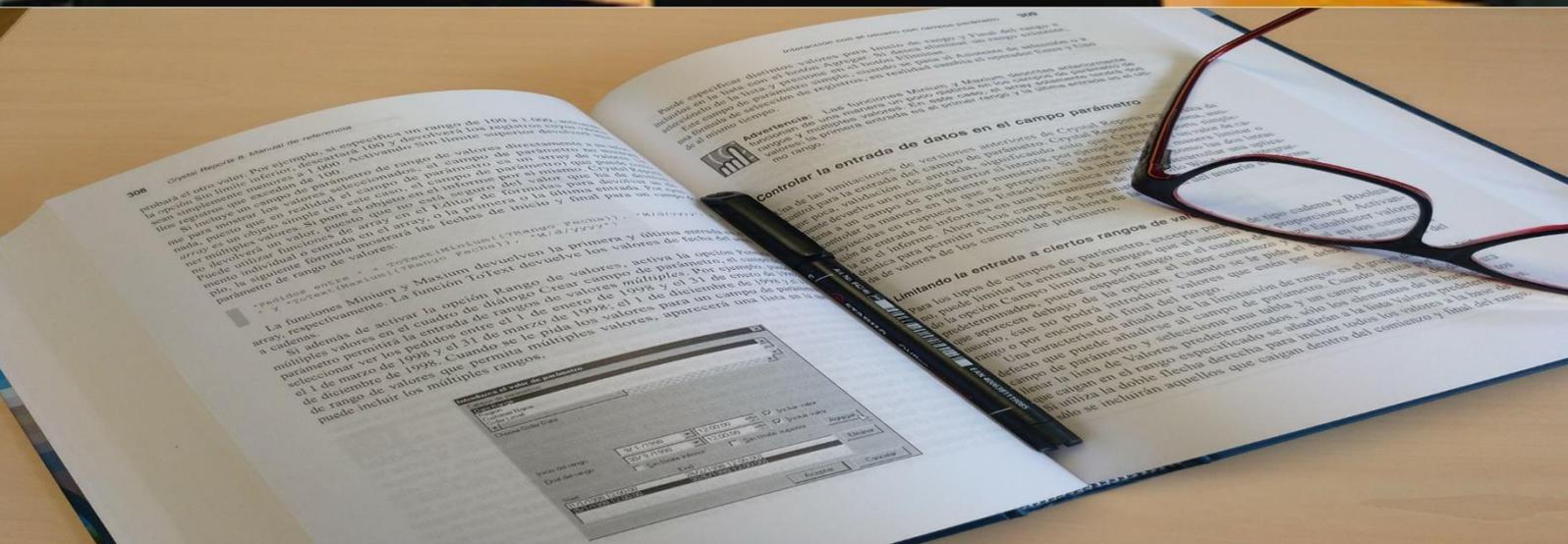


Evaluación de la formación dirigida a los empleados públicos de la Administración General del Estado

ANEXOS

Año 2015



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA



**Evaluación de la formación dirigida a los empleados públicos de
la Administración General del Estado. Año 2015**

ANEXOS

Ministerio de Hacienda y Función Pública
Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios
2017

Esta Evaluación de la formación dirigida a los empleados públicos de la Administración General del Estado, es el resultado de la colaboración entre el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y la AEVAL. El objeto de dicha colaboración, según la carta de encargo remitida al Secretario de Estado de Administraciones Públicas el 16 de diciembre de 2015 por el Director General del INAP, es el Programa de Formación para el Empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas (AAPP) en el año 2015.

El objetivo de la evaluación es conocer la eficacia del programa, analizando aspectos tanto de su diseño como de su implementación. Para ello, se aplicarán los modelos de Evaluación y Seguimiento de la Formación para el Empleo definidos en el Informe de Evaluación del año 2012, prestando especial atención a los aspectos que resulten relevantes para los gestores de dicha formación.

E44/2016

Evaluación de la formación dirigida a los empleados públicos de la Administración General del Estado 2015. Anexos

Este informe es propiedad de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios. Se puede reproducir libremente, en su totalidad o parcialmente, siempre que se cite la procedencia y se haga adecuadamente, sin desvirtuar sus razonamientos.

©Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL)

<http://www.aeval.es>

Presidenta de la AEVAL: **Ana Ruiz Martínez**

Dirección de la Evaluación: **José María Iváñez Gimeno**

Equipo de Evaluación:

Florencio Gallego Martín

Aránzazu González Rubio

Elena Lago Vilar

Colaboraciones:

Mercedes Paja Fano

Magdalena Sánchez Astillero

Catálogo de Publicaciones Oficiales:

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

NIPO: 171-17-005-3

ÍNDICE

ANEXO I - CRITERIOS DE EVALUACIÓN	7
ANEXO II- ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS CUESTIONARIOS	29
ANEXO III – AMPLIACIÓN DEL APARTADO DE EFICACIA DEL PROGRAMA.....	91
ANEXO IV- EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INAP	119
ANEXO V- DATOS BÁSICOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN LAS AAPP. 2010-2015.....	137

ANEXO I - CRITERIOS DE EVALUACIÓN

**Año
2015**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

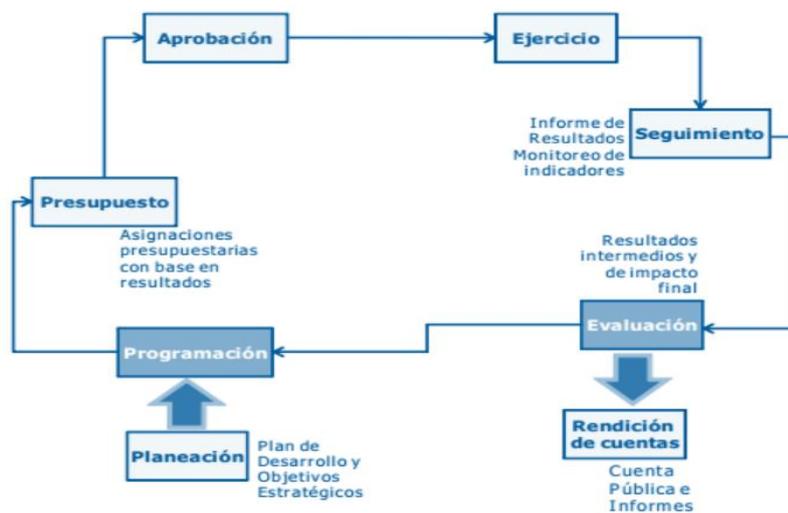
MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

 **agencia
de evaluación
y calidad**

EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

El proceso de evaluación de las políticas públicas contempla diversas etapas y funciones que redundan en su eficacia y eficiencia permitiéndoles una mayor transparencia y la rendición de cuentas que reclama la ciudadanía. Este proceso aparece perfectamente recogido en el gráfico de Shack que refleja la doctrina del CLAD y del Banco Mundial sobre el monitoreo y evaluación del gasto público. Para el Banco, “*el seguimiento y la evaluación son parte central de los acuerdos para una buena gobernabilidad y son necesarios para lograr la formulación de políticas basadas en la evidencia, la toma de decisiones presupuestarias, la administración y la rendición de cuentas*”.

