



Instituto Andaluz de Administración Pública  
**CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

---

## **EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA FORMACIÓN 2008**

---

Abril de 2.009





## 0. Índice

1.	Introducción	3
2.	Objetivos de la investigación	4
3.	Metodología. Ficha Técnica	5
4.	Descripción de la muestra	7
5.	Evaluación de las Acciones Formativas	18
6.	Resultados según Sexo del participante	31
7.	Resultados según Tipo de Contrato	36
8.	Resultados según Grupo al que pertenece	41
9.	Resultados según Nivel del Puesto de trabajo	46
10.	Resultados según Provincia en la que desempeña el trabajo	51
11.	Resultados según Modalidad de Impartición	56
12.	Resultados según Líneas Formativas	61
13.	Consideraciones Finales	66



## 1. Introducción (I)

Por cuarto 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 Directivos
- 6º. Formación de Formadores
- 7º. 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 las acciones formativas desarrolladas durante el año 2.008. 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: IAAP, 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 sexo, 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 IAAP) 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)

**Lógicamente, la metodología de investigación se mantiene respecto a las anteriores ediciones del estudio**

**Universo de Investigación:** participantes en acciones formativas desarrolladas por el IAAP en el año 2008 de las líneas formativas siguientes:

**Del Plan de Formación del IAAP**

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

Acciones formativas **homologadas por el IAAP** (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 IAAP, 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:

2.220 entrevistas, lo que supone un Error de muestreo del +/- 2,1%

*(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:

	Nº Participantes	Muestra	Error de muestreo
<b>PLAN DE FORMACION DEL IAAP 2.008</b>	<b>21676</b>	<b>1324</b>	<b>2,7</b>
A Personal de Administración general	12476	497	4,4
A Personal de Justicia	5120	411	4,7
Impartida por Consejerías	4080	416	4,6
<b>FORMACION HOMOLOGADA</b>	<b>18917</b>	<b>896</b>	<b>3,3</b>
A Consejerías	13801	453	4,6
A Sindicatos+Otros	5116	443	4,5
<b>TOTAL</b>	<b>40593</b>	<b>2220</b>	<b>2,1</b>

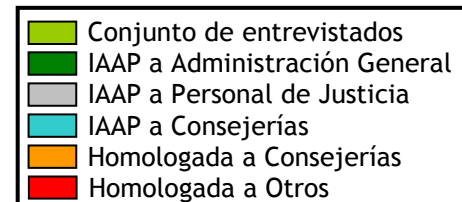
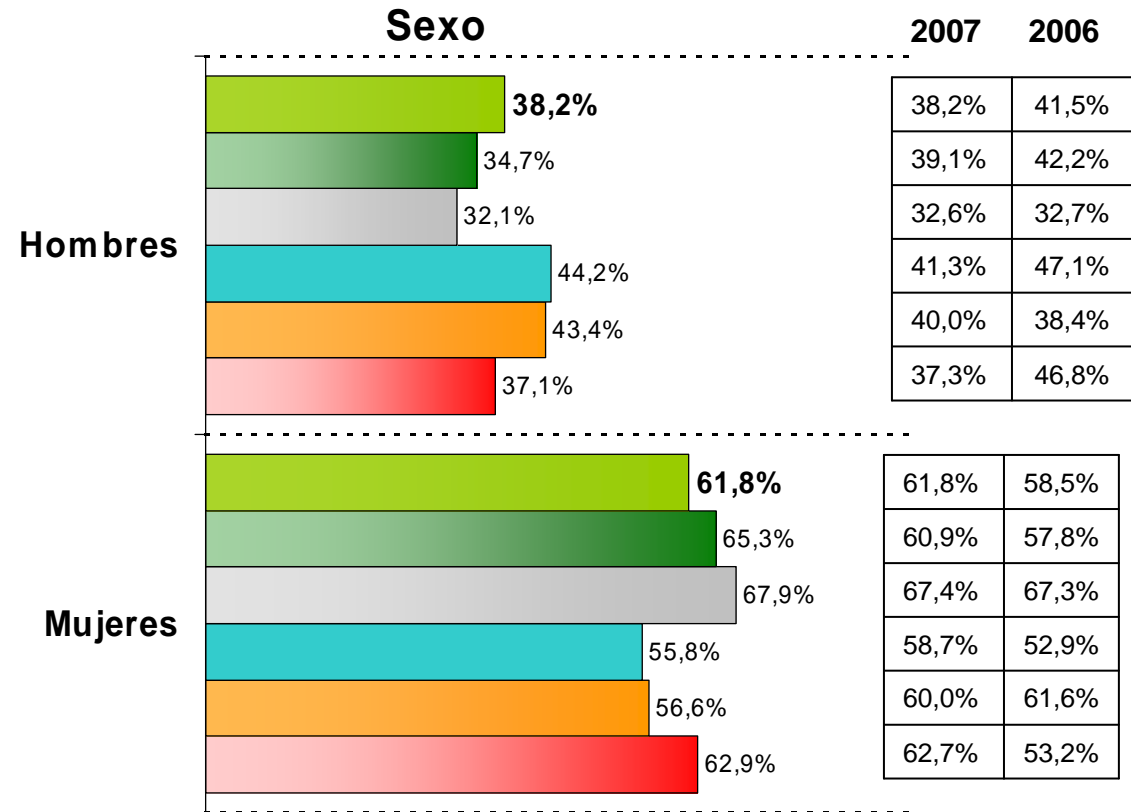


## **4. Descripción de la muestra. Perfil de participantes en actividades formativas**

## 4.1. Descripción de la muestra (I)

Como en el último estudio, durante el año 2.008, puede afirmarse que casi el 62% de los participantes en acciones formativas eran mujeres, por un 38% de hombres.

Si bien a nivel de conjunto el reparto de la muestra es similar al de 2007, es significativo el aumento de mujeres que realizan cursos entre el personal de Administración General (+ 4.4% respecto al año anterior), mientras que pierden peso en las actividades formativas impartidas por las Consejerías, tanto del propio Plan del IAAP (-2.9%) como homologadas a éstas (-3.4%)



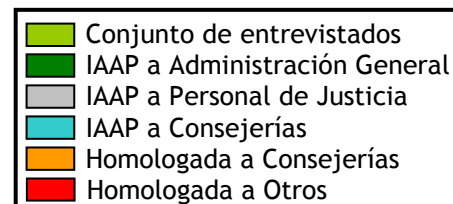
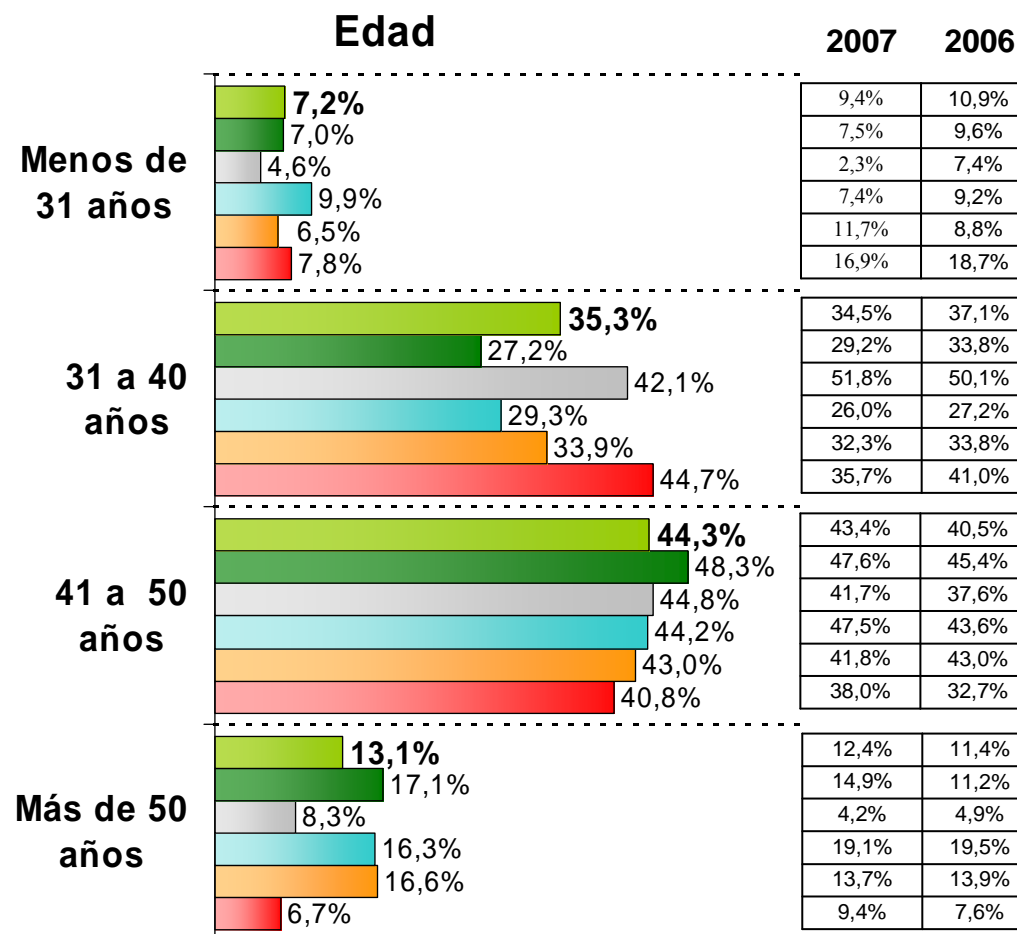


## 4.1. Descripción de la muestra (II)

La composición del alumnado en función de la edad sigue los mismos parámetros de años anteriores. La mayoría de los participantes en las distintas actividades formativas tienen entre 31 y 50 años (79,6%), siendo algo más jóvenes –31 y 40 años-, los asistentes provenientes de Cuerpo de Justicia, así como los participantes en acciones formativas homologadas a Sindicatos y otras Instituciones.

Como se apreciaba en el estudio anterior, se incrementa ligeramente el porcentaje de participantes en cursos con edades comprendidas entre 31 y 50 años (+ 1.7% para el conjunto de las líneas formativas), mientras que se reducen ligeramente los asistentes con edades inferiores a 31 años (pasan del 9,4% al 7,2%)

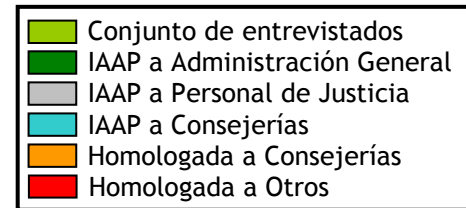
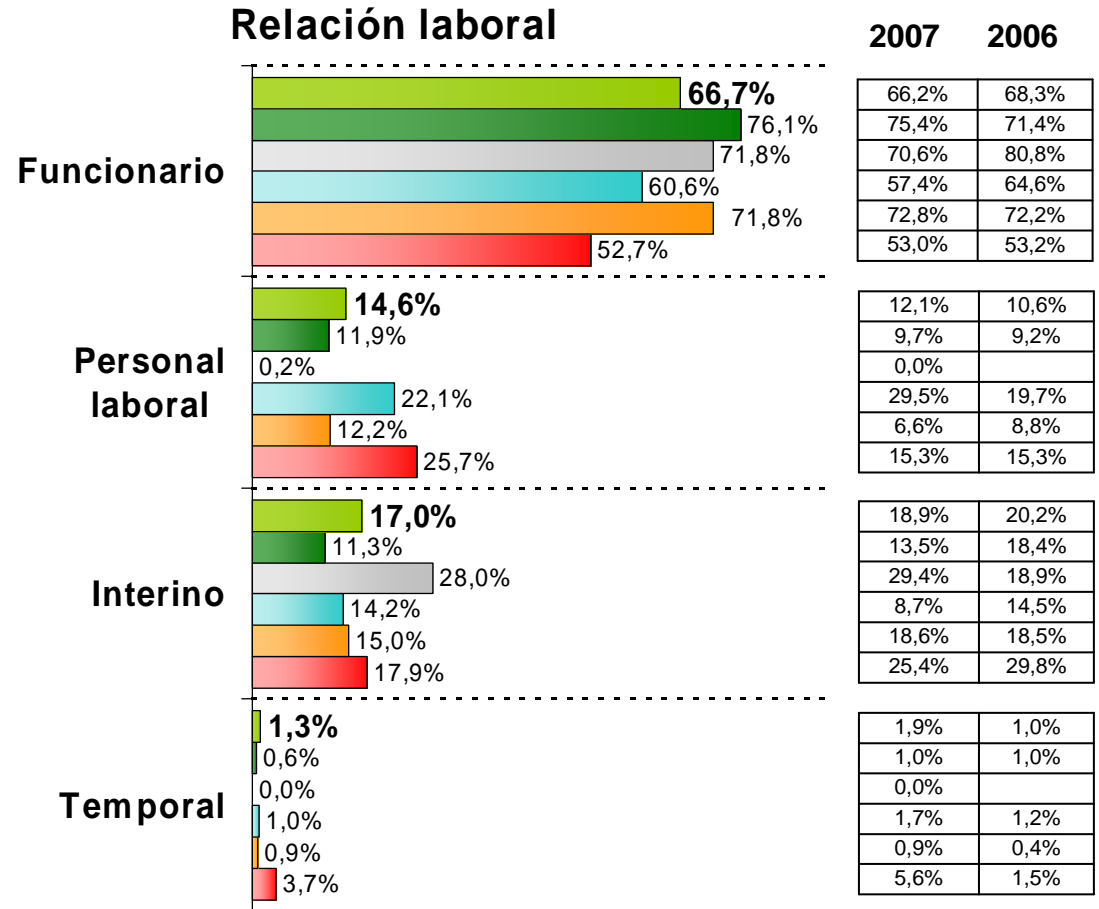
También aumentan, aunque muy ligeramente (+0.7%), los participantes con más de 50 años.



## 4.1. Descripción de la muestra (IV)

En cuanto a la relación laboral y, para el conjunto de la muestra, apenas se producen diferencias respecto a los resultados obtenidos en 2007. En este sentido, casi el 67% de los participantes son Funcionarios. Los Interinos constituyen el segundo grupo más representado, con un 17% de asistentes (bajan casi dos puntos porcentuales), seguidos del Personal Laboral, con casi un 15%.

Por segmentos y, respecto a 2007, la principal diferencia se encuentra en el Personal Laboral, colectivo en el que se reducen considerablemente los participantes en acciones organizadas por las propias Consejerías (-7.4%) y aumenta el Personal Laboral presente en las acciones homologadas a Sindicatos y Otras Instituciones.



