



Instituto Andaluz de Administración Pública
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Informe de Resultados

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA FORMACIÓN DEL AÑO 2009

Mayo de 2.010



0. Índice

1.	Introducción	3
2.	Objetivos de la investigación	4
3.	Metodología. Ficha Técnica	6
4.	Descripción de la muestra	8
5.	Evaluación de las Acciones Formativas	19
6.	Resultados según Sexo del participante	32
7.	Resultados según Tipo de Contrato	37
8.	Resultados según Grupo al que pertenece	42
9.	Resultados según Nivel del Puesto de trabajo	47
10.	Resultados según Provincia en la que desempeña el trabajo	52
11.	Resultados según Modalidad de Impartición	57
12.	Resultados según Líneas Formativas	62
13.	Consideraciones Finales	67



1. Introducción (I)

Una de las líneas de investigación del IAAP se centra en evaluar las acciones de formación que son responsabilidad de este Organismo, tanto las que imparte directamente como las homologadas a otras entidades. Estos estudios se efectúan con el objetivo esencial de **analizar el impacto de la formación desde el punto de vista de la utilidad de las acciones formativas y su aplicabilidad o transferencia al puesto de trabajo de los conocimientos, habilidades o actitudes adquiridas** durante la realización de los cursos.

En el presente documento se exponen los resultados del “V Estudio de Impacto de la Formación”. En él se analizan las opiniones de los participantes en acciones formativas impartidas u homologadas durante el año 2.009. Como en anteriores ediciones, se ha realizado un análisis de los siguientes programas:

- 1º. Formación de Acceso
- 2º. Formación de Directivos
- 3º. Formación de Formadores
- 4º. Formación Especializada
- 5º. Formación General
- 6º. Formación de Perfeccionamiento
- 7º. Formación para la Promoción
- 8º. Jornadas y Conferencias

En el informe se ofrecen, en primer lugar, los resultados globales del total de los entrevistados, así como para cada uno de los cinco grupos de estudio siguientes:



2. Objetivos de la investigación

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

Posteriormente, se exponen los resultados segmentados en función de otras variables, como el sexo, el nivel jerárquico de los participantes, la modalidad formativa, la línea formativa, etc.

Al tratarse de un “estudio réplica” de los anteriores, en el que se pretende medir la evolución de los diferentes parámetros, la metodología de investigación y criterios de explotación y análisis son similares a los de las ediciones previas. En relación al cuestionario aplicado, se ha tratado del mismo que en anteriores investigaciones. Con él se pretenden conocer:

- 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.)
- 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.)



2. Objetivos de la investigación

- 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.)
- Los **aspectos de mayor y menor satisfacción** con relación al curso realizado.



3. Metodología: Ficha técnica (I)

Como ya se ha mencionado, 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 2009, de las líneas formativas:

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 (sistema 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:

2.214 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
PLAN DE FORMACIÓN DEL IAAP 2.009	19.934	1.314	2,7
A Personal de Administración general	12.125	515	4,3
A Personal de Justicia	4.479	398	4,8
Impartida por Consejerías	3.330	401	4,7
FORMACIÓN HOMOLOGADA	22.004	900	3,3
A Consejerías	11.640	448	4,6
A Sindicatos+Otros	10.364	452	4,6
TOTAL	41.938	2.214	2,1



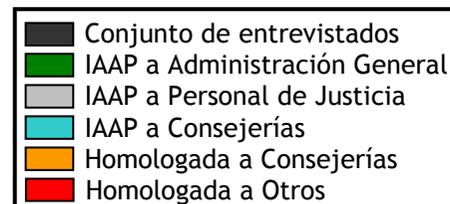
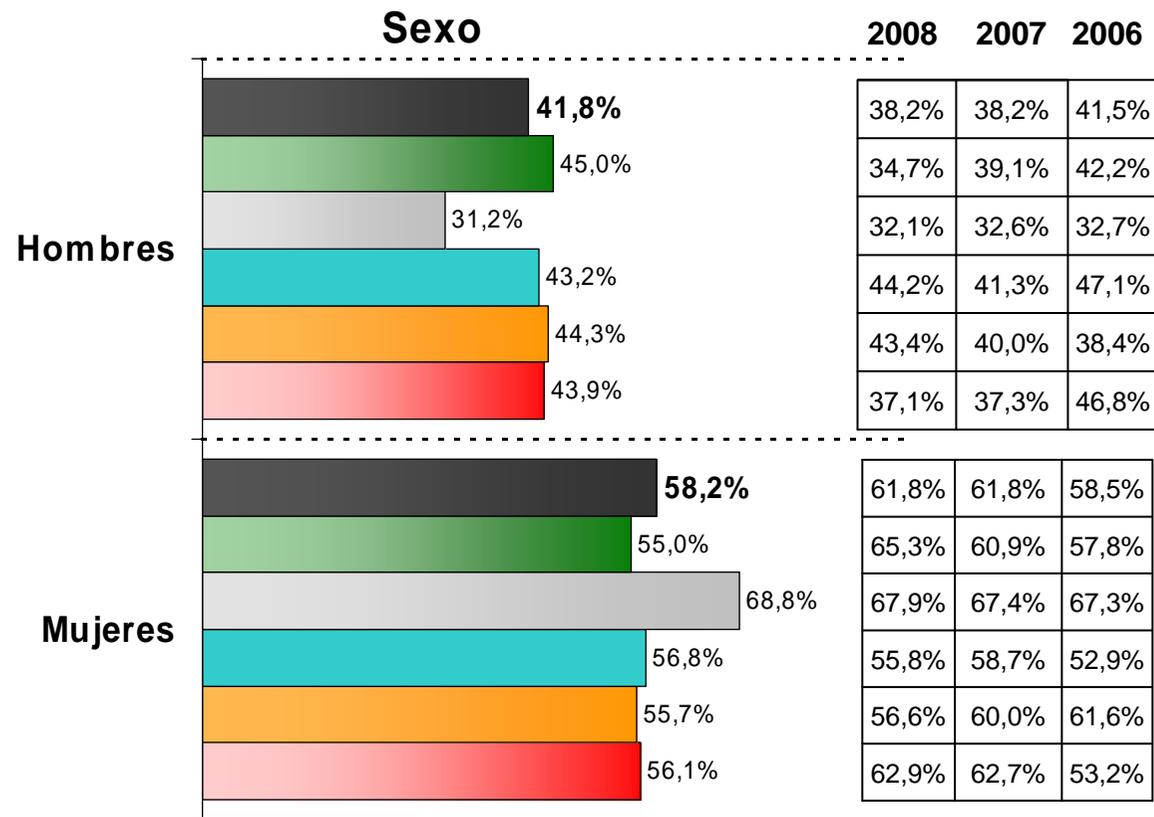
4. Descripción de la muestra. Perfil de participantes en actividades formativas

4.1. Descripción de la muestra (I)

En relación al reparto de la muestra por género, se mantienen los datos de los últimos años, con una presencia algo superior de mujeres (58,2%) que de hombres (41,8%).

En cualquier caso, podría mencionarse cierta “recuperación” de los participantes masculinos (crecen 3,6 puntos respecto al año anterior)

Sólo uno de los colectivos de estudio, el Personal de Justicia, se aleja de esta situación general, con una proporción muy superior de Mujeres (68,8%) que de hombres (31,2%)

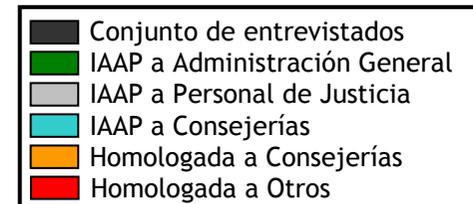
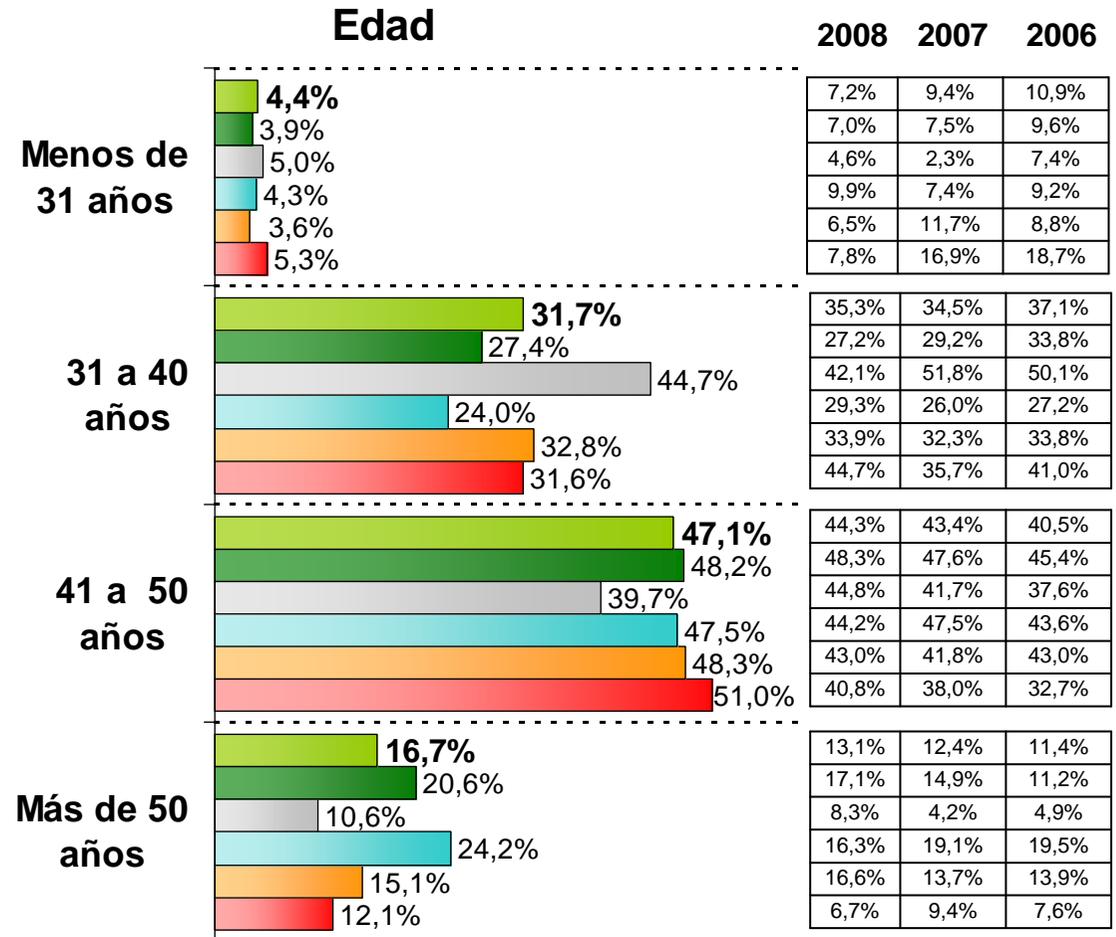


4.1. Descripción de la muestra (II)

La composición del alumnado en función de la edad registra cierto crecimiento en los rangos de mayor edad, en detrimento de los menores de 40 años. No obstante, la mayoría de los participantes en las distintas actividades formativas siguen siendo los que tienen entre 31 y 50 años (78,8% del total).

De los cuatro intervalos de edad considerados, es el de más de 50 años el que más incrementa su porcentaje de participación (+3,6% para el conjunto).

En cualquier caso, el colectivo más numeroso es el de participantes de 41 a 50 años, que destaca en 4 de los 5 grupos o colectivos analizados (casi el 50% de los participantes se encuentran en este intervalo de edad).

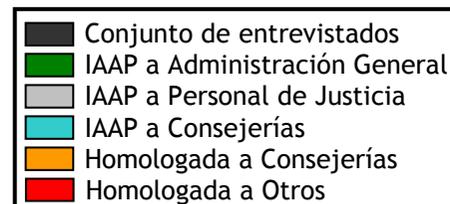
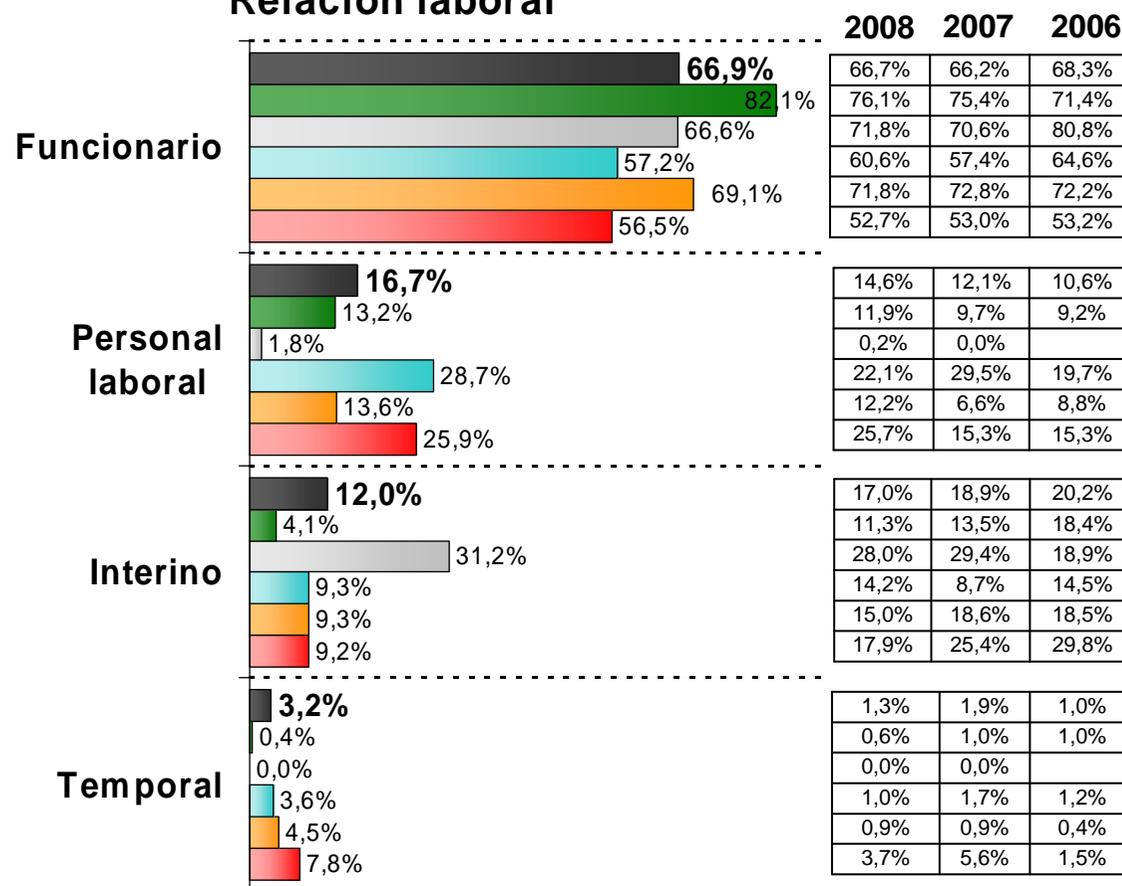


4.1. Descripción de la muestra (IV)

En cuanto a la relación laboral, para el conjunto de la muestra, se producen escasas diferencias respecto a los resultados obtenidos en 2008. El porcentaje de Funcionarios registra una mínima variación, sigue representando casi el 67% de los participantes. Sin embargo, en esta ocasión, es el personal laboral quien constituye el segundo grupo más presente en los cursos, con un 16,7% de asistentes (gana dos puntos porcentuales), seguidos del Personal Interino, que pierde 5 puntos y se queda con un 12% de representación.

Por segmentos, respecto a 2008, la principal diferencia se encuentra en el Personal Interino, colectivo en el que se reducen considerablemente los participantes en acciones homologadas a Sindicatos y Otras Instituciones (-8,7%) y las del IAAP al personal de Administración General (-7,2%). El único grupo que aumenta respecto a 2.008 es el que trabaja en la Administración de Justicia (+3,2% respecto al año anterior).

