándose aquellos aspectos que resultan cruciales para la gestión de los Recursos Humanos en toda organización, siendo el elemento diferenciador, la realización en un entorno fuera del confort de las oficinas, que no siendo su medio habitual, en donde se busca potenciar en el personal una serie de habilidades y comportamientos que les serán muy útiles en el trabajo diario.

El Outdoor Training es una herramienta alternativa a la formación académica que resulta altamente motivante, práctica y bastante divertida y en la que se trabajan principalmente las conductas de los alumnos.

Los programas de formación de Outdoor Training nunca son estandarizados, ya que para su elaboración se tiene en cuenta las necesidades de los clientes. Los alumnos participan en las actividades, en las que de forma vivencial se ven inmersos en los casos, que pueden ser desde tirarse en tirolina, hacer rappel, espeología, orientación, construcción de balsas, de puentes, etc..., todo ello en diversos entornos (montañeros, acuáticos ó de ciudad).



Utilizando este método, las empresas buscan:

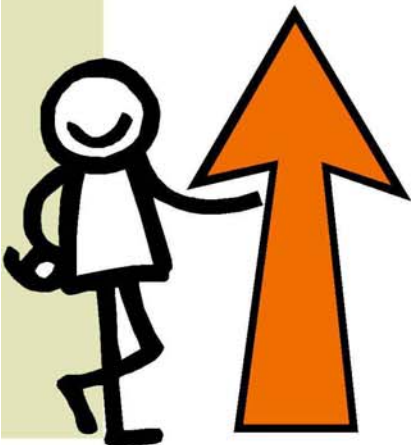
- *Potenciar el trabajo en equipo, para lograr que los miembros de un grupo cooperen y se complementen.*
- *Motivación para enfrentarse a los compromisos diarios y afrontarlos de manera positiva.*
- *Fomentar la comunicación entre el personal.*
- *Desarrollar el liderazgo hacia un grupo.*
- *Aumentar la resistencia al stress.*
- *Potenciar y desarrollar la toma de decisiones.*
- *Mejorar la reacción ante cualquier situación de presión en el trabajo.*
- *Aumentar la confianza entre compañeros.*

Últimamente, también se utiliza en la selección, promoción y en la evaluación del desempeño.

Aunque parezca que no es más que un juego, al tratarse de la práctica de actividades lúdicas, esta técnica es muy efectiva para trabajar actitudes que no se pueden transmitir únicamente por medio de la formación tradicional.

La evaluación de un programa de Outdoor Training se diferencia de las convencionales en el feedback que ofrece al finalizar las actividades, ya que al ser grupo reducidos, acompañados de un tutor y con la posibilidad de ser grabados en vídeo, ofrece un análisis individual de los participantes e incluso, que el alumno vea sus reacciones y corrija sus conductas.

Y para terminar, las actividades de Outdoor Training, son siempre son motivantes y aumentan considerablemente la cohesión en las organizaciones.





3 FACTORES PRINCIPALES DE DESARROLLO

Es necesario reseñar varios factores que nos afectan diariamente y que debemos tener en cuenta a la hora de desarrollar contenidos de formación y ofertar soluciones a clientes:

Desplazamiento desde la formación financiada con presupuestos internos de la empresa a formación subvencionada por entidades públicas.

Este fenómeno se observa en la última década, especialmente con el advenimiento de iniciativas provocadas por las Administraciones públicas como el FORCEM (Fundación para la Formación Continua) www.forcem.es. haciendo que muchas empresas que trabajaban con centros de formación directamente, se integraran en planes agrupados sectoriales y crearan planes individuales de forma que los proveedores de formación tienen que adaptarse al nuevo modelo de subvención.

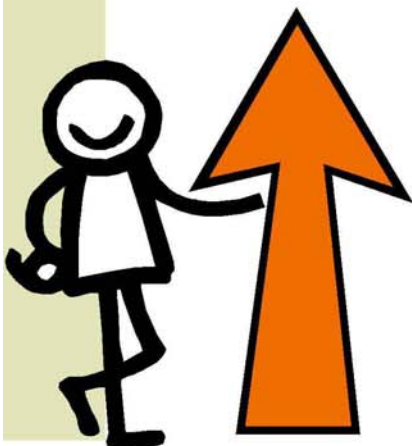
Esta situación ha provocado un mercado concentrado en el tiempo ya que las subvenciones y los planes se aprobaban en la última parte del año con bastantes problemas de financiación para las empresas de formación que los organizaban al tener que soportar retrasos en los cobros de importancia.

Un nuevo grupo de entidades que pueden optar a estas subvenciones y por lo tanto se convierten en un grupo nuevo de potenciales clientes para proveedores de formación son las siguientes:

- *Confederaciones empresariales y sindicales más representativas (Planes Intersectoriales)*
- *Confederaciones empresariales y sindicales más representativas en el sector y las entidades creadas al amparo de la negociación colectiva (Planes Sectoriales)*
- *Confederaciones y federaciones de cooperativas y sociedades laborales con notable implantación en su ámbito territorial (Planes para la Economía Social)*
- *Asociaciones de trabajadores autónomos de carácter intersectorial con suficiente implantación en su ámbito territorial (Planes para los Trabajadores Autónomos)*

Especialización de las necesidades formativas de las empresas y trabajadores.

Las compañías que antes demandaban cursos básicos de materias transversales, están aumentando sus inversiones en formación avanzada para profesionales de alto nivel. Los cursos básicos de ofimática o idiomas están dando paso a una formación más especializada y orientada a tareas. La demanda de masters y formación de post-grado para profesionales de alto nivel en organizaciones ha experimentado un auge constante año a año avalada por la calidad de la oferta que nuestro país tiene. Materias como los cursos de ofimática masivos a todo el personal de una organización están desapareciendo haciéndose mucho más selectiva esta demanda. La pasada "crisis de las academias" se ha producido, entre otros aspectos, por estos factores.



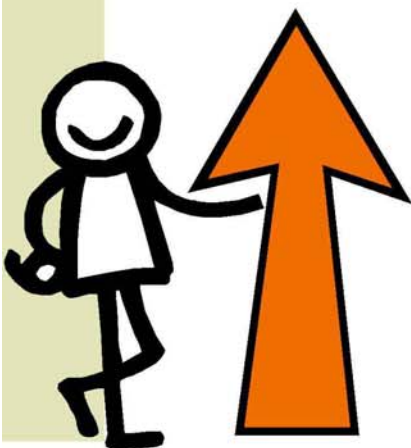
Aumento de las vías alternativas de formación y de servicios.

Las empresas demandan mayor calidad y mejor servicio a medida que pasan los años. Con la especialización formativa se producen fricciones entre las necesidades de formación de las compañías y la oferta formativa actual. Los proveedores de formación que en estos momentos se encuentran en el mercado disponen de profesionales que necesitan un continuo reciclaje con unos costes no siempre amortizables. Este factor aumenta las uniones y fusiones de empresas que desean ofrecer la mejor solución con la mejor alternativa de precio.

Mejora en los sistemas y metodología de diseño de planes de formación en función a los objetivos estratégicos de las organizaciones...

...con nuevas técnicas como el análisis 360º, metodologías de implantación de gestión del conocimiento, coaching y e-coaching, uso intensivo de las intranets de las empresas para la gestión de sus RRHH, uso intensivo de técnicas de teleformación y e-learning.

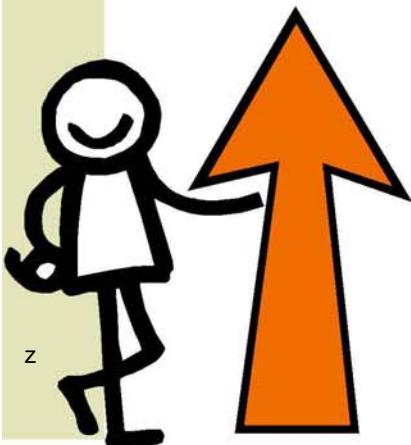
Estos elementos comportan un reto para los proveedores de formación que quieran mantenerse en el mercado.