## 4.1. Descripción de la muestra (V)

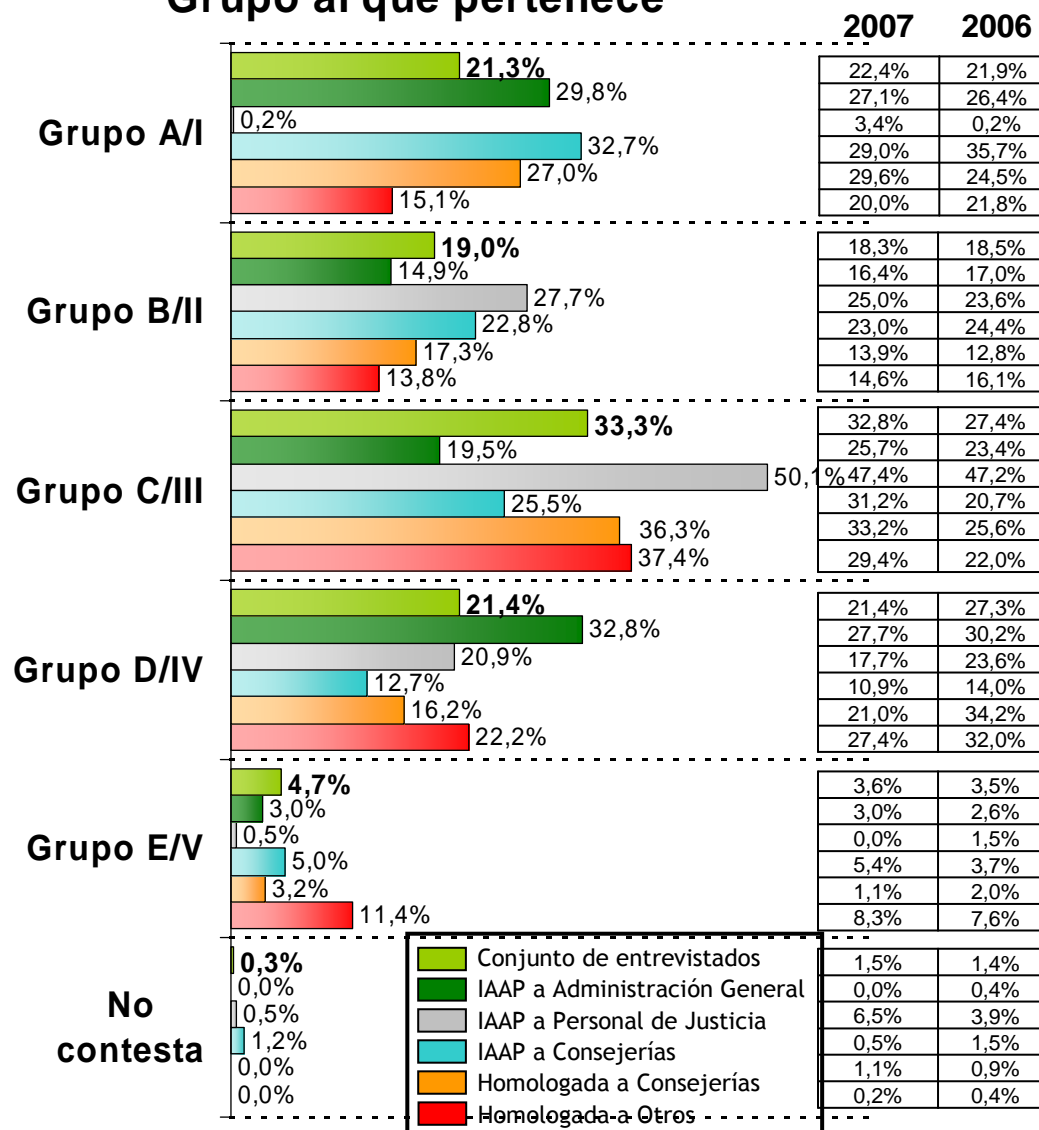
También en este sentido, la muestra de participantes en actividades formativas es muy similar a la obtenida en el último estudio. En concreto, un tercio de los entrevistados se encuadra en el Grupo C/III, destacando el Personal de Justicia, que incrementa su presencia respecto a 2007 en casi 3 puntos porcentuales (+2.7%)

En segundo lugar se sitúan los participantes del Grupo D (en torno al 21%), destacando el incremento producido entre los empleados de Administración General (+5.1%) y el descenso en las actividades organizadas por Otras Instituciones (-5.2%)

Situación muy similar se produce en el Grupo A/I, que conforma otro 21% de la muestra. En este caso, aumentan los asistentes a las acciones realizadas por las propias Consejerías (+3.7%) y los empleados de la Administración General (+2.7%), descendiendo en casi cinco puntos porcentuales quienes optan por cursos organizados por Otros Organismos.

El cuarto grupo que aporta más participantes es el B/II, que supone el 19% del total, manteniéndose su representación respecto a los últimos estudios.

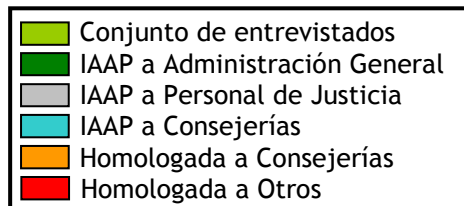
### Grupo al que pertenece



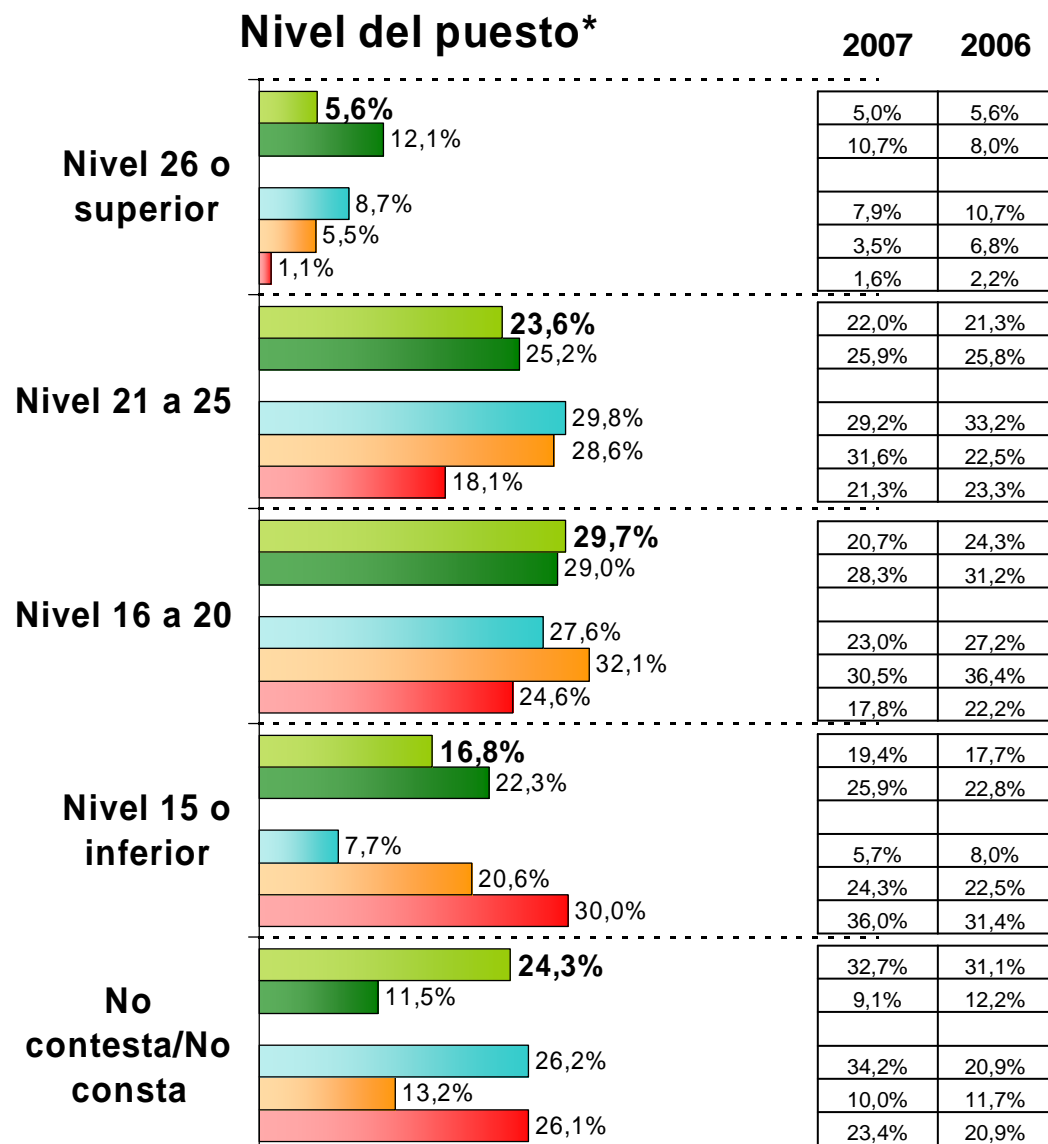
## 4.1. Descripción de la muestra (VI)

También bajo esta perspectiva son escasas las variaciones respecto al año pasado, si bien cabría mencionar el aumento de los participantes de los niveles 16 a 20, en todas las líneas formativas (+9% en el conjunto de entrevistas realizadas).

Esta crecida parece ser consecuencia del descenso de quienes en 2007 No contestaban a esta cuestión, descendiendo esta cifra un 8.4% a nivel global, sobre todo entre los asistentes a acciones impartidas por las propias Consejerías, pero pertenecientes al Plan del IAAP.



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



## 4.1. Descripción de la muestra (VII)

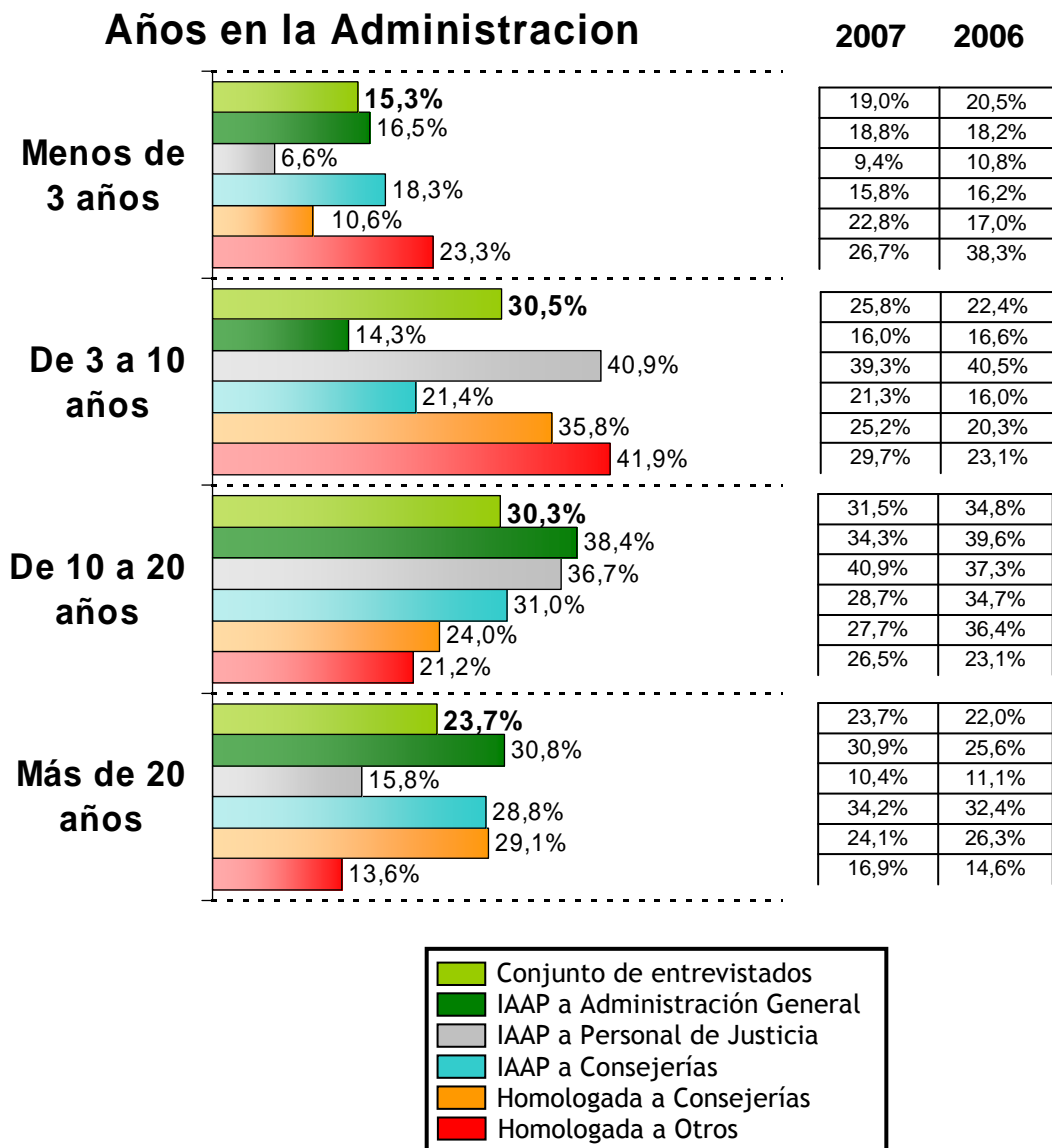
Respecto a la antigüedad de los entrevistados dentro de la Administración, la principal diferencia se detecta entre quienes llevan trabajando entre 3 y 10 años, ya que este colectivo incrementa su presencia en la muestra en casi un 5%, sobre todo en acciones formativas Homologadas por el IAAP. De este modo, constituyen el grupo más numeroso de entrevistados: un 30.5%

Del resto de colectivos, destacan:

- Menos de 3 años: son el 15,3% de los participantes, descendiendo todos los subgrupos analizados, sobre todo aquellos que han asistido a acciones formativas homologadas a las propias Consejerías (-12.2%)

- De 10 a 20 años: 30,3% del total, destacando los participantes en acciones formativas pertenecientes a la Administración General (+4.1% respecto a 2007).

- Más de 20 años: 23,7% del total de participantes, sobre todo de Administración General (30.8%). Dentro de este grupo descienden los inscritos en las acciones de las propias Consejerías, contempladas en el Plan del IAAP.