Relación laboral



4.1. Descripción de la muestra (V)

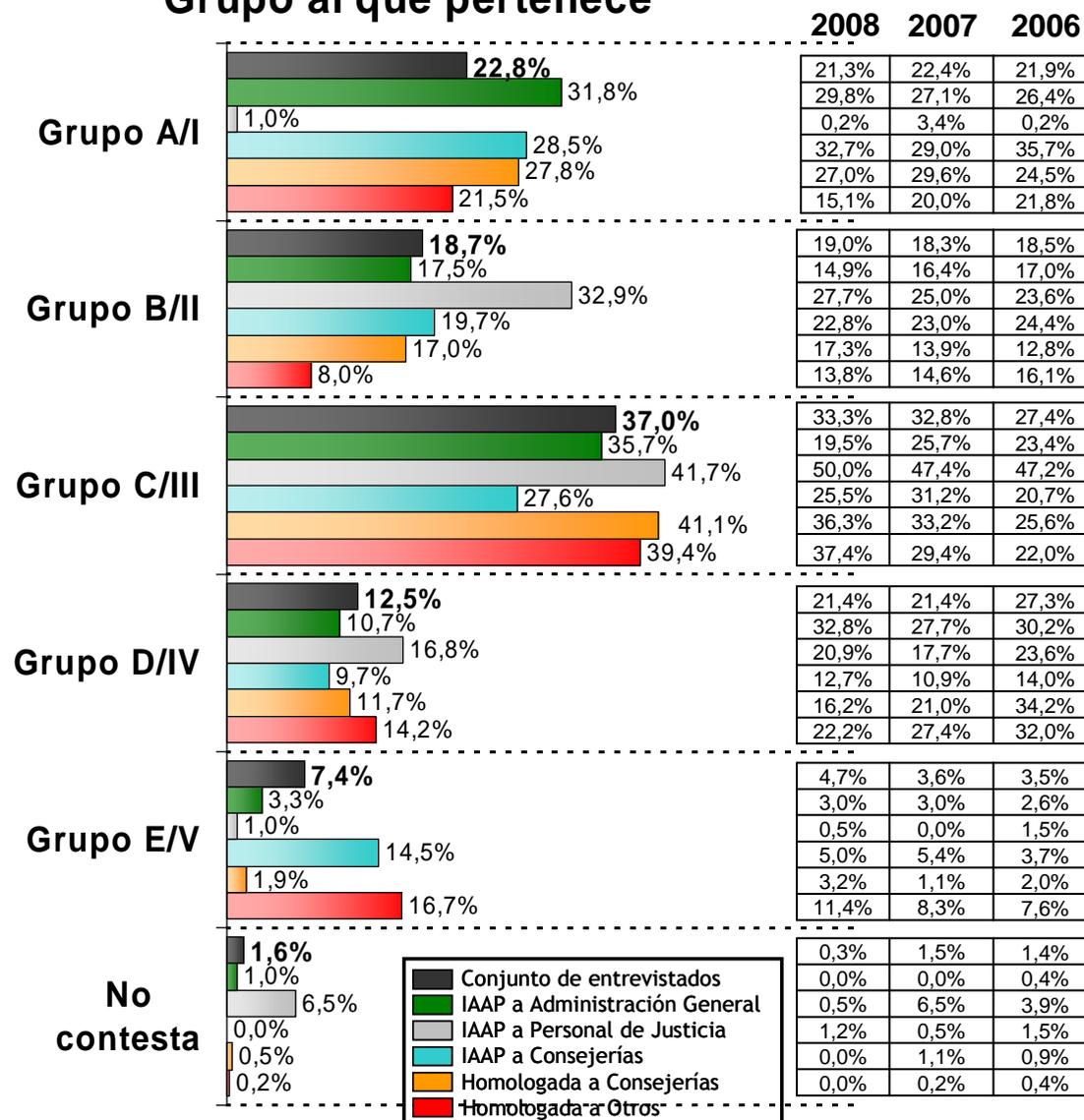
Por grupos, las principales diferencias respecto al último estudio se producen en el Grupo D/IV que disminuye su presencia un 8,9%. Es especialmente significativo el descenso en el colectivo de participantes en acciones del IAAP al personal de Administración general (- 22.1%).

Por el contrario, el Grupo E/V aumenta su participación en los cursos (+3%), destacando el incremento producido en la formación del IAAP a Consejerías (+9,5%)

El grupo que aporta más participantes es el C/III, que supone el 37% del total (crece casi cuatro puntos respecto a 2.008). En este caso, aumentan los asistentes a las acciones del IAAP al personal de Administración General (+16,2%)

El Grupo A/I y B/II mantienen una representación muy similar a la de los últimos estudios.

Grupo al que pertenece

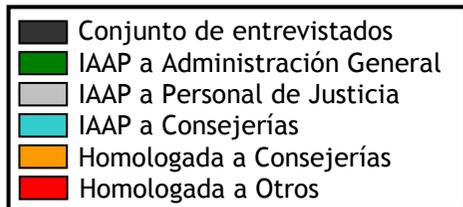


4.1. Descripción de la muestra (VI)

En general, se trata de una cuestión que alcanza un elevado porcentaje de “no respuesta” (el 38,4% de los participantes en los cursos no sabe contestar a esta pregunta).

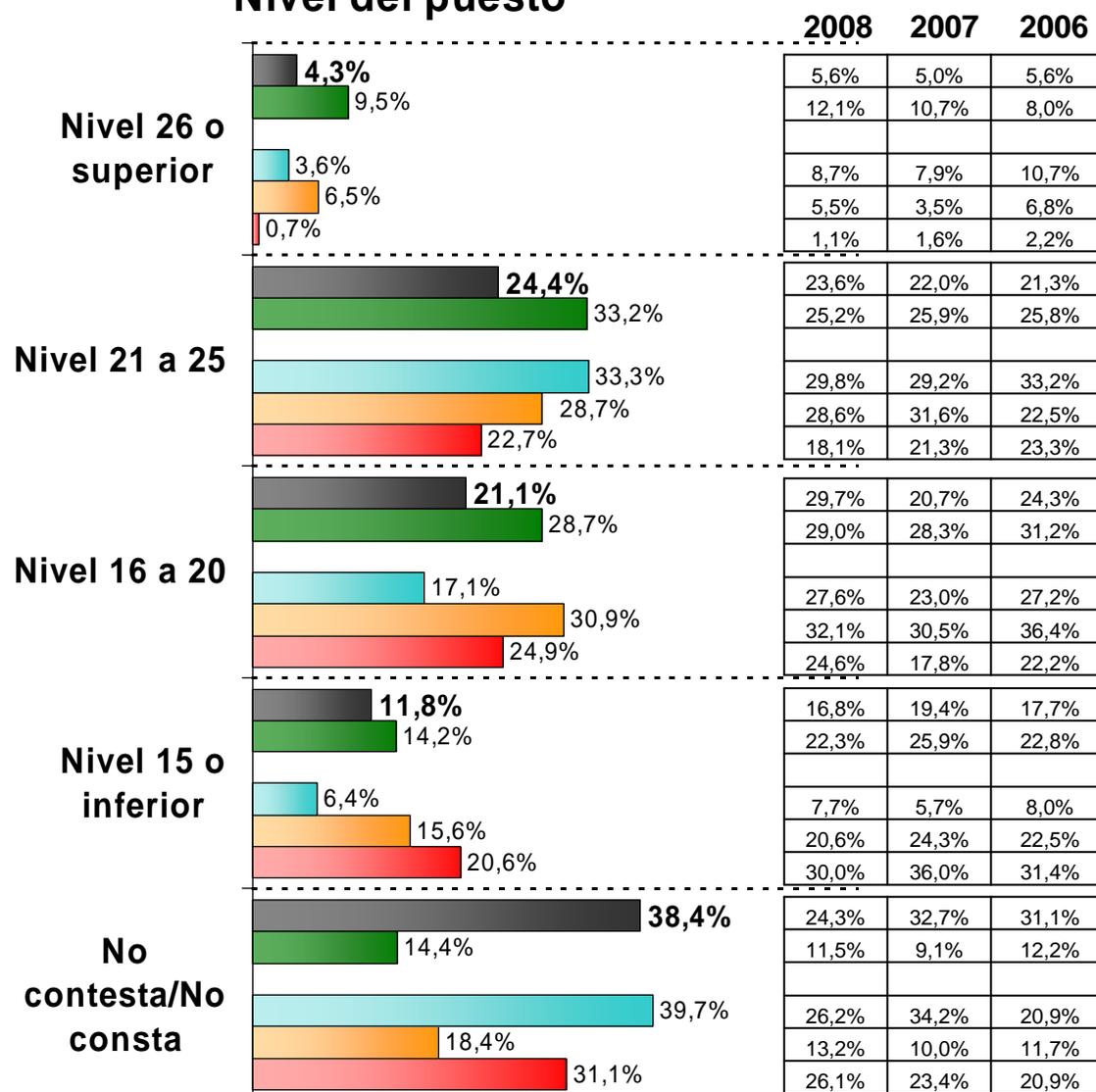
En cualquier caso, los niveles mayoritarios son los 21 a 25 (casi uno de cada cuatro entrevistados) y del 16 al 20 (21,1%)

Los niveles superiores (26 o más) son los que aportan el menor volumen de participantes a las diversas acciones formativas (4,3%)



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

Nivel del puesto*



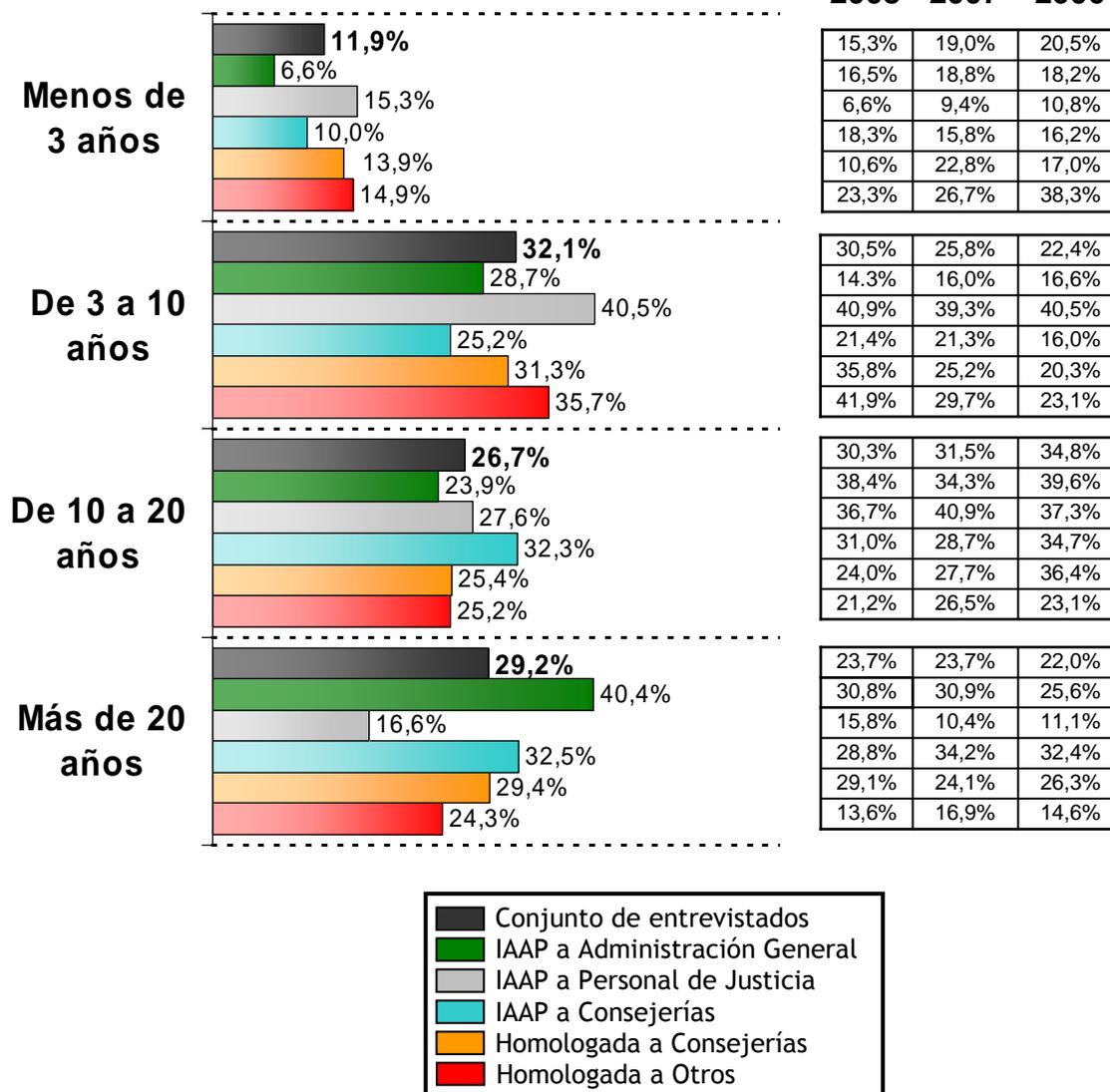
4.1. Descripción de la muestra (VII)

Analizando los años de actividad que tienen los entrevistados dentro de la Administración, la principal diferencia respecto a años anteriores se detecta en el intervalo de mayor antigüedad, ya que este colectivo incrementa su presencia en los cursos un 5,5% respecto al 2008, sobre todo en las acciones del IAAP al personal de Administración General (+ 9,6%) y en las Homologadas a Sindicatos y Otros (+ 10,7%).

El colectivo de 3 a 10 años es el más numeroso (32,1%) destacando el aumento del personal de Administración General (+14,4%).

Los que llevan menos de 3 años en la administración reducen su presencia al 11,9% de los participantes (-3,4% respecto a 2.008), descendiendo notablemente los subgrupos de la Administración General (-9,9%), las Consejerías (-8,3%) y los que han asistido a acciones formativas homologadas a Sindicatos y Otras Instituciones (-8,4%). Por el contrario, crece el personal de justicia (+ 8,7%).

Años en la Administración

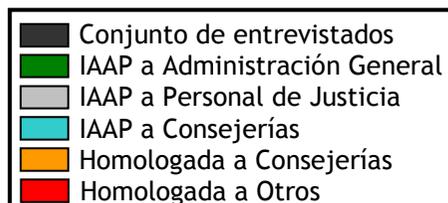


4.1. Descripción de la muestra (VIII)

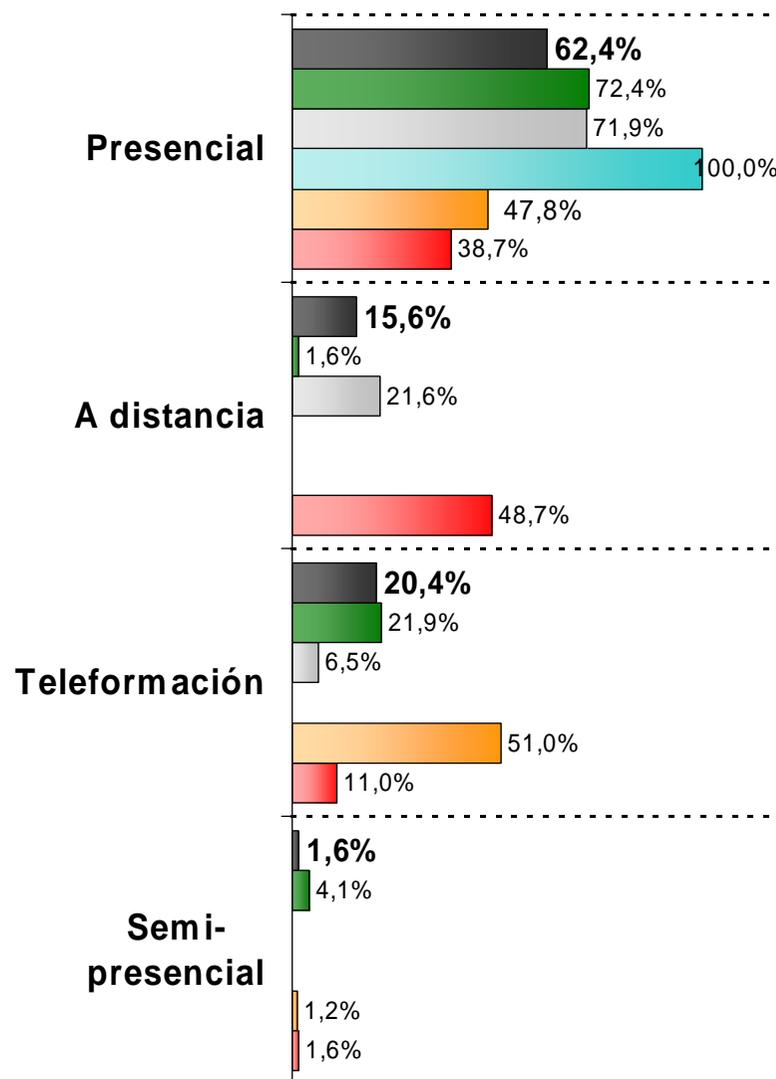
En el estudio de este año, la proporción de participantes en acciones presenciales ha reflejado cierto aumento (+8,0%), como consecuencia del aumento de actividades de este tipo en el cuerpo de Justicia (+33,2%) y en la formación Homologada a Sindicatos y Otros Organismos (+28,3%).