4 PRINCIPALES OBSTÁCULOS

Podemos decir que, actualmente, los principales obstáculos del sector de formación son:

- **Falta de cultura innovadora:** hay un consenso generalizado en la necesidad de tomar medidas en materia de desarrollo de una cultura de innovación. Se ha manifestado claramente que la innovación no es sólo sinónimo de nuevas tecnologías, ciencia o investigación, sino que la innovación debe de aplicarse también a otros campos como es la formación.
- **Elevada formación teórica:** actualmente existe una elevada oferta de la llamada formación tradicional y unos bajos niveles en cuanto a nuevas metodologías de formación.
- **Falta de profesionales:** profesionales no adaptados a las nuevas demandas de formación.
- **Conocimientos no adaptados:** actualmente existe una elevada formación teórica poco adaptada a la práctica empresarial. El futuro pasa por una conexión estrecha entre la docencia y la empresa.
- **Baja penetración de Internet en España.** Aunque se ha dado un gran salto todavía muchas personas piensan que Internet les aporta muy poco.
- **La formación como un gasto:** muchas empresas tienden a considerar la formación más como un gasto en sí mismo, que como una inversión que pueda reportarle beneficios tangibles y significativos.



5 TIPOS DE EMPRESAS CREADAS

Dada la diversidad del propio sector, no se puede establecer un perfil tipo de empresas, si bien, a continuación destacamos alguno de los conceptos de negocio-empresa que están surgiendo entorno al sector de Desarrollo Personal y Profesional:

- Por un lado, están surgiendo las asociaciones del sector de formación, que sirven como guía y soporte a los profesionales y proveedores de formación.
- Se están creando también redes de distribuidores para la comercialización de contenidos a clientes finales y para compartir clientes para la óptima resolución de sus necesidades formativas.
- En cuanto a las nuevas compañías creadas para ofrecer servicios a las empresas de formación, podemos encontrarnos con: desarrolladores de contenidos e-learning, consultoras especializadas en formación, y gestores de plataformas e integradores que permitan ofrecer soluciones sólidas a los clientes.
- Con respecto a las empresas que imparten las formaciones, podemos decir que suelen tratarse de empresas de carácter regional y pequeño tamaño. Aunque existen algunas, de un mayor tamaño, que función a nivel nacional.

6 PERFILES DE LOS PROFESIONALES QUE TRABAJAN EN EL SECTOR

No se puede establecer un tipo de perfil profesional para este sector, ya que se trata de ámbitos muy diversos, y suele tratarse de especialistas en su materia (en el tema que compone la formación que imparte).

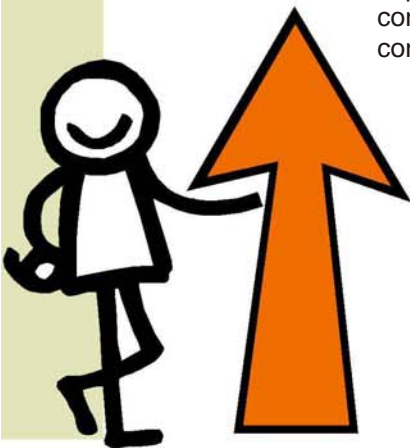
Si bien, se dan una serie de circunstancias comunes a todos los profesionales del sector de la formación, como el hecho de que son profesionales que se han adaptado a los nuevos tiempos, modernizándose de cara a la utilización, como metodología de trabajo, del e-learning.

Además, son profesionales que están en constante reciclado para evolucionar desde la formación tradicional en el aula a la formación a través de las nuevas tecnologías, y que están modificando el enfoque de su trabajo y adquiriendo nuevas capacidades y técnicas.

De hecho, hoy en día también existen cursos en el mercado para reciclar a los profesores que estén acostumbrados a la docencia clásica o presencial.

En cuanto a las características personales de estos profesionales se puede decir, que generalmente son personas con habilidades sociales, con la habilidad y capacidad de transmitir y conectar con sus alumnos, con gran experiencia en la materia que imparten y en continuo reciclado de conocimientos, para estar al día de los últimos cambios y poder transmitir conocimiento actualizado a sus alumnos.

Las ramas profesionales a priori más relacionadas con este sector son la pedagogía, y la psicopedagogía. Sin embargo, en muchos casos se trata de profesionales con otro tipo de titulación o formación, que se han convertido en expertos en una determinada materia y que cuentan con la capacidad o habilidad para transmitir conocimientos.



7 ■ ALGUNA BUENA EXPERIENCIA

A continuación se indican una serie de casos reales de empresas que están actuando en el sector de **Desarrollo personal y profesional**, ofreciendo alguno de los servicios recogidos en este informe.

Se trata de simples ejemplos para cuya aparición en este informe no se ha seguido ningún criterio ni selección exhaustiva, sino que simplemente han sido localizados en una búsqueda en fuentes secundarias.

Este listado puede ampliarse en cualquier momento. Si conoces alguna iniciativa que consideras que debe ser incluida puedes hacernos llegar su referencia o información a través de nuestra web www.cein.es/21sectores

1. Nombre de la empresa: **C&C CENTRO INTEGRAL DEL COACHING** (www.centrointegraldelcoaching.com)

Actividad de la empresa: **Coaching.**

Su trabajo se orienta al análisis de problemas y oportunidades en las estructuras organizativas de las compañías y de las personas que las conforman y dirigen, estableciendo estrategias para la mejora en el rendimiento, y desarrollando programas formativos específicos para cada caso, reforzando así los procesos previamente aplicados.

Así mismo la empresa cuenta con una formación complementaria basada en seminarios y cursos específicos, que, bien refuerzan los procesos de coaching previamente aplicados o bien responden a objetivos específicos para cada empresa.

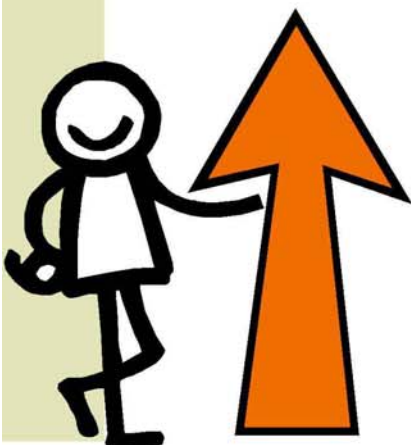
2. Nombre de la Empresa: **EPISE** www.epise.com

Actividad de la Empresa: **Formación on line, presencial y a distancia.**

Epise aporta soluciones formativas y estrategias de desarrollo de alta calidad orientadas a mejorar el rendimiento de las organizaciones.

Dispone de un amplio número de acciones de formación tanto en: formación online (e-learning), formación presencial y formación a distancia.

- En **e-learning** disponen de más de 300 cursos en temas de habilidades formado por las siguientes áreas: comunicación, atención al cliente, liderazgo, dirección, marketing, desarrollo personal, gestión de proyectos, ventas, planificación estratégica, formación de equipos, etc...así como cursos técnicos para el sector financiero.
- Formación **presencial** en las áreas: formación de formadores, habilidades directivas e interpersonales, ventas y económico-financieras, con un total de más de 50 seminarios.
- Aproximadamente un centenar de cursos **autoinstructivos gestionados a distancia**, compuesto por más de 2000 horas de formación en las siguientes áreas formativas: cálculo y estadística; riesgo bancario; operaciones bancarias; derecho; contabilidad y finanzas; management; negocio internacional; sistema financiero; tributación; dirección bancaria, marketing y comercial; entidades aseguradoras,...



3 Nombre de la empresa: **ANFORA FORMACIÓN- www.anforaformacion.es**

ANFORA es una empresa consultora dedicada al desarrollo de recursos humanos y especializada en la formación de cuadros profesionales.

Sus actividades están dirigidas a:

- *Empresas*
- *Administración local*
- *Autonómica y Estatal*
- *Instituciones comunitarias*
- *Organizaciones empresariales y sindicales, pymes, etc.*

ANFORA FORMACIÓN ha lanzado la Plataforma de Teleformación VAMOSACLASE.COM ofreciendo la posibilidad de que formarse esté al alcance de todos bajo la premisa de "aprender descubriendo", formación aplicada a través de la toma de decisiones, con simulaciones, ejercicios, enlaces, etc. utilizando la potencialidad de Internet.

Los cursos han sido diseñados por expertos en las diferentes temáticas y contienen recursos multimedia como vídeos, flash, slides de PowerPoint y audio que contribuyen a aumentar la atención y la retención en el aprendizaje. La inclusión de simulaciones permite un aprendizaje ligado a la experiencia. Cada alumno accede a un entorno similar al real y mediante situaciones modelo va actuando y ejercitando lo aprendido.

4. Nombre de la empresa: **FYCSA (www.fycsa.es)**

"En una economía basada en el conocimiento, el aprendizaje continuo es la llave de la competitividad"

El grupo FYCSA proporciona a sus clientes Servicios de Consultoría, Tecnología y Soluciones de Aprendizaje para aumentar el Capital Humano:

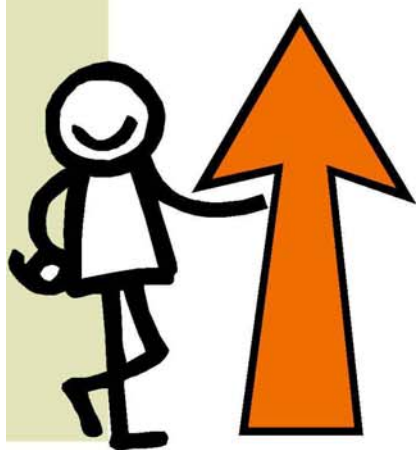
- **Consultoría:** para desarrollar una estrategia de aprendizaje y las prácticas de gestión que garanticen la rentabilidad de la formación.
- **Soluciones de formación:** que combinan el aumento de la competencia personal, con una experiencia de aprendizaje innovadora.
- **Tecnología:** que facilita la rapidez, accesibilidad y eficacia en la distribución del conocimiento.

5. Nombre de la empresa: **UNIACTIVA (www.uniactiva.com)**

Actividad de la Empresa: **Formación de Postgrado Interactiva.**

Uniactiva es una Escuela de Negocios especializada en enseñanza online y cuya actividad la convierte en punto de convergencia de profesionales, instituciones, empresas y personas con inquietudes formativas, para la transferencia de conocimiento. Una finalidad que hace uso intensivo de las nuevas tecnologías para un enfoque innovador, humanista, y global de la formación.

La institución cuenta con una dilatada experiencia en programas de formación continua y postgrado, habiendo formado ya a más de 1.000 directivos y 5.000 mandos intermedios mediante metodologías exclusivamente e-Learning.



Las acciones formativas se imparten en nuestro Campus Virtual "Uniactiva.com", una plataforma educativa que ofrece una cobertura metodológica dirigida a la orientación y apoyo personalizados para cada alumno, la única vía válida capaz de garantizar la calidad de la enseñanza online. En este sentido, Uniactiva ha asumido un compromiso con la calidad, habiendo sido el primer centro de formación online, en España, certificado por AENOR según la norma ISO 9001:2000.

La posibilidad de participar en nuestros cursos, desde un aula y campus virtuales, con compañeros de los cinco continentes y acceso continuo al fondo mundial de conocimiento que supone la World Wide Web, es una experiencia enriquecedora que está revolucionando los sistemas de formación.

6. Nombre de la empresa: FOROUTDOOR (www.foroutdoor.cjb.net)

Actividad de la Empresa: **Outdoor training.**

Foroutdoor es una empresa dedicada al outdoor training, donde diseñan (una vez que han detectado y concretado las necesidades de sus clientes y han determinado los retos) potentes y eficaces procesos de outdoor training que permiten dar respuestas positivas, evaluables y concretas, consiguiendo los objetivos básicos de las propuestas que les son planteadas.

Buscan detectar y hacer sobresalir las emociones y los sentimientos con autocontrol y autoconocimiento, potenciando, practicando y descubriendo las propias habilidades y competencias.

Para ello seleccionan una localización de acuerdo con quien solicita el curso, en relación a los objetivos, número de participantes, días de duración, lugar de origen y presupuestos.

7. Nombre de la empresa: APEL. Asociación de Proveedores de e-Learning (www.apel.com)

Actividad de la Empresa: **e-learning (asociación).**

Desde diciembre de 2001, un número importante de proveedores de e-Learning de este país se han organizado alrededor de la Asociación APeL, con el fin de tener una voz fuerte ante las Administraciones y la Sociedad, con el objetivo de que el e-Learning sea una herramienta que aumente la competitividad en la empresa y sea una fuente de creación de riqueza, eliminando las barreras del tiempo y la distancia y socializando el acceso a la formación.

Las fuentes consultas han sido:

- www.expansionyempleo.com
- www.rrhhmagazine.com
- www.microsoft.com/...../tendencias_formacion
- www.e-deusto.com
- www.capitalhumano.es
- www.coachjm.com
- www.foroutdoor.cjb.net
- www.uniactiva.com
- www.fycsa.es
- www.anforaformacion.es
- www.epise.com
- www.centrointegraddelcoaching.com
- www.apel.com

Estudio de demanda y expectativas del mercado de eLearning es España 2004 (Santillana Formación)