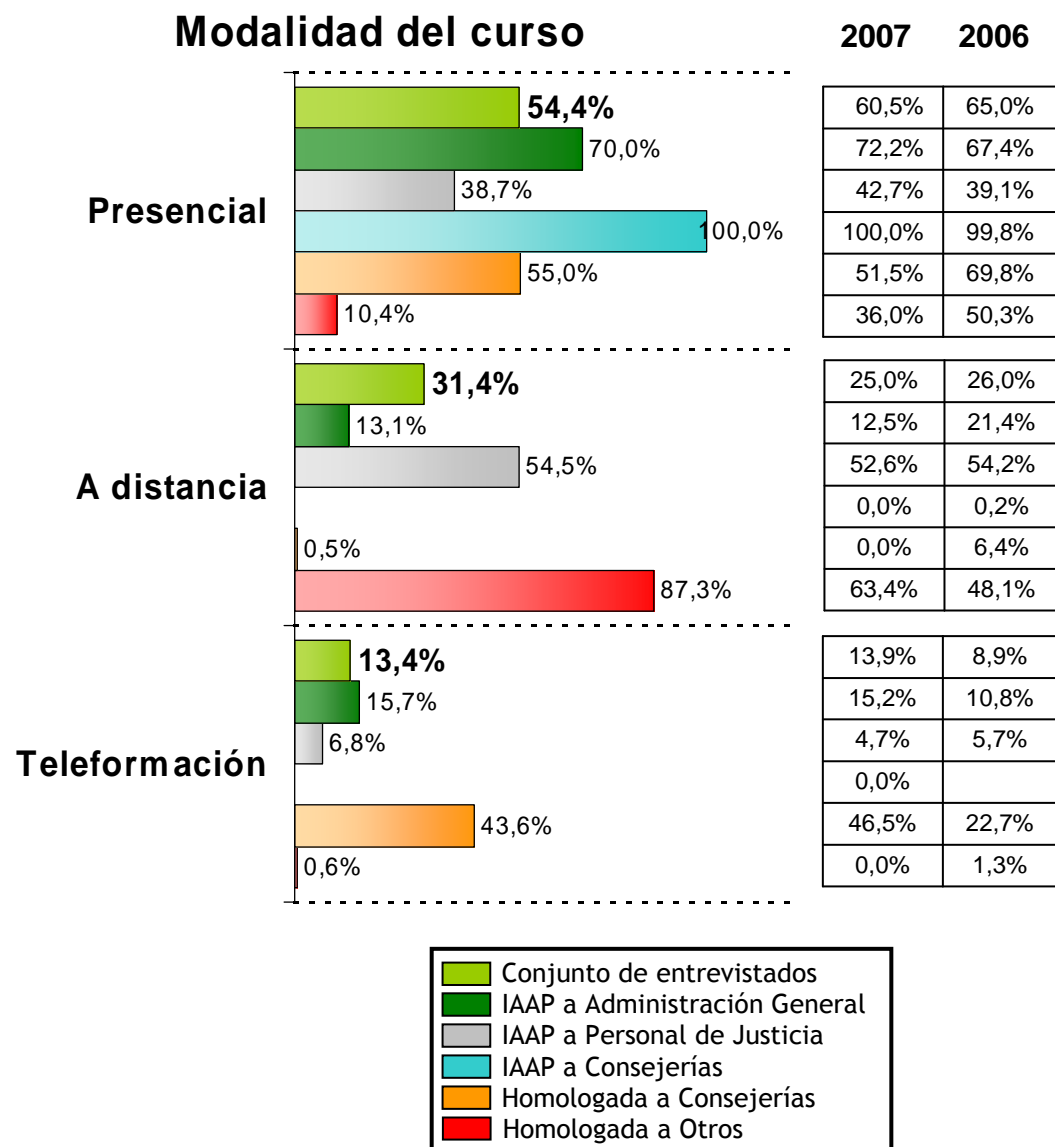


## 4.1. Descripción de la muestra (VIII)

Como ya se detectara en 2007, continúa reduciéndose la proporción de participantes en acciones presenciales (-6.1%), aún cuando siguen siendo las mayoritarias (54.4%). Este descenso se produce, sobre todo, como consecuencia de la menor realización de actividades de este tipo en la formación Homologada a Sindicatos y Otros Organismos (-25.6%).

La formación “A Distancia” continúa la tendencia alcista detectada en 2007, suponiendo el 31.4% del total de participantes, aunque es especialmente elevada en las líneas al Personal de Justicia (54.5%) y homologada a Sindicatos+Otros (87.3%).

La “Teleformación”, se mantiene muy similar al estudio previo, situándose en el 13,4% del total de participantes, sobre todo en la formación homologada a Consejerías (43.6%)



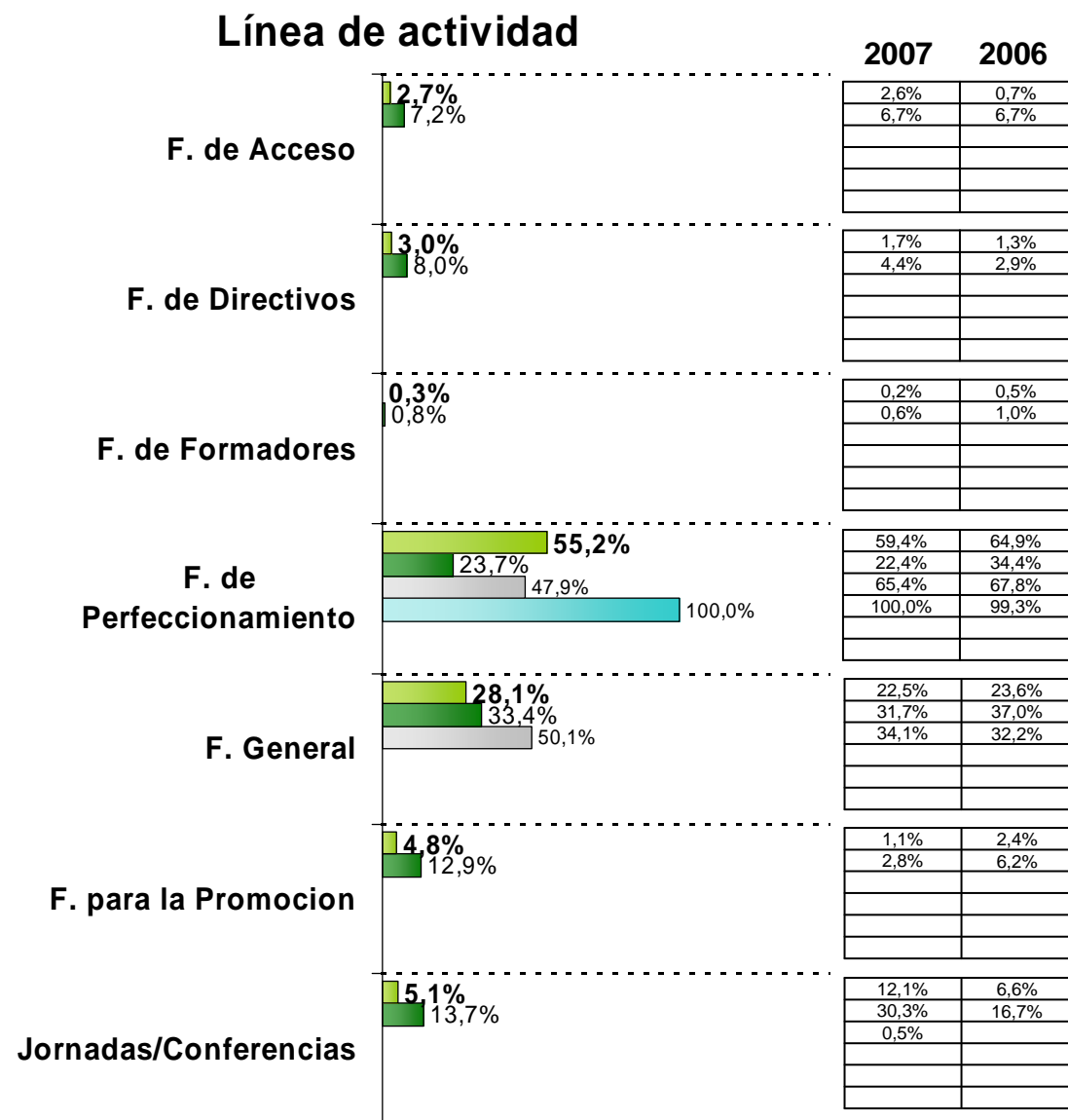
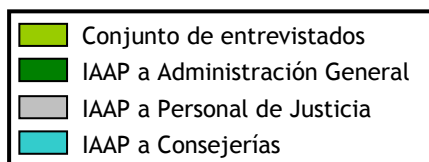
## 4.1. Descripción de la muestra (IX)

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

- La Formación de Perfeccionamiento es la más habitual, ya que el 55% de los participantes realiza algún curso de esta línea (el 100% de la formación impartida por las Consejerías), aunque se aprecia un descenso del 4.2% respecto a 2007.

- La Formación General es impartida, sobre todo, al personal de Personal de Justicia, y experimenta una crecida de 6.6 puntos porcentuales. En el conjunto de la muestra.

- La Formación para la Promoción y las Jornadas y Conferencias tienen cabida, en exclusiva, en las acciones al personal de Administración General.

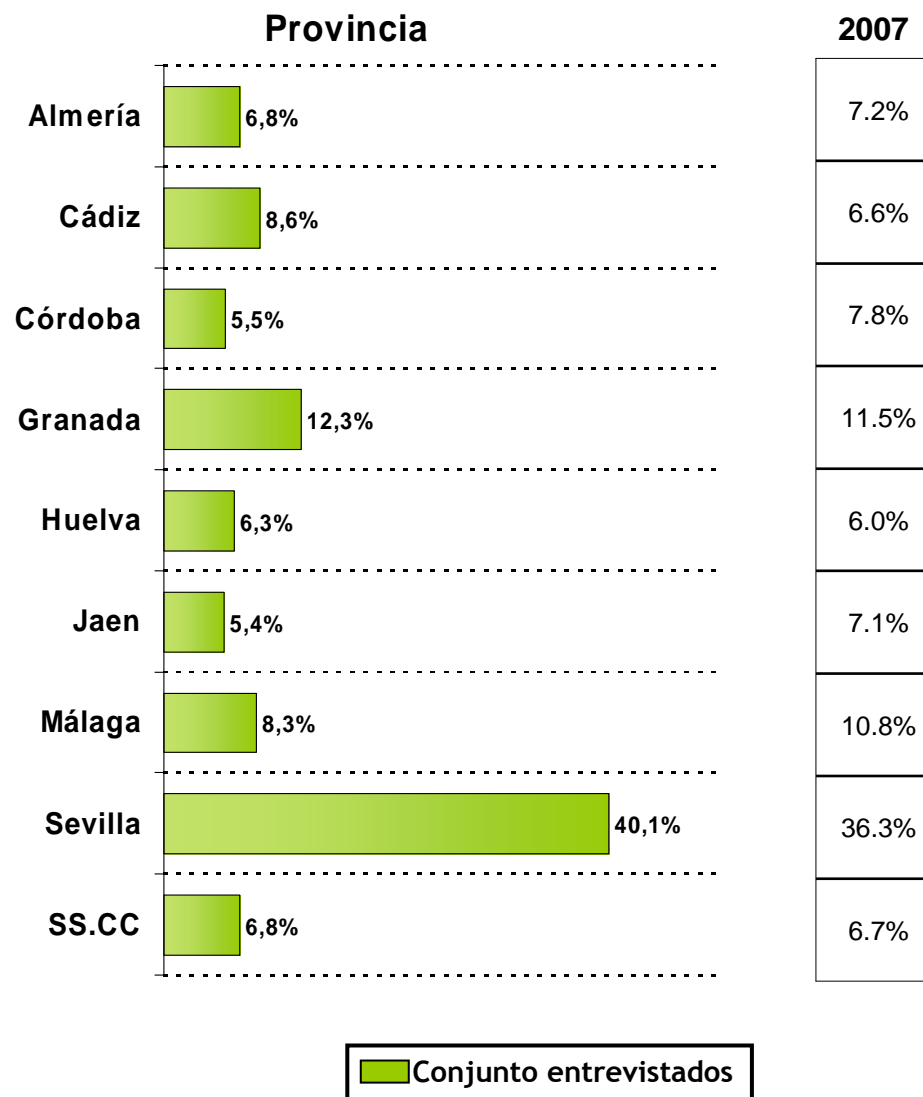


## 4.1. Descripción de la muestra (X)

Por último, en relación a la provincia en la que el trabajador ejerce su trabajo, destaca Sevilla, donde se han realizado el 40% de las entrevistas.

Los participantes de Granada representan al 12% de los entrevistados y los de Cádiz y Málaga rondan el 9%. El resto de provincia alcanzan porcentajes en torno al 6%.

En cualquier caso, se trata de porcentajes muy similares a los de la pasada edición del estudio.

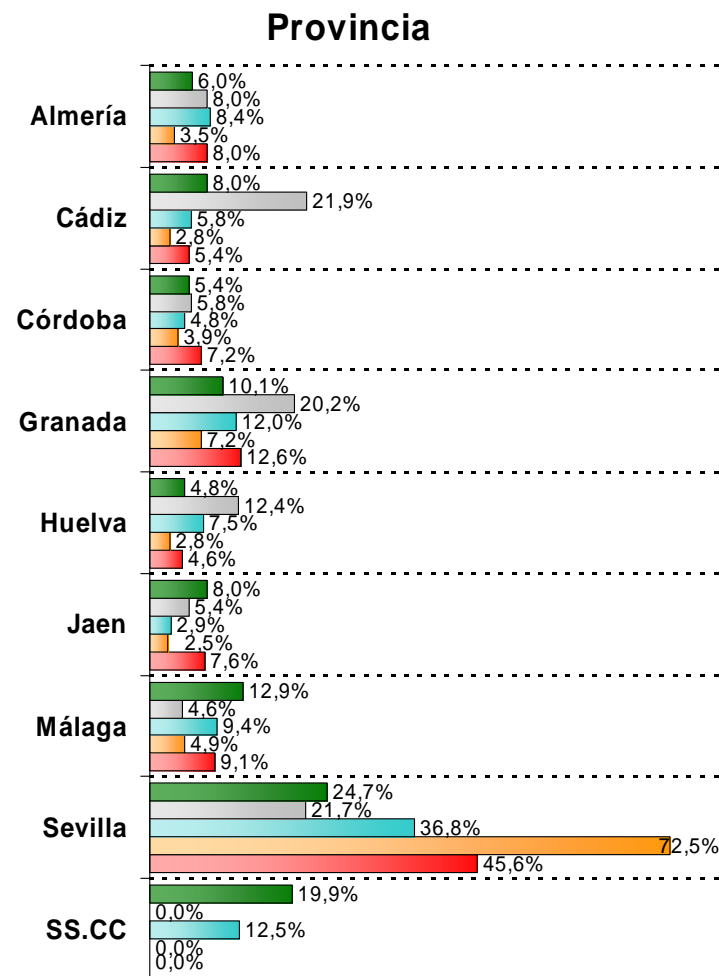
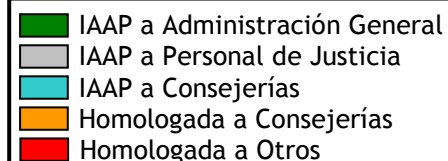




## 4.1. Descripción de la muestra (XI)

Como en estudio precedente, el predominio de participantes sevillanos parece venir determinado por la formación homologada por el IAAP, sobre todo a las Consejerías, ya que casi tres cuartas partes de los entrevistados en esta línea de actividad son de esta provincia.

Además, destacan en Cádiz, Granada y Huelva las acciones impartidas al personal de justicia y, en Málaga, las ofrecidas a los empleados de Administración General.