La “Teleformación”, también registra crecimiento, situándose en el 20,4% del total de participantes (+7% respecto a 2008). Crece, sobre todo, en la formación homologada a Consejerías (+ 6,4%) y a Sindicatos y otros Organismos (10,4% más que el año anterior). También se aprecia más Teleformación en las actuaciones destinadas al Personal de Administración general.

La formación “A Distancia” disminuye considerablemente respecto al año anterior, suponiendo el 15,6% del total de participantes.



Modalidad del curso



2008 2007 2006

54,4%	60,5%	65,0%
70,0%	72,2%	67,4%
38,7%	42,7%	39,1%
100%	100%	99,8%
55,0%	51,5%	69,8%
10,4%	36,0%	50,3%

31,4%	25,0%	26,0%
13,1%	12,5%	21,4%
54,5%	52,6%	54,2%
0,0%	0,0%	0,2%
0,5%	0,0%	6,4%
87,3%	63,4%	48,1%

13,4%	13,9%	8,9%
15,7%	15,2%	10,8%
6,8%	4,7%	5,7%
0,0%	0,0%	
43,6%	46,5%	22,7%
0,6%	0,0%	1,3%

0,8%	0,6%	0,1%
1,2%	0,1%	0,4%
0,0%	0,0%	1,0%
0,0%	0,0%	0,0%
0,9%	2,0%	1,1%
1,7%	0,6%	0,3%

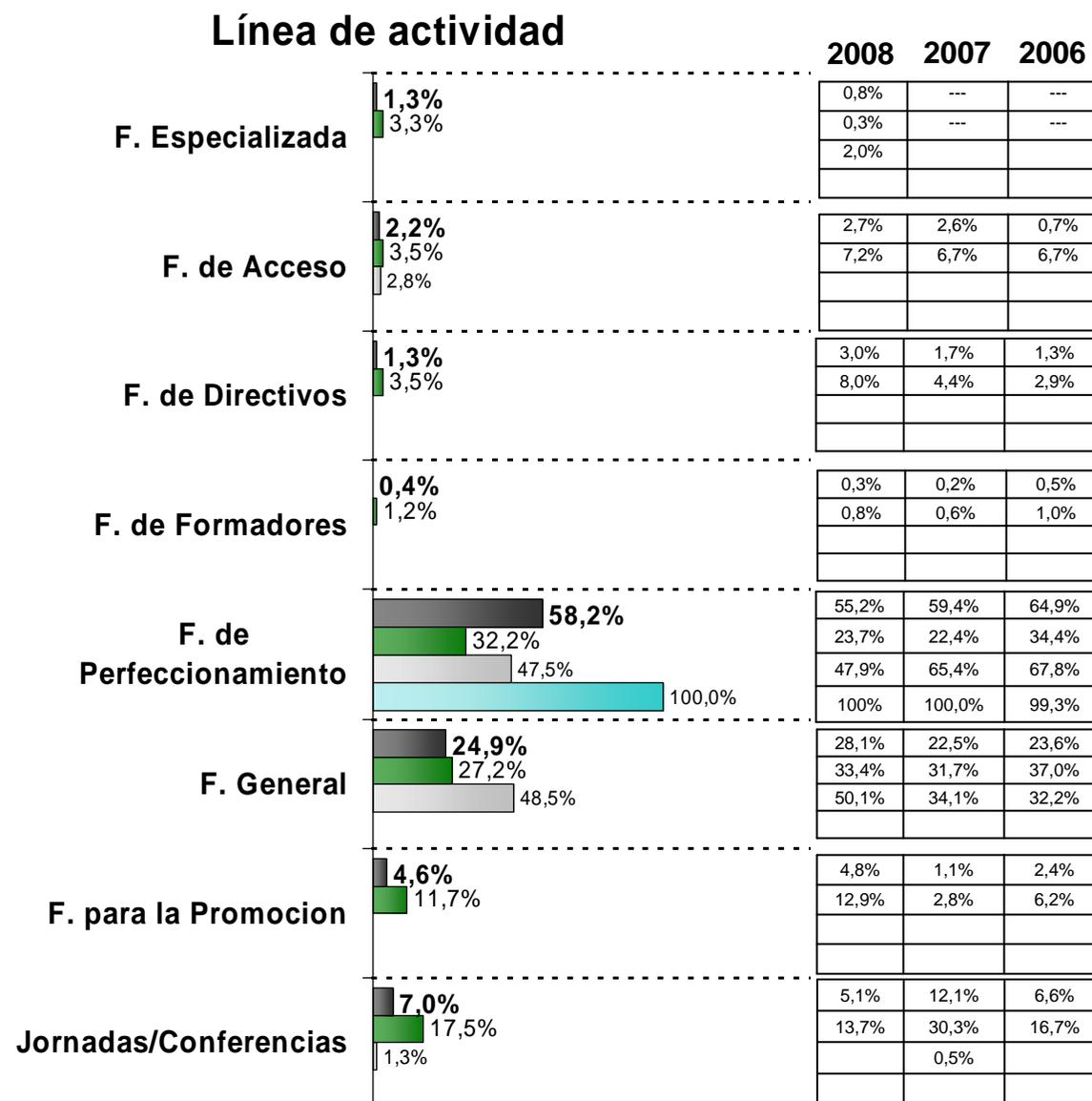
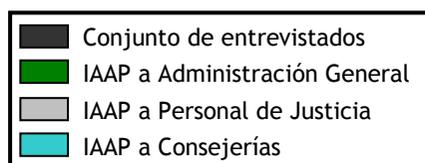
4.1. Descripción de la muestra (IX)

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 58,2% de los participantes realiza algún curso de esta línea (el 100% de la formación impartida por las Consejerías), apreciándose cierto incremento respecto a 2.008 (+ 3,0%)

- La Formación General conforma el segundo grupo de actividades (24,9%). En el caso del Personal de Justicia, llega casi al 50%.

El resto de líneas formativas tienen un peso considerablemente inferior.

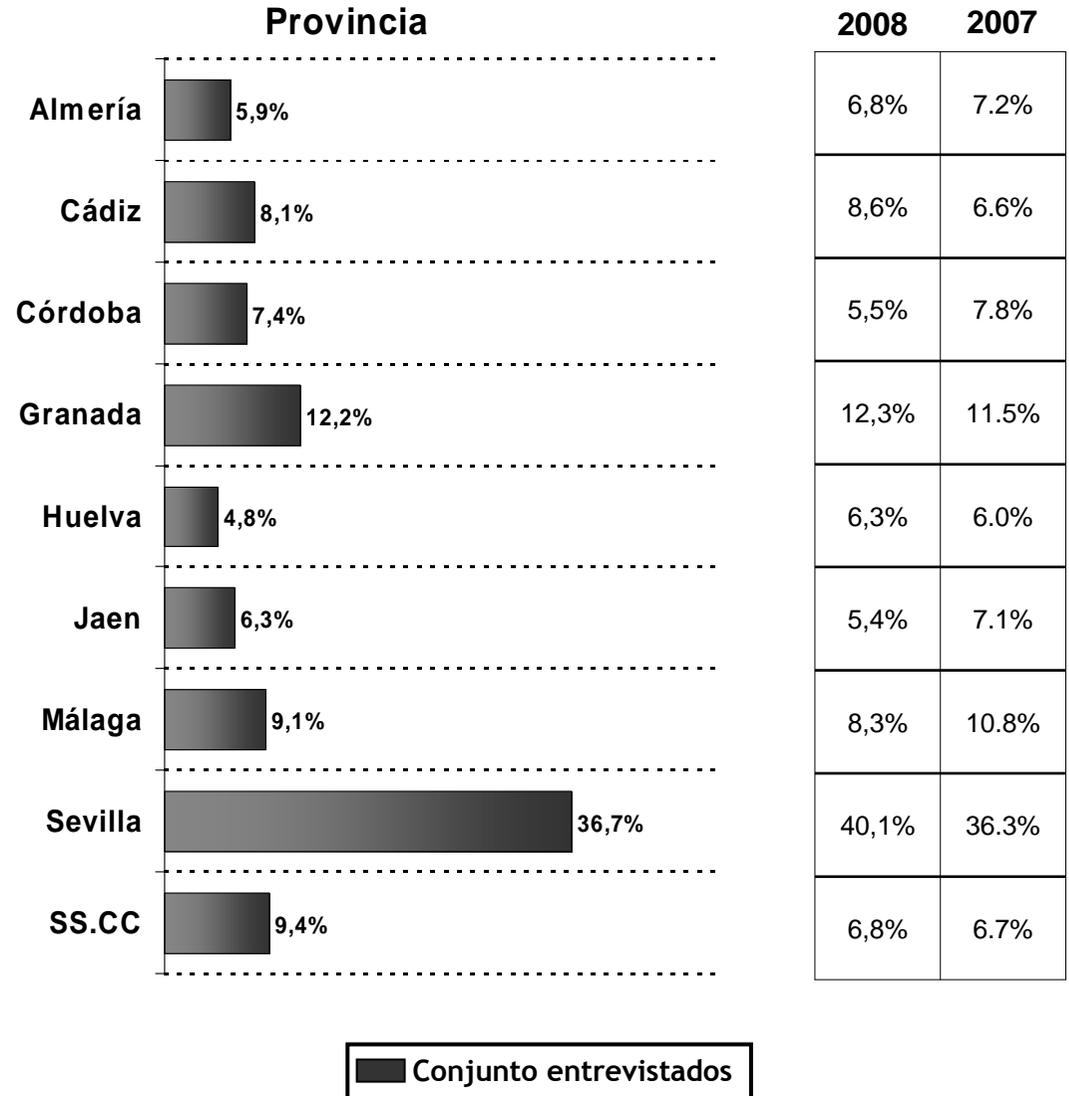




4.1. Descripción de la muestra (X)

Son escasas las diferencias en cuanto a la muestra por provincias. Como en años anteriores, en Sevilla se concentra el mayor porcentaje de entrevistados (36,7%)

Los participantes de Granada representan, como en el estudio anterior, algo más del 12% de los entrevistados. Servicios Centrales y Málaga rondan el 9%.

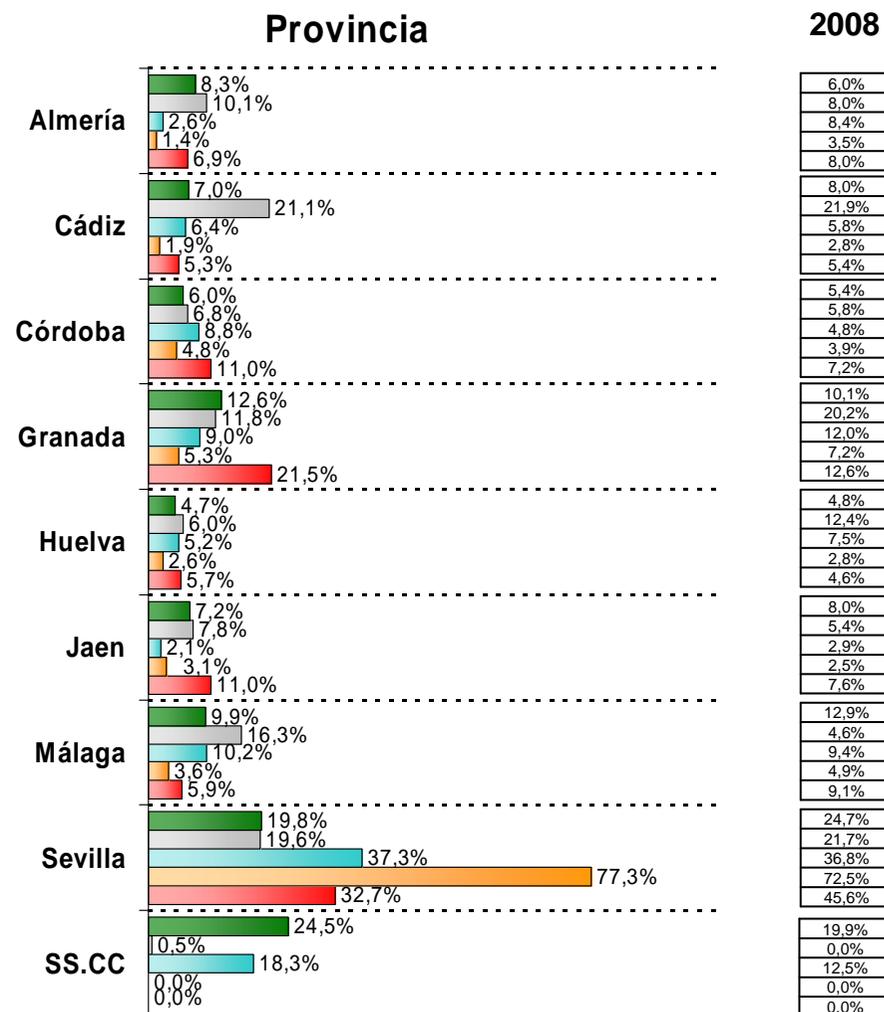
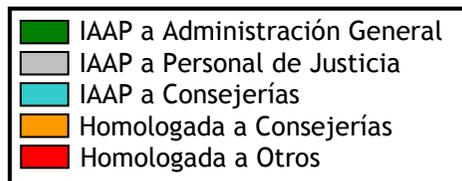


4.1. Descripción de la muestra (XI)

Como ya ocurriera en estudios precedentes, la inmensa mayoría de participantes sevillanos está determinada por la formación homologada a Consejerías ya que, en este colectivo, tres cuartas partes de los entrevistados son de Sevilla.

También destacan en Cádiz las acciones impartidas al personal de justicia y, en Granada, las Homologadas a otros Organismos e Instituciones (Sindicatos entre ellos)

El resto de provincias y subgrupos es bastante estable en cuanto a variaciones porcentuales.



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

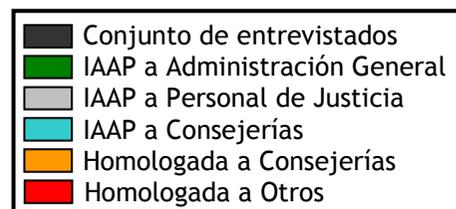
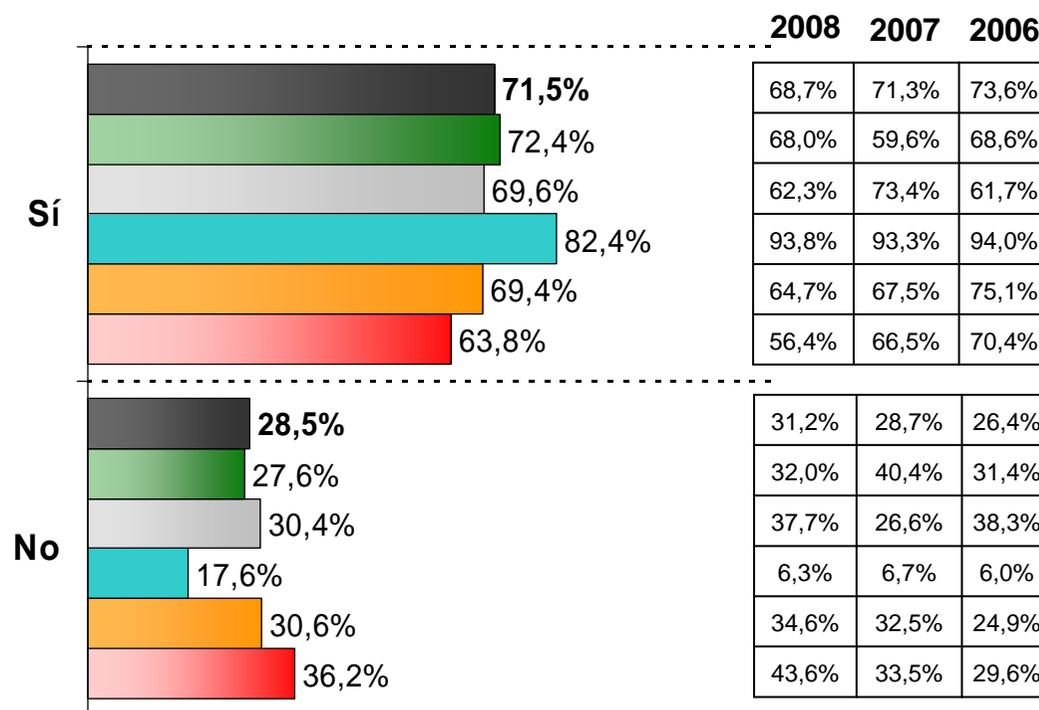
5.1. Relación del Curso con el Puesto de trabajo

Resulta evidente que la mayoría de los entrevistados opta por actividades formativas relacionadas con su puesto de trabajo, con idea de poder aplicar los conocimientos adquiridos. En los resultados de este estudio se recupera la proporción de encuestados que así lo manifiestan, 71,5%.

