



Instituto Andaluz de Administración Pública
CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA FORMACIÓN 2007

Febrero de 2.008





0. Índice

1.	Introducción	3
2.	Objetivos de la investigación	4
3.	Metodología. Ficha Técnica	5
4.	Descripción de la muestra	7
5.	Resultados de las acciones formativas	16
6.	Anexos: resultados según tipologías o segmentos de participantes	29



1. Introducción (I)

Por tercer año consecutivo, se ha realizado un estudio para evaluar la formación impartida u homologada por el Instituto Andaluz de Administración Pública diferenciando según los diferentes programas formativos:

- 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

Concretamente, los estudios que venimos realizando tienen como **objetivo fundamental 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 2.007. Como se ha realizado en anteriores ocasiones, los resultados se ofrecen segmentados en función de la Entidad u Organismo responsable de la ejecución de las diversas acciones: Instituto, Consejerías, Sindicatos y otras Organizaciones, etc.

En primer lugar, se recogen los resultados individualizados para cada una de las diferentes líneas formativas, además de un análisis comparativo entre ellas. A continuación se realiza una segmentación en función de otras variables como el género, la edad, el nivel jerárquico de los participantes o la modalidad formativa, la línea formativa, etc.



2. Objetivos de la investigación

Para facilitar la comparabilidad de los resultados en el tiempo (evolución de la satisfacción con las acciones formativas del Instituto) se ha seguido una idéntica estructura de contenidos de investigación, con aplicación del mismo cuestionario que en anteriores fases del estudio. Dicho cuestionario busca dar respuestas a los siguiente contenidos:

- Determinación de los **Objetivos** perseguidos por el participante al inscribirse en la acción formativa (mejorar los conocimientos para incrementar el desempeño del trabajo, adquirir puntos, enriquecimiento personal, etc.)
- Evaluación de la **Satisfacción** general con el curso, en su conjunto y con diversos elementos del mismo (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.)
- Análisis de 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.)
- Conocimiento de los **aspectos de mayor y menor satisfacción** con relación a la aplicabilidad del curso al puesto de trabajo.



3. Metodología: Ficha técnica (I)

Igualmente, la metodología de investigación se mantiene respecto a la última edición del estudio

Universo de Investigación: participantes en acciones formativas desarrolladas por el Instituto en el último año (trimestres 1º, 2º y 3º del 2.007 y 4º del 2.006) de las líneas formativas siguientes:

Del Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública

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

Acciones formativas homologadas por el Instituto (realizadas por otras Instituciones)

- Realizadas por las propias Consejerías
- Realizadas por Organizaciones Sindicales y otras Instituciones u Organismos

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

Método de Muestreo: Muestreo Aleatorio Sistemático, sobre listados de participantes proporcionados por el Instituto, 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:

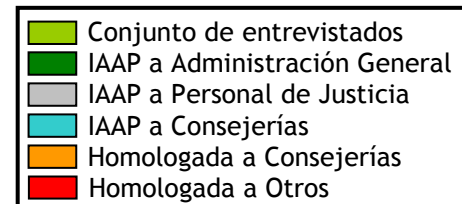
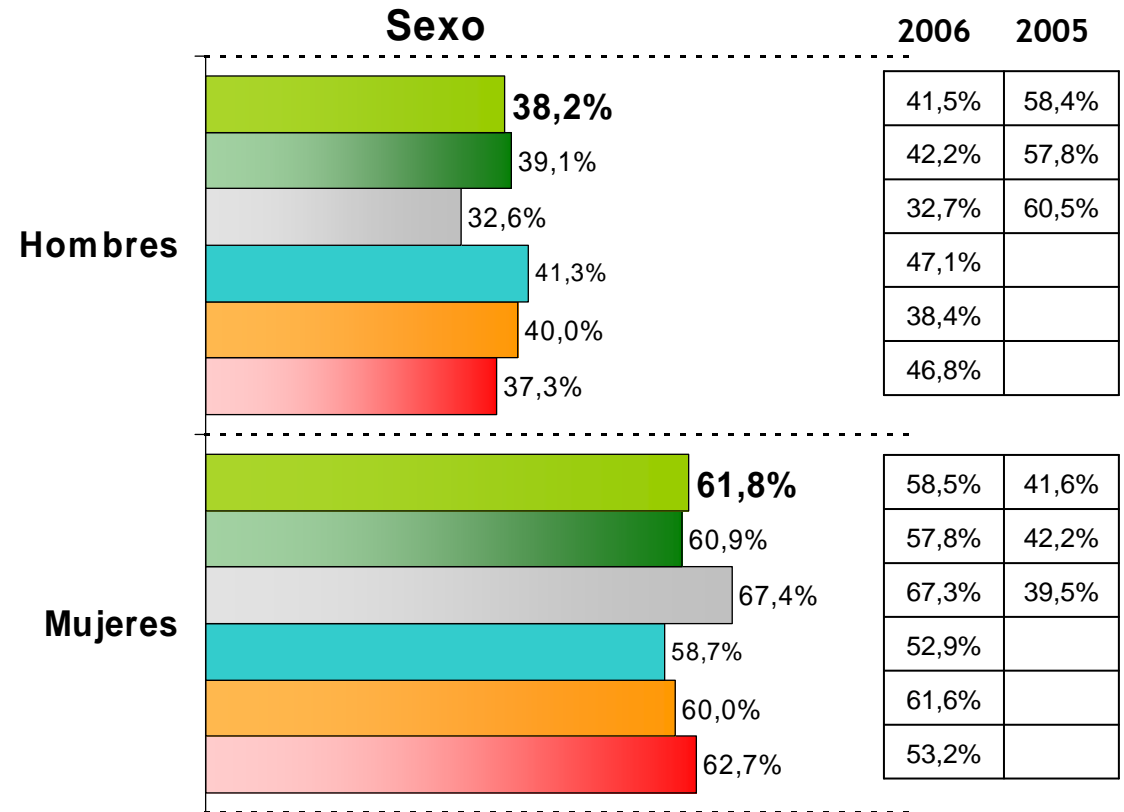
PLAN FORMACIÓN IAAP	Nº Participantes	Reparto NO proporcional (2.200 entrevistas)	
		Muestra	Error
A Personal de Administración General	10000	500	4,4%
A Personal de Justicia	5000	400	4,8%
Impartidas por las Consejerías	4500	400	4,8%
HOMOLOGADOS		Muestra	Error
Consejerías	20000	450	4,7%
Otros		450	4,7%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

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

4.1. Descripción de la muestra (I)

Tanto a nivel global como para cada una de las líneas formativas, aumenta la proporción de participantes femeninas (+ 3,3% a nivel de conjunto respecto a 2006 y más de un 20% desde el 2005). Durante el año 2.007, puede afirmarse que casi el 62% de los participantes en acciones formativas eran mujeres.

Especialmente significativo es el aumento de mujeres en las actividades promovidas por Otros Organismos e instituciones (+ 9,5% respecto al año pasado) y también, aunque algo inferior, en las impartidas por las Consejerías pero del propio Plan del Instituto (+ 5,8%)

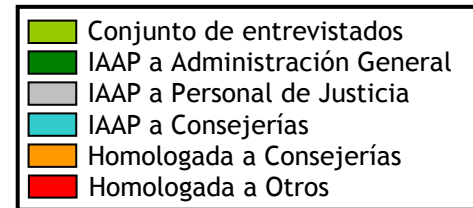
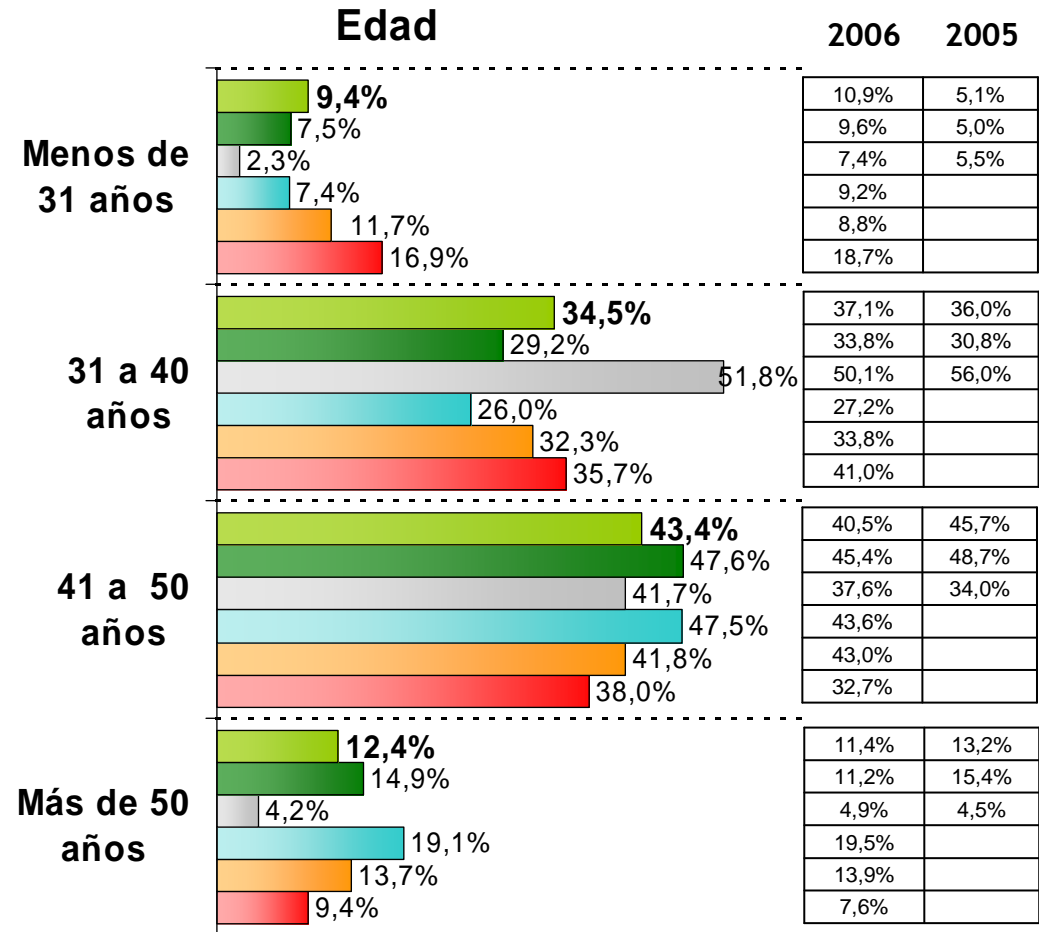


4.1. Descripción de la muestra (II)

En general, los participantes en acciones formativas tienen entre 31 y 50 años (casi el 78%), ya se trate de acciones formativas contempladas en el Plan formativo del Instituto u homologadas a otros Organismos.

Respecto al año pasado se incrementa, incluso, el porcentaje de participantes con edades comprendidas entre 41 y 50 años (+ 2,9% para el conjunto de líneas formativas), mientras que se reducen ligeramente los asistentes con edades inferiores a 40 años (-2,6% si tienen de 31 a 40 años y -1,5% para los menores de 31 años)

También aumentan, aunque muy ligeramente (+1,0%), los participantes con más de 50 años.

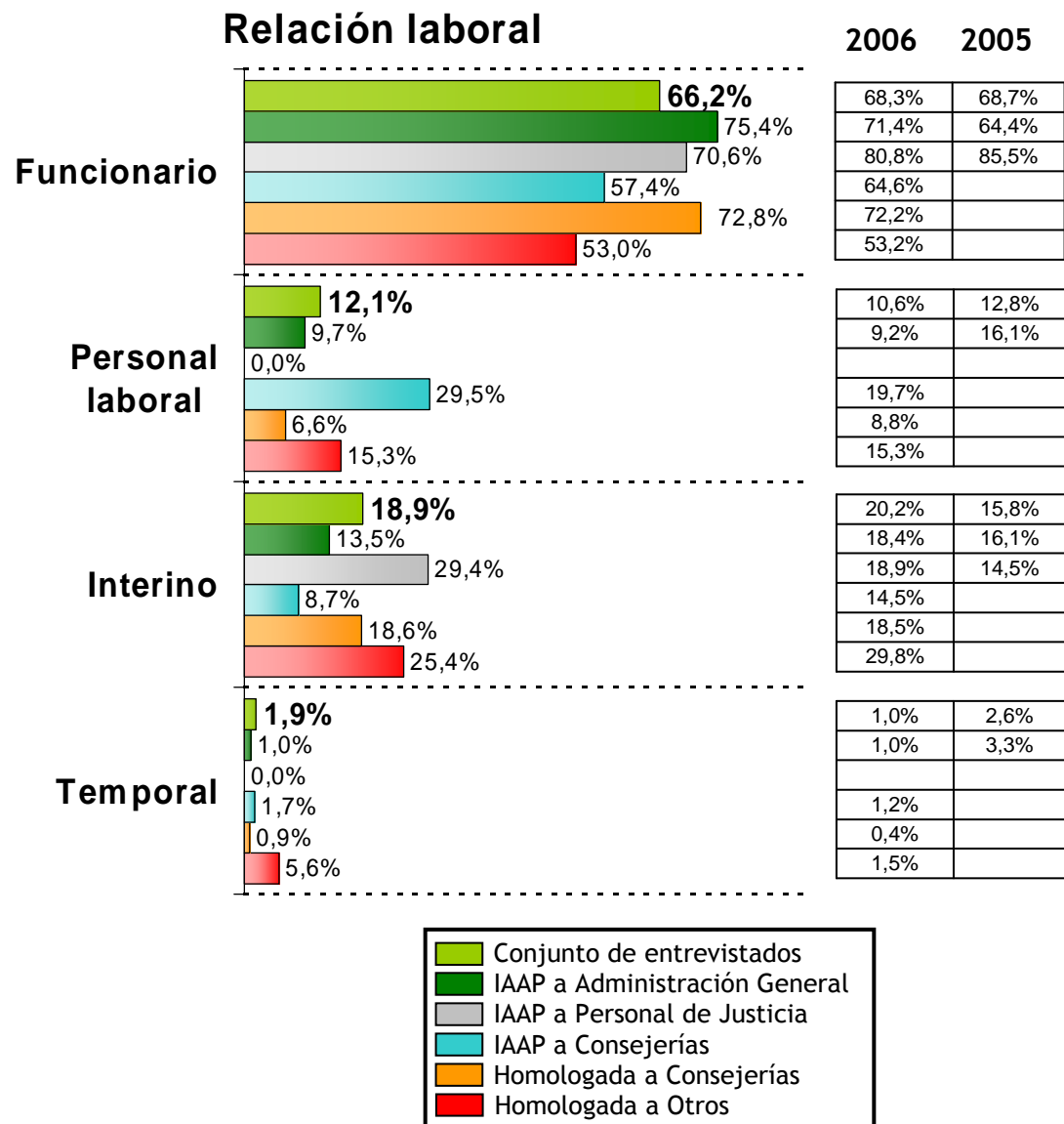


4.1. Descripción de la muestra (IV)

A nivel global, para el conjunto de la muestra, son escasas las variaciones en cuanto a la Relación Laboral de los participantes en actividades formativas. Los Funcionarios continúan siendo mayoría: 66,2% (aunque bajen 2,1 puntos porcentuales), seguidos de los Interinos -18,9% (también bajan, un 1,3%)

Diferenciando por grupos, cabe destacar el descenso de los participantes funcionarios en las actividades desarrolladas por el Instituto entre personal de justicia (-10,2%), compensado por el incremento de participantes interinos

También desciende (-7,2%) la proporción de funcionarios en la formación impartida por las Consejerías (del plan del Instituto), compensada, en este caso, por el incremento de participantes del grupo de “personal laboral”.