## **5. Evaluación 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**

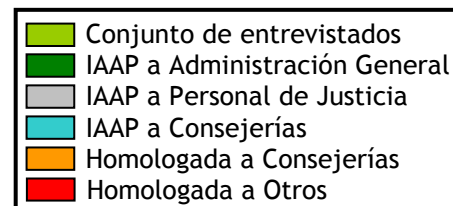
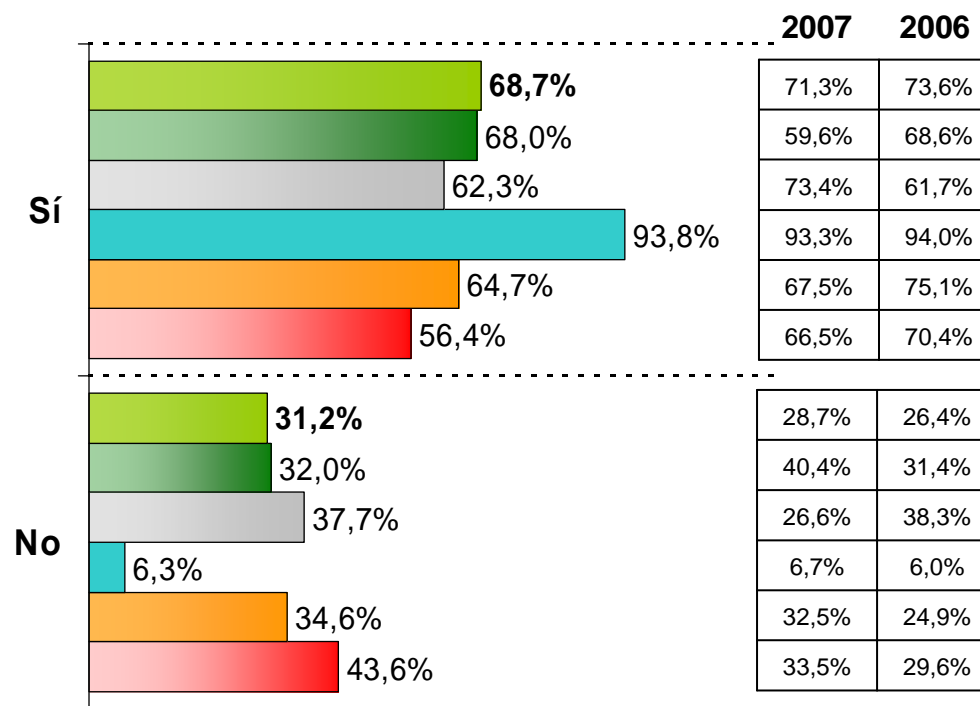
## 5.1. Relación del Curso con el Puesto de trabajo

La mayoría de los entrevistados opta por actividades relacionados con su puesto de trabajo, con idea de poder aplicar los conocimientos adquiridos. Así se manifiesta el 68.7% de los entrevistados, si bien la tendencia descendiente detectada en 2007 continúa (2.6% menos que en 2007 y 4.9% menos que en 2006)

En la formación impartida por las propias Consejerías (recordemos que se trata, en el 100% de los casos, de formación de perfeccionamiento) el 93,8% de los participantes realiza cursos vinculados a su trabajo diario.

A nivel global, el 31% de los participantes opta por acciones si relación directa con su labor diaria, en mayor medida en la formación homologada a Otros organismos (43.6%).

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



## 5.2. Motivo de realización del curso

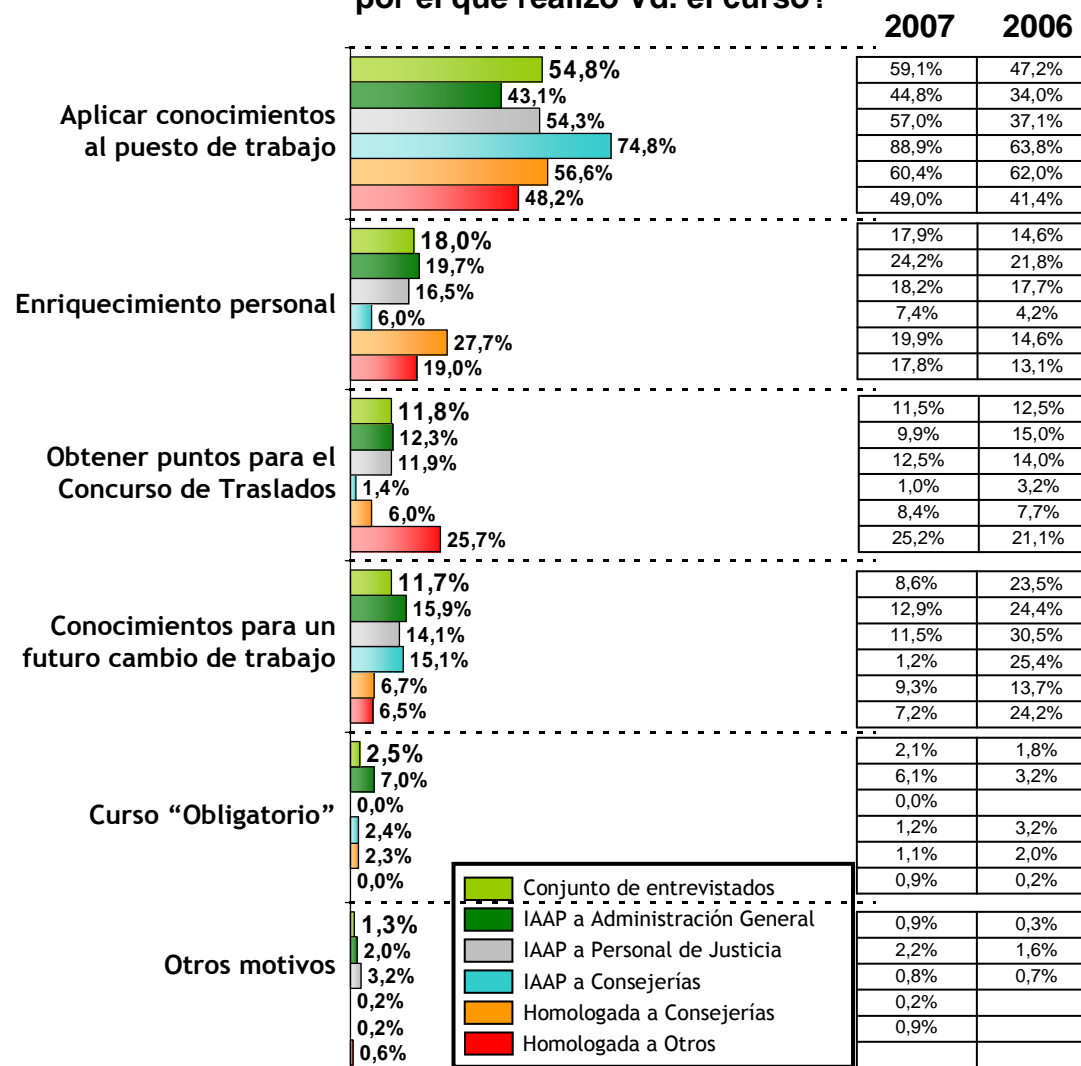
Las motivaciones para la realización de cursos continúan siendo similares a las de años precedentes.

el motivo fundamental para la realización de cursos sigue siendo la aplicación de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo, que, aunque desciende algo más de 4 puntos porcentuales respecto al estudio previo, es mencionado por casi el 55% de los entrevistados.

La segunda razón, el “enriquecimiento personal”, es expresado por el 18% del total de entrevistados, seguido de la obtención de puntos para el concurso de traslados, motivo aducido por el 11,8% de los entrevistados, sobre todo de quienes realizaron una actividad formativa homologada a Otras Instituciones y Organismos (25.7%).

La búsqueda de conocimientos para un futuro cambio laboral es mencionada por el 11.7% de los entrevistados, percibiéndose un aumento de esta motivación respecto a 2007 (+3.1%).

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



### 5.3. Valoración del curso (I)

Globalmente, las acciones formativas desarrolladas han sido muy bien valoradas por los participantes, ya que reciben una calificación media de 7,8 puntos sobre 10 (similar a la de hace un año)

También las valoraciones por aspectos concretos, son muy similares a las de 2007, si bien cabe mencionar el descenso de la “Valoración general de la convivencia con los compañeros”, que pierde 7 décimas respecto a 2007. Este hecho puede venir derivado del aumento de las actividades formativas “a distancia”.

Por lo demás, todos los aspectos superan la puntuación media (5) y rondan la calificación de 8, a excepción de la mencionada “convivencia”, así como la “utilidad para el desempeño de su trabajo”, que pierde dos décimas respecto a 2.007 y se sitúa en 6,5 puntos (el aspecto peor considerado, tanto en este estudio como en los precedentes).

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

(Calificación media otorgada por el Total de los Entrevistados)



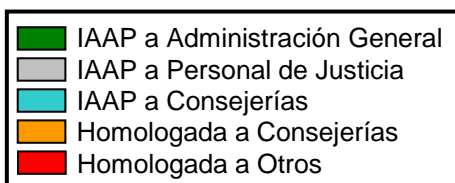
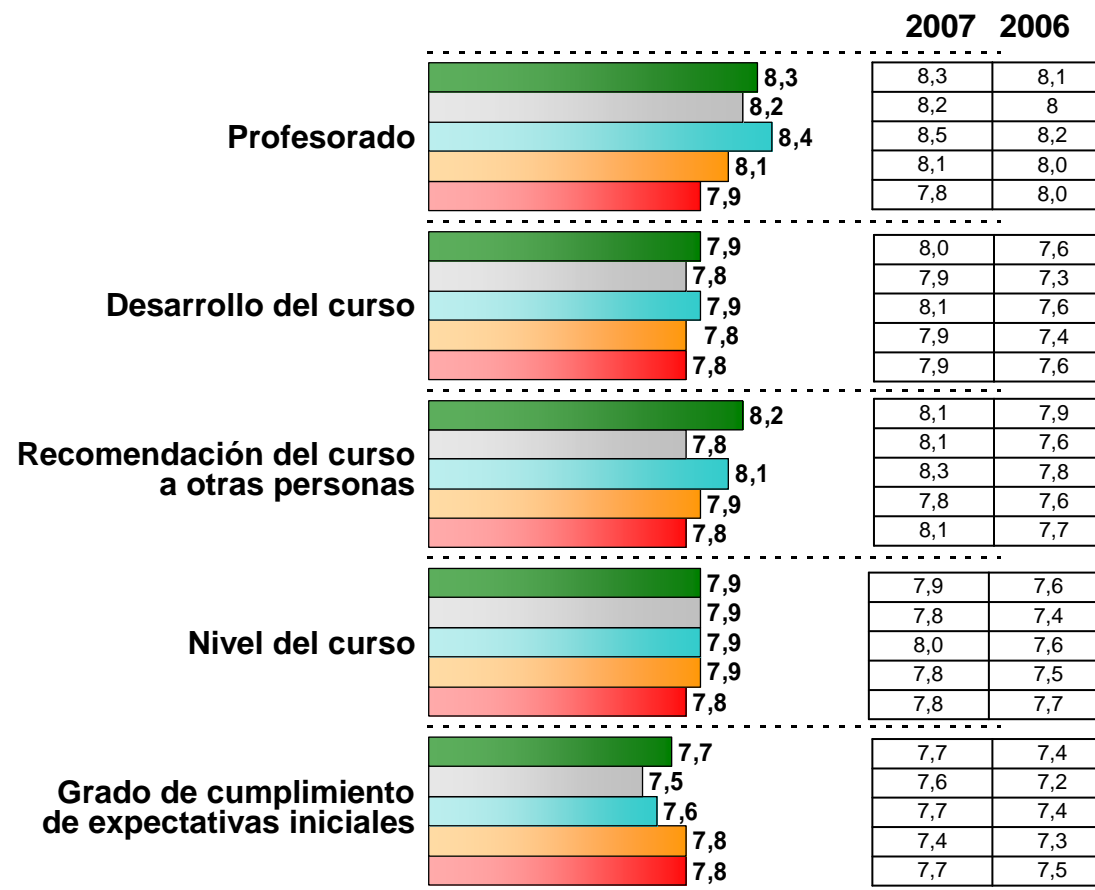
### 5.3. Valoración del curso (II)

La valoración de aspectos según grupos de participantes refleja una situación muy similar a la de 2007. En concreto:

El “Profesorado”, y la “Recomendación a otras personas” son las dos cuestiones mejor consideradas por los participantes de la Administración General y los de actividades organizadas por las Consejerías, mientras que baja su calificación entre los asistentes a acciones homologadas a Otras Instituciones u Organismos.

Las cuestiones relacionadas con el “Desarrollo del curso” y su “Nivel” obtienen valoraciones muy similares de todos los colectivos analizados, mientras que son los participantes en actividades Homologadas los que consideran satisfechas sus expectativas en mayor grado.

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



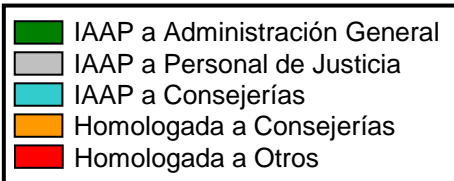
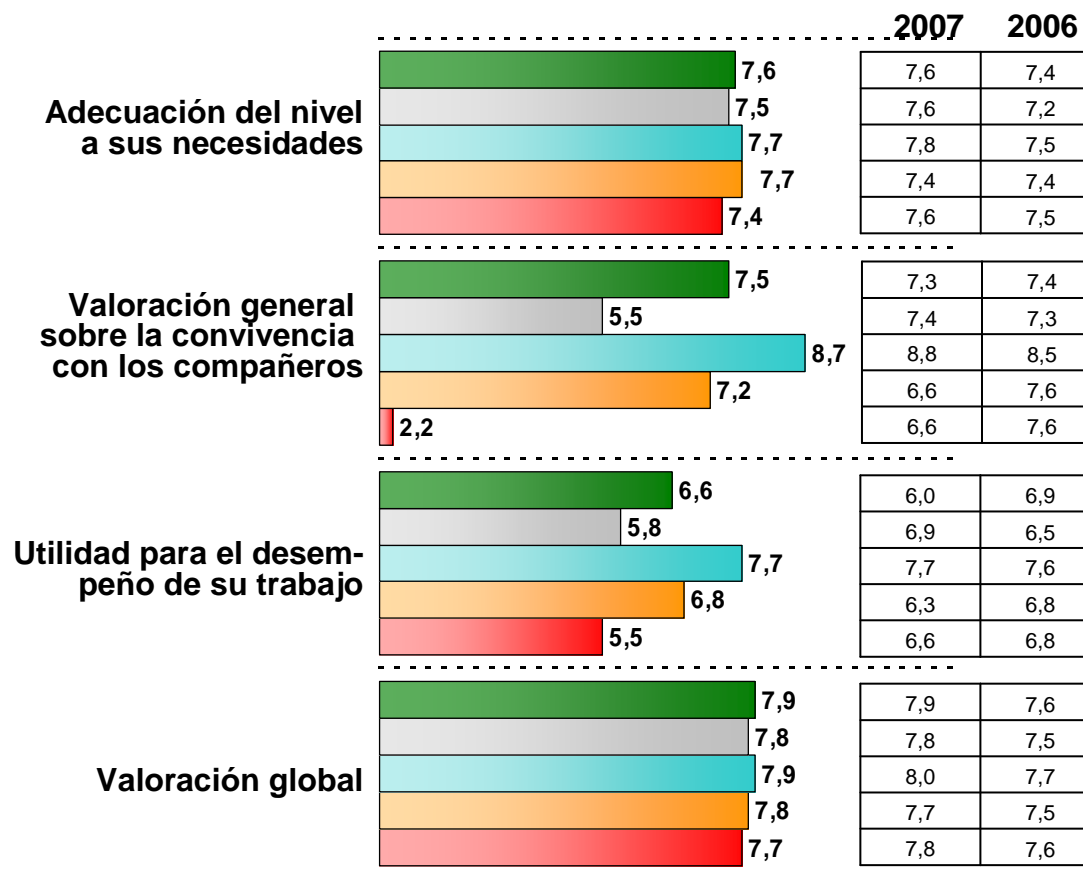
### 5.3. Valoración del curso (III)

Respecto al resto de aspectos, la “Adecuación del nivel y la “valoración Global” reciben puntuaciones muy similares entre los diferentes colectivos estudiados.