En este sentido, respecto a la afirmación de vinculación de la formación con la actividad diaria, todos los subgrupos registran un aumento porcentual, excepto en el caso de la formación impartida por las propias Consejerías que, aún siendo el porcentaje más elevado -82,4% de los participantes- disminuye un 11,4% respecto a 2008.

En resumen, el 28,5% de los participantes opta por acciones sin relación directa con su labor diaria, en mayor medida en la formación homologada a Otros Organismos (36,2%).

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



5.2. Motivo de realización del curso

Los entrevistados se afirman sobre los principales motivos que les estimulan a la hora de realizar cursos de formación.

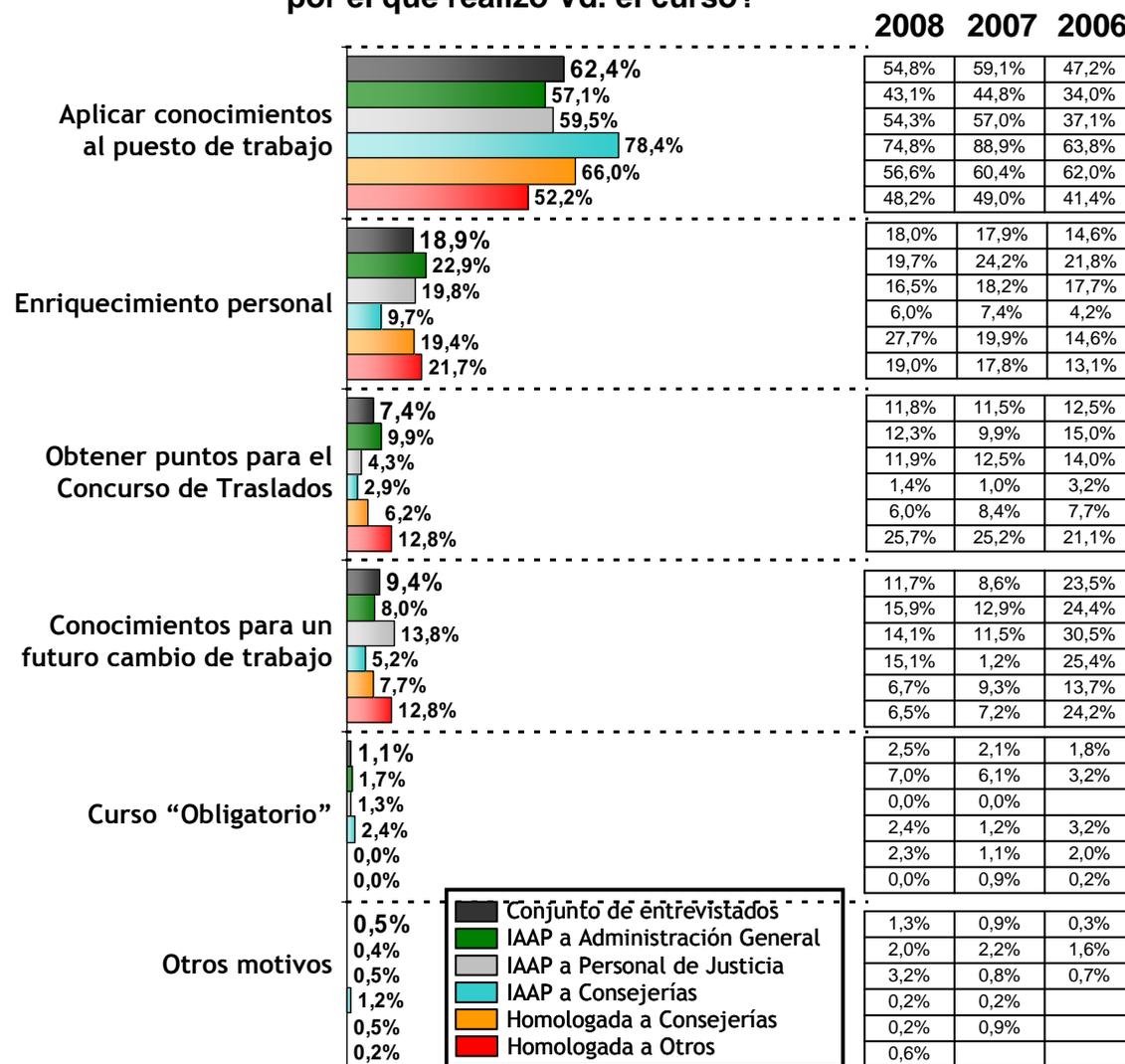
El motivo que sigue destacando, en primer lugar, continúa siendo el hecho de “poder aplicar los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo”, que aumenta un 7,6% respecto al estudio previo y representa al 62,4% de los entrevistados.

La segunda razón se atribuye al “Enriquecimiento personal”, que refieren 19 de cada 100 participantes.

“Obtener conocimientos para un futuro cambio laboral” disminuye en 2,3 puntos. No obstante, representa la tercera motivación en porcentaje de menciones (9,4%).

“La obtención de puntos para el concurso de traslados” baja a la cuarta posición, como justificación de la realización de los cursos (7,4% del conjunto). En este caso, se observa un descenso muy significativo por parte de quienes realizaron una actividad formativa homologada a Otras Instituciones y Organismos (-12,9%) o entre el Personal de Justicia (- 7,6%).

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



5.3. Valoración del curso (I)

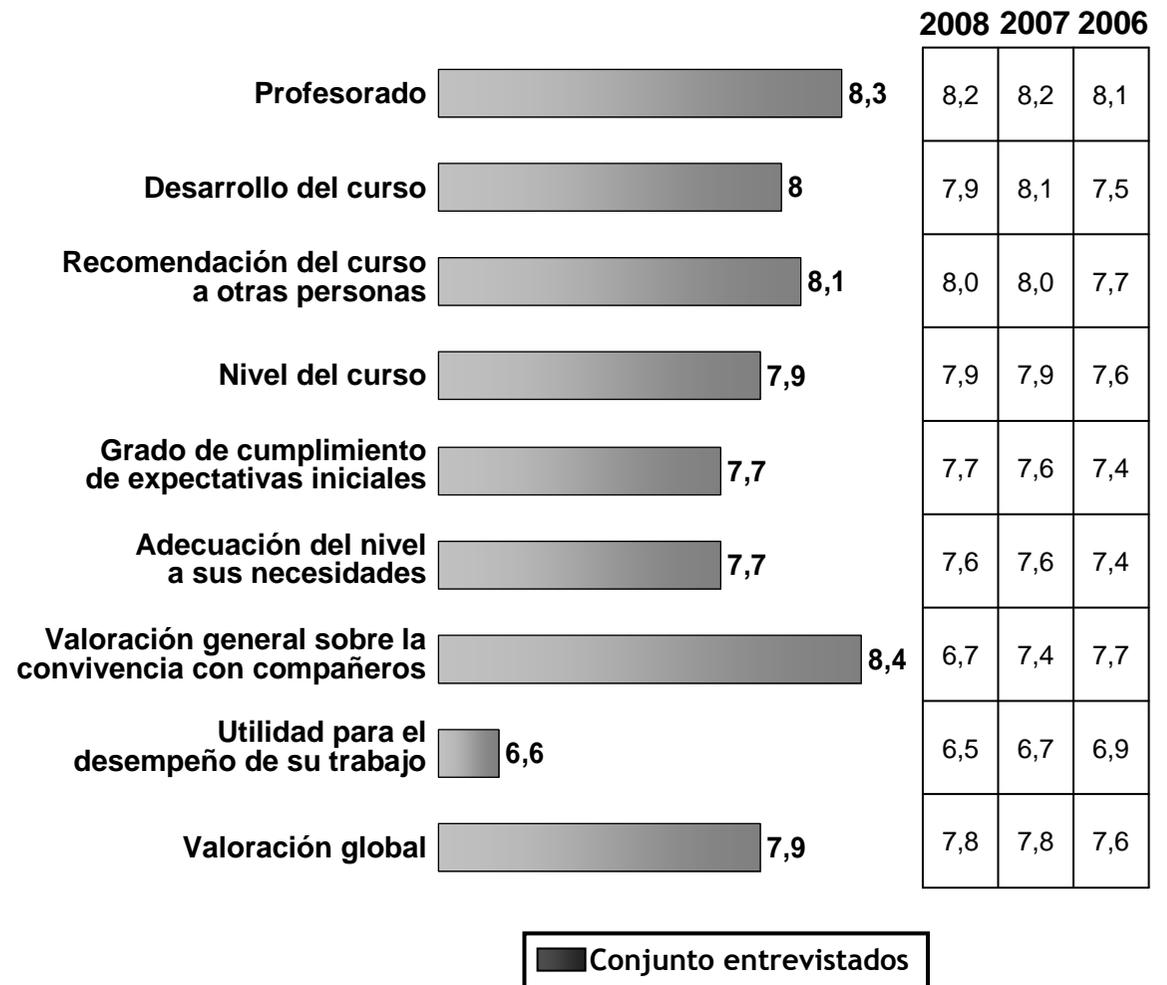
Las acciones formativas desarrolladas continúan siendo muy bien valoradas por los participantes y reciben una calificación global media de 7,9 puntos sobre 10 (una décima superior a la de hace un año)

También las valoraciones por aspectos concretos son muy similares o ligeramente superiores a las de 2008.

Cabe mencionar el aumento de la “Valoración general sobre la convivencia con los compañeros”, probablemente por el incremento de entrevistados que han realizado cursos de tipo presencial.

Por lo demás, todos los aspectos superan la puntuación media (5) y la mayoría ronda la calificación de 8, a excepción de la “utilidad del curso para el desempeño de su trabajo” que, si bien gana una décima respecto a 2.008, sigue siendo el aspecto peor valorado, 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)



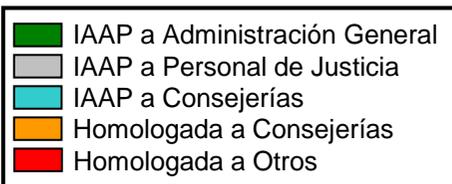
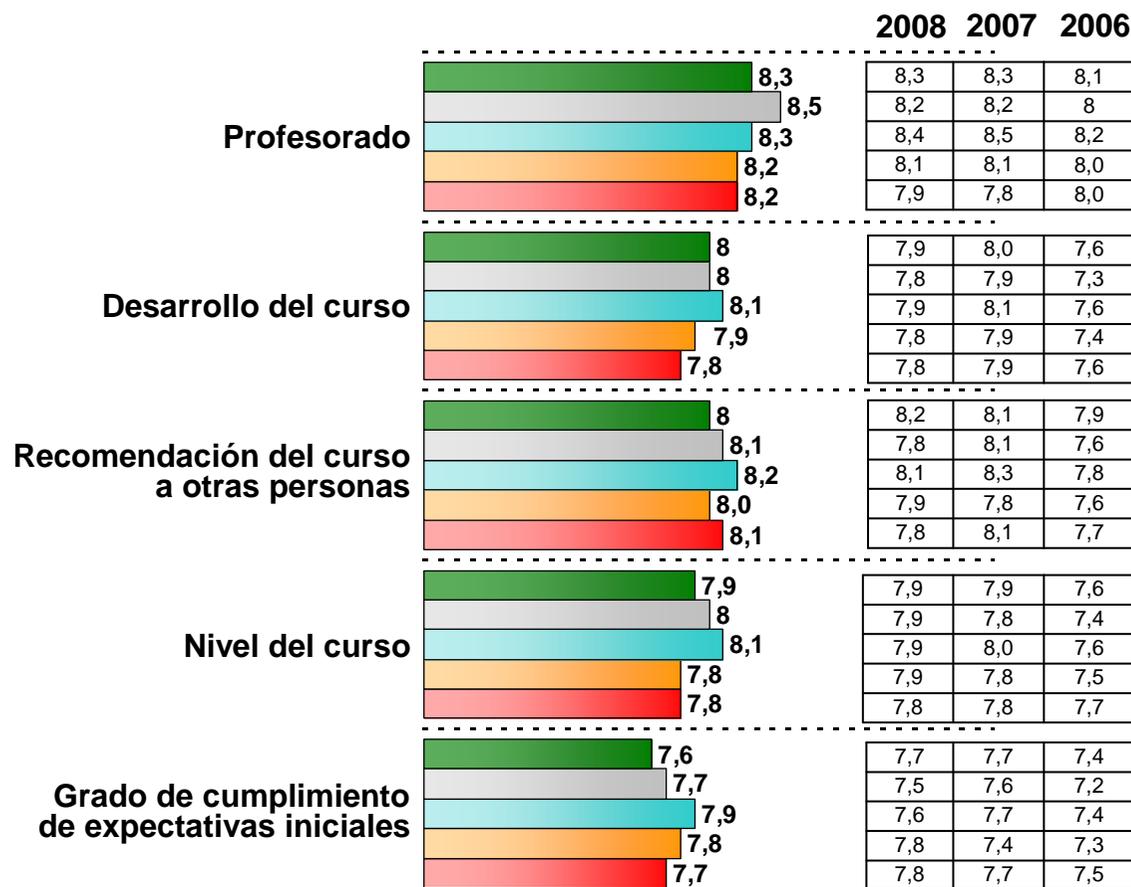
5.3. Valoración del curso (II)

Por aspectos concretos, ya se ha comentado que el profesorado mejora en una décima en la consideración de los participantes. El crecimiento es más destacado entre las acciones entre el Personal de Justicia (+0,3) y en la formación homologada a Sindicatos y otros (+0,3). Exactamente esta misma tendencia se aprecia en el ítem “recomendación del curso a otras personas”

El “Desarrollo del curso” mejora o se mantiene en los cinco grupos analizados. En la formación del IAAP a Personal de Justicia o de Consejerías la mejora alcanza, incluso, dos décimas.

Las cuestiones relacionadas con el “Nivel del curso” y el “Grado de cumplimiento de las expectativas” obtienen valoraciones muy similares a las del año anterior, tanto a nivel de conjunto como por colectivos de participantes. La única excepción es la mejora de 3 décimas en el “grado de cumplimiento de expectativas” que expresan los participantes en acciones del IAAP a Consejerías.

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



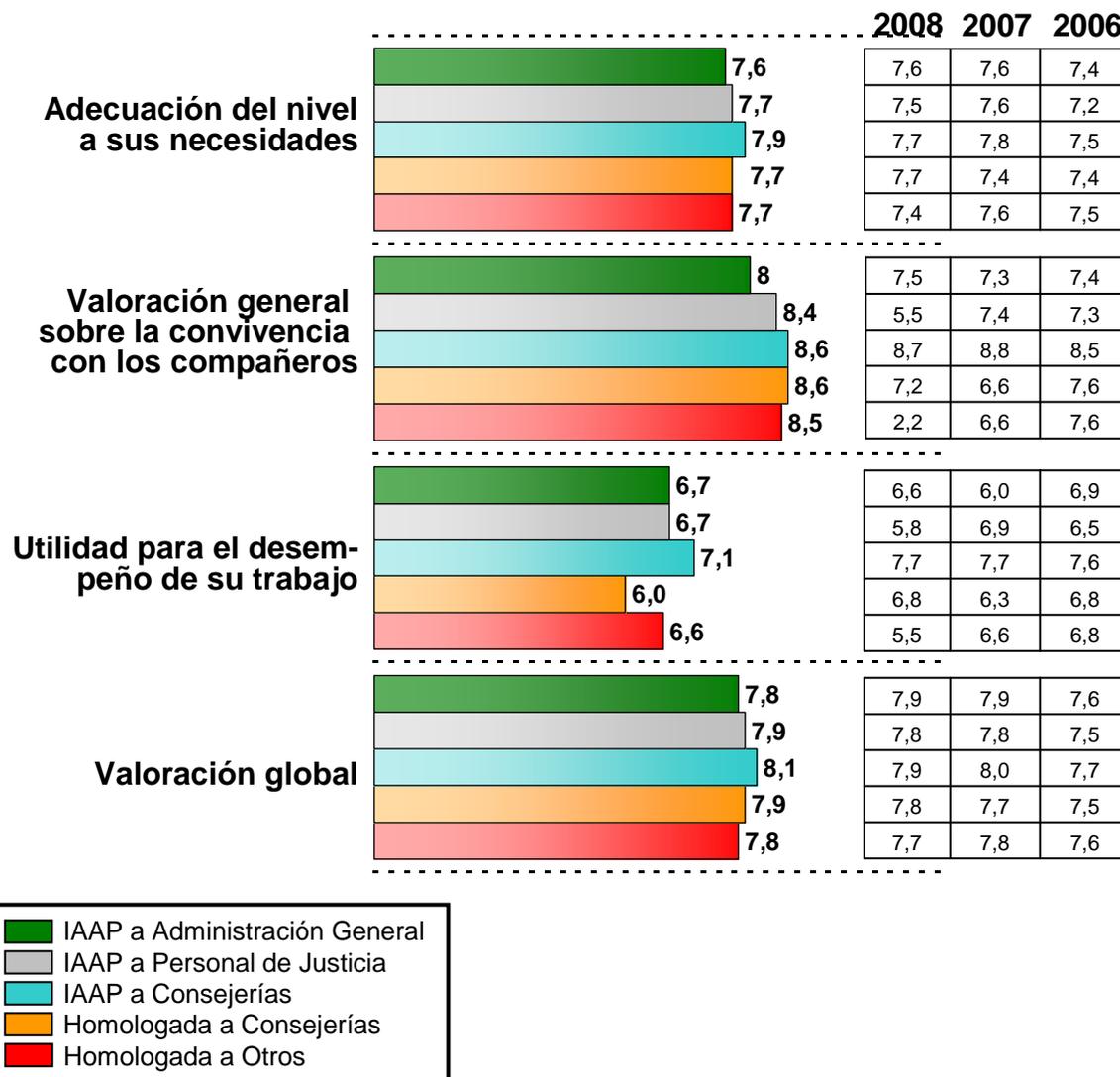
5.3. Valoración del curso (III)

En cuanto al resto de aspectos, el colectivo concede un aumento generalizado a la “Valoración general sobre la convivencia con los compañeros” situándolo como el aspecto de mayor satisfacción (8,4, de media), mejorando entre casi todos los grupos de entrevistados.

La “Adecuación del nivel” recibe puntuaciones muy similares entre los diferentes colectivos estudiados, conservando una media muy parecida a la otorgada en el estudio previo.

Por otro lado, la “Utilidad de los cursos realizados para el desempeño del trabajo” es el aspecto menos valorado por los entrevistados. Su valoración es singularmente baja en la formación Homologada a Consejerías (pierde ocho décimas respecto al estudio previo). Sin embargo, se mejora considerablemente en la formación al Personal de Justicia y en la Homologada a Sindicatos y Otros, precisamente los dos colectivos en los que ha crecido significativamente la formación presencial.

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)

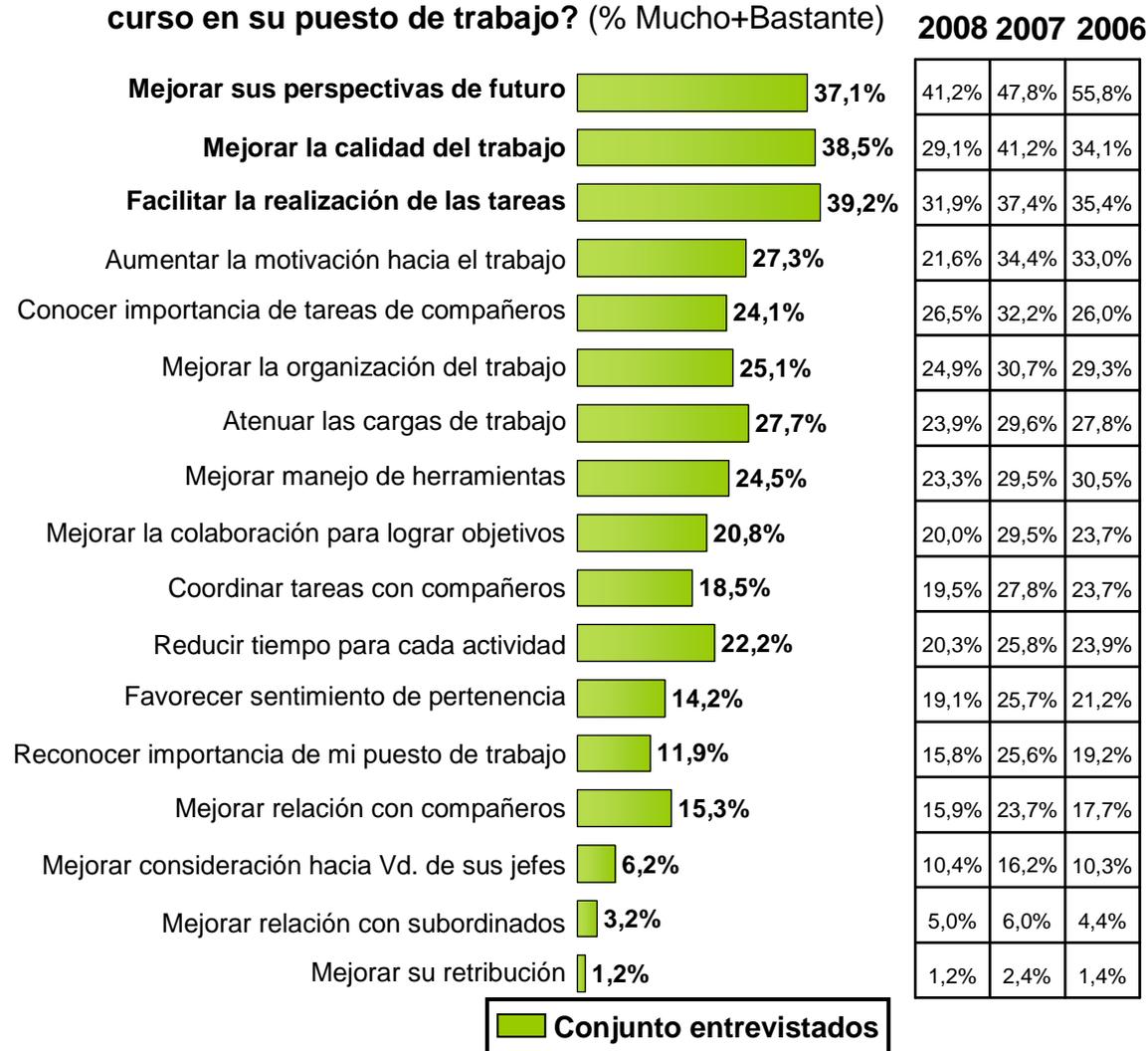
Al igual que se viene observando en los estudios previos, la formación influye, muy especialmente, sobre tres aspectos concretos:

- “Facilita la realización de las tareas”. El 39,2% de los entrevistados así lo considera (creciendo varios puntos respecto a las anteriores ediciones)
- “Mejora la calidad del trabajo”. El 38,5% manifiesta este tipo de influencia (también crece respecto al estudio de 2.008)
- “Mejora las perspectivas de futuro” del 37,1% de quienes han participado.

Además, es importante su incidencia por cuanto:

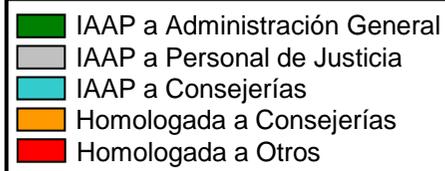
- Aumenta la motivación hacia el trabajo (27,3%)
- Ayuda a atenuar las cargas de trabajo (27,7%)
- Mejora la organización (25,1%)
- Ayuda a conocer la importancia de las tareas de los compañeros (24,1%)
- Ayuda a reducir el tiempo que se le dedica a cada actividad (22,2%)

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

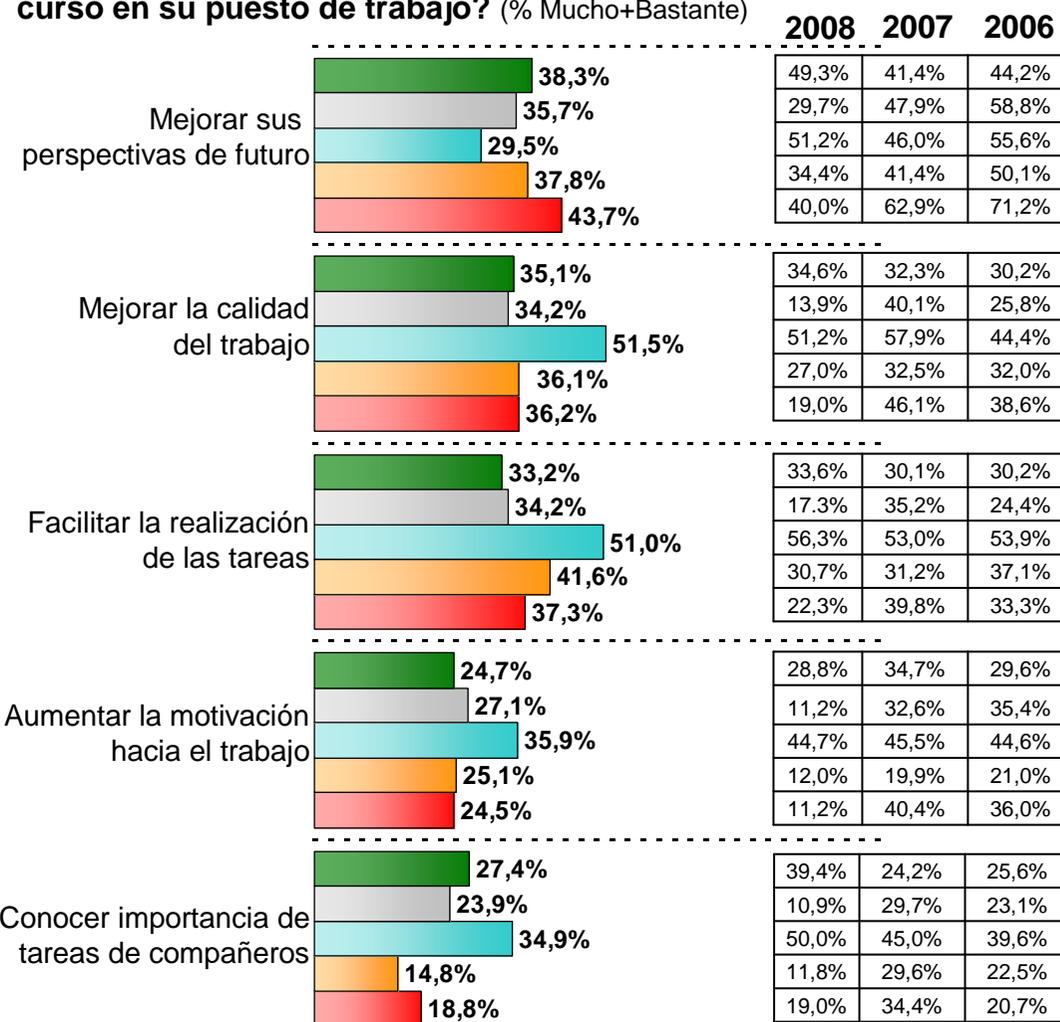


5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (II)

Al valorar la opinión de los diferentes colectivos respecto a la influencia de los cursos en el desempeño de su trabajo, observamos que, como viene ocurriendo desde los primeros estudios, **los que han participado en acciones formativas del Plan del IAAP, impartidas por las propias Consejerías (recordemos, 100% presenciales y 100% de perfeccionamiento) son quienes reconocen una mayor utilidad o aprovechamiento del curso, en la mayor parte de los aspectos analizados.**



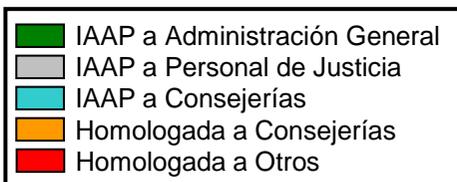
¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)



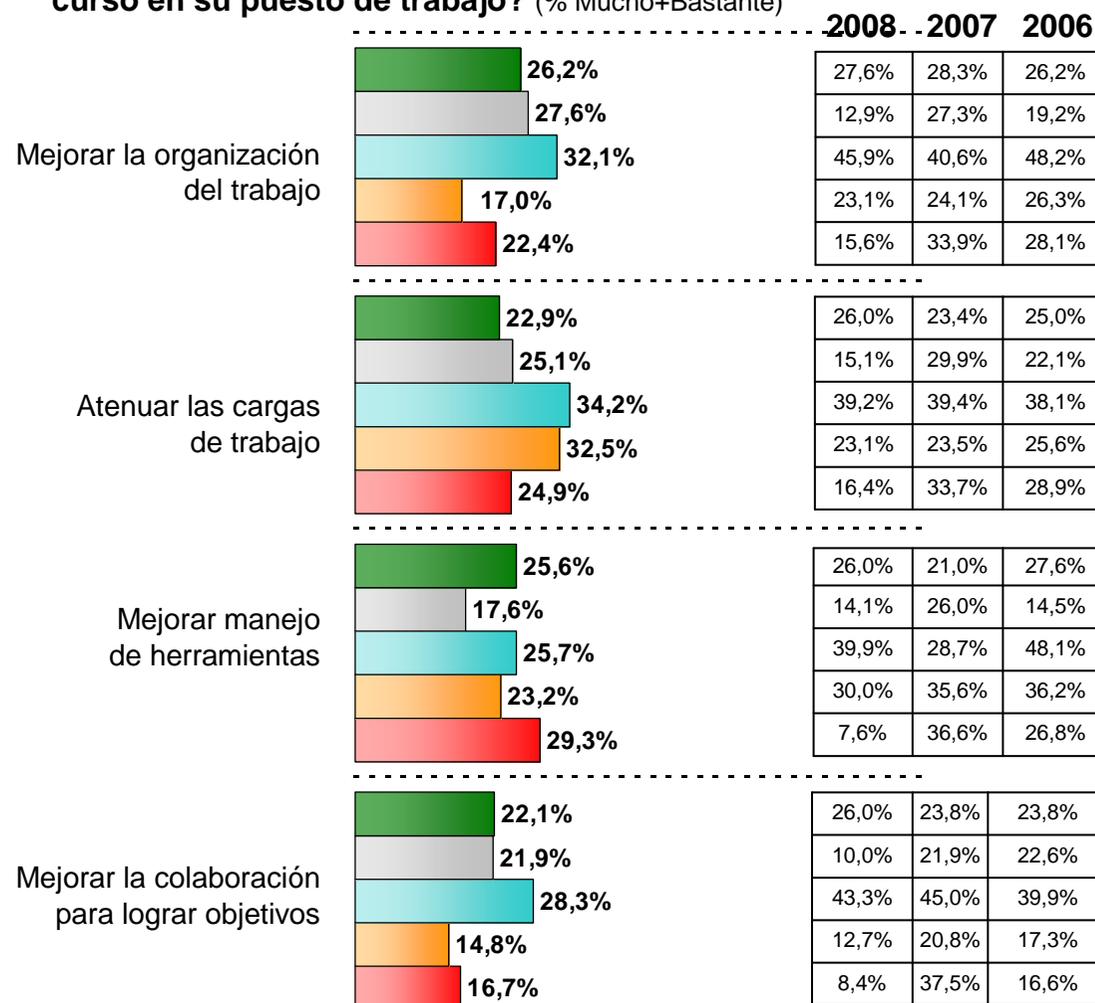
5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (III)

En los cuatro ítems de la derecha, se sigue manifestando la valoración, superior a la media, por parte de los participantes en acciones del Plan del IAAP en Consejerías.

