



Instituto Andaluz de Administración Pública
CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA FORMACIÓN 2006

Informe de Resultados

Marzo de 2.007

Realizado por:



Para:



Instituto Andaluz de Administración Pública
CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

0. Índice

1.	Introducción	3
2.	Objetivos de la investigación	5
3.	Metodología. Ficha Técnica	6
4.	Descripción de la muestra	8
5.	Resultados de las acciones formativas	17
6.	Anexos: resultados según tipologías o segmentos de participantes	30

1. Introducción (I)

Cada año, el Instituto Andaluz de Administración Pública elabora un Plan de Formación para todos los trabajadores de la Administración Pública Andaluza, de acuerdo con las Consejerías y las Organizaciones Sindicales representativas. Este plan cuenta con siete programas básicos:

- 1º. Formación de Acceso
- 2º. Formación General
- 3º. Formación de Perfeccionamiento
- 4º. Formación Especializada y para la Promoción
- 5º. Formación de Reciclaje
- 6º. Formación de Directivos
- 7º. Formación de Formadores y Jornadas y Conferencias

Dado el Objetivo Estratégico del Instituto, de mejorar la Organización por medio de la Formación, se hace indispensable contar con instrumentos de medición que permitan evaluar los resultados de dicha formación y la eficacia de los distintos programas y acciones formativas, más allá de la evaluación de los contenidos didácticos, profesorado, organización, etc.

En otras palabras, dentro de este proceso de mejora, es necesario evaluar el impacto de la formación desde el punto de vista de la utilidad de las acciones formativas realizadas, analizando la aplicabilidad o transferencia al puesto de trabajo de los conocimientos, habilidades o actitudes adquiridas durante la realización de los cursos. El presente informe contiene los resultados de esta evaluación para las acciones formativas desarrolladas durante el año 2.006.

1. Introducción (II)

La novedad que aporta el presente análisis, respecto al estudio realizado hace un año, es la inclusión de participantes en acciones formativas no realizadas directamente por el Instituto, sino en las que el Instituto participa mediante su homologación. Por tanto, son objeto del presente estudio las siguientes actividades:

Del Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública:

- Acciones gestionadas por el Instituto a personal de la Administración General.
- Acciones gestionadas por el Instituto a personal de la Administración de Justicia.
- Acciones gestionadas por las propias Consejerías (contempladas en el plan del Instituto)

Acciones formativas homologadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública (realizadas e impartidas por otras Instituciones)

- Realizadas por las propias Consejerías.
- Realizadas por otros promotores

En el presente trabajo se ofrece, en primer lugar, un análisis individualizado de la utilidad/eficacia de las diferentes líneas formativas, además de un análisis comparativo entre ellas. Por otra parte, en aquellos colectivos que fueron analizados el año pasado (personal de Administración General y personal de Justicia) se proporcionan los resultados comparados con los obtenidos en el estudio del pasado año.

2. Objetivos de la investigación

Como se acaba de mencionar, el objetivo principal de la investigación ha consistido en “**Evaluar la aplicabilidad al puesto de trabajo de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por los participantes en actividades formativas desarrolladas u homologadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública**”

Para ello, el esquema de contenidos de investigación ha sido:

- Determinar los **Objetivos** perseguidos al inscribirse en la acción formativa (mejorar los conocimientos para incrementar el desempeño del trabajo, adquirir puntos, enriquecimiento personal, etc.)
- Evaluar la **Satisfacción** general con el curso, en su conjunto y con diversos elementos del mismo nivel (adecuación a sus necesidades, utilidad para el desempeño del trabajo, grado de cumplimiento de las expectativas, convivencia del grupo entre los alumnos y con los profesores, etc.)
- Analizar la **Influencia** del curso sobre determinados aspectos relacionados con el puesto de trabajo (reconocimiento de la importancia del puesto de trabajo, mejora de la forma de organizar el trabajo, facilitar la realización de las tareas, reducción del tiempo dedicado a cada actividad, mejorar la colaboración y la relación con los compañeros, etc.)
- Conocer los **aspectos de mayor y menor satisfacción** con relación a la aplicabilidad del curso al puesto de trabajo.

3. Metodología: Ficha técnica (I)

El desarrollo de la investigación se ha realizado atendiendo a las siguientes especificaciones técnicas:

Universo de Investigación: participantes en acciones formativas desarrolladas por el Instituto Andaluz de Administración Pública en el último año (trimestres 1º, 2º y 3º del 2.006 y 4º del 2.005) de las líneas formativas siguientes:

Del Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública

- Acciones gestionadas por el Instituto destinadas a personal de la Administración General
- Acciones gestionadas por el Instituto destinadas a personal de la Administración de Justicia
- Acciones gestionadas por las propias Consejerías (contempladas en el Plan del Instituto)

Acciones formativas homologadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública (realizadas por otras Instituciones)

- Realizadas por las propias Consejerías
- Realizadas por otros promotores

Técnica de Investigación: entrevista telefónica asistida por ordenador (CATI)

Método de Muestreo: Muestreo Aleatorio Sistemático, sobre listados de participantes, con reparto NO proporcional según entidad responsable de la acción formativa.

La muestra correspondiente a cada una de las acciones o líneas formativas sí se ha repartido de forma proporcional, según la provincia de residencia y área/contenido y tipología del curso realizado.

3. Metodología: Ficha técnica (II)

Tamaño de la muestra y error de muestreo:

2.200 entrevistas, lo que supone un Error de muestreo del +/- 2,0%

(Este cálculo de error está basado en un muestreo aleatorio simple, un margen de confianza de 2 sigmas, 95,5%, y $p=q=50$, por lo que debe ser considerado error teórico máximo para el conjunto de la muestra)

El reparto de la muestra y el error de muestreo para cada una de las anteriores líneas formativas ha quedado de la siguiente forma:

PLAN FORMACIÓN IAAP	Nº Participantes	Reparto NO proporcional (2.200 entrevistas)	
		Muestra	Error
A Personal de Administración General	10000	500	4,4%
A Personal de Justicia	5000	400	4,8%
Impartidas por las Consejerías	4500	400	4,8%
HOMOLOGADOS A OTROS		Muestra	Error
Consejerías	20000	450	4,7%
Sindicatos		450	4,7%
TOTAL	20000	2200	2,0%

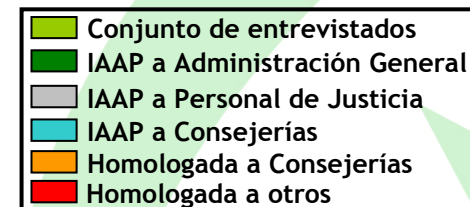
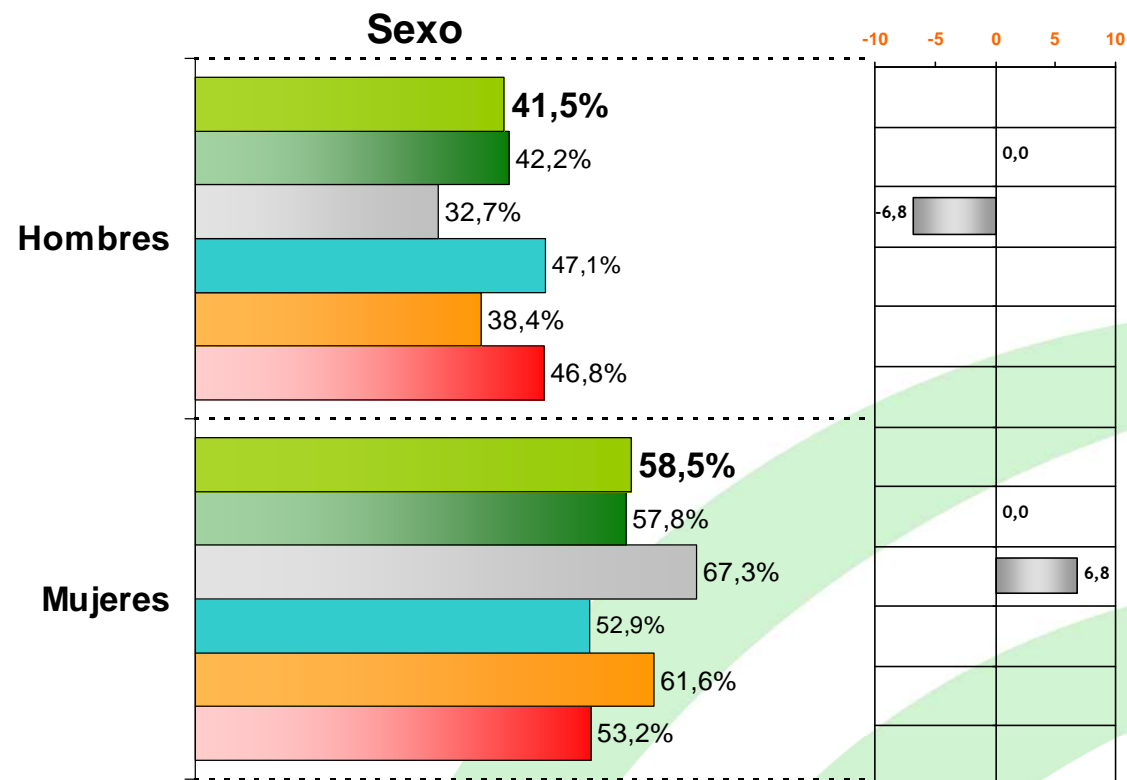
**4. Descripción de la muestra.
Perfil de participantes en actividades formativas**

4.1. Descripción de la muestra (I)

La muestra presenta, a nivel de sexo y edad, algunas características interesantes. En primer lugar, nos muestra que las mujeres superan a los hombres en cuanto a la realización de actividades formativas, en una proporción del 58,5% frente al 41,5% de hombres.

Esta distribución es más o menos similar a la que existe en la Administración de la Junta de Andalucía, en la que el 58% de los trabajadores son mujeres, frente a un 42% de hombres.

De esta forma, podría llegarse a la conclusión de que el sexo del trabajador no influye en la realización de cursos de formación y que las dos categorías (hombres y mujeres) realizan actividades en la misma medida.



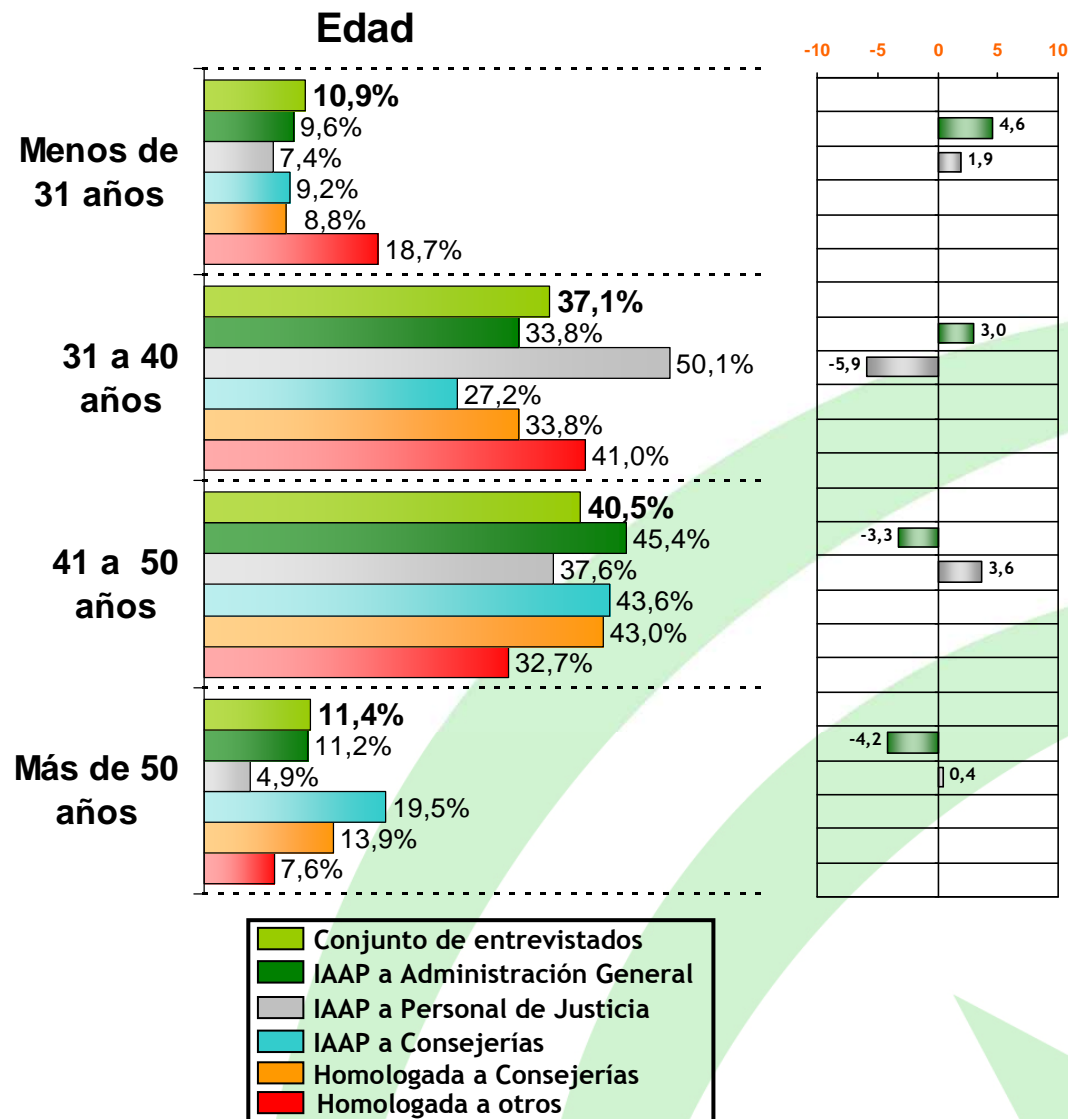
4.1. Descripción de la muestra (II)

En relación a la edad, el mayor número de participantes en acciones formativas tiene entre 31 y 50 años, ya se trate de acciones formativas contempladas en el Plan formativo del Instituto u homologadas a otros Organismos.

Al margen de este rango de edad, casi el 11% de los participantes en acciones formativas tiene menos de 31 años. Es de destacar, en este sentido, que la proporción de menores de 31 años alcanza casi el 19% en los cursos realizados por otros promotores.

Una cifra ligeramente superior, el 11,4%, para el conjunto de participantes, tiene más de 50 años (los cursos de otros promotores y del Personal de Justicia tienen menos participantes de este rango de edad).