Por el contrario, la pérdida de valoración de la “Convivencia” parece venir dada por las calificaciones otorgadas entre los trabajadores de Justicia y los asistentes a actividades organizadas por Otras Instituciones (homologadas) que, recordemos, son los que tienen un mayor peso de acciones formativas “a distancia”.

Igualmente estos dos colectivos son quienes otorgan una menor puntuación a la “Utilidad de los cursos realizados”

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)

En el presente estudio, los tres aspectos sobre los que más ha influido la realización del curso han sido:

- La “Mejora de sus perspectivas de futuro”. Más del 40% de los entrevistados así lo considera.
- La “Facilitación en la realización de las tareas” (31.9%), y
- La “Mejora de la calidad del trabajo que realiza” (29.1%).

En cualquier caso y, en comparación con 2007, cabe destacar **un menor aprovechamiento de los cursos realizados en todos los aspectos evaluados**. Las pérdidas más importantes se observan en:

- Aumentar la motivación hacia el trabajo (pierde 12,8 puntos respecto al pasado año)
- El La mejora de la calidad del trabajo (pierde 12 puntos respecto a 2.007).

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



■ Conjunto entrevistados

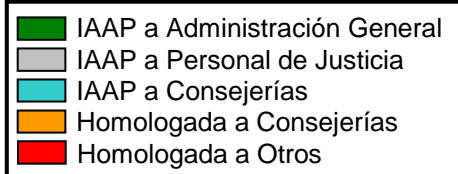


## 5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (II)

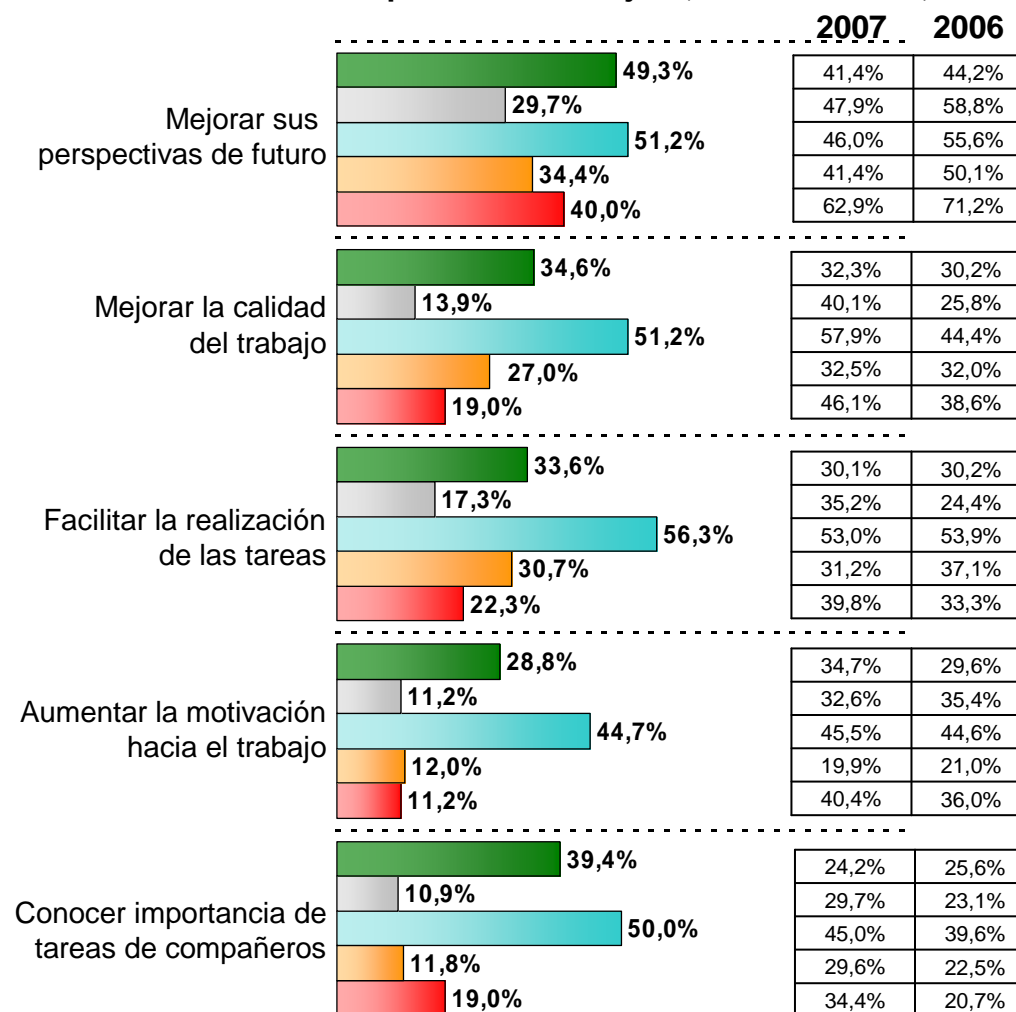
Tal como se ha observado en estudios precedentes, **quienes han participado en acciones formativas del Plan del IAAP, impartidas por las propias Consejerías (presenciales y de perfeccionamiento) son quienes reconocen una mayor utilidad o aprovechamiento del curso, en todos los aspectos.**

En el gráfico anexo se pueden observar los cinco aspectos más influidos por las actividades formativas. Se constata que los participantes pertenecientes a Administración General son quienes presentan el “segundo mejor perfil” de resultados.

Por otra parte, se detecta un **deterioro muy importante en la influencia de la formación al personal de Justicia y en la formación homologada a Otros Organismos**



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

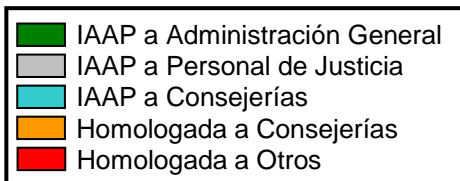


## 5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (III)

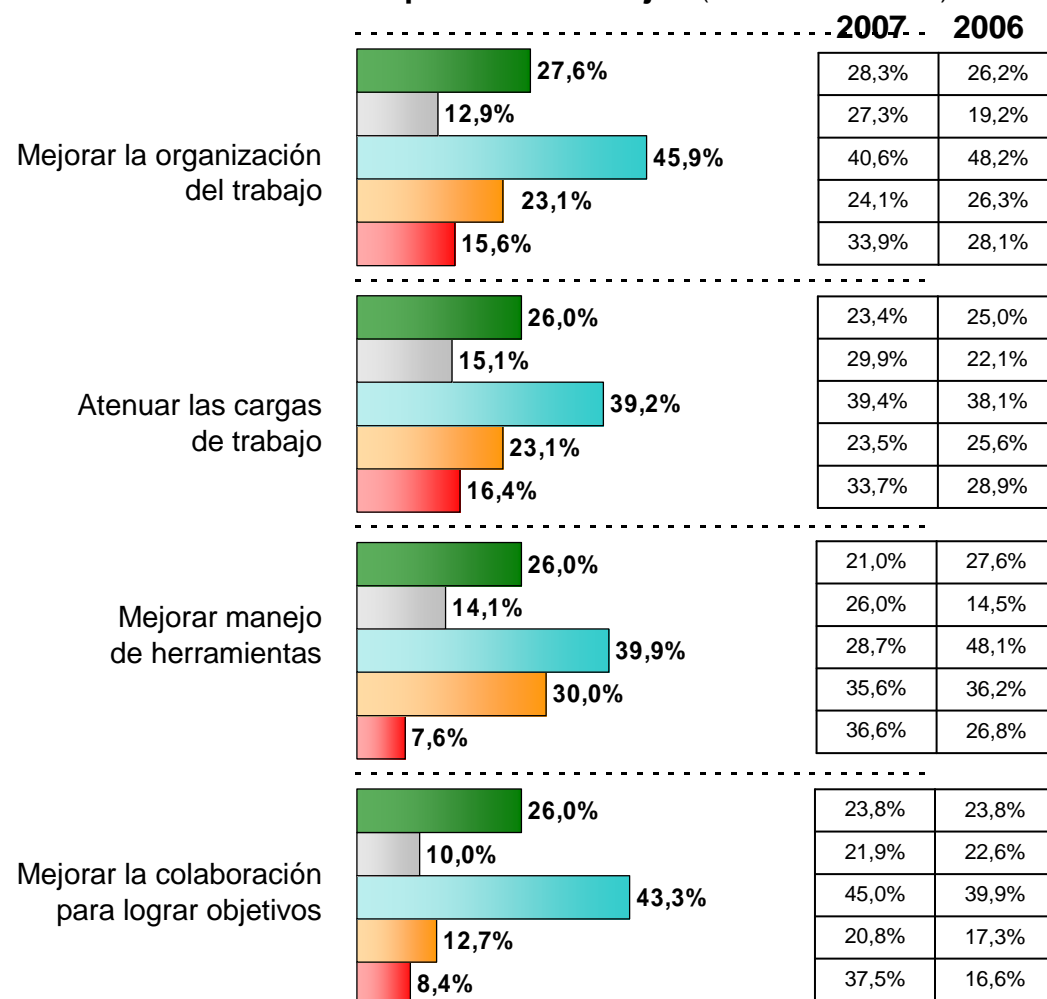
Los siguientes ítems corroboran lo expuesto anteriormente: la formación impartida por las propias Consejerías, dentro del Plan del IAAP, es la que más beneficios reporta, según la opinión de los propios participantes.

Del igual modo los participantes de la Administración general se sitúan en casi todos los ítems en un segundo nivel de satisfacción.

Personal de Justicia y personas que han participado en acciones homologadas a Otros son los que valoran en menor medida la influencia de los cursos realizados en su puesto de trabajo, con niveles muy inferiores a los de años anteriores.



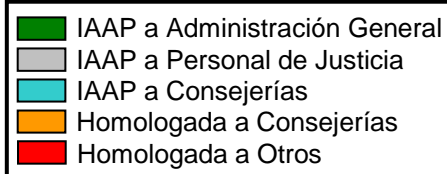
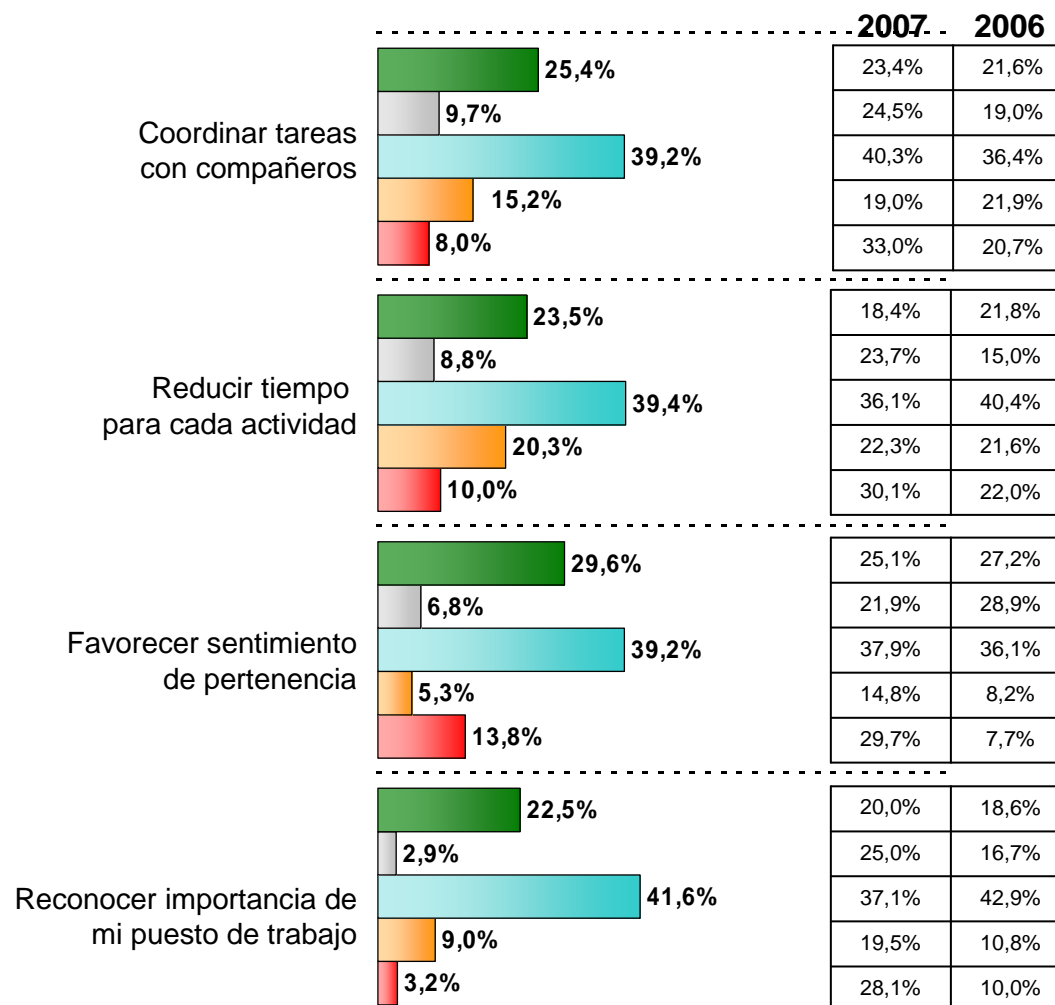
### ¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)



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

En estos cuatro ítems, los resultados coinciden plenamente con lo que se ha venido exponiendo hasta el momento.