En el resto de aspectos, las valoraciones han resultado muy similares entre los cuatro colectivos restantes. Sólo cabría mencionarse una menor valoración de la Formación Homologada en cuanto a las mejoras en la organización del trabajo y la mejora en la colaboración para lograr los objetivos.



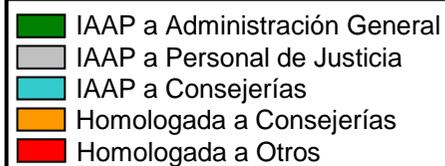
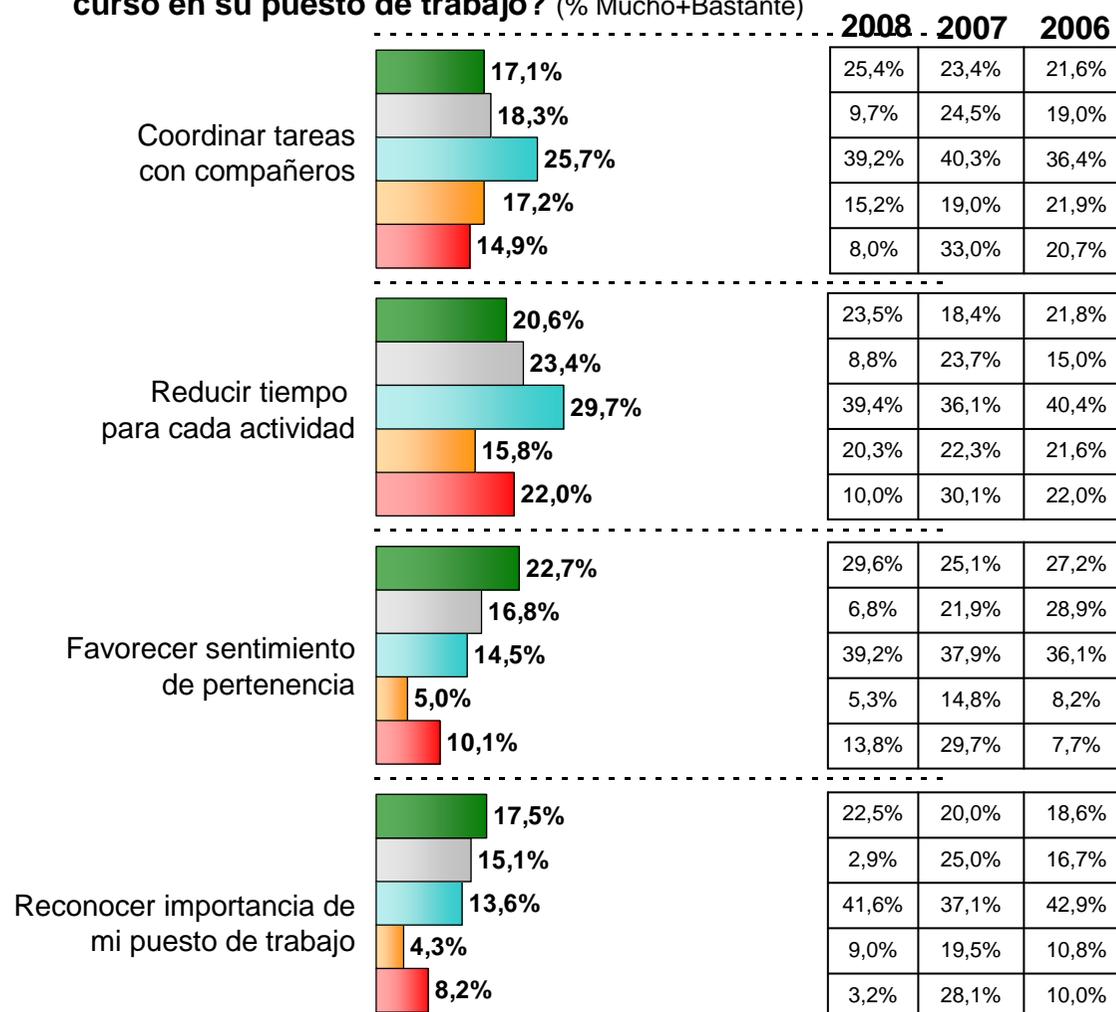
¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)



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

El “perfil” de valoración de estos cuatro aspectos es muy similar a los casos analizados anteriormente. Los cursos del IAAP en Consejerías presentan la mejor valoración, mientras que, en general, los homologados obtienen porcentajes de respuesta algo más bajos.

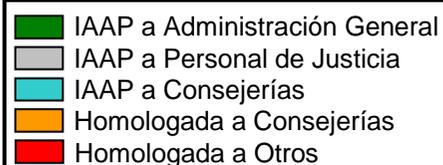
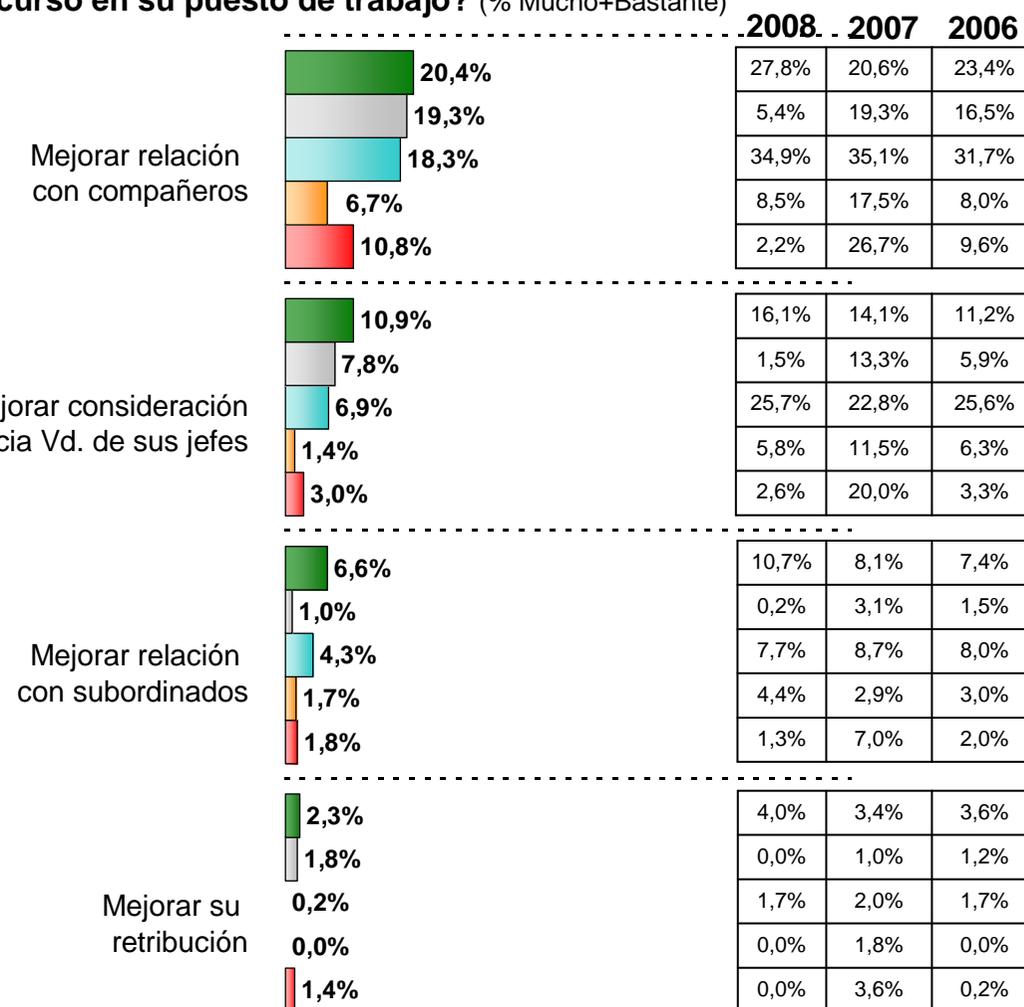
¿Cómo influyen los siguientes aspectos del curso en su puesto de trabajo? (% Mucho+Bastante)



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 resultados muy parecidos a los que se vienen exponiendo.

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



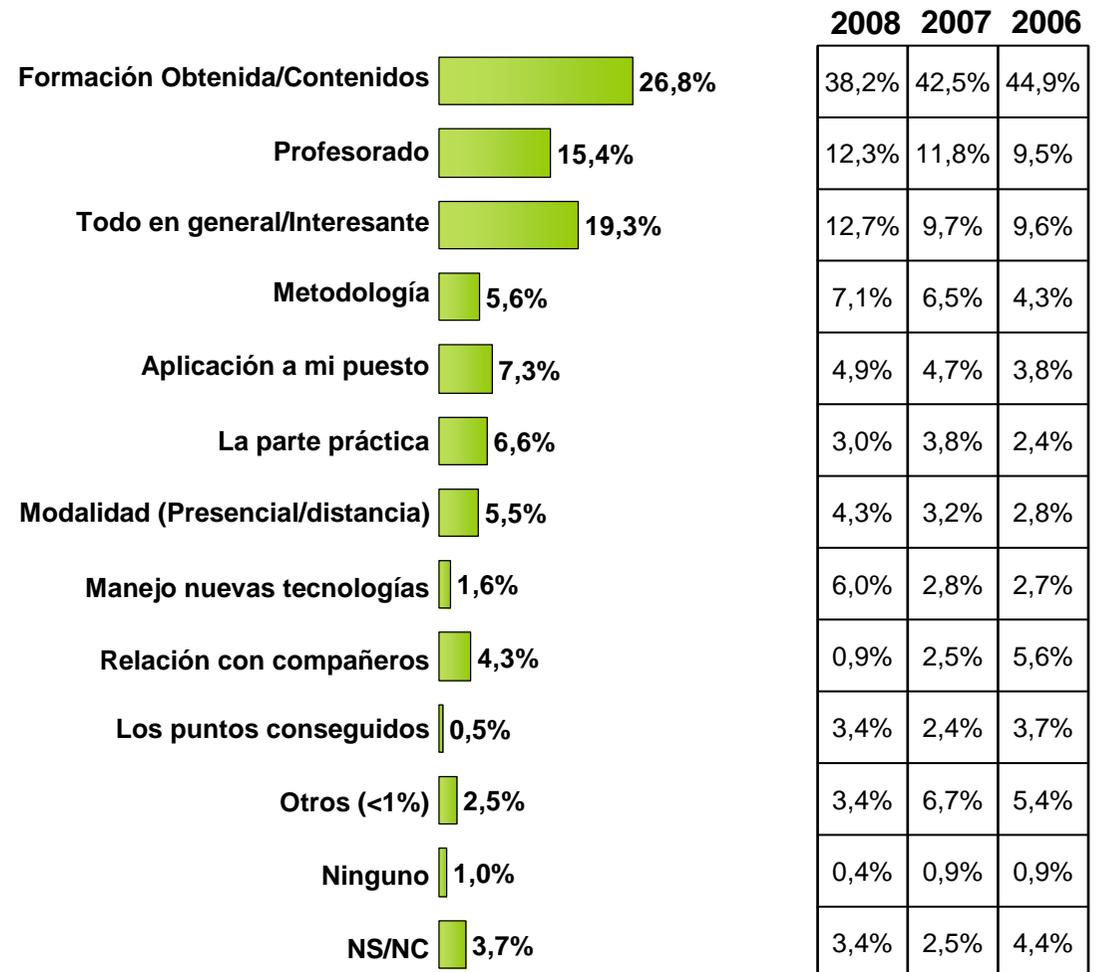
5.5. Aspecto del curso con que se encuentra más satisfecho.

En relación a los comentarios de satisfacción del alumnado, se obtienen resultados, por lo general, muy similares a los de años anteriores. En cualquier caso, el que era el principal aspecto positivo de años anteriores (la formación/los contenidos) pierde más de 10 puntos porcentuales, si bien sigue siendo el más nombrado (26,8%).

Este descenso viene a compensarse, en general, por el crecimiento que experimentan las respuestas del tipo “Todo me ha gustado/todo en general, etc.” que crecen 6,6 puntos (estas respuestas llegan al 19,3%).

El resto de consideraciones positivas se mantienen muy similares a las de años anteriores.

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



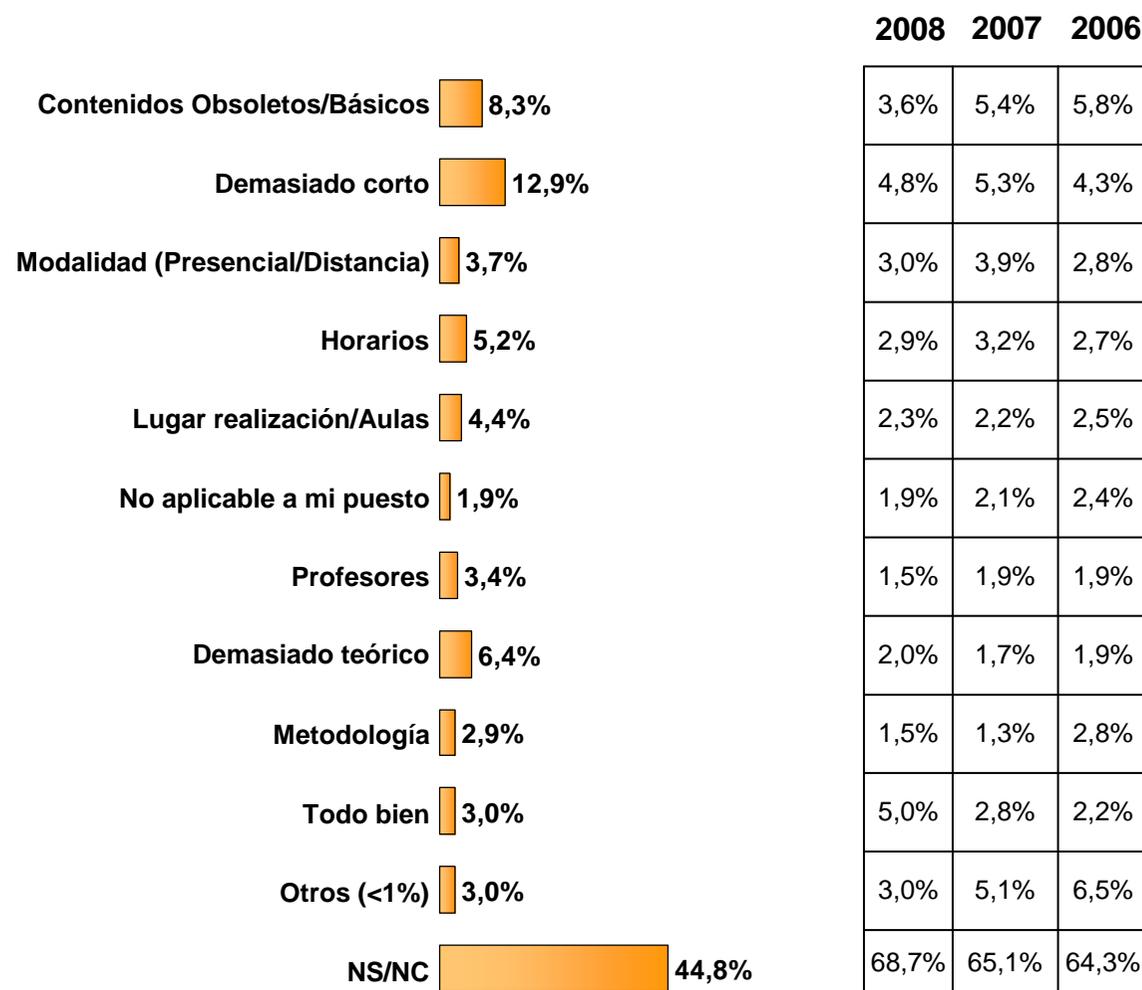
5.6. Aspecto del curso con que se encuentra más insatisfecho.

En el actual estudio, casi el 45% de los entrevistados afirman que no han percibido ningún aspecto criticable en los cursos. Por otra parte, casi un 13% lamenta la escasa duración de la acción formativa, lo que, más que una crítica, puede ser entendido como un “halago”, en cierto modo.

Las críticas principales, por tanto, se centran en los contenidos, por considerarse obsoletos o muy básicos (8,3% de los entrevistados), un exceso de teoría (falta de práctica), cuestión que mencionan el 6,4% de los participantes o los horarios inadecuados (5,2%)

El resto de menciones son expresadas por porcentajes de entrevistados inferiores al 5%.