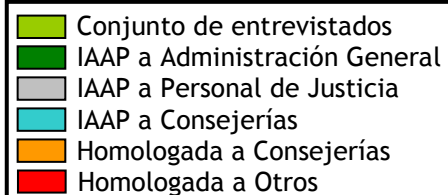
4.1. Descripción de la muestra (V)

En términos globales, en el presente estudio se equilibra la proporción de participantes de los diferentes grupos (del A/I al D/IV), si bien los del Grupo C/III siguen siendo mayoría (32,8%) y aumentan 5,4 puntos respecto al último análisis. Algo más crecen, incluso, los que han realizado cursos homologados (+7,6%; +7,4%) o de las Consejerías (+10,5%)

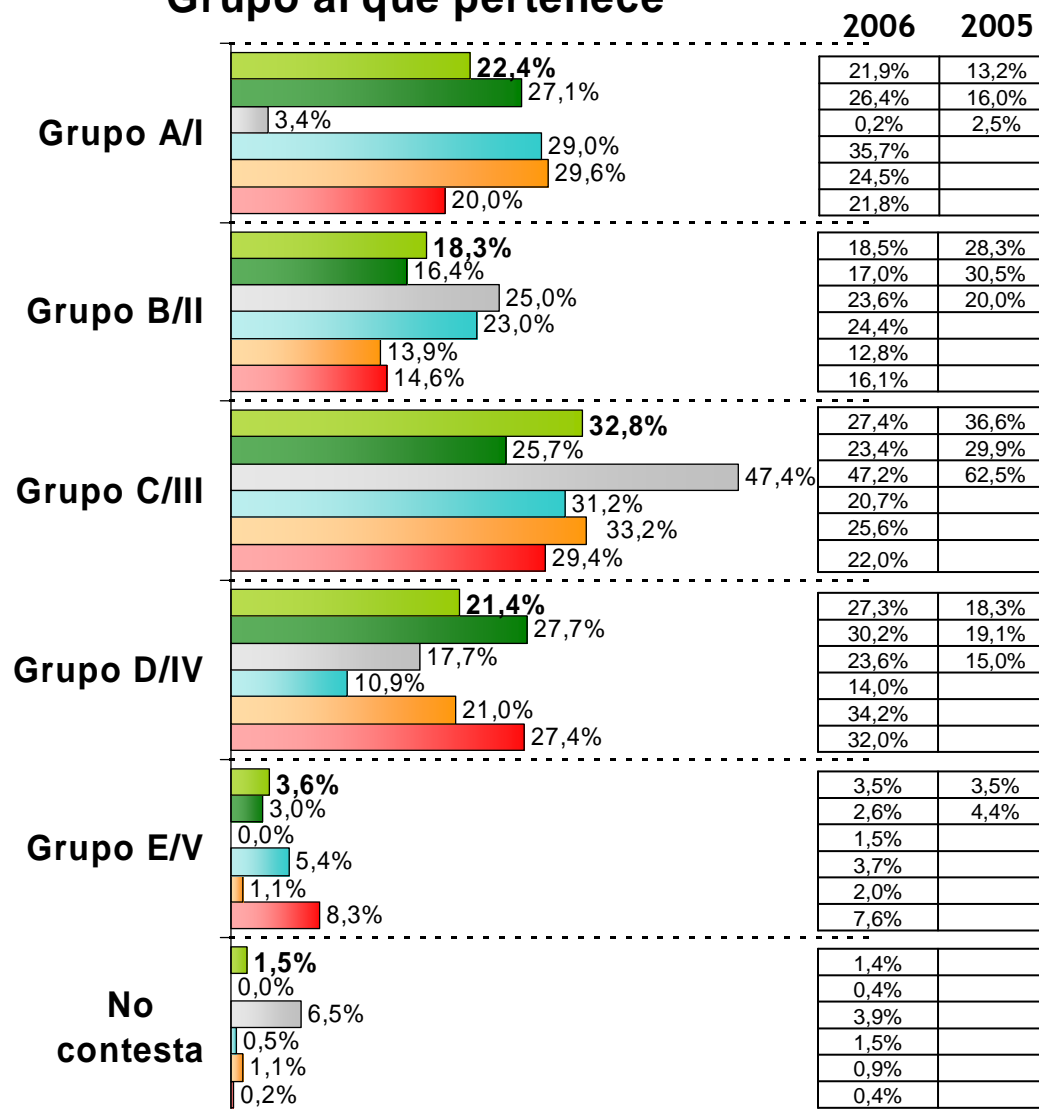
En segundo lugar se sitúan los del Grupo A/I, que suponen el 22,4% del total de participantes, con escasas variaciones respecto al año pasado.

El tercer grupo más importante es el D/IV, que aporta el 21,4% del total de participantes, si bien su presencia se ha reducido en casi 6 puntos porcentuales. Además, este grupo baja en todas las líneas formativas.

El cuarto grupo que aporta más participantes es el B/II, que supone el 18,3% del total, manteniéndose su representación respecto al último estudio



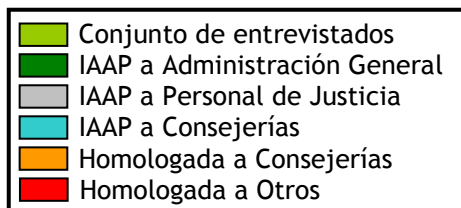
Grupo al que pertenece



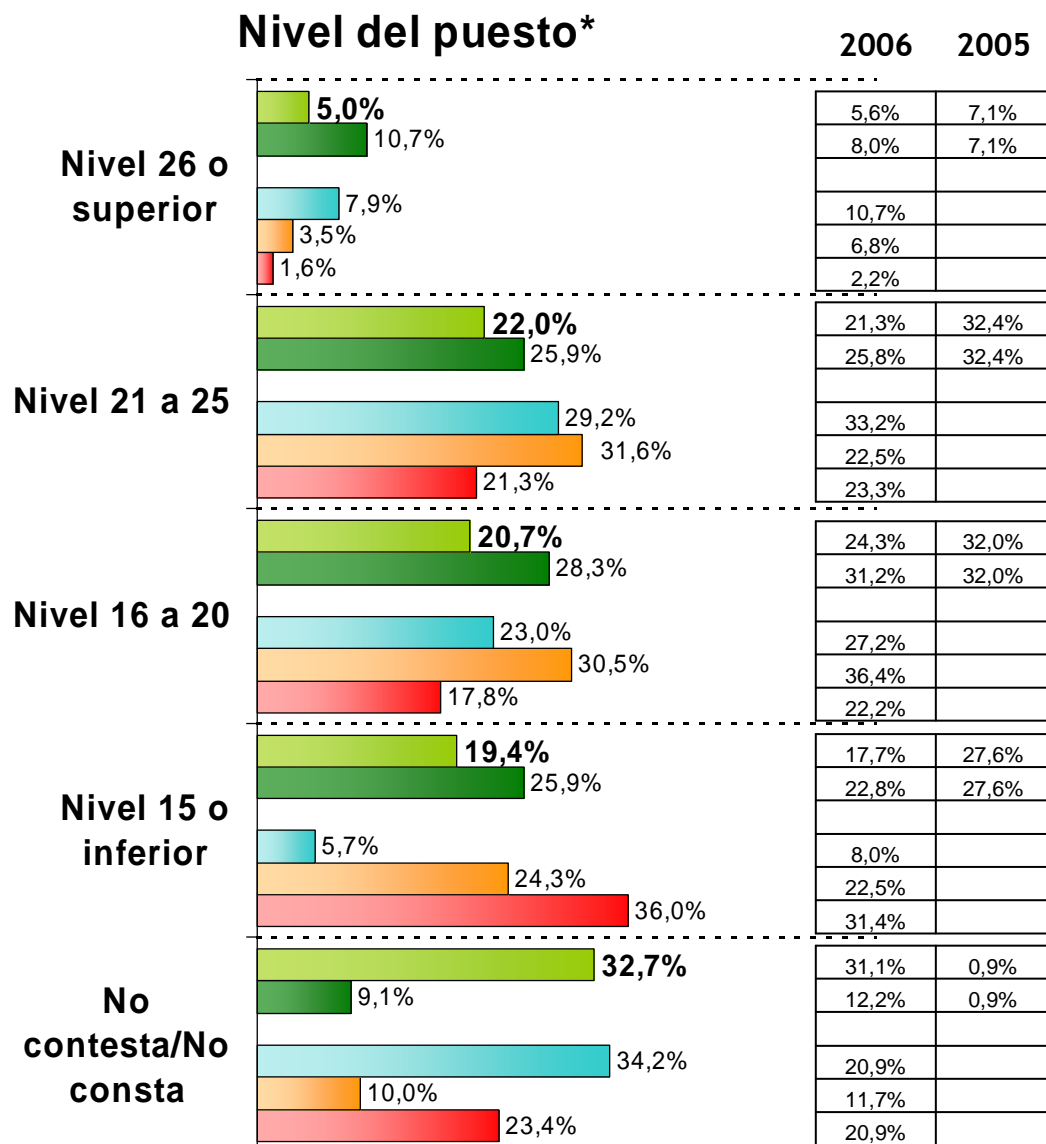
4.1. Descripción de la muestra (VI)

En general, son escasas las variaciones respecto al año pasado en función del Nivel del Puesto. Se podría mencionar el descenso de participantes de los niveles 16 a 20, en todas las líneas formativas (-3,6% en el conjunto de entrevistas realizadas)

De esta forma, los niveles 21 a 25, 16 a 20 y 15 o inferior vienen a representar un tamaño bastante similar en la muestra, en torno al 20%, mientras que los de nivel superior a 25 suponen el 5% del total de participantes (10,7% en la línea formativa del Instituto a personal de Administración General)



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



4.1. Descripción de la muestra (VII)

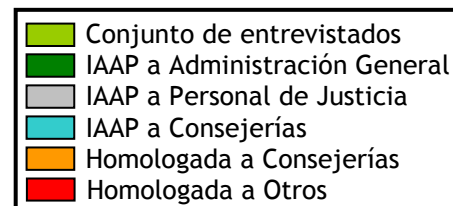
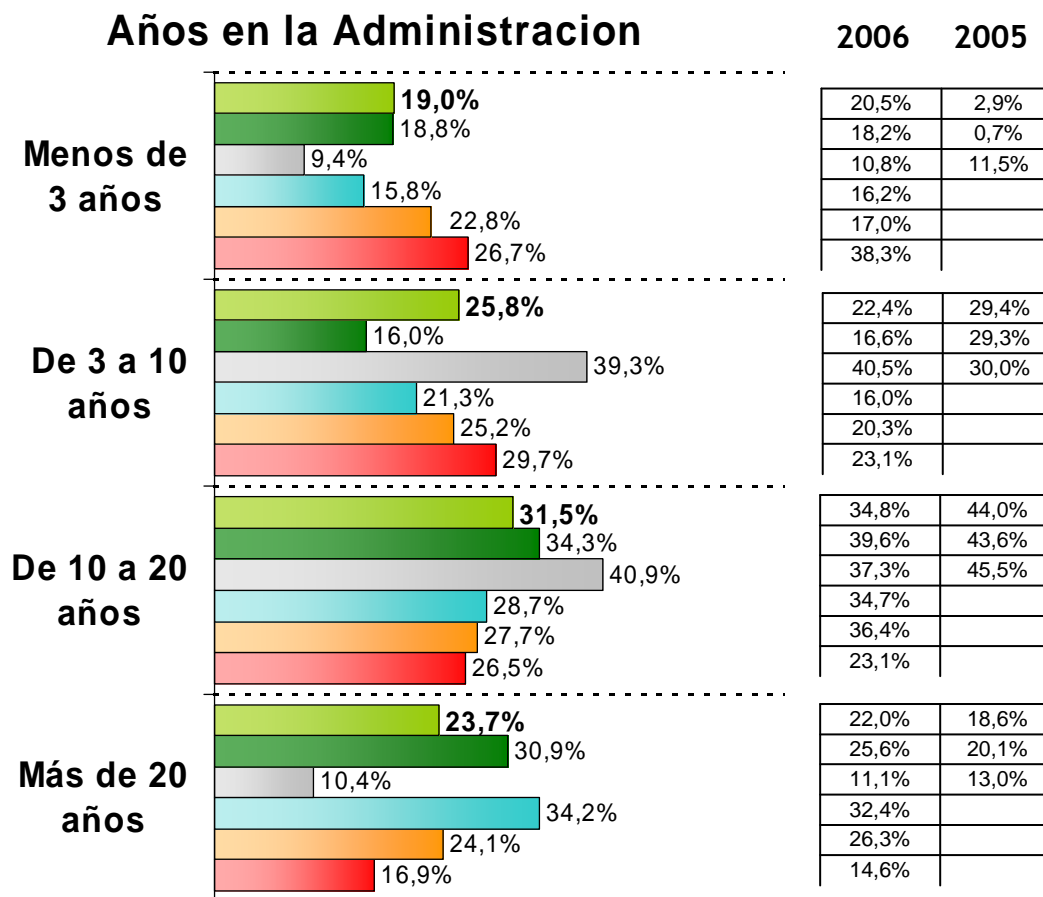
También son escasas las variaciones en relación a los años que lleva el entrevistado trabajando en la Administración.