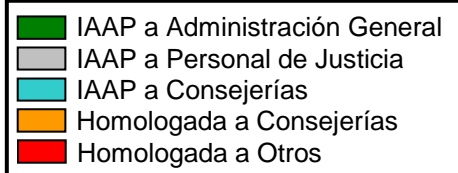
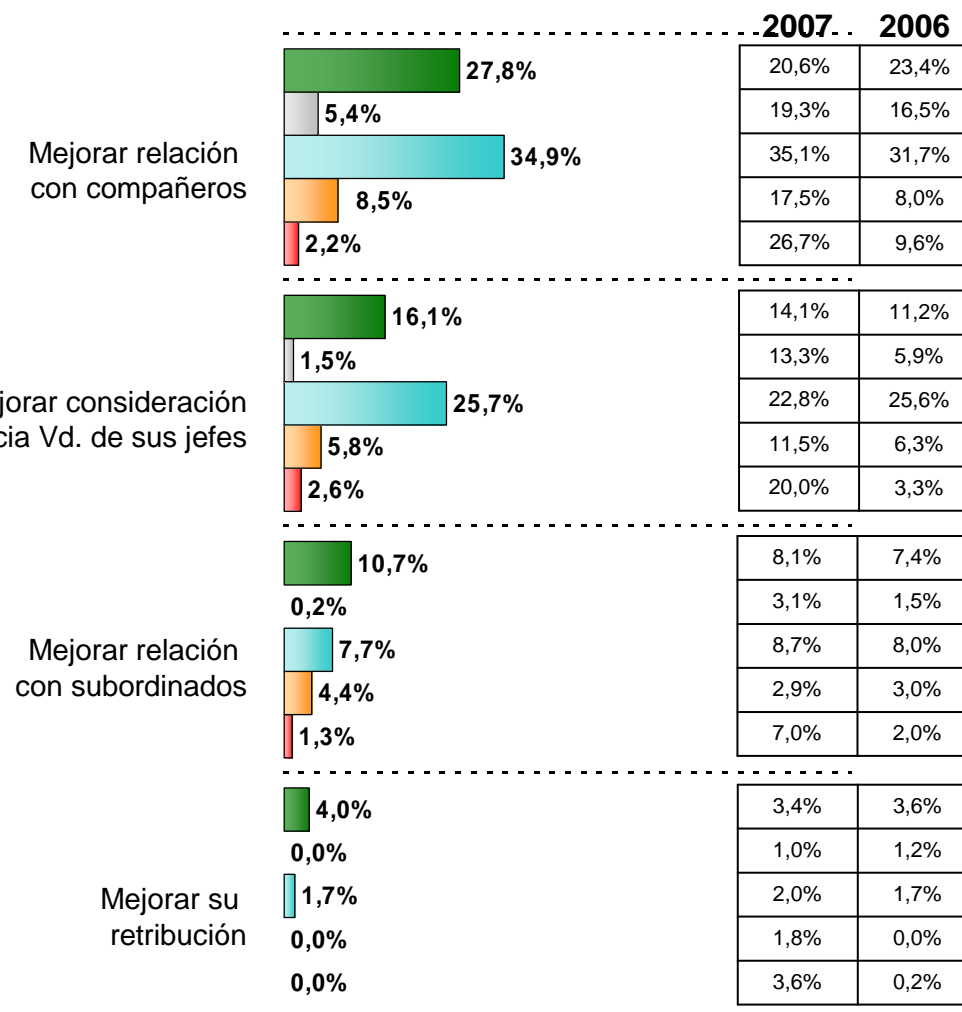
¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)



## 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, con idénticas variaciones en función del colectivo de estudio.

¿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.

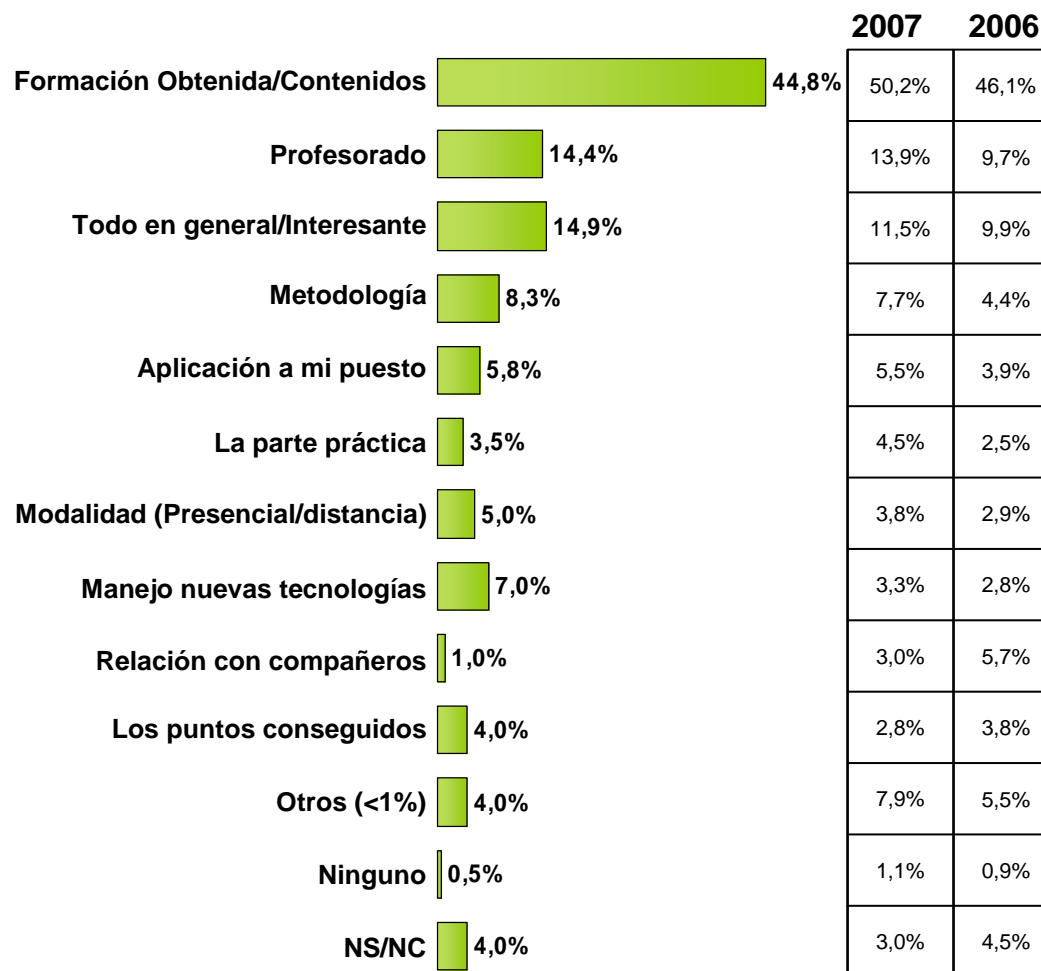
También en esta cuestión se obtienen resultados más o menos similares a los del año anterior, si bien el principal aspecto positivo de años anteriores pierde algunos puntos.

La Formación Obtenida, los contenidos, el temario, en su conjunto, es considerado, de forma espontánea, como lo más satisfactorio por casi el 45% de los entrevistados, situándose, además, a mucha distancia del resto de cuestiones (aunque, como hemos dicho, pierde 5,4 puntos respecto a 2007)

En segundo lugar, casi un 15% considera que “Todo en general” ha sido satisfactorio y un porcentaje similar evalúa como lo más positivo al profesorado, su actitud, su labor y su saber hacer.

La metodología de impartición del curso, el manejo de nuevas tecnologías, la aplicabilidad al puesto de trabajo, etc. se sitúan a continuación.

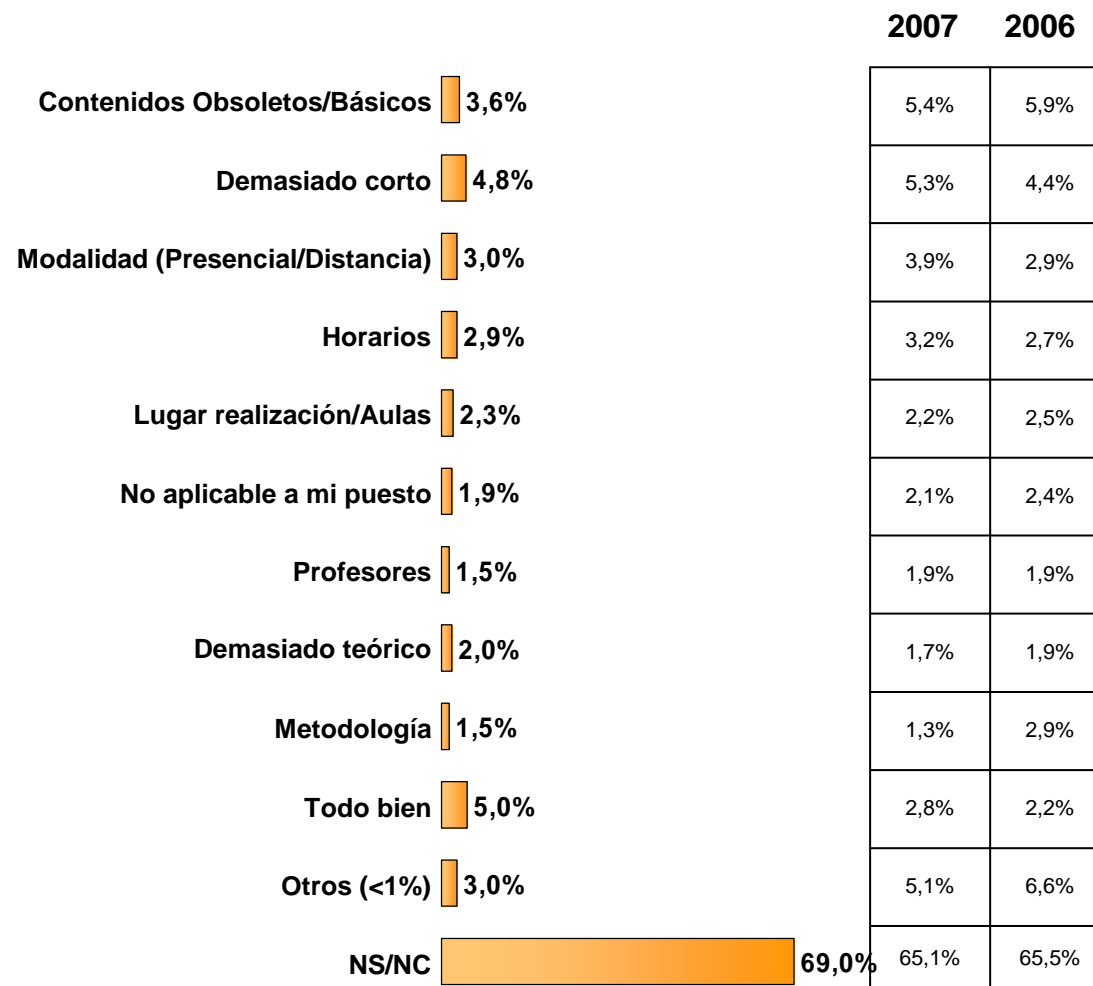
En la aplicación del curso a su puesto de trabajo,  
¿Con qué aspecto se muestra más satisfecho?



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

Los aspectos de insatisfacción son poco significativos. El 69% de los entrevistados responde, de forma espontánea, que no ha percibido ningún aspecto criticable. Las escasas menciones negativas se centran (como en años anteriores) en los contenidos, por considerarlos obsoletos o muy básicos, la duración del curso, la modalidad de impartición, etc.

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



## **6. Resultados según Sexo**

**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 Sexo.

- ✓ Al segmentar por sexo, se obtienen unos resultados muy similares a los de estudios precedentes: **el sexo no parece ser una variable determinante en las cuestiones analizadas.**
- ✓ A este respecto, sólo cabría destacar que los hombres continúan eligiendo cursos más relacionados directamente con su puesto de trabajo, con la idea de poder aplicar al mismo los conocimientos adquiridos, de ahí que valoren muy positivamente la influencia de las actividades en cuestiones íntimamente relacionadas con sus quehaceres diarios, tales como la facilitación de tareas, la mejora en la organización del trabajo, el manejo de las herramientas y la reducción de los tiempos.
- ✓ Las mujeres, por su parte, se decantan en mayor medida por realizar cursos que les supongan un enriquecimiento personal, aún 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	68,7%	<b>73,2%</b>	65,9%
NO	31,2%	26,7%	<b>34,0%</b>

## 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	2,5%	3,3%	2,0%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	54,8%	<b>57,7%</b>	53,0%
CONSEGUIR PUNTOS	11,8%	9,2%	13,3%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	11,7%	12,0%	11,5%
INTERÉS PERSONAL	17,9%	16,2%	19,0%
OTROS	1,3%	1,6%	1,0%

## 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	7,9	7,7	7,9
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,6	7,6	7,6
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,5	6,7	6,4
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,7	7,6	7,7
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,0	8,0	8,0
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	6,7	6,9	6,7
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	7,8	7,9
PROFESORADO	8,2	8,2	8,2
VALORACIÓN GENERAL	7,8	7,8	7,8

## 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
<b>TOTAL</b>	100,0%	38,2%	61,8%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	<b>28,0%</b>	23,1%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	15,9%	<b>18,1%</b>	14,4%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	31,9%	<b>35,3%</b>	29,8%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	20,3%	<b>22,7%</b>	18,9%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,0%	<b>22,5%</b>	18,4%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,8%	15,7%	16,0%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,4%	11,0%	10,0%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	5,0%	5,6%	4,6%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	19,2%	19,0%	19,3%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	41,2%	39,7%	42,2%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	23,9%	24,9%	23,2%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	19,5%	21,3%	18,3%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	1,3%	1,2%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	26,5%	28,0%	25,6%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	21,6%	22,0%	21,4%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	29,2%	30,6%	28,3%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	23,4%	<b>25,9%</b>	21,8%

## **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 segmentados según el tipo de contrato del trabajador, se observa que son los trabajadores temporales quienes muestran una mayor vinculación con cursos que tengan una relación directa con su trabajo diario, mientras que ningún colectivo destaca en sentido contrario.
- ✓ Respecto a los motivos de participación en estas acciones formativas, tanto los trabajadores Temporales como los Interinos argumentan la aplicación de los conocimientos adquiridos a sus tareas diarias, si bien también parece influir bastante la consecución de puntos. En este sentido también se manifiesta el Personal Laboral. Por el contrario, los Funcionarios reconocen asistir en mayor medida a cursos que les supongan un enriquecimiento personal, aun cuando no estén directamente relacionados con sus quehaceres diarios.
- ✓ Como en estudios anteriores, los trabajadores temporales son los que se encuentran 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 más en las diferentes cuestiones de su puesto de trabajo
- ✓ El Personal Laboral y los Interinos también ofrece una mayor satisfacción respecto a cómo éstos han influido sobre determinados aspectos de su trabajo, mientras que 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%	66,7%	14,6%	17,0%	1,3%
SÍ	68,7%	68,1%	70,7%	68,8%	<b>71,4%</b>
NO	31,2%	31,7%	29,3%	31,2%	28,6%

## 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%	66,7%	14,6%	17,0%	1,3%
ERA OBLIGATORIO	2,5%	2,8%	3,1%	0,8%	0,0%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	54,8%	53,5%	54,3%	<b>58,2%</b>	<b>71,4%</b>
CONSEGUIR PUNTOS	11,8%	9,8%	<b>15,1%</b>	<b>16,4%</b>	<b>17,9%</b>
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	11,7%	12,2%	9,3%	12,4%	3,6%
INTERÉS PERSONAL	17,9%	<b>20,1%</b>	16,7%	11,6%	7,1%
OTROS	1,3%	1,4%	1,5%	0,5%	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%	66,7%	14,6%	17,0%	1,3%
NIVEL DEL CURSO	7,9	7,8	8,0	7,9	<b>8,3</b>
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,6	7,5	7,7	7,7	<b>7,9</b>
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,5	6,4	6,6	6,5	<b>7,6</b>
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,7	7,6	7,8	7,8	<b>8,2</b>
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,0	7,9	8,1	8,0	<b>8,6</b>
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	6,7	6,6	<b>7,3</b>	6,6	<b>7,3</b>
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	7,8	8,1	7,8	<b>8,3</b>
PROFESORADO	8,2	8,2	8,4	8,2	<b>8,6</b>
VALORACIÓN GENERAL	7,8	7,8	8,0	7,9	<b>8,1</b>

## 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
<b>TOTAL</b>	100,0%	66,7%	14,6%	17,0%	1,3%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	22,1%	<b>33,1%</b>	<b>28,1%</b>	25,0%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	15,9%	14,5%	22,0%	15,0%	14,3%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	31,9%	29,4%	<b>39,0%</b>	<b>34,1%</b>	<b>42,8%</b>
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	20,3%	18,5%	<b>25,7%</b>	21,5%	<b>28,6%</b>
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,0%	18,5%	<b>24,5%</b>	20,9%	21,4%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,8%	14,5%	<b>22,6%</b>	15,1%	7,1%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,4%	9,2%	<b>14,9%</b>	11,2%	3,6%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	5,0%	6,0%	4,0%	1,6%	3,6%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	19,2%	18,0%	<b>23,8%</b>	19,3%	14,3%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	41,2%	35,1%	<b>51,2%</b>	<b>54,8%</b>	<b>60,7%</b>
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	23,9%	20,8%	<b>32,1%</b>	<b>27,5%</b>	<b>28,6%</b>
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	19,5%	17,7%	<b>21,6%</b>	<b>23,5%</b>	<b>21,5%</b>
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	0,9%	3,1%	0,5%	0,0%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	26,5%	24,2%	<b>34,6%</b>	27,0%	<b>39,2%</b>
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	21,6%	19,4%	<b>25,6%</b>	<b>23,8%</b>	<b>42,8%</b>
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	29,2%	26,4%	<b>36,8%</b>	<b>31,5%</b>	<b>42,8%</b>
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	23,4%	22,3%	<b>27,5%</b>	24,9%	10,7%



## **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, **los entrevistados de mayor nivel - Grupos A y B- son quienes afirman haber realizado cursos relacionados más directamente con el trabajo desempeñado. Por el contrario, en el resto de los Grupos se incrementa la proporción de participantes en actividades formativas no vinculadas directamente a las tareas diarias.**
- ✓ Por ello, mientras en los grupos A y B es prioritario adquirir conocimientos para aplicarlos al puesto de trabajo, los pertenecientes a los Grupos D y E mencionan en mayor medida la realización de cursos destinados a conseguir puntos.
- ✓ La posibilidad de cambio de trabajo es una razón también argumentada por los asistentes del Grupo D, así como el Interés personal en el Grupo E.
- ✓ Como en estudios previos, el grupo E es 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.
- ✓ 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, si bien parece haber influido también en los entrevistados del Grupo A.

## 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%	21,3%	19,0%	33,3%	21,4%	4,7%	0,3%
SÍ	68,7%	<b>77,5%</b>	<b>70,6%</b>	64,3%	66,7%	59,0%	100,0%
NO	31,2%	22,5%	29,1%	<b>35,5%</b>	<b>33,3%</b>	<b>41,0%</b>	0,0%

## 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%	21,3%	19,0%	33,3%	21,4%	4,7%	0,3%
ERA OBLIGATORIO	2,5%	3,4%	1,9%	1,4%	4,4%	0,0%	0,0%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	54,8%	<b>63,1%</b>	<b>58,3%</b>	53,6%	46,7%	47,6%	57,1%
CONSEGUIR PUNTOS	11,8%	6,8%	9,0%	12,4%	<b>14,9%</b>	<b>26,7%</b>	0,0%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	11,7%	11,7%	10,2%	10,8%	<b>14,7%</b>	7,6%	42,9%
INTERÉS PERSONAL	17,9%	14,2%	19,2%	<b>20,3%</b>	17,7%	16,2%	0,0%
OTROS	1,3%	0,8%	1,4%	1,2%	1,5%	1,9%	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
<b>TOTAL</b>	100,0%	21,3%	19,0%	33,3%	21,4%	4,7%	0,3%
NIVEL DEL CURSO	7,9	7,8	7,8	7,8	7,9	<b>8,4</b>	7,9
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,6	7,5	7,6	7,6	7,6	<b>8,0</b>	8,0
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,5	6,9	6,5	6,3	6,3	6,3	7,1
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,7	7,6	7,7	7,6	7,7	<b>8,3</b>	7,7
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,0	7,9	7,9	7,9	8,0	<b>8,4</b>	7,4
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	6,7	<b>7,3</b>	<b>7,1</b>	6,3	6,4	<b>7,2</b>	8,0
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	7,7	7,9	7,8	7,9	<b>8,4</b>	7,9
PROFESORADO	8,2	8,0	8,2	8,2	8,3	<b>8,7</b>	8,4
VALORACIÓN GENERAL	7,8	7,7	7,8	7,8	7,9	<b>8,4</b>	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
<b>TOTAL</b>	100,0%	21,3%	19,0%	33,3%	21,4%	4,7%	0,3%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	<b>28,8%</b>	26,3%	21,2%	22,8%	<b>35,5%</b>	57,2%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	15,9%	<b>19,9%</b>	<b>18,2%</b>	12,6%	13,3%	<b>20,2%</b>	42,9%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	31,9%	<b>36,5%</b>	36,3%	26,7%	29,1%	<b>42,3%</b>	57,2%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	20,3%	<b>24,2%</b>	<b>22,5%</b>	17,9%	17,2%	<b>23,0%</b>	57,2%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,0%	<b>23,5%</b>	<b>22,2%</b>	17,1%	17,9%	<b>24,0%</b>	42,9%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,8%	<b>24,8%</b>	13,8%	11,9%	13,7%	<b>20,2%</b>	42,9%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,4%	<b>16,3%</b>	9,7%	7,2%	7,6%	<b>19,2%</b>	42,9%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	5,0%	<b>12,3%</b>	4,5%	2,5%	2,3%	3,9%	0,0%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	19,2%	<b>26,9%</b>	17,7%	17,0%	15,1%	21,0%	42,9%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	41,2%	38,9%	38,4%	40,1%	<b>43,6%</b>	<b>59,0%</b>	42,9%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	23,9%	25,4%	<b>26,8%</b>	21,3%	20,8%	<b>34,3%</b>	57,2%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	19,5%	<b>25,0%</b>	<b>21,8%</b>	16,5%	15,6%	<b>21,9%</b>	42,9%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	1,0%	1,4%	0,4%	2,3%	2,0%	0,0%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	26,5%	<b>33,7%</b>	28,2%	23,0%	21,9%	<b>31,5%</b>	42,9%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	21,6%	<b>26,5%</b>	23,3%	18,4%	19,6%	22,9%	42,9%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	29,2%	<b>35,6%</b>	30,1%	25,8%	24,6%	<b>38,1%</b>	57,2%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	23,4%	24,2%	24,6%	22,8%	22,1%	20,9%	57,2%

## **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.

- ✓ Al igual que ocurría con la segmentación por grupos, **entre los asistentes de niveles superiores (26 o superior) prima la realización de cursos más vinculados a las actividades diarias y que les aporten conocimientos aplicables a su puesto de trabajo.** En el caso contrario encontramos a los entrevistados de menor nivel, que son quienes realizan, en mayor proporción, cursos no relacionados 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 o de enriquecimiento personal.
- ✓ Las valoraciones efectuadas de los diferentes aspectos son muy similares para todos los niveles, sin que se aprecien variaciones significativas entre los diferentes intervalos. Tan solo destaca la calificación otorgada por los entrevistados de mayor nivel a la Adecuación del curso a sus necesidades, la Utilidad para el desempeño del puesto y, especialmente, a la Convivencia con los Compañeros.
- ✓ Igualmente, son los pertenecientes a los niveles 26 o superior quienes mencionan más efectos positivos, 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%	5,6%	23,6%	29,7%	16,8%	24,3%
SÍ	68,7%	<b>88,8%</b>	69,5%	67,7%	61,6%	69,4%
NO	31,2%	11,2%	30,3%	32,0%	<b>38,4%</b>	30,6%

## 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%	23,6%	29,7%	16,8%	24,3%
ERA OBLIGATORIO	2,5%	<b>5,6%</b>	2,1%	2,0%	3,2%	2,2%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	54,8%	<b>73,6%</b>	55,5%	54,2%	44,9%	<b>57,1%</b>
CONSEGUIR PUNTOS	11,8%	2,4%	9,9%	11,7%	<b>20,2%</b>	10,0%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	11,7%	8,0%	13,0%	12,3%	10,2%	11,5%
INTERÉS PERSONAL	17,9%	10,4%	18,3%	19,1%	<b>21,0%</b>	16,0%
OTROS	1,3%	0,0%	1,2%	0,5%	0,5%	3,2%



## 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
<b>TOTAL</b>	100,0%	5,6%	23,6%	29,7%	16,8%	24,3%
NIVEL DEL CURSO	7,9	8,0	7,7	7,8	7,8	8,0
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,6	<b>7,9</b>	7,5	7,6	7,6	7,7
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,5	<b>7,5</b>	6,7	6,7	6,2	6,1
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,7	7,7	7,6	7,6	7,8	7,8
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,0	8,2	7,9	7,9	8,1	8,0
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	6,7	<b>8,1</b>	7,3	7,3	5,7	5,8
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	8,0	7,7	7,8	7,9	8,0
PROFESORADO	8,2	8,2	8,1	8,2	8,1	8,3
VALORACIÓN GENERAL	7,8	8,0	7,7	7,8	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%	5,6%	23,6%	29,7%	16,8%	24,3%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	31,2%	27,5%	24,4%	20,4%	24,7%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	15,9%	19,2%	18,8%	16,9%	10,2%	14,7%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	31,9%	43,2%	32,8%	32,2%	26,8%	31,4%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	20,3%	32,0%	20,6%	21,9%	15,3%	18,7%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,0%	27,2%	23,1%	21,3%	15,1%	17,1%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,8%	41,6%	16,4%	14,4%	10,0%	15,2%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,4%	24,8%	11,5%	9,2%	6,2%	10,3%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	5,0%	33,6%	5,8%	3,0%	0,5%	3,2%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	19,2%	37,6%	21,0%	16,7%	17,0%	17,6%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	41,2%	40,8%	38,3%	45,7%	47,3%	34,1%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	23,9%	28,8%	24,6%	24,3%	21,0%	23,4%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	19,5%	36,8%	21,1%	20,4%	15,9%	15,1%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	0,0%	0,8%	0,8%	1,6%	2,2%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	26,5%	44,8%	27,9%	24,8%	18,8%	28,2%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	21,6%	32,8%	24,2%	22,6%	15,3%	19,5%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	29,2%	49,6%	30,0%	28,3%	25,0%	27,4%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	23,4%	15,2%	25,4%	26,6%	21,2%	20,6%

## **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 Almería, Córdoba, Huelva, Jaén y SS.CC muestran mayor vinculación con las tareas diarias de los participantes que los participantes de la provincia de Cádiz.
- ✓ Por ello, la Aplicabilidad al puesto de trabajo es el motivo fundamental argumentado por los entrevistados de las primeras provincias -aunque también hacen referencia a la obtención de puntos-. Por el contrario, en Cádiz prima el enriquecimiento personal.
- ✓ En Almería, Huelva y Granada también se alude al interés en cursos para adquirir conocimientos de cara a un futuro cambio de trabajo.
- ✓ La valoración de los cursos realizados es muy similar en todas las provincias, tanto a nivel global como por aspectos concretos, si bien son los participantes de los SS.CC. quienes más se apartan del comportamiento del conjunto muestral.
- ✓ También son los entrevistados de este colectivo los que se consideran más beneficiados por la realización de actividades formativas, aunque también destacan las menciones positivas de los asistentes de Almería, Huelva y Jaén.

## 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%	6,8%	8,6%	5,5%	12,3%	6,3%	5,4%	8,3%	40,1%	6,8%
SÍ	68,7%	<b>73,3%</b>	59,2%	<b>71,1%</b>	69,5%	<b>71,9%</b>	<b>75,0%</b>	67,0%	66,6%	<b>78,8%</b>
NO	31,2%	26,7%	<b>40,8%</b>	28,9%	30,5%	28,1%	25,0%	33,0%	33,1%	21,2%

## 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%	6,8%	8,6%	5,5%	12,3%	6,3%	5,4%	8,3%	40,1%	6,8%
ERA OBLIGATORIO	2,5%	2,0%	1,6%	2,5%	1,8%	1,4%	<b>5,0%</b>	2,2%	3,2%	0,7%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO	54,8%	<b>61,3%</b>	44,5%	<b>57,9%</b>	54,8%	<b>58,3%</b>	51,7%	53,5%	51,2%	<b>80,8%</b>
CONSEGUIR PUNTOS	11,8%	12,0%	12,6%	<b>24,0%</b>	9,2%	9,4%	<b>15,0%</b>	<b>14,6%</b>	11,6%	1,3%
ADQUIRIR CONOC.FUTURO CAMBIO	11,7%	<b>16,7%</b>	13,1%	4,1%	<b>15,4%</b>	<b>15,1%</b>	10,0%	9,7%	11,5%	6,0%
INTERÉS PERSONAL	17,9%	8,0%	<b>23,0%</b>	10,7%	18,8%	14,4%	15,8%	19,5%	<b>21,1%</b>	11,3%
OTROS	1,3%	0,0%	<b>5,2%</b>	0,8%	0,0%	1,4%	2,5%	0,5%	1,2%	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.
<b>TOTAL</b>	100,0%	6,8%	8,6%	5,5%	12,3%	6,3%	5,4%	8,3%	40,1%	6,8%
NIVEL DEL CURSO	7,9	8,0	7,9	7,9	7,9	7,8	7,9	7,8	7,8	8,0
ADECUACIÓN DEL CURSO NECESID.	7,6	7,7	7,6	7,4	7,6	7,5	7,8	7,6	7,5	<b>7,9</b>
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,5	<b>7,4</b>	5,4	6,5	6,0	6,7	<b>7,1</b>	6,9	6,4	<b>7,2</b>
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS	7,7	7,8	7,8	7,7	7,6	7,7	7,8	7,7	7,6	7,9
RECOMENDACIÓN	8,0	8,0	7,9	7,9	7,8	8,0	8,1	8,1	7,9	<b>8,3</b>
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	6,7	6,9	6,1	<b>8,1</b>	5,0	<b>8,3</b>	7,6	<b>8,4</b>	6,3	<b>8,4</b>
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	7,8	7,9	7,9	8,0	7,9	7,9	8,0	7,7	8,1
PROFESORADO	8,2	8,1	8,1	8,4	8,2	8,4	8,4	8,3	8,1	<b>8,5</b>
VALORACIÓN GENERAL	7,8	7,9	7,8	7,8	7,8	7,8	7,9	7,8	7,8	<b>8,1</b>

## 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.
<b>TOTAL</b>	100,0%	6,8%	8,6%	5,5%	12,3%	6,3%	5,4%	8,3%	40,1%	6,8%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	<b>31,3%</b>	18,3%	<b>29,0%</b>	18,8%	<b>27,4%</b>	<b>32,5%</b>	24,8%	24,9%	27,1%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	15,9%	<b>20,6%</b>	14,1%	15,7%	16,2%	15,8%	<b>27,5%</b>	15,6%	13,0%	20,6%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	31,9%	<b>38,0%</b>	25,6%	<b>33,9%</b>	23,6%	33,1%	<b>40,8%</b>	27,0%	32,7%	<b>41,0%</b>
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	20,3%	<b>26,7%</b>	13,6%	<b>22,3%</b>	14,8%	<b>22,3%</b>	21,7%	22,2%	19,4%	<b>31,8%</b>
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,0%	<b>24,6%</b>	14,7%	19,8%	19,2%	<b>23,7%</b>	<b>30,8%</b>	<b>23,8%</b>	17,1%	<b>24,5%</b>
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,8%	<b>21,4%</b>	13,1%	15,7%	14,8%	<b>19,5%</b>	<b>27,5%</b>	14,1%	12,0%	<b>28,4%</b>
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,4%	<b>12,7%</b>	5,7%	8,3%	7,7%	7,9%	<b>16,7%</b>	8,7%	10,2%	<b>20,5%</b>
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	5,0%	6,7%	4,7%	3,3%	4,4%	5,7%	5,8%	1,1%	3,9%	<b>16,5%</b>
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	19,2%	<b>23,3%</b>	18,4%	14,1%	21,0%	13,7%	<b>33,3%</b>	16,2%	16,4%	<b>30,4%</b>
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	41,2%	<b>51,3%</b>	38,2%	<b>57,0%</b>	26,5%	<b>44,6%</b>	<b>51,6%</b>	<b>45,9%</b>	36,3%	<b>58,9%</b>
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	23,9%	<b>29,3%</b>	18,3%	28,1%	16,1%	<b>30,2%</b>	<b>32,5%</b>	25,4%	21,9%	<b>33,8%</b>
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	19,5%	<b>26,7%</b>	13,6%	19,8%	13,2%	<b>25,2%</b>	<b>25,0%</b>	20,5%	17,0%	<b>34,4%</b>
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	0,0%	1,5%	1,7%	1,1%	0,7%	7,5%	0,5%	0,5%	2,0%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	26,5%	<b>30,0%</b>	25,1%	24,8%	24,6%	<b>25,9%</b>	<b>35,0%</b>	21,1%	21,5%	<b>59,6%</b>
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	21,6%	<b>30,6%</b>	20,4%	20,6%	19,4%	<b>25,9%</b>	<b>32,5%</b>	<b>24,9%</b>	16,9%	<b>29,8%</b>
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	29,2%	30,7%	21,0%	26,5%	21,3%	30,9%	<b>36,7%</b>	24,8%	29,8%	<b>48,3%</b>
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	23,4%	24,0%	14,2%	24,8%	18,0%	25,1%	39,1%	17,3%	24,5%	<b>29,1%</b>

## **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.

- ✓ Respecto a la modalidad del curso, como en los estudios previos, **vuelve a quedar 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.**
- ✓ Como era de esperar, estos resultados se relacionan directamente con la razón fundamental argumentada por los entrevistados a la hora de optar por uno u otro curso: entre los participantes en cursos “a distancia” prevalecen las motivaciones basadas en la obtención de puntos, mientras que, en las acciones “presenciales”, las causas 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, no hay grandes diferencias entre las distintas modalidades, aunque los cursos presenciales son los que obtienen mejores puntuaciones, en general.
- ✓ Esta satisfacción puede venir dada por la mayor influencia positiva que se obtiene sobre los distintos aspectos del curso, que se da entre los alumnos de las modalidades presenciales.

## 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%	54,4%	31,4%	13,4%
SÍ	68,7%	<b>79,0%</b>	58,8%	51,3%
NO	31,2%	20,9%	<b>41,2%</b>	<b>48,0%</b>

## 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%	54,4%	31,4%	13,4%
ERA OBLIGATORIO	2,5%	4,3%	0,3%	0,0%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	54,8%	<b>62,2%</b>	48,9%	39,3%
CONSEGUIR PUNTOS	11,8%	6,7%	<b>20,8%</b>	11,4%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	11,7%	11,6%	11,8%	11,4%
INTERÉS PERSONAL	17,9%	13,4%	17,7%	<b>36,9%</b>
OTROS	1,3%	1,8%	0,6%	0,3%

## 11.4. Valoración de Aspectos del Curso.

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

	CONJUNTO	PRESENCIAL	DISTANCIA	TELEFORMACIÓN
<b>TOTAL</b>	100,0%	54,4%	31,4%	13,4%
NIVEL DEL CURSO	7,9	7,9	7,7	7,9
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,6	7,7	7,4	7,6
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,5	<b>7,0</b>	5,7	5,9
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,7	7,7	7,6	7,7
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,0	8,1	7,7	7,9
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	6,7	<b>8,6</b>	1,2	2,8
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	8,0	7,7	7,7
PROFESORADO	8,2	8,4	7,9	8,1
VALORACIÓN GENERAL	7,8	7,9	7,6	7,8

## 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
<b>TOTAL</b>	100,0%	54,4%	31,4%	13,4%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	<b>33,1%</b>	14,3%	17,1%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	15,9%	<b>24,4%</b>	4,1%	8,3%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	31,9%	<b>41,0%</b>	20,0%	24,2%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	20,3%	<b>28,3%</b>	9,1%	14,7%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,0%	<b>29,2%</b>	8,5%	10,0%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,8%	<b>25,1%</b>	3,6%	7,0%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,4%	<b>15,8%</b>	2,8%	6,4%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	5,0%	<b>7,4%</b>	1,4%	3,7%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	19,2%	<b>26,1%</b>	12,1%	7,4%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	41,2%	<b>44,0%</b>	39,2%	33,9%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	23,9%	<b>31,4%</b>	14,8%	15,1%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	19,5%	<b>28,0%</b>	8,9%	9,8%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	1,6%	0,5%	1,3%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	26,5%	<b>36,1%</b>	15,8%	11,8%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	21,6%	<b>31,6%</b>	11,2%	6,0%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	29,2%	<b>38,9%</b>	16,8%	19,8%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	23,4%	<b>29,9%</b>	8,8%	32,2%

## **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

- ✓ Respecto a las líneas formativas, el análisis se centra, fundamentalmente, en las dos que cuentan con un mayor número de elementos muestrales: Perfeccionamiento y General.
- ✓ Los participantes en Acciones de Perfeccionamiento optan por cursos vinculados en mayor medida a las tareas o actividades diarias, mientras que los asistentes a actividades Generales eligen cursos que les interesan personalmente, aunque ello suponga que no tengan relación directa con su trabajo en la administración.
- ✓ Además, entre los primeros prima su participación en la obtención de conocimientos aplicables a su puesto de trabajo, así como la adquisición de conocimientos para un futuro cambio de empleo.
- ✓ Del resto de líneas con cierto peso -Promoción y Directivos- sus participantes optan por cursos relacionados con sus actividades diarias, aunque difieren en los motivos: los primeros lo hacen por obligación y puntos y los segundos por adquirir conocimientos y aplicarlos en su puesto de trabajo.
- ✓ De las diferentes líneas, la que obtiene una calificación global más positiva es la formación de directivos.
- ✓ En cualquier caso, 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%	2,7%	3,0%	0,3%	55,2%	28,1%	4,8%	5,1%
SÍ	68,7%	52,8%	<b>95,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>80,2%</b>	65,6%	<b>81,3%</b>	52,9%
NO	31,2%	<b>47,2%</b>	5,0%	0,0%	19,8%	<b>34,4%</b>	18,8%	<b>47,1%</b>

## 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%	2,7%	3,0%	0,3%	55,2%	28,1%	4,8%	5,1%
ERA OBLIGATORIO	2,5%	<b>55,6%</b>	0,0%	0,0%	1,6%	0,5%	<b>15,6%</b>	1,5%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO	54,8%	11,1%	<b>87,5%</b>	25,0%	<b>65,8%</b>	52,2%	6,3%	35,3%
CONSEGUIR PUNTOS	11,8%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	9,9%	<b>46,9%</b>	<b>19,1%</b>
ADQUIRIR CONOC.FUTURO CAMBIO	11,7%	11,1%	5,0%	<b>25,0%</b>	<b>16,7%</b>	11,6%	<b>17,2%</b>	<b>20,6%</b>
INTERÉS PERSONAL	17,9%	<b>19,4%</b>	7,5%	<b>50,0%</b>	10,7%	<b>22,0%</b>	4,7%	<b>23,5%</b>
OTROS	1,3%	2,8%	0,0%	0,0%	0,4%	<b>3,8%</b>	<b>9,4%</b>	0,0%

## 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
<b>TOTAL</b>	100,0%	2,7%	3,0%	0,3%	55,2%	28,1%	4,8%	5,1%
NIVEL DEL CURSO	7,9	7,4	<b>8,3</b>	7,8	7,9	7,9	7,7	7,9
ADECUACIÓN DEL CURSO NECESID.	7,6	7,2	<b>8,4</b>	7,5	7,7	7,5	7,5	7,5
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,5	5,7	<b>7,9</b>	<b>7,5</b>	<b>7,2</b>	5,9	6,8	6,0
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS	7,7	7,3	7,9	7,5	7,6	7,6	7,4	7,6
RECOMENDACIÓN	8,0	7,7	<b>8,7</b>	7,8	8,0	8,0	8,2	8,1
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	6,7	<b>8,3</b>	<b>8,5</b>	<b>8,3</b>	<b>7,6</b>	6,6	<b>8,8</b>	<b>7,9</b>
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	7,6	<b>8,1</b>	7,8	7,9	7,9	<b>8,3</b>	7,9
PROFESORADO	8,2	7,8	8,4	8,0	8,3	8,4	8,4	8,3
VALORACIÓN GENERAL	7,8	7,5	<b>8,2</b>	7,5	7,8	7,9	7,9	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
<b>TOTAL</b>	100,0%	2,7%	3,0%	0,3%	55,2%	28,1%	4,8%	5,1%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	16,7%	22,5%	<b>50,0%</b>	<b>35,0%</b>	19,6%	<b>36,0%</b>	13,2%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	15,9%	<b>19,4%</b>	10,0%	<b>25,0%</b>	<b>29,3%</b>	9,9%	<b>35,9%</b>	13,3%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	31,9%	16,6%	<b>40,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>43,3%</b>	25,0%	<b>40,7%</b>	11,7%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	20,3%	5,6%	<b>40,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>29,5%</b>	15,1%	<b>28,2%</b>	8,9%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,0%	<b>36,1%</b>	17,5%	<b>50,0%</b>	<b>32,1%</b>	15,9%	<b>39,0%</b>	13,3%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,8%	<b>36,2%</b>	<b>70,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>23,9%</b>	12,9%	<b>46,9%</b>	13,2%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	10,4%	<b>16,7%</b>	<b>35,0%</b>	0,0%	<b>18,0%</b>	5,6%	<b>20,4%</b>	11,7%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	5,0%	2,8%	<b>62,5%</b>	<b>50,0%</b>	5,2%	2,4%	<b>9,4%</b>	<b>7,4%</b>
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	19,2%	<b>44,4%</b>	<b>65,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>26,8%</b>	15,1%	<b>42,2%</b>	<b>23,5%</b>
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	41,2%	33,3%	<b>62,5%</b>	0,0%	<b>47,5%</b>	29,6%	<b>65,6%</b>	<b>54,5%</b>
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	23,9%	16,6%	<b>37,5%</b>	<b>50,0%</b>	<b>31,1%</b>	18,2%	<b>32,8%</b>	19,1%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	19,5%	19,5%	<b>50,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>30,6%</b>	11,8%	<b>28,1%</b>	17,6%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	<b>8,3%</b>	0,0%	0,0%	1,5%	1,9%	<b>9,4%</b>	0,0%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	26,5%	<b>30,6%</b>	<b>65,0%</b>	25,0%	<b>38,6%</b>	19,3%	<b>50,0%</b>	<b>35,3%</b>
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	21,6%	<b>30,5%</b>	<b>42,5%</b>	<b>75,0%</b>	<b>33,3%</b>	16,6%	<b>37,5%</b>	20,6%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	29,2%	25,0%	<b>70,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>38,4%</b>	22,3%	<b>35,9%</b>	17,6%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE	23,4%	19,4%	15,0%	0,0%	<b>29,7%</b>	<b>27,4%</b>	23,4%	8,8%

## **13. Consideraciones Finales**

El objetivo fundamental del informe que ahora concluimos ha sido el de “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 IAAP”. En este sentido, se trata del cuarto estudio consecutivo realizado por nuestro Instituto, lo que nos permite analizar esta cuestión desde una perspectiva evolutiva, ofreciendo datos comparativos desde 2006.

Algunos de los resultados que consideramos más significativos del estudio son los siguientes:

- ❖ Con una visión histórica, 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 70% de los participantes. Ello se da en mayor medida en los cursos impartidos por el IAAP en Consejerías (llega al 94% 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 55% de menciones. Este motivo destaca en los cursos del IAAP en Consejerías, donde alcanza el 75%. El segundo motivo que justifica la participación en acciones formativas es el enriquecimiento personal (18%), seguido de la obtención de puntos para el concurso de traslados (11.8%). Esta última cuestión crece en importancia hasta el 26% si consideramos las las respuestas de quienes han participado el cursos homologados a Otros Organismos e Instituciones.

- ❖ 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 la “recomendación” del curso a otras personas, que obtendría 8 puntos, el “desarrollo” del curso (7.9), y el “Nivel del curso” que, también con 7.9 puntos sobre 10, superan 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 (6,5 puntos) es la “utilidad para el desempeño de su trabajo” (hecho lógico si se tiene en cuenta que el 31% 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 mejora de la calificación que obtiene la “recomendación del curso” por parte de los participantes de Administración General.
- ❖ Por el contrario, quienes consideran que los cursos han sido menos “útiles para el desempeño de su actividad diaria”, han sido los asistentes a acciones del Personal de Justicia y las homologadas a Otros Organismos o Instituciones (cosa lógica si tenemos en cuenta que se trata de los colectivos que realizan en mayor medida cursos sin relación directa con su trabajo).

- ❖ Finalmente, la influencia de las actividades formativas sobre diversas cuestiones del puesto de trabajo del participante se ha reducido significativamente en el presente estudio.
- ❖ En cualquier caso, los cursos afectan especialmente en la “Mejora de las perspectivas de futuro”, la “Calidad del Trabajo” y la “Facilitación de tareas” siendo estos tres aspectos los que cuentan con porcentajes cercanos o superiores al 30% de respuestas de “mucho o bastante” influencia positiva.
- ❖ En un segundo nivel, en torno al 23%-26% de los participantes reconoce que los cursos les han servido (“mucho” o “bastante”) para “conocer la importancia de las tareas de los compañeros”, “mejorar la organización del trabajo”, el “manejo de las herramientas” y “atenuar las cargas de trabajo”.
- ❖ En general y, como en años anteriores, la eficacia de los cursos sobre diferentes aspectos del puesto de trabajo ha sido mayor en la formación del IAAP a Consejerías y en el personal de Administración General, mientras que las respuestas más negativas proceden, como se ha mencionado anteriormente, del Personal de Justicia y de quienes han realizado cursos homologados a Otras Instituciones y Organismos, en los que se ha detectado un deterioro muy importante de los resultados.



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