



Instituto Andaluz de Administración Pública
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Informe de Resultados

**EVALUACIÓN DE IMPACTO
DE LA FORMACIÓN DEL AÑO 2010**

Abril de 2.011



0. Índice

1.	Introducción	3
2.	Objetivos de la investigación	5
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 Línea Formativa	62
13.	Consideraciones Finales	67



1. Introducción (I)

En el presente documento se exponen los resultados del “**VI Estudio de Impacto de la Formación**”. Por sexto año consecutivo, se analizan las opiniones de los participantes en acciones formativas impartidas u homologadas, durante el año 2.010, por el Instituto Andaluz de Administración Pública.

Al tratarse de un “estudio réplica” (existen ediciones anteriores que permiten conocer cómo evolucionan los diferentes parámetros), la metodología de investigación y criterios de explotación y análisis se mantienen inalterables. 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.)
- 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** en relación al curso realizado.



1. Introducción (I)

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.

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:

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)



2. Objetivos de la investigación

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.



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 u homologadas por el IAAP en el año 2010, 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: 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:

2.228 entrevistas, lo que supone un Error de muestreo del +/- 2,05%

(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 líneas formativas ha quedado de la siguiente forma:

	Nº Participantes	Muestra	Error de muestreo
PLAN DE FORMACIÓN DEL IAAP 2.009	18.100	1.329	2,64
A Personal de Administración general	11.498	521	4,48
A Personal de Justicia	2.927	404	4,62
Impartida por Consejerías	3.675	404	4,69
FORMACIÓN HOMOLOGADA	18.653	899	3,25
A Consejerías	10.348	445	4,63
A Sindicatos+Otros	8.305	454	4,56
TOTAL	36.753	2.228	2,05



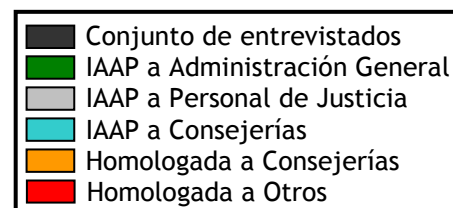
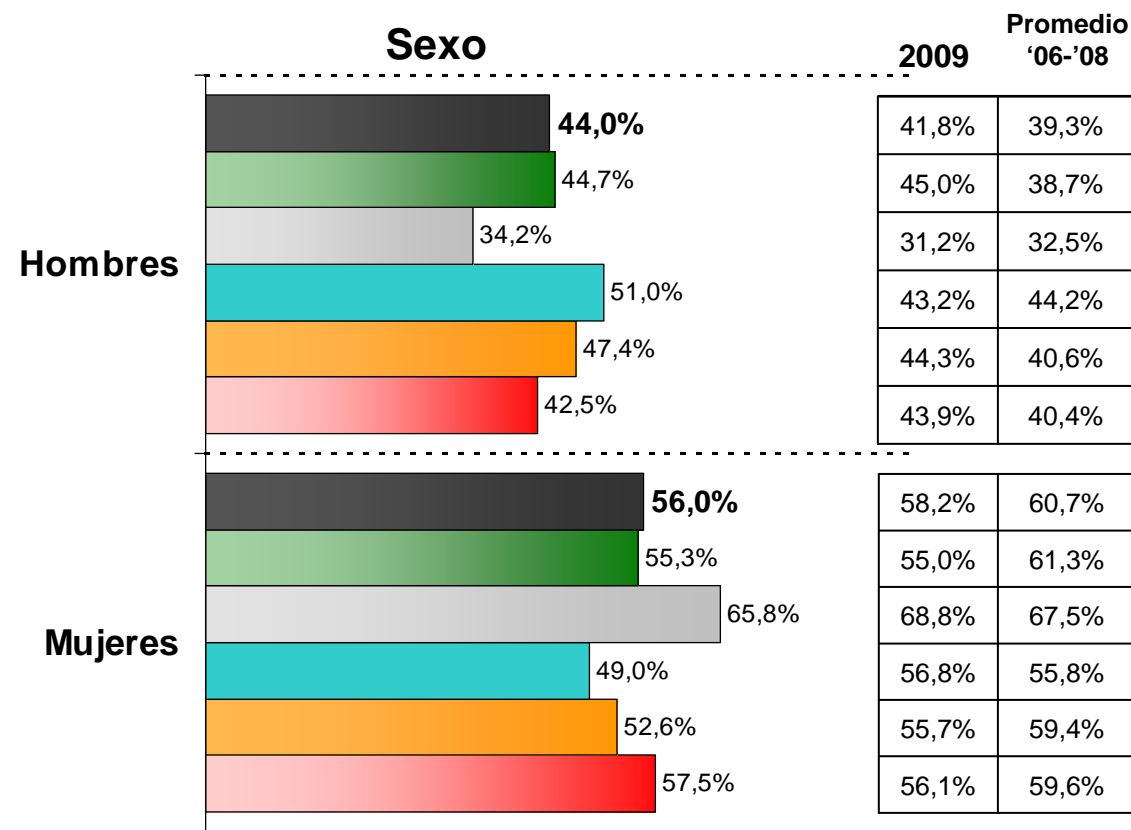
4. Descripción de la muestra. Perfil de participantes en actividades formativas

4.1. Descripción de la muestra (I)

En cuanto al reparto de la muestra por género, se mantiene la tendencia de los últimos años, la participación de mujeres (56%) es 12 puntos superior a la de hombres (44,0%).

En cualquier caso, la presencia de hombres sigue “ganando terreno” respecto a las mujeres. Este año crece su proporción 2,2 puntos respecto al año anterior.

Aunque este año ha crecido en 3 puntos el colectivo masculino de Personal de Justicia, sigue siendo el que más se aleja de la media general, con una proporción muy superior de mujeres (65,8%) que de hombres (34,2%).

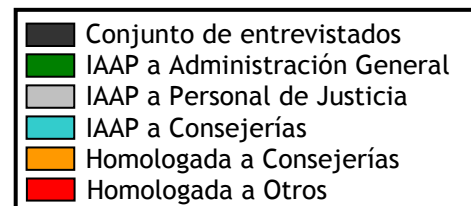
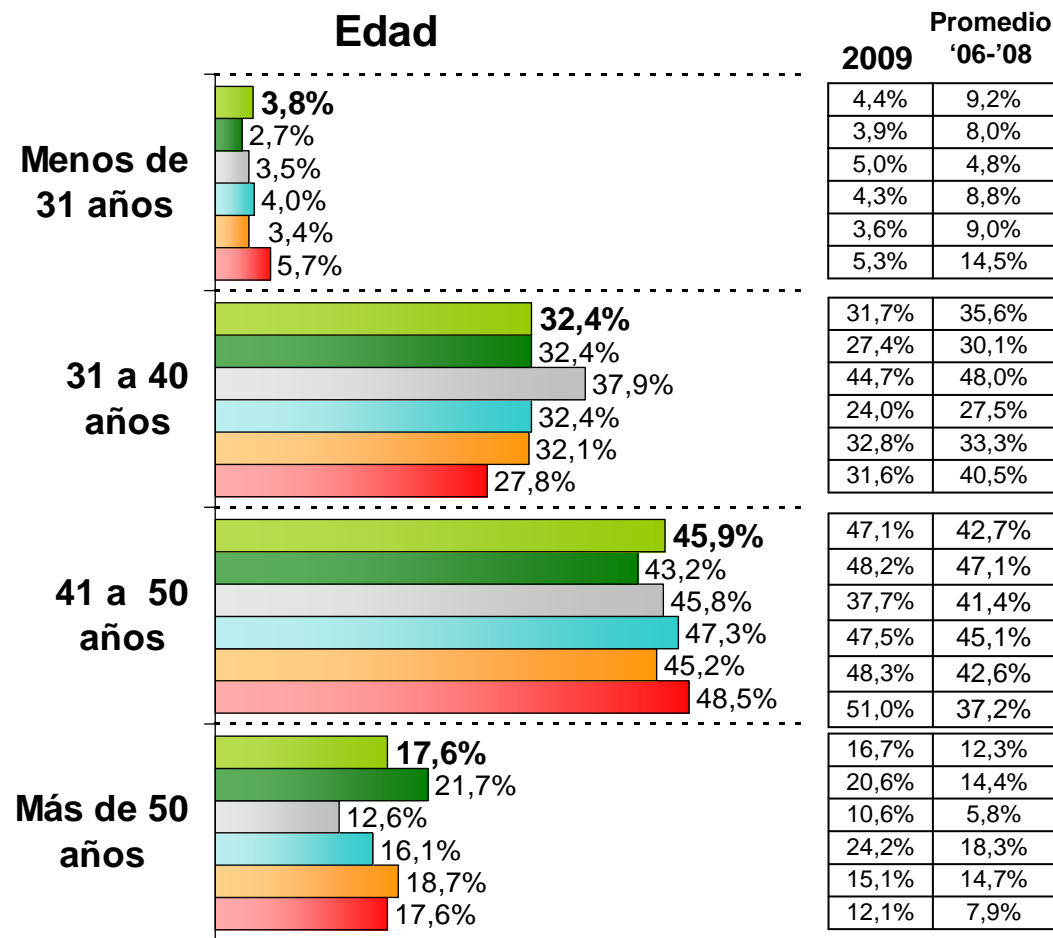


4.1. Descripción de la muestra (II)

En lo referente a la edad del alumnado, no se observan diferencias significativas respecto al último informe. La mayoría de los participantes en las distintas actividades formativas tiene entre 31 y 50 años (78,3% del total).

Cabe destacar que el colectivo más joven (menos de 31 años) es el que cuenta con menor representación (sólo el 3,8% del total de participantes en acciones formativas) y, año tras año, sigue perdiendo presencia.

El colectivo más numeroso sigue siendo el de participantes de 41 a 50 años, (el 45,9% de los participantes se encuentran en este intervalo de edad).



4.1. Descripción de la muestra (III)

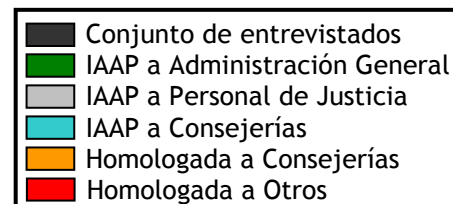
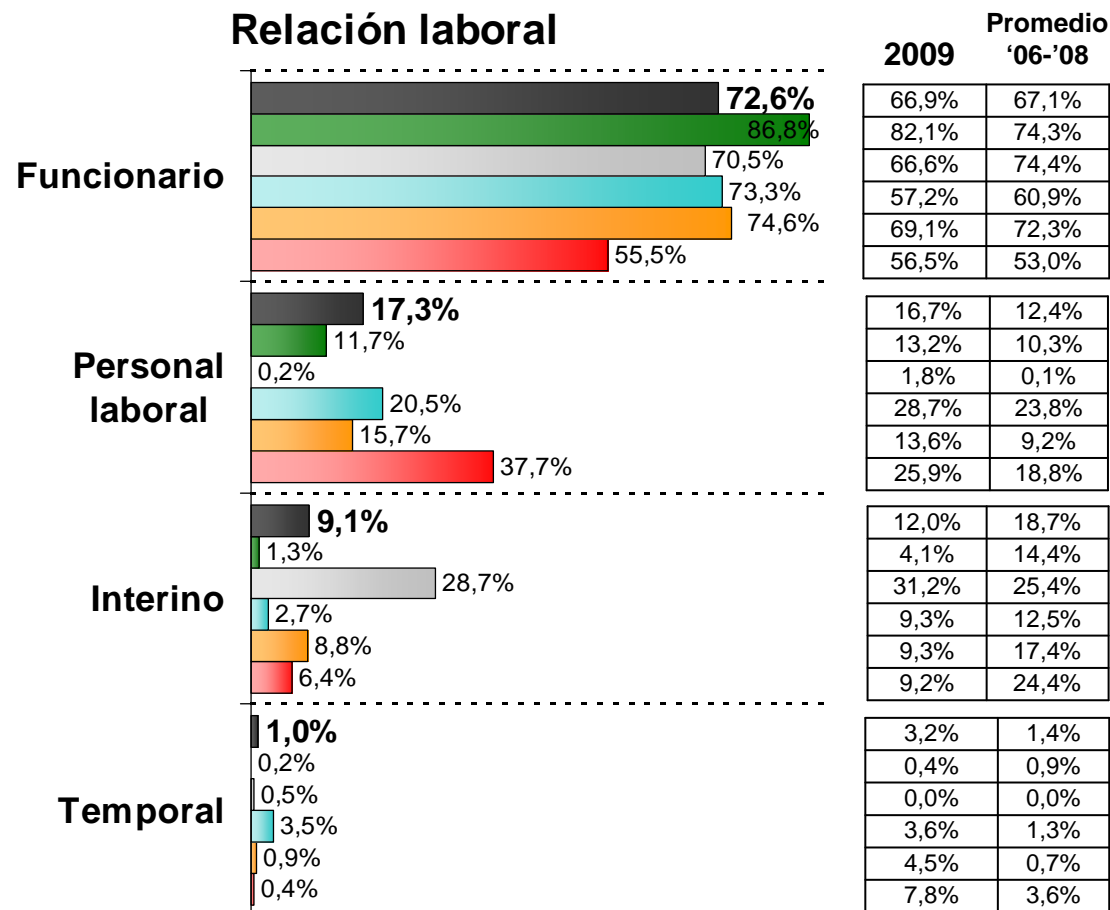
Según la relación laboral e, igual que en los años anteriores, el colectivo de Funcionarios es el que tiene mayor porcentaje de participación (72,6% del conjunto), siguiendo, además, una línea ascendente (crece 5,7% puntos respecto a 2009).

En todas las líneas de actuación, excepto en los cursos homologados a otros organismos, aumenta la proporción de participantes “funcionarios”, al menos un 4% respecto a 2009.

En sentido opuesto, el Personal Interino reduce su participación 2,9 puntos respecto al año anterior. Esto se debe a que todas las líneas de acción formativa en este colectivo decrecen.

El colectivo de “temporales” sólo alcanza el 1% de participación en el conjunto de actividades formativas.