- Menos de 3 años: 19% de los participantes, destacando, sobre todo, los participantes en acciones homologadas

- De 3 a 10 años: 25,8% (en el caso de quienes han participado en acciones al Personal de Justicia alcanzan el 39,3%)

- De 10 a 20 años: 31,5%, destacando los participantes en acciones formativas al Personal de Justicia (40,9%)

- Más de 20 años: 23,7% del total de participantes, sobre todo participantes en acciones del Plan del Instituto, bien a personal de Administración General (30,9%) o impartida por Consejerías (34,2%)

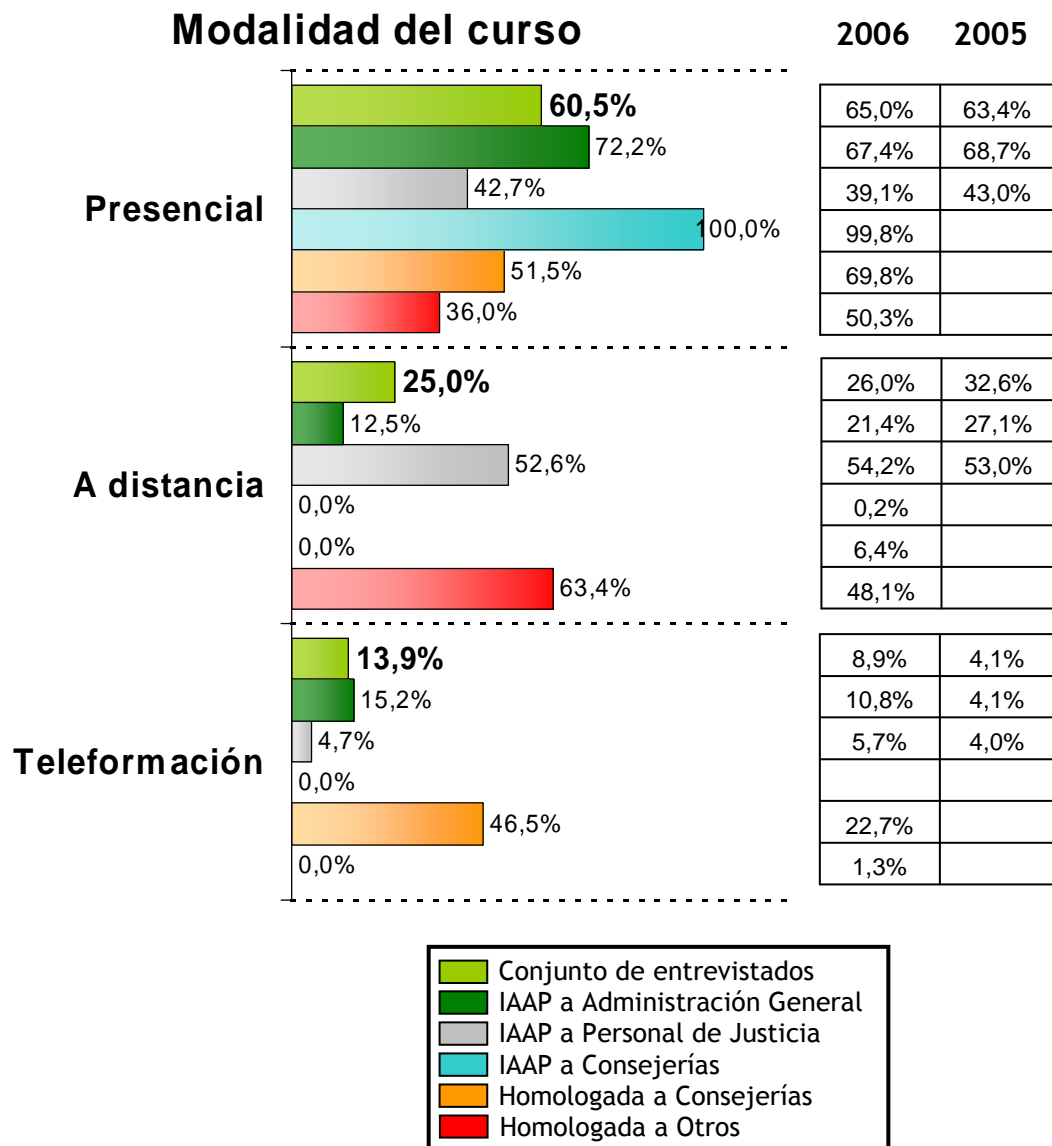


4.1. Descripción de la muestra (VIII)

Se reduce la proporción de participantes en acciones presenciales (-4,5%), aún cuando siguen siendo las mayoritarias (60,5%). Este descenso se produce, sobre todo, como consecuencia de la menor realización de actividades de este tipo en la formación homologada (-18,3% de pérdida en la formación homologada a Consejerías y -14,3% de pérdida en la homologada a Otros)

La formación “A Distancia” supone el 25% del total de participantes, aunque es especialmente elevada en las líneas al Personal de Justicia (52,6%) y homologada a Otros (63,4%).

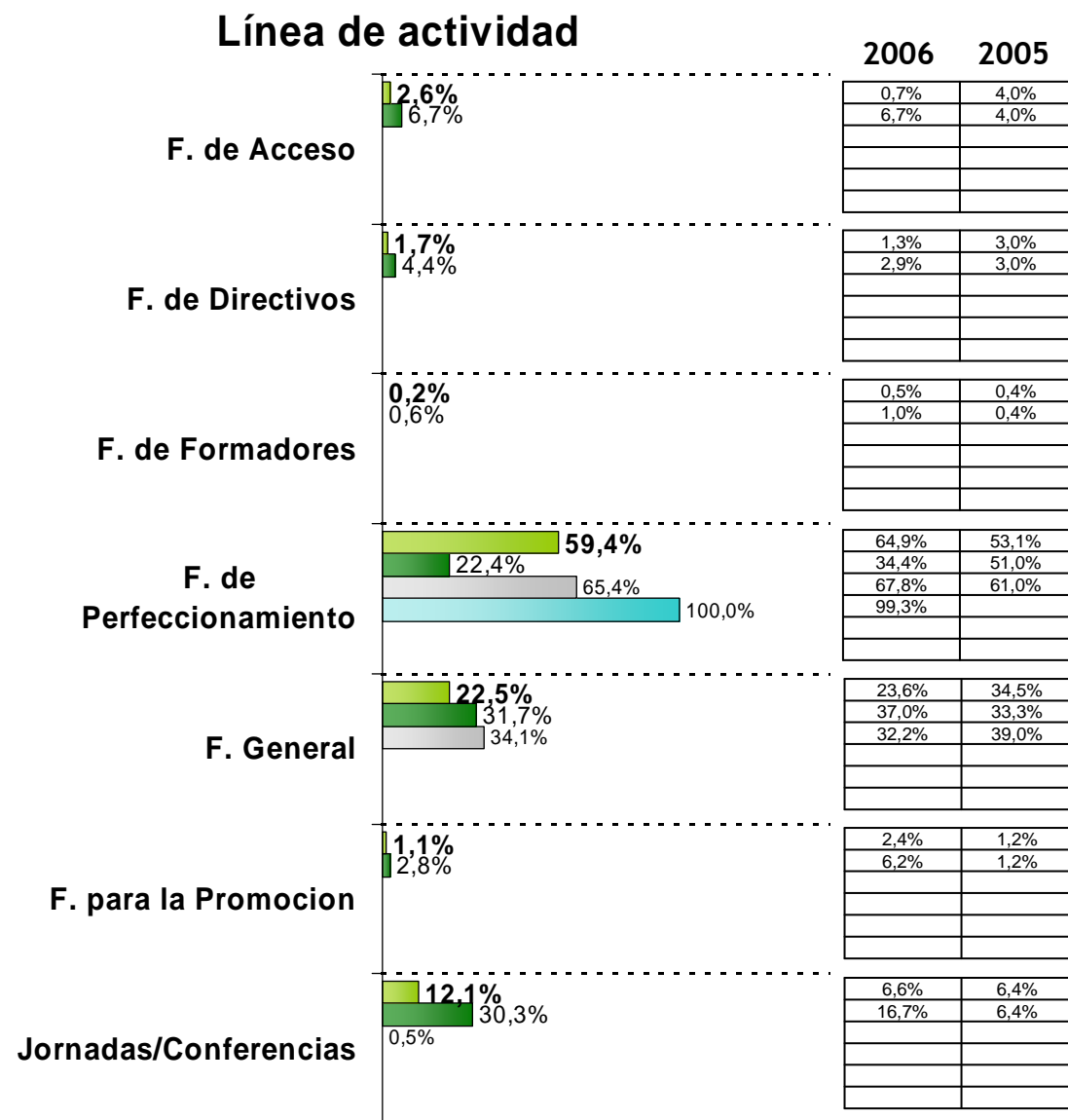
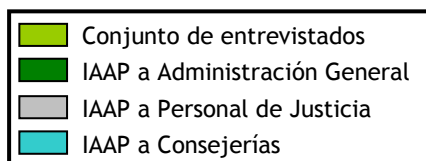
La “Teleformación” continúa la tendencia alcista detectada en 2006, ya que sube cinco puntos para el conjunto de participantes y se sitúa en el 13,9% del total de participantes. Es especialmente elevada en la formación homologada a Consejerías (46,5%)



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.

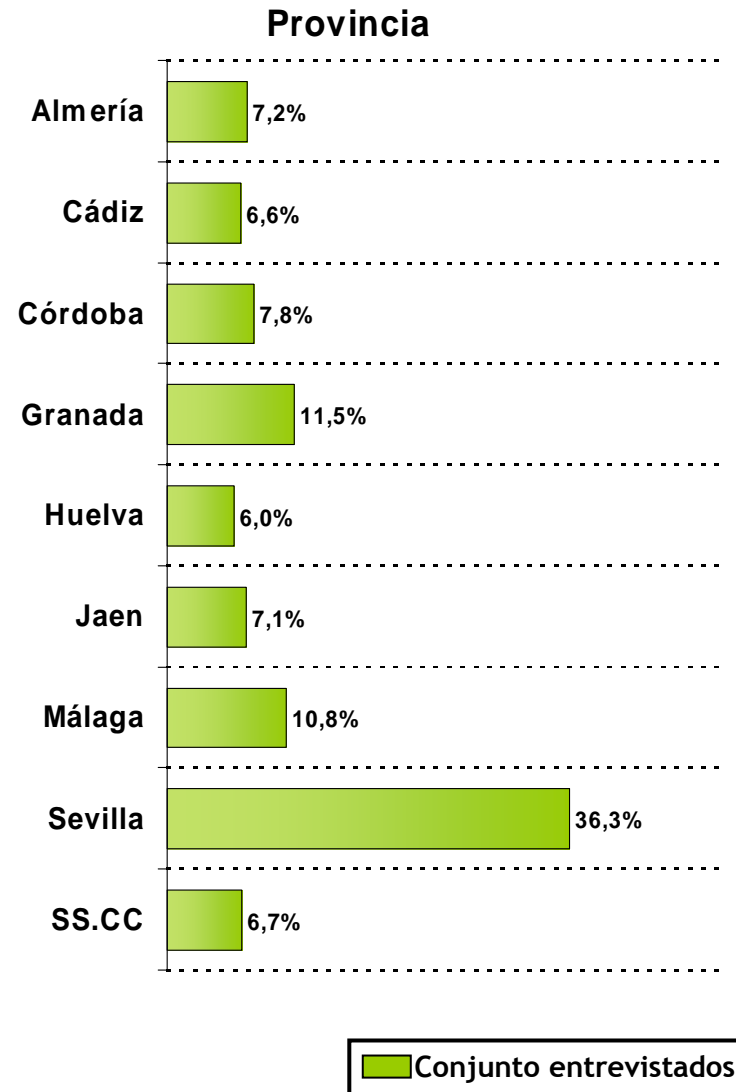
- La Formación de Perfeccionamiento es la más habitual, ya que el 59,4% de los participantes realiza algún curso de esta línea (el 100% de la formación impartida por las Consejerías y el 65,4% de la impartida al Personal de Justicia)
- La Formación General es impartida, en proporciones muy similares, al personal de Administración General y a Personal de Justicia (ligeramente por encima del 30% de participantes)
- Jornadas y Conferencias tienen cabida, casi en exclusiva, en las acciones al personal de Administración General (el 30,3% del total de participantes, subiendo 13,6 puntos respecto al año pasado)



4.1. Descripción de la muestra (X)

En relación a la distribución de participantes por provincia, destaca sobremanera Sevilla, donde se han realizado más del 36% de las entrevistas.

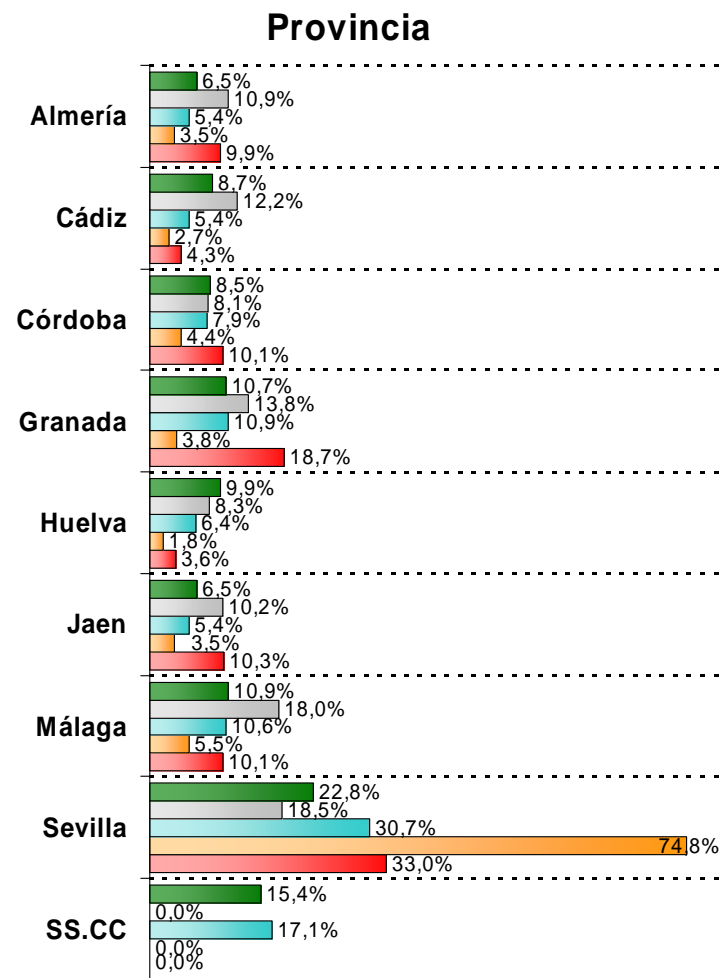
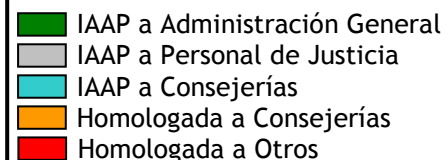
Los participantes de Granada y Málaga rondan el 10%, mientras que el resto de provincia alcanzan porcentajes en torno al 7%.



4.1. Descripción de la muestra (XI)

El predominio de participantes sevillanos parece venir determinado por la formación impartida fuera del Plan del Instituto, concretamente por las Consejerías, ya que suponen casi las tres cuartas partes de los entrevistados en esta línea de actividad.

Además, destacan en Almería, Cádiz y Málaga, las acciones impartidas al personal de justicia, y en Granada las ofrecidas por otras Instituciones y Organismos.



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

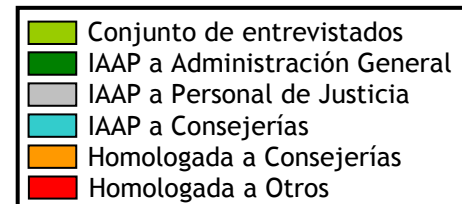
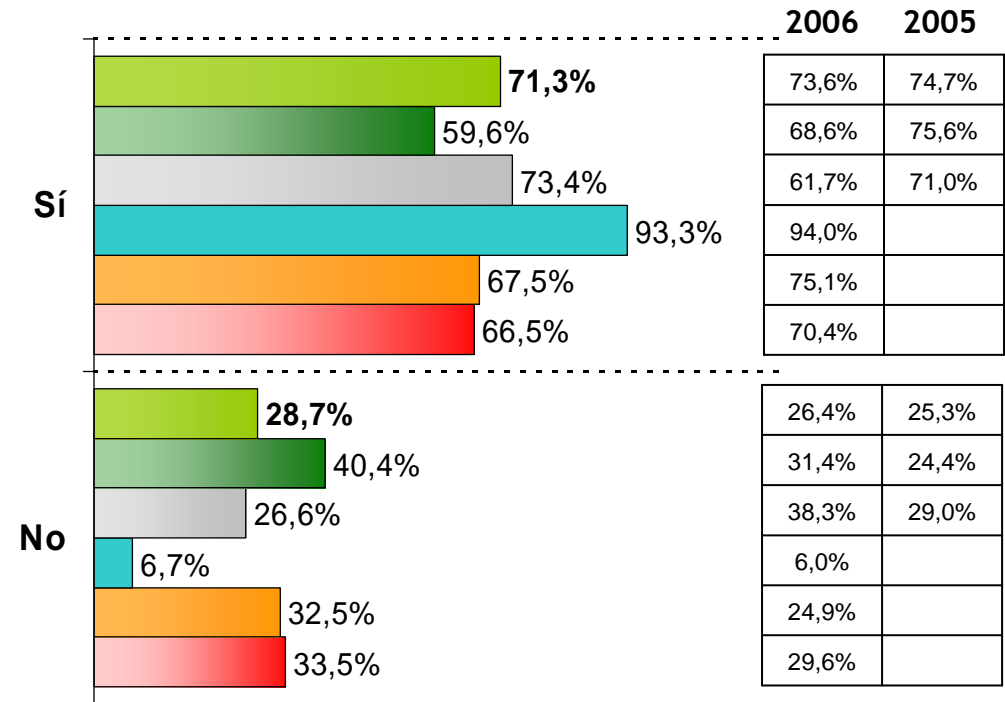
5.1. Relación del Curso con el Puesto de trabajo

En general, los participantes en acciones formativas escogen cursos relacionados con su trabajo diario. Así se manifiesta el 71,3% de los entrevistados (2,3 puntos menos que el año pasado)

Ello es especialmente destacable en la formación impartida por las Consejerías (recordemos que se trata, en el 100% de los casos, de formación de perfeccionamiento)

De media, un 28,7% de los entrevistados elige acciones no relacionadas con su labor o trabajo diario, en mayor medida en la formación a personal de Administración General (40,4%)

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



5.2. Motivo de realización del curso

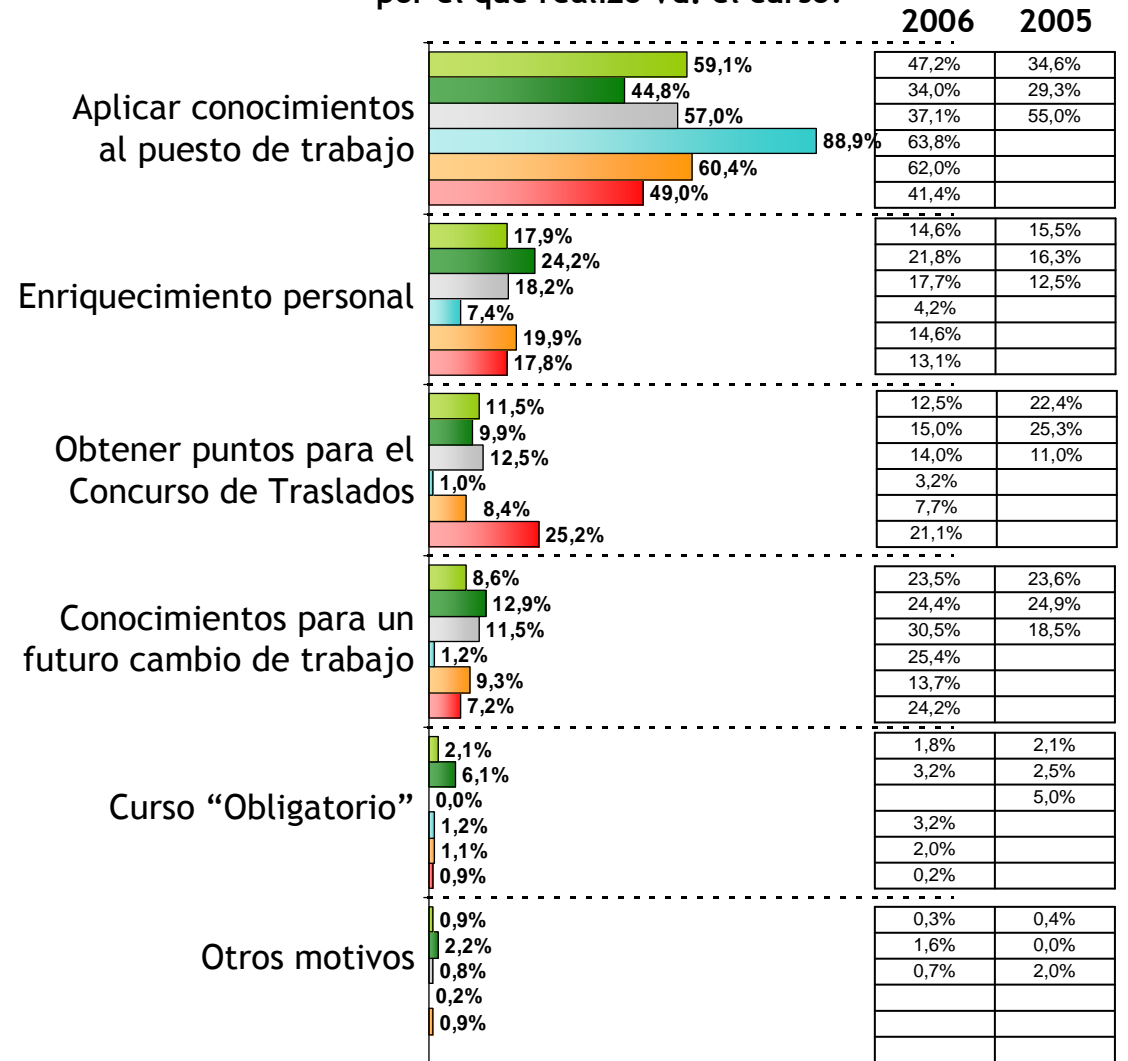
La motivación fundamental para la realización de cursos sigue siendo la aplicación de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo que, incluso, crece casi 12 puntos respecto al año pasado y casi 25 puntos respecto a 2005, y es mencionado por el 59,1% del total de participantes.

El segundo motivo, el “enriquecimiento personal”, es expresado por el 17,9% del total de entrevistados -sube 3,3 puntos respecto al estudio anterior-

La obtención de puntos para el concurso de traslados es el motivo aducido por el 11,5% de los entrevistados. Este motivo supone la justificación principal del 25,2% de quienes realizaron una actividad formativa homologada a Otras Instituciones y Organismos.

La búsqueda de conocimientos para un futuro cambio laboral es mencionada por el 8,6% de los entrevistados, percibiéndose un descenso muy importante de esta motivación respecto a años anteriores, en todas las líneas formativas.

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



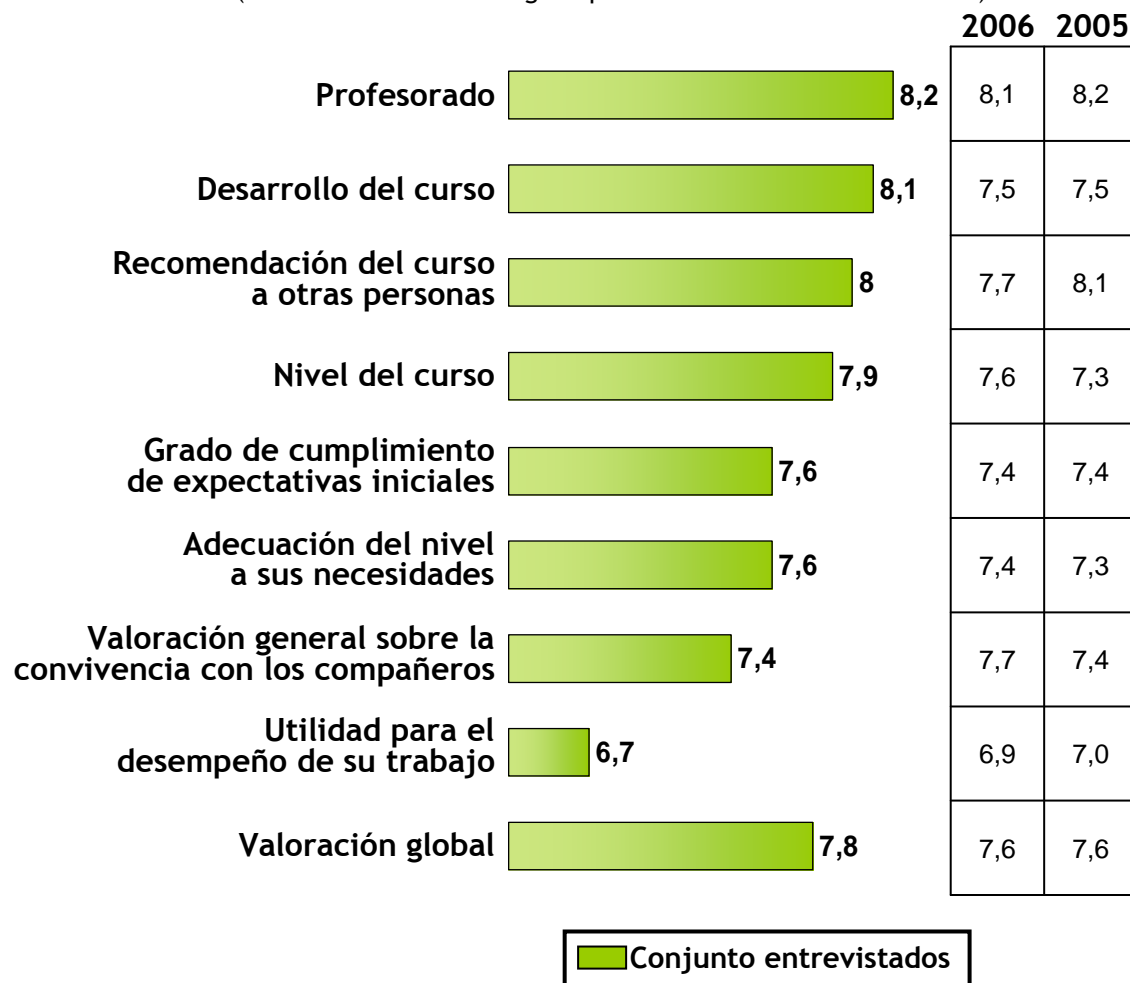
5.3. Valoración del curso (I)

En su conjunto, las acciones formativas desarrolladas han sido muy bien valoradas por los participantes, ya que reciben una calificación media de 7,8 puntos sobre 10, lo que supone una mejora de 2 décimas sobre la puntuación del año pasado.

Diferenciando por aspectos concretos, se observa que casi todos ellos mejoran su valoración, sobre todo lo relacionado con el “desarrollo del curso”, la “recomendación” del mismo a otras personas y su “nivel”.

Sólo obtienen una calificación algo inferior al año pasado las cuestiones relacionadas con la “convivencia” con los compañeros (7,4 puntos) y la “utilidad” para el desempeño del trabajo, el aspecto peor valorado de todos con 6,7 puntos sobre 10.

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

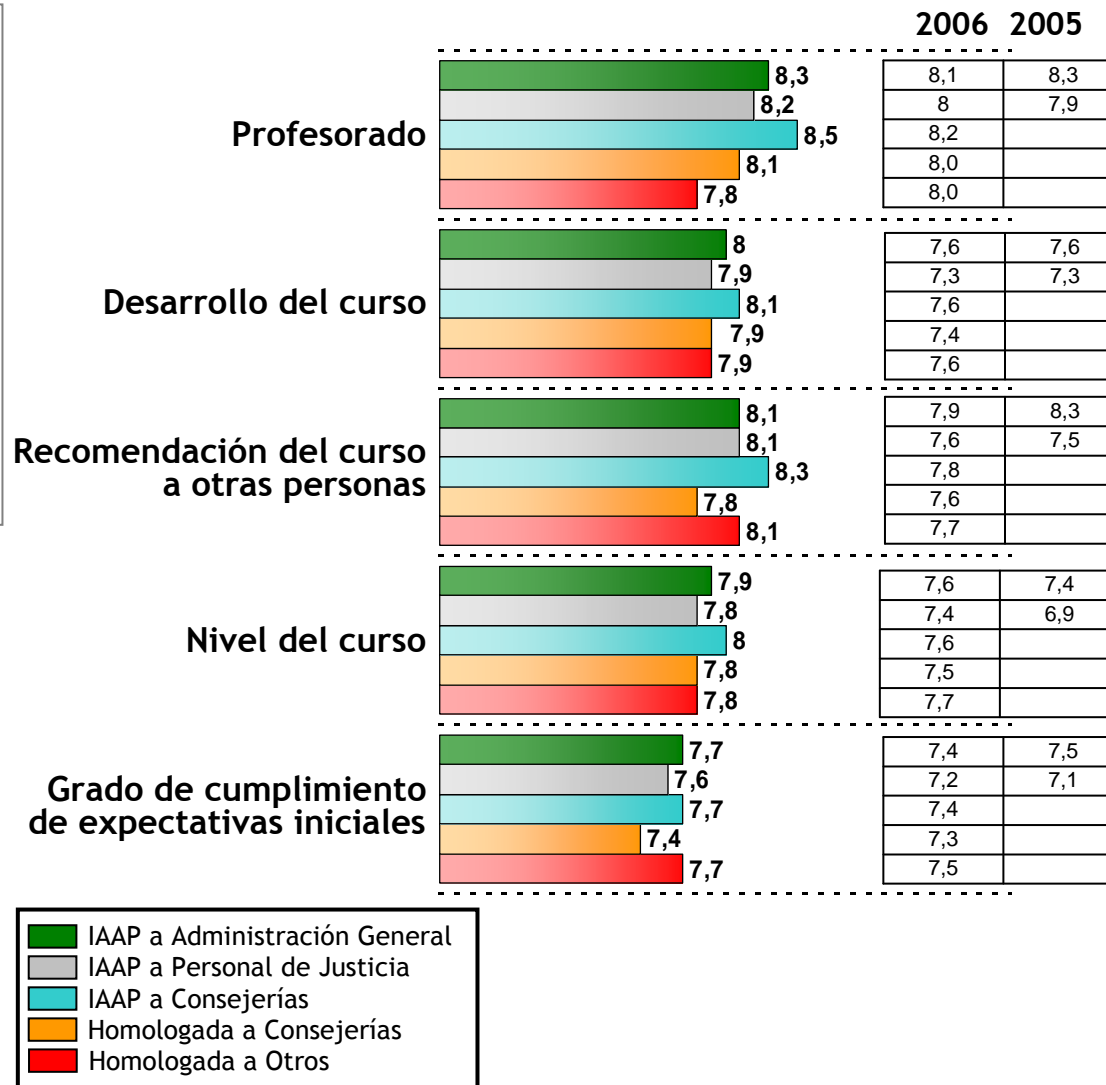


5.3. Valoración del curso (II)

La valoración de aspectos según grupos de participantes refleja que el aumento de las calificaciones medias se produce, en general, en todas las líneas formativas.

El “Desarrollo del curso”, la cuestión que más crece, lo hace en todas las líneas formativas, la “recomendación”, el “profesorado”, el “nivel” y el “grado de cumplimiento de expectativas” mejora en la práctica totalidad de las líneas formativas (sólo las acciones homologadas a Sindicatos parecen presentar un ligero retroceso en algún aspecto en concreto)

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



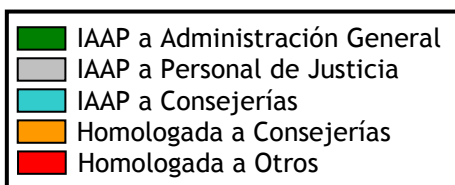
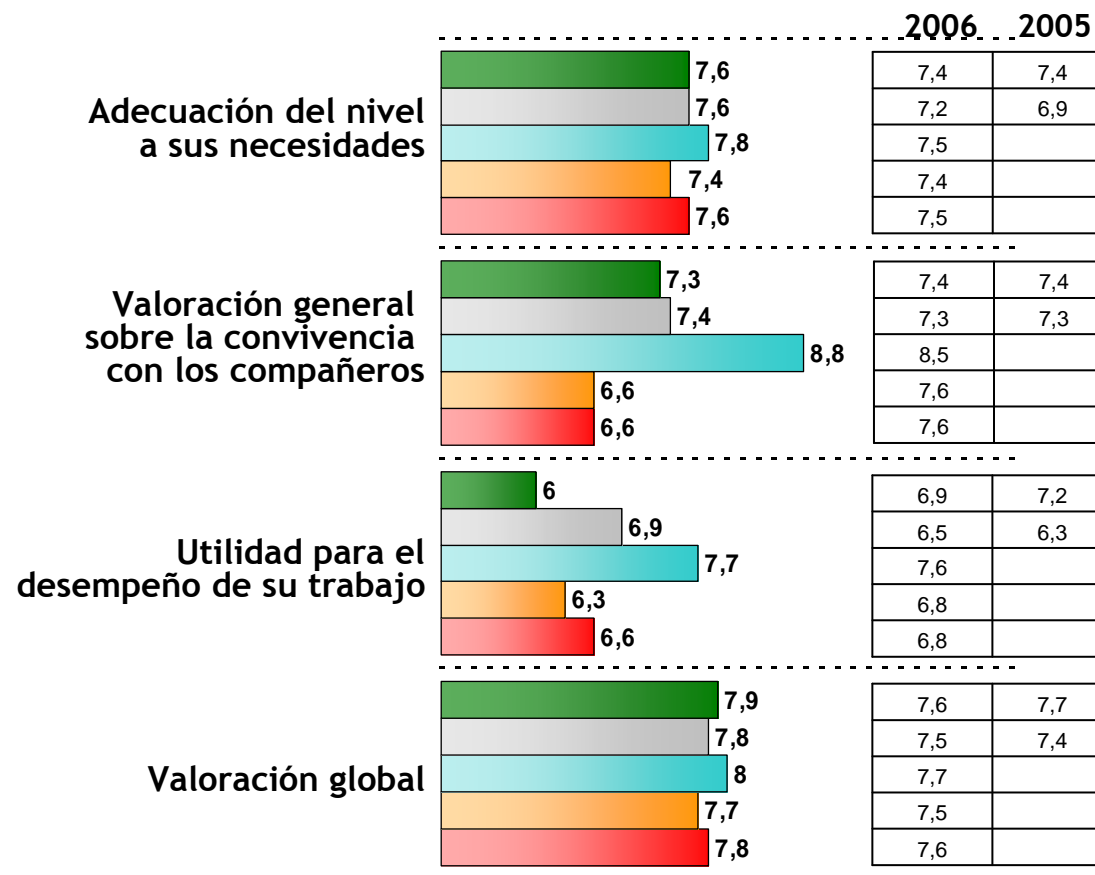
5.3. Valoración del curso (III)

No ocurre lo mismo, sin embargo, en los tres aspectos que obtienen calificaciones más bajas. Así, en la “adecuación del nivel” se observan calificaciones más elevadas en la formación del Plan del Instituto, pero no en la formación Homologada.

La “Convivencia con los compañeros” y la “Utilidad para su trabajo” presentan perfiles muy dispares. En el primer caso, se observa la pérdida de un punto en la formación homologada y, en el segundo caso, en el de la utilidad para el puesto de trabajo, el mayor descenso corresponde a la Formación del Instituto al personal de Administración General (-0,9), aunque también desciende la formación homologada a Consejerías (-0,5) y a “Otros” (-0,2).

En cualquier caso, las valoraciones globales suben en todas las líneas formativas.

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)

Como se observa en el gráfico de la derecha, se aprecia un mayor aprovechamiento de los cursos realizados en casi todos los aspectos evaluados, a excepción de dos:

- La mejora de las perspectivas de futuro (pierde 8 puntos respecto al pasado año y 20 puntos respecto a 2005)

- La mejora en el manejo de herramientas (pierde un punto respecto a 2.006)

La mejora se percibe, sobre todo, en los aspectos siguientes:

- Calidad del trabajo: +7,1%
- Reconocer la importancia de mi puesto de trabajo: +6,4%
- Conocer la importancia de las tareas de los compañeros: +6,2%
- Mejorar la relación con los compañeros: +6,0%
- Mejorar la consideración hacia usted de sus jefes: +5,9%
- Mejorar la colaboración para lograr objetivos: +5,8%

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



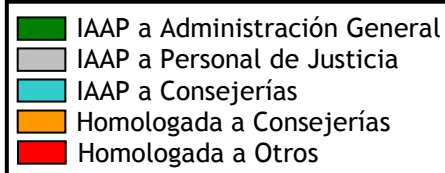
Conjunto entrevistados

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

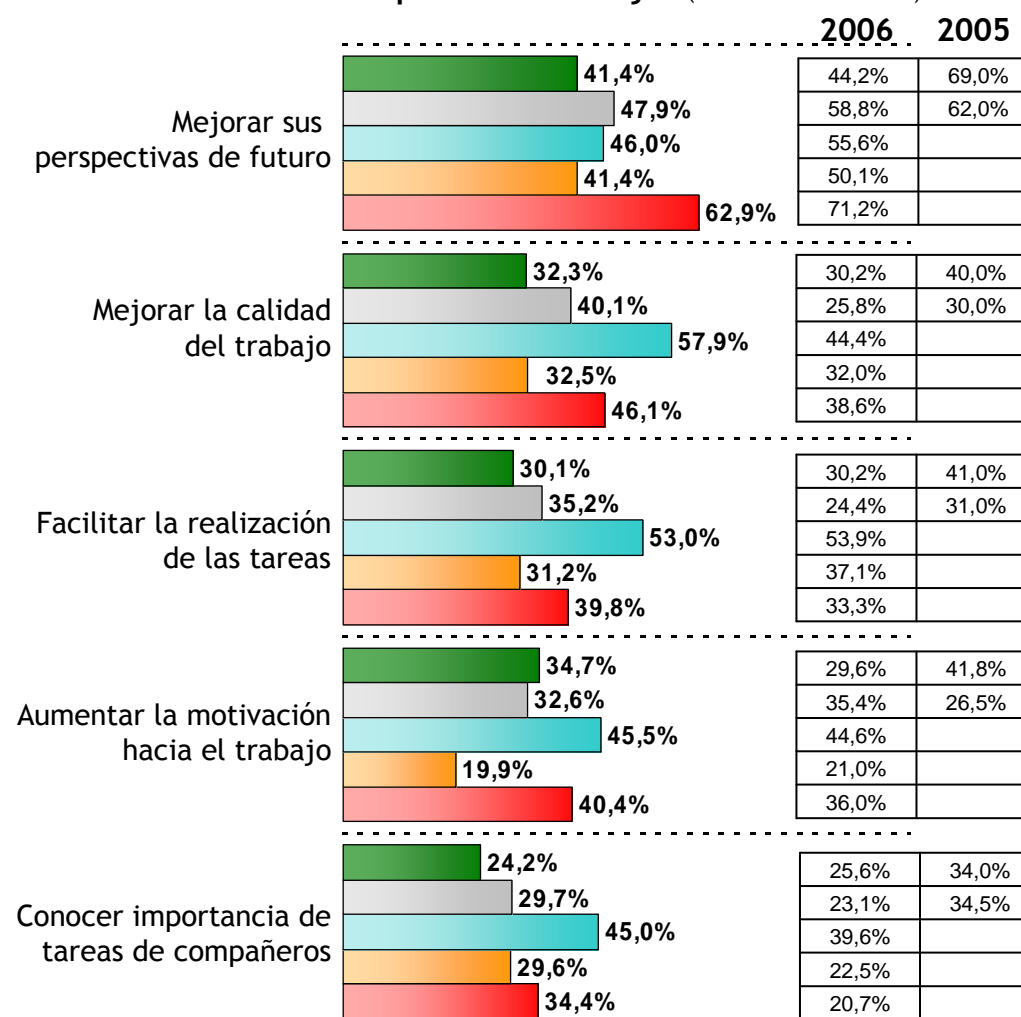
Tal como observaba en el estudio del pasado año, quienes han participado en acciones formativas del Plan del Instituto, impartidas por las propias Consejerías (100% presenciales y 100% de perfeccionamiento) son quienes reconocen una mayor utilidad o aprovechamiento del curso, en casi todos los aspectos.

Sólo escapan a esta dinámica los participantes en acciones homologadas a “Otros”, para quienes la participación les supone una mejora de sus perspectivas de futuro, en un porcentaje superior al del resto de entrevistados (62,9%, aunque se reduce 15,4 puntos respecto al año pasado).

En general, los participantes en acciones Homologadas a “Otras Instituciones y Organismos” presentan el “segundo mejor perfil” de resultados, en función de la influencia del curso realizado sobre su puesto de trabajo



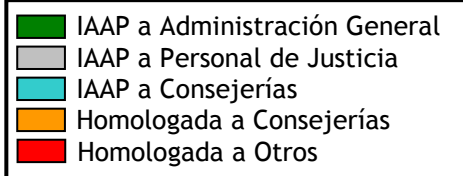
¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)



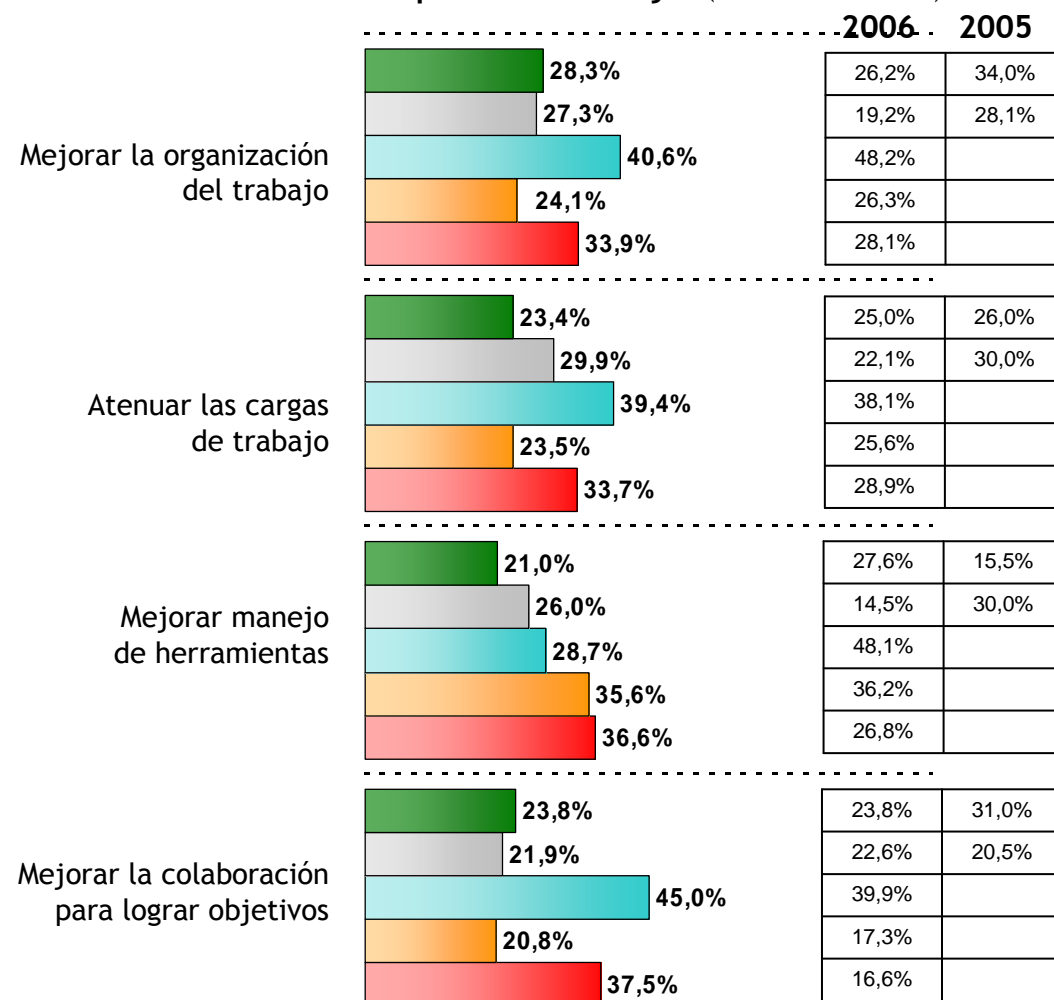
5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (III)

En tres de los cuatro aspectos recogidos en esta página, la formación del Instituto en Consejerías es la que parece aportar más beneficios a sus participantes, en cuanto a la mejora en la organización del trabajo, atenuación de las cargas de trabajo y mejora de la colaboración para lograr objetivos

Sólo en el caso de la mejora en el manejo de herramientas, los participantes en acciones homologadas parecen valorar mejor esta cuestión.



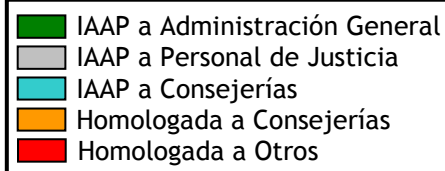
¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)



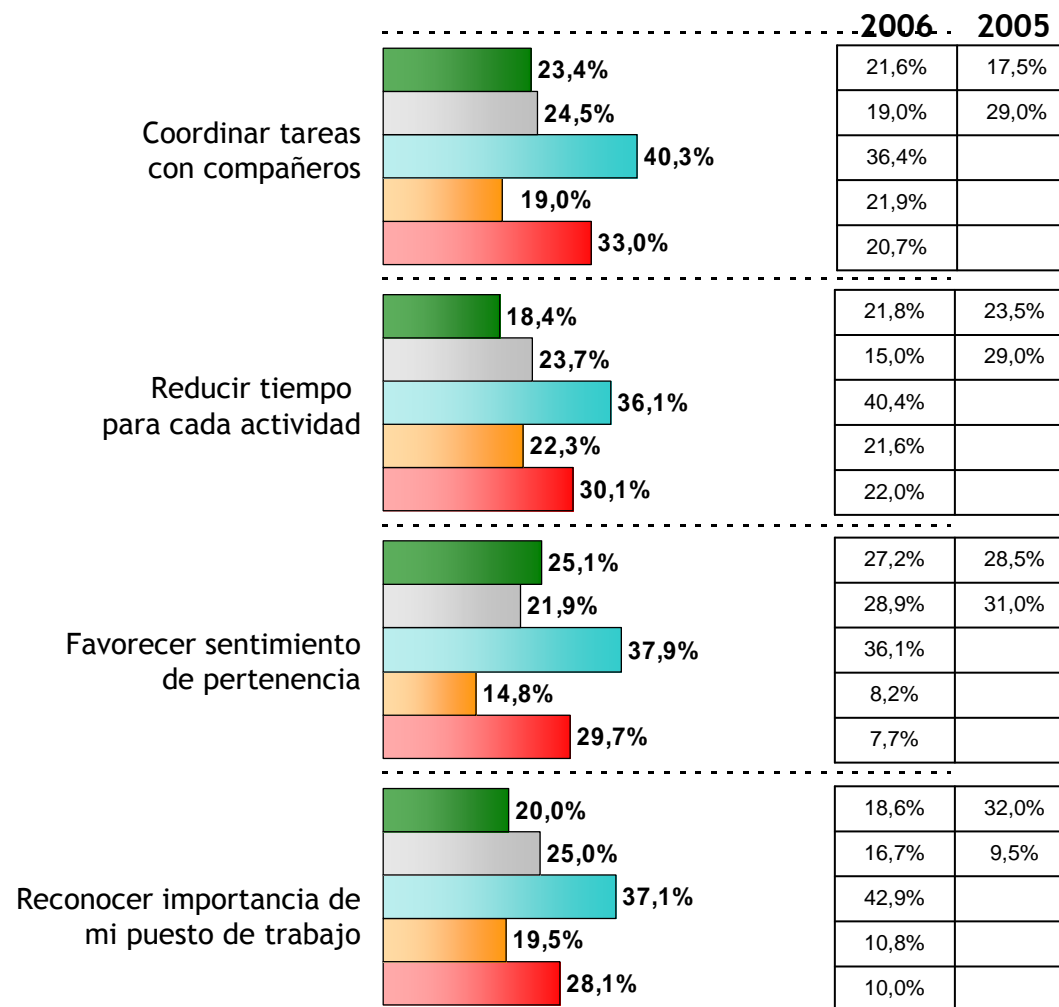
5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (IV)

De nuevo, la formación del Instituto a Consejerías es la mejor valorada en cuanto a la consecución de mejoras de coordinación con compañeros, reducción de tiempos dedicados a cada actividad, sentimiento de pertenencia a la organización y reconocimiento de la importancia del puesto de trabajo desempeñado.

Como se ha venido observando, la formación homologada a Otros Organismos se posiciona a continuación de la anterior, en cuanto a aprovechamiento o influencia del curso en el puesto de trabajo.



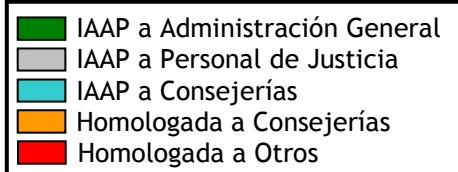
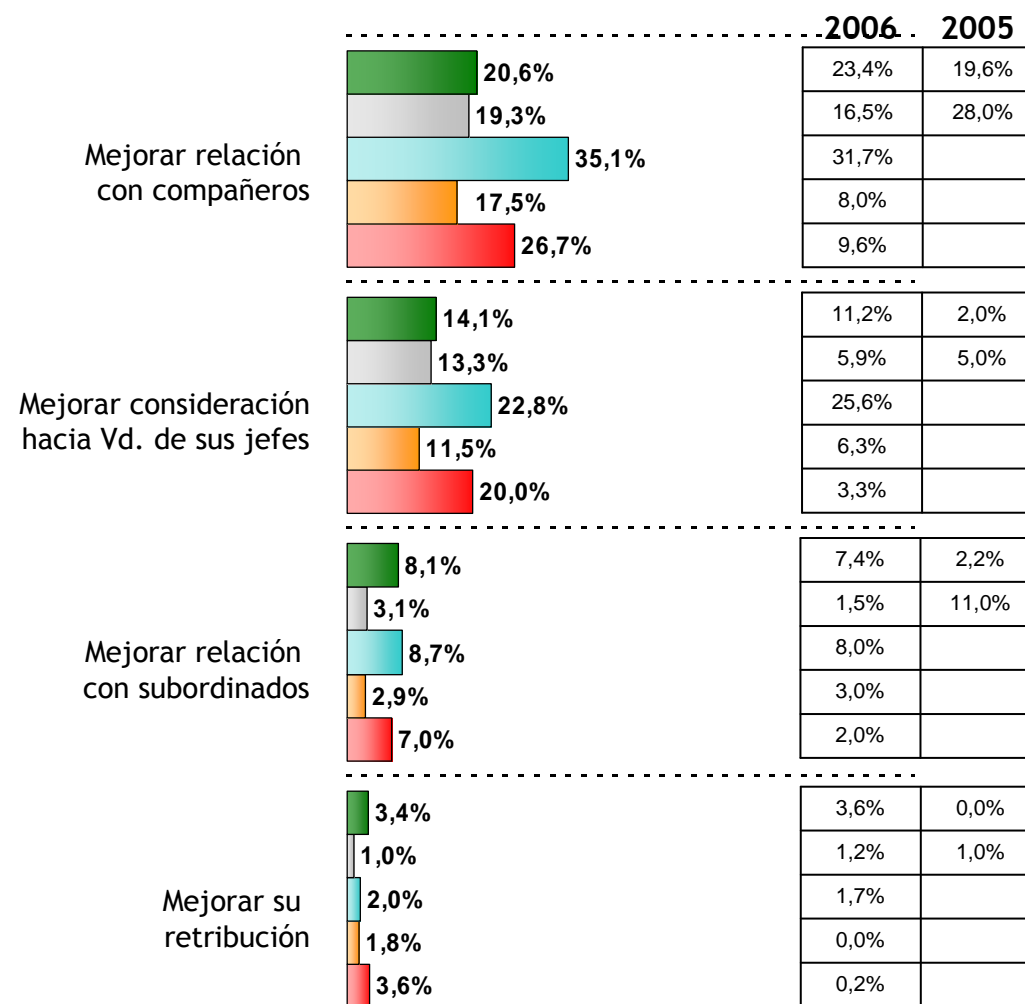
¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)



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

En el gráfico 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.

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



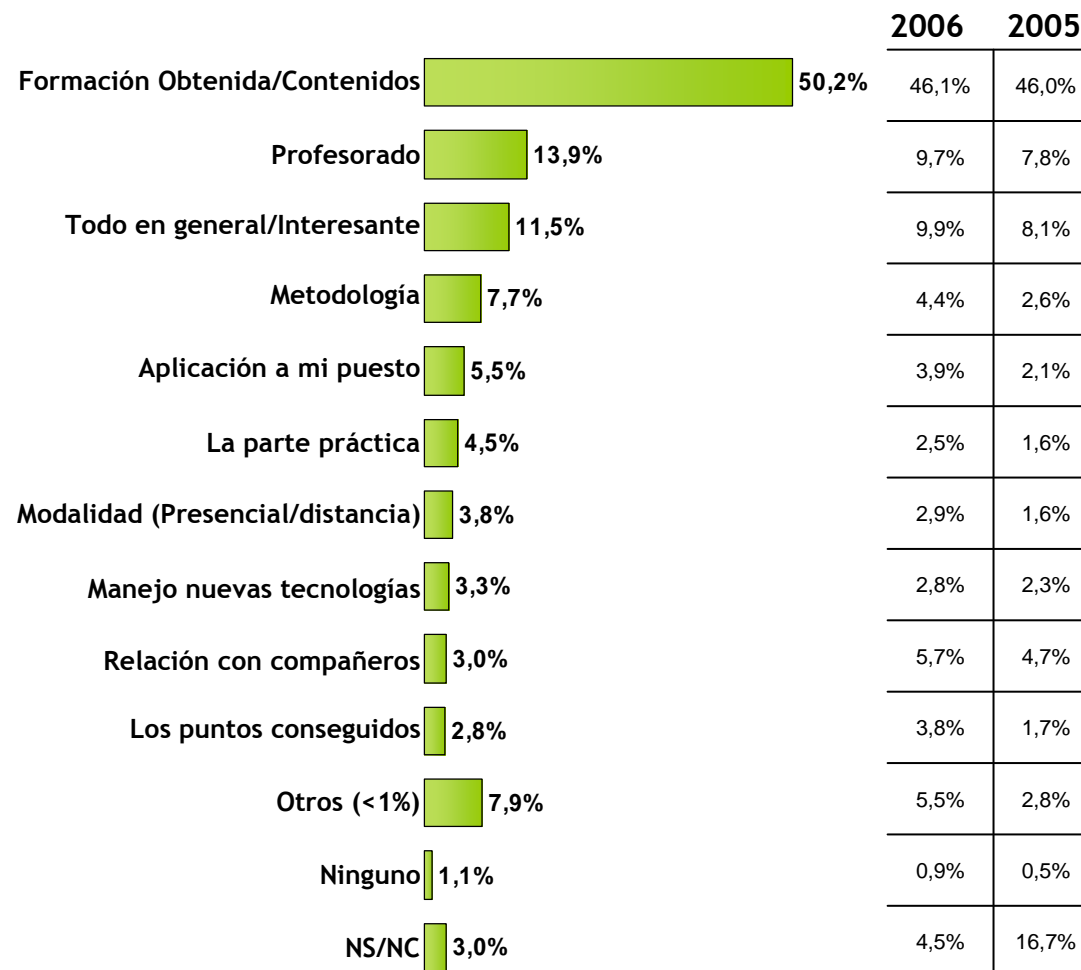
5.5. Aspecto del curso con que se encuentra más satisfecho.

En general, los diferentes aspectos de satisfacción obtienen porcentajes de respuesta ligeramente más positivos que el año pasado.

La formación obtenida, en su conjunto, se considera lo más satisfactorio, con diferencia sobre el resto de cuestiones, entre las que destacan las referencias al profesorado, “todo en general”, la metodología de impartición del curso, la aplicabilidad al puesto de trabajo, la parte práctica, etc.

En relación al estudio precedente, se reducen, aunque de forma poco significativa, las respuestas relativas a la relación con los compañeros, los puntos conseguidos y otras respuestas con bajo nivel de significación.

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

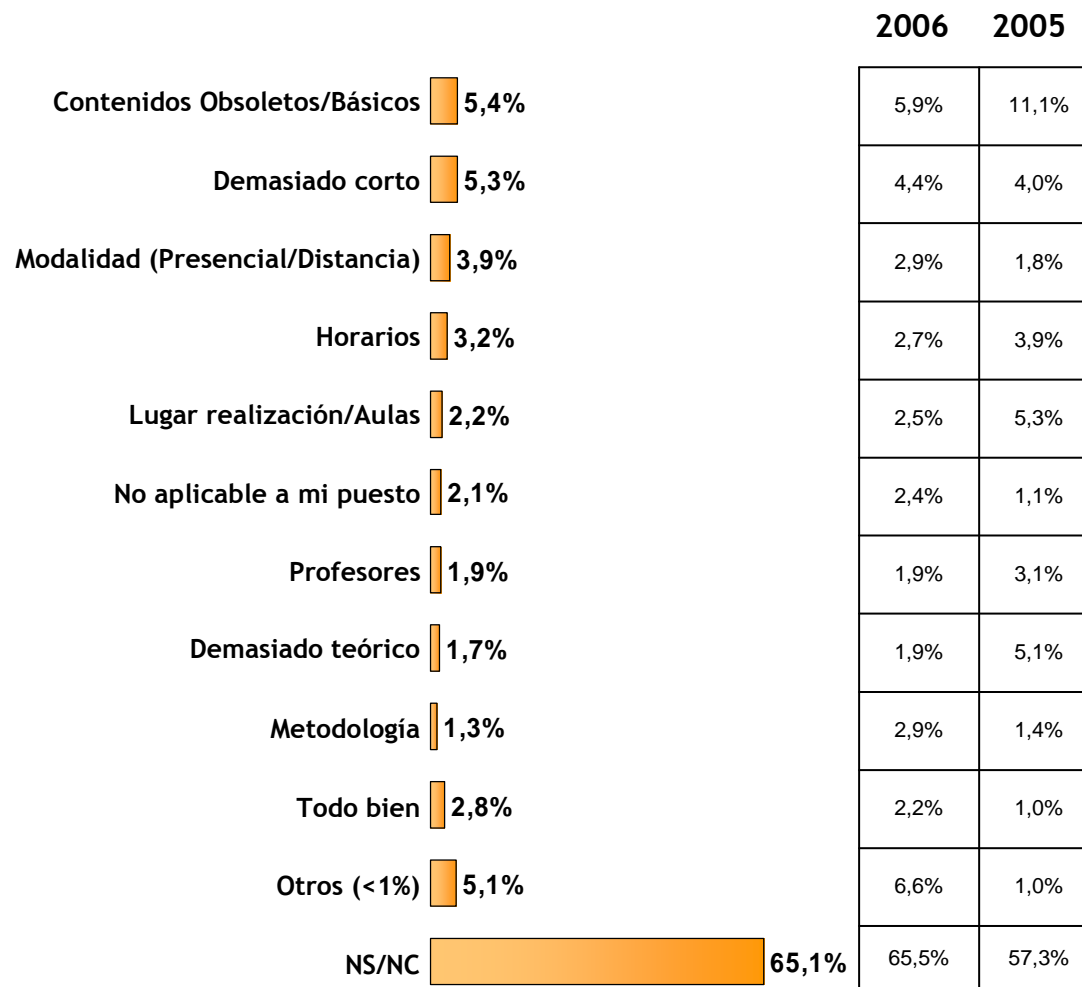


5.6. Aspecto del curso con que se encuentra más insatisfecho.

Como venía ocurriendo en anteriores estudios, las respuestas negativas o críticas con aspectos concretos que causan insatisfacción son minoritarias. Sólo un 5,4% de los entrevistados alude a los contenidos, por considerarlos obsoletos o muy básicos y otros 5,3% valora el curso como demasiado corto. La modalidad de impartición no es considerada satisfactoria por el 3,9% de los participantes, etc.

En cualquier caso, se mantiene un cifra muy elevada, del 65%, de participantes en acciones formativas que no son capaces de mencionar ningún elemento de insatisfacción.

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.

- ✓ Como en años anteriores, **el género no parece ser una variable determinante en las cuestiones analizadas**, ya que los resultados segmentados no aportan grandes variaciones a los datos globales que se han expuesto anteriormente.
- ✓ A este respecto, sólo cabría destacar que los hombres suelen optar por cursos más relacionados directamente con su puesto de trabajo, ya que su motivación fundamental es poder aplicar al mismo los conocimientos adquiridos, de ahí que valoren muy positivamente la capacidad alcanzada para reducir los tiempos en la realización de sus tareas.
- ✓ Las mujeres se decantan en mayor media por realizar cursos que les supongan un enriquecimiento personal, aun no estando relacionados con sus puestos de trabajo.

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%	38,2%	61,8%
SÍ	71,3%	77,3%	67,6%
NO	28,7%	22,7%	32,4%

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%	38,2%	61,8%
ERA OBLIGATORIO	2,1%	3,2%	1,3%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	59,2%	63,6%	56,4%
CONSEGUIR PUNTOS	11,5%	11,7%	11,4%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	8,6%	7,7%	9,2%
INTERÉS PERSONAL	17,8%	13,3%	20,6%
OTROS	0,9%	0,5%	1,1%

6.4. Valoración de Aspectos del Curso

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

	CONJUNTO	HOMBRE	MUJER
TOTAL	100,0%	38,2%	61,8%
NIVEL DEL CURSO	7,8	7,7	7,9
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,6	7,6	7,6
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,7	6,9	6,5
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,6	7,6	7,6
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,1	8,0	8,1
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,4	7,5	7,4
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	7,9	8,0
PROFESORADO	8,2	8,0	8,3
VALORACIÓN GENERAL	7,8	7,8	7,9

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%	38,2%	61,8%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	30,7%	32,8%	29,4%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,6%	28,8%	23,6%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	37,4%	39,0%	36,4%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	25,8%	28,8%	23,9%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	29,6%	32,2%	27,9%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	23,7%	25,5%	22,5%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	16,2%	16,7%	15,9%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	6,0%	8,9%	4,3%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	25,7%	29,2%	23,6%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	47,8%	47,4%	48,0%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	29,6%	29,7%	29,6%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	27,8%	29,7%	26,6%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	2,4%	2,8%	2,2%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	34,4%	34,3%	34,5%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	32,2%	31,7%	32,5%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,3%	43,7%	39,8%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	29,5%	32,1%	27,9%

7. Resultados según Tipo de Contrato

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 Tipo de Contrato.

- ✓ Al analizar los resultados obtenidos segmentados según tipo de contrato, **son los trabajadores temporales y los interinos los dos colectivos que más se apartan de los resultados de conjunto.** En este sentido, los trabajadores temporales muestran una mayor vinculación con cursos que tengan una relación directa con su trabajo diario, mientras que los interinos realizan, en mayor medida que la media, cursos sin vinculación a sus tareas habituales.
- ✓ Esta diferencia viene dada por los motivos fundamentales argumentados por los dos grupos a la hora de realizar cursos, y es que los trabajadores temporales optan por cursos “aplicables” al puesto de trabajo y entre los interinos prima la realización de cursos que les permitan adquirir puntos y mejorar sus perspectivas de futuro.
- ✓ Como en estudios anteriores, los trabajadores temporales son los que se manifiestan más satisfechos con los cursos realizados y ofrecen una mejor valoración de los mismos. Además, son quienes opinan que la realización de este tipo de actividades influye mucho en variadas cuestiones de su puesto de trabajo
- ✓ El personal laboral también ofrece 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%	66,2%	12,1%	18,9%	1,9%
SÍ	71,3%	71,6%	72,9%	66,1%	87,8%
NO	28,7%	28,4%	27,1%	33,9%	12,2%

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%	66,2%	12,1%	18,9%	1,9%
ERA OBLIGATORIO	2,1%	2,4%	2,3%	1,0%	0,0%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	59,2%	60,9%	59,8%	51,1%	65,9%
CONSEGUIR PUNTOS	11,5%	8,3%	9,8%	23,2%	19,5%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	8,6%	8,8%	6,4%	9,7%	9,8%
INTERÉS PERSONAL	17,8%	19,0%	20,7%	13,8%	4,9%
OTROS	0,9%	0,7%	1,1%	1,2%	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%	66,2%	12,1%	18,9%	1,9%
NIVEL DEL CURSO	7,8	7,8	8,0	7,8	8,1
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,6	7,6	7,6	7,6	7,9
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,7	6,7	6,6	6,6	7,5
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,6	7,6	7,6	7,6	7,9
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,1	8,1	8,2	8,0	8,5
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,4	7,4	7,9	7,1	8,0
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	7,9	8,2	8,0	8,2
PROFESORADO	8,2	8,2	8,5	8,0	8,7
VALORACIÓN GENERAL	7,8	7,8	8,0	7,8	8,0

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%	66,2%	12,1%	18,9%	1,9%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	30,7%	30,3%	36,8%	27,1%	39,0%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,6%	25,0%	30,5%	23,5%	31,7%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	37,4%	36,4%	41,0%	35,1%	58,5%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	25,8%	24,2%	28,9%	25,2%	56,1%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	29,6%	27,7%	38,3%	27,6%	41,5%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	23,7%	21,4%	34,2%	22,8%	29,3%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	16,2%	14,1%	25,2%	16,9%	17,1%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	6,0%	6,8%	4,9%	2,7%	14,6%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	25,7%	24,6%	26,7%	26,4%	43,9%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	47,8%	43,1%	51,1%	58,4%	85,4%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	29,6%	27,9%	34,2%	28,3%	58,5%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	27,8%	26,9%	30,8%	26,2%	48,8%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	2,4%	1,8%	6,0%	1,5%	12,2%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	34,4%	32,2%	43,2%	32,9%	68,3%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	32,2%	30,5%	33,8%	33,9%	58,5%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,3%	39,4%	50,4%	38,3%	70,7%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	29,5%	29,2%	26,3%	30,8%	46,3%

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.

- ✓ Por grupos, son los entrevistados del grupo A quienes afirman haber realizado cursos relacionados más directamente con el trabajo desempeñado. Por el contrario, en el grupo E, y en menor medida en el D, 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 y el B es prioritario adquirir conocimientos para aplicarlos al puesto de trabajo.
- ✓ El Interés personal es también un motivo bastante mencionado en el grupo E.
- ✓ De nuevo, es este grupo E el que se aparta en mayor medida de la media global, ya que otorga calificaciones superiores a los resultados de conjunto, tanto a nivel global como por aspectos analizados, siendo su valoración media de 8,2 sobre 10. Como en 2006, esta calificación media se va reduciendo a medida que aumenta el nivel del grupo (Grupo D: 7,9; Grupo C: 7,8; Grupo B: 7,8), valorando el grupo A algo por debajo de la media (7,7)
- ✓ En relación a la influencia del curso sobre determinados aspectos del puesto de trabajo, es también el Grupo E el que se muestra más beneficiado a este respecto. Del resto de grupo destaca:
- ✓ En el grupo D los cursos han mejorado las perspectivas de futuro de sus miembros, el manejo de herramientas y los tiempos dedicados a la ejecución de las tareas.
- ✓ Los Grupos A y B mencionan una mayor influencia en la relación con sus subordinados.

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%	22,4%	18,3%	32,8%	21,4%	3,6%	1,5%
SÍ	71,3%	75,7%	72,8%	70,1%	68,9%	63,3%	66,7%
NO	28,7%	24,3%	27,3%	29,9%	31,1%	36,7%	33,3%

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%	22,4%	18,3%	32,8%	21,4%	3,6%	1,5%
ERA OBLIGATORIO	2,1%	3,3%	1,0%	1,7%	2,8%	0,0%	0,0%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	59,2%	64,7%	62,8%	58,3%	54,6%	39,2%	63,6%
CONSEGUIR PUNTOS	11,5%	8,2%	7,3%	12,1%	16,0%	22,8%	9,1%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	8,6%	7,1%	9,8%	9,2%	8,3%	10,1%	3,0%
INTERÉS PERSONAL	17,8%	15,1%	18,8%	17,8%	18,1%	26,6%	24,2%
OTROS	0,9%	1,6%	0,5%	1,0%	0,2%	1,3%	0,0%

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%	22,4%	18,3%	32,8%	21,4%	3,6%	1,5%
NIVEL DEL CURSO	7,8	7,7	7,8	7,8	7,9	8,2	7,9
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,6	7,4	7,7	7,6	7,6	7,6	7,5
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,7	6,9	6,8	6,6	6,5	5,9	6,9
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,6	7,5	7,6	7,7	7,7	7,9	7,5
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,1	7,9	8,1	8,1	8,2	8,5	8,2
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,4	7,3	7,6	7,2	7,5	7,8	8,9
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	7,8	7,9	8,0	8,1	8,3	7,9
PROFESORADO	8,2	7,9	8,2	8,2	8,3	9,0	8,2
VALORACION GENERAL	7,8	7,7	7,8	7,8	7,9	8,2	8,3

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%	22,4%	18,3%	32,8%	21,4%	3,6%	1,5%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	30,7%	31,2%	27,3%	29,9%	31,6%	44,3%	36,3%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,6%	24,7%	24,8%	25,3%	26,4%	34,2%	21,2%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	37,4%	39,8%	37,5%	34,9%	38,4%	40,5%	33,4%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	25,8%	24,7%	26,6%	24,5%	26,4%	34,2%	33,3%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	29,6%	29,2%	30,0%	29,1%	28,2%	44,3%	24,3%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	23,7%	26,1%	22,3%	22,0%	22,0%	39,2%	27,3%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	16,2%	15,3%	15,1%	15,1%	17,5%	27,8%	21,3%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	6,0%	9,1%	9,6%	4,0%	3,2%	3,8%	6,1%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	25,7%	25,3%	27,3%	27,0%	23,1%	25,3%	24,2%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	47,8%	40,6%	42,8%	49,5%	52,0%	68,4%	66,7%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	29,6%	26,3%	28,1%	28,7%	33,4%	41,8%	33,3%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	27,8%	28,4%	26,8%	27,2%	27,9%	35,4%	24,3%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	2,4%	1,0%	3,3%	2,0%	3,2%	7,6%	0,0%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	34,4%	31,8%	35,5%	34,8%	31,8%	46,8%	60,6%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	32,2%	34,5%	33,1%	31,1%	30,5%	34,2%	30,3%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,3%	41,6%	40,5%	39,9%	40,5%	51,9%	57,6%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	29,5%	29,4%	30,0%	27,6%	33,9%	24,1%	18,2%

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.

- ✓ Para los participantes pertenecientes a los niveles superiores (26 o superior) prima la realización de cursos que les aporten conocimientos aplicables a su puesto de trabajo, de ahí que son quienes se decantan en mayor medida por cursos relacionados directamente con su puesto. En el caso contrario encontramos a los entrevistados de menor nivel, que son quienes realizan, en mayor proporción, cursos no relacionados tan directamente con su puesto de trabajo.
- ✓ Esto se hace especialmente patente al analizar los motivos de realización de los cursos expuestos por quienes tienen un nivel de 15 o inferior, en los que prima el hecho de conseguir puntos.
- ✓ Por el contrario, en los niveles superiores (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.
- ✓ A la hora de valorar los cursos realizados, las puntuaciones asignadas por los distintos niveles son muy similares al conjunto, por lo que apenas existen diferencias significativas. Tan solo se destaca la calificación otorgada por los entrevistados de mayor nivel a la Utilidad para el desempeño del puesto.
- ✓ Finalmente, 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, mientras que los niveles inferiores se muestran muy satisfechos con los cursos por su influencia en las “mejoras de sus perspectivas de futuro”.

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%	5,0%	22,2%	20,7%	19,4%	32,7%
SÍ	71,3%	80,0%	74,3%	70,0%	61,3%	74,6%
NO	28,7%	20,0%	25,7%	30,0%	38,7%	25,4%

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%	5,0%	22,2%	20,7%	19,4%	32,7%
ERA OBLIGATORIO	2,1%	4,5%	2,5%	2,2%	2,4%	1,1%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	59,2%	70,9%	62,6%	64,5%	45,5%	59,6%
CONSEGUIR PUNTOS	11,5%	0,9%	8,8%	5,7%	24,5%	10,9%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	8,6%	7,3%	8,6%	6,4%	9,7%	9,5%
INTERÉS PERSONAL	17,8%	16,4%	15,8%	20,8%	17,2%	18,0%
OTROS	0,9%	0,0%	1,6%	0,4%	0,7%	0,8%

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%	5,0%	22,2%	20,7%	19,4%	32,7%
NIVEL DEL CURSO	7,8	7,7	7,8	7,9	7,8	7,9
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,6	7,6	7,5	7,6	7,5	7,6
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,7	7,2	6,8	6,7	6,1	6,8
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,6	7,5	7,6	7,6	7,7	7,6
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,1	7,9	8,0	8,1	8,0	8,2
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,4	7,8	7,4	7,4	6,8	7,7
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	8,0	7,9	8,0	8,0	8,0
PROFESORADO	8,2	8,2	8,0	8,3	8,0	8,3
VALORACIÓN GENERAL	7,8	7,8	7,8	7,9	7,8	7,9

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%	5,0%	22,2%	20,7%	19,4%	32,7%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	30,7%	41,8%	28,7%	30,5%	28,1%	32,0%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,6%	28,2%	22,8%	26,9%	22,6%	27,9%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	37,4%	50,0%	38,0%	35,8%	32,8%	38,8%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	25,8%	30,0%	25,3%	26,7%	20,3%	28,2%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	29,6%	33,6%	30,4%	31,1%	25,2%	29,9%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	23,7%	38,2%	23,4%	20,8%	18,9%	26,3%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	16,2%	17,3%	15,2%	15,7%	14,6%	18,0%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	6,0%	25,5%	7,2%	6,2%	0,9%	5,2%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	25,7%	31,8%	25,5%	25,6%	25,2%	25,3%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	47,8%	31,8%	41,1%	42,8%	58,3%	51,7%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	29,6%	26,4%	27,1%	29,4%	26,4%	33,8%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	27,8%	35,5%	27,3%	29,6%	22,4%	28,9%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	2,4%	0,9%	1,0%	2,0%	2,8%	3,6%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	34,4%	36,4%	31,0%	32,7%	30,2%	40,1%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	32,2%	28,2%	35,9%	32,9%	26,7%	33,1%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,3%	46,4%	39,8%	40,0%	34,0%	46,5%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	29,5%	23,6%	30,6%	33,1%	29,7%	27,2%

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 cursos realizados en Granada y Córdoba muestran mayor vinculación con las tareas diarias de los participantes que los impartidos en Almería y Huelva.
- ✓ Por ello, la Aplicabilidad al puesto de trabajo es el motivo fundamental argumentado por los entrevistados de las dos primeras provincias -aunque también hacen referencia a la obtención de puntos-. Por el contrario, en Almería y Huelva priman, como era de esperar, más menciones relativas al interés en cursos para adquirir conocimientos de cara a un futuro cambio de trabajo o como forma de enriquecimiento personal. En esta misma línea se manifiestan los entrevistados de Jaén.
- ✓ La valoración de los cursos realizados es muy similar en todas las provincias, tanto a nivel global como por aspectos concretos.
- ✓ En general, la influencia del curso sobre determinados aspectos, en su segmentación por provincias, es muy dispar, si bien son los trabajadores de Almería, Córdoba y Granada quienes se declaran más satisfechos con la mayoría de ítems analizados.

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%	7,2%	6,6%	7,8%	11,5%	6,0%	7,1%	10,8%	36,3%	6,7%
SÍ	71,3%	68,2%	69,4%	77,2%	75,7%	62,9%	67,9%	72,2%	70,9%	73,5%
NO	28,7%	31,8%	30,6%	22,8%	24,3%	37,1%	32,1%	27,8%	29,1%	26,5%

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%	7,2%	6,6%	7,8%	11,5%	6,0%	7,1%	10,8%	36,3%	6,7%
ERA OBLIGATORIO	2,1%	1,3%	2,1%	1,2%	4,4%	1,5%	2,6%	0,8%	2,3%	0,7%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO	59,2%	47,8%	61,8%	63,2%	59,4%	52,3%	44,2%	61,6%	60,8%	72,8%
CONSEGUIR PUNTOS	11,5%	12,1%	11,8%	4,1%	19,1%	13,6%	17,3%	11,0%	10,9%	2,0%
ADQUIRIR CONOC.FUTURO CAMBIO	8,6%	15,3%	4,2%	12,3%	2,4%	13,6%	12,8%	6,8%	8,1%	8,8%
INTERÉS PERSONAL	17,8%	21,0%	18,8%	19,3%	14,7%	18,9%	23,1%	19,8%	16,4%	15,6%
OTROS	0,9%	2,5%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%

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%	7,2%	6,6%	7,8%	11,5%	6,0%	7,1%	10,8%	36,3%	6,7%
NIVEL DEL CURSO	7,8	8.0	7.8	7.9	8.0	7.8	7.9	7.8	7.7	8.0
ADECUACIÓN DEL CURSO NECESID.	7,6	7.8	7.6	7.5	7.6	7.5	7.7	7.7	7.5	7.8
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,7	7.0	6.6	6.9	6.9	5.9	6.2	6.7	6.7	6.8
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS	7,6	7.9	7.6	7.7	7.8	7.3	7.6	7.7	7.5	7.8
RECOMENDACIÓN	8,1	8.4	8.0	8.3	8.2	8.2	8.0	8.3	7.9	8.2
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,4	8.4	7.3	7.9	8.4	8.3	5.9	8.0	6.5	8.3
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	8.2	7.9	8.3	8.1	8.1	7.9	7.8	7.8	8.1
PROFESORADO	8,2	8.4	8.1	8.4	8.6	8.4	8.0	8.3	7.9	8.5
VALORACIÓN GENERAL	7,8	8.0	7.8	8.0	7.9	7.9	7.9	7.9	7.7	8.0

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%	7,2%	6,6%	7,8%	11,5%	6,0%	7,1%	10,8%	36,3%	6,7%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	30,7%	42,0%	23,6%	38,6%	35,9%	25,0%	24,4%	33,8%	27,9%	29,3%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,6%	36,3%	20,1%	35,7%	29,1%	23,5%	23,1%	22,4%	24,0%	19,7%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	37,4%	41,4%	31,3%	44,4%	44,6%	33,3%	30,1%	38,8%	35,8%	36,1%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	25,8%	31,8%	19,4%	36,3%	29,9%	21,2%	21,8%	26,6%	23,8%	24,5%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	29,6%	47,1%	24,3%	38,0%	36,3%	28,8%	23,7%	27,8%	26,0%	23,1%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	23,7%	35,0%	22,2%	38,6%	27,1%	34,8%	19,2%	20,3%	18,5%	17,7%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	16,2%	29,3%	13,9%	26,3%	16,3%	18,9%	12,8%	13,9%	13,3%	12,9%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	6,0%	5,7%	6,9%	8,2%	8,0%	7,6%	6,4%	3,8%	5,0%	6,8%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	25,7%	35,7%	27,1%	33,9%	35,1%	28,8%	22,4%	21,1%	21,8%	17,7%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	47,8%	52,9%	44,4%	55,6%	62,5%	44,7%	53,8%	38,8%	42,9%	48,3%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	29,6%	38,2%	25,0%	41,5%	35,5%	26,5%	25,6%	30,4%	25,9%	26,5%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	27,8%	37,6%	23,6%	35,7%	30,3%	28,8%	25,6%	27,4%	24,8%	25,9%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	2,4%	3,8%	2,1%	3,5%	4,8%	3,0%	3,8%	0,8%	1,6%	0,7%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	34,4%	36,9%	27,8%	56,7%	35,5%	43,9%	31,4%	31,2%	27,3%	49,0%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	32,2%	48,4%	30,6%	35,1%	38,2%	26,5%	26,9%	30,0%	31,1%	23,1%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,3%	49,7%	35,4%	60,8%	43,0%	38,6%	37,2%	38,4%	38,6%	37,4%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	29,5%	34,4%	18,8%	26,9%	40,6%	19,7%	25,0%	23,6%	31,8%	29,3%

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.

- ✓ Como en ediciones anteriores, 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 una gran proporción de participantes no encuentra relación directa curso-desempeño laboral.
- ✓ Lógicamente, estos resultados se asocian a los motivos de realización del curso: ente los participantes en cursos “a distancia” aumentan las motivaciones basadas en la obtención de puntos, mientras que en los cursos de modalidad presencial las motivaciones se vinculan a la obtención de conocimientos aplicables al puesto de trabajo. Los cursos de Teleformación parecen ser elegidos por interés personal.
- ✓ Respecto a la valoración, los cursos presenciales son los que obtienen mejores puntuaciones frente a las otras dos modalidades, tanto por aspectos concretos como en su conjunto.
- ✓ Esta satisfacción puede venir dada por la influencia positiva, sobre los distintos aspectos del curso, en los alumnos de la modalidad presencial. En este sentido, los participantes en este tipo de cursos reconocen su influencia (mucho+bastante) en el desempeño de sus quehaceres diarios. Por el contrario, esta valoración no parece tan significativa para quienes optaron por la modalidad a distancia.

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%	60,5%	25,0%	13,9%
SÍ	71,3%	75,9%	67,6%	56,4%
NO	28,7%	24,1%	32,4%	43,6%

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%	60,5%	25,0%	13,9%
ERA OBLIGATORIO	2,1%	3,3%	0,0%	0,0%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	59,2%	65,3%	48,6%	50,8%
CONSEGUIR PUNTOS	11,5%	5,7%	26,3%	10,2%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	8,6%	7,2%	10,4%	11,8%
INTERÉS PERSONAL	17,8%	17,3%	14,4%	26,6%
OTROS	0,9%	1,2%	0,2%	0,7%

11.4. Valoración de Aspectos del Curso.

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

	CONJUNTO	PRESENCIAL	DISTANCIA	TELEFORMACIÓN
TOTAL	100,0%	60,5%	25,0%	13,9%
NIVEL DEL CURSO	7,8	7,9	7,6	7,8
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,6	7,7	7,4	7,5
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,7	7,0	6,4	5,7
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,6	7,7	7,5	7,5
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,1	8,2	7,9	7,8
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,4	8,6	4,8	2,3
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	8,1	7,7	7,7
PROFESORADO	8,2	8,5	7,6	8,1
VALORACION GENERAL	7,8	8,0	7,6	7,6

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%	60,5%	25,0%	13,9%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	30,7%	32,7%	28,3%	25,6%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,6%	27,4%	25,0%	18,7%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	37,4%	40,5%	33,3%	30,8%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	25,8%	28,3%	22,5%	21,6%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	29,6%	34,1%	24,5%	18,0%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	23,7%	27,5%	18,6%	15,7%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	16,2%	18,5%	15,2%	7,9%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	6,0%	7,0%	4,8%	3,6%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	25,7%	29,3%	25,0%	10,8%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	47,8%	44,4%	60,9%	38,4%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	29,6%	31,8%	27,2%	24,6%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	27,8%	31,1%	25,2%	17,4%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	2,4%	2,4%	2,7%	1,6%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	34,4%	38,1%	33,3%	20,0%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	32,2%	35,0%	30,0%	22,6%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,3%	44,9%	37,5%	32,5%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	29,5%	30,3%	24,1%	36,4%

12. Resultados según Línea Formativa

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 Línea Formativa

- ✓ Los participantes en cursos de formación de acceso y formación general optan por cursos vinculados en menor medida a las tareas o actividades diarias, mientras que en el resto de líneas formativas predominan los cursos “más aplicables”
- ✓ Por este motivo, entre los primeros prima la obligatoriedad (en la formación de acceso, especialmente), o el interés personal (formación general y jornadas). Por el contrario, los entrevistados en el resto de líneas fundamentan su participación en la obtención de conocimientos aplicables a su puesto de trabajo.
- ✓ De las diferentes actividades, las que obtienen calificaciones superiores a la media son la formación de perfeccionamiento, las de formación general, las de promoción y las jornadas, mientras que la peor valorada, en su conjunto, es la formación de acceso.
- ✓ Las líneas formativas de formadores, de perfeccionamiento y promoción 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%	2,6%	1,7%	0,2%	59,4%	22,5%	1,1%	12,1%
SÍ	71,3%	61,8%	90,9%	100,0%	84,1%	61,9%	78,6%	50,0%
NO	28,7%	38,2%	9,1%	0,0%	15,9%	38,1%	21,4%	50,0%

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%	2,6%	1,7%	0,2%	59,4%	22,5%	1,1%	12,1%
ERA OBLIGATORIO	2,1%	55,9%	0,0%	33,3%	1,0%	0,3%	42,9%	0,6%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO	59,2%	17,6%	68,2%	66,7%	74,3%	51,9%	7,1%	36,5%
CONSEGUIR PUNTOS	11,5%	2,9%	0,0%	0,0%	6,5%	8,6%	14,3%	15,4%
ADQUIRIR CONOC.FUTURO CAMBIO	8,6%	2,9%	13,6%	0,0%	7,0%	8,9%	0,0%	17,3%
INTERÉS PERSONAL	17,8%	17,6%	13,6%	0,0%	10,8%	28,5%	7,1%	29,5%
OTROS	0,9%	2,9%	4,5%	0,0%	0,3%	1,7%	28,6%	0,6%

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%	2,6%	1,7%	0,2%	59,4%	22,5%	1,1%	12,1%
NIVEL DEL CURSO	7,8	7,4	7,9	8,0	7,9	8,0	7,9	7,8
ADECUACIÓN DEL CURSO NECESID.	7,6	7,1	7,9	8,0	7,7	7,7	7,5	7,4
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,7	5,9	7,3	8,0	7,4	6,0	6,4	5,6
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS	7,6	7,3	7,9	7,7	7,6	7,9	7,4	7,5
RECOMENDACIÓN	8,1	7,8	8,5	7,3	8,2	8,2	8,2	8,1
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	7,4	8,4	6,9	9,0	8,1	7,0	8,9	8,0
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	7,5	7,6	8,3	8,0	8,1	8,7	8,1
PROFESORADO	8,2	7,9	7,9	8,7	8,3	8,5	9,1	8,3
VALORACIÓN GENERAL	7,8	7,5	7,8	7,7	7,9	8,0	8,1	7,9

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%	2,6%	1,7%	0,2%	59,4%	22,5%	1,1%	12,1%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	30,7%	17,6%	50,0%	66,7%	35,4%	28,5%	42,9%	19,2%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,6%	20,6%	18,2%	33,3%	31,1%	21,6%	42,9%	16,7%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	37,4%	14,7%	27,3%	66,7%	45,7%	34,0%	50,0%	18,6%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	25,8%	5,9%	22,7%	33,3%	29,8%	24,1%	35,7%	10,3%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	29,6%	29,4%	40,9%	66,7%	34,1%	23,0%	42,9%	18,6%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	23,7%	29,4%	45,5%	33,3%	25,9%	20,3%	64,3%	19,9%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	16,2%	14,7%	18,2%	0,0%	18,6%	12,4%	35,7%	13,5%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	6,0%	0,0%	40,9%	66,7%	6,3%	5,5%	0,0%	7,7%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	25,7%	38,2%	50,0%	0,0%	30,3%	19,9%	42,9%	26,3%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	47,8%	35,3%	36,4%	0,0%	46,6%	39,5%	78,6%	45,5%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	29,6%	14,7%	31,8%	66,7%	34,4%	27,1%	42,9%	17,9%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	27,8%	14,7%	59,1%	100,0%	33,6%	21,0%	35,7%	19,9%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	2,4%	5,9%	0,0%	0,0%	1,4%	2,7%	21,4%	3,2%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	34,4%	29,4%	45,5%	33,3%	39,8%	29,6%	71,4%	37,8%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	32,2%	29,4%	40,9%	66,7%	37,8%	23,7%	42,9%	19,2%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,3%	23,5%	50,0%	100,0%	49,1%	35,7%	57,1%	25,0%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	29,5%	14,7%	13,6%	33,3%	26,3%	30,6%	28,6%	12,2%

13. Consideraciones Finales

La presente investigación ha tenido como finalidad “Evaluar la utilidad o aplicabilidad al puesto de trabajo de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por los participantes en actividades formativas desarrolladas por el Instituto en el último año”. Se trata del tercer estudio consecutivo realizado por nuestro instituto sobre esta cuestión, lo que nos ha permitido ofrecer resultados comparativos desde 2005. Algunos de los resultados que consideramos más significativos se exponen a continuación:

- ❖ Como primera cuestión cabe destacar la linealidad de los resultados obtenidos respecto a años anteriores. Concretamente, se mantiene la proporción de entrevistados que realizan actividades formativas relacionadas directamente con sus actividades diarias: en torno al 71% de los participantes. Ello se da en mayor medida en los cursos impartidos por el Instituto en Consejerías (llega al 93% de los asistentes)
- ❖ La posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo sigue siendo el motivo fundamental para asistir a algún curso, con un 59% de menciones. Este dato representa un crecimiento de casi 12 puntos respecto a 2006 y casi 25 puntos respecto a los datos de 2005. Este motivo destaca en los cursos del Instituto en Consejerías, donde alcanza el 89%.
- ❖ El segundo motivo que justifica la participación en acciones formativas es el enriquecimiento personal (17.9%), seguido de la obtención de puntos para el concurso de traslados (11.5%). Esta última cuestión crece en importancia hasta el 25% de las respuestas en los cursos homologados a Otros Organismos e Instituciones. En relación a los motivos aducidos para participar en acciones formativas hay que destacar un cambio respecto a años precedentes y es el descenso de importancia otorgada al hecho de adquirir conocimientos para un futuro cambio de trabajo, que pierde un peso considerable, bajando desde el 23% de 2005 y 2006 al 8.6% del presente estudio.

- ❖ De los cursos realizados se valora muy positivamente, por encima de otras cuestiones, al profesorado, que alcanza una calificación media de 8.2 puntos sobre 10. A esta cuestión la siguen el “desarrollo” del curso (8.1), la “recomendación” del curso a otras personas, que obtendría 8 puntos y el “Nivel del curso” que, con 7.9 puntos sobre 10, también supera a la media general (7.8 puntos).
- ❖ Por debajo de la calificación media de 7.8 se sitúan el “cumplimiento de las expectativas iniciales”, la “adecuación del nivel a sus necesidades” y, la “convivencia con los compañeros”. La cuestión que recibe la valoración más baja es la “utilidad para el desempeño de su trabajo” (hecho lógico si se tiene en cuenta que el 29% 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 obtienen el “profesorado”, la “convivencia” con los compañeros y la “mayor utilidad para el desempeño del trabajo” en las actividades formativas impartidas por el Instituto en las Consejerías.
- ❖ 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” (más vinculada a la obtención de puntos) y la “Mejora de la calidad del trabajo”, fundamentalmente entre los participantes de las Consejerías.

- ❖ 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 motivación hacia el trabajo, conocer la importancia de las tareas de los compañeros o mejorar la organización de las tareas. En general, y como en años anteriores, 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 de años pasados). 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: el 65% de los entrevistados no es capaz de mencionar ningún elemento o aspecto que no haya sido de su agrado en la formación recibida.



Trabajo elaborado por



Instituto Andaluz de Administración Pública
CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

con la colaboración de

IMC INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN,
MARKETING Y COMUNICACIÓN