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.

- ✓ En la segmentación de resultados en función del sexo del participante, se observa que, en general, esta variable **no es determinante en las cuestiones analizadas.**
- ✓ Únicamente, cabría mencionarse 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.
- ✓ 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.
- ✓ En el resto de aspectos analizados no se encuentran diferencias significativas.

6.2. Relación del Curso con el Puesto de trabajo.

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

	CONJUNTO	HOMBRE	MUJER
TOTAL	100,0%	41,8%	58,2%
SÍ	71,5%	76,2%	68,2%
NO	28,5%	23,8%	31,8%

6.3. Motivo Fundamental de Realización del Curso

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

	CONJUNTO	HOMBRE	MUJER
TOTAL	100,0%	41,8%	58,2%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	62,3%	65,5%	60,1%
INTERÉS PERSONAL	18,9%	18,9%	19,0%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	9,4%	8,2%	10,3%
CONSEGUIR PUNTOS	7,4%	5,8%	8,5%
ERA OBLIGATORIO	1,1%	0,8%	1,3%
OTROS	0,5%	0,8%	0,4%

6.4. Valoración de Aspectos del Curso

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

	CONJUNTO	HOMBRE	MUJER
TOTAL	100,0%	41,8%	58,2%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,4	8,4	8,4
PROFESORADO	8,3	8,3	8,3
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,1	8,0	8,1
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	7,9	8,0
NIVEL DEL CURSO	7,9	7,8	7,9
VALORACIÓN GENERAL	7,9	7,9	7,9
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,7	7,7	7,8
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,7	7,7	7,7
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,6	6,8	6,5

6.5. Influencia del Curso sobre Determinados Aspectos de su Trabajo

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

	CONJUNTO	HOMBRE	MUJER
TOTAL	100,0%	41,8%	58,2%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	39,2%	41,7%	37,3%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	38,5%	40,9%	36,7%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	37,1%	35,3%	38,4%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,7%	28,0%	27,5%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	27,3%	26,4%	27,9%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	25,9%	24,5%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	24,5%	24,4%	24,4%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	24,0%	23,7%	24,3%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	22,2%	22,3%	22,1%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,8%	22,6%	19,4%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	18,6%	20,3%	17,2%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,2%	16,2%	14,6%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	14,1%	15,1%	13,5%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	11,9%	12,7%	11,4%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	6,2%	6,3%	6,0%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	3,2%	3,9%	2,8%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	1,4%	1,0%

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.

- ✓ Según la relación laboral del participante, se observa que son los trabajadores interinos y temporales quienes muestran una mayor vinculación con cursos que tengan una relación directa con su trabajo diario
- ✓ En este sentido, 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.
- ✓ De nuevo, son los trabajadores temporales los que se encuentran más satisfechos con los cursos realizados. Sin embargo, no aprecian en demasía la influencia de los mismos sobre las diferentes cuestiones de su puesto de trabajo
- ✓ En este sentido, el personal laboral e interino valora algo mejor la influencia de los cursos sobre algunos aspectos concretos de su trabajo.
- ✓ Los Funcionarios (la mayoría de los participantes en acciones formativas) muestran unos resultados muy parecidos a los datos globales expuestos (no destacan significativamente por ningún aspecto concreto)

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%	66,9%	16,7%	12,0%	3,2%
SÍ	71,5%	72,2%	71,9%	66,2%	67,1%
NO	28,5%	27,8%	28,1%	33,8%	32,9%

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%	66,9%	16,7%	12,0%	3,2%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	62,3%	61,9%	63,7%	60,1%	64,3%
INTERÉS PERSONAL	18,9%	20,3%	17,2%	16,0%	15,7%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	9,4%	9,4%	8,5%	12,5%	5,7%
CONSEGUIR PUNTOS	7,4%	6,1%	9,3%	9,9%	14,3%
ERA OBLIGATORIO	1,1%	1,2%	1,1%	1,1%	0,0%
OTROS	0,5%	0,8%	0,3%	0,0%	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%	66,9%	16,7%	12,0%	3,2%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,4	8,3	8,6	8,5	9,0
PROFESORADO	8,3	8,3	8,4	8,4	8,7
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,1	8,0	8,2	8,3	8,4
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	7,9	8,1	8,0	8,4
NIVEL DEL CURSO	7,9	7,8	8,0	8,0	8,3
VALORACIÓN GENERAL	7,9	7,9	8,1	8,0	8,1
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,7	7,7	7,8	7,9	8,0
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,7	7,7	7,8	7,8	8,1
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,6	6,6	6,7	6,8	6,9

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

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

	CONJUNTO	FUNCIONARIO	P.LABORAL	INTERINO	TEMPORAL
TOTAL	100,0%	66,9%	16,7%	12,0%	3,2%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	39,2%	38,4%	44,0%	35,7%	41,5%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	38,5%	38,7%	38,8%	36,8%	38,6%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	37,1%	36,5%	37,4%	38,0%	35,7%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,7%	27,0%	28,7%	30,4%	24,3%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	27,3%	26,1%	32,5%	27,8%	22,8%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	25,4%	24,1%	26,2%	15,8%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	24,5%	24,0%	26,5%	23,5%	21,4%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	24,0%	24,2%	23,5%	24,7%	15,7%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	22,2%	21,8%	22,9%	23,6%	14,3%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,8%	20,7%	18,8%	23,6%	21,4%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	18,6%	19,0%	18,0%	19,0%	10,0%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,2%	15,8%	10,6%	19,4%	10,0%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	14,1%	14,1%	15,3%	15,6%	1,3%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	11,9%	12,5%	10,4%	13,0%	2,9%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	6,2%	6,4%	4,6%	7,2%	1,4%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	3,2%	3,9%	1,7%	2,3%	4,3%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	1,4%	0,8%	1,2%	0,0%

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 - Grupo A-** (además del 1,6% que no sabe o no contesta su nivel) **son quienes afirman haber realizado cursos relacionados más directamente con el trabajo desempeñado.**
- ✓ **Por el contrario, en el resto de los Grupos (sobre todo E y C) se incrementa la proporción de participantes en actividades formativas no vinculadas directamente a las tareas diarias.**
- ✓ Por ello, mientras en el grupo A es prioritario adquirir conocimientos para aplicarlos al puesto de trabajo, los pertenecientes a los Grupos E y C mencionan en mayor medida la realización de cursos destinados a conseguir puntos o por interés personal.
- ✓ El grupo E es el que otorga calificaciones superiores a los diferentes aspectos de los cursos realizados (mayor satisfacción con los mismos) y a quienes parecen haber servido para mejorar más elementos de su trabajo.

8.2. Relación del Curso con el Puesto de trabajo.

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

	CONJUNTO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E	NC
TOTAL	100,0%	22,7%	18,7%	37,0%	12,5%	7,4%	1,6%
SÍ	71,5%	79,3%	71,5%	68,4%	72,6%	60,1%	76,5%
NO	28,5%	20,7%	28,5%	31,6%	27,4%	39,9%	23,5%

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%	22,7%	18,7%	37,0%	12,5%	7,4%	1,6%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	62,3%	70,9%	62,7%	59,8%	58,4%	52,1%	73,5%
INTERÉS PERSONAL	18,9%	15,3%	19,5%	21,6%	16,4%	21,5%	11,8%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	9,4%	7,0%	10,7%	9,5%	9,5%	11,7%	14,7%
CONSEGUIR PUNTOS	7,4%	4,4%	3,4%	7,6%	15,0%	14,1%	0,0%
ERA OBLIGATORIO	1,1%	1,4%	2,2%	0,7%	0,4%	0,6%	0,0%
OTROS	0,5%	0,6%	1,2%	0,5%	0,0%	0,0%	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%	22,7%	18,7%	37,0%	12,5%	7,4%	1,6%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,4	8,4	8,4	8,3	8,2	8,8	8,2
PROFESORADO	8,3	8,1	8,3	8,3	8,4	8,6	8,2
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,1	7,9	8,0	8,1	8,1	8,4	8,1
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	7,8	8,0	8,0	8,0	8,3	8,1
NIVEL DEL CURSO	7,9	7,7	7,9	7,9	7,9	8,3	7,6
VALORACIÓN GENERAL	7,9	7,8	8,0	7,9	7,9	8,2	8,0
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,7	7,6	7,7	7,7	7,7	8,0	7,6
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,7	7,6	7,7	7,8	7,7	8,0	7,5
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,6	6,9	6,6	6,4	6,6	6,8	7,5

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%	22,7%	18,7%	37,0%	12,5%	7,4%	1,6%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	39,2%	40,5%	36,9%	38,3%	37,3%	44,8%	55,9%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	38,5%	40,3%	36,4%	37,9%	35,7%	38,0%	73,6%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	37,1%	28,1%	31,2%	41,2%	41,9%	45,4%	61,8%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,7%	27,1%	28,3%	27,8%	26,7%	26,4%	44,2%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	27,3%	26,7%	26,8%	25,4%	27,7%	31,3%	64,8%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	27,3%	22,2%	24,4%	23,8%	25,8%	50,0%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	24,5%	24,3%	20,8%	26,2%	25,5%	27,0%	5,9%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	24,0%	26,9%	24,6%	20,8%	25,9%	22,7%	47,1%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	22,2%	22,5%	21,7%	21,9%	18,6%	22,1%	58,9%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,8%	22,1%	20,7%	18,4%	22,3%	19,0%	55,9%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	18,6%	20,3%	20,2%	16,6%	18,3%	14,1%	41,2%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,2%	15,4%	16,1%	14,0%	13,5%	11,7%	64,7%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	14,1%	13,2%	12,7%	12,9%	15,4%	15,9%	55,9%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	11,9%	11,0%	10,0%	12,4%	11,7%	10,4%	47,1%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	6,2%	7,2%	5,1%	4,7%	5,9%	5,5%	44,1%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	3,2%	6,0%	4,4%	1,5%	2,6%	1,8%	2,9%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	1,4%	1,2%	0,9%	1,5%	0,6%	5,8%

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 (20 o superior) prima la realización de cursos más vinculados a las actividades diarias y que les aporten conocimientos aplicables a su puesto de trabajo.**
- ✓ Cuando los participantes son de menor nivel, estos realizan, en mayor proporción, cursos no relacionados directamente con su puesto de trabajo, por interés personal o para conseguir puntos.
- ✓ 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 (20 o más) a la “utilidad para el desempeño del puesto”.
- ✓ Igualmente, son los pertenecientes a los niveles 20 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”, para atenuar las cargas de trabajo o para mejorar el uso de herramientas de trabajo.

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%	4,3%	24,4%	21,1%	11,8%	38,4%
SÍ	71,5%	85,3%	77,9%	67,1%	60,9%	71,5%
NO	28,5%	14,7%	22,1%	32,9%	39,1%	28,5%

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%	4,3%	24,4%	21,1%	11,8%	38,4%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	62,3%	74,7%	69,5%	56,3%	51,2%	63,1%
INTERÉS PERSONAL	18,9%	13,7%	16,4%	21,9%	25,2%	17,6%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	9,4%	8,4%	7,3%	10,2%	9,7%	10,4%
CONSEGUIR PUNTOS	7,4%	0,0%	4,3%	10,0%	12,8%	7,1%
ERA OBLIGATORIO	1,1%	1,1%	1,3%	0,9%	1,2%	1,1%
OTROS	0,5%	2,1%	0,7%	0,6%	0,0%	0,4%

9.4. Valoración de Aspectos del Curso

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

	CONJUNTO	NIVEL 26 ó SUP	NIVEL 21-25	NIVEL 16-20	NIVEL 15 ó INF.	NC
TOTAL	100,0%	4,3%	24,4%	21,1%	11,8%	38,4%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,4	8,6	8,4	8,1	8,3	8,5
PROFESORADO	8,3	8,4	8,2	8,2	8,3	8,4
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,1	8,2	8,0	7,9	8,3	8,2
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	8,0	7,9	7,9	8,0	8,1
NIVEL DEL CURSO	7,9	8,0	7,8	7,8	7,9	8,0
VALORACIÓN GENERAL	7,9	8,0	7,8	7,8	7,9	8,0
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,7	7,9	7,7	7,6	7,8	7,7
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,7	7,9	7,7	7,7	7,8	7,8
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,6	7,1	6,9	6,2	6,0	6,8

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%	4,3%	24,4%	21,1%	11,8%	38,4%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	39,2%	40,0%	43,9%	37,9%	31,8%	39,1%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	38,5%	39,0%	43,2%	38,4%	32,5%	37,4%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	37,1%	17,9%	31,4%	44,6%	47,6%	35,5%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,7%	22,1%	30,0%	30,5%	23,6%	26,6%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	27,3%	24,2%	27,7%	25,8%	25,2%	28,9%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	29,5%	28,0%	22,7%	19,8%	25,6%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	24,5%	20,0%	26,9%	27,2%	25,6%	21,5%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	24,0%	31,6%	27,9%	22,3%	17,9%	23,7%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	22,2%	20,0%	24,7%	20,3%	18,6%	23,0%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,8%	30,6%	21,7%	19,0%	17,4%	21,0%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	18,6%	23,1%	21,7%	18,2%	14,4%	17,5%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,2%	25,3%	15,1%	14,3%	14,4%	15,0%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	14,1%	15,8%	14,4%	11,3%	14,0%	15,5%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	11,9%	11,6%	12,8%	11,5%	9,3%	12,5%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	6,2%	7,4%	7,8%	5,0%	5,8%	5,7%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	3,2%	12,6%	5,6%	2,4%	0,8%	1,9%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	0,0%	1,9%	1,1%	1,2%	0,9%

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.

- ✓ La provincia en la que trabaja el participante en las acciones formativas no suele ser una variable que aporte datos estables o con una tendencia parecida en los sucesivos estudios. En esta ocasión, han sido quienes residen en Córdoba, Málaga y Servicios Centrales quienes han mostrado mayor vinculación con acciones más relacionadas con su puesto de trabajo.
- ✓ La valoración de los cursos realizados es muy parecida en casi todas las provincias.
- ✓ Otro tanto ocurre con la percepción de utilidad o influencia de los mismos sobre diferentes aspectos del puesto de trabajo. Únicamente, en este punto, cabría mencionarse una menor valoración de los trabajadores de Servicios Centrales, en comparación a los de las diferentes provincias.

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%	5,9%	8,1%	7,4%	12,2%	4,8%	6,3%	9,1%	36,7%	9,4%
SÍ	71,5%	66,2%	66,3%	74,8%	72,2%	63,2%	72,5%	73,5%	72,4%	74,6%
NO	28,5%	33,8%	33,7%	25,2%	27,8%	36,8%	27,5%	26,5%	27,6%	25,4%

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%	5,9%	8,1%	7,4%	12,2%	4,8%	6,3%	9,1%	36,7%	9,4%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO	62,3%	59,2%	43,3%	69,9%	65,8%	56,6%	65,2%	58,0%	64,5%	67,3%
INTERÉS PERSONAL	18,9%	20,8%	25,3%	22,1%	17,3%	26,4%	10,9%	24,0%	17,7%	13,2%
ADQUIRIR CONOC.FUTURO CAMBIO	9,4%	5,4%	23,0%	3,1%	10,9%	8,5%	13,8%	6,0%	8,3%	8,3%
CONSEGUIR PUNTOS	7,4%	13,1%	8,4%	4,3%	6,0%	5,7%	10,1%	9,5%	6,8%	6,3%
ERA OBLIGATORIO	1,1%	0,8%	0,0%	0,6%	0,0%	2,8%	0,0%	1,5%	1,1%	3,4%
OTROS	0,5%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,9%	1,0%



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%	5,9%	8,1%	7,4%	12,2%	4,8%	6,3%	9,1%	36,7%	9,4%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,4	8,5	8,3	9,0	8,5	8,4	8,3	8,0	8,7	7,6
PROFESORADO	8,3	8,4	8,1	8,5	8,3	8,4	8,4	8,3	8,3	8,0
RECOMENDACIÓN	8,1	8,1	8,0	8,3	8,1	8,1	8,2	8,2	8,1	7,8
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	7,9	7,7	8,2	8,0	8,3	8,2	7,9	8,0	7,8
NIVEL DEL CURSO	7,9	8,0	7,8	7,9	7,8	8,0	8,1	7,9	7,9	7,7
VALORACIÓN GENERAL	7,9	7,9	7,6	8,0	8,0	8,1	8,0	8,0	7,9	7,7
ADECUACIÓN DEL CURSO NECESID.	7,7	7,7	7,5	7,8	7,7	7,7	8,0	7,8	7,7	7,5
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS	7,7	7,7	7,6	7,9	7,7	7,8	8,0	7,8	7,8	7,6
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,6	6,6	6,9	6,5	7,3	5,4	6,7	6,5	6,6	6,8

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%	5,9%	8,1%	7,4%	12,2%	4,8%	6,3%	9,1%	36,7%	9,4%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	39,2%	34,7%	30,9%	43,0%	36,5%	33,9%	45,0%	34,5%	44,6%	32,2%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	38,5%	31,6%	33,7%	40,5%	38,3%	27,3%	42,0%	40,5%	42,0%	33,7%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	37,1%	27,7%	47,8%	22,7%	36,8%	23,6%	44,9%	39,0%	40,0%	34,1%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,7%	30,8%	21,9%	19,7%	31,5%	14,2%	31,9%	28,0%	30,1%	26,8%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	27,3%	26,1%	29,2%	15,9%	33,5%	17,0%	37,0%	29,5%	26,3%	28,3%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	26,1%	25,9%	25,7%	20,3%	20,8%	23,2%	30,0%	26,9%	20,9%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	24,5%	20,0%	28,1%	29,5%	15,0%	21,7%	21,0%	24,0%	28,4%	21,0%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	24,0%	19,3%	30,4%	16,5%	27,1%	12,2%	28,9%	31,0%	21,3%	30,8%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	22,2%	20,0%	20,3%	21,5%	23,0%	21,7%	31,2%	23,0%	22,0%	19,0%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,8%	21,6%	23,1%	15,9%	26,0%	14,2%	21,7%	22,5%	19,0%	23,4%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	18,6%	17,7%	20,2%	11,1%	22,5%	10,3%	23,9%	21,0%	17,9%	19,0%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,2%	14,6%	25,3%	11,1%	23,3%	9,5%	16,7%	16,5%	11,4%	15,6%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	14,1%	8,5%	29,8%	11,0%	15,1%	6,6%	10,8%	11,5%	14,2%	14,1%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	11,9%	8,5%	24,7%	7,3%	16,5%	11,3%	13,8%	11,0%	9,9%	8,8%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	6,2%	0,8%	13,5%	5,5%	11,3%	1,9%	3,6%	3,5%	5,9%	4,4%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	3,2%	2,3%	4,5%	3,7%	4,1%	1,8%	2,9%	2,0%	3,6%	2,0%
MEJORAR RETRIBUCION	1,2%	0,0%	3,3%	1,8%	0,0%	1,9%	1,4%	3,0%	0,8%	0,0%

11. Resultados según Modalidad

Análisis de los resultados obtenidos

Relación del curso con el puesto de trabajo

Motivos de realización del curso

Valoración de aspectos

Influencia del curso en el puesto de trabajo



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

- ✓ Respecto a la modalidad del curso, como en los estudios previos, **vuelve a quedar clara la vinculación de la modalidad formativa a distancia o teleformación para acciones formativas que no tienen relación directa con el desempeño laboral** y en las que se busca, en mayor proporción que en las actividades presenciales, conseguir puntos, adquirir conocimientos para un futuro cambio o satisfacer intereses personales.
- ✓ Respecto a la valoración de aspectos concretos, no hay grandes diferencias entre las distintas modalidades, aunque **los cursos presenciales son los que obtienen mejores puntuaciones, en general, sobre todo en la cuestión “convivencia”**.
- ✓ De nuevo los cursos presenciales muestran mayores porcentajes en cuanto a su influencia en la mejora de diferentes elementos: motivación, importancia de las tareas de los compañeros, mejoras en la colaboración y relaciones con los compañeros, etc.

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	SEMIPRESENC.
TOTAL	100,0%	62,4%	15,6%	20,4%	1,6%
SÍ	71,5%	73,7%	66,8%	67,2%	79,4%
NO	28,5%	26,3%	33,2%	32,8%	20,6%

11.3. Motivo Fundamental de Realización del Curso.

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

	CONJUNTO	PRESENCIAL	DISTANCIA	TELEFORMACIÓN	SEMIPRESENC.
TOTAL	100,0%	62,4%	15,6%	20,4%	1,6%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	62,3%	66,6%	52,5%	56,0%	52,9%
INTERÉS PERSONAL	18,9%	17,8%	16,5%	25,1%	14,7%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	9,4%	8,5%	15,8%	7,2%	11,8%
CONSEGUIR PUNTOS	7,4%	4,5%	14,0%	11,2%	20,6%
ERA OBLIGATORIO	1,1%	1,6%	0,3%	0,0%	0,0%
OTROS	0,5%	0,6%	0,6%	0,5%	0,0%

11.4. Valoración de Aspectos del Curso.

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

	CONJUNTO	PRESENCIAL	DISTANCIA	TELEFORMACIÓN	SEMIPRESENC.
TOTAL	100,0%	62,4%	15,6%	20,4%	1,6%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,4	8,7	6,7	4,3	8,5
PROFESORADO	8,3	8,4	8,0	8,0	8,2
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,1	8,2	7,9	7,9	7,9
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	8,1	7,6	7,6	7,9
NIVEL DEL CURSO	7,9	8,0	7,7	7,6	7,9
VALORACIÓN GENERAL	7,9	8,1	7,6	7,6	7,8
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,7	7,8	7,6	7,6	7,7
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,7	7,8	7,6	7,6	7,6
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,6	6,7	6,6	6,4	7,0

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	SEMIPRESENC.
TOTAL	100,0%	62,4%	15,6%	20,4%	1,6%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	39,2%	41,4%	33,9%	35,6%	41,2%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	38,5%	40,6%	31,4%	36,6%	44,1%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	37,1%	33,5%	43,5%	43,5%	50,0%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,7%	28,0%	22,4%	31,4%	26,5%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	27,3%	30,2%	23,9%	19,6%	29,4%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	27,0%	23,4%	19,7%	26,5%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	24,5%	24,9%	15,2%	30,4%	23,5%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	24,0%	27,7%	21,2%	13,7%	23,5%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	22,2%	24,8%	17,1%	17,4%	17,6%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,8%	24,4%	17,4%	10,7%	20,6%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	18,6%	20,4%	16,2%	13,1%	26,5%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,2%	18,5%	13,0%	5,2%	17,6%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	14,1%	16,1%	11,5%	8,0%	32,4%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	11,9%	13,8%	11,2%	5,0%	23,5%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	6,2%	7,4%	5,0%	2,2%	11,8%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	3,2%	4,0%	1,8%	1,2%	5,9%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	1,3%	0,9%	0,7%	2,9%

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.
- ✓ En los de perfeccionamiento encontramos participantes que optan por contenidos vinculados en mayor medida a las tareas o actividades diarias, mientras que los asistentes a actividades Generales eligen cursos que les interesan personalmente o para adquirir puntos, aunque ello suponga que no tengan relación directa con su trabajo en la administración.
- ✓ Lógicamente, entre los primeros prima su participación en la obtención de conocimientos aplicables a su puesto de trabajo
- ✓ De las diferentes líneas, la que obtiene una calificación global más positiva es la formación de directivos (8,2 sobre 10). Por el contrario, alcanza una calificación global más baja la Formación para la Promoción (7,2, de media)
- ✓ Las mayoritarias (Perfeccionamiento y General) alcanzan una valoración global similar, de 8 puntos sobre 10.
- ✓ Por otra parte, las acciones formativas de perfeccionamiento son las que acumulan los mayores porcentajes en sus efectos beneficiosos sobre el puesto de trabajo.

12.2. Relación del Curso con el Puesto de trabajo.

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

	CONJ.	ACCESO	DIREC-TIVOS	FORMA-DORES	PERFECCIO-NAMIENTO	ESPECIALIZ	GENERAL	PROMOCIÓN	JORNADAS
TOTAL	100,0%	2,2%	1,3%	0,4%	58,2%	1,3%	24,9%	4,6%	7,0%
SÍ	71,5%	86,2%	88,9%	50,0%	81,6%	77,8%	59,9%	80,6%	61,3%
NO	28,5%	13,8%	11,1%	50,0%	18,4%	22,2%	40,1%	19,4%	38,7%

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	ESPECIALIZ	GENERAL	PROMOCIÓN	JORNADAS
TOTAL	100,0%	2,2%	1,3%	0,4%	58,2%	1,3%	24,9%	4,6%	7,0%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	62,3%	65,5%	77,8%	33,3%	74,6%	66,7%	50,9%	35,5%	47,3%
INTERÉS PERSONAL	18,9%	3,4%	11,1%	16,7%	11,9%	11,1%	30,1%	3,2%	40,9%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	9,4%	6,9%	11,1%	50,0%	6,8%	11,1%	13,0%	14,5%	4,3%
CONSEGUIR PUNTOS	7,4%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	11,1%	4,8%	46,8%	5,4%
ERA OBLIGATORIO	1,1%	24,1%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
OTROS	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,3%	0,0%	2,2%

12.4. Valoración de Aspectos del Curso.

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

	CONJ.	ACCESO	DIREC- TIVOS	FORMA- DORES	PERFECCIO- NAMIENTO	ESPECIALIZ	GENERAL	PROMOCIÓN	JORNADAS
TOTAL	100,0%	2,2%	1,3%	0,4%	58,2%	1,3%	24,9%	4,6%	7,0%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,4	8,9	9,2	9,2	8,5	8,2	8,3	5,6	8,0
PROFESORADO	8,3	7,9	8,8	8,3	8,3	8,1	8,5	7,8	8,4
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,1	7,0	8,5	7,8	8,1	8,2	8,3	7,3	8,2
DESARROLLO DEL CURSO	8,0	8,0	8,1	8,0	8,0	8,1	8,1	7,0	8,1
NIVEL DEL CURSO	7,9	7,5	7,9	8,2	8,0	7,9	8,1	7,2	7,9
VALORACIÓN GENERAL	7,9	7,8	8,2	8,0	8,0	7,8	8,0	7,2	8,0
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,7	7,0	8,2	7,3	7,7	7,7	7,9	7,2	7,7
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,7	7,3	8,0	7,5	7,8	7,8	7,9	6,8	7,6
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,6	6,9	7,7	5,5	7,2	6,8	6,5	6,2	5,6

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	ESPECIALIZ	GENERAL	PROMOCIÓN	JORNADAS
TOTAL	100,0%	2,2%	1,3%	0,4%	58,2%	1,3%	24,9%	4,6%	7,0%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	39,2%	44,8%	44,4%	0,0%	47,5%	50,0%	29,8%	14,5%	16,1%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	38,5%	34,5%	66,7%	0,0%	45,6%	55,6%	32,8%	25,8%	24,7%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	37,1%	44,8%	38,9%	33,3%	31,3%	61,1%	32,8%	72,6%	35,5%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	27,7%	48,3%	44,4%	0,0%	29,8%	44,4%	24,7%	9,7%	14,0%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	27,3%	37,9%	44,4%	0,0%	30,9%	38,9%	25,0%	24,2%	23,7%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	37,9%	55,6%	16,7%	32,1%	44,4%	24,4%	19,4%	8,6%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	24,5%	24,1%	33,3%	0,0%	23,7%	27,8%	26,6%	16,1%	10,8%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	24,0%	48,3%	50,0%	16,7%	30,8%	50,0%	22,9%	24,2%	21,5%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	22,2%	37,9%	33,3%	0,0%	26,9%	38,9%	22,6%	8,1%	11,8%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,8%	37,9%	83,3%	16,7%	25,9%	38,9%	20,2%	6,5%	15,1%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	18,6%	31,0%	55,6%	0,0%	21,6%	38,9%	18,1%	8,1%	10,8%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,2%	37,9%	72,2%	0,0%	18,9%	33,3%	19,3%	6,5%	15,1%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	14,1%	13,8%	50,0%	16,7%	16,9%	38,9%	18,7%	19,4%	20,4%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	11,9%	24,1%	50,0%	16,7%	16,5%	27,8%	12,7%	17,7%	4,3%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	6,2%	13,8%	33,3%	0,0%	8,2%	27,8%	7,2%	6,5%	9,7%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	3,2%	3,4%	44,4%	0,0%	3,9%	5,6%	3,9%	1,6%	2,2%
MEJORAR RETRIBUCION	1,2%	6,9%	5,6%	0,0%	0,9%	11,1%	1,8%	3,2%	0,0%

13. Consideraciones Finales

Para finalizar, se exponen algunas consideraciones en relación a los resultados más significativos del actual estudio.

- Como se viene observando en los sucesivos estudios realizados, existen unas tendencias generales que se mantienen año tras año y que afectan, sobre todo, a cuestiones como:

- La elección de acciones formativas relacionadas con el trabajo diario, que se sitúa en torno al 70% del total de participantes, mientras que el 30% restante realiza formación no relacionada con su ocupación o sus tareas concretas.

- El motivo principal que justifica la participación o realización de los cursos se relaciona estrechamente con el dato anterior. Así, quien elige cursos relacionados con su trabajo diario (el 70%) menciona, como motivo de realización del mismo, la aplicación de los contenidos, experiencias, etc. a su puesto de trabajo (62% de respuestas en este sentido)

- Por el contrario, quienes realizan actividades formativas sin relación directa con su quehacer diario (el 30%), mencionan, en mayor medida, motivaciones diferentes: enriquecimiento o interés personal, adquirir conocimientos para un futuro cambio, conseguir puntos para un concurso de traslados y, en el caso de la Formación de Acceso, interviene también la “obligatoriedad” de la formación.

- En relación a la calificación otorgada por los entrevistados a los diferentes aspectos del curso, se aprecia en la actual investigación cierta mejora general de casi todos los aspectos. La “Valoración Global” de las actividades formativas mejora una décima, al igual que otros cinco ítems de valoración: el profesorado, el desarrollo del curso, la recomendación del mismo a otras personas, la adecuación del nivel a sus necesidades y la utilidad para el desempeño del trabajo.

- Es especialmente destacable que uno de los aspectos, la “valoración de la convivencia con los compañeros” mejore en el presente estudio 1,7 puntos y se sitúe como el aspecto con mejor valoración (8,4 sobre 10). Estimamos que este cambio sobre los datos históricos es consecuencia de la presencia en la muestra de un volumen más importante de participantes en acciones formativas de carácter “presencial”.

- Sea como fuere, queda claro que la formación presencial es la que alcanza las mejores valoraciones, en todos los aspectos, como se muestra en la tabla siguiente.

	PRESENCIAL	DISTANCIA	TELEFORMAC.	SEMI-PRESENC.
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,7	6,7	4,3	8,5
PROFESORADO	8,4	8,0	8,0	8,2
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,2	7,9	7,9	7,9
DESARROLLO DEL CURSO	8,1	7,6	7,6	7,9
NIVEL DEL CURSO	8,0	7,7	7,6	7,9
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,8	7,6	7,6	7,7
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,8	7,6	7,6	7,6
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,7	6,6	6,4	7,0
VALORACIÓN GENERAL	8,1	7,6	7,6	7,8

- Igualmente, la formación presencial presenta los mejores resultados en cuanto a su influencia positiva sobre los diversos aspectos del puesto de trabajo. Es decir, en la mayoría de los ítems, se observa que las respuestas de quienes han participado en acciones presenciales superan a las respuestas del conjunto de participantes.

(% de “mucho” + “bastante” influencia)

	CONJUNTO	PRESENCIAL
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	39,2%	41,4%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	38,5%	40,6%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	37,1%	33,5%
ATENUAR LAS “CARGAS” DE TRABAJO	27,7%	28,0%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	27,3%	30,2%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	25,0%	27,0%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	24,5%	24,9%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	24,0%	27,7%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	22,2%	24,8%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	20,8%	24,4%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	18,6%	20,4%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	15,2%	18,5%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	14,1%	16,1%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	11,9%	13,8%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	6,2%	7,4%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	3,2%	4,0%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	1,2%	1,3%

- Por todo ello, la recomendación más obvia, de cara a un mejor aprovechamiento de las acciones formativas por parte de sus participantes y a alcanzar la mayor eficiencia de los recursos empleados, consistiría en la potenciación de la modalidad formativa de carácter presencial, dentro de lo posible.



Trabajo elaborado por



Instituto Andaluz de Administración Pública
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

con la colaboración de

IMC INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN,
MARKETING Y COMUNICACIÓN