Relación laboral

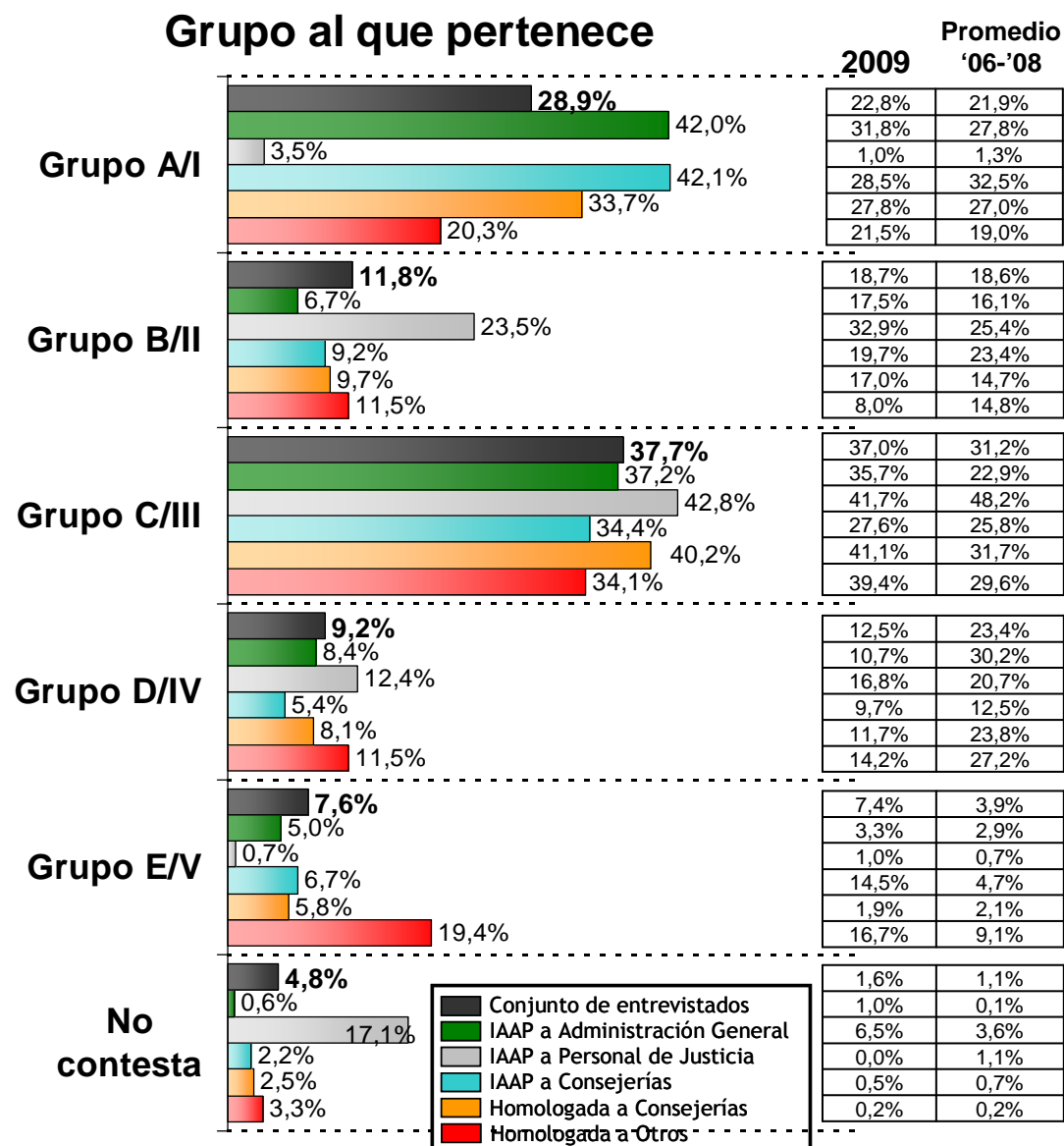


4.1. Descripción de la muestra (IV)

Analizando la muestra en función del grupo al que pertenecen, se observa un importante crecimiento de los participantes del Grupo A/I (8 puntos), en detrimento, fundamentalmente, de los del Grupo B/II (bajan casi siete puntos porcentuales).

Como ocurre habitualmente, el grupo que aporta más participantes sigue siendo el C/III, que supone el 37,7% del total (en esta edición tan solo aumenta 0,7% respecto a 2.009). En este caso, los colectivos mantienen casi los mismos porcentajes de participación del año anterior, sólo el personal de Consejerías que asiste a formación del IAAP crece (+6,8%)

En conjunto, el grupo D/IV disminuye un 3,3% respecto al año pasado, mientras que el Grupo E/V mantiene el porcentaje de participantes.

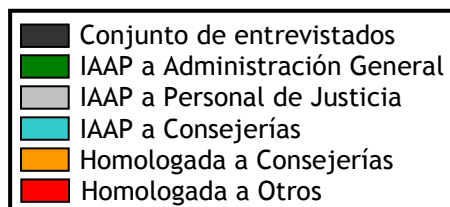


4.1. Descripción de la muestra (V)

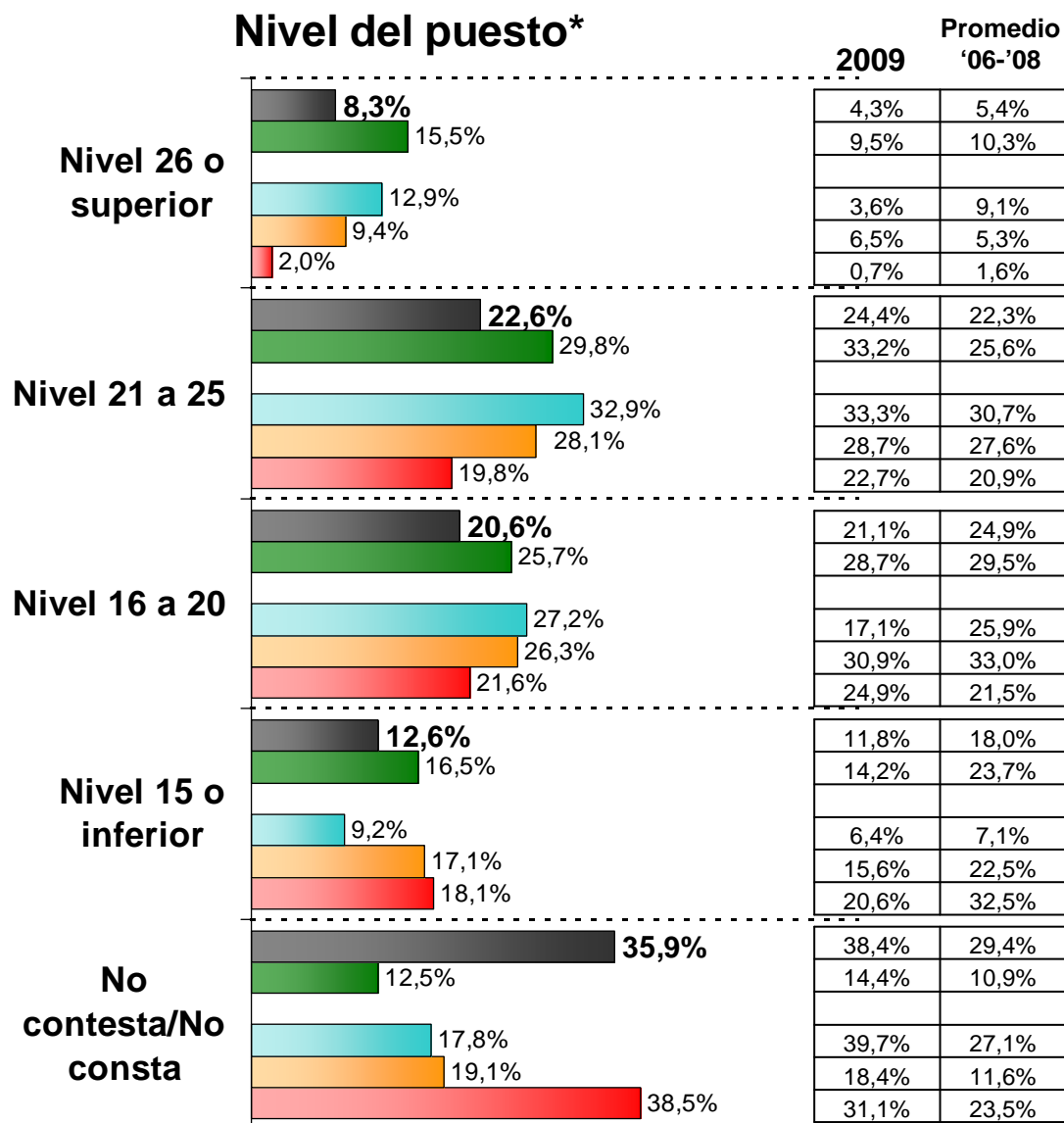
En primer lugar, hemos de recordar que esta variable no se controla para el personal del cuerpo de Justicia, al no tener niveles asignados, por lo que el porcentaje de “no contesta/no consta” se sitúa en el 35,9% del total de entrevistados.

En cualquier caso, los niveles mayoritarios, en cuanto a presencia en el resto de acciones formativas, son los 21 a 25 que, en esta edición, alcanzan el 22,6% del total de participantes, seguidos de los niveles 16 a 20 (20,6%)

Los niveles 26 y superiores continúan aportando un número de alumnos minoritario (8,3%). No obstante, este año crecen un 4% respecto a 2.009, destacando el aumento de participantes en la formación del IAAP a Consejerías, que pasa del 3,6% en 2009 al 12,9% en 2010.



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



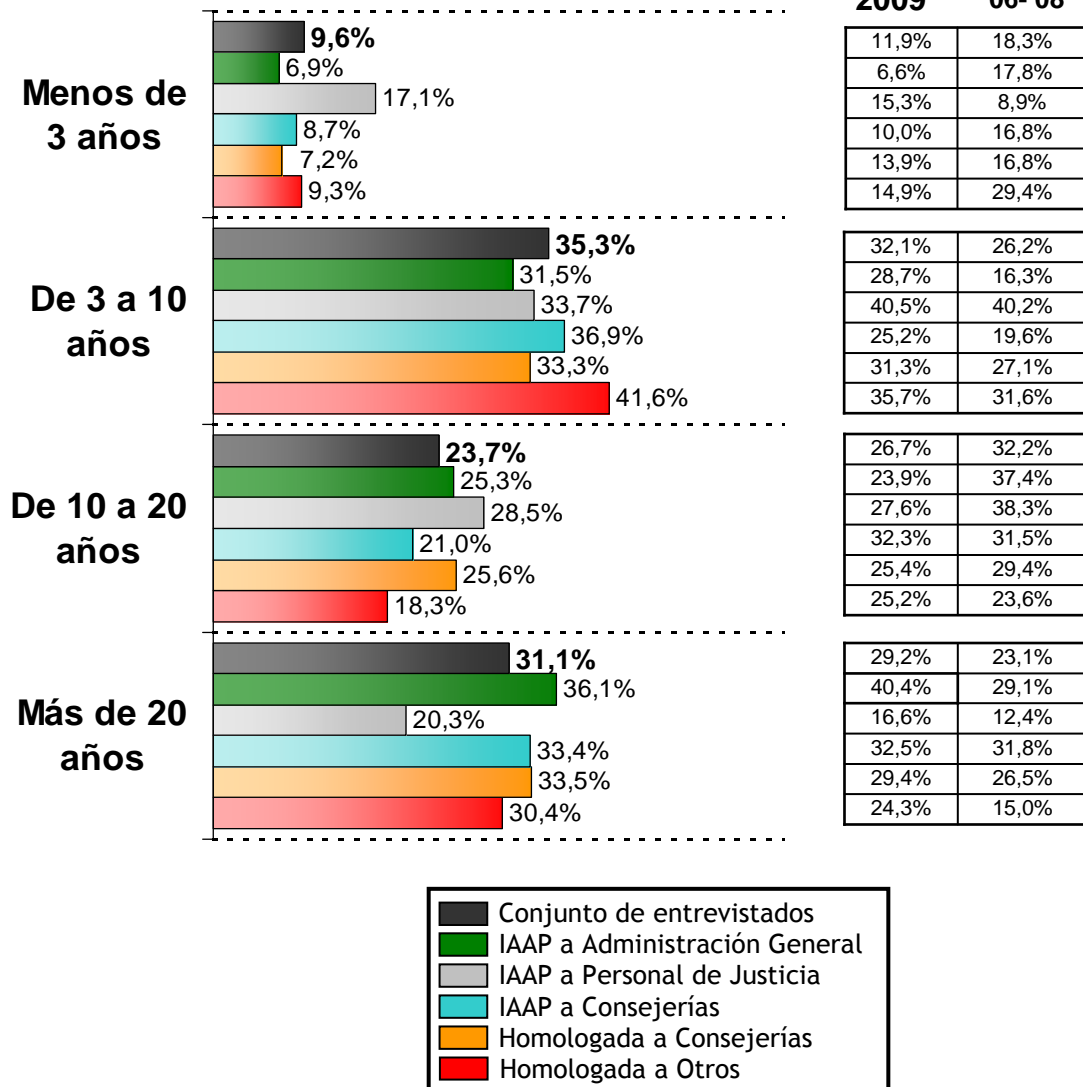
4.1. Descripción de la muestra (VI)

Según esta variable de clasificación, los porcentajes se mantienen muy similares respecto a los resultados del año 2009. Básicamente, la diferencia que encontramos es de un máximo de 3 puntos de oscilación en las diferentes categorías.

Así, el colectivo que lleva de 3 a 10 años en la administración continua siendo el más numeroso (35,3%) destaca el aumento de los alumnos de las acciones formativas del IAAP a Consejerías (+11,7%).

Los que llevan menos de 3 años en la administración han seguido una línea decreciente a lo largo de estos estudios. Este año reducen su presencia al 9,6%, (lo cual significa que, actualmente, tan solo representan la mitad de los participantes que había entre los años 2006 y 2008). Entre los que llevan menos de tres años en la administración, han descendido notablemente los subgrupos de acciones formativas homologadas a Consejerías (-6,7%) y homologadas a Sindicatos y Otras Instituciones (-5,6%).

Años en la Administración

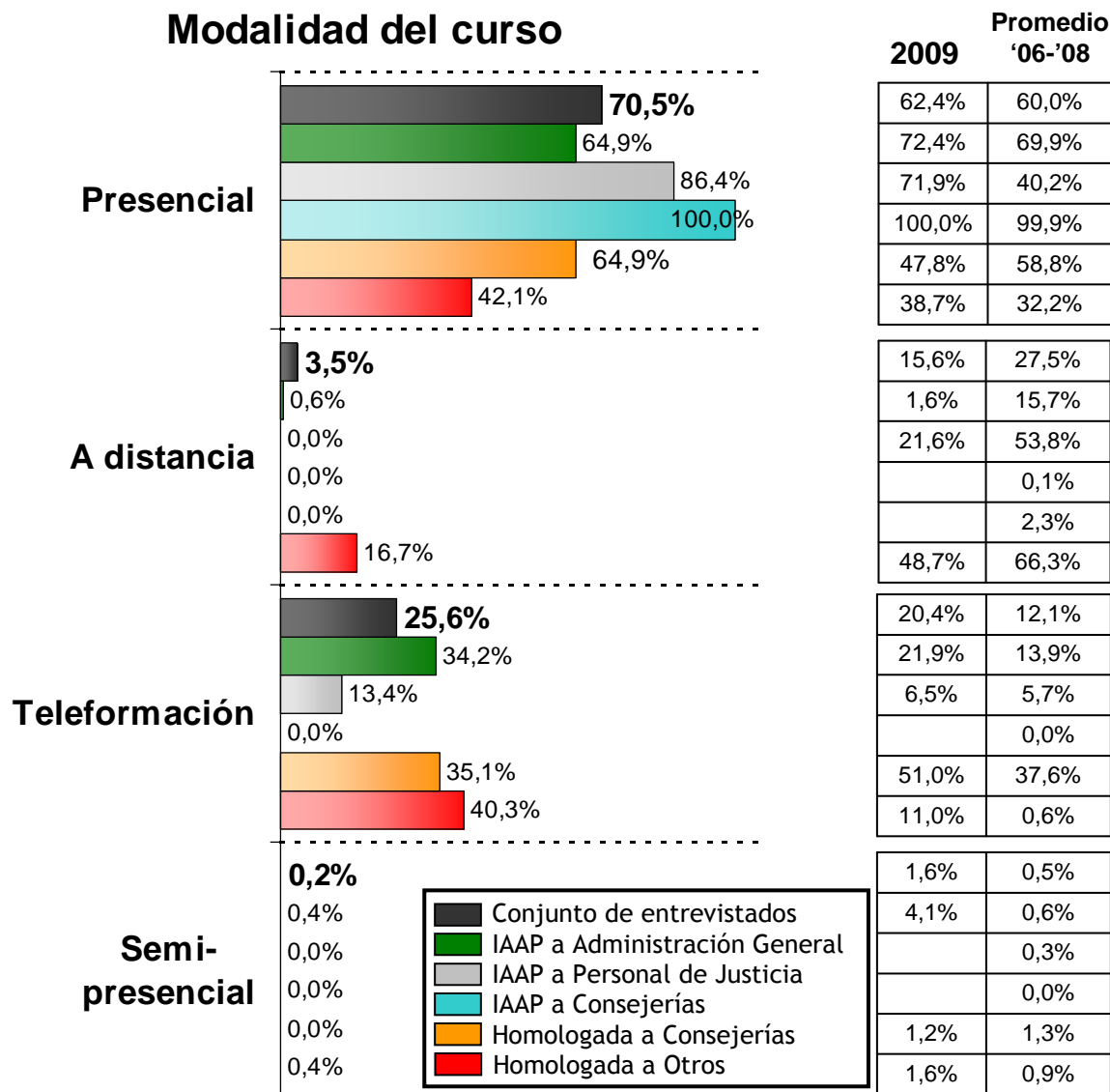


4.1. Descripción de la muestra (VII)

En función de la modalidad formativa, el 96% de los alumnos se reparten entre Formación Presencial (70,5%) y Teleformación (25,6%), quedando muy relegadas la formación a distancia (3,5%) y la semi-presencial (0,2%).

La proporción de participantes en acciones presenciales alcanza al 70,5% de la muestra, principalmente como consecuencia del aumento de formación Homologada a Consejerías (+17,1%) y actividades de este tipo en el cuerpo de Justicia (+14,5% respecto a 2009).

La “Teleformación”, también registra cierto crecimiento, situándose en el 25,6% del total de participantes (+5,2% respecto a 2009). Crece, sobre todo, en la formación homologada a Sindicatos y otros Organismos (+29,3%). También se aprecia más Teleformación en las actuaciones destinadas al Personal de Administración General (+12,3% respecto al año anterior). Por el contrario, encontramos un notable descenso en el caso de formación homologada a Consejerías (un 15,9% menos que el año anterior)



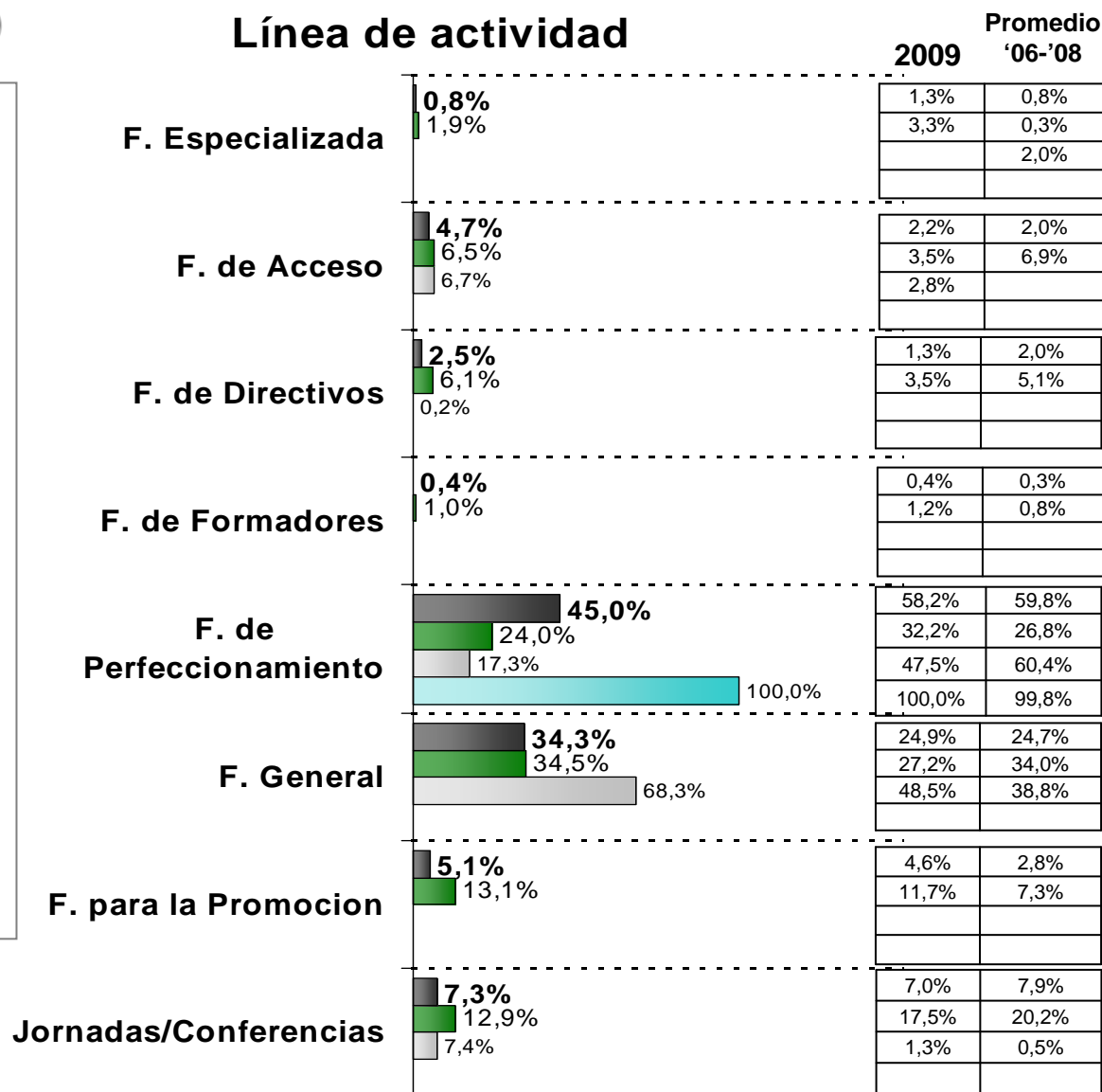
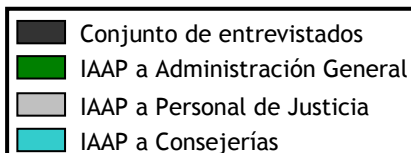
4.1. Descripción de la muestra (VIII)

La variable “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 controla en la formación homologada.

- La Formación de Perfeccionamiento continúa siendo la más habitual, ya que el 45% de los participantes realiza algún curso de esta línea (si bien se percibe un descenso de 13 puntos respecto a 2.009)

- La Formación General conforma el segundo grupo de actividades. El 34,3% de los participantes han realizado algún tipo de curso de esta línea (sube casi 10 puntos respecto a la investigación precedente). En el caso del personal de justicia, estas acciones suponen el 68,3% del total.

El resto de líneas formativas tienen un peso considerablemente inferior (jornadas/conferencias: 7,3%, Formación para la Promoción: 5,1%, etc.) en sintonía con los estudios previos.

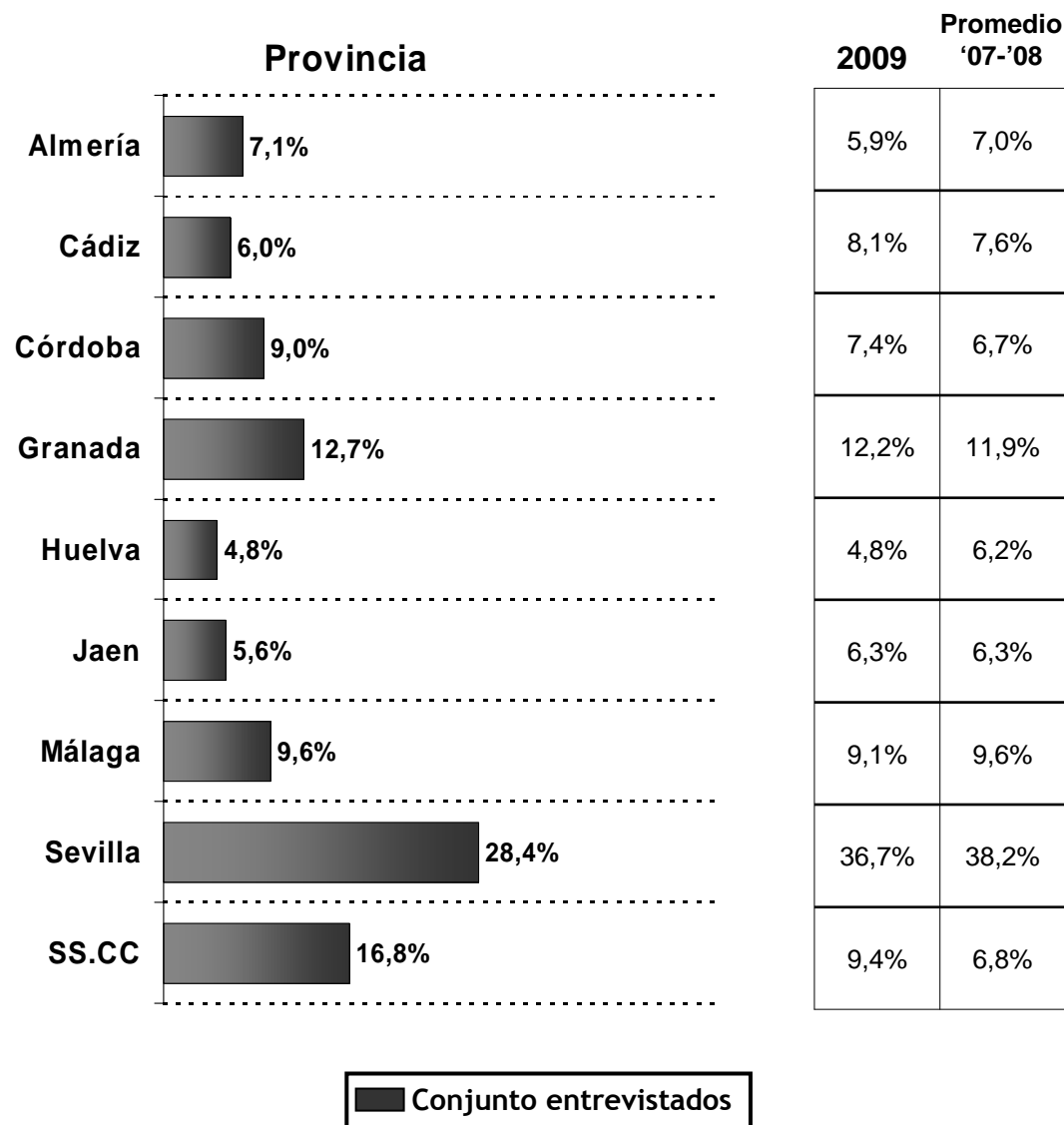


4.1. Descripción de la muestra (IX)

Aunque los resultados de este año siguen mas o menos el mismo patrón que observamos en ediciones anteriores, en Sevilla (que sigue siendo la provincia con mayor porcentaje de participantes en acciones formativas) se registra un descenso del 8,3%, que es compensado por el incremento de los participantes de Servicios Centrales.

Los participantes de Granada ocupan el tercer puesto en cuanto a participación, con un porcentaje muy parecido al de estudios anteriores, 12,7% de los entrevistados.

Las otras provincias mantienen una proporción muy estable en comparación a los datos de años anteriores.



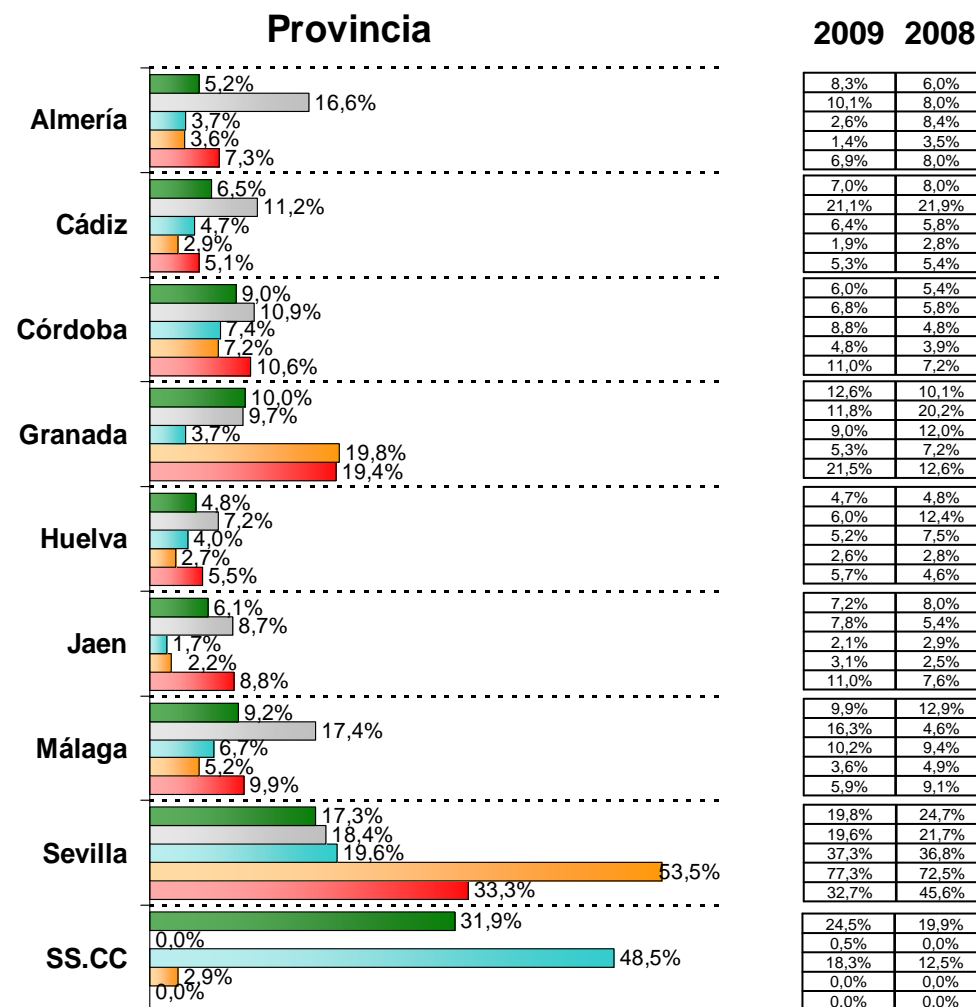
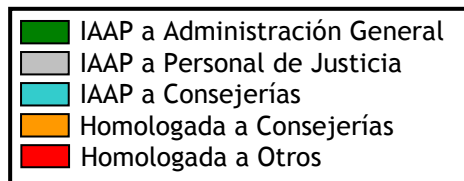
4.1. Descripción de la muestra (IX)

Como se acaba de comentar, la principal variación se encuentra en los participantes de los Servicios Centrales, debido a que la formación del IAAP a Consejerías aumentó un 30,2%, en comparación con el 2009.

En Sevilla, los alumnos de acciones formativas homologadas a Consejerías se han reducido significativamente (23,8%).

En Granada se incrementan de forma apreciable los participantes en acciones formativas Homologadas a Consejerías.

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

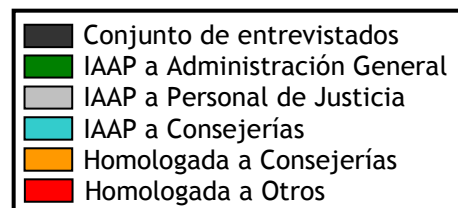
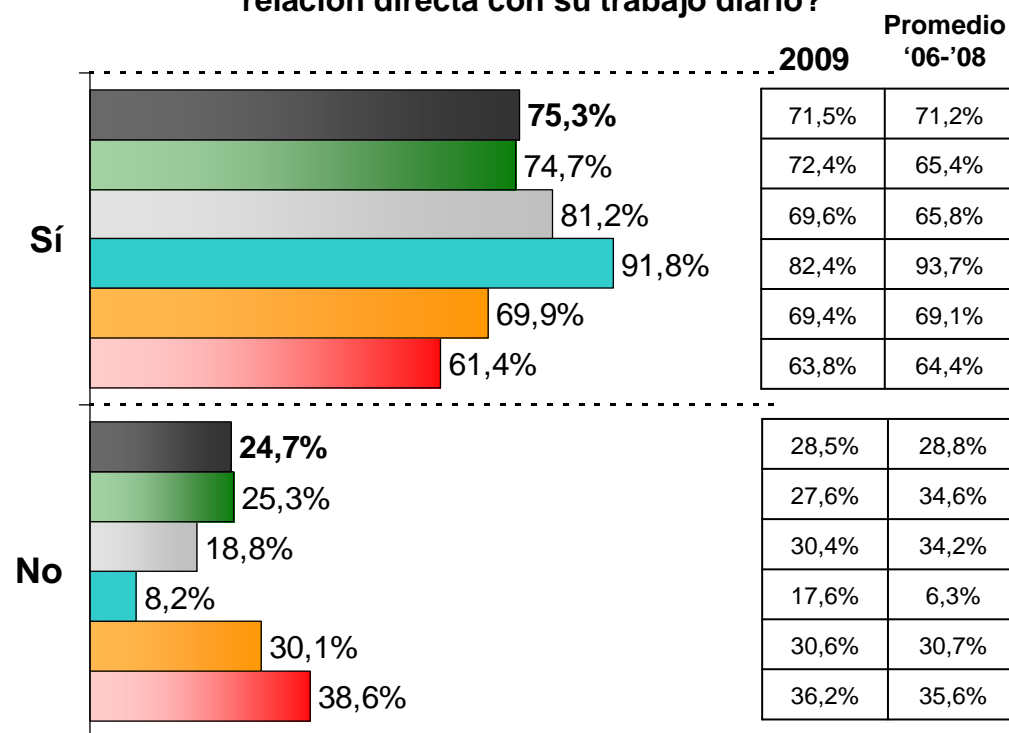
5.1. Relación del Curso con el Puesto de trabajo

Resulta evidente que la mayoría de los entrevistados opta por actividades formativas que tienen relación directa con su puesto de trabajo, con la idea de poder aplicar los conocimientos adquiridos. En los resultados del 2010 se incrementa, incluso, la proporción de encuestados que así lo manifiesta: 75,3%.

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 homologada. El crecimiento más importante se observa en la formación de IAAP al personal de Justicia (+11,6% que el año anterior) y a Consejerías (9,4% más que en 2009).

Por el contrario, el 24,7% de los participantes opta por acciones sin relación directa con su labor diaria. Ello ocurre, en mayor medida, en la formación homologada, sobre todo a Sindicatos y Otros Organismos (38,6%).

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

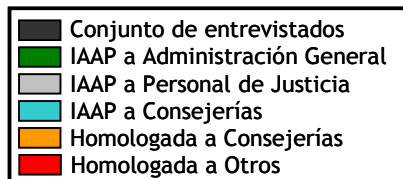


5.2. Motivo de realización del curso

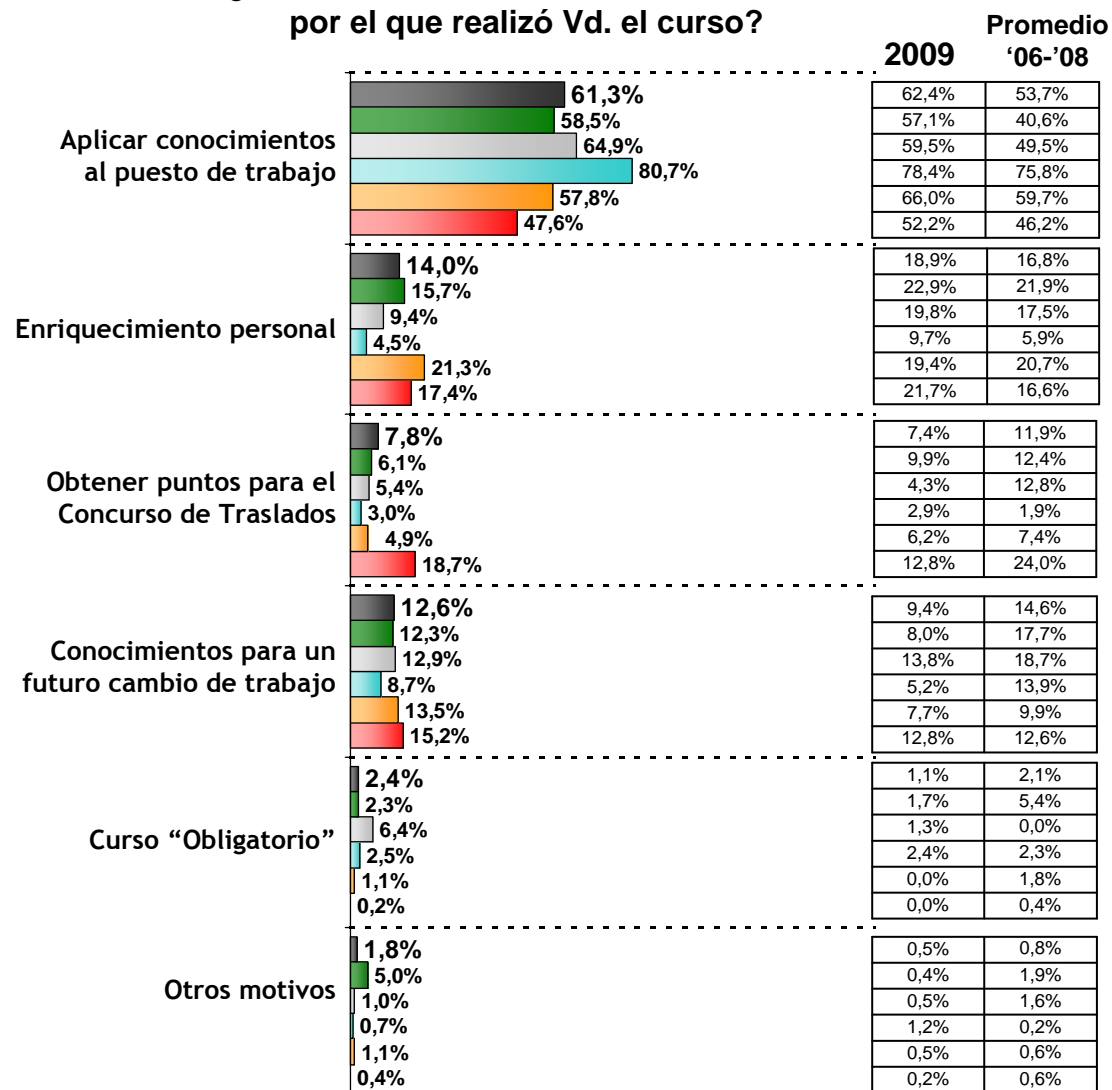
A manera de refuerzo de la pregunta anterior, los entrevistados destacan el hecho de “poder aplicar los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo”, como el motivo que más les estimula a la hora de formarse. Este año, el 61,3% de los encuestados repiten esta afirmación.

El resto de motivos resultan menos relevantes. La segunda razón, por orden de importancia, se relaciona con el “Enriquecimiento personal”, que refieren el 14% de los participantes.

“Obtener conocimientos para un futuro cambio de trabajo” recupera 3,2 puntos respecto al año anterior y continua representando la tercera motivación en porcentaje de menciones (12,6%), seguido de cuestiones relacionadas con “obtener puntos para el concurso de traslados” (7,8%).



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



5.3. Valoración del curso (I)

Este año, la valoración global media se mantiene en 7,9 puntos sobre 10 (similar al año pasado). En general, podemos afirmar que las acciones formativas desarrolladas continúan siendo muy bien valoradas por los participantes.

Las valoraciones por aspectos concretos son muy similares a las de 2009. Significativamente, la “Utilidad de la formación para el desempeño de su trabajo” crece tres décimas respecto al estudio previo, aunque sigue siendo el aspecto con peor calificación media (6,9 sobre 10).

Por otra parte, todos los aspectos superan la puntuación media (5) y la mayoría se sitúa en torno a la calificación de 8 puntos.

En cualquier caso, “profesorado” y “convivencia con los compañeros” alcanzan las mejores calificaciones, como viene ocurriendo tradicionalmente.

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

(Calificación media otorgada por el Total de los Entrevistados)



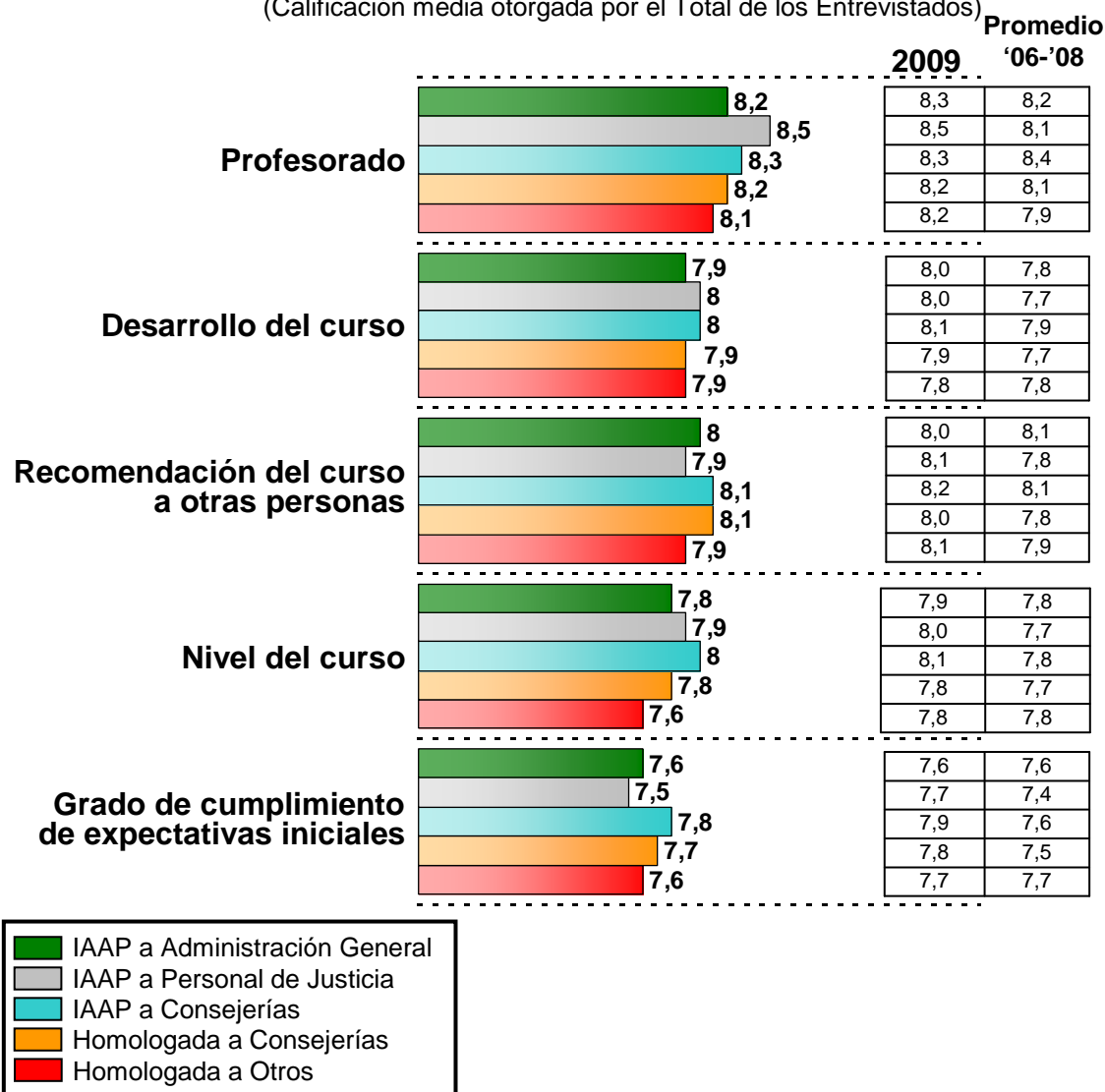
5.3. Valoración del curso (II)

El “profesorado” es el ítem que obtiene valoraciones más similares a las del año anterior, tanto a nivel de conjunto como por colectivos de participantes, siendo el personal de justicia el más satisfecho con esta cuestión.

El “Desarrollo del curso” es una cuestión valorada de forma similar por todos los participantes (entre 7,9 y 8,0 puntos)

La “recomendación del curso a otras personas, las cuestiones relacionadas con el “Nivel del curso” y el “Grado de cumplimiento de las expectativas” pierden una décima en la valoración que les otorgan el conjunto de entrevistados. En los tres casos, las valoraciones más bajas han sido otorgadas por los participantes en acciones formativas homologadas a sindicatos y otros organismos.

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



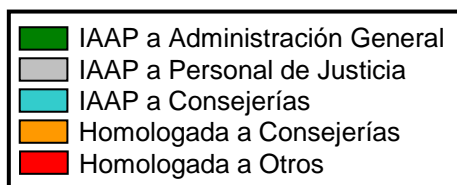
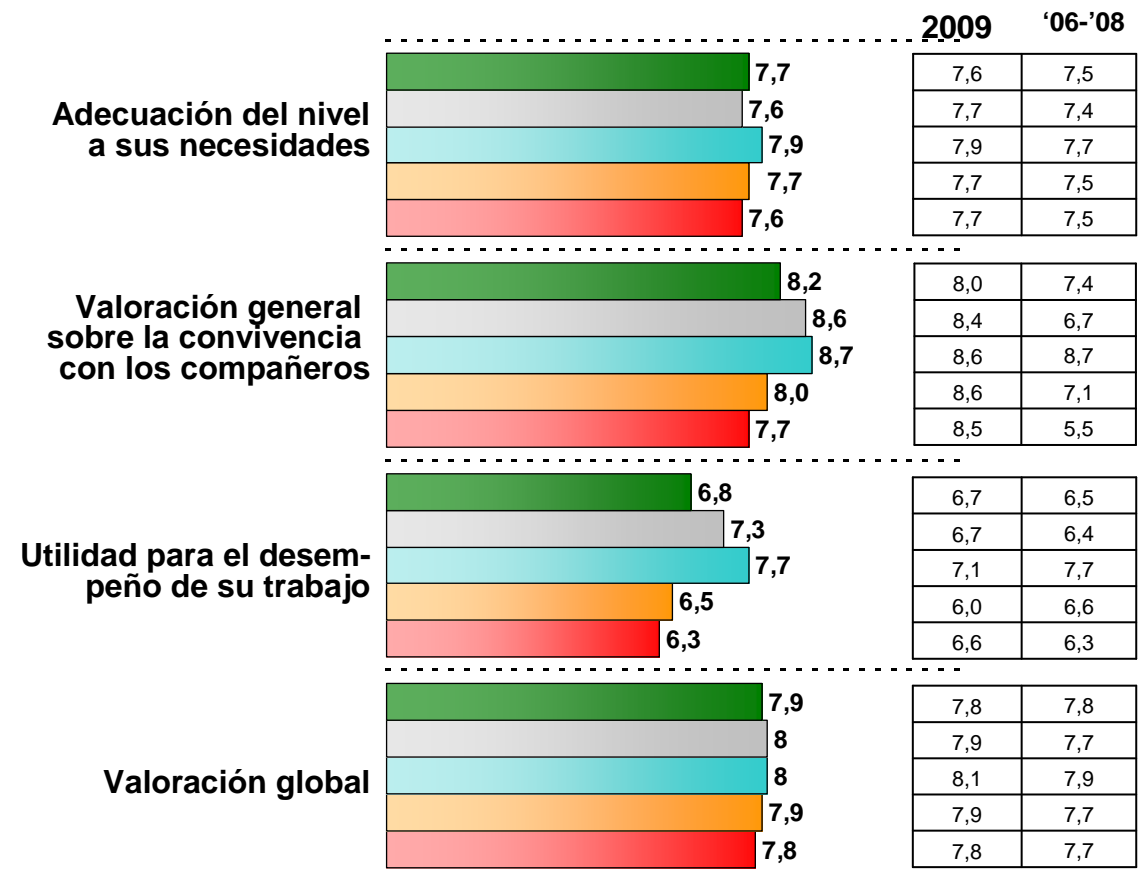
5.3. Valoración del curso (III)

Como ya se ha comentado, la “Utilidad de los cursos para el desempeño del trabajo” es el aspecto que recibe una valoración más baja por parte por los entrevistados (6,9, en su conjunto). No obstante, en esta edición es el aspecto en el que se puede distinguir una mayor diferencia en positivo. Aumenta considerablemente en la formación del IAAP al Personal de Justicia y a Consejerías (6 décimas en cada colectivo), y en la formación homologada a Consejerías (5 décimas más).

La valoración relativa a la “convivencia con los compañeros”, pierde una décima en el conjunto de las respuestas, presentando una peor evolución en la formación homologada (baja 6 décimas en la homologada a Consejerías y 8 décimas en la homologada a sindicatos y otros), aunque aumenta en la formación del Plan del IAAP.

La “Adecuación del nivel” recibe puntuaciones muy similares entre los diferentes colectivos estudiados, conservando la misma media que en el año 2.009.

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



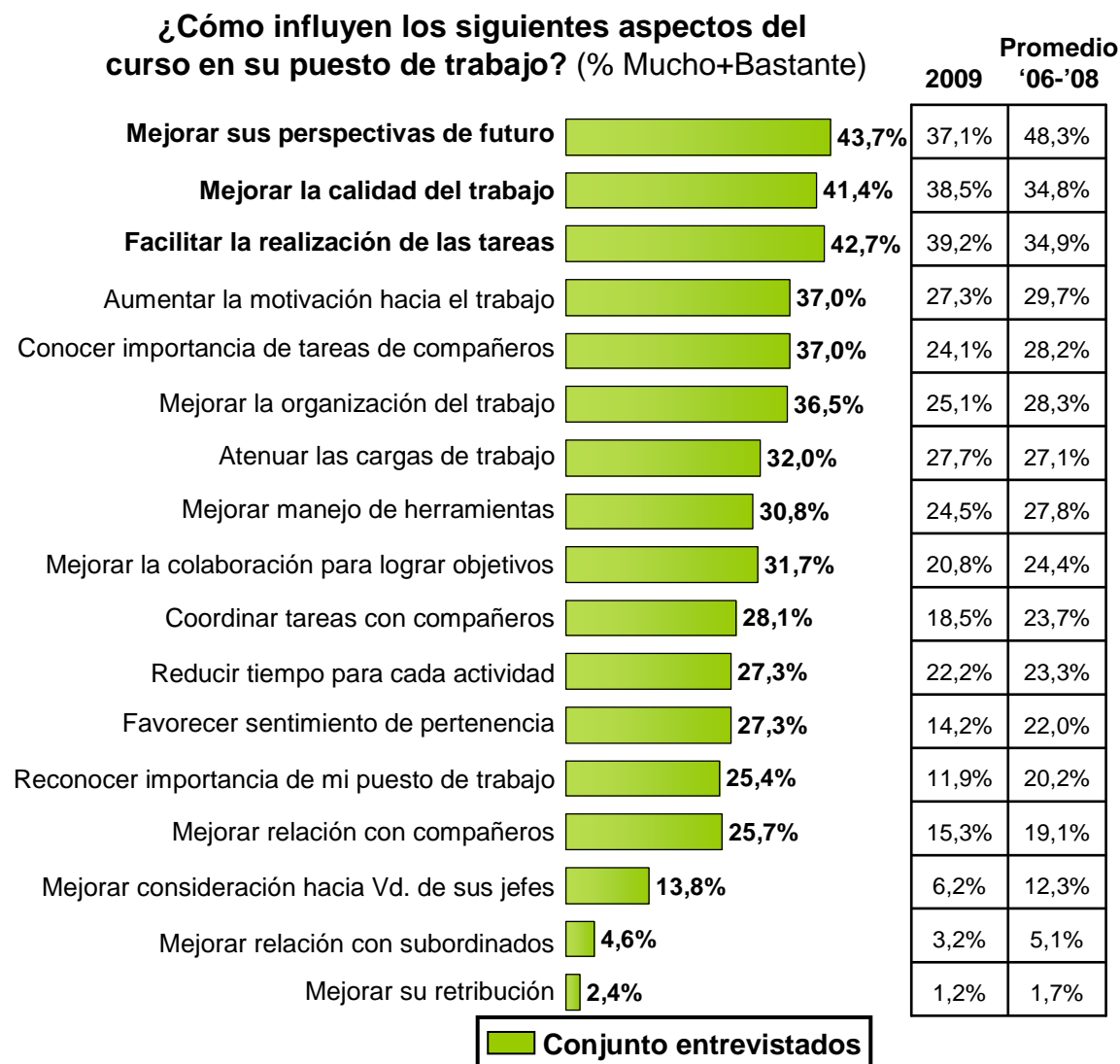
5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (I)

En general, la influencia de las acciones formativas realizadas, sobre determinados aspectos del puesto de trabajo, mejora sensiblemente en casi todos los ítems, lo que podría ser consecuencia del incremento de tres décimas de la “utilidad para el desempeño del puesto de trabajo” que se ha expuesto anteriormente.

Los entrevistados de esta edición reiteran su postura en cuanto a los 3 principales aspectos en los que les influyen los cursos, si bien el orden de importancia experimenta algunas oscilaciones. En primer lugar, el 43,7% de quienes han participado consideran que el curso “Mejora sus perspectivas de futuro” (crece 6,6% más que el año anterior).

En segundo término, al 42,7% les “Facilita la realización de las tareas” (aumenta 3,5% más respecto a la edición anterior).

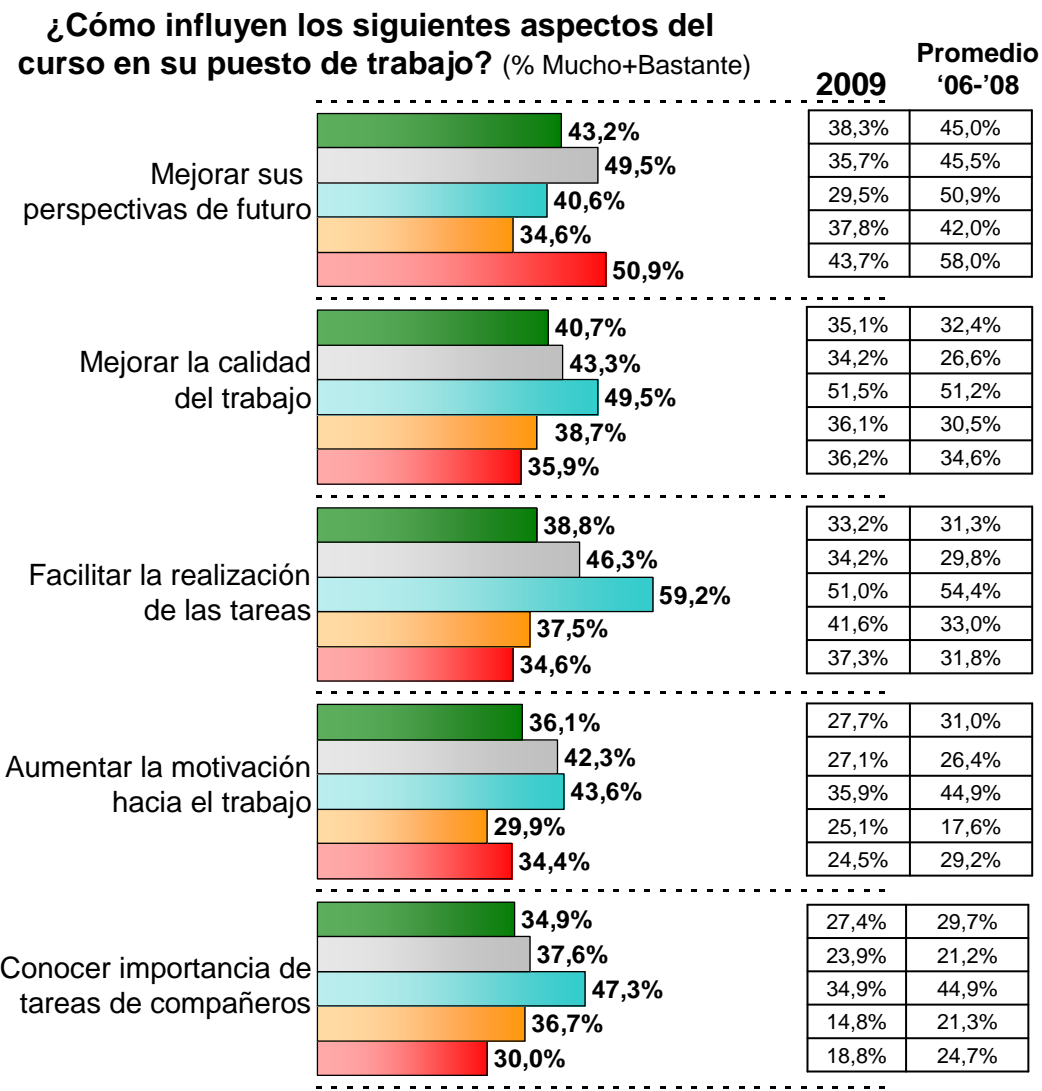
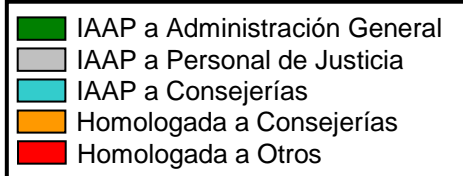
El tercer aspecto del que hacen mención es “Mejora la calidad del trabajo” con un 41,4%. Cabe destacar que ésta cuestión alcanzaba el mayor porcentaje en 2009 y, aunque desciende a la tercera posición, el porcentaje de respuesta aumenta en casi 3 puntos respecto al estudio anterior.



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

Al valorar la opinión de los diferentes colectivos, se observa que quienes 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 los diferentes aspectos analizados.

Por el contrario, los participantes en acciones formativas homologadas a sindicatos y otros organismos son quienes conceden una influencia menor a las diferentes cuestiones, a excepción de la “mejora de las perspectivas de futuro”, cuestión en la que ofrecen el mayor porcentaje de todos (50,9%)



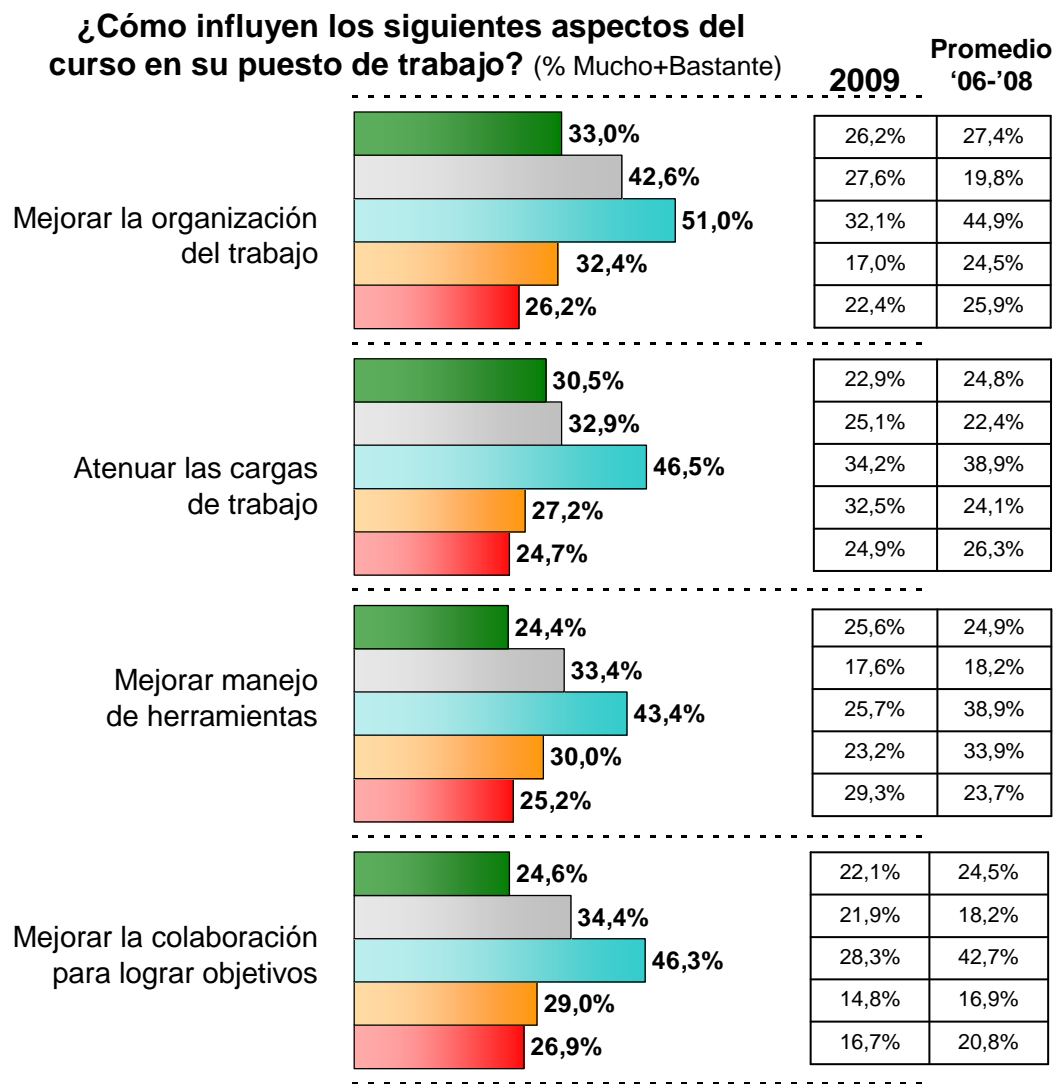
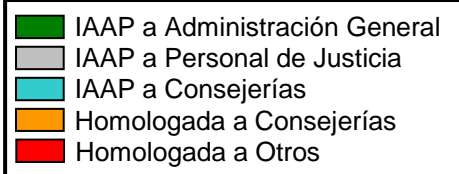


5.4. Influencia del curso sobre aspectos del puesto de trabajo (III)

En los 4 siguientes aspectos se sigue observando una valoración superior a la media por parte de los participantes en acciones del Plan del IAAP en Consejerías.

En segundo lugar, el colectivo que mejor valora los cuatro aspectos aquí analizados es el Personal de Justicia.

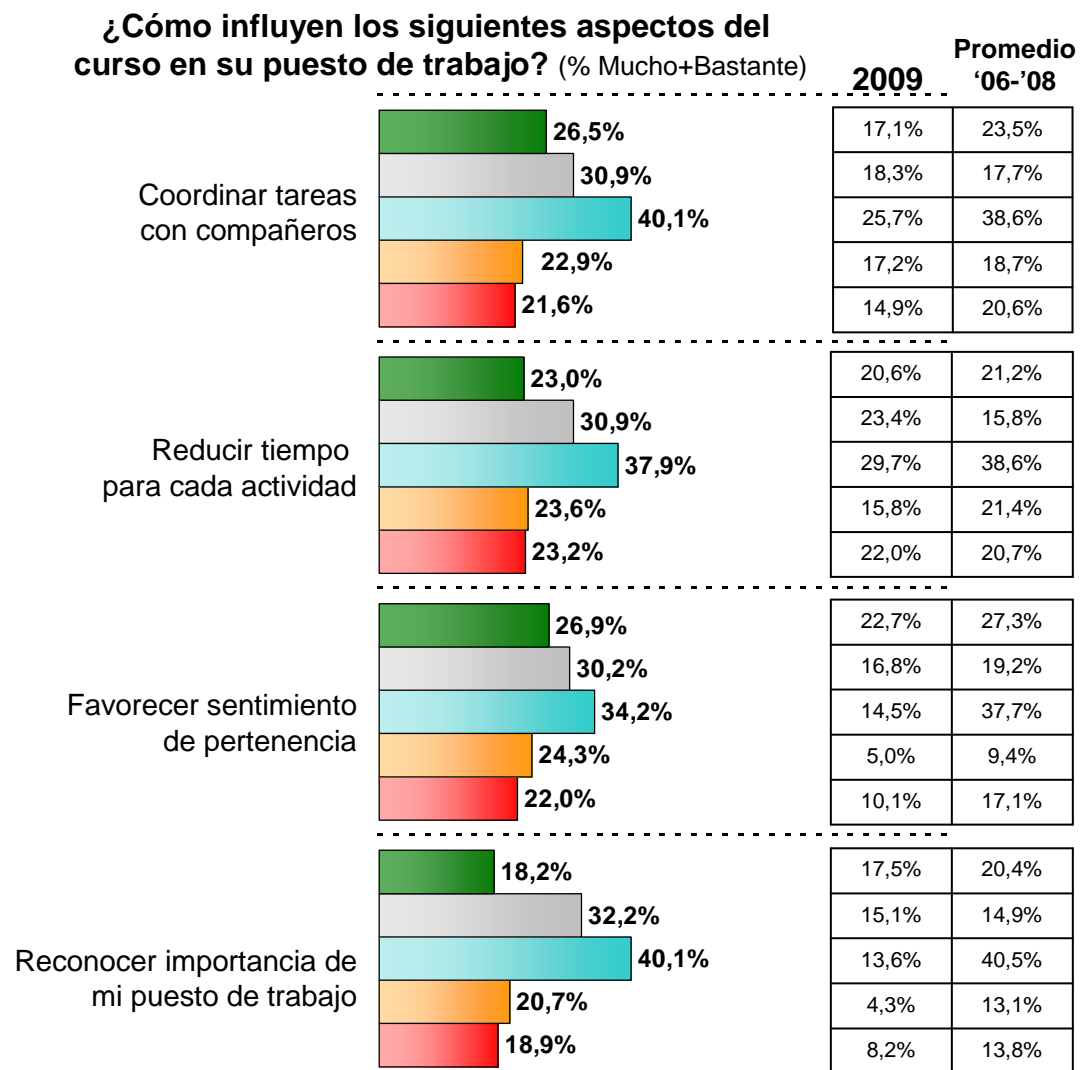
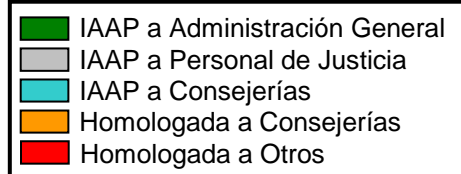
Por el contrario y, siguiendo la tónica habitual, las valoraciones más bajas corresponden a los participantes en acciones formativas homologadas a sindicatos y otros organismos, a los que se unen, en un par de cuestiones, los participantes en cursos del IAAP al personal de la Administración General (mejora en el manejo de herramientas y mejoras en la colaboración para lograr objetivos).



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

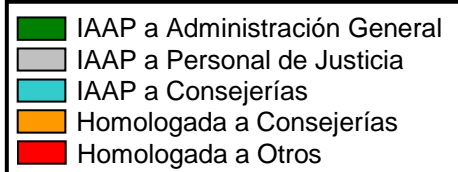
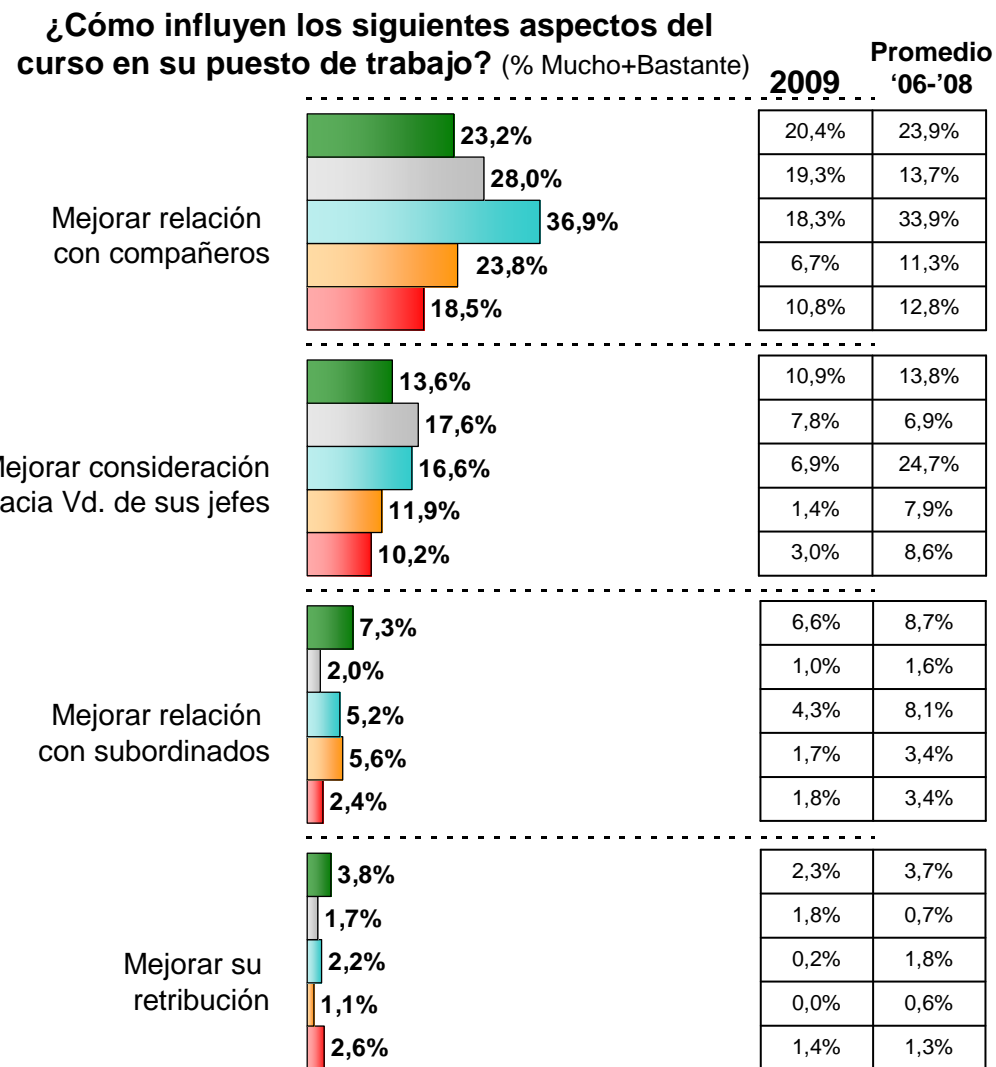
En estos cuatro aspectos se reproducen los resultados anteriores, en el sentido de que quienes mejor los valoran son los participantes en acciones formativas del IAAP a Consejerías, seguidos de los del IAAP al Personal de Justicia

Igualmente, en la formación homologada y en la formación del IAAP al Personal de Administración General se observa que los participantes conceden menos utilidad en los diferentes ítems.



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 global, con resultados muy parecidos a los que se vienen exponiendo en años precedentes.



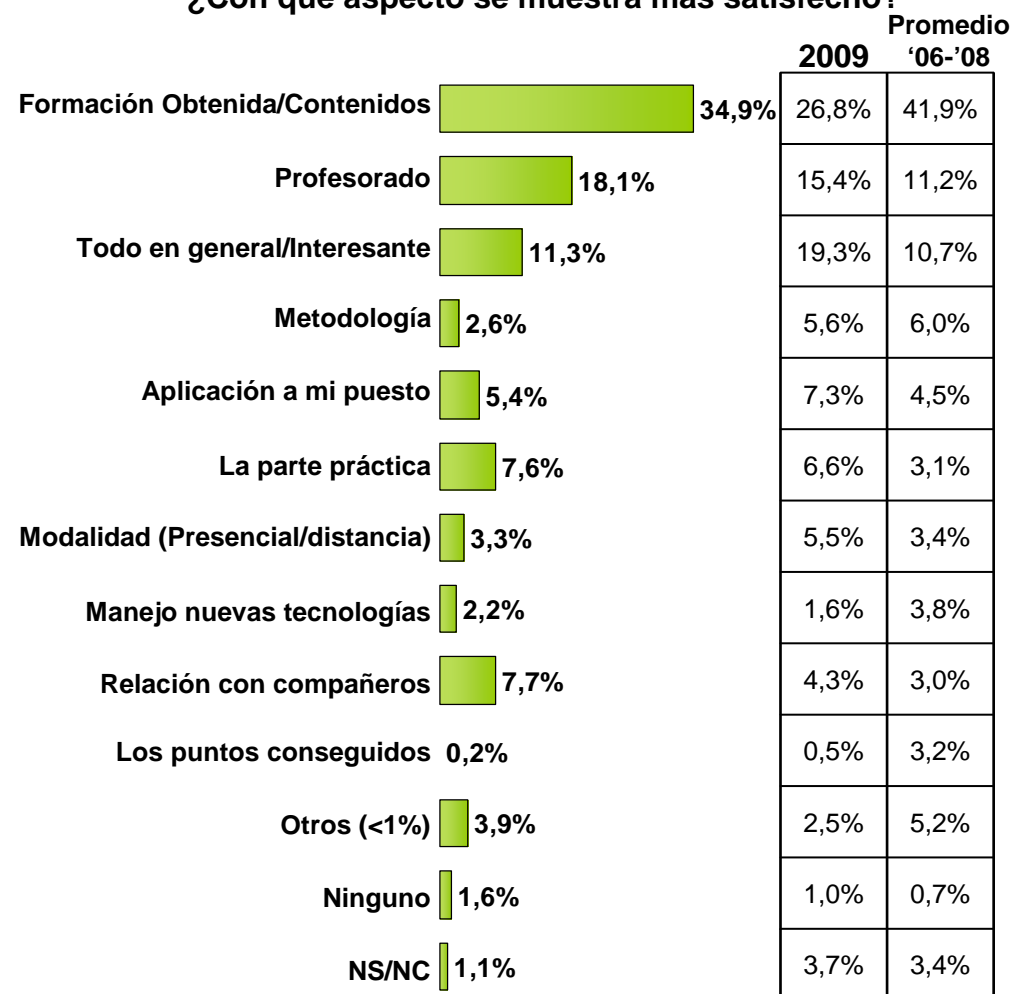
5.5. Aspecto del curso con que se encuentra más satisfecho.

Al realizar un balance final, de tipo declarativo, en el que el entrevistado expresa libremente el aspecto del curso con el que se encuentra más satisfecho, se observa que casi el 35% alude a la formación/los contenidos asimilados, en sí mismos. A continuación, el profesorado alcanza el segundo puesto, con un 18% de las respuestas.

El 11,3% de los entrevistados menciona que se encuentra satisfecho con todo, en general.

El resto de cuestiones se mantiene por debajo del 10% de respuestas y refleja porcentajes muy similares a los de años anteriores, destacando, únicamente, el porcentaje de quienes mencionan “la relación con los compañeros” como aspecto de mayor satisfacción (el 7,7% del total, subiendo un 3,4% respecto al estudio de 2.009)

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



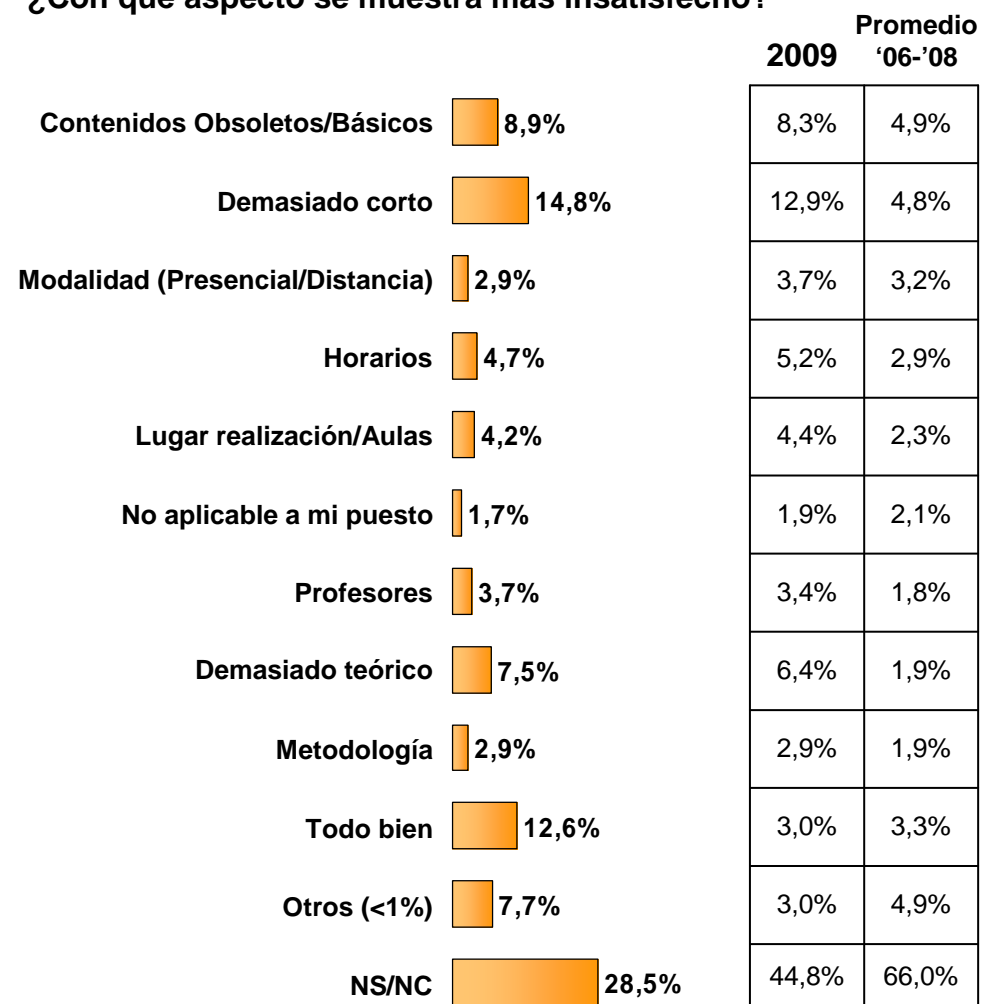
5.6. Aspecto del curso con que se encuentra más insatisfecho.

Las respuestas en relación a aquellos aspectos de insatisfacción también son muy similares a los de estudios previos.

El porcentaje más elevado, el 28,5% no ha contestado a esta pregunta, argumentando que no sabía mencionar ningún aspecto de insatisfacción. A esta cifra había que sumar la del 12,6% que, expresamente, afirma que ha estado “todo bien”.

Los únicos aspectos dignos de mención se relacionan con la escasa duración de la acción formativa (14,8% de las respuestas), la observación de contenidos obsoletos o demasiado básicos (8,9% o la percepción de un curso “teórico” en exceso (falta de práctica, aplicabilidad, etc.) con el 7,5% de las respuestas.

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



6. Resultados según Sexo del participante

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 muestra relación estadísticamente significativa con ninguna de las cuestiones analizadas.**

- ✓ Únicamente, cabría mencionarse que los hombres eligen cursos más relacionados directamente con su puesto de trabajo (cuestión ya expresada en anteriores estudios), y con la idea de poder aplicar al mismo los conocimientos adquiridos. De hecho, identifican en mayor medida aspectos en los que el curso les ha resultado de utilidad.
- ✓ Las mujeres, por su parte, optan en mayor medida por realizar cursos de formación que mejoren sus perspectivas de futuro, aún no estando tan relacionados con sus puestos de trabajo.
- ✓ En el resto de aspectos analizados no se encuentran diferencias apreciables.

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%	44,1%	55,9%
SÍ	75,3%	77,2%	73,8%
NO	24,7%	22,8%	26,2%

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%	44,1%	55,9%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	61,3%	63,2%	59,8%
INTERÉS PERSONAL	14,0%	14,4%	13,7%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	12,6%	11,8%	13,2%
CONSEGUIR PUNTOS	7,8%	7,3%	8,1%
ERA OBLIGATORIO	2,4%	1,6%	3,0%
OTROS	1,8%	1,5%	2,0%

6.4. Valoración de Aspectos del Curso

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

	CONJUNTO	HOMBRE	MUJER
TOTAL	100,0%	44,1%	55,9%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,3	8,4	8,2
PROFESORADO	8,3	8,3	8,3
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,0	8,0	8,0
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	7,9	8,0
NIVEL DEL CURSO	7,8	7,8	7,8
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,7	7,7	7,7
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,6	7,7	7,6
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	7,0	6,8
VALORACIÓN GENERAL	7,9	7,9	7,9

6.5. Influencia del Curso sobre Determinados Aspectos de su Trabajo

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

	CONJUNTO	HOMBRE	MUJER
TOTAL	100,0%	44,1%	55,9%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	42,7%	45,9%	40,3%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,4%	44,9%	38,7%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	43,7%	43,1%	44,2%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	32,0%	33,4%	30,9%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	37,0%	39,3%	35,2%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	36,5%	39,0%	34,5%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,8%	32,6%	29,3%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	37,0%	39,7%	34,9%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	27,3%	30,0%	25,2%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	31,7%	36,0%	28,3%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	28,1%	31,4%	25,4%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	25,7%	28,6%	23,4%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	27,3%	28,5%	26,3%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,4%	28,0%	23,3%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	13,8%	15,5%	12,5%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	4,6%	5,4%	4,0%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	2,4%	3,3%	1,7%

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 temporales y los funcionarios 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 funcionarios argumentan, como justificación de la realización del curso, la aplicación de los conocimientos adquiridos a sus tareas diarias, mientras que, entre el personal laboral y los interinos se destacan más las motivaciones basadas en “conseguir puntos”. El personal laboral a su vez, manifiesta su “interés personal” como motivo principal para la formación.
- ✓ De nuevo, son los trabajadores temporales los que se encuentran más satisfechos con los cursos realizados. La segunda calificación global más elevada es otorgada por el personal laboral, seguido del personal interino, que también valora por encima de la media todos los aspectos del curso, especialmente el profesorado y la convivencia con los compañeros.
- ✓ En consecuencia y, por orden de importancia, el personal temporal, interino y laboral son los grupos que manifiestan una mayor repercusión positiva de los cursos en el desempeño de sus tareas diarias.
- ✓ Por su parte, 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%	72,6%	17,3%	9,1%	1,0%
SÍ	75,3%	77,4%	66,3%	74,8%	82,6%
NO	24,7%	22,6%	33,7%	25,2%	17,4%

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%	72,6%	17,3%	9,1%	1,0%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	61,3%	63,9%	50,0%	61,4%	69,6%
INTERÉS PERSONAL	14,0%	13,2%	17,4%	14,4%	13,0%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	12,6%	12,6%	13,7%	10,9%	8,7%
CONSEGUIR PUNTOS	7,8%	5,7%	14,0%	12,4%	8,7%
ERA OBLIGATORIO	2,4%	2,9%	1,6%	0,5%	0,0%
OTROS	1,8%	1,8%	2,6%	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%	72,6%	17,3%	9,1%	1,0%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,3	8,2	8,6	8,4	8,8
PROFESORADO	8,3	8,2	8,5	8,5	8,8
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,0	7,9	8,3	8,2	8,9
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	7,8	8,2	8,2	8,7
NIVEL DEL CURSO	7,8	7,7	8,0	8,0	8,4
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,7	7,6	7,9	7,8	8,3
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,6	7,6	7,9	7,7	8,7
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	6,9	6,8	7,0	7,4
VALORACIÓN GENERAL	7,9	7,8	8,1	8,1	8,7

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%	72,6%	17,3%	9,1%	1,0%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	42,7%	41,7%	42,0%	49,5%	69,6%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,4%	40,4%	41,7%	47,5%	52,2%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	43,7%	40,2%	52,6%	53,0%	60,9%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	32,0%	30,3%	34,7%	37,1%	60,9%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	37,0%	35,0%	42,1%	41,6%	52,2%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	36,5%	34,7%	36,3%	47,0%	73,9%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,8%	29,7%	33,5%	30,2%	60,9%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	37,0%	35,5%	41,3%	38,6%	56,5%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	27,3%	25,4%	30,1%	34,7%	47,8%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	31,7%	30,4%	32,2%	36,1%	69,6%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	28,1%	26,9%	29,0%	31,7%	65,2%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	25,7%	24,1%	28,3%	30,2%	56,5%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	27,3%	25,1%	32,1%	32,7%	52,2%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,4%	24,5%	24,4%	29,7%	65,2%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	13,8%	13,1%	13,8%	19,3%	17,4%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	4,6%	4,8%	4,4%	2,5%	17,4%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	2,4%	2,2%	3,6%	1,0%	4,3%

8. Resultados según Grupo al que pertenece

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 los Grupos B y A (en este orden) son quienes afirman haber realizado cursos relacionados más directamente con el trabajo que desempeñan.
- ✓ Por el contrario, en el resto de los Grupos (sobre todo D y E, además del 4,8% que no sabe o no contesta su grupo) se incrementa la proporción de participantes en actividades formativas no vinculadas directamente a las tareas diarias.
- ✓ Por ello, mientras que, en el grupo A, 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 adquirir conocimientos para un futuro cambio, porque era obligatorio, o para conseguir puntos.
- ✓ Igualmente, los grupos D y E son los que otorgan mejores calificaciones a los diferentes aspectos de los cursos realizados (mayor satisfacción con los mismos)
- ✓ Quienes no saben o no contestan en relación al grupo al que pertenecen son aquellos a quienes el curso parece haber servido para mejorar más, en prácticamente todos los aspectos de su trabajo. También destaca (5 aspectos de mejora por encima de la media) el grupo E (perspectivas de futuro, motivación, compañerismo y sentimiento de pertenencia) y los grupos D y A enfatizan 4 aspectos.

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%	28,9%	11,8%	37,7%	9,2%	7,6%	4,8%
SÍ	75,3%	80,9%	82,8%	74,4%	68,6%	60,0%	67,3%
NO	24,7%	19,1%	17,2%	25,6%	31,4%	40,0%	32,7%

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%	28,9%	11,8%	37,7%	9,2%	7,6%	4,8%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	61,3%	69,0%	71,4%	60,0%	46,6%	40,6%	61,7%
INTERÉS PERSONAL	14,0%	13,3%	10,3%	14,6%	20,1%	14,1%	10,3%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	12,6%	11,0%	13,0%	12,0%	15,7%	14,7%	15,9%
CONSEGUIR PUNTOS	7,8%	3,6%	2,3%	9,8%	9,3%	22,4%	4,7%
ERA OBLIGATORIO	2,4%	2,3%	0,8%	1,8%	5,4%	2,9%	5,6%
OTROS	1,8%	0,8%	1,5%	1,7%	2,9%	4,7%	1,9%

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
TOTAL	100,0%	28,9%	11,8%	37,7%	9,2%	7,6%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,3	8,3	8,2	8,1	8,5	8,3
PROFESORADO	8,3	8,1	8,2	8,3	8,4	8,6
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,0	7,9	7,9	8,0	8,2	8,5
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	7,8	8,0	7,9	7,9	8,3
NIVEL DEL CURSO	7,8	7,7	7,9	7,8	7,9	8,1
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,7	7,7	7,6	7,6	7,7	8,0
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,6	7,6	7,6	7,6	7,8	8,0
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	7,1	7,1	6,7	6,6	6,7
VALORACIÓN GENERAL	7,9	7,8	7,9	7,9	8,0	8,1

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%	28,9%	11,8%	37,7%	9,2%	7,6%	4,8%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	42,7%	48,4%	40,5%	39,0%	42,2%	37,1%	53,3%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,4%	43,1%	37,4%	39,0%	45,1%	40,6%	53,3%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	43,7%	35,0%	36,3%	45,5%	53,4%	58,2%	58,9%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	32,0%	32,2%	26,3%	31,7%	33,8%	32,9%	42,1%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	37,0%	34,6%	33,2%	36,5%	38,7%	42,0%	53,3%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	36,5%	37,4%	37,0%	33,7%	38,2%	32,9%	54,2%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,8%	27,6%	24,4%	34,5%	34,8%	31,2%	27,1%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	37,0%	37,3%	34,4%	35,7%	38,7%	39,6%	44,9%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	27,3%	27,4%	27,5%	25,2%	29,9%	26,6%	38,3%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	31,7%	31,9%	28,2%	29,6%	31,4%	33,1%	52,3%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	28,1%	29,5%	22,5%	27,3%	27,0%	29,4%	39,3%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	25,7%	27,9%	22,1%	22,1%	25,0%	29,6%	44,9%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	27,3%	30,2%	27,9%	23,7%	26,0%	31,8%	31,8%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,4%	23,1%	28,2%	23,9%	24,5%	21,8%	50,5%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	13,8%	12,1%	14,1%	13,3%	13,7%	10,1%	33,6%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	4,6%	8,4%	7,3%	1,8%	2,5%	3,5%	3,7%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	2,4%	3,3%	1,9%	1,1%	2,9%	3,5%	5,6%

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 (21 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 nivel 15 o inferior, estos realizan, en mayor proporción, cursos no relacionados directamente con su puesto de trabajo, sino que obedecen, en mayor proporción, a su interés personal o para conseguir puntos o conocimientos para un futuro cambio.
- ✓ En cuanto a las valoraciones efectuadas de los diferentes aspectos, las personas de nivel 26 o superior destacan la convivencia con los compañeros, la adecuación del curso a sus necesidades, el cumplimiento de expectativas y la utilidad del curso, mientras que aquellos de nivel 15 o inferior le dan más valor a la recomendación de otras personas, el nivel del curso y el cumplimiento de las expectativas iniciales.
- ✓ El personal que no sabe o no contesta su nivel (recordemos que aquí se encuentra incluido el personal del cuerpo de Justicia - 35,9%-) es el grupo que menciona más efectos positivos en sus puestos de trabajo como consecuencia de la realización de los cursos (11 de 17 aspectos).
- ✓ Los pertenecientes al nivel 26 o superior destacan 4 efectos positivos de la formación: facilitar la realización de tareas, mejorar la organización del trabajo y mejor relación tanto con los compañeros como con los subordinados.
- ✓ Por el contrario, los niveles inferiores (20 o inferior) se muestran más 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%	8,3%	22,6%	20,7%	12,6%	35,9%
SÍ	75,3%	89,7%	78,5%	76,1%	63,0%	73,8%
NO	24,7%	10,3%	21,5%	23,9%	37,0%	26,2%

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%	8,3%	22,6%	20,6%	12,6%	35,9%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	61,3%	77,3%	67,8%	62,2%	44,8%	58,8%
INTERÉS PERSONAL	14,0%	9,7%	13,3%	16,1%	16,4%	13,4%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	12,6%	5,9%	12,7%	11,7%	17,1%	12,9%
CONSEGUIR PUNTOS	7,8%	1,6%	3,8%	7,4%	16,4%	8,9%
ERA OBLIGATORIO	2,4%	4,3%	1,6%	0,9%	0,7%	4,0%
OTROS	1,8%	1,1%	0,8%	1,7%	4,3%	1,6%

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.
TOTAL	100,0%	8,3%	22,6%	20,6%	12,6%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,3	8,5	8,2	7,9	8,0
PROFESORADO	8,3	8,2	8,0	8,1	8,3
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,0	8,0	7,8	7,9	8,2
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	7,9	7,8	7,8	7,9
NIVEL DEL CURSO	7,8	7,8	7,7	7,8	7,9
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,7	7,8	7,6	7,6	7,7
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,6	7,7	7,5	7,6	7,8
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	7,5	7,1	6,7	6,1
VALORACION GENERAL	7,9	7,9	7,7	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%	8,3%	22,6%	20,6%	12,6%	35,9%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	42,7%	48,1%	45,5%	41,3%	32,0%	44,3%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,4%	41,1%	42,7%	40,7%	33,8%	43,7%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	43,7%	27,0%	36,0%	44,3%	47,0%	50,9%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	32,0%	32,4%	31,4%	34,8%	22,8%	33,9%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	37,0%	33,0%	32,0%	37,0%	31,8%	42,9%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	36,5%	40,0%	35,0%	35,2%	26,3%	40,9%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,8%	29,3%	27,0%	33,3%	28,3%	32,8%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	37,0%	37,5%	35,4%	37,2%	32,5%	39,4%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	27,3%	25,9%	27,0%	25,7%	20,7%	31,0%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	31,7%	31,9%	31,0%	31,7%	25,0%	34,3%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	28,1%	27,6%	28,2%	27,9%	20,6%	30,8%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	25,7%	28,6%	25,2%	22,2%	21,8%	28,8%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	27,3%	27,0%	29,0%	23,0%	21,7%	30,7%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,4%	24,9%	23,3%	25,0%	20,3%	28,8%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	13,8%	8,1%	12,7%	13,3%	14,6%	15,9%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	4,6%	13,0%	7,8%	2,4%	0,4%	3,5%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	2,4%	3,8%	2,4%	1,3%	2,1%	2,8%

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 la acción formativa 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, Granada, Huelva y Servicios Centrales quienes han mostrado mayor vinculación con acciones formativas más relacionadas con su puesto de trabajo.
- ✓ Un porcentaje significativo de participantes de Almería, Granada y Servicios Centrales tienen como motivación principal “aplicar conocimientos al puesto de trabajo” y “enriquecimiento personal”. Por otro lado, Córdoba, Huelva, Jaén y Málaga lo orientan, en mayor proporción, a “conseguir puntos”.
- ✓ En relación a la percepción de utilidad o influencia de los cursos sobre los diferentes aspectos del puesto de trabajo, Almería, Granada, Sevilla y Málaga presentan valores muy cercanos a los valores generales. Por el contrario, el resto de provincias (y los Servicios Centrales) enfatizan positivamente la mayoría de los aspectos.

10.2. Relación del Curso con el Puesto de trabajo.

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

	CONJUNTO	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA	SS.CC.
TOTAL	100,0%	7,1%	6,0%	9,0%	12,7%	4,8%	5,6%	9,6%	28,4%	16,9%
SÍ	75,3%	77,2%	70,1%	77,6%	80,9%	82,2%	69,4%	66,7%	71,0%	83,2%
NO	24,7%	22,8%	29,9%	22,4%	19,1%	17,8%	30,6%	33,3%	29,0%	16,8%

10.3. Motivo Fundamental de la realización del Curso.

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

	CONJUNTO	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA	SS.CC.
TOTAL	100,0%	7,1%	6,0%	9,0%	12,7%	4,8%	5,6%	9,6%	28,4%	16,8%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO	61,3%	66,5%	50,7%	47,8%	69,1%	60,7%	47,6%	56,8%	60,4%	73,1%
INTERÉS PERSONAL	14,0%	17,7%	12,7%	15,9%	17,0%	9,3%	20,2%	15,0%	14,9%	6,9%
ADQUIRIR CONOC.FUTURO CAMBIO	12,6%	5,7%	20,9%	17,4%	6,7%	13,1%	11,3%	8,9%	14,4%	13,6%
CONSEGUIR PUNTOS	7,8%	7,0%	7,5%	10,9%	6,4%	10,3%	14,5%	10,8%	7,9%	2,4%
ERA OBLIGATORIO	2,4%	0,6%	8,2%	3,5%	0,7%	0,9%	2,4%	4,7%	1,6%	2,4%
OTROS	1,8%	2,5%	0,0%	4,5%	0,0%	2,8%	4,0%	3,8%	0,6%	1,6%

10.4. Valoración de Aspectos del Curso.

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

	CONJUNTO	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA	SS.CC.
TOTAL	100,0%	7,1%	6,0%	9,0%	12,7%	4,8%	5,6%	9,6%	28,4%	16,8%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,3	7,2	8,9	8,7	8,6	7,9	8,6	8,5	7,8	8,6
PROFESORADO	8,3	8,5	8,4	8,4	8,3	8,2	8,6	8,3	8,1	8,3
RECOMENDACIÓN	8,0	8,1	7,9	8,3	8,0	8,0	8,3	7,9	7,8	8,1
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	8,1	8,0	8,0	7,9	8,1	8,1	8,0	7,8	8,0
NIVEL DEL CURSO	7,8	8,1	7,8	7,9	7,9	8,0	7,9	7,8	7,7	7,9
ADECUACIÓN DEL CURSO NECESID.	7,7	7,9	7,5	7,7	7,8	7,8	7,8	7,6	7,5	7,8
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS	7,6	7,8	7,5	7,8	7,7	7,8	7,8	7,5	7,5	7,7
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	6,6	7,0	7,3	6,8	7,4	6,4	6,8	6,7	7,4
VALORACIÓN GENERAL	7,9	8,1	8,0	7,9	7,8	7,9	8,0	7,9	7,7	8,0

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

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

	CONJ.	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA	SS.CC.
TOTAL	100,0%	7,1%	6,0%	9,0%	12,7%	4,8%	5,6%	9,6%	28,4%	16,8%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	42,7%	43,0%	47,8%	47,3%	36,2%	47,7%	36,3%	44,1%	37,0%	52,8%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,4%	36,7%	52,2%	42,8%	38,3%	43,0%	38,7%	43,7%	37,8%	46,4%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	43,7%	34,2%	62,7%	45,3%	29,1%	43,0%	62,9%	47,9%	45,3%	40,3%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	32,0%	22,8%	33,6%	36,3%	26,6%	27,1%	29,0%	31,0%	33,1%	38,4%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	37,0%	32,3%	47,0%	37,0%	33,3%	39,3%	45,2%	31,5%	37,5%	37,3%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	36,5%	27,2%	48,5%	41,8%	29,1%	40,2%	31,5%	35,7%	33,4%	45,3%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,8%	27,8%	34,6%	31,3%	22,0%	34,6%	31,5%	29,7%	30,4%	36,9%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	37,0%	28,5%	47,0%	36,0%	37,6%	40,2%	27,4%	33,3%	39,8%	37,1%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	27,3%	20,3%	32,1%	29,5%	21,6%	30,8%	26,6%	26,8%	27,1%	31,5%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	31,7%	25,3%	41,0%	34,5%	28,0%	29,0%	25,8%	35,2%	30,1%	35,5%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	28,1%	19,6%	37,3%	36,5%	22,7%	29,0%	26,6%	29,1%	26,7%	29,9%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	25,7%	17,1%	35,8%	29,5%	21,6%	30,8%	23,4%	25,8%	23,1%	30,4%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	27,3%	22,8%	27,6%	34,8%	30,9%	37,4%	36,3%	17,4%	22,3%	30,7%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,4%	14,6%	40,3%	36,3%	15,6%	28,0%	25,0%	21,6%	23,6%	30,7%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	13,8%	10,1%	29,9%	15,0%	9,2%	14,0%	11,4%	12,7%	11,9%	17,1%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	4,6%	3,2%	6,0%	3,5%	6,0%	6,5%	4,0%	6,1%	3,3%	5,3%
MEJORAR RETRIBUCION	2,4%	0,6%	3,7%	5,0%	2,1%	2,8%	6,5%	1,9%	1,9%	1,1%

11. Resultados según Modalidad de impartición

Análisis de los resultados obtenidos

Relación del curso con el puesto de trabajo

Motivos de realización del curso

Valoración de aspectos

Influencia del curso en el puesto de trabajo



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

- ✓ En esta ocasión, las modalidades “A distancia”, “Teleformación” y “Semipresencial” se vinculan más a acciones formativas que no tengan 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, los cursos presenciales y semipresenciales son los que obtienen mejores puntuaciones, sobre todo en: convivencia, profesorado, adecuación del nivel a sus necesidades y nivel del curso.
- ✓ Como es habitual, los cursos presenciales muestran porcentajes más significativos en cuanto a la influencia de los mismos en la mejora de la mayoría de los elementos: mejorar la calidad del trabajo, organización, tareas y tiempos de trabajo, motivación, importancia de las tareas de los compañeros, mejoras en la colaboración y relaciones con los compañeros, etc.
- ✓ El resto de modalidades formativas tienen una mayor influencia, sobre todo, en el ítem “mejorar las perspectivas de futuro”

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%	70,5%	3,5%	25,6%	0,2%
SÍ	75,3%	80,9%	57,0%	62,7%	60,0%
NO	24,7%	19,1%	43,0%	37,3%	40,0%

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%	70,5%	3,5%	25,6%	0,2%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	61,3%	67,6%	41,8%	46,8%	60,0%
INTERÉS PERSONAL	14,0%	11,0%	13,9%	22,2%	20,0%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	12,6%	12,1%	19,0%	13,1%	0,0%
CONSEGUIR PUNTOS	7,8%	4,6%	22,8%	14,0%	20,0%
ERA OBLIGATORIO	2,4%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%
OTROS	1,8%	1,1%	0,0%	3,7%	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%	70,5%	3,5%	25,6%	0,2%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,3	8,6	7,3	5,7	8,3
PROFESORADO	8,3	8,4	8,1	8,0	8,8
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,0	8,0	7,9	8,0	7,8
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	8,0	8,0	7,7	8,6
NIVEL DEL CURSO	7,8	7,9	7,7	7,8	8,2
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,7	7,7	7,7	7,6	8,0
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,6	7,6	7,8	7,6	7,8
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	7,2	6,4	6,2	5,4
VALORACIÓN GENERAL	7,9	7,9	7,9	7,7	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	SEMIPRESENC.
TOTAL	100,0%	70,5%	3,5%	25,6%	0,2%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	42,7%	46,6%	38,0%	32,9%	20,0%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,4%	44,6%	31,6%	34,2%	20,0%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	43,7%	40,9%	59,5%	49,2%	60,0%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	32,0%	35,5%	25,3%	23,5%	20,0%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	37,0%	39,5%	33,3%	31,0%	20,0%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	36,5%	41,0%	27,8%	25,7%	0,0%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,8%	32,4%	15,4%	28,7%	20,0%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	37,0%	41,0%	29,5%	27,5%	0,0%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	27,3%	30,1%	23,1%	20,1%	20,0%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	31,7%	37,2%	20,5%	18,0%	20,0%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	28,1%	32,6%	24,4%	16,5%	0,0%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	25,7%	31,4%	20,5%	10,9%	20,0%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	27,3%	30,6%	16,5%	19,8%	20,0%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,4%	28,5%	20,3%	17,5%	20,0%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	13,8%	15,5%	9,0%	10,0%	0,0%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	4,6%	5,9%	2,5%	1,4%	0,0%
MEJORAR RETRIBUCIÓN	2,4%	2,7%	2,5%	1,4%	0,0%

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

- ✓ Siguiendo la tendencia de estudios precedentes, la Formación de Perfeccionamiento y la Formación General acaparan la mayor parte de las acciones formativas realizadas (suman en torno al 80% del total).
- ✓ En los cursos de perfeccionamiento encontramos participantes que optan por contenidos vinculados en mayor medida a las tareas o actividades diarias, mientras que los asistentes a actividades de formación general eligen cursos para su propio enriquecimiento o interés personal, aunque no estén tan directamente relacionados con su trabajo diario.
- ✓ 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.
- ✓ En relación a los beneficios percibidos sobre el puesto de trabajo, las líneas formativas de perfeccionamiento, especialización y de directivos son las que acumulan los mayores porcentajes en, por lo menos, 13 de los 17 aspectos que se valoran.

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%	4,7%	2,5%	0,4%	45,0%	0,8%	34,3%	5,1%	7,3%
SÍ	75,3%	65,9%	93,9%	80,0%	89,3%	70,0%	75,4%	73,5%	69,1%
NO	24,7%	34,1%	6,1%	20,0%	10,7%	30,0%	24,6%	26,5%	30,9%

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%	4,7%	2,5%	0,4%	45,0%	0,8%	34,3%	5,1%	7,3%
APLICAR CONOCIMIENTOS AL PUESTO DE TRABAJO	61,3%	50,6%	81,8%	60,0%	79,3%	40,0%	62,7%	23,5%	61,9%
INTERÉS PERSONAL	14,0%	19,1%	3,0%	0,0%	5,2%	10,0%	16,4%	1,5%	23,7%
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS FUTURO CAMBIO	12,6%	14,1%	6,1%	20,0%	9,9%	20,0%	13,6%	19,1%	7,2%
CONSEGUIR PUNTOS	7,8%	11,7%	3,0%	0,0%	2,5%	30,0%	5,7%	20,6%	4,1%
ERA OBLIGATORIO	2,4%	3,3%	3,0%	0,0%	2,2%	0,0%	0,7%	4,4%	2,1%
OTROS	1,8%	0,6%	3,0%	20,0%	0,8%	0,0%	0,9%	30,9%	1,0%

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	ESPECIALIZ	GENERAL	PROMOCIÓN	JORNADAS
TOTAL	100,0%	4,7%	2,5%	0,4%	45,0%	0,8%	34,3%	5,1%	7,3%
CONVIVENCIA COMPAÑEROS	8,3	7,9	8,6	8,3	8,6	8,9	8,4	7,9	8,3
PROFESORADO	8,3	8,2	8,6	8,2	8,3	8,6	8,4	7,9	8,3
RECOMENDACIÓN OTRAS PERSONAS	8,0	7,9	8,5	8,4	8,0	8,5	8,1	7,9	7,9
DESARROLLO DEL CURSO	7,9	7,9	8,2	8,0	8,0	8,7	8,1	7,4	7,7
NIVEL DEL CURSO	7,8	7,7	8,0	7,8	7,9	8,2	7,9	7,5	7,9
ADECUACIÓN DEL CURSO A SUS NECESIDADES	7,7	7,6	8,1	7,8	7,8	8,1	7,7	7,5	7,6
CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS INICIALES	7,6	7,6	8,3	8,0	7,7	7,8	7,7	7,4	7,7
UTILIDAD DESEMPEÑO PUESTO	6,9	6,4	7,8	8,0	7,6	7,7	7,0	6,3	6,6
VALORACIÓN GENERAL	7,9	7,8	8,4	8,0	8,0	8,2	8,0	7,5	7,8

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%	4,7%	2,5%	0,4%	45,0%	0,8%	34,3%	5,1%	7,3%
FACILITAR REALIZACIÓN TAREAS	42,7%	35,9%	57,6%	60,0%	54,4%	80,0%	42,8%	19,1%	39,2%
MEJORAR CALIDAD TRABAJO	41,4%	37,4%	60,6%	40,0%	49,3%	60,0%	41,7%	29,4%	26,8%
MEJORAR PERSPECTIVAS DE FUTURO	43,7%	43,4%	36,4%	20,0%	41,8%	70,0%	46,7%	70,6%	26,8%
ATENUAR LAS "CARGAS" DE TRABAJO	32,0%	25,6%	51,5%	40,0%	44,0%	50,0%	32,7%	11,8%	17,5%
AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	37,0%	32,1%	45,5%	20,0%	45,3%	70,0%	35,1%	36,8%	34,0%
MEJORAR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	36,5%	29,7%	72,7%	60,0%	46,3%	80,0%	37,7%	17,6%	27,8%
MEJORAR MANEJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO	30,8%	26,6%	12,1%	20,0%	38,9%	50,0%	34,6%	13,2%	16,5%
CONOCER IMPORTANCIA TAREAS COMPAÑEROS	37,0%	33,9%	51,5%	20,0%	46,3%	90,0%	29,8%	35,3%	32,0%
REDUCIR TIEMPO DEDICADO CADA ACTIVIDAD	27,3%	23,3%	36,4%	0,0%	35,3%	70,0%	27,2%	8,8%	21,6%
MEJORAR COLABORACIÓN LOGRAR OBJETIVOS	31,7%	28,4%	60,6%	0,0%	42,0%	30,0%	27,0%	16,2%	20,6%
COORDINAR TAREAS CON COMPAÑEROS	28,1%	22,8%	60,6%	40,0%	38,5%	60,0%	25,2%	7,4%	23,7%
MEJORAR RELACIÓN COMPAÑEROS	25,7%	21,5%	60,6%	0,0%	35,3%	40,0%	23,0%	13,2%	13,4%
FAVORECER SENTIMIENTO PERTENENCIA	27,3%	23,9%	36,4%	20,0%	34,0%	80,0%	25,9%	14,7%	23,7%
RECONOCER IMPORTANCIA PUESTO TRABAJO	25,4%	19,9%	24,2%	20,0%	35,9%	50,0%	24,6%	16,2%	17,5%
MEJORAR CONSIDERACIÓN HACIA UD. DE JEFES	13,8%	12,2%	12,1%	0,0%	17,0%	30,0%	13,8%	8,8%	12,4%
MEJORAR RELACIÓN SUS SUBORDINADOS	4,6%	4,0%	39,4%	0,0%	5,7%	20,0%	1,5%	4,4%	5,2%
MEJORAR RETRIBUCION	2,4%	1,7%	9,1%	0,0%	2,4%	10,0%	1,8%	7,4%	5,2%

13. Consideraciones Finales

13. Consideraciones finales

Resulta evidente, a través de los sucesivos estudios de evaluación que se han realizado año tras año, que los resultados mantienen una tendencia muy similar en la mayoría de los aspectos que se valoran. Ello se percibe, especialmente, en:

- El hecho de que tres de cada cuatro participantes elija formación relacionada con el trabajo diario, mientras que el 25% restante realiza cursos no vinculados directamente con su ocupación o sus tareas concretas.
- Como consecuencia de esta circunstancia, los participantes justifican su motivación principal para participar o realizar acciones formativas. Así, aquellos que eligen cursos relacionados con su trabajo habitual, manifiestan que la aplicación de los contenidos a sus tareas diarias es la cuestión que les motiva principalmente para participar en los cursos de formación.
- Por el contrario, quienes realizan actividades formativas sin relación directa con su puesto de trabajo refieren, en mayor medida, otras motivaciones, como el enriquecimiento o interés personal, adquirir conocimientos para un futuro cambio y conseguir puntos para un concurso de traslado.
- En la calificación que realizan los entrevistados de los diferentes aspectos del curso, la valoración global se mantiene respecto al año anterior (7,9 sobre 10). Igualmente, las diferencias son escasas en la mayor parte de los ítems de valoración, salvo en el caso de la “utilidad del curso para el desempeño del puesto de trabajo” que, a pesar de ser el aspecto que alcanza una calificación menos elevada, en esta ocasión obtiene un 6,9, de media (3 décimas más que en 2009).
- Una vez más, las cuestiones que se destacan con valores superiores a la media son “la convivencia con los compañeros” que alcanza una valoración global de 8,3 puntos sobre 10, “el profesorado”, que también mantiene la calificación de 8,3 puntos y “la recomendación del curso” a otras personas, que obtiene 8,0 puntos.

13. Consideraciones finales

- En este sentido, consideramos necesario destacar que, de nuevo, la modalidad “Presencial” es la que aporta mejores valoraciones a los diferentes aspectos del curso. Al contrario ocurre con la “teleformación”, en la que se obtienen las calificaciones más bajas, en casi todos los ítems.

- Por otra parte, los participantes en las acciones formativas realizadas durante el año 2.010 han observado una mayor repercusión de los cursos realizados sobre diversos aspectos de sus puestos de trabajo. Concretamente, se reconoce “mucho” o “bastante” su influencia, sobre todo, en:
 - La “mejora de las perspectivas de futuro” (43,7%),
 - La “facilitación en la realización de tareas” (42,7%) y
 - La “mejora de la calidad del trabajo” (41,4%)

- En segundo orden, entre el 37% y el 31% de los participantes reconocen que los cursos les han servido “mucho o bastante” para “conocer la importancia de las tareas de los compañeros”, “aumentar la motivación”, “mejorar la organización del trabajo”, “atenuar las cargas de trabajo”, “mejorar la colaboración para lograr los objetivos” y “mejorar en el manejo de las herramientas de trabajo”.

- Y, de nuevo, son los participantes en acciones de formación presenciales los que mejor valoran la influencia del curso en los diferentes aspectos (sus respuestas superan a las del conjunto de participantes en la mayoría de los ítems).

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