Gráfico 3: Programa de monitoreo y evaluación del gasto público



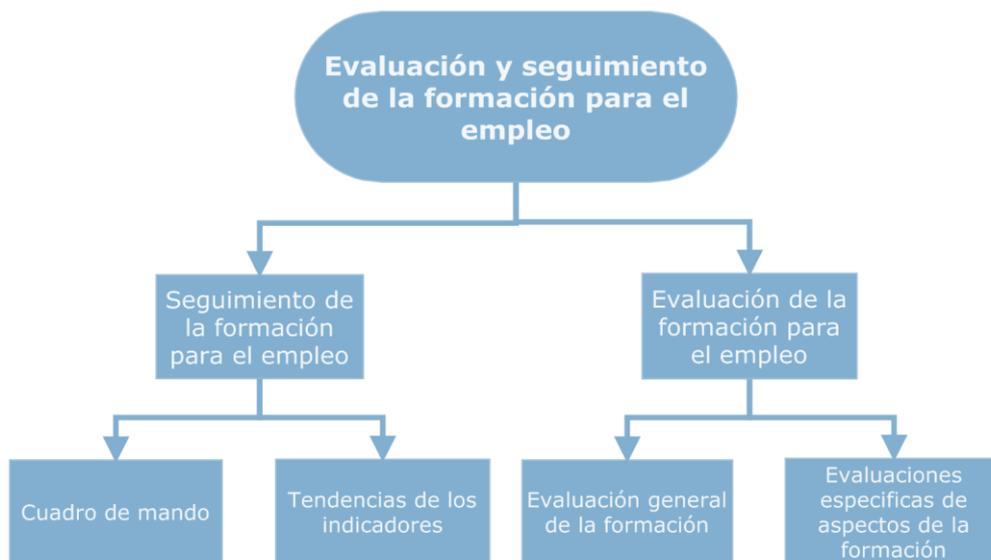
Fuente: Elaborado con base en el informe sobre el Sistema de Monitoreo y Evaluación de Gasto Público en Perú. Fortalecimiento de los Sistemas de Monitoreo y Evaluación en América Latina. Banco Mundial, y CLAD. Shack, N., 2008.

Si algo caracteriza la formación para el empleo en las Administraciones Públicas es la heterogeneidad. Heterogeneidad en cuanto a los promotores de los planes de formación con características y comportamientos diferentes, heterogeneidad en cuanto a los tipos de planes de formación y modalidades de la formación, las materias formativas, coberturas geográficas, los colectivos afectados, etc. Esta heterogeneidad obligaría a una intensidad en la evaluación, un esfuerzo evaluativo y un coste probablemente desproporcionado para los resultados a obtener.

Por ello se utiliza una herramienta evaluativa que aprovecha los esfuerzos realizados y que gradúa en etapas el esfuerzo utilizando dos herramientas: el seguimiento y monitoreo de la formación para el empleo y la evaluación del programa.

Estos componentes o procesos evaluativos y de seguimiento tienen necesidades de esfuerzo y de coste diferentes que se recogen en el gráfico siguiente junto a su contenido, objetivos y características:

Gráfico 4: Componentes del sistema de evaluación de la formación para el empleo en las AAPP



Fuente: Elaboración propia.

La evaluación de políticas públicas constituye un proceso sistemático y razonado de generación de conocimiento a partir de la recopilación, análisis e interpretación de información, encaminado a la comprensión integral de una intervención pública, en este caso la formación de los empleados públicos. Su finalidad es alcanzar un juicio valorativo basado en evidencias respecto de su diseño, puesta en práctica y efectos (resultados e impactos). Se evalúa para mejorar la eficacia de las intervenciones públicas impulsando el aprendizaje, la transparencia y la rendición de cuentas.

Dado que el mero seguimiento del programa de formación para el empleo no es suficiente, es precisa una evaluación que permita obtener no solo tendencias o variaciones en los indicadores fundamentales, sino también realizar juicios sobre el programa basados en evidencias obtenidas de manera rigurosa, como base para aplicar al programa medidas para corregir sus eventuales deficiencias. Sobre estas premisas la evaluación debe contemplar una serie de criterios evaluativos sobre los que obtener juicios de valor. Estos criterios fundamentales son:

Tabla 4: Criterios evaluativos aplicables a la formación para el empleo

CRITERIOS EVALUATIVOS	DEFINICION	COMENTARIOS
Pertinencia	La pertinencia es el grado en el que se han identificado correctamente los problemas o necesidades existentes (en este caso las necesidades y carencias formativas de los empleados públicos) y en qué medida la intervención está orientada a resolver dichas necesidades.	<i>En el análisis de pertinencia debe tenerse en cuenta el contexto de la intervención, en particular las exigencias que comporta el proceso de modernización de las AAPP y sus objetivos últimos.</i>
		<i>En definitiva, la pertinencia medirá el grado en que los objetivos de una intervención son congruentes con las necesidades existentes.</i>
Coherencia	El criterio de coherencia hace referencia al grado en que las actividades y planes de formación implementados son concordantes con los objetivos marcados en materia de formación.	<i>Aun cuando pueden no existir objetivos explícitos, es posible identificarlos, en mayor o menor medida.</i>
		<i>El análisis de coherencia implica evaluar la lógica del modelo de formación, señalando si existe una priorización adecuada de los objetivos y su relación con las actividades y la consecución de resultados.</i>
Complementariedad	Grado en que dos políticas intervienen en la resolución de un problema, acotándose los espacios sobre los que intervienen cada una de ellas y contribuyendo a la generación de eventuales sinergias.	<i>Puede entenderse que lo contrario de la complementariedad es el solapamiento. El programa de formación para el empleo en las Administraciones Públicas coincide con la actividad formativa que desarrollan las entidades promotoras de los planes de formación y compiten, en algunos casos, con los planes de los diferentes promotores.</i>
Cobertura	Grado en que una intervención alcanza a la población objetivo de la misma.	<i>Entendida como el nivel de acceso a la formación para el empleo de todos los empleados públicos susceptibles de recibirla.</i>

Implementación	Forma en que se ha puesto en práctica una intervención: estructuras, procesos, actividades...	<i>Se contempla a partir de un análisis de la legislación y procedimientos del programa o del plan y sus efectos sobre la eficacia y eficiencia. Tiene en cuenta los recursos humanos, materiales y económicos asignados.</i>
Eficacia	Grado en el que se alcanzan los objetivos establecidos en la intervención. Deben ponerse en relación con los resultados tanto los esperados si están explícitos como los derivados de un constructo si no lo están.	<i>El análisis de eficacia permitirá conocer si el Programa o el plan cumple los objetivos establecidos y en qué medida los cursos de formación contribuyen a una mayor adecuación de las competencias de los empleados públicos a las exigencias de sus puestos de trabajo.</i>
	Puede definirse también como el grado de resolución del problema público que dio lugar a la intervención. En teoría los objetivos de la política atacan las causas del problema, aunque muchas políticas no identifican causas y en ocasiones tampoco parten de un diagnóstico del problema.	<i>La medición de la eficacia incluye dos dimensiones: la evaluación de la transferencia de la formación, y de los resultados logrados en la aplicación de las enseñanzas de la formación al desempeño del puesto de trabajo por parte de los destinatarios del Programa o plan.</i>
Eficiencia	Medida en la que se obtuvieron los resultados y/o efectos deseados con la menor cantidad de recursos posibles. Este criterio complementa al de eficacia, pero su evaluación presenta muchas dificultades, debido a la improbabilidad de que distintas medidas produzcan los mismos resultados con un mayor o menor coste (sobre todo si se tiene en cuenta a la sociedad en su conjunto).	<i>Al no existir objetivos cuantificados sobre eficacia de la formación para el empleo, ni indicadores objetivos de resultados, la evaluación se limitará a reflejar indicadores relativos al coste de la formación, y la evolución temporal de dicho coste, indicándose las diferencias de cada familia de promotores y las generales del programa o plan evaluado, hasta que se disponga de información objetiva que permita efectuar una medición de la eficiencia a partir de las técnicas y herramientas más utilizadas con esta finalidad.</i>
	Y existe una dificultad adicional en la aplicación de las técnicas de medición de la eficiencia. Los análisis coste-beneficio suelen ser muy complicados de aplicar en el ámbito público y muy costosos.	
Impacto	Efectos de la intervención más allá de sus destinatarios inmediatos, en el conjunto de la sociedad.	<p><i>Permitirá conocer cuáles son los principales efectos del modelo de formación para el empleo en el desarrollo de los recursos humanos y en la eficacia y el cumplimiento de objetivos de las organizaciones en las que prestan sus servicios los empleados formados.</i></p> <p><i>Como en el caso anterior, la medición del impacto implica la obtención de información objetiva que permita conocer la contribución de la formación a un mejor desempeño de las organizaciones públicas.</i></p>

Sostenibilidad	La sostenibilidad tiene una doble dimensión:	<i>Cabe considerar, en términos generales, que los conocimientos, actitudes y habilidades obtenidos en la formación por los participantes en acciones formativas se mantienen a lo largo del tiempo.</i>
	-Medida en que los beneficios obtenidos continúan después de concluida la intervención.	<i>Por otro lado, la sostenibilidad de la formación depende de la disponibilidad de recursos económicos y de los criterios establecidos para el reparto de las ayudas entre los distintos promotores.</i>
	-Grado en que se garantiza la continuidad del programa o plan a lo largo del tiempo.	
Participación	La participación hace referencia al papel desempeñado por los actores interesados en el diseño e implementación de la formación.	<i>Se contempla a partir de un análisis de la legislación y procedimientos del plan.</i>

Fuente: Elaboración propia.

Aplicación de los criterios evaluativos a la evaluación general de la formación para el empleo en las Administraciones Públicas.

El marco sobre el que aplicar los criterios evaluativos debe de ser la totalidad del programa de formación para el empleo en la Administración General del Estado.

La aplicación de los diferentes criterios evaluativos exige la utilización de indicadores y, en su caso, la realización de encuestas o la aplicación de otro tipo de herramientas de investigación. El contenido de la evaluación de cada uno de los criterios es el siguiente:

1.1.1. Criterio de pertinencia.

Se ha señalado¹ que la formación de los empleados públicos se estructura en torno a tres ejes:

“Dotar al personal de los recursos técnicos y cognitivos precisos para el desempeño de sus funciones cotidianas y la adquisición de nuevos contenidos.

Incorporar a los procedimientos las experiencias de su personal, haciendo que la motivación y la capacitación de su capital humano aumente.

¹ (S. Jiménez Meroño Et al. ,2010)

Integrar el nuevo discurso de la ciudadanía y de las relaciones del Estado y sociedad”.

Las políticas formativas deben formar parte sustantiva de la planificación estratégica de las organizaciones públicas y deben integrarse en la planificación y gestión de los recursos humanos. Debe determinarse si el Programa contribuye a conseguir el objetivo estratégico de incrementar la capacitación, conocimientos y habilidades de los receptores de la formación y la eficacia de sus organizaciones.

La pertinencia implica que la formación no debe tener por objeto únicamente la corrección de la posible obsolescencia de los conocimientos, herramientas y habilidades de los empleados públicos, o su actualización.

Por el contrario, es necesario, además, el análisis y la correcta identificación de las necesidades formativas presentes y futuras de los empleados en función de los objetivos estratégicos. En este sentido se han diseñado e implementado en los últimos tiempos algunos modelos que pretenden identificar adecuadamente dichas necesidades, como el desarrollado por la Escola d'Administració Pública de Catalunya².

Existen distintas metodologías para el análisis de la pertinencia, que son, fundamentalmente de tipo cualitativo y documental. Entre las primeras cabe destacar las entrevistas y/o grupos de discusión, así como técnicas afines tales como las técnicas de grupo nominal o los análisis DAFO. Además, las encuestas, tanto a promotores, como a responsables de formación y a los destinatarios últimos de la misma permiten obtener evidencias relativas a la pertinencia.

Como resultado se busca conocer la definición estratégica de las políticas de recursos humanos y si estas integran las políticas formativas.

En el modelo de la evaluación las evidencias se obtienen mediante la inclusión de ítems en los cuestionarios de las encuestas a promotores, profesores y empleados públicos que quieren evidenciar:

La incorporación, desde el punto de vista de su pertinencia con respecto a sus objetivos estratégicos, de la formación para el empleo con las políticas de recursos humanos de las organizaciones.

El papel desempeñado por el INAP en el contexto de las necesidades de las organizaciones, así como con respecto a sus propios objetivos estratégicos.

La difusión del análisis de necesidades formativas entre los promotores, así como los enfoques, perspectivas e instrumentación desarrollado para su identificación.

² Escola d'Administració Pública de Catalunya. “Diagnosis de necesidades formativas en instituciones públicas”. Escola d'Administració Pública de Catalunya. Generalitat de Catalunya. En este trabajo se plantea un enfoque que incorpora el análisis de fortalezas de las organizaciones.

Las necesidades que perciben los destinatarios y los responsables con respecto a la formación para un mejor desempeño de sus puestos de trabajo.

El grado en que tanto los responsables de unidades como los destinatarios de los cursos, creen que la Administración Pública correspondiente identifica correctamente las necesidades formativas para sus empleados públicos.

Se trata, por tanto, de una primera aproximación a un análisis de pertinencia teniendo en cuenta las restricciones de todo orden (temporales, de recursos, la naturaleza de los datos disponibles, etc.) de la evaluación.

Tabla 5: Evaluación de la pertinencia de la intervención. Dimensiones, técnicas/ análisis e ítems de encuestas

Análisis	Herramientas de análisis/ Ítems de encuesta
Análisis relativo a la incorporación de la política de formación como objetivo estratégico en la política de planificación y gestión de recursos humanos. Tanto en relación a las organizaciones a quienes se dirige la formación, como con respecto a los propios objetivos del INAP.	Análisis documental. Se incluyen normas, informes de gestión, memorias, etc.
Análisis de la adecuación del Programa de Formación para el Empleo con respecto a las necesidades existentes en materia de recursos humanos y carencias formativas.	Análisis documental. Se incluyen normas, informes de gestión, memorias, etc.
Verificación de la existencia de análisis de necesidades formativas, así como los enfoques, perspectivas e instrumentación llevados a cabo para su identificación.	Análisis documental. Se incluyen normas, informes de gestión, memorias, etc.
	Cuestionario de empleados públicos. P35
	Cuestionario de promotores P12, P13
Percepción de los destinatarios de la formación y empleados públicos con subordinados en relación a la adecuada identificación de necesidades formativas por parte de la AGE	Cuestionario de empleados públicos. P16, P20 Y P36.

Fuente: Elaboración propia.

1.1.2. Criterio de coherencia.

El análisis de coherencia implica evaluar la lógica del modelo de formación señalando si existe una priorización consistente de los objetivos y su relación con las actividades y la consecución de los resultados. Las técnicas de análisis que pueden utilizarse son las mismas que las señaladas en los apartados anteriores.

La existencia de un organismo, el INAP, que tiene encomendados objetivos de formación, que ejerce como órgano de apoyo permanente a la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas y al que le corresponde el desarrollo de funciones en el

desarrollo de los planes de formación para el Empleo en la Administración General de Estado, añade complejidad a la evaluación. La coherencia puede analizarse desde una doble perspectiva: la coherencia de los planes de formación diseñados por las AAPP y los organismos que ejercen funciones en materia de formación; y la coherencia de la actividad desempeñada por el INAP en relación a sus objetivos específicos.

Independientemente de las evidencias obtenidas a través de las distintas encuestas, la coherencia interna puede analizarse desde la perspectiva de los procedimientos en el sentido de si estos permiten una adaptación de los cursos de formación a las necesidades de organizaciones y alumnos, o si responden a otros intereses, y si estos son coherentes con los objetivos marcados a la formación para el empleo en las Administraciones Públicas.

Entre otros elementos, en la evaluación se analiza:

- Grado en que las medidas implementadas son congruentes con los objetivos fijados y si las actividades formativas se adecúan a las necesidades de formación percibidas por los empleados públicos. En aspectos tales como: la materia, contenidos concretos del curso, modalidades de impartición, características de los receptores de la formación entre otros.
- Grado en que las medidas implementadas son consistentes con los objetivos del INAP.
- Grado en que existe un programa o plan de formación más o menos estructurado, accesible al empleado y adecuado a las necesidades de formación percibidas.

Tabla 6: Evaluación de la coherencia de la intervención. Dimensiones, técnicas/ análisis e ítems de encuestas

Análisis	Herramientas de análisis/ Ítems de encuesta
Ajuste de las actividades formativas a los objetivos de formación y necesidades detectadas en materia formativa.	<p>Análisis documental, especialmente referido al diseño de las actividades o programas de formación.</p> <p>Cuestionario de promotores. P15, P16</p> <p>Cuestionario de empleados públicos. P35</p>
Grado en que las medidas implementadas son coherentes con los objetivos del INAP.	Análisis documental, especialmente referido al diseño de las actividades o programas de formación.

Grado en que existe un programa o plan, más o menos estructurado y accesible al empleado, adecuado a sus necesidades de formación percibidas. Análisis documental, especialmente referido al diseño de las actividades o programas de formación.

Cuestionario de empleados públicos. P8, P13e, P17a, P20

Fuente: Elaboración propia.

1.1.3. Criterio de complementariedad.

El criterio de complementariedad hace referencia al grado en que distintas políticas públicas intervienen para resolver un problema multidimensional. En sentido estricto, es difícilmente aplicable al programa de la formación para el empleo. No obstante, la complementariedad puede detectarse por el grado de coordinación de los planes de formación y actividades formativas desarrolladas por los distintos promotores. De este modo es posible identificar la existencia de posibles sinergias, o por el contrario de solapamientos o ineficiencias en las actividades formativas desarrolladas. La complementariedad permite contestar las siguientes preguntas:

- ¿Existe coordinación entre las diversas actividades de formación y entre los distintos promotores?
- ¿Existen de solapamientos de actividades formativas?

A estas preguntas se puede contestar mediante la información obtenida a través de las herramientas apuntadas en el criterio de pertinencia y coherencia. Las encuestas realizadas también recogen ítems que permiten analizar la complementariedad.

Tabla 7: Evaluación de la complementariedad de la intervención. Dimensiones, técnicas/ análisis e ítems de encuestas

Análisis	Herramientas de análisis/ Ítems de encuesta
Grado en que ha existido coordinación entre las diversas actividades de formación.	Análisis documental, especialmente referido al diseño y coordinación de las actividades o programas de formación. Cuestionario de promotores. P28
Grado en que ha existido coordinación entre las actividades formativas de los distintos promotores.	Análisis documental, especialmente referido al diseño y coordinación de las actividades o programas de formación. Cuestionario de empleados públicos. P37

Existencia de solapamientos de acciones formativas.	Análisis documental, especialmente referido al diseño y coordinación de las actividades o programas de formación.
--	---

Fuente: Elaboración propia.

La no complementariedad con otros programas puede suponer la existencia de solapamientos y duplicidades. Se evalúa el solapamiento a partir de la encuesta a promotores y mediante el indicador de repetición de los cursos en el mismo territorio.

Tabla 8: Indicadores a utilizar para evaluar el solapamiento y duplicidades

Análisis	Herramientas de análisis/Ítems de la encuesta
Existencia de solapamientos de actividades formativas.	Análisis documental, especialmente referido al diseño y coordinación de las actividades o programas de formación.
Porcentaje de planes de formación en los que se tiene en cuenta las actividades formativas o planes llevados a cabo por otros organismos o instituciones.	Cuestionario de promotores. P28
Porcentajes de formas en que se complementa el plan de formación con aquellos pertenecientes a otras instituciones.	Cuestionario de promotores. P28a
Grado en que existe coordinación con actividades formativas de otras organizaciones.	Cuestionario de empleados públicos. P37
Índices de repetición de los cursos.	Cuestionario de empleados públicos. P3

Fuente: Elaboración propia.

1.1.4. Criterio de cobertura.

El análisis del criterio de cobertura se realiza utilizando diferentes indicadores y herramientas. Entre los primeros destaca la tasa de cobertura, que puede descomponerse en función de diferentes variables o criterios, tales como tipo de vinculación con la administración, sexo, edad o lugar donde se desarrolla el trabajo.

Por otro lado, las regresiones logísticas o probabilísticas permiten conocer cuál es la probabilidad de recibir formación en función de una serie de variables consideradas como independientes.

La evaluación de la cobertura contempla las siguientes herramientas:

- Análisis de diferentes tasas o índices de cobertura de la población potencialmente formable.
- Comparación de los perfiles de los empleados receptores de formación y la de la totalidad de los empleados públicos en cuanto a sexo, edad, nivel de formación, etc.
- Análisis del grado de concentración de los cursos a partir de los datos obtenidos de la encuesta a los alumnos.
- Aplicación de una regresión logística para conocer la probabilidad de recibir o no formación utilizando un conjunto de variables independientes.

Tabla 9: Evaluación de la cobertura de la intervención. Dimensiones, técnicas/ análisis

Análisis	Herramientas de análisis/ Ítems de encuesta
Perfil comparado de efectivos y receptores de formación.	<p>Criterios sexo, edad, formación, nivel etc. para la población total y para los que reciben la formación.</p> <p>Cuestionario de empleados públicos. P2, P25, P26, P27, P28, P30, P31, P32, P33, P34</p>
Perfil de los docentes .	<p>Criterios nivel de estudios alcanzado, sexo, tipo de empleado, nivel, etc.</p> <p>Cuestionario de profesores. P1, P3, P4, P6, P8</p>
Perfil cursos impartidos según los docentes.	Cuestionario de profesores. P9, p10-13, p17
Percepción de los medios del curso y de los alumnos según los profesores.	Cuestionario de profesores. P20, P25
Métodos de evaluación de los cursos.	Cuestionario de profesores. P19
Probabilidad de recibir formación o no recibirla. (Regresión logística).	<p>En principio parece interesante si se calcula a efectos comparativos entre los diferentes colectivos analizados</p> <p>Cuestionario de empleados públicos.</p> <p>P3, P32, P33, P25, P26</p> <p>P27, P27A, P34, P30, P28,</p> <p>P31, P18</p>
Repetición de impartición de cursos.	Encuesta a Profesores. P14-16
Grado de concentración de las actividades formativas.	<p>Estos datos solo pueden obtenerse a partir de la encuesta a empleados públicos de la AGE.</p> <p>Cuestionario de empleados públicos. P3, P4, P25, P26, P27, P28, P30, P31, P32, P33, P34.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10: Indicadores de seguimiento susceptibles de ser empleados en el análisis del criterio de cobertura

Indicadores
Media o mediana de empleados que pueden recibir formación por organización o plan de formación
Distribución porcentual de participantes por sexo
Tasa de cobertura de la formación en los empleados públicos
Tasa de cobertura de funcionarios
Distribución porcentual de funcionarios formados por subgrupo
Tasa de cobertura del personal laboral
Distribución porcentual del personal laboral formado por grupo profesional
Distribución porcentual del personal estatutario formado por categoría
Índice de repetición de cursos

Fuente: Elaboración propia.

1.1.5. Criterio de Implementación.

Este criterio puede incorporar numerosos aspectos: las herramientas tecnológicas habilitadas para la gestión, el procedimiento establecido para la asignación de los fondos, la articulación concreta de las actividades de formación, su gestión directa o indirecta, el contenido de la formación, la selección del profesorado y los alumnos, entre otros.

Las herramientas de análisis de la implementación son similares a las utilizadas en los criterios apuntados anteriormente, como se refleja en la siguiente tabla.

Tabla 11: Evaluación de la implementación de la intervención. Dimensiones, técnicas/ análisis e ítems de encuestas

Análisis	Herramientas de análisis/ Ítems de encuesta
Implementación de las actividades formativas: <ul style="list-style-type: none">• Aplicaciones informáticas para la gestión.• Procedimiento de asignación de fondos.	Análisis documental.

<ul style="list-style-type: none"> • Actividades formativas: número, composición, contenido, modalidades de gestión del plan, forma de impartición, etc. 	Cuestionario de promotores. P5-P13, P16-P20, P22-P26
<ul style="list-style-type: none"> • Alumnos: selección, composición, distribución por variables de clasificación, etc. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos empleados en actividades formativas. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Profesores: feedback, requisitos admisión a cursos. 	Cuestionario de empleados públicos. P3, P4, P6, P7, P9, P10, P13, P14, P18, P23, P24
	Cuestionario de profesores. P21, P26, P27

Fuente: Elaboración propia.

Dentro del análisis de implementación es posible investigar cómo han evolucionado las principales magnitudes a lo largo del tiempo (análisis de series históricas). En este análisis se hace un profuso empleo de los datos básicos y de gestión reflejados en el sistema de seguimiento. Entre los indicadores que se pueden aplicar en la evaluación de implementación se destacan los siguientes:

Tabla 12: Indicadores a utilizar para evaluar el criterio de implementación

Media o mediana de subvención adjudicada por unidad de referencia
Ratio entre los recursos propios presupuestados y la subvención concedida
Grado de ejecución de la subvención adjudicada
Grado de ejecución del presupuesto propio del promotor
Media o mediana de subvención por persona formable
Distribución porcentual de los planes de formación según tipo
Media o mediana de actividades formativas por plan de formación
Distribución porcentual de actividades según modalidad de impartición
Distribución porcentual de las actividades según contenido de curso
Distribución porcentual de actividades según número de ediciones
Media o mediana de ediciones por actividad formativa
Distribución porcentual de ediciones según plan de formación
Media o mediana de horas de formación
Media o mediana de horas de formación por edición
Media o mediana de horas de formación por contenido del curso
Personas potencialmente formables por edición
Media o mediana de alumnos por contenido del curso
Media o mediana de empleados que pueden recibir formación

Distribución porcentual de participantes por género

Distribución porcentual según modalidad de gestión del plan

Media o mediana de ediciones por persona dedicada a la gestión del plan

Media o mediana de alumnos por persona dedicada a la gestión del plan

Fuente: Elaboración propia.

Los indicadores se analizan mediante la construcción de series históricas, para detectar tendencias.

1.1.6. Criterio de eficacia.

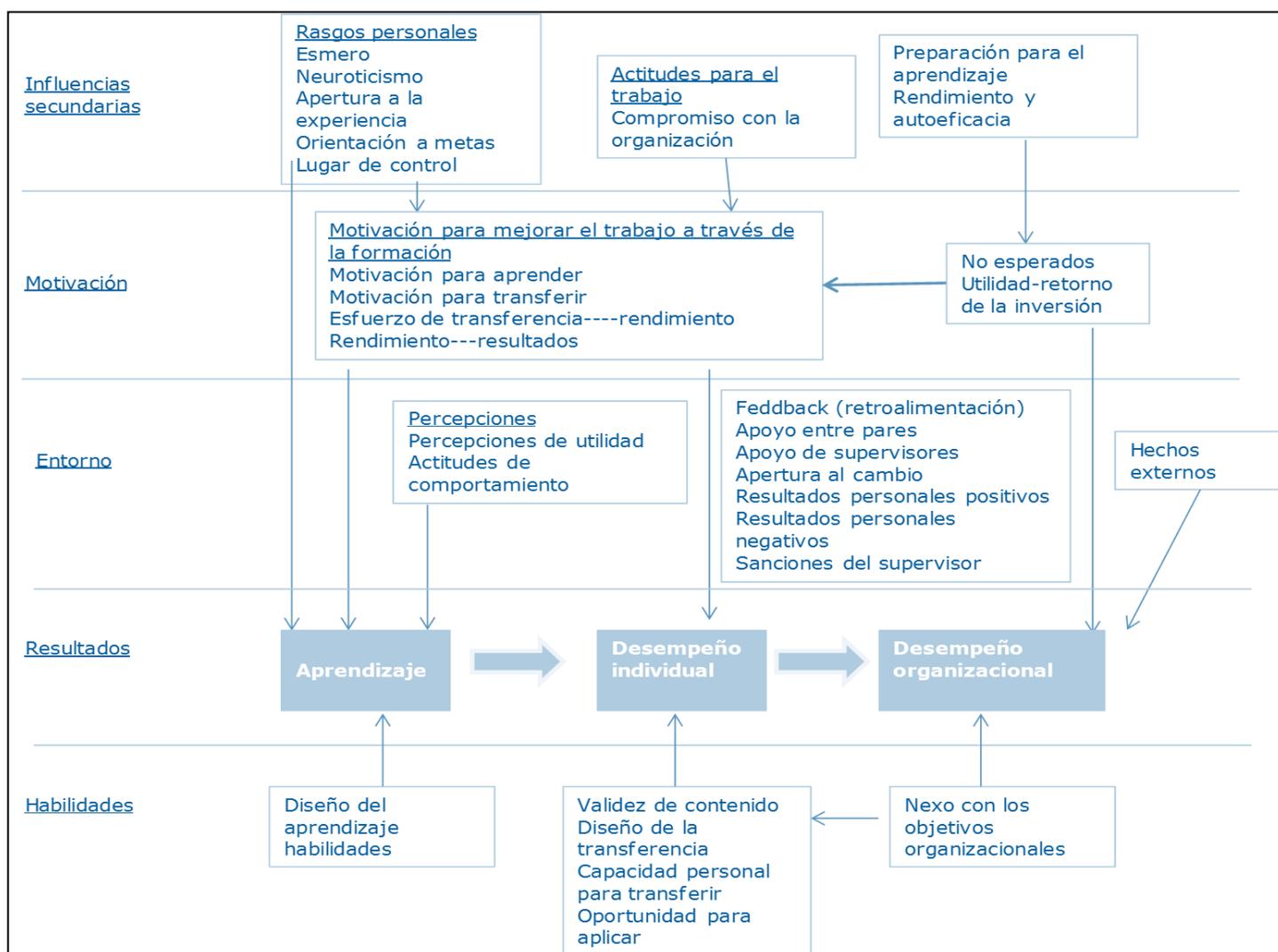
El análisis de la eficacia en el ámbito de la formación incluye dos dimensiones a considerar:

1. Por un lado, la **transferencia de los conocimientos**, habilidades y competencias adquiridas en la formación **al desempeño del puesto de trabajo** del personal formado y de su mantenimiento a lo largo del tiempo. Es conocida en la literatura en materia de formación como “*evaluación de la transferencia*”.

Habitualmente se aborda la transferencia de modo *indirecto*, a través de ítems de encuesta a destinatarios de la formación, cuyas respuestas no dejan de ser percepciones.

En el siguiente gráfico se pueden apreciar las interrelaciones e interacciones de los factores determinantes de la transferencia de la formación al desempeño profesional.

Gráfico 5: Modelo revisado del desarrollo de recursos humanos (HRD)



Fuente: Elaboración propia.

2. El grado en que la formación recibida coadyuva a un **mejor desempeño del puesto de trabajo**, mediante la aplicación concreta de las habilidades, conocimientos y prácticas adquiridas en la formación.

Si bien, en cierto modo, este último análisis se solapa en algún aspecto con la transferencia, puede considerarse que la transferencia investiga el “proceso”, junto con las restricciones, condicionantes y elementos facilitadores o que dificultan la aplicación de la formación, mientras que este segundo análisis considera los “resultados” últimos de la aplicación de los conocimientos a la organización.

Existen distintas técnicas y herramientas de análisis que posibilitan la evaluación de la eficacia de la formación. En primer lugar, están los modelos y regresiones lineales múltiples. Estos modelos pretenden explicar qué factores, elementos o variables (independientes), son capaces de explicar el rendimiento en el desempeño laboral (variable o término dependiente)³. Las

³ Puede medirse la eficacia general en el desempeño, o aspectos más concretos, como eficacia en términos de tiempo empleado en la realización de tareas, asunción de tareas no desarrolladas anteriormente, el desempeño del trabajo de forma más rigurosa, etc.

posibles variables explicativas son de distinta naturaleza, tanto de carácter personal (sexo, edad, etc.), como laboral u organizacional. Tratándose de una evaluación que indaga sobre los efectos de la formación, lógicamente debe incluirse la formación y su transferencia efectiva como causas que hipotéticamente pueden incidir en la mejora (o no) del rendimiento.

Otras herramientas se circunscriben para analizar qué habría sucedido a los individuos que reciben una intervención (en este caso, formación para el empleo), en ausencia de ella. Son los denominados contrafactuales. Estas herramientas, a las que la literatura suele denominar⁴ técnicas de evaluación de impacto, intentan determinar qué efectos en los destinatarios son debidos única y exclusivamente a la intervención llevada a cabo a través de los programas o políticas públicas evaluadas⁵.

A través del Propensity Score Matching (PSM), técnica no paramétrica, se pretende eliminar el sesgo de selección (el hecho de que la participación en el programa sea no aleatoria), y que, por tanto, los individuos que son tratados difieran de los no tratados no sólo en términos de participación sino también de otras características que determinen los resultados. Esto es, que las características entre el grupo de tratamiento y el de control difieran y no sean comparables, por lo que las diferencias en los resultados pueden deberse a las diferentes características de unos y otros y no sólo a la intervención.

A través del emparejamiento (matching) cada individuo participante se compara con otro u otros que son lo más similares posible en términos de sus características observables. Las técnicas de evaluación de impacto han sido ampliamente utilizadas en la medición de los efectos de la formación ocupacional en el empleo, particularmente en el caso de la incorporación y mantenimiento del empleo en el sector privado.

Para medir la eficacia, por tanto, se evalúa la transferencia del aprendizaje a la organización mediante la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridos por los alumnos a su puesto de trabajo, diseñando un modelo de transferencia y se realizan distintos análisis de regresión para captar la eficacia que la formación tiene, siempre según la percepción de los alumnos, en su desempeño profesional.

Con carácter meramente tentativo se aplican técnicas cuasiexperimentales de emparejamiento (PSM), con las limitaciones que estas técnicas conllevan.

Finalmente, se realiza un análisis exploratorio de naturaleza descriptiva que muestre la percepción que tanto los destinatarios como aquellas personas que tienen subordinados a su cargo muestran respecto a la eficacia de la formación.

⁴ Desde la terminología evaluativa, estas técnicas miden resultados finales en los destinatarios del programa. El impacto en el ámbito de la evaluación va referido al grado en que se producen otros efectos, queridos o no, en otros ámbitos, tales como la sociedad, o, en el presente caso, en las organizaciones, que, gracias a la formación, resultarían más eficaces y podrían alcanzar en mayor medida sus propios objetivos.

⁵ Entre dichas técnicas cabe destacar la técnica del emparejamiento, en particular el *Propensity Score Matching* (PSM), por ser considerada, desde el punto de vista estadístico, la más rigurosa y la que menores restricciones plantea. Dicha técnica, básicamente, lleva a cabo la comparación entre dos grupos, uno sometido a tratamiento, -la intervención-, y otro que actúa como grupo de control. Ambos deben ser lo más parecidos posibles en sus características antes de la intervención. Se empareja a cada unidad tratada con otra del grupo de control lo más similar posible.

Tabla 13: Evaluación de la eficacia de las intervenciones. Dimensiones, técnicas/ análisis e ítems de encuestas

Análisis	Herramientas de análisis/ Ítems de encuesta
<p>Evaluación de la transferencia de la formación en el caso de los empleados públicos mediante un modelo que comporta:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Elaboración del modelo. -Realización de análisis factorial, que determine los factores incidentales y su consistencia con el modelo. -Identificación de barreras o riesgos para la transferencia o, en su caso, facilitadores. -Inclusión de factores en modelos de regresión de eficacia de transferencia y/o en la eficacia final de la formación. 	<p>Encuesta de empleados públicos</p> <p>P1 y P13</p>
<p>Elaboración de un modelo predictivo sobre el grado en que se aplica la formación al desempeño profesional. Para ello se realizará un análisis de regresión múltiple.</p>	<p>Encuesta de empleados públicos</p> <p>P8, P11, P13Z, P25, P27, P27a, P28, P30-P34</p>
<p>Regresión logística (probabilidad experimentar mejoras o no en el desempeño profesional).</p>	<p>Encuesta de empleados públicos</p> <p>P12, P13Z, P25, P27, P28, P30-P34 y análisis factorial.</p>
<p>Regresión lineal múltiple del grado de mejora experimentado en el desempeño profesional</p>	<p>Encuesta de empleados públicos</p> <p>P3, P4, P8, P12, P13Z, P25, P27, P28, P30-P34 y análisis factorial.</p>
<p><i>Propensity Score Matching</i>, que mide el efecto neto del tratamiento en los tratados (recibir formación) en comparación con un grupo de control.</p>	<p>Encuesta de empleados públicos</p> <p>P2, P3, P4, P8, P12, P13Z, P25, P27, P28, P32-P34 y análisis factorial</p>
<p>Temario de los cursos y homogeneidad del alumnado según los docentes</p>	<p>Cuestionario profesores P15-16 y P21-24</p>
<p>Grado en que la formación es percibida por los destinatarios y quienes tienen subordinados como instrumento de mejora de la eficacia en el desempeño profesional.</p>	<p>Encuesta de empleados públicos</p> <p>P13, P20-24</p>

Fuente: Elaboración propia.

1.1.7. Criterio de eficiencia.

Para medir la eficiencia es preciso disponer de indicadores relativos a los resultados alcanzados y a su gradación o intensidad. Sólo de este modo es posible analizar si dichos resultados se obtienen eficientemente, o podrían haberse conseguido utilizando menores recursos económicos. En tanto se carezca de indicadores de resultados vinculados a aspectos específicos de la formación, una alternativa es el análisis de los costes de los programas, empleando indicadores. El indicador de coste fundamental es el coste por hora de formación que puede matizarse mediante otros índices complementarios como el coste por participante, el coste medio por edición, por actividad formativa y finalmente el coste de edición por modalidad de formación.

Tabla 14: Indicadores a utilizar para evaluar el coste de la formación

Indicadores	Contenido
Coste medio o mediano por actividad formativa	El coste se verá afectado por el tipo de actividad, la materia impartida o por el número de ediciones del curso. Adicionalmente este mismo indicador se puede calcular tomando como referencia la subvención concedida a través del Programa de Formación.
Coste medio o mediano por edición	Ibid.
Coste medio o mediano por hora formación	Ibid.
Coste medio o mediano por alumno	Este indicador se desagrega según: - tipo de curso: online, presencial y semipresencial, - modalidad de gestión del plan: directa, indirecta y mixta - tipo de plan: unitario, agrupado e interdepartamental. - grupo de promotor Adicionalmente estos mismos indicadores se pueden calcular tomando como referencia la subvención concedida a través del Programa de Formación.

Fuente: Elaboración propia.

La utilización de los indicadores de coste no es la mejor aproximación para medir la eficiencia del programa. Al no vincularse con los resultados alcanzados, pueden indicar simplemente una reducción de los recursos destinados a la formación que puede repercutir en la calidad de la formación impartida.

1.1.8. Criterio de impacto.

El criterio de impacto mide el grado en que la formación de los empleados públicos contribuye o provoca un mejor funcionamiento de la organización, que se traduce tanto en una mejora del cumplimiento de sus objetivos finales y en la prestación de servicios o bienes a la sociedad.

En la medida en que se realiza el análisis propuesto en el criterio de eficacia, con la aplicación de técnicas de análisis de impacto, en este criterio se analizarán las conclusiones obtenidas con la aplicación de las técnicas allí propuestas.

1.1.9. Criterio de Sostenibilidad.

Para evaluar la sostenibilidad del programa se emplean técnicas cuantitativas a través de indicadores contruidos a partir de los datos disponibles. Estos indicadores miden, por un lado, la financiación que aporta el programa para el desarrollo de los planes de los promotores y por otro, la dependencia de los promotores respecto del programa medida a través del esfuerzo presupuestario que realizan.

Respecto de la financiación que aporta el programa y en el caso de que el modelo propuesto se aplique al programa en su conjunto, se analiza tanto la evolución de la recaudación por cuota de formación como la asignación que, a partir de esta recaudación, se efectúa para la formación de los empleados públicos. Igualmente se considera la cuantía asignada por empleado público.

En cuanto a la dependencia del programa, se analiza la aportación de recursos propios que realiza el promotor, así como el peso de estos recursos propios en relación con el presupuesto total (subvención concedida más recursos propios aportados).

Tabla 1: Indicadores a utilizar para evaluar el criterio de sostenibilidad

Indicadores	Observaciones
Recaudación por cuota de formación	
Peso de las cantidades asignadas para la formación de empleados públicos sobre la cuantía total asignada.	La cuantía total asignada para formación, incluye los fondos asignados tanto al sector privado como al público
Cuantía asignada por empleado público	
Peso de los recursos propios aportados por el promotor sobre el presupuesto total	
Ratio entre los recursos propios presupuestados y la subvención concedida	

Fuente: Elaboración propia.

1.1.10. Criterio de participación.

El criterio de participación analiza hasta qué punto los diferentes actores interesados (actores sociales, económicos y destinatarios de la política) en una política o programa públicos han intervenido en su diseño, implementación y resultados. La evaluación de la participación se centra en el conocimiento de si ha existido un proceso participativo en la formulación de la política pública, de si este proceso responde o no a una voluntad clara de incorporar la voz de los ciudadanos y de los grupos de interés al diseño, implementación o evaluación de las políticas y con qué grado de compromiso, si se han considerado como valores principales la pluralidad y la diversidad y si la política incorpora en su diseño o implementación los resultados de los procesos participativos.

La aplicación de este criterio, tal y como se ha definido, presenta en el caso del Programa o los planes de Formación algunas limitaciones, derivadas básicamente, de que no se trata de una política pública en sentido estricto.

Por esta razón, la evaluación de la participación en el diseño, ejecución y seguimiento de los planes de formación para el empleo, se realiza a partir de la información obtenida de dos fuentes de información: el análisis de la legislación y los procedimientos de aplicación de la formación en las Administraciones Públicas y la inclusión de ítems relativos a la participación en la encuesta a promotores.

Tabla 2: Indicadores a utilizar para evaluar el criterio de participación

Indicadores	Herramientas de análisis/Ítems de la encuesta
Existencia de un proceso participativo	Análisis documental
	Encuesta a promotores P12a, P13

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO II- ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS CUESTIONARIOS

Metodología, Fichas técnicas y Cuestionarios de las encuestas realizadas a Promotores de la formación para el empleo, Empleados públicos de la AGE y Profesores de los cursos impartidos

**Año
2015**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

1. ENCUESTA A PROMOTORES DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

METODOLOGÍA

La Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL) se planteó llevar a cabo una encuesta sobre los cursos de formación para el empleo con las siguientes características:

Población de referencia: Promotores de la Administración General del Estado.

La población asciende a un total de 63 promotores. La técnica de recogida de información se llevó a cabo mediante cuestionario estructurado que consta de 40 preguntas:

- