



## **II ESTUDIO DE VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN ON LINE EN LA EMPRESA ESPAÑOLA**

# I N D I C E

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	4
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>OBJETIVOS DEL ESTUDIO</b> .....	8
<b>DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA</b> .....	10
<b>DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA FORMACIÓN ON LINE EN LA EMPRESA ESPAÑOLA</b> .....	14
I. Existencia de los Planes de Formación de empresa.....	15
II. Descripción de los Planes de Formación de empresa.....	17
III. Descripción de la formación on line empleada en la empresa.....	19
IV. Motivos de no utilización de la formación on line.....	21
V. Eficacia y calidad de la formación on line.....	22
VI. Influencia de la formación on line en las aptitudes y actitudes.....	23
A. – Aptitudes:	
• Desenvoltura con herramientas multimedia. ....	24
• Reciclaje y actualización de conocimientos.....	24
• Facultad de análisis. ....	25
• Capacidad de organización.....	26
B..– Actitudes:	
• Espíritu innovador.....	27
• Disposición positiva ante el cambio.....	27
• Cultura globalizadora.....	28
• Iniciativa .....	29
• Motivación para el aprendizaje.....	29
VII. Importancia de la formación on line en la selección de personal.....	30

<b>ANÁLISIS CUALITATIVO .....</b>	<b>32</b>
<b>ANÁLISIS COMPARATIVO 2001- 2002 .....</b>	<b>35</b>
A.. – Descripción de la formación on line.....	36
B.. – Motivos de no utilización de la formación on line.....	37
C. – Influencia de la formación on line en las capacidades.....	38
D. – Importancia de la formación on line en la selección personal.....	40
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>ANEXO I: ENCUESTA DE VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN ON LINE 2003 .....</b>	<b>44</b>

---

## PRESENTACIÓN

---

El II Estudio sobre la Valoración de la Formación on line en la Empresa Española ha sido desarrollado por **Uniactiva** (Universidad Abierta Interactiva, S.A.), en colaboración con la **Asociación Española de Dirección de Personal** (AEDIPE).

**Uniactiva** ([www.uniactiva.com](http://www.uniactiva.com)) es una Institución Académica especializada en formación de postgrado mediante metodologías de e-Learning, que imparte programas Master y cursos de especialización para directivos y profesionales de forma exclusivamente on line. Actualmente, Uniactiva cuenta con la experiencia y garantía de haber formado a más de 20.000 alumnos procedentes de los cinco continentes, siendo la única institución formativa española certificada en Calidad en e-Learning y Formación On-line según la norma UNE-EN-ISO 9001:2000 (certificación acreditada por AENOR). El Campus Virtual de Uniactiva y parte del equipo de profesionales se unen a AEDIPE para el desarrollo de este estudio de investigación, dirigido por Doña Sonia Diez, Directora General del Área de eLearning del Grupo Vértice; desde donde se conducen Uniactiva, Centropositor.com y Vértice eLearning.

La Asociación Española de Dirección de Personal (AEDIPE) es una asociación privada, sin ánimo de lucro, acogida, al régimen jurídico de la Ley de Asociaciones del 24 de diciembre de 1964, que agrupa a las personas que se dedican a actividades relacionadas con la Función de Dirección de Personal y los Recursos Humanos.

Uniactiva ([www.uniactiva.com](http://www.uniactiva.com)) y la Asociación Española de Dirección de Personal (AEDIPE) han realizado el presente estudio, que tiene como objetivo primordial conocer las modalidades para la formación utilizadas por las empresas españolas, la valoración que los directivos hacen de las capacidades adquiridas mediante e-Learning, y cómo se traduce esta percepción en el proceso de selección de personal.

Este estudio posee una trayectoria anterior, que ha servido de punto de partida y referente del actual. Lo que va a permitir aportar una línea evolutiva a partir de los resultados obtenidos en el I Estudio realizado en el año 2002 y el que se expone en este informe, con la intención de ir trazando cada año un análisis de la evolución de la valoración de la formación on line en las empresas españolas.

Por último, agradecer el interés mostrado por parte de los más de 3000 Directivos de Recursos Humanos consultados, así como el esfuerzo y colaboración del equipo de profesionales de Uniactiva ([www.uniactiva.com](http://www.uniactiva.com)) y la Asociación Española de Dirección de Personal (AEDIPE), sin cuya ilusión y empeño en el trabajo de recopilación y tratamiento de los datos, esta iniciativa de profundizar sobre el conocimiento del estado actual de la Formación On Line en España no hubiera sido posible.

---

## INTRODUCCIÓN

---

La formación on line es la modalidad educativa considerada como la formación del futuro para el desarrollo de los Planes de Formación de las compañías. Por tanto, se espera que sufra un elevado crecimiento en los próximos años dentro del sector empresarial de nuestro país.

Las empresas españolas están cada vez más implicadas en la importancia de la formación como medio de optimización de los procesos productivos. Gracias a ella, se consigue lograr Ventaja Competitiva y desarrollo empresarial, por un lado; y una mejora de la cualificación profesional en la búsqueda de empleo y en la promoción interna, por otro.

En un mundo caracterizado por la competencia y la continua exposición al cambio, las necesidades y exigencias formativas de los trabajadores evolucionan cada vez más de manera vertiginosa. Y para afrontar estos cambios, el eLearning es, como método de aprendizaje on line, una opción que muchos directivos y profesionales contemplan como la formación del futuro.

La primera razón de su éxito radica en su propia naturaleza; así, la peculiaridad de los sistemas de formación a través de la red conlleva un aprendizaje más flexible y abierto. Ninguna otra técnica combina como el eLearning las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías con los métodos tradicionales de enseñanza.

Además, con la formación on line, es el propio trabajador quien planifica su formación. La versatilidad de este modo de aprendizaje facilita al trabajador que se está formando y a la empresa en la que desarrolla su labor profesional el acceso a una formación adaptada a sus necesidades y a los cambios que van surgiendo.

Tras la observación de éstas y otras realidades es cuando se acuerda la realización de este estudio de investigación, cuyo fin fundamental es conocer la valoración que realizan los directivos y/o responsables de recursos humanos sobre la formación on line dentro del sector empresarial español en la actualidad.

Para ello, El **II Estudio sobre la Valoración de la Formación On line en la Empresa Española** obtiene sus datos a través de una encuesta distribuida entre directores de Recursos Humanos y/o directores de empresa, con capacidad de selección de personal, de todos los sectores de actividad de España. Las modalidades formativas utilizadas por las empresas españolas, la valoración que los directivos hacen de las capacidades adquiridas mediante el e-learning, y el modo en que se traduce esta percepción en el proceso de selección del personal son algunos de los aspectos analizados en esta investigación.

En este sentido, con la presentación de una visión real y actual de la situación existente en España, se pretende conocer el grado de aceptación y valoración de las metodologías on line como vía de mejora empresarial y profesional por parte de los responsables de formación de las empresas y/o directivos. Además, la edición anterior de este estudio, realizada en el año 2002 sobre la misma temática, se toma como punto de partida para conseguir un primer paso en la descripción evolutiva de la inserción de la formación on line en las empresas españolas.

En el presente informe se recogen los datos cuantitativos de la encuesta y se ofrece, como apoyo, una descripción detallada de los resultados de las preguntas cualitativas de la investigación, tras una exposición inicial de los objetivos y de la metodología de los que se ha partido.

Un análisis comparativo de los resultados obtenidos en el estudio realizado en el pasado año 2002 y los resultados obtenidos en el 2003 completan un documento que establece, en este sentido, una serie de reflexiones que van a marcar una primera línea evolutiva en la valoración de los responsables de Recursos Humanos y/o directores de empresa en España sobre la formación on line.

Las conclusiones del estudio recogen, en síntesis, un panorama esperanzador para el E Learning en España. Pueden consultarse al final del presente informe.

---

## OBJETIVOS DEL ESTUDIO

---

El II Estudio sobre la Valoración de la Formación on line en la Empresa Española pretende el logro de los siguientes **objetivos generales**:

- Conocer la valoración de los responsables de formación de las empresas españolas sobre el eLearning.
- Sensibilizar a los profesionales de dirección de personal y recursos humanos en el uso del sistema de formación on line, haciendo especial hincapié en las posibilidades que ofrece para los trabajadores de las empresas españolas.
- Ofrecer a los profesionales de formación en empresas de España información sobre la situación actual del eLearning en España.
- Divulgar el resultado de este estudio a nivel estatal entre los colectivos directamente relacionados con este ámbito profesional.
- Establecer una línea evolutiva de la valoración de la formación on line en las empresas españolas.

A partir de estos fines generales se pueden establecer una serie de **objetivos específicos**:

- Proporcionar información útil sobre los planes de formación en las empresas españolas.
- Conocer la modalidad de formación más utilizada en la empresa española.
- Conocer la valoración de los responsables de formación de empresa sobre las capacidades adquiridas mediante eLearning.



- Establecer las razones por las que las empresas españolas no hacen uso de la formación on line.
  
- Ofrecer información sobre la influencia de la formación on line en el proceso de selección de personal.

---

## DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

---

Consideramos las técnicas de investigación como un aspecto fundamental de las que depende que se dé o no respuesta a los interrogantes planteados en la misma. A continuación se describen los principales aspectos metodológicos del **II Estudio sobre la Valoración de la Formación on Line en la Empresa Española**: el diseño del instrumento de recogida de información, el análisis de los datos, y la selección y descripción de la muestra.

### **Instrumento de recogida de información: Cuestionario<sup>1</sup>**

Para la recogida de la información se ha diseñado un cuestionario de 8 ítems, compuesto por 7 preguntas cerradas y una pregunta abierta correspondiente a las observaciones y/o sugerencias referentes a la formación on line en el mercado empresarial español. Dicho cuestionario va dirigido, por tanto, a responsables y/o directivos de Recursos Humanos de compañías del país.

Además, en el sondeo se incluye una serie de variables de identificación de las personas que han participado en el estudio, centradas principalmente en la edad, el sector al que pertenece su empresa, el cargo que ocupa, entre otras, para conseguir una información más rica en el análisis cuantitativo de la información.

A partir de los datos que se han obtenido del cuestionario se han realizado dos tipos de análisis: cuantitativo (ítem 1 a 7) y cualitativo (ítem 8).

---

<sup>1</sup> Ver anexo "Encuesta a los Directivos y Responsables de Recursos Humanos de las empresas españolas".

### Muestra: Responsables y Directivos de RRHH

La selección de la muestra se ha efectuado de forma aleatoria, tras enviar un cuestionario por correo electrónico a responsables de Recursos Humanos y/o directores de empresa, con capacidad de selección de personal, de todos los sectores de actividad de España.

La muestra se configuró tras realizar una selección entre los documentos que fueron devueltos cumplimentados, tomando aquellos correctos y completos; es decir, se descartaron aquellos cuestionarios en los que no aparecían especificados algunos datos de identificación o alguno de los ítems se encontraba sin contestar.

En total, la muestra de este estudio la componen **219** responsables de Recursos Humanos y/o directores de empresa de España.

La mayoría de los encuestados está representada en los intervalos de edad de **25 y 35 años** (48,14%) y el intervalo de edad de **entre 36 a 45 años** (41,48%).

**Tabla 1: Distribución por edad**

INTERVALOS DE EDAD	PORCENTAJE
Menor de 25 años	0,75%
Entre 25 y 35 años	48,14%
Entre 36 y 45 años	41,48%
Entre 46 y 55 años	8,14%
Mayores de 55 años	1,48%
TOTAL	100%

Tal y como se aprecia en la tabla anterior, los intervalos de edad menos representados entre los encuestados es el de *menor de 25 años* (0,75%) y los *mayores de 55 años* (1,48%).

En este sentido, se percibe como es un ámbito profesional compuesto por personal joven y de mediana edad. En muchos casos los profesionales que se enmarcan en el intervalo de 36 y 45 años representan puestos de directivos o gerencias, por lo que resulta razonable que la edad de éstos sea más elevada, mientras que la mayoría de los responsables de Recursos Humanos y/o formación generalmente tienen edades inferiores, entre los 25 y 35 años.

Los profesionales encuestados están representados en un **36,89%** en Departamentos de Recursos Humanos.

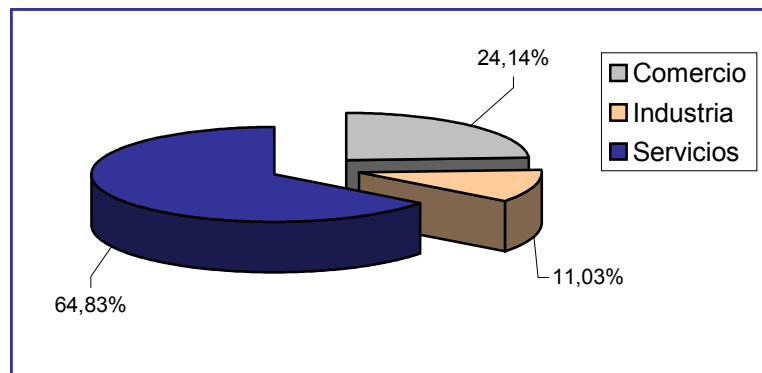
**Tabla 2: Departamento en la empresa**

DEPARTAMENTO	PORCENTAJE
Recursos Humanos	36,89%
Comercial y/o Marketing	11,47%
Consultoría	4,10%
Dirección y/o Gerencia	7,38%
Calidad	3,28%
Formación	13,11%
Otros	23,77%
TOTAL	100%

En la *tabla 2* se muestra como un **23,77%** de los encuestados pertenecen a otros departamentos de la empresa diferentes de los demás que aparecen en dicha tabla. En este porcentaje se encuentran representados departamentos que no son directamente responsables de la formación de los trabajadores de la empresa, pero que, por motivos de organización empresarial, son los que desarrollan estas funciones. Entre ellos se hallan departamentos como eLearning, nuevas tecnologías, administración, atención al cliente, etcétera.

El sector **Servicios** es el más representado en la muestra que compone este estudio, aspecto que se corresponde con la realidad sectorial de España, en la que un **77,4%**<sup>2</sup> de las empresas pertenecen este sector (ver *gráfico 1*).

**Gráfico 1: Sector de la empresa**



<sup>2</sup> Fuente: Directorio Central de Empresas, 2003. Instituto Nacional de Estadística.

Según el gráfico, el sector representado en segundo lugar es el **Comercio** (24,14%), mientras que el 11,03% restante pertenece al sector **Industria**.

Es importante señalar, por tanto, cómo la distribución por sectores de la muestra de este estudio se corresponde con la realidad sectorial existente en España.

---

## DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA FORMACIÓN ON LINE EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

---

Los resultados están relacionados con aquellos aspectos que se han considerado fundamentales para la consecución de los objetivos de partida de este estudio de investigación.

Las conclusiones que se muestran a continuación atienden a la siguiente estructura:

- II. *Existencia de los Planes de Formación de empresa.*
- III. *Descripción de los Planes de Formación de empresa.*
- IV. *Descripción de la formación on line empleada en la empresa.*
- V. *Motivos de no utilización de la formación on line.*
- VI. *Eficacia y calidad de la formación on line.*
- VII. *Influencia de la formación on line en las aptitudes y actitudes.*
- VIII. *Importancia de la formación on line en los procesos de selección de personal.*

## I. EXISTENCIA DE LOS PLANES DE FORMACIÓN DE EMPRESA

---

De los profesionales que han participado en el estudio, prácticamente la totalidad afirma que su empresa posee Plan de Formación.

**Tabla 3: Existencia de Plan de Formación de empresa**

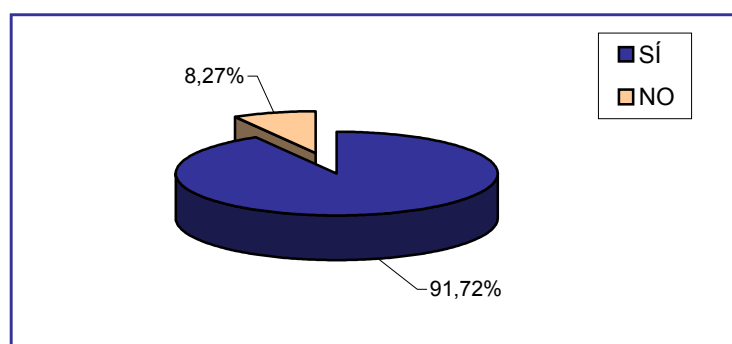
EXISTENCIA DE PLAN DE FORMACIÓN	PORCENTAJE
SÍ	91,72%
NO	8,27%
TOTAL	100%

Tal y como se muestra en la tabla anterior, un 91,72% de las empresas poseen un Plan de Formación, frente a tan sólo un 8,27% que afirma no existir ninguno en su empresa.

En este sentido, puede afirmarse que la formación de los trabajadores en las empresas españolas está cada vez más sistematizada. Los directivos de las empresas españolas contemplan la formación como una inversión de futuro a medio largo plazo.

De forma gráfica:

**Gráfico 3: Existencia de Plan de Formación de empresa**



A la hora de señalar las razones que llevan a la creación de un Plan de Formación<sup>3</sup> así como su finalidad, la mayoría de los encuestados coincide.

De este modo, los motivos se centran principalmente en la necesidad de **actualización de los conocimientos y habilidades** de los profesionales que componen la empresa; es decir, el Plan de Formación surge con la intención de hacer frente a la competitividad del mercado empresarial (70,67%).

Además, un 48,87% de los directivos hace referencia a la necesidad de un Plan de Formación de empresa como un mecanismo de **motivación y promoción interna en la empresa** para los trabajadores.

Otro 48,87% de las respuestas gira en torno a la necesidad de los trabajadores de **aprendizaje sobre algún aspecto determinado** y vital en algún momento para la empresa.

Y, además, un 39,09% hace referencia a la importancia de desarrollar un Plan de Formación de empresa como instrumento para la **satisfacción de la demanda de formación continua** de los trabajadores.

En definitiva, y como dato relevante, hay que reseñar que se invierte cada vez más en formación en las empresas españolas. La razón que justifica esta inversión es que, según los responsables de Recursos Humanos, el Plan de Formación, se contemplan como una herramienta relevante en la mejora de la competitividad empresarial y, además, como mecanismo de mejora del desarrollo laboral y profesional de los trabajadores.

---

<sup>3</sup> Los porcentajes que aparecen respecto a las razones sobre la finalidad de un Plan de Formación hacen referencia a los encuestados que han afirmado que poseen Plan de Formación en su empresa.



## II. DESCRIPCIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN DE EMPRESA

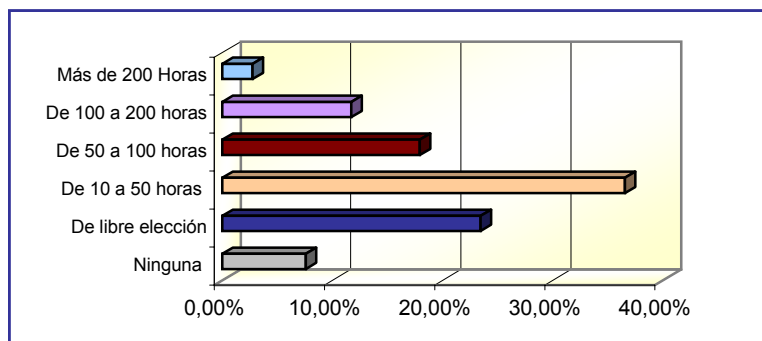
Los Planes de Formación que se encuentran implantados en las empresas, desde el punto de vista de los profesionales encuestados, giran en torno a dos aspectos básicos: las horas de formación que dedica la empresa anualmente y la modalidad o modalidades de formación que suelen utilizar.

Así, un 36,55% afirma que se dedican **de 10 a 50 horas** de formación anualmente por trabajador (ver tabla 4). Además, un 23,45% expone la libre elección de horas de formación por parte de los trabajadores, porcentaje que es relevante mencionar, teniendo en cuenta que la formación de los trabajadores no está limitada por un número de horas concretas, sino que es el propio trabajador o el responsable de formación quién estipula las horas de formación requeridas.

**Tabla 4: Horas de formación anuales**

HORAS DE FORMACIÓN ANUALES	PORCENTAJE
Ninguna	7,58%
De libre elección	23,45%
De 10 a 50 horas	36,55%
De 50 a 100 horas	17,93%
De 100 a 200 horas	11,72%
Más de 200 Horas	2,76%
TOTAL	100%

**Gráfico 4: Horas de formación anuales**



En este sentido, se aprecia el peso que poseen las empresas españolas, desde el punto de vista de la inversión, en lo que a formación se refiere.

Los datos muestran cómo un 17,93% afirma que el promedio de horas anuales por trabajador de la empresa es de **50 a 100 horas**, seguido de un 11,72% relativo a la realización de 100 a 200 horas de formación por trabajador.

En menor medida se encuentran representados el promedio de más de 200 horas de formación anuales (2,76%) y la opción de ninguna (7,58%).

Si aplicamos estos datos, se desprende que, concretamente, cada empresa estipula un promedio de horas de formación por trabajador, sin embargo, suele ser el responsable de formación o el propio trabajador el que influye en que el número de horas dedicadas a su formación.

En lo referente a las **modalidades de formación** que más se han utilizado por las empresas españolas en los últimos años, aparece la formación on line como la segunda opción (40,87%), y la modalidad presencial como la más utilizada (97,08%).

En menor medida se encuentran representadas la modalidad de formación semipresencial y/o a distancia, con porcentajes que no superan el 20% de encuestados que han elegido estas modalidades.

Así, se aprecia cómo la formación on line adquiere mayor peso porcentual que la modalidad semipresencial, e incluso, a distancia, en cuanto a su uso como método de formación en las empresas españolas.

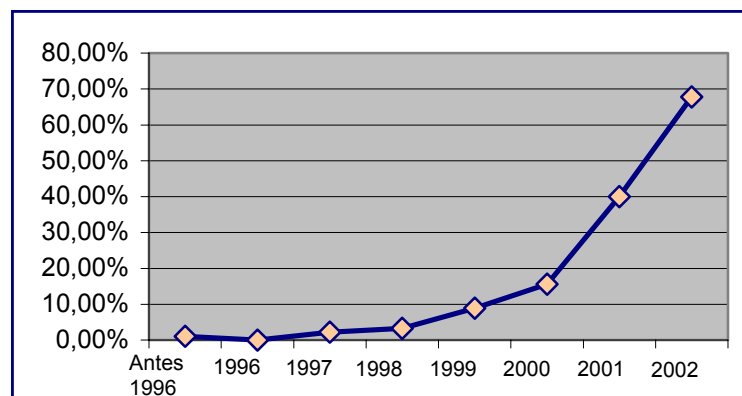
### III. DESCRIPCIÓN DE LA FORMACIÓN ON LINE EMPLEADA EN LA EMPRESA

---

El período en el que la formación on line comienza a ser considerada como una vía útil de formación para las empresas españolas es, principalmente, entre los años 2000-2002.

En el *gráfico 5* se muestra la evolución que ha seguido la formación on line en las empresas españolas; es en los 3 últimos años cuando los porcentajes aumentan considerablemente.

**Gráfico 5: Período de utilización de Formación on line**



También en los últimos años, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han ido ocupando un lugar más importante en la formación. Es a partir de la inserción de estas innovaciones tecnológicas en la sociedad en general cuando la formación on line comienza a ser considerada como una nueva vía de formación eficiente y eficaz dentro del mundo empresarial.

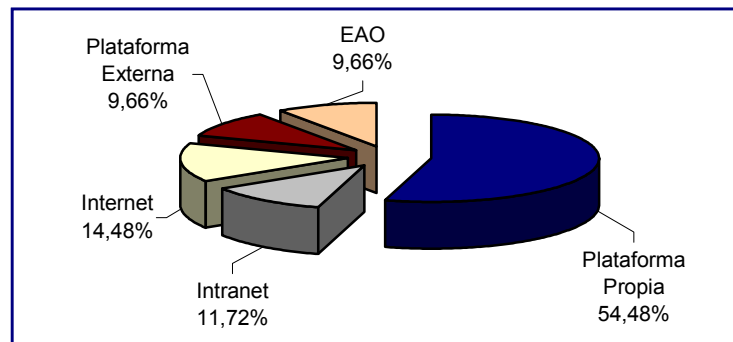
De este modo, en el año 2000, un 67% de las empresas españolas tenían acceso a Internet y en 2001 el porcentaje aumenta al 82,6%<sup>4</sup>, de ahí que el E Learning, según los resultados obtenidos, alcance mayores cotas de utilización a partir de estos años.

---

<sup>4</sup> Según últimos datos publicados por el Ministerio de Ciencia y Tecnología.

Otro aspecto a estudiar de la formación on line que se utiliza en las empresas españolas es conocer el soporte a través del cual se imparte dicha formación. Siguiendo con los resultados de la encuesta, la **plataforma propia** de teleformación es el más empleado para el E Learning (54,48%), tal y como se muestra en el gráfico siguiente:

**Gráfico 6: Soporte de Formación on line**



En lo relativo a Internet como soporte de formación on line, los resultados muestran como un 14,48% lo utiliza, porcentaje que se puede considerar bajo si tenemos en cuenta el 54,48% que utiliza plataforma propia en la formación on line.

Estos resultados muestran cómo la formación en las empresas está siendo cada vez más valorada, y, concretamente, la formación on line, dado que se percibe cómo las empresas están invirtiendo en la utilización de plataformas propias de formación on line.

#### IV. MOTIVOS DE NO UTILIZACIÓN DE LA FORMACIÓN ON LINE

---

Otro de los principios que mueven este estudio es conocer las razones por las que las empresas no hacen uso de la formación on line, como un aspecto que se considera relevante en el proceso de desarrollo de las nuevas tecnologías en el aprendizaje profesional de los trabajadores.

Para ello, se les preguntó a los encuestados los motivos principales por los cuales no emplean la formación on line en su empresa. Los resultados obtenidos muestran que un 39,58% aduce la no utilización de la formación on line a la **complicación de la organización** de ésta. La dificultad de las técnicas de aprendizaje on line (22,91%) y el excesivo tiempo de dedicación (16,66%) son otras de las razones de mayor elección por parte de los responsables de Recursos Humanos.

Otros argumentos, como pueden ser el considerar la formación on line demasiado cara y/o la falta de un cambio de mentalidad en la empresa, no superan el 15% en cuanto a elección de los encuestados.

Además, es de interés constatar que ninguno de los directivos considera la elección de “no veo beneficio” de la formación on line como una razón para la no utilización de ésta en la empresa.

#### **Conclusión**

Por tanto, si se establece una reflexión sobre los datos obtenidos, se puede deducir que, en muchos casos, la razón principal por la que no se hace uso de la formación on line es por el **desconocimiento** de las posibilidades de la formación on line en las empresas españolas, es decir, muchos profesionales utilizan la modalidad de formación que conocen y han utilizado normalmente.

Así, partiendo de estos resultados, ofrecer información a los diferentes responsables de formación sobre las características, posibilidades y ofertas de E Learning para las empresas españolas, podría ser productiva para el aumento de la utilización de dicha modalidad en éstas.

## V. VALORACIÓN DE LA EFICACIA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN ON LINE

---

Los responsables y directivos encuestados valoran de forma positiva la eficacia y calidad de la formación on line.

De este modo, un 49,65% de los encuestados afirma que la calidad no depende en absoluto del soporte on line o presencial, sino de otros factores como son la credibilidad de la institución, el profesorado y el nivel de exigencia en el aprendizaje (ver *tabla 5*).

Además, un 25,52% de los profesionales expone que la formación on line posee la misma eficacia y calidad que la presencial, y un 2,76% considera que el e learning es más eficaz y de calidad que la modalidad de formación presencial.

**Tabla 5: Valoración de la eficacia y calidad de la formación on line**

EFICACIA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN ON LINE	PORCENTAJE
Sí	25,52%
No, la formación presencial es más eficaz	22,07%
No, la formación on line es aún más eficaz que la presencial cuando están en igualdad de condiciones de titulación, calidad de profesorado y enseñanza	2,76%
La calidad no depende en absoluto del soporte on line o presencial, sino de otros factores como son la credibilidad de la institución, el profesorado y el nivel de exigencia en el aprendizaje	49,65%
TOTAL	100%

En la tabla anterior, se observa que un 22,07% considera que la formación presencial es más eficaz que la formación on line. En este sentido, a pesar de ser un porcentaje menor al de aquellos que no consideran que la eficacia y calidad de la formación dependa de la modalidad, sí es un dato a tener presente, dado que, en muchos casos, el desconocimiento de este tipo de formación influye directamente en la valoración que los profesionales poseen de ésta.

## VI. INFLUENCIA DE LA FORMACIÓN ON LINE EN LAS APTITUDES Y ACTITUDES

A los profesionales que han participado en la encuesta se les pedía que concretaran en una escala (Alto, Medio y Bajo) la influencia de la formación on line en determinadas aptitudes y actitudes. En primer lugar, se muestran las valoraciones que se realizan en cuanto a las aptitudes; en segundo lugar, sobre la influencia en las actitudes.

### - Influencia de la formación on line en las Aptitudes.

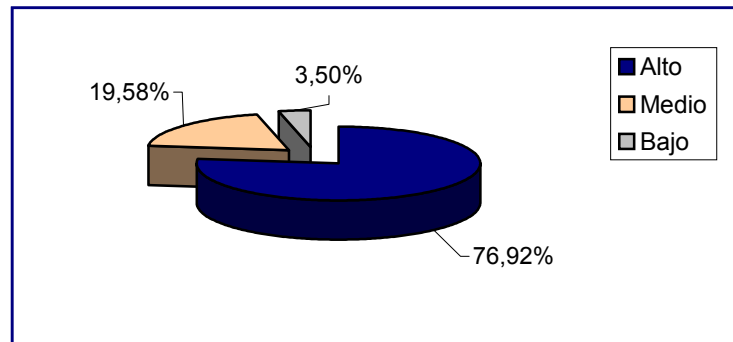
Los responsables de formación de empresa y/o los directivos consideran que la formación on line influye en una serie de aptitudes en diferentes grados. En general, los resultados muestran como la influencia es positiva, prácticamente en su totalidad, en el desarrollo de las aptitudes que aparecen en la *tabla 6*.

**Tabla 6: Valoración realizada en función de las Aptitudes**

APTITUDES	GRADO DE INFLUENCIA			
	Alto	Medio	Bajo	TOTAL
Desenvoltura con las herramientas multimedia	76,92%	19,58%	3,50%	100%
Habilidades en coordinación de tareas	29,57%	61,26%	9,15%	100%
Capacidad de síntesis y de abstracción	38,03%	54,22%	7,75%	100%
Facilidad de trabajo en equipo	19,72%	35,22%	45,07%	100%
Desarrollo de la creatividad	27,47%	50%	22,53%	100%
Reciclaje y actualización	52,82%	44,37%	2,81%	100%
Facultad de análisis	29,58%	64,08%	6,34%	100%
Capacidad de Organización	53,15%	39,16%	7,69%	100%
Facilidad de comunicación	26,06%	37,32%	36,62%	100%
Aptitud en gestión de la información	54,61%	43,97%	1,42%	100%

La aptitud que aparece más valorada por parte de los directivos y/o responsables de formación de empresa es la **desenvoltura con herramientas multimedia**. En este sentido, un 76,92% valora como alta la influencia de la formación on line en esta aptitud, y un 19,58% considera que la influencia es media.

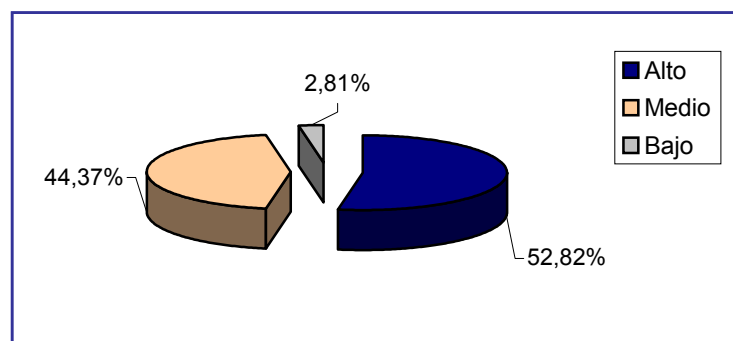
**Gráfico 7: Desenvoltura con herramientas multimedia**



Junto a ello, los directivos y/o los responsables de formación de empresa consideran de relevancia el desarrollo de destrezas en el manejo de las nuevas herramientas tecnológicas; según ellos, ello resulta beneficioso para la empresa y el trabajador, ya que favorece la incorporación a las nuevas tecnologías y así al aumento de las funciones y capacidades de los profesionales en su puesto de trabajo.

Otro de los aspectos que resulta de relevancia en la investigación es la influencia positiva de la formación on line en el **reciclaje y actualización de los conocimientos** de los profesionales. Desde esta perspectiva, los datos muestran cómo los directivos y/o responsables de formación de empresa valoran considerablemente el desarrollo de esta aptitud a partir de la participación en una acción formativa on line.

**Gráfico 8: Reciclaje y actualización**

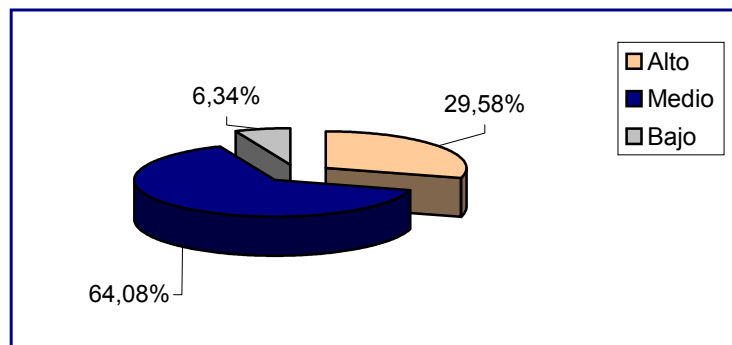




Profundizando en este aspecto, y si se observa el gráfico anterior, se aprecia cómo un 52,82% valora de un modo alto la influencia de la formación on line en el reciclaje y actualización de los conocimientos de los trabajadores, y un 44,37% que expone la influencia media en esta aptitud.

En cuanto a la **facultad de análisis**, un 64,08% de los directivos y/o responsables de formación de empresa establece una valoración alta y un 29,58% señala la influencia de la formación on line en la facultad de análisis de los trabajadores como media.

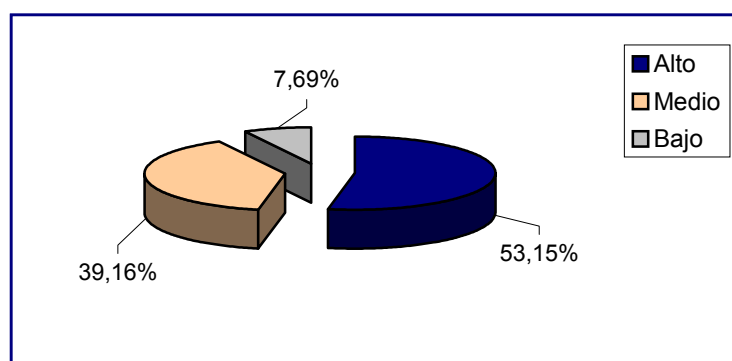
**Gráfico 9: Facultad de Análisis**



De ello se desprende que existe una valoración positiva de la influencia de la formación on line en el desarrollo de las capacidades analíticas de los profesionales.

Por otra parte, los directivos y responsables de Recursos Humanos valoran de forma alta-media la influencia de la participación en una acción formativa on line en el **desarrollo de capacidades organizativas**.

**Gráfico 10: Capacidad de Organización**



Si se observa el *gráfico 10*, se aprecia cómo más de la mitad de los encuestados (53,15%) hace una valoración alta en cuanto al desarrollo de capacidades organizativas de los profesionales y un 39,16% establece una valoración media.

### **Conclusión**

Por tanto, se puede deducir que la formación on line favorece los procesos de selección de la información, el análisis reflexivo de la misma y su organización desde una perspectiva más abierta y global.

#### **- Influencia de la formación on line en las Actitudes.**

En lo que se refiere a las valoraciones realizadas por los profesionales encuestados sobre la influencia de la formación on line en diversas actitudes tales como el espíritu innovador, la cultura globalizadora, la disposición positiva ante los cambios, la iniciativa y la motivación para el aprendizaje, los resultados muestran los siguientes porcentajes:

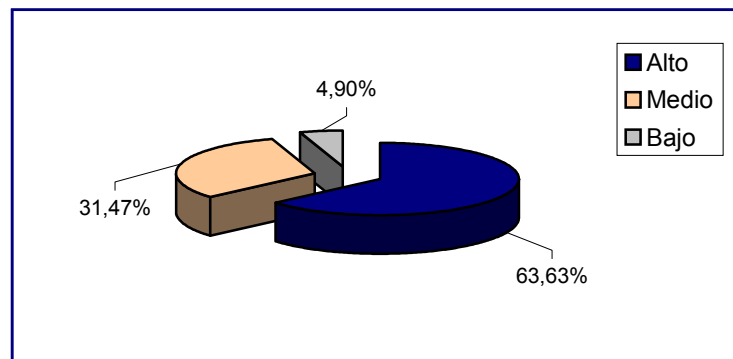
**Tabla 7: Valoración realizada en función de las Actitudes**

ACTITUDES	GRADO DE INFLUENCIA			
	Alto	Medio	Bajo	TOTAL
Espíritu innovador	63,63%	31,47%	4,90%	100%
Cultura globalizadora	51,06%	41,84%	7,01%	100%
Disposición positiva ante el cambio	70%	27,14%	2,86%	100%
Iniciativa	51,43%	40%	8,57%	100%
Motivación para el aprendizaje	58,87%	31,91%	9,22%	100%

En la *tabla 9* se aprecia cómo las valoraciones sobre la influencia de la formación on line en las diferentes actitudes son positivas, obteniéndose porcentajes elevados en los grados de influencia alto y medio.

Así, la formación on line influye de forma alta en el **espíritu innovador** de los receptores de esta modalidad de aprendizaje en las empresas.

**Gráfico 11: Influencia de la formación on line en el espíritu innovador**

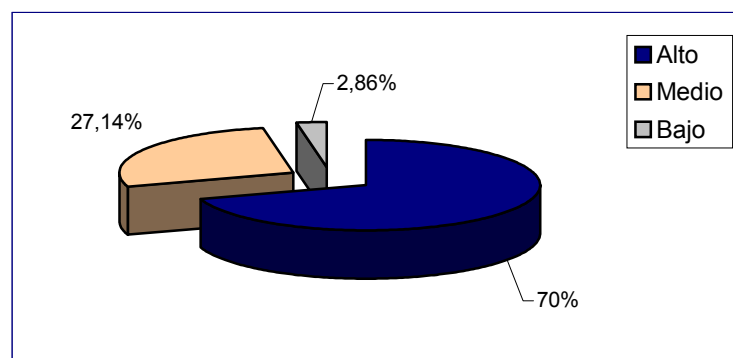


Concretamente, un 63,63% de los profesionales encuestados hace una valoración alta de la influencia de la participación en una acción formativa on line en el desarrollo del espíritu innovador de los trabajadores; un 31, 47% hace una valoración media, y, tan sólo un 4,90% valora como baja la influencia en esta actitud.

El desarrollo de esta actitud es de relevancia para el desarrollo profesional y empresarial, debido a que la sociedad actual está en continuo proceso de renovación, y es necesario afrontar los cambios para formar parte de un mercado empresarial competitivo. En este sentido, a la valoración alta que posee el espíritu innovador se une la valoración alta que hacen los encuestados sobre la influencia de la formación on line en el desarrollo de la actitud de una **disposición positiva ante el cambio**.

De este modo, un 70% de los encuestados hace una valoración alta de la influencia de la formación on line para potenciar la disposición ante el cambio.

**Gráfico 12: Disposición positiva ante el cambio**

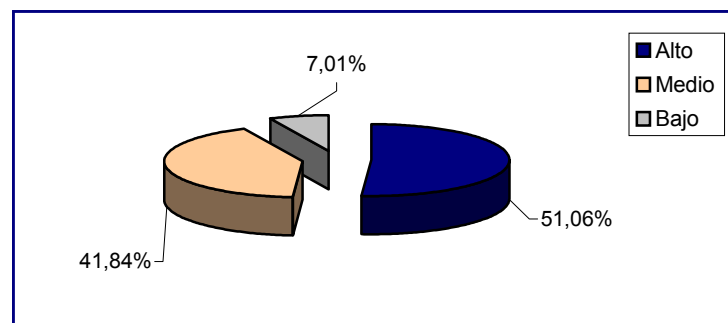


### ➔ Conclusión

Por tanto, una valoración alta de la influencia de la formación on line en el desarrollo del espíritu innovador y de la potenciación de la disposición ante el cambio, hace que este tipo de formación adquiera especial relevancia en el proceso de adaptación y evolución que deben afrontar las empresas españolas para formar parte de un entorno empresarial competitivo, en un mercado mundializado.

La valoración de los profesionales encuestados sobre la influencia en la **cultura globalizadora** es alta. Concretamente, los resultados muestran que más de la mitad de los profesionales encuestados hacen una valoración alta (51,06%) y un 41,84% valora esta influencia de media (ver *gráfico 13*).

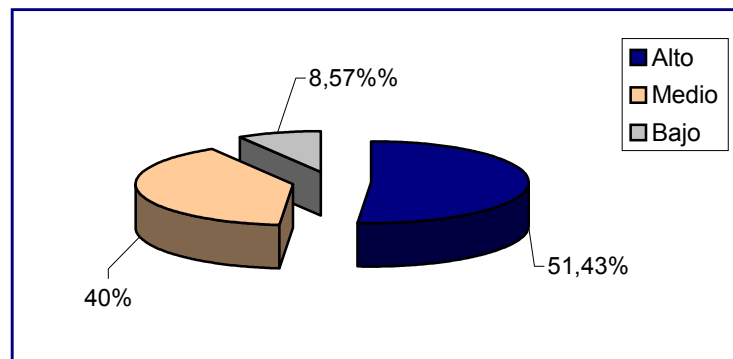
**Gráfico 13: Cultura Globalizadora**



Así, puede afirmarse que los resultados obtenidos exponen una tendencia claramente favorable a la inserción de una cultura globalizadora a partir de la participación en acciones formativas on line.

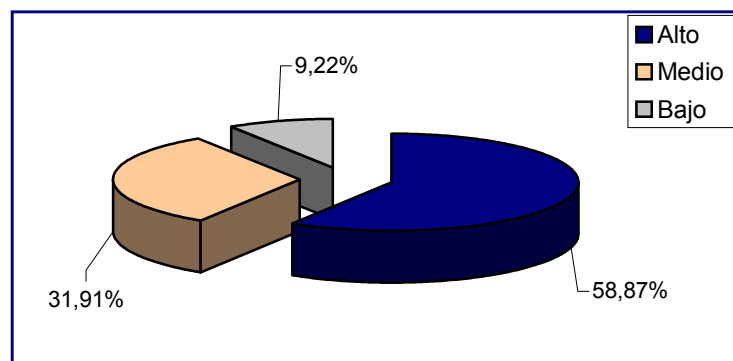
La opinión de los profesionales encuestados respecto a la iniciativa es valorada positivamente, dado que un 51,43% hacen una valoración alta de la influencia de la formación on line en el desarrollo de la **actitud de iniciativa**, y un 40% hace una valoración media al respecto.

**Gráfico 14: Iniciativa**



En cuanto a la última de las actitudes que han sido valoradas por los encuestados, destaca, también, una valoración alta (58,87%), que, junto al 31,91% que valora de forma media la influencia de la formación on line en la **motivación hacia el aprendizaje**, reflejan la positividad del eLearning en el desarrollo de la motivación para el aprendizaje (ver gráfico 15).

**Gráfico 15: Motivación para el aprendizaje**



### **Conclusión**

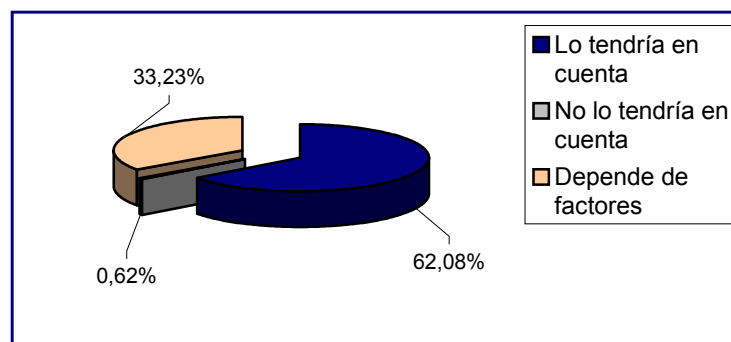
Observando estos resultados se aprecia la relevante y poderosa influencia del eLearning para las empresas españolas y sus profesionales, ya que potencia el desarrollo de las capacidades, habilidades y destrezas de los trabajadores, y ello a su vez influye directamente en el buen desarrollo de su labor profesional, en sus posibilidades de promoción y en la mejora de la competitividad empresarial.

## VII. IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN ON LINE EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Para los profesionales encuestados la realización de un master o programa de postgrado a través de formación on line es valorada como un aspecto que debe tenerse en cuenta en el proceso de selección de personal.

Un 62,08% de los directivos y/o responsables de formación de personal consideraría de importancia la posesión de la titulación de un master o postgrado realizados a través de eLearning, y un 33,23% lo tendría en cuenta en función de una serie de factores, tales como la calidad de los programas y las credenciales de la institución académica.

**Gráfico 16: Importancia del master on line para la contratación y/o selección de personal**



Como puede verse en el gráfico anterior, un 0,62% de los encuestados no valoraría en ningún caso un master realizado a través de formación on line, porcentaje que es considerado muy reducido.

A la hora de la selección y contratación de personal, haber realizado un master on line, un 9,65% expone que depende de la institución que avale la titulación del master y un 4,82% asegura que depende del nivel de la titulación conseguida, mientras que para un 22,76% de los directivos depende de ambos factores (ver *tabla 8*).

**Tabla 8: Importancia de la formación on line en la selección de personal**

CONTRATACIÓN MASTER ON LINE	PORCENTAJE
Sí, denotaría unas cualidades positivas	17,25%
No, está fuera de mi criterio de contratación	0,69%
Lo tendría en cuenta pero no sería un aspecto relevante	22,07%
Sería un aspecto relevante pero no determinante	22,76%
Depende de la institución que avale la titulación que el candidato ostente	9,65%
Depende del nivel de la titulación conseguida	4,82%
Depende de las dos anteriores	22,76%
TOTAL	100%

Además, en la tabla anterior, se hace referencia a la medida en la que los encuestados tendrían en cuenta la realización de un master on line en la contratación de personal para su empresa. Concretamente, un 22,76% expone que sería un aspecto relevante pero no determinante para la contratación y un 22,07% lo tendría en cuenta pero no como un aspecto relevante.

### **Conclusión**

Una vez que se observan los datos, se puede deducir que un master cursado a través de eLearning es un aspecto valorado considerablemente en los procesos de selección de personal. Por lo que, la influencia positiva de este tipo de enseñanza en los profesionales es un aspecto importante para los directivos y/o responsables de formación y selección de personal de las empresas españolas.

---

## ANÁLISIS CUALITATIVO SOBRE LAS PERCEPCIONES DE LOS DIRECTIVOS Y/O RESPONSABLES DE FORMACIÓN DE PERSONAL

---

En este estudio se ha tenido en cuenta, además de las cifras cuantitativas, la opinión personal de los profesionales que han participado en el sondeo sobre la formación on line y la investigación en concreto.

Para ello, a los encuestados se les dejó un espacio libre, en el cuestionario diseñado para el estudio, para que aportaran su opinión acerca del estudio y de la relevancia del tema de la formación on line. A partir de la información recogida, y mediante la categorización de las opiniones aportadas en este ítem abierto, se elaboró un análisis cualitativo.

Según dicho análisis, la mayoría de los directivos y responsables de Recursos Humanos expresan valoraciones positivas al respecto.

### ***“Sé que es la formación del futuro”<sup>5</sup>***

Para los encuestados, la formación on line no sólo es positiva para el desarrollo profesional y reciclaje de los trabajadores sino que además aporta beneficios a nivel empresarial que favorecen la competitividad de las empresas en el mercado.

### ***“...es la formación necesaria para mantener la competitividad empresarial”***

La formación on line posee, para los directivos y responsables de personal de las empresas españolas, grandes posibilidades, como una enseñanza acorde a los trabajadores, ya que comprende unas características propias y singulares como son la dispersión geográfica, la flexibilidad horaria, o el protagonismo del alumno, entre otras.

---

<sup>5</sup> Las frases que poseen este formato se refieren a citas textuales aportadas por un Directivo y/o responsable de personal de empresa.



***“Las posibilidades que ofrece la formación on line para una empresa con problemas de dispersión geográfica optimizan en gran medida las opciones de formación para los empleados”***

***“Personalmente prefiero la formación on line, individualizada, ya que me permite trabajar cuando deseo...”***

Entre las aportaciones que se han analizado, existe un alto nivel de acuerdo en relación a que, para algunos de los encuestados, la formación on line aún no ostenta la posición en la enseñanza que alcanzará, debido principalmente a las diferentes barreras que debe ir superando, relativas al desconocimiento, a las dificultades de la utilización de herramientas multimedia, y a los tópicos creados en torno al eLearning, generados principalmente por la falta de conocimiento de este tipo de enseñanza.

***“El eLearning tiene aún muchas barreras, estas barreras generan desconfianza, inconvenientes, etc. Estas barreras son: tecnológicas, desconocimiento del medio, tópicos creados, seguridad, etc.”***

En este sentido, este estudio pretende dar a conocer las percepciones sobre el eLearning por parte de los propios agentes relacionados con la formación de los profesionales en las empresas, con la intención de conocer la valoración real de las enseñanzas de este tipo en las compañías españolas, como una forma de reflejar que el eLearning va superando poco a poco estas barreras y es cada vez más utilizado y desarrollado en las empresas.

Así, se observa como la formación on line se contempla como una enseñanza de futuro, que ya comienza a funcionar en diferentes ámbitos de la sociedad, y va superando muchas barreras día a día.

Otro de los aspectos de relevancia que exponen los directivos es la comparación constante de la formación on line y la formación presencial. El eLearning aparece, como se ha comentado, como una formación de futuro, que superará a la formación presencial; de hecho, para algunos de estos profesionales la formación on line es, hoy día, un medio que ofrece más ventajas que la formación presencial.

***“La formación on line además de presentar ventajas frente a la presencial tiene mucho futuro como plataforma estándar de formación”***

En las diferentes aportaciones que se hacen sobre la formación on line versus la formación presencial aparece la reflexión comparativa en el futuro, que sería necesario preguntar qué entienden por futuro, en qué momento llegará la formación on line a un lugar privilegiado frente a la formación presencial, en dos años, tres años, cinco años,... diez años.

Desde el punto de vista de los resultados que se han ido analizando a lo largo de este estudio, la formación on line es una realidad presente y activa, y con valoraciones muy favorables sobre su funcionalidad como medio de formación para los profesionales de las empresas españolas.

***“Si la calidad de esta enseñanza es adecuada, así como el ritmo de trabajo y la evolución, entiendo que la enseñanza on line es tan buena como la presencial, y, mirando al futuro, mejor”***

## **Conclusión**

En definitiva, existe una disponibilidad positiva hacia el eLearning por parte de los agentes implicados en la formación de los trabajadores de las empresas españolas. Además, de los resultados obtenidos se desprende una intencionalidad de aumento de la consideración de la formación on line como uno de los mejores sistemas de aprendizaje para los profesionales de las empresas españolas.

***“En una frase: hay que globalizar el conocimiento y movilizar los sentimientos, experiencias, emociones, en un medio llamado eLearning”***

---

**PANEL DE RESULTADOS EVOLUTIVOS: COMPARATIVA ENTRE EL I ESTUDIO DE VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN ON LINE EN LA EMPRESA ESPAÑOLA (2002) Y EL II ESTUDIO DE VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN ON LINE EN LA EMPRESA ESPAÑOLA (2003)**

---

En este bloque se pretende trazar el primer paso de una línea evolutiva sobre la valoración de la formación on line en las empresas españolas. Para ello, se ha realizado un análisis comparativo de los datos obtenidos en el año 2002 y los datos que se exponen en el presente informe, a partir de la selección de aquellos aspectos considerados de relevancia.

En este sentido, la estructura de este bloque sería la siguiente:

- A. – *Descripción de la formación on line.*
- B. – *Motivos de no utilización de la formación on line.*
- C. – *Influencia de la formación on line en las capacidades.*
- D. – *Importancia de la formación on line en la selección de personal.*

Así, de cada uno de estos puntos se expondrán a continuación los resultados que se han obtenido en ambos estudios para proceder al análisis comparativo de los mismos.

## **A. – DESCRIPCIÓN DE LA FORMACIÓN ON LINE EN EL PERIODO 2002-2003**

Una vez que se ha realizado el análisis comparativo entre ambos años, se observa como los datos obtenidos en este estudio complementan los resultados obtenidos en el año 2002, llegando a mostrarse una primera línea de evolución en los resultados relacionados con la descripción de la formación on line.

De este modo, en este punto se expone de forma concreta el estudio comparativo efectuado para conocer la evolución en los objetivos perseguidos por los directivos de las empresas españolas a través de la formación en la empresa, la modalidad de formación, y la evolución en el tiempo de la utilización de la formación on line en las empresas españolas.

### *- Objetivos perseguidos a través de la formación.*

La razón principal a la que hacen referencia los profesionales encuestados, en ambos estudios, en relación a la necesidad de tener en la empresa un Plan de Formación, se centra en la necesidad de actualización de los conocimientos y habilidades de los profesionales con la intención de hacer frente a la competitividad empresarial. Así, en el estudio realizado en el año 2002 los profesionales exponían esta necesidad primordial por la que se debe tener un Plan de Formación en la empresa, dato que se corresponde con los resultados que se han obtenido en el presente estudio.

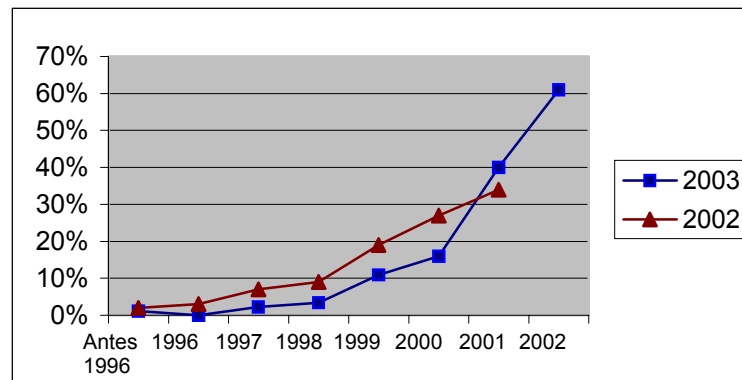
### *- Modalidad de formación.*

En ambas investigaciones las respuestas muestran que la metodología de aprendizaje más utilizada por las empresas españolas sigue siendo la modalidad presencial, seguida por la metodología de eLearning, superando ésta a la modalidad semipresencial y a distancia. En el estudio del año 2003, la diferencia entre la modalidad presencial y on line se acortan. Así, a partir de estos datos se descubre que las empresas están cada vez más implicadas y/o interesadas en la inversión en formación on line.

- *Evolución de la utilización de la formación on line.*

Si se atiende a los datos que aparecen en el *gráfico 17*, se puede comprobar que el porcentaje de actividad formativa desarrollada a través de la formación on line ha aumentado considerablemente desde el año 2001 al año 2002.

**Gráfico 17: Comparación en la evolución de la formación on line, bienio 2002-2003**



Así, se observa como los datos obtenidos en ambos estudios presentan complementariedad en la evolución de la utilización de la formación on line, es decir, en ambos estudios la utilización de la formación aumenta a partir de los años 1999-2000. Y, además, se aprecia como a partir de 2001 el porcentaje de profesionales encuestados que utilizan formación on line es aún mayor.

Por tanto, se deduce que la utilización de la formación on line sigue una línea de evolución ascendente, duplicándose los porcentajes en los 3 últimos años.

**B. – MOTIVOS DE NO UTILIZACIÓN DE LA FORMACIÓN ON LINE.**

Los motivos por los que los profesionales aducen no utilizar la formación on line como metodología de aprendizaje, en ambos estudios, están relacionados con la falta de conocimiento sobre dicha modalidad didáctica, sus características, las ofertas y los productos existentes. Así, para los directivos encuestados, el motivo principal por el cual no hacen uso del eLearning se debe a lo complicado que es su organización.

En este sentido, respecto a la formación on line, a pesar de ser más utilizada hoy día, los datos apuntan que aún existe un número de profesionales que desconocen sus características, ventajas, ofertas existentes en el mercado y productos.

### **C. – INFLUENCIA DE LA FORMACIÓN ON LINE EN LAS CAPACIDADES.**

En este punto se exponen los resultados obtenidos tras el análisis comparativo establecido sobre la valoración que realizan los directivos de la influencia de la formación on line en las aptitudes y actitudes del primer estudio realizado en el año 2002 y los datos derivados del último estudio.

En principio, se exponen los resultados de ambos estudios en cuanto a la influencia de la formación on line en las aptitudes, destacando aquellas aptitudes que se consideran más relevantes para este análisis.

En ambos casos los profesionales encuestados afirman que la formación on line favorece el desarrollo de aptitudes como la desenvolvura con las herramientas tecnológicas y multimedia, el reciclaje y actualización, la capacidad organizativa y la capacidad de gestionar la información.

**Tabla 9: Comparación de la valoración sobre la influencia en las Aptitudes**

<b>APTITUDES</b>	<b>DATOS 2002 Grado Alto</b>	<b>DATOS 2003 Grado Alto</b>
Desenvoltura con herramientas tecnológicas y multimedia	82%	76,92%
Reciclaje y actualización	51%	52,82%
Capacidad de Organización	40%	53,15%
Gestión de la Información	56%	54,61%

Más concretamente, un 82% de los encuestados del estudio realizado en el año 2002 expone la alta influencia de la formación on line en la desenvoltura con las herramientas multimedia, valoración que se corresponde con los resultados obtenidos en el estudio que se ha realizado en 2003, donde un 76,92% de los encuestados señala la elevada influencia en esta misma aptitud. Esta correspondencia se establece en las diferentes aptitudes que aparecen reflejadas en la tabla anterior.

Respecto a los resultados relativos a la influencia de la formación on line en las actitudes sobre la comparación establecida entre el estudio del 2002 y 2003, en la *tabla 10* se destaca cómo las actitudes que se han tenido en cuenta se encuentran favorablemente influenciadas por las acciones formativas de tipo on line.

**Tabla 10: Comparación de la valoración sobre la influencia en las Actitudes**

<b>ACTITUDES</b>	<b>DATOS 2002 Grado Alto</b>	<b>DATOS 2003 Grado Alto</b>
Espíritu Innovador	62%	63,6%
Disposición positiva hacia el cambio	70%	70%
Cultura globalizadora	46%	51%
Iniciativa	49%	51,4%
Motivación hacia el aprendizaje	46%	58,8%

El espíritu innovador y la disposición positiva hacia el cambio se presentan como las actitudes más valoradas por los directivos y/o responsables de formación de personal, estableciéndose una elevada correspondencia en los resultados del primer estudio realizado en el año 2002 y el actual. Estas valoraciones hacen que la formación on line sea considerada como una formación relevante, que favorece la adaptación de los profesionales de las empresas españolas a los constantes cambios que van aconteciendo en el mercado laboral y empresarial.

#### **D. – IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN ON LINE EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL.**

Tras la comparativa de los resultados obtenidos en el estudio realizado en el periodo 2002 con los obtenidos en 2003, se observa la coincidencia entre ambos (ver *tabla 11*), ya que se pone de manifiesto que la presentación en el currículum de un master realizado a través de metodología de eLearning es un aspecto a considerar por la mayoría de los directivos y responsables de formación y selección de personal encuestados (más del 60%) a la hora de la contratación de personal para la empresa.

**Tabla 11: Comparación de la importancia de la formación on line en la selección de personal**

<b>CONTRATACIÓN FORMACIÓN ON LINE</b>	<b>DATOS 2002</b>	<b>DATOS 2003</b>
Lo tendría en cuenta	63%	62%

En definitiva, la realización de un master o un programa de postgrado mediante formación on line parece ser, a juzgar por los resultados de la investigación, una cuestión relevante para los directivos y/o responsables de recursos humanos de las empresas españolas a la hora de hacer una selección de personal.



---

## CONCLUSIONES

---

El estudio que se ha presentado a lo largo de este informe ha plasmado la valoración que hacen los directivos de las empresas españolas sobre las modalidades de formación utilizadas, las capacidades adquiridas mediante el eLearning, y cómo se traduce esta percepción en el proceso de selección del personal.

Para ello, se han estructurado las conclusiones en torno a estos 3 puntos clave:

- A. - Modalidad de formación en la empresa española.
- B. - Capacidades adquiridas mediante la formación on line.
- C. - La formación on line en el proceso de selección de personal.

### **A.- Modalidad de formación en la empresa española**

1. - Las empresas cada vez más invierten en una formación planificada, gestionada y adaptada a la sociedad actual, a modo de inversión de futuro a medio-largo plazo.

2. – Las razones principales que motivan la introducción de un Plan de Empresa, se centran en la necesidad de actualización de los conocimientos y habilidades de los profesionales, con la intención de afrontar la competitividad presente en el mercado laboral y empresarial.

3. – La formación on line va creciendo, de forma considerable, en importancia frente a la modalidad semipresencial y a distancia.

4. – La inserción de las nuevas tecnologías en la sociedad actual, el incremento de la inversión de las empresas españolas en formación y los cambios acontecidos en el mercado empresarial han motivado que, en tan sólo tres años, la formación on line sea considerada como la segunda modalidad de formación más utilizada en las empresas españolas.

5. – Las principales dificultades que se encuentra la formación on line para su utilización en las empresas españolas son, por un lado, el desconocimiento de las posibilidades, ofertas y productos de la formación on line y, por otro lado, la percepción de los profesionales sobre la dificultad de la técnica de aprendizaje on line.

### **B.- Capacidades adquiridas mediante eLearning.**

#### *1. – Valoración de las aptitudes.*

♦ Los directivos y/o responsables de recursos humanos consideran que la formación on line favorece el desarrollo de la deservoltura con las herramientas tecnológicas y multimedia, lo cual es un aspecto fundamental para adaptarse al mundo laboral y empresarial.

♦ La formación on line se valora como una efectiva vía de reciclaje y actualización de conocimientos de los profesionales de las empresas españolas.

♦ La formación on line favorece la capacidad de selección de información, la capacidad analítica y la organización de la información a partir de una visión reflexiva y abierta.

#### *2. – Valoración de las actitudes.*

♦ La valoración que establecen los directivos y/o responsables de recursos humanos sobre la influencia positiva de la formación on line en el desarrollo del espíritu innovador y de la potenciación de la disposición ante el cambio, conlleva que el aprendizaje a través de metodologías on line genere una ventaja considerable en la inserción y evolución del desarrollo profesional y empresarial.

- ♦ Los directivos y/o responsables de recursos humanos reflejan la positividad del aprendizaje a través de redes en actitudes de iniciativa, de responsabilidad y de cultura globalizadora en los trabajadores de las empresas españolas.
  
- ♦ Desde la perspectiva de los directivos y/o responsables de recursos humanos, la formación on line favorece la motivación de los trabajadores hacia el aprendizaje.

### **C.- La formación on line en el proceso de selección de personal.**

1. - Los responsables de recursos humanos de las empresas españolas tienen en cuenta, en los procesos de selección de personal, la realización de un master o un programa de postgrado mediante metodología de eLearning. Por lo que, la formación on line es considerada como una ventaja para la inserción y promoción laboral.