De esta forma se puede concluir que casi el 80% de los participantes tienen entre 31 y 50 años, estando muy equilibrados los segmentos de 41 a 50 años (40,5%) y de 31 a 40 años (37,1%)

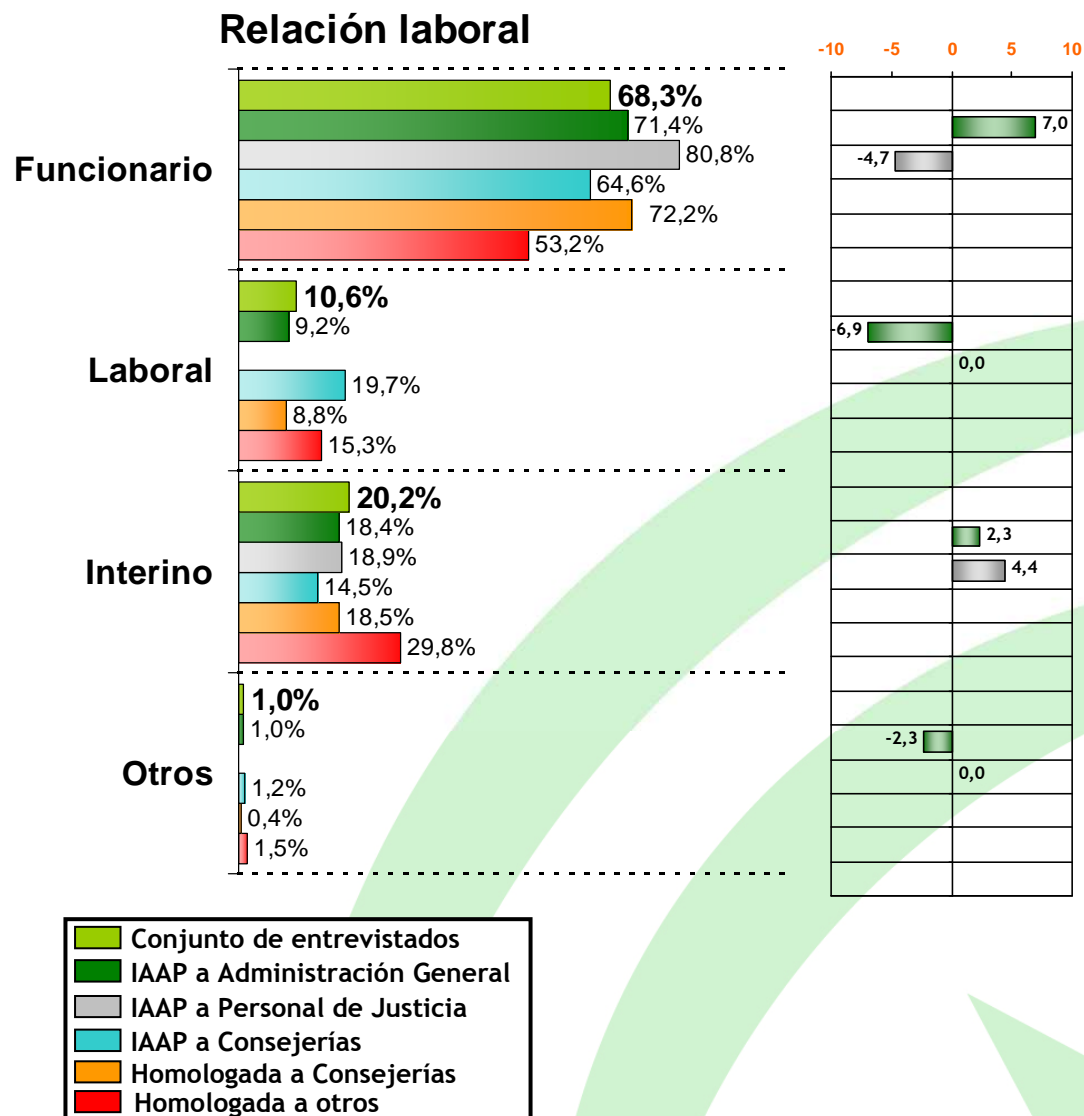


4.1. Descripción de la muestra (IV)

En este sentido, el colectivo de trabajadores que participa en mayor medida en las acciones formativas son los funcionarios. En torno al 68% de media pertenecen a este grupo (casi el 81% de este grupo pertenecen a las acciones destinadas al Personal de Justicia).

El segundo colectivo, según volumen de participantes, son los Interinos, que vienen a suponer un 20% del total, alcanzando casi al 30% en los cursos organizados por los otros promotores.

El tercer colectivo lo conforma el Personal Laboral, con un 10,6% del total. De este colectivo se puede destacar su presencia en la formación desarrollada por el Instituto y destinada a Consejerías (son casi el 20% de los participantes) y, por el contrario, su nula aparición en cursos aplicados al Personal de Justicia.

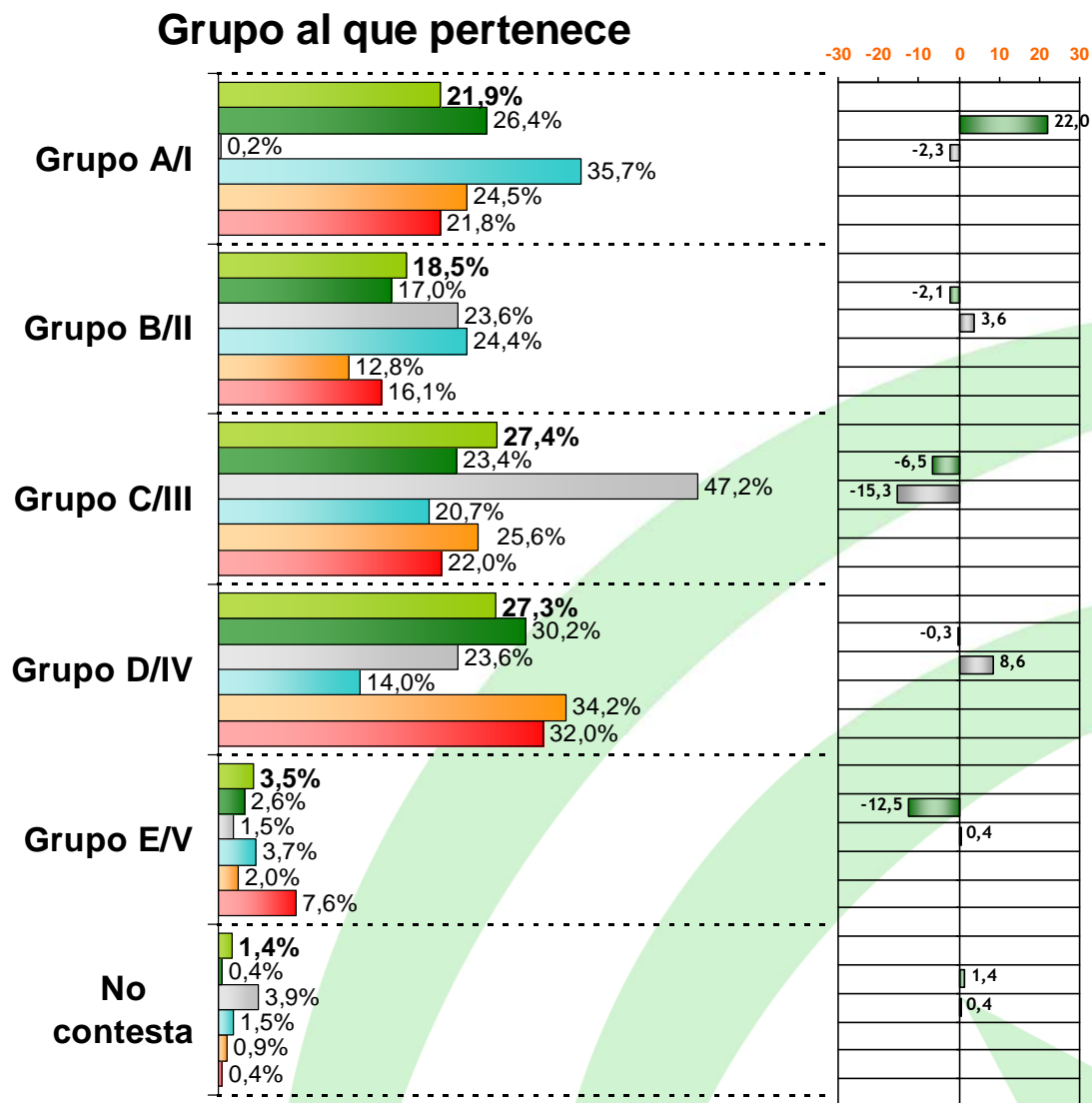


4.1. Descripción de la muestra (V)

Por grupos, los clasificados como C/III y D/IV son los más frecuentes en las acciones formativas, ya que suponen el 27,4% y el 27,3%, respectivamente. Le siguen los trabajadores del Grupo A/I (21,9%) y del B/II (18,5%)

Las variaciones más significativas son:

- Grupo A/I: casi nula presencia en los cursos destinados al Personal de Justicia. Por el contrario, alcanza el 35,7% de participantes en la formación del Instituto a Consejerías
- Grupo B/II: el mayor volumen de participantes se concentra en las acciones del Instituto, tanto a Consejerías como al Personal de Justicia.
- Grupo C/III: el 47,2% de los participantes en acciones destinadas al Personal de Justicia pertenecen a este grupo.
- Grupo D/IV: los trabajadores de este grupo mantienen una presencia elevada en las acciones formativas del Instituto a la Administración General y en las acciones homologadas por el Instituto a Consejerías y otros promotores.
- Grupo E/V: su presencia es minoritaria (3,5% del total de participantes). Sólo destacan quienes realizan cursos en otros promotores (7,6% del total)



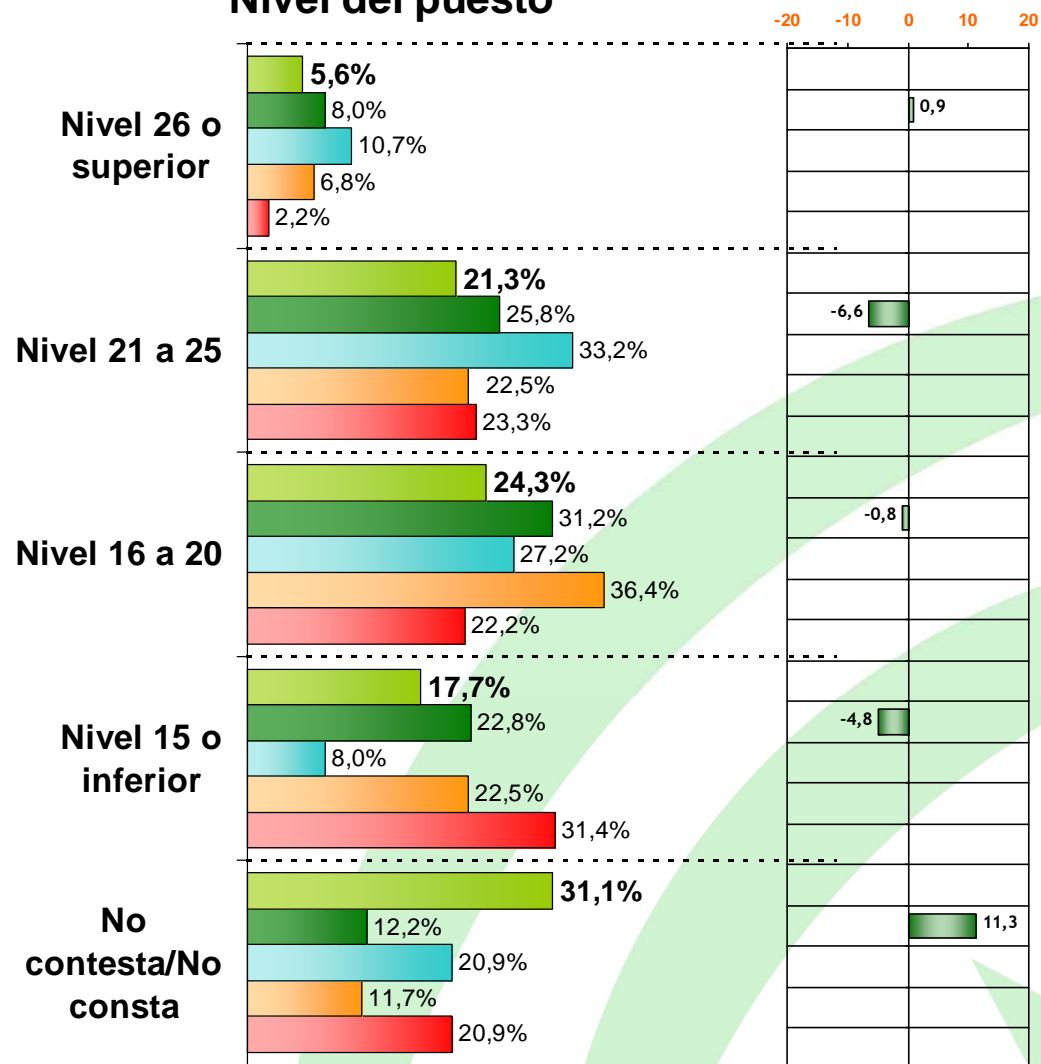
4.1. Descripción de la muestra (VI)

En cuanto a los niveles, la mayor parte de los participantes ocupan puestos entre el 16 y el 25 (45,6% del total de alumnos), con cierta presencia de los niveles inferiores a 16 y superiores a 25.

- Nivel 16 a 20: 24,3% de los participantes. Destacan los participantes en acciones homologadas a Consejerías
- Nivel 21 a 25: 21,3% de los participantes. Destacan los participantes en acciones desarrolladas por el Instituto en Consejerías.
- Nivel 15 o inferior: 17,7% del total de participantes, destacando los participantes en acciones realizadas por otros promotores (31,4% de éstos)
- Nivel 26 o superior: 5,6% del total (sobre todo de formación realizada por el Instituto en Consejerías y a la Administración General)
- No contesta/ No consta: 31,1% restante

* No se reflejan los datos del personal de justicia ya que no tienen asignados niveles

Nivel del puesto*

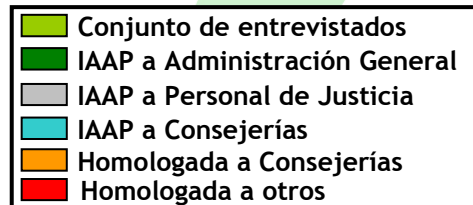
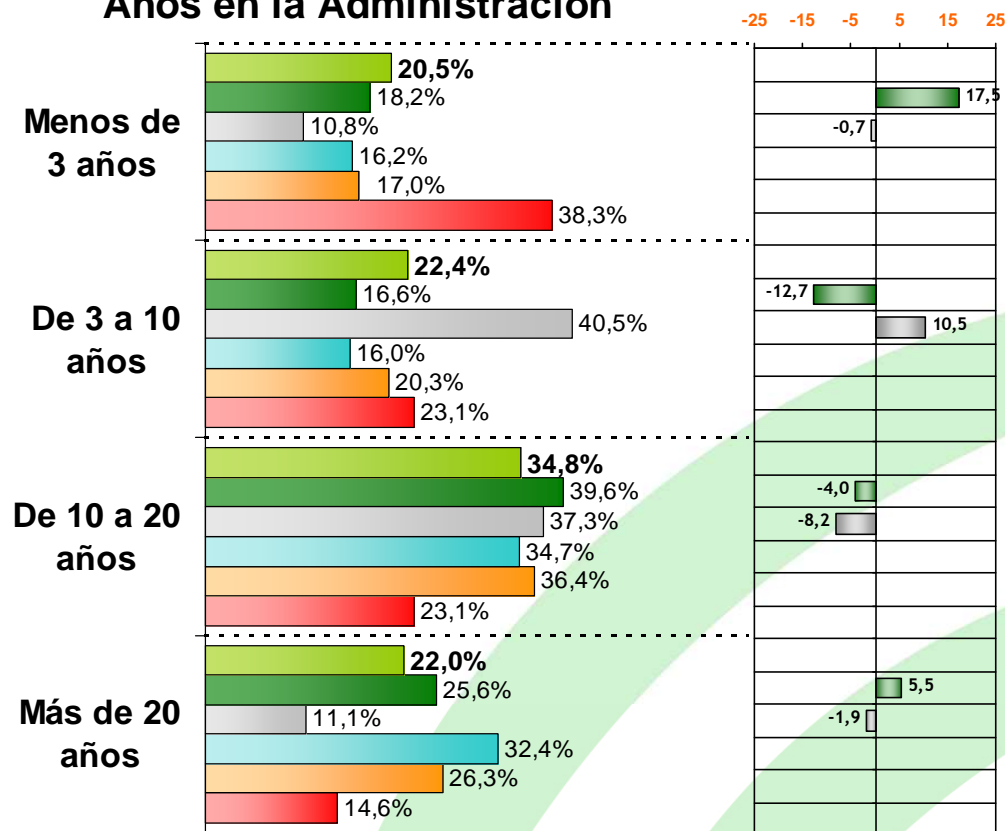


4.1. Descripción de la muestra (VII)

Por último, en relación a los años que llevan en la administración, se observa una distribución muy similar entre las cuatro categorías establecidas:

- Menos de 3 años: 20,5%, destacando, sobre todo, los participantes en acciones homologadas a otros promotores (casi el 40% de éstos llevan menos de 3 años en la Administración)
- De 3 a 10 años: 22,4% (en el caso de quienes han participado en acciones al Personal de Justicia alcanzan el 40,5%)
- De 10 a 20 años: 34,8% (muy similar para todos los grupos, excepto para la formación de otros promotores)
- Más de 20 años: 22,0%, descendiendo al 11% y 14,6% en el caso de las líneas formativas del Personal de Justicia y la homologada a otros promotores .

Años en la Administración

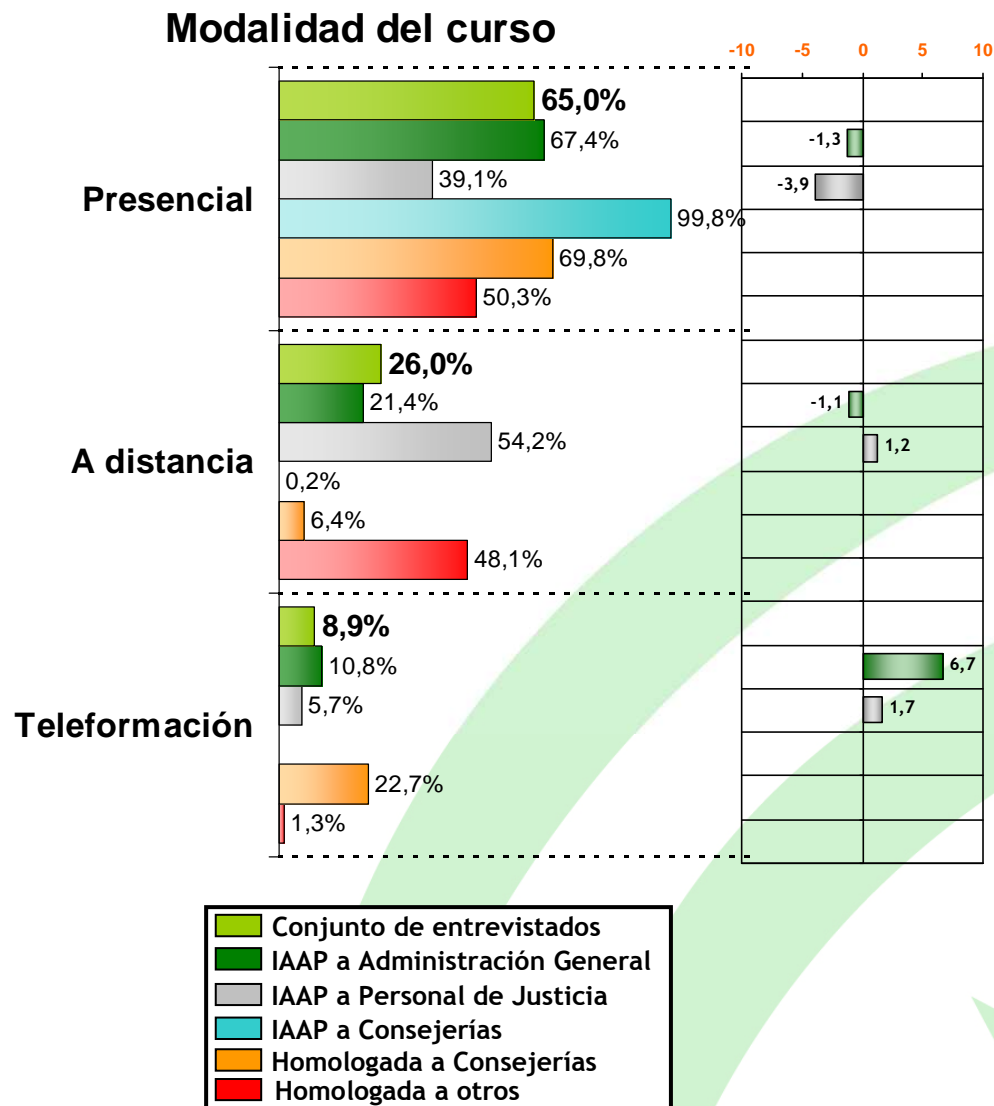


4.1. Descripción de la muestra (VIII)

Casi dos de cada tres entrevistados, concretamente el 65%, han realizado un curso de tipo presencial. Este porcentaje asciende a casi el 100% de las acciones realizadas por el Instituto en Consejerías y a casi el 70% de las líneas formativas del Instituto a personas de la Administración General y la homologada a Consejerías.

Por el contrario, más de la mitad de los trabajadores de Justicia que han participado en cursos han realizado acciones “a distancia” (54,2%) o de “Teleformación” (5,7%)

También la formación homologada a otros promotores acude a herramientas “a distancia” en un amplio porcentaje de casos (48,1%).



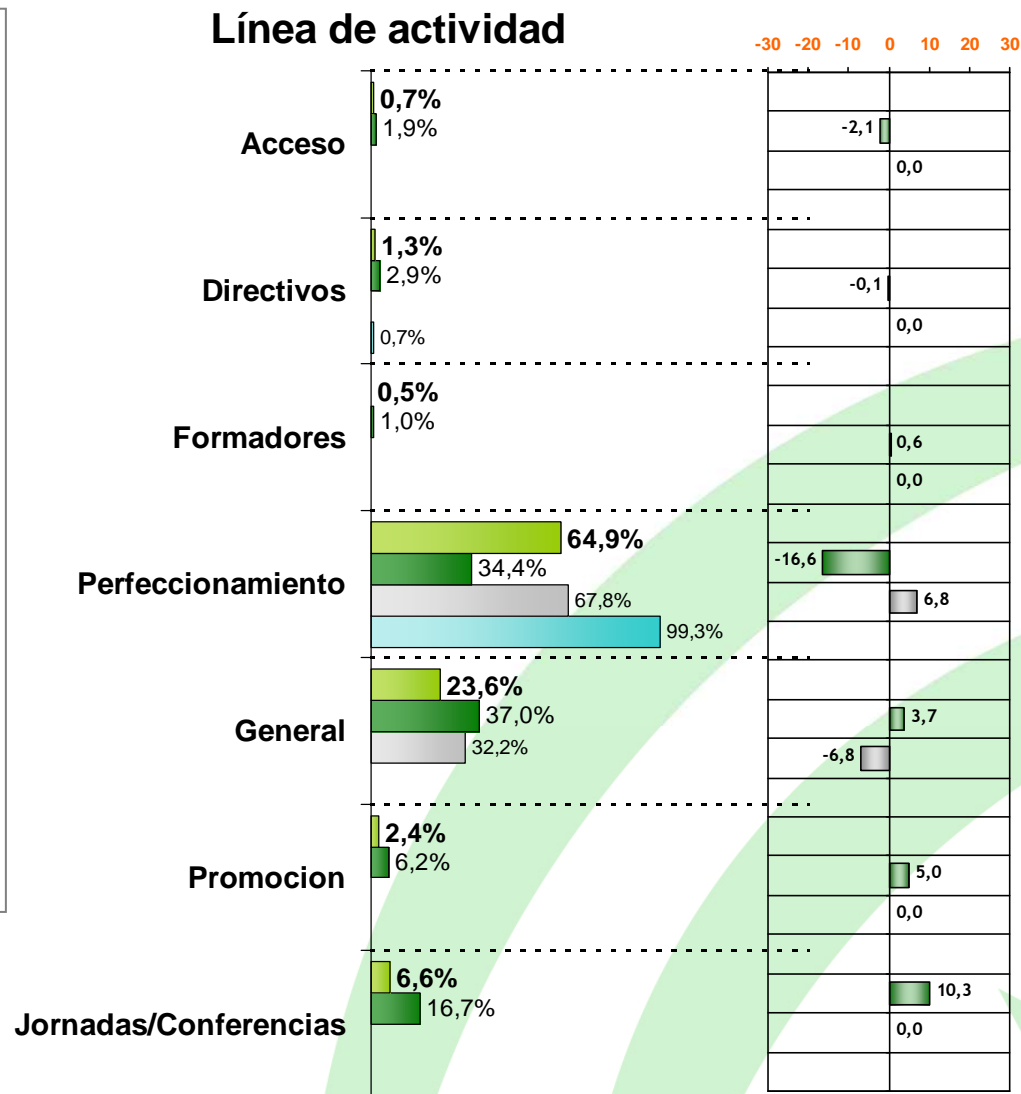
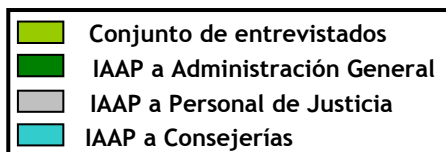
4.1. Descripción de la muestra (IX)

La línea de actividad relacionada con la acción formativa es una información que sólo aparece controlada en las acciones formativas del Plan del Instituto, por lo que no se ha contemplado esta variable en las acciones homologadas a Consejerías y otros promotores .

- En relación a la formación del Instituto a personal de la Administración General, éste se reparte entre las acciones de Formación General (37%) y de Perfeccionamiento (34,4%), además de un 16,7% que ha participado en jornadas, conferencias, etc.

- El personal de Justicia centra su atención en acciones de Perfeccionamiento (67,8%) o de Formación General (32,2%).

- Por último, la formación del Instituto a Consejerías se circunscribe al área de Formación de Perfeccionamiento casi con exclusividad (99,3%)



5. Resultados de las acciones formativas

Relación del curso con el puesto de trabajo

Motivos de realización del curso

Valoración de aspectos

Influencia del curso en el puesto de trabajo

Aspecto más satisfactorio del curso

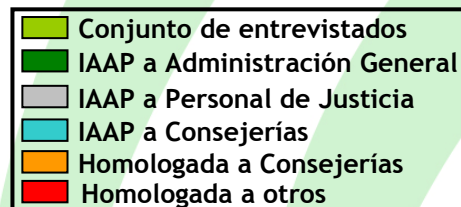
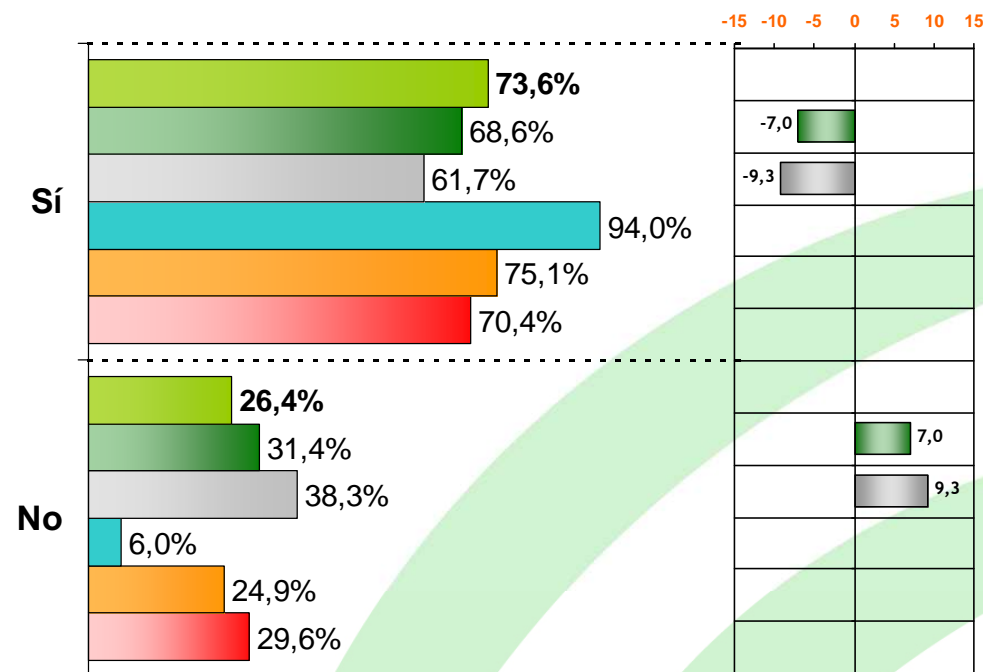
Aspecto más insatisfactorio del curso

5.1. Relación del Curso con el Puesto de trabajo

En su conjunto, casi tres de cada cuatro participantes en acciones formativas, concretamente el 73,6%, realiza cursos directamente relacionados con su trabajo diario, especialmente en el área de formación a Consejerías desde el Instituto.

De media, un 26,4% de los entrevistados elige acciones no relacionadas con su labor o trabajo diario.

¿Podría decirme si el curso que realizó tenía relación directa con su trabajo diario?



5.2. Motivo de realización del curso

A nivel global (47,2% de los participantes) y, sobre todo, para los participantes de Consejerías (tanto en la formación del Instituto (63,8%), como en la homologada a otros promotores , 62%) la realización del curso se vincula a la aplicación de los conocimientos al puesto de trabajo.

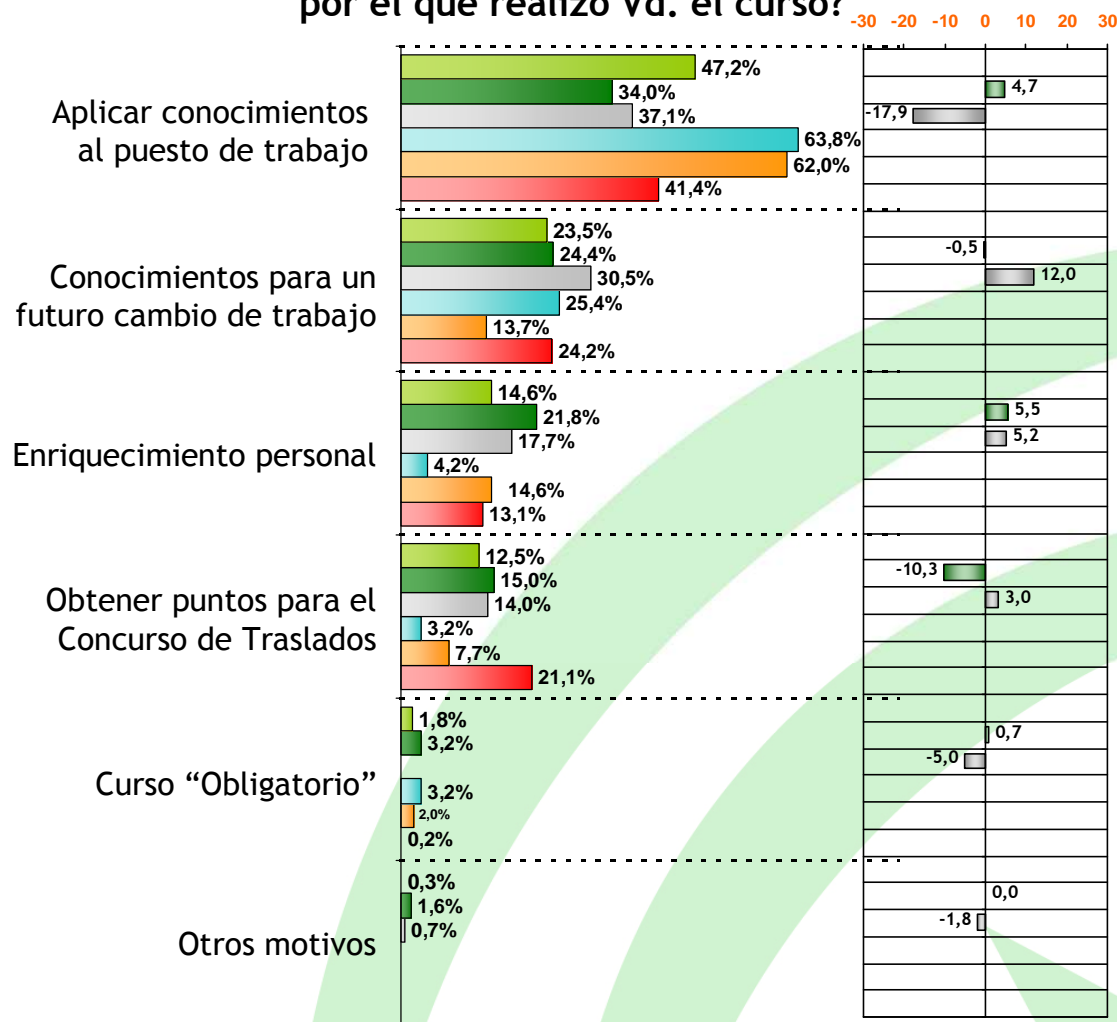
En segundo lugar, el 23,5% del conjunto de entrevistados realizó el curso con la finalidad de adquirir conocimientos para un futuro cambio laboral.

El tercer motivo, el enriquecimiento personal, es expresado por el 14,6% del total de entrevistados (casi el 22% de los empleados de administración general que han realizado cursos del Instituto)

La obtención de puntos para el concurso de traslados es el motivo aducido por el 12,5% de los entrevistados. Este motivo asciende hasta el 21,1% entre quienes realizaron una actividad formativa homologada a otros promotores .

El resto de motivos (obligación, salir de la rutina, etc.) tienen un porcentaje de menciones puramente testimonial.

¿Podría decirme el motivo fundamental por el que realizó Vd. el curso?



5.3. Valoración del curso (I)

En su conjunto, las acciones formativas desarrolladas han sido muy bien valoradas por los participantes, ya que reciben una calificación media de 7,6 puntos sobre 10.

Por aspectos concretos, el profesorado encargado de impartir las clases es la cuestión mejor valorada (8,1 puntos). También por encima de la calificación media de 7,6 se encuentran la convivencia con los compañeros y la recomendación a otras personas.

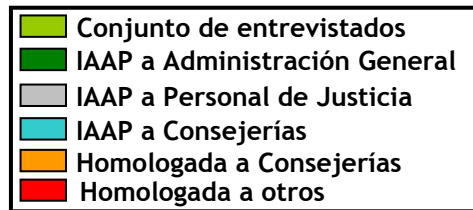
El resto de ítems superan el Notable de media, a excepción de la utilidad concreta del contenido del curso al desempeño de su puesto de trabajo que, en cualquier caso, alcanza una calificación positiva de 6,9 sobre 10.

Qué puntuación le otorgaría, entre 0 y 10 puntos, a ...
(Calificación media otorgada por el Total de los Entrevistados)

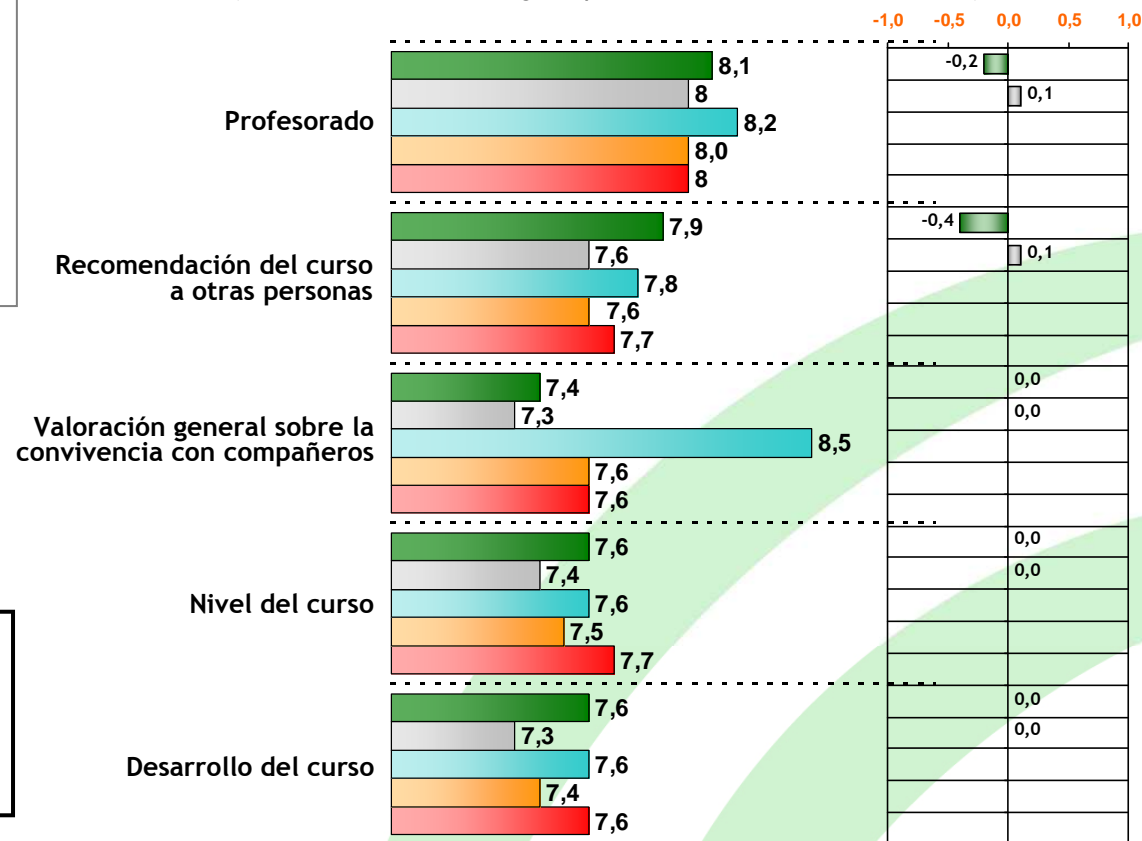


5.3. Valoración del curso (II)

En la segmentación por responsables y destinatarios de las acciones formativas, se observa que, en general, quienes han participado en cursos del Instituto destinados a Consejerías son quienes valoran los cursos más positivamente. Destacan, especialmente, en cuanto a la “convivencia” de los mismos a otros trabajadores (la calificación más alta de todas, 8,5 sobre 10)



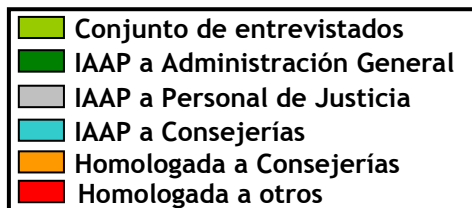
Qué puntuación le otorgaría, entre 0 y 10 puntos, a ...
(Calificación media otorgada por el Total de los Entrevistados)



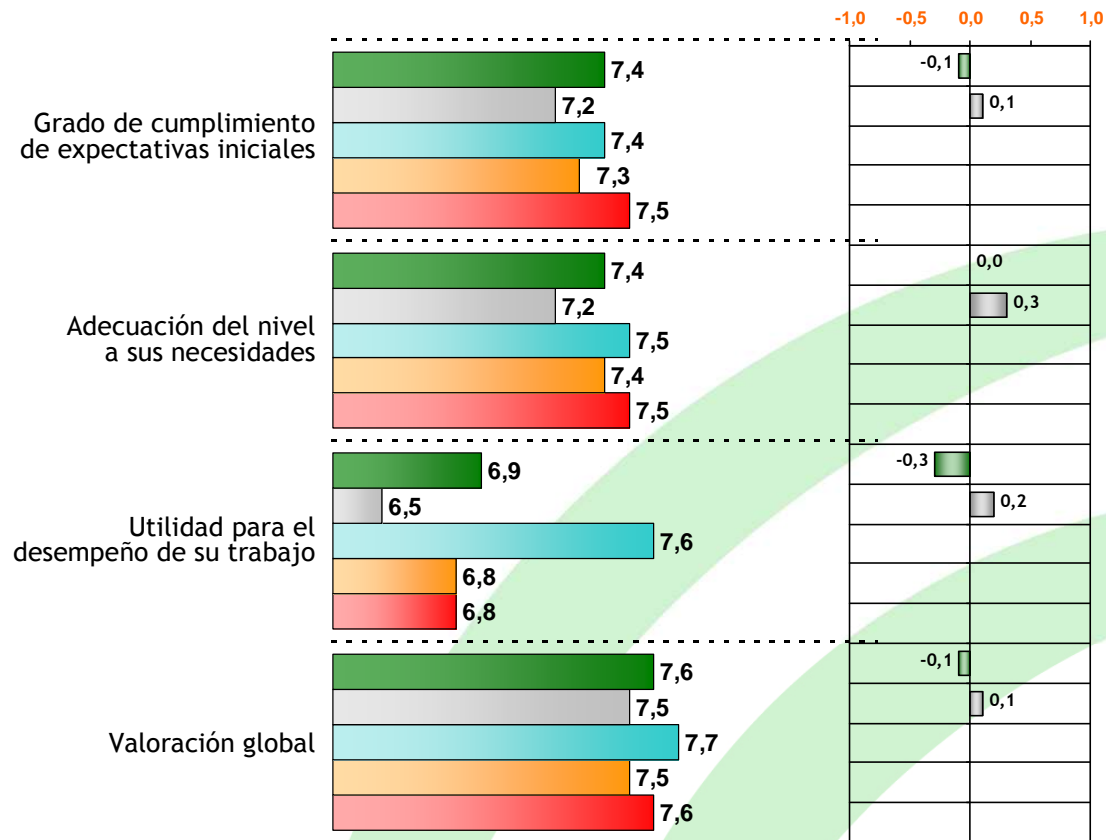
5.3. Valoración del curso (III)

También en estos aspectos se puede apreciar una mejor valoración de los cursos recibidos en las Consejerías por parte del Instituto (la “utilidad” es también un elemento destacable de los mismos)

En la valoración global se observan, en cualquier caso, unas calificaciones medias bastante similares, entre 7,5 y 7,7 puntos en todos los casos.



Qué puntuación le otorgaría, entre 0 y 10 puntos, a ...
(Calificación media otorgada por el Total de los Entrevistados)



5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (I)

Las acciones formativas sirven, fundamentalmente, para mejorar las perspectivas de futuro de los trabajadores. Casi el 56% de los participantes consideran que el curso ha influido en esta cuestión “mucho” o “bastante”.

En otros cuatro aspectos, la influencia del curso es también muy positiva (la mencionan más del 30% de los participantes). Es el caso de “aumentar las facilidades para la realización de las tareas”, “mejora de la calidad del trabajo”, “aumento de la motivación” y “manejo de herramientas de trabajo”.

En el sentido contrario, la influencia de los cursos sobre la retribución, la relación con los subordinados y la consideración de los superiores hacia el trabajador en cuestión son aspectos sobre los que no parece influir la realización de los cursos.

¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)

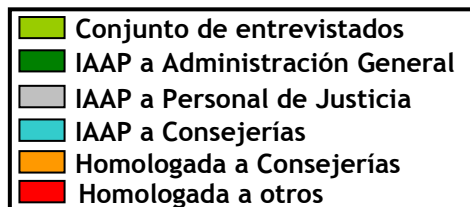


5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (II)

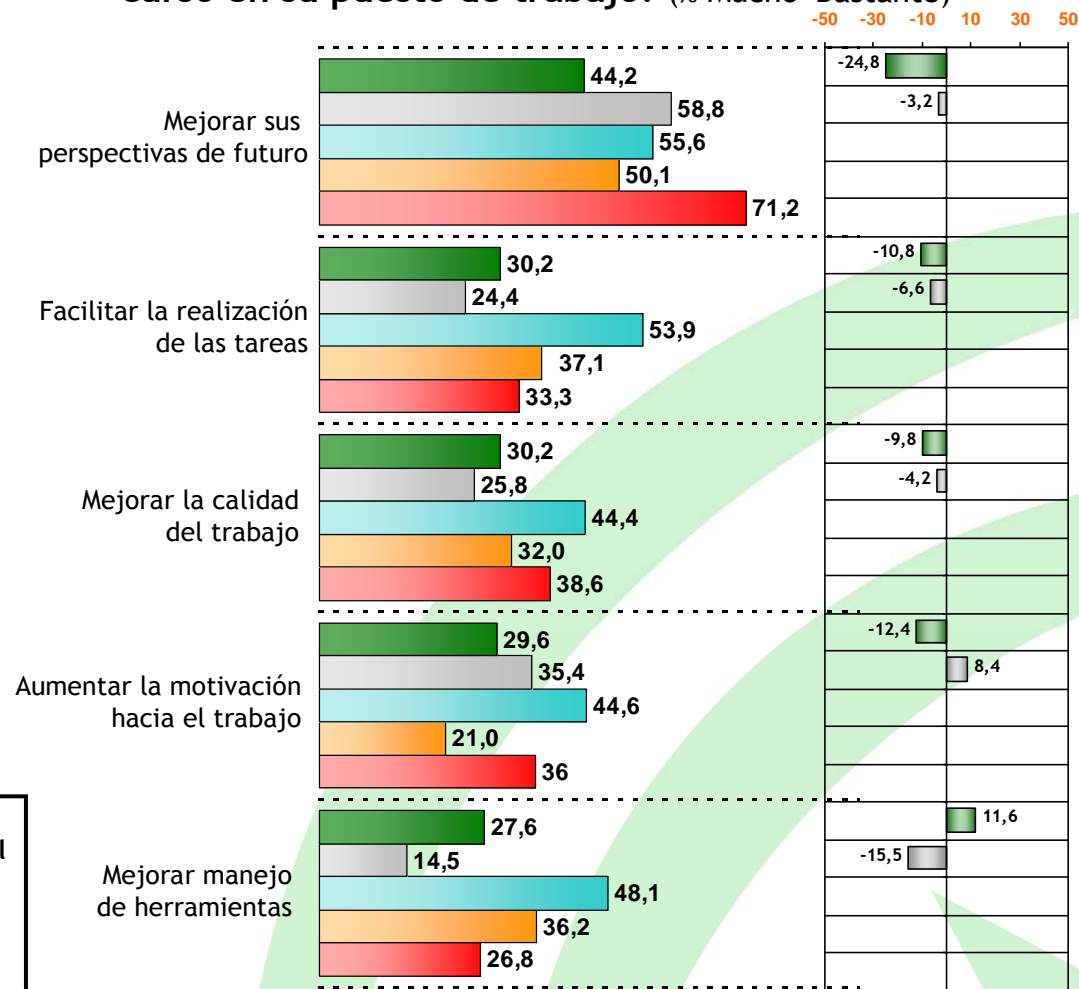
En general, son escasas las diferencias de opinión según se trate de participantes en uno u otro tipo de acciones formativas. Eso sí, quienes lo han hecho en cursos del Instituto a Consejerías manifiestan una mayor utilidad de los mismos en casi todas las cuestiones (recordemos que son también quienes mejor los valoran).

En cualquier caso, son de destacar las acciones homologadas a otros promotores, puesto que la percepción general (manifestada por el 71,2% de sus participantes) es que les sirven “mucho” o “bastante” para mejorar sus perspectivas de futuro.

En los otros cuatro aspectos de esta gráfica, los mejores resultados corresponden, como se expuso anteriormente, a la formación del Instituto a Consejerías.



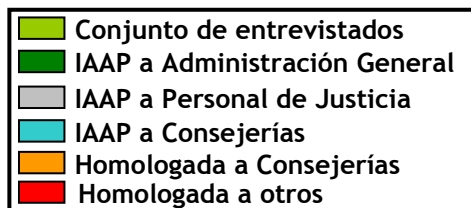
¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)



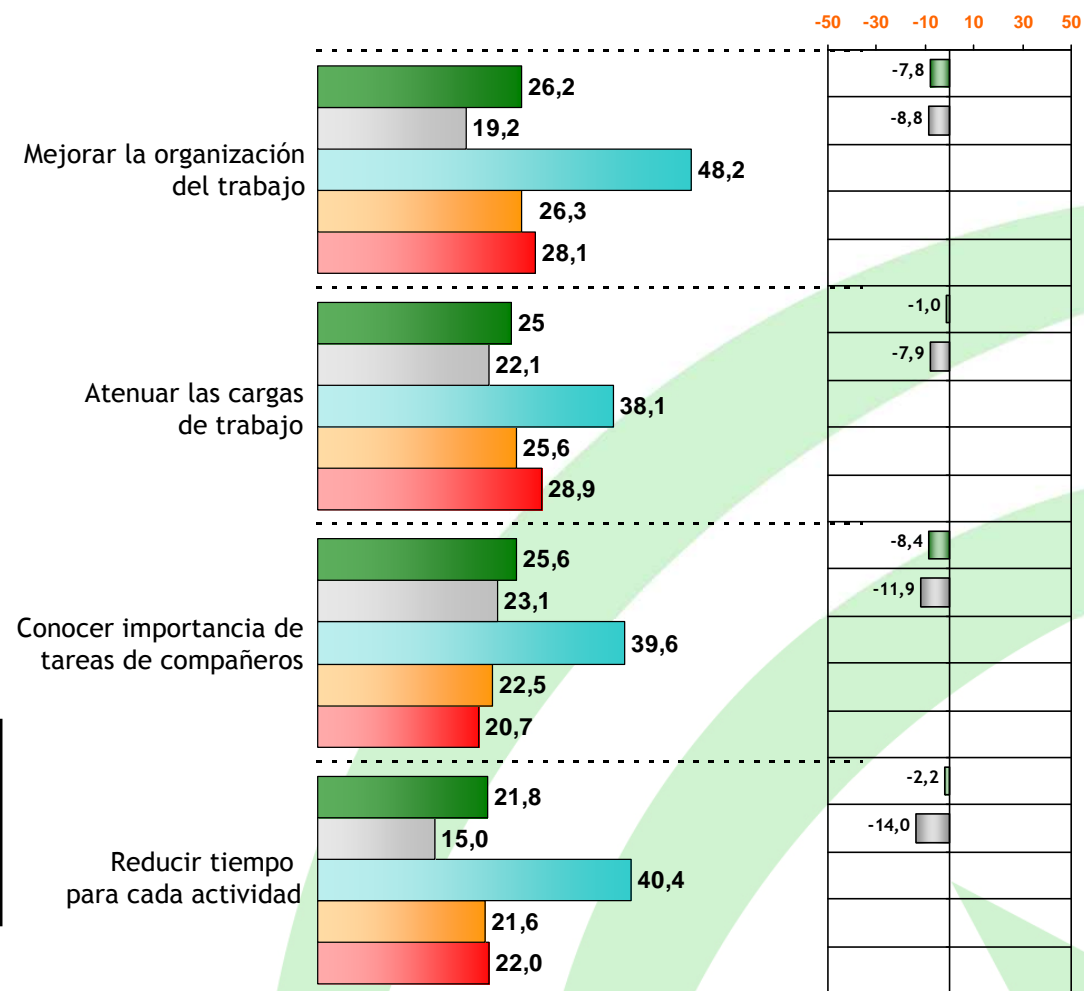
5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (III)

También en estos cuatro aspectos, la formación del Instituto en Consejerías es la que parece aportar más beneficios a sus participantes, en cuanto a la organización del trabajo, atenuación de las cargas de trabajo, conocer la importancia de las tareas de los compañeros y reducir el tiempo dedicado a cada actividad.

Las opiniones de los participantes en el resto de acciones formativas son muy similares entre sí.



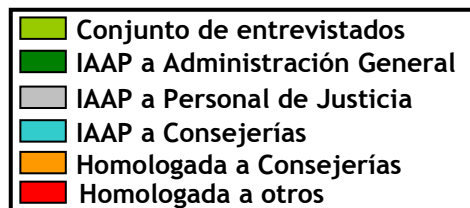
¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)



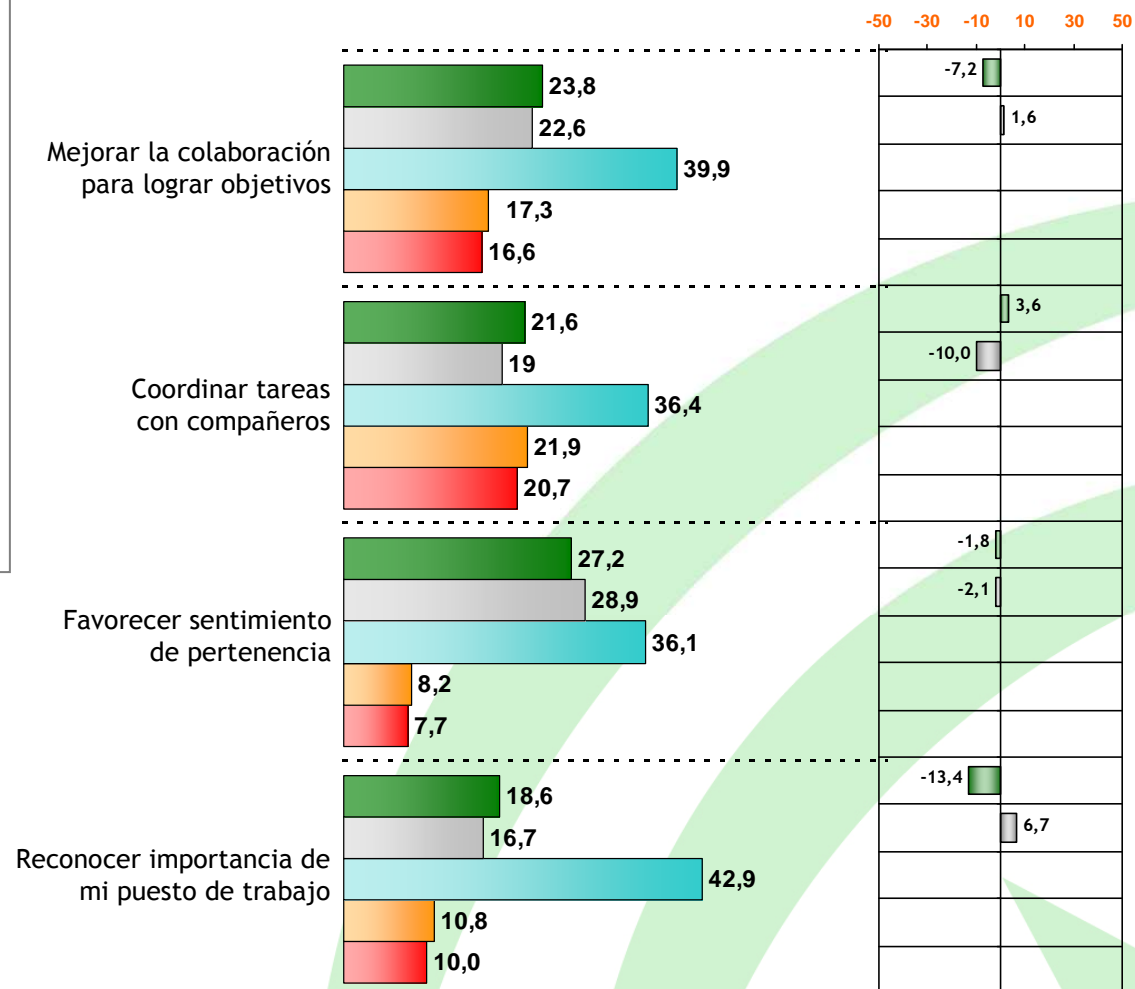
5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (IV)

Al igual que antes, la formación del Instituto a Consejerías es la mejor valorada en cuanto a mejoras de colaboración, coordinación de tareas con compañeros, sentimiento de pertenencia a la organización y reconocimiento de la importancia del puesto de trabajo desempeñado. Además, con muchas diferencias sobre el resto de acciones formativas.

Las acciones “homologadas” parecen influir en menor medida en favorecer el sentimiento de pertenencia, reconocimiento de la importancia del puesto de trabajo o en las mejoras de colaboración para el logro de objetivos.

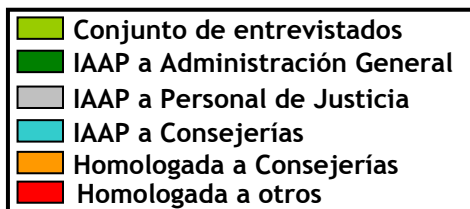


¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)

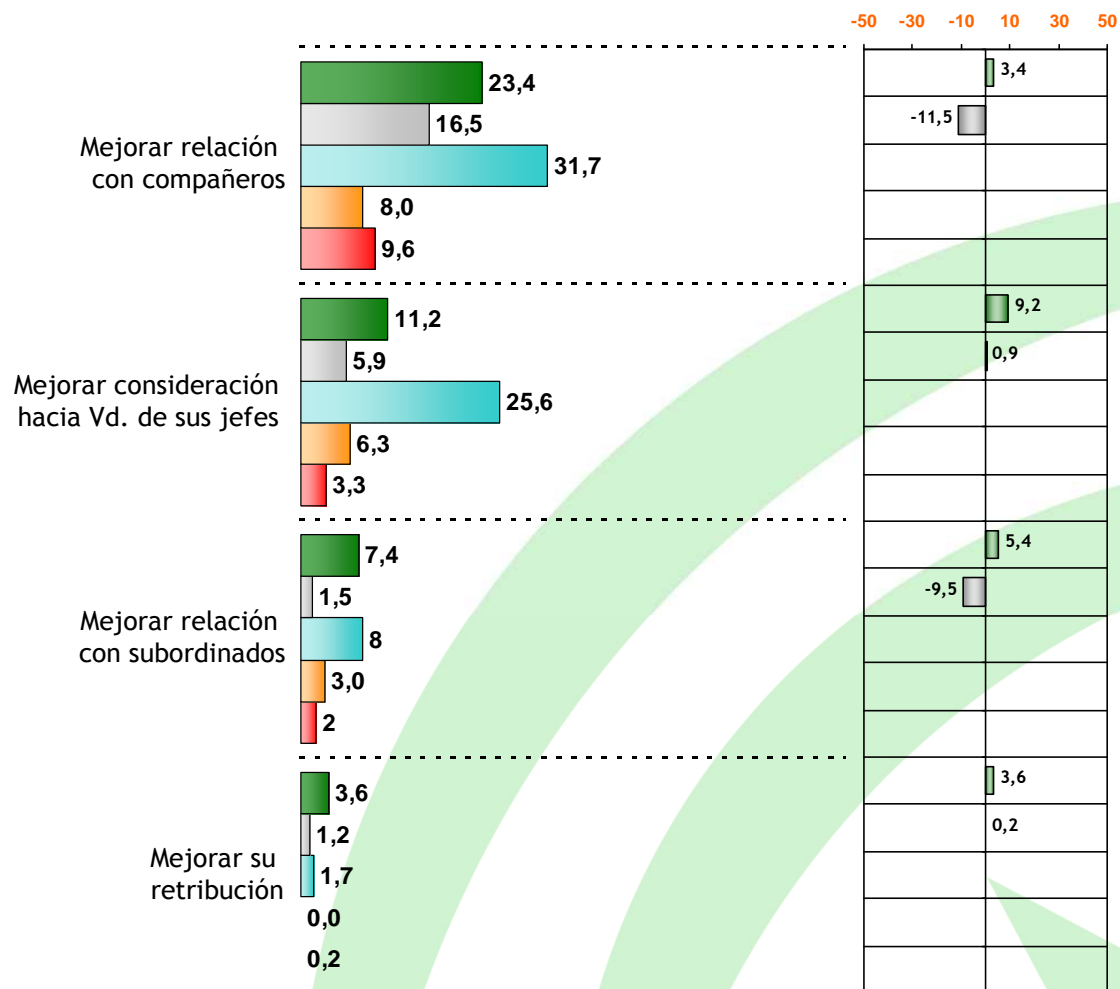


5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (V)

En la gráfica de la derecha se ofrecen los resultados para los cuatro aspectos de menor influencia. Se observa, de nuevo, que las acciones directas del Instituto en Consejerías aportan mayores beneficios que el resto y también, como anteriormente, que las acciones homologadas contribuyen en menor medida a mejorar la relación con compañeros, a mejorar la consideración de los superiores hacia el trabajador y a mejorar la relación con los subordinados.



¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)



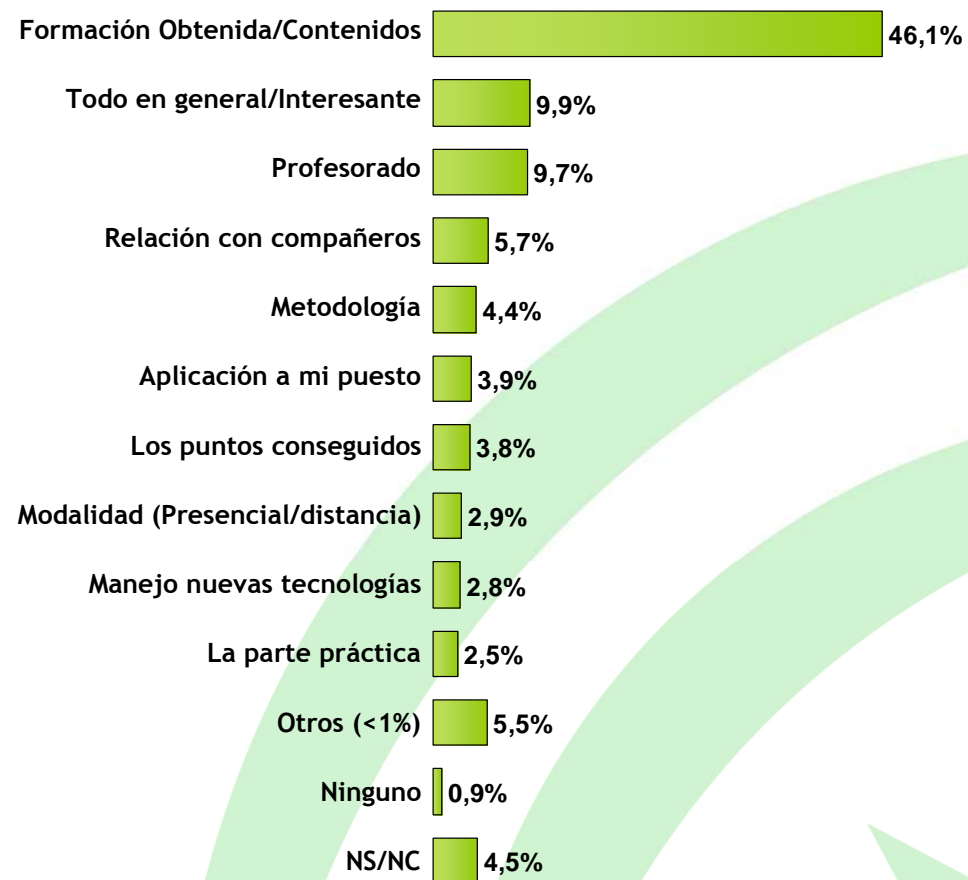
5.5. Aspecto del curso con que se encuentra más satisfecho.

Tal como se ha venido exponiendo, existe una satisfacción general con los cursos realizados que se justifica, sobre todo, en base a los contenidos y a la formación obtenida (más del 46% de los entrevistados mencionan esta cuestión)

Casi el 10% de los participantes menciona que “todo, en general” le ha satisfecho o le ha resultado interesante, seguido del profesorado. El resto de cuestiones obtiene un porcentaje inferior de menciones.

Si destaca, respecto al estudio precedente, la reducción de las respuestas del tipo NS/NC, que eran del 21% en el estudio anterior.

En la aplicación del curso a su puesto de trabajo,
¿Con qué aspecto se muestra más satisfecho?

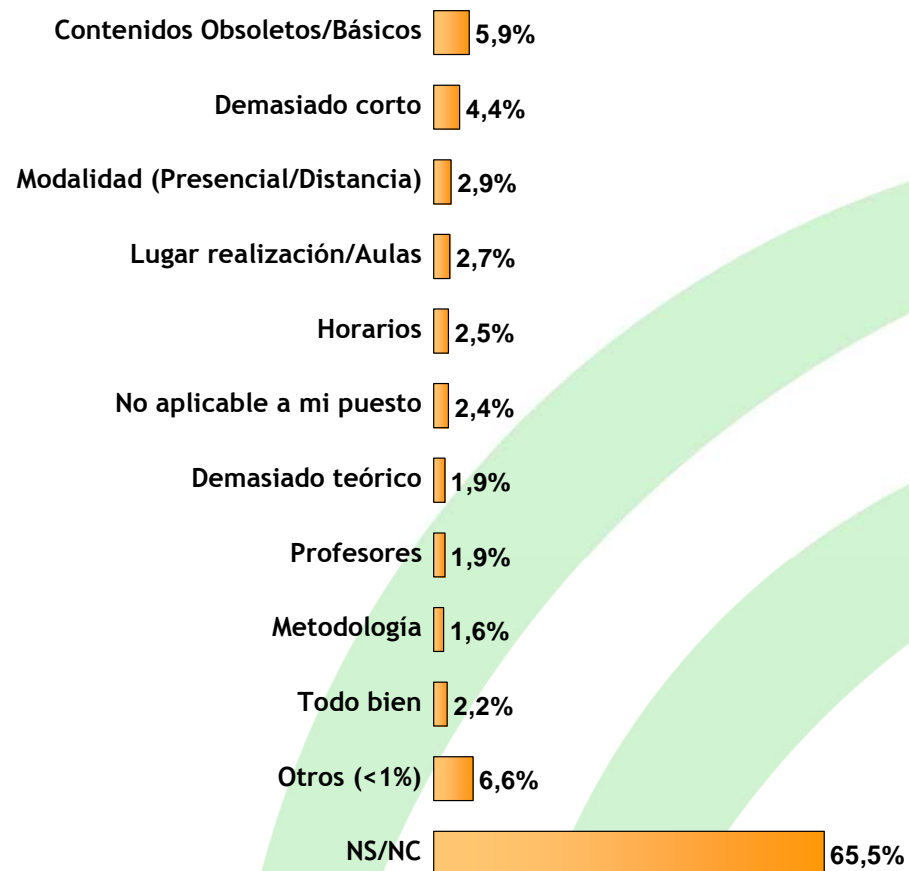


5.6. Aspecto del curso con que se encuentra más insatisfecho.

En general, las respuestas críticas a la planificación o ejecución de los cursos son prácticamente inexistentes (para las cinco líneas evaluadas)

Así pues, casi dos de cada tres entrevistados no mencionan ningún elemento de insatisfacción y los escasos temas concretos se refieren a los contenidos, por considerarlos algo básicos o anticuados; a que el curso les ha parecido corto, a la modalidad con relación a la incomodidad de las aulas, horarios, etc.

En la aplicación del curso a su puesto de trabajo,
¿Con qué aspecto se muestra más insatisfecho?



Anexos

6. Resultados según Género

Análisis de los resultados obtenidos
Relación del curso con el puesto de trabajo
Motivos de la realización del curso
Valoración de aspectos
Influencia del curso en el puesto de trabajo

6.1. Análisis de los Resultados según Género.

- ✓ En general, los resultados segmentados según el género del entrevistado no aportan grandes variaciones a los datos globales que se han expuesto anteriormente.
- ✓ Únicamente podría comentarse la mayor vinculación de los hombres a cursos más relacionados directamente con el contenido de su trabajo y que les sirvan a este fin, lo que se constata en que valoran más positivamente cómo los cursos realizados les han servido en mayor medida para reducir el tiempo dedicado a cada actividad y como medio para facilitarles la realización de la tarea.

6.2. Relación del Curso con el Puesto de trabajo.

¿Podría decirme si el curso que realizó tenía relación directa con su trabajo diario?

	CONJUNTO	HOMBRE	MUJER
TOTAL	100,0%	41,5%	58,5%
SÍ	73,6%	78,0%	70,5%
NO	26,4%	22,0%	29,5%

6.3. Motivo Fundamental de Realización del Curso

¿Podría decirme el motivo fundamental por el que realizó Ud. el curso?

	CONJUNTO	HOMBRE	MUJER
TOTAL	100,0%	41,5%	58,5%
ERA OBLIGATORIO	1,8%	1,6%	1,8%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	47,2%	50,3%	45,0%
CONSEGUIR PUNTOS	12,5%	11,5%	13,2%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	23,5%	22,6%	24,1%
INTERÉS PERSONAL	14,6%	13,2%	15,6%
OTROS	0,3%	0,7%	0,4%

6.4. Valoración de Aspectos del Curso

Qué puntuación le otorgaría, entre 0 y 10 puntos, a ...

	CONJUNTO	HOMBRE	MUJER
TOTAL	100,0%	41,5%	58,5%
NIVEL DEL CURSO	7,6	7,5	7,6
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,4	7,4	7,4
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	7,0	6,8
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,4	7,4	7,4
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	7,7	7,8	7,7
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,7	7,7	7,7
DESARROLLO DEL CURSO	7,5	7,5	7,5
PROFESORADO	8,1	8,1	8,1
VALORACION GENERAL	7,6	7,6	7,6

6.5. Influencia del Curso sobre Determinados Aspectos de su Trabajo

¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo?
(% Mucho+Bastante)

	CONJUNTO	HOMBRE	MUJER
TOTAL	100,0%	41,5%	58,5%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	29,3%	29,9%	28,8%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	19,3%	19,7%	19,0%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	35,5%	38,1%	33,6%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	23,9%	26,5%	22,1%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	23,7%	24,2%	23,3%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	17,6%	16,7%	18,3%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,3%	9,9%	10,6%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	9,5%	9,6%	9,5%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	21,2%	20,3%	21,9%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	55,7%	55,0%	56,2%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,8%	28,9%	27,0%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	23,7%	24,2%	23,3%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,4%	1,5%	1,3%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	32,9%	34,1%	32,1%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	26,0%	27,1%	25,3%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	34,1%	35,4%	33,1%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,5%	32,1%	29,4%

7. Resultados según Categoría

Análisis de los resultados obtenidos

Relación del curso con el puesto de trabajo

Motivos de realización del curso

Valoración de aspectos

Influencia del curso en el puesto de trabajo

7.1. Análisis de los Resultados según Categoría.

- ✓ Los Trabajadores Temporales muestran una mayor vinculación con cursos que tengan una relación directa con su trabajo diario. Por el contrario, el colectivo de interinos realiza, en mayor medida que la media, cursos sin vinculación a sus tareas habituales.
- ✓ En plena consonancia con lo que se acaba de exponer, entre los interinos prima la realización de cursos que les permitan adquirir puntos o conocimientos para un futuro cambio de trabajo.
- ✓ Entre los trabajadores temporales, sin embargo, la motivación principal para realizar cursos es su aplicación al puesto de trabajo. Este colectivo es el que manifiesta una mejor valoración de los cursos realizados y una mayor influencia de los mismos sobre variadas cuestiones de su puesto de trabajo
- ✓ Trabajadores Temporales y Personal Laboral también ofrecen una mejor valoración de los cursos realizados, así como una mayor satisfacción respecto a cómo éstos han influido sobre determinados aspectos de su trabajo.
- ✓ Los funcionarios, por su parte (la mayoría de los participantes en acciones formativas) muestran un perfil muy similar a los resultados medios expuestos anteriormente, sin que se pueda destacar ningún aspecto relevante en ellos.

7.2. Relación del Curso con el Puesto de trabajo.

¿Podría decirme si el curso que realizó tenía relación directa con su trabajo diario?

	CONJUNTO	FUNCIONARIO	P.LABORAL	INTERINO	TEMPORAL
TOTAL	100,0%	68,3%	10,6%	20,2%	1,0%
SÍ	73,6%	74,7%	73,2%	70,3%	78,4%
NO	26,4%	25,4%	26,8%	29,7%	21,6%

7.3. Motivo Fundamental de Realización del Curso.

¿Podría decirme el motivo fundamental por el que realizó Ud. el curso?

	CONJUNTO	FUNCIONARIO	P.LABORAL	INTERINO	TEMPORAL
TOTAL	100,0%	68,3%	10,6%	20,2%	1,0%
ERA OBLIGATORIO	1,8%	2,0%	0,4%	1,6%	0,0%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	47,2%	48,5%	49,8%	40,2%	77,3%
CONSEGUIR PUNTOS	12,5%	10,0%	9,4%	22,5%	8,3%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	23,5%	23,2%	23,0%	25,4%	4,2%
INTERÉS PERSONAL	14,6%	15,5%	17,4%	10,0%	10,2%
OTROS	0,3%	0,7%	0,0%	0,2%	0,0%

7.4. Valoración de Aspectos del Curso.

Qué puntuación le otorgaría, entre 0 y 10 puntos, a ...

	CONJUNTO	FUNCIONARIO	P.LABORAL	INTERINO	TEMPORAL
TOTAL	100,0%	68,3%	10,6%	20,2%	1,0%
NIVEL DEL CURSO	7,6	7,5	7,8	7,7	8,1
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,4	7,3	7,5	7,5	7,9
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	6,9	6,9	7,0	6,3
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,4	7,3	7,6	7,6	8,1
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	7,7	7,7	8,0	7,8	8,5
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,7	7,6	8,2	7,8	8,9
DESARROLLO DEL CURSO	7,5	7,4	7,7	7,7	8,0
PROFESORADO	8,1	8,0	8,4	8,2	7,9
VALORACIÓN GENERAL	7,6	7,5	7,8	7,7	7,9

7.5. Influencia del Curso sobre Determinados Aspectos de su Trabajo.

¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo?
(% Mucho+Bastante)

	CONJUNTO	FUNCIONARIO	P.LABORAL	INTERINO	TEMPORAL
TOTAL	100,0%	68,3%	10,6%	20,2%	1,0%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	29,3%	27,8%	37,4%	29,7%	50,0%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	19,3%	18,7%	24,7%	18,1%	25,0%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	35,5%	34,5%	40,0%	36,2%	62,5%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	23,9%	23,7%	23,8%	24,6%	37,5%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	23,7%	24,0%	21,7%	23,9%	25,0%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	17,6%	17,1%	20,4%	18,3%	25,0%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,3%	9,8%	10,2%	11,8%	12,5%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	9,5%	8,3%	14,9%	9,6%	---
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	21,2%	19,9%	23,8%	23,4%	37,5%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	55,7%	52,0%	55,7%	67,9%	100,0%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,8%	27,2%	23,8%	32,1%	25,0%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	23,7%	22,9%	24,3%	26,3%	25,0%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,4%	1,6%	1,3%	0,7%	0,0%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	32,9%	31,3%	34,0%	37,9%	37,5%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	26,0%	24,9%	28,1%	28,3%	37,5%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	34,1%	32,5%	34,0%	38,6%	62,5%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,5%	29,7%	31,5%	31,9%	62,5%

8. Resultados según Grupo

Análisis de los resultados obtenidos
Relación del curso con el puesto de trabajo
Motivos de realización del curso
Valoración de aspectos
Influencia del curso en el puesto de trabajo

8.1. Análisis de los Resultados según Grupo.

- ✓ La realización de un curso relacionado más directamente con el trabajo desempeñado se da, sobre todo, en los grupo A y B. Por el contrario, en los grupos C, D y E aumenta la proporción de participantes en actividades formativas no vinculadas directamente a las tareas diarias.
- ✓ De esta forma, los pertenecientes a los grupos D y E mencionan en mayor medida la realización de cursos destinados a conseguir puntos, mientras que en el A es prioritario adquirir conocimientos para aplicarlos al puesto de trabajo.
- ✓ Adquirir conocimientos para un futuro cambio de puesto o el interés personal son motivos más mencionados en los grupos B y E.
- ✓ Las valoraciones de los diferentes aspectos de los cursos (nivel, profesorado, adecuación, utilidad, etc.) son cuestiones que valoran más positivamente los del Grupo E (otorgan una media de 8,1 puntos sobre 10). Esta calificación media se va reduciendo a medida que aumenta el nivel del grupo (Grupo D: 7,7; Grupo C: 7,6; Grupo B: 7,5) valorando el grupo A de forma muy similar a la media (7,6)
- ✓ Por último, en relación a la influencia del curso sobre determinados aspectos del puesto de trabajo, las principales conclusiones que se pueden extraer son:
 - ✓ En los grupos C, D y E los cursos han mejorado, sobre todo, las perspectivas de futuro.
 - ✓ En el grupo A los cursos han servido, en mayor medida, para reducir el tiempo de dedicación a las actividades y para mejorar la calidad del trabajo, así como para cierta mejora de la relación con los subordinados.
 - ✓ El grupo B menciona una mayor influencia en varios aspectos: facilitar la realización de tareas, mejorar la colaboración, coordinación y relación con los compañeros, así como el reconocimiento de la importancia del puesto de trabajo.

8.2. Relación del Curso con el Puesto de trabajo.

¿Podría decirme si el curso que realizó tenía relación directa con su trabajo diario?

	CONJUNTO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E	NC
TOTAL	100,0%	21,9%	18,5%	27,4%	27,3%	3,5%	1,4%
SÍ	73,6%	82,1%	77,4%	69,8%	70,2%	61,5%	60,0%
NO	26,4%	17,9%	22,6%	30,2%	29,8%	38,5%	40,0%

8.3. Motivo Fundamental de Realización del Curso.

¿Podría decirme el motivo fundamental por el que realizó Ud. el curso?

	CONJUNTO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E	NC
TOTAL	100,0%	21,9%	18,5%	27,4%	27,3%	3,5%	1,4%
ERA OBLIGATORIO	1,8%	2,9%	2,7%	0,7%	1,7%	0,0%	0,0%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	47,2%	52,8%	48,2%	46,8%	44,5%	38,5%	30,0%
CONSEGUIR PUNTOS	12,5%	7,8%	7,3%	12,8%	18,7%	17,9%	13,3%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	23,5%	23,0%	26,3%	22,7%	22,1%	26,9%	26,7%
INTERÉS PERSONAL	14,6%	12,9%	15,1%	16,3%	13,1%	16,7%	26,7%
OTROS	0,3%	0,6%	0,5%	0,8%	0,0%	0,0%	3,3%

8.4. Valoración de Aspectos del Curso.

Qué puntuación le otorgaría, entre 0 y 10 puntos, a ...

	CONJUNTO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E	NC
TOTAL	100,0%	21,9%	18,5%	27,4%	27,3%	3,5%	1,4%
NIVEL DEL CURSO	7,6	7,6	7,5	7,5	7,7	8,0	7,4
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,4	7,3	7,3	7,3	7,5	7,7	7,3
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	7,1	7,0	6,8	6,8	6,6	6,8
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,4	7,3	7,3	7,3	7,5	7,9	7,4
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	7,7	7,6	7,7	7,7	7,9	8,3	7,3
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,7	7,6	7,7	7,8	7,6	8,5	8,2
DESARROLLO DEL CURSO	7,5	7,4	7,5	7,5	7,6	8,1	7,6
PROFESORADO	8,1	8,0	8,0	8,1	8,0	8,7	8,4
VALORACION GENERAL	7,6	7,6	7,5	7,6	7,7	8,1	7,7

8.5. Influencia del Curso sobre Determinados Aspectos de su Trabajo.

¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo?
(% Mucho+Bastante)

	CONJUNTO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E	NC
TOTAL	100,0%	21,9%	18,5%	27,4%	27,3%	3,5%	1,4%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	29,3%	30,2%	30,4%	27,3%	29,9%	29,5%	26,7%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	19,3%	19,7%	23,1%	18,0%	17,4%	15,4%	20,0%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	35,5%	36,8%	40,9%	32,2%	34,4%	35,9%	26,7%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	23,9%	26,5%	25,1%	21,5%	24,1%	17,9%	26,7%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	23,7%	23,2%	28,7%	22,8%	22,4%	15,4%	26,7%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	17,6%	17,2%	20,7%	16,8%	16,4%	19,2%	20,0%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,3%	11,9%	11,4%	9,5%	8,4%	10,3%	20,0%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	9,5%	11,7%	10,5%	8,9%	5,7%	17,1%	7,1%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	21,2%	21,4%	21,4%	23,2%	18,3%	21,8%	33,3%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	55,7%	50,1%	52,6%	58,3%	58,8%	65,4%	50,0%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,8%	29,0%	29,4%	26,4%	28,1%	20,5%	26,7%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	23,7%	23,6%	25,8%	22,8%	23,5%	17,9%	30,0%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,4%	1,0%	1,0%	1,3%	2,1%	1,3%	0,0%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	32,9%	34,3%	32,6%	33,5%	30,7%	33,3%	46,7%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	26,0%	26,5%	27,0%	25,9%	25,6%	20,5%	30,0%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	34,1%	37,0%	35,5%	32,7%	32,6%	30,8%	33,3%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,5%	31,6%	29,4%	31,7%	29,8%	25,6%	30,0%

9. Resultados según Nivel

Análisis de los resultados obtenidos
Relación del curso con el puesto de trabajo
Motivos de realización del curso
Valoración de aspectos
Influencia del curso en el puesto de trabajo

9.1. Análisis de los Resultados según Nivel.

- ✓ Al igual que ocurría con la segmentación por grupos, en los niveles superiores (21 a 25 y 26 o superior) prima la realización de cursos más vinculados a las actividades diarias, mientras que en los niveles 20 o inferior se realizan, en mayor proporción, cursos no relacionados tan directamente con el puesto de trabajo desempeñado.
- ✓ Esto se hace especialmente patente al analizar los motivos de realización de los cursos expuestos por quienes tienen un nivel de 15 o inferior (o no tienen nivel); en los que prima el hecho de conseguir puntos, adquirir conocimientos para un futuro cambio o el interés personal por determinadas materias.
- ✓ Por el contrario, en los niveles 16 o superior (especialmente en los niveles 26 o superior) los cursos se vinculan, sobre todo, a la adquisición de conocimientos que se apliquen al puesto de trabajo.
- ✓ Las valoraciones efectuadas de los diferentes aspectos son muy similares para todos los niveles, sin que se aprecien variaciones significativas entre los diferentes intervalos.
- ✓ Respecto a la influencia del curso realizado sobre los diferentes aspectos del puesto de trabajo, quienes mencionan más efectos positivos pertenecen a los niveles 26 o superior y 21 a 25 (los que hacen cursos más vinculados a su actividad)

9.2. Relación del Curso con el Puesto de trabajo.

¿Podría decirme si el curso que realizó tenía relación directa con su trabajo diario?

	CONJUNTO	NIVEL 26 ó SUP	NIVEL 21-25	NIVEL 16-20	NIVEL 15 ó INF.	NC
TOTAL	100,0%	5,6%	21,3%	24,3%	17,7%	31,1%
SÍ	73,6%	90,3%	78,4%	76,6%	71,8%	65,9%
NO	26,4%	9,7%	21,6%	23,4%	28,2%	34,0%

9.3. Motivo Fundamental de Realización del Curso

¿Podría decirme el motivo fundamental por el que realizó Ud. el curso?

	CONJUNTO	NIVEL 26 ó SUP	NIVEL 21-25	NIVEL 16-20	NIVEL 15 ó INF.	NC
TOTAL	100,0%	5,6%	21,3%	24,3%	17,7%	31,1%
ERA OBLIGATORIO	1,8%	7,3%	1,3%	2,6%	2,0%	0,3%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	47,2%	58,1%	51,4%	51,6%	43,4%	41,2%
CONSEGUIR PUNTOS	12,5%	4,0%	8,0%	10,9%	23,1%	12,2%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	23,5%	16,9%	24,5%	21,9%	27,2%	27,2%
INTERÉS PERSONAL	14,6%	12,1%	14,2%	12,4%	18,7%	18,7%
OTROS	0,3%	1,6%	0,6%	0,6%	0,4%	0,4%

9.4. Valoración de Aspectos del Curso

Qué puntuación le otorgaría, entre 0 y 10 puntos, a ...

	CONJUNTO	NIVEL 26 ó SUP	NIVEL 21-25	NIVEL 16-20	NIVEL 15 ó INF.	NC
TOTAL	100,0%	5,6%	21,3%	24,3%	17,7%	31,1%
NIVEL DEL CURSO	7,6	7,6	7,5	7,6	7,7	7,6
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,4	7,4	7,3	7,4	7,5	7,4
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	7,3	7,1	7,0	6,9	6,7
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,4	7,3	7,3	7,4	7,5	7,3
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	7,7	7,7	7,6	7,8	7,8	7,7
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,7	7,3	7,6	8,0	7,6	7,7
DESARROLLO DEL CURSO	7,5	7,4	7,5	7,6	7,7	7,4
PROFESORADO	8,1	7,9	8,0	8,1	8,1	8,1
VALORACION GENERAL	7,6	7,5	7,5	7,7	7,6	7,6

9.5. Influencia del Curso sobre Determinados Aspectos de su Trabajo

¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo?
(% Mucho+Bastante)

	CONJUNTO	NIVEL 26 ó SUP	NIVEL 21-25	NIVEL 16-20	NIVEL 15 ó INF.	NC
TOTAL	100,0%	5,6%	21,3%	24,3%	17,7%	31,1%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	29,3%	35,5%	28,5%	30,8%	31,5%	26,2%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	19,3%	23,4%	19,5%	20,2%	17,5%	18,7%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	35,5%	39,5%	37,6%	38,2%	38,3%	29,4%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	23,9%	29,8%	26,4%	25,4%	26,6%	18,4%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	23,7%	26,6%	23,9%	23,0%	27,2%	21,4%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	17,6%	18,5%	17,8%	16,4%	19,3%	17,4%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,3%	12,9%	13,3%	10,0%	10,2%	8,0%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	9,5%	15,7%	9,1%	8,4%	7,5%	9,8%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	21,2%	21,8%	21,8%	17,1%	17,8%	25,9%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	55,7%	41,9%	48,8%	55,1%	65,0%	58,1%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,8%	29,8%	30,2%	26,3%	34,0%	23,3%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	23,7%	31,5%	23,9%	23,9%	27,0%	20,0%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,4%	0,8%	0,8%	1,9%	2,3%	1,0%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	32,9%	36,3%	33,8%	31,2%	31,2%	34,1%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	26,0%	29,8%	28,1%	24,9%	27,4%	24,1%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	34,1%	41,1%	37,2%	34,0%	38,1%	28,4%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,5%	35,5%	30,9%	34,5%	37,3%	22,3%

10. Resultados según Provincia

Análisis de los resultados obtenidos
Relación del curso con el puesto de trabajo
Motivos de realización del curso
Valoración de aspectos
Influencia del curso en el puesto de trabajo

10.1. Análisis de los Resultados según Provincia.

- ✓ Los participantes en actividades formativas de Cádiz, Granada y Málaga presentan más interés en cursos con menor vinculación a sus puestos de trabajo.
- ✓ En las dos primeras provincias mencionadas (Cádiz y Granada) también priman, como era de esperar, más menciones relativas al interés en cursos para conseguir puntos o para adquirir conocimientos de cara a un futuro cambio de trabajo.
- ✓ La valoración de los cursos realizados es más alta en las provincias de Córdoba, Jaén y Málaga. Por el contrario, las puntuaciones más bajas (aunque no llegan a ser valoraciones negativas en ningún caso) se obtienen en Cádiz y Sevilla.
- ✓ En general, la influencia del curso sobre determinados aspectos, en su segmentación por provincias, es muy dispar, si bien se observa que los participantes de Sevilla/Servicios Centrales son los que presentan unos resultados más parecidos a la media.

10.2. Relación del Curso con el Puesto de trabajo.

¿Podría decirme si el curso que realizó tenía relación directa con su trabajo diario?

	CONJUNTO	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA /SS.CC.
TOTAL	100,0%	8,5%	16,1%	8,5%	7,6%	6,2%	6,2%	7,5%	39,4%
SÍ	73,6%	73,8%	70,5%	79,5%	7,0%	73,0%	72,3%	69,9%	75,3%
NO	26,4%	26,2%	29,5%	20,1%	29,6%	27,0%	27,7%	30,1%	24,6%

10.3. Motivo Fundamental de la realización del Curso.

¿Podría decirme el motivo fundamental por el que realizó Ud. el curso?

	CONJUNTO	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA /SS.CC.
TOTAL	100,0%	8,5%	16,1%	8,5%	7,6%	6,2%	6,2%	7,5%	39,4%
ERA OBLIGATORIO	1,8%	0,0%	1,4%	0,5%	2,4%	4,4%	2,2%	1,8%	1,9%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO	47,2%	49,7%	40,7%	48,1%	39,6%	45,3%	46,7%	52,4%	50,0%
CONSEGUIR PUNTOS	12,5%	12,3%	16,6%	14,8%	11,8%	9,5%	13,1%	12,7%	10,9%
ADQUIRIR CONOC.FUTURO CAMBIO	23,5%	18,2%	27,2%	24,3%	32,5%	22,6%	23,4%	17,5%	22,2%
INTERÉS PERSONAL	14,6%	19,8%	13,5%	12,2%	13,6%	17,5%	12,4%	14,5%	14,6%
OTROS	0,5%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,7%	2,2%	1,2%	0,3%

10.4. Valoración de Aspectos del Curso.

Qué puntuación le otorgaría, entre 0 y 10 puntos, a ...

	CONJUNTO	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA /SS.CC.
TOTAL	100,0%	8,5%	16,1%	8,5%	7,6%	6,2%	6,2%	7,5%	39,4%
NIVEL DEL CURSO	7,6	7,7	7,4	7,8	7,6	7,5	7,9	7,7	7,5
ADECUACIÓN DEL CURSO NECESID.	7,4	7,5	7,2	7,6	7,5	7,2	7,7	7,5	7,3
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	6,9	6,8	7,4	6,6	7,1	7,6	6,7	6,8
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS	7,4	7,5	7,3	7,5	7,5	7,2	7,6	7,5	7,3
RECOMENDACIÓN	7,7	7,9	7,5	8,0	7,7	7,9	8,0	7,7	7,7
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,7	7,6	7,2	8,3	8,1	8,3	7,9	7,7	7,6
DESARROLLO DEL CURSO	7,5	7,6	7,3	7,7	7,7	7,6	7,7	7,6	7,4
PROFESORADO	8,1	8,2	7,9	8,3	8,2	7,9	8,4	8,2	8,0
VALORACIÓN GENERAL	7,6	7,7	7,5	7,8	7,6	7,6	7,7	7,7	7,5

10.5. Influencia del Curso sobre Determinados Aspectos de su Trabajo.

¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo?
(% Mucho+Bastante)

	CONJ.	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA /SS.CC.
TOTAL	100,0%	8,5%	16,1%	8,5%	7,6%	6,2%	6,2%	7,5%	39,4%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	29,3%	35,8%	25,6%	32,3%	30,2%	24,8%	37,2%	30,1%	27,8%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	19,3%	21,4%	18,8%	23,8%	23,1%	17,5%	28,5%	20,5%	15,9%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	35,5%	43,3%	28,7%	37,0%	34,3%	31,4%	40,9%	32,5%	36,9%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	23,9%	24,1%	21,3%	23,8%	27,2%	20,4%	29,9%	24,7%	23,9%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	23,7%	23,5%	22,3%	25,9%	22,5%	27,7%	26,3%	27,1%	22,5%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	17,6%	21,9%	14,7%	19,0%	19,5%	23,5%	19,0%	12,7%	17,2%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,3%	15,5%	7,9%	8,5%	10,7%	11,7%	8,0%	12,0%	10,3%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	9,5%	14,7%	6,5%	11,1%	6,1%	13,1%	8,8%	5,8%	10,3%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	21,2%	21,9%	29,8%	24,9%	21,9%	22,6%	19,0%	15,7%	18,0%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	55,7%	43,3%	61,2%	58,7%	64,5%	48,9%	59,9%	62,0%	53,2%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,8%	28,3%	23,6%	31,2%	27,2%	24,8%	33,0%	27,7%	28,6%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	23,7%	26,7%	20,3%	30,2%	20,7%	21,9%	27,7%	25,3%	23,1%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,4%	0,5%	2,0%	0,5%	0,6%	2,2%	2,2%	1,8%	1,4%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	32,9%	34,2%	36,5%	41,3%	33,1%	29,2%	43,1%	29,5%	29,2%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	26,0%	29,4%	23,3%	28,0%	29,6%	18,2%	29,2%	29,5%	25,5%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	34,1%	38,5%	28,4%	37,0%	33,7%	27,0%	42,3%	36,1%	34,4%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,5%	34,2%	22,8%	26,5%	33,1%	35,0%	33,6%	31,9%	32,0%

11. Resultados según Modalidad

Análisis de los resultados obtenidos
Relación del curso con el puesto de trabajo
Motivos de realización del curso
Valoración de aspectos
Influencia del curso en el puesto de trabajo

11.1. Análisis de los Resultados según la Modalidad del Curso.

- ✓ En este sentido, queda clara la vinculación de la modalidad formativa presencial con cursos relacionados con las actividades diarias de sus participantes, frente a los realizados a distancia o teleformación, en los que aumenta la realización de cursos sin relación directa con el desempeño laboral.
- ✓ Lógicamente, estos resultados se asocian a los motivos de realización del curso ya que, en los realizados a distancia, sobre todo, aumentan las motivaciones basadas en la obtención de puntos, adquisición de conocimientos para cambios futuros o el interés personal; mientras que en los cursos de modalidad presencial las motivaciones se vinculan a la obtención de conocimientos aplicables al puesto de trabajo.
- ✓ En su conjunto, los cursos presenciales también obtienen mejores valoraciones que las otras dos modalidades.
- ✓ Igualmente, los presenciales también influyen en mayor medida sobre los diversos aspectos relacionados con el puesto de trabajo; mientras que, a los realizados a distancia, se les reconoce, sobre todo, su utilidad para mejorar las perspectivas de futuro, y a los de teleformación se les vincula como medio para mejorar en el manejo de las herramientas de trabajo.

11.2. Relación del Curso con el Puesto de trabajo.

¿Podría decirme si el curso que realizó tenía relación directa con su trabajo diario?

	CONJUNTO	PRESENCIAL	DISTANCIA	TELEFORMACIÓN
TOTAL	100,0%	65,0%	26,0%	8,9%
SÍ	73,6%	78,6%	63,8%	67,2%
NO	26,4%	21,4%	36,2%	32,8%

11.3. Motivo Fundamental de Realización del Curso.

¿Podría decirme el motivo fundamental por el que realizó Ud. el curso?

	CONJUNTO	PRESENCIAL	DISTANCIA	TELEFORMACIÓN
TOTAL	100,0%	65,0%	26,0%	8,9%
ERA OBLIGATORIO	1,8%	2,4%	0,7%	0,0%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	47,2%	54,1%	31,7%	43,0%
CONSEGUIR PUNTOS	12,5%	7,8%	23,9%	13,4%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	23,5%	21,8%	26,5%	25,3%
INTERÉS PERSONAL	14,6%	13,3%	16,8%	18,3%
OTROS	0,5%	0,5%	4,0%	0,0%

11.4. Valoración de Aspectos del Curso.

Qué puntuación le otorgaría, entre 0 y 10 puntos, a ...

	CONJUNTO	PRESENCIAL	DISTANCIA	TELEFORMACIÓN
TOTAL	100,0%	65,0%	26,0%	8,9%
NIVEL DEL CURSO	7,6	7,7	7,4	7,5
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,4	7,4	7,3	7,3
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	7,1	6,6	6,6
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,4	7,4	7,3	7,3
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	7,7	7,8	7,6	7,5
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,7	8,5	5,9	4,6
DESARROLLO DEL CURSO	7,5	7,6	7,3	7,3
PROFESORADO	8,1	8,3	7,7	7,7
VALORACION GENERAL	7,6	7,7	7,4	7,5

11.5. Influencia del Curso sobre Determinados Aspectos de su Trabajo.

¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo?
(% Mucho+Bastante)

	CONJUNTO	PRESENCIAL	DISTANCIA	TELEFORMACIÓN
TOTAL	100,0%	65,0%	26,0%	8,9%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	29,3%	33,2%	20,8%	25,8%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	19,3%	65,0%	26,0%	8,4%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	35,5%	39,6%	25,3%	35,5%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	23,9%	27,3%	16,8%	21,0%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	23,7%	27,7%	15,9%	17,8%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	17,6%	20,7%	11,6%	12,5%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,3%	12,6%	6,1%	5,9%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	9,5%	11,1%	5,3%	8,5%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	21,2%	22,7%	19,1%	16,1%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	55,7%	52,9%	62,7%	54,8%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,8%	30,6%	22,0%	25,3%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	23,7%	27,9%	15,4%	16,8%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,4%	1,4%	1,7%	0,5%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	32,9%	33,9%	34,0%	23,1%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	26,0%	29,9%	18,5%	19,9%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	34,1%	36,1%	29,3%	32,8%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,5%	34,0%	17,7%	43,0%

12. Resultados según Programa

Análisis de los resultados obtenidos
Relación del curso con el puesto de trabajo
Motivos de realización del curso
Valoración de aspectos
Influencia del curso en el puesto de trabajo

12.1. Análisis de los Resultados según Programa

- ✓ Por último, los resultados segmentados según los diferentes programas, indican que la formación de acceso, la formación general y las jornadas y conferencias se vinculan en menor medida a las tareas o actividades diarias. Por este motivo, en ellas prima la obligatoriedad (en la formación de acceso, especialmente), la búsqueda de puntos (jornadas y conferencias), la adquisición de conocimientos para un futuro cambio (formación de acceso y jornadas y conferencias) o el interés personal (formación general y jornadas).
- ✓ De las diferentes actividades, las que obtienen las mejores calificaciones son la formación para formadores (7,8) y las de perfeccionamiento (7,7); mientras que la peor valorada en su conjunto es la formación de acceso (7 puntos sobre 10)
- ✓ Además de ser las mejores valoradas por los participantes, las líneas formativas de “formadores” y de “perfeccionamiento” son las que acumulan los mayores porcentajes en sus efectos beneficiosos sobre el puesto de trabajo.

12.2. Relación del Curso con el Puesto de trabajo.

¿Podría decirme si el curso que realizó tenía relación directa con su trabajo diario?

	CONJ.	ACCESO	DIREC- TIVOS	FORMA- DORES	PERFECCIO- NAMIENTO	GENERAL	PROMOCIÓN	JORNADAS
TOTAL	100,0%	0,7%	1,3%	0,5%	64,9%	23,6%	2,4%	6,6%
SÍ	73,6%	55,6%	87,5%	100,0%	79,6%	68,5%	83,3%	50,6%
NO	26,4%	44,4%	12,2%	0,0%	20,3%	31,5%	16,7%	49,5%

12.3. Motivo Fundamental de Realización del Curso.

¿Podría decirme el motivo fundamental por el que realizó Ud. el curso?

	CONJ.	ACCESO	DIREC- TIVOS	FORMA- DORES	PERFECCIO- NAMIENTO	GENERAL	PROMOCIÓN	JORNADAS
TOTAL	100,0%	0,7%	1,3%	0,5%	64,9%	23,6%	2,4%	6,6%
ERA OBLIGATORIO	1,8%	66,7%	12,5%	0,0%	2,0%	1,0%	0,0%	1,2%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO	47,2%	0,0%	68,8%	16,7%	49,7%	40,8%	10,0%	17,3%
CONSEGUIR PUNTOS	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	9,0%	10,0%	53,3%	24,7%
ADQUIRIR CONOC.FUTURO CAMBIO	23,5%	33,3%	6,3%	50,0%	27,8%	23,9%	33,3%	32,1%
INTERÉS PERSONAL	14,6%	0,0%	12,5%	33,3%	10,9%	22,8%	0,0%	23,5%
OTROS	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	1,4%	3,3%	1,2%

12.4. Valoración de Aspectos del Curso.

Qué puntuación le otorgaría, entre 0 y 10 puntos, a ...

	CONJ.	ACCESO	DIREC- TIVOS	FORMA- DORES	PERFECCIO- NAMIENTO	GENERAL	PROMOCIÓN	JORNADAS
TOTAL	100,0%	0,7%	1,3%	0,5%	64,9%	23,6%	2,4%	6,6%
NIVEL DEL CURSO	7,6	7,1	7,6	8,3	7,5	7,7	7,3	7,4
ADECUACIÓN DEL CURSO NECESID.	7,4	6,6	6,8	7,7	7,4	7,4	7,1	7,0
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	6,6	7,2	8,0	7,1	6,8	6,7	6,4
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS	7,4	6,4	7,1	8,3	7,4	7,4	7,1	7,0
RECOMENDACIÓN	7,7	6,9	7,4	8,2	7,8	7,9	8,0	7,6
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,7	7,9	8,1	8,5	8,0	6,8	8,7	7,9
DESARROLLO DEL CURSO	7,5	7,1	7,6	8,0	7,5	7,5	7,9	7,4
PROFESORADO	8,1	7,6	8,1	8,3	8,1	8,2	7,8	7,8
VALORACIÓN GENERAL	7,6	7,0	7,6	7,8	7,7	7,6	7,6	7,3

12.5. Influencia del Curso sobre Determinados Aspectos de su Trabajo.

¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo?
(% Mucho+Bastante)

	CONJ.	ACCESO	DIREC- TIVOS	FORMA- DORES	PERFECCIO- NAMIENTO	GENERAL	PROMOCIÓN	JORNADAS
TOTAL	100,0%	0,7%	1,3%	0,5%	64,9%	23,6%	2,4%	6,6%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	29,3%	0,0%	37,5%	66,7%	35,3%	27,0%	23,3%	12,3%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	19,3%	0,0%	18,8%	33,3%	30,3%	21,8%	20,0%	7,4%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	35,5%	0,0%	37,5%	66,7%	41,5%	30,4%	26,7%	7,4%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	23,9%	33,3%	31,3%	66,7%	29,9%	20,1%	20,0%	8,6%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	23,7%	44,4%	6,3%	50,0%	30,3%	27,0%	23,3%	21,0%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	17,6%	44,4%	12,5%	50,0%	24,0%	23,3%	26,7%	22,2%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,3%	22,2%	6,3%	33,3%	17,0%	9,7%	10,0%	11,1%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	9,5%	16,7%	8,3%	100,0%	11,7%	8,4%	20,0%	11,1%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	21,2%	55,6%	18,8%	33,3%	30,5%	28,4%	33,3%	40,7%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	55,7%	11,1%	25,0%	50,0%	54,8%	50,2%	56,7%	51,9%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,8%	11,1%	31,3%	50,0%	29,0%	28,7%	26,7%	19,8%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	23,7%	11,1%	25,0%	66,7%	27,4%	21,5%	26,7%	21,0%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,4%	11,1%	0,0%	0,0%	1,3%	4,8%	3,3%	2,5%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	32,9%	11,1%	37,5%	50,0%	38,6%	30,4%	33,3%	30,9%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	26,0%	11,1%	18,8%	50,0%	31,0%	27,7%	26,7%	23,5%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	34,1%	22,2%	37,5%	66,7%	35,4%	34,3%	23,3%	14,8%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,5%	22,2%	50,0%	50,0%	32,7%	1,8%	13,3%	13,6%

13. Consideraciones Finales

Por segundo año consecutivo se ha realizado una “Evaluación de la utilidad o aplicabilidad al puesto de trabajo, de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por los participantes en actividades formativas”

En esta ocasión, además de las actividades formativas realizadas directamente por el Instituto, se han incluido aquellas acciones, realizadas por otros organismos, en las que el Instituto tiene funciones de homologación, y no interviene directamente en su planificación y ejecución.

Como síntesis, se exponen a continuación algunos de los resultados que consideramos más significativos:

- ❖ Se mantiene inalterable la proporción de entrevistados que realizan actividades formativas relacionadas directamente con sus actividades diarias (casi el 74% del total de participantes). Ello se da en mayor medida en los cursos impartidos por el Instituto en Consejerías (llega al 94% de los asistentes)
- ❖ El motivo fundamental para asistir a algún curso es, precisamente, la posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo. Esta cuestión recibe un 47% de respuestas y llega al 63,8% y 62% en los cursos del Instituto en Consejerías y en la formación impartida directamente por las Consejerías (homologada por el Instituto)
- ❖ El segundo motivo que justifica la participación en acciones formativas es la adquisición de conocimientos para un futuro cambio de trabajo (23,6% de los participantes), siendo el tercero el enriquecimiento personal (14,6%), seguido de la obtención de puntos para el concurso de traslados (12,6%). Esta última cuestión crece en importancia hasta el 21,1% de las respuestas en los cursos homologados a otros promotores.

- ❖ De los cursos realizados se valora muy positivamente, por encima de otras cuestiones, al profesorado, que alcanza una calificación media de 8,1 puntos sobre 10. A esta cuestión la siguen la “convivencia” con los compañeros y la “recomendación” del curso a otras personas, que obtendrían 7,7 puntos. La valoración media del conjunto de cursos (7,6) coincide con la puntuación que obtienen el “nivel” del curso y el “desarrollo” del mismo.
- ❖ Por debajo de la calificación media de 7,6 se sitúan el “cumplimiento de las expectativas iniciales”, la “adecuación del nivel a sus necesidades” y, como cuestión que recibe la valoración más baja, la “utilidad para el desempeño de su trabajo” (hecho lógico si se tiene en cuenta que el 26% de los participantes elige materias no vinculadas directamente a su actividad)
- ❖ La valoración de los diferentes aspectos es muy similar para las cinco líneas formativas analizadas. Sólo cabría mencionar la excelente calificación que obtiene la “convivencia” con los compañeros en las actividades formativas realizadas por el Instituto en Consejerías y la mayor utilidad para el desempeño del trabajo de estas mismas actuaciones.
- ❖ Finalmente, la influencia de las actividades formativas sobre el puesto de trabajo del participante puede calificarse como “alta”, en lo relacionado con la mejora de las perspectivas de futuro, sobre todo en la formación homologada a otros promotores (más vinculada a la obtención de puntos)
- ❖ En un segundo nivel, más de un 30% de los participantes reconoce que los cursos les han servido (“mucho” o “bastante”) para: facilitarles la realización de las tareas, aumentar la calidad del trabajo, aumentar la motivación hacia el trabajo o mejorar en el manejo de herramientas. En general, la eficacia de los diferentes aspectos ha sido mayor en la formación del Instituto a Consejerías.

- ❖ La entrevista finalizaba con la petición de que mencionasen aquellos aspectos o cuestiones con las que se encontraban más y menos satisfechos. En este sentido, las mejores y peores valoraciones son muy similares por líneas formativas evaluadas (y también muy parecidas a las respuestas del año pasado). Los conocimientos o contenidos adquiridos constituyen el elemento más positivo de la formación obtenida, así como “todo, en general” y el profesorado.
- ❖ Los temas negativos que aparecen son muy escasos. Casi el 66% de los entrevistados no es capaz de mencionar ningún elemento o aspecto que no haya sido de su agrado en la formación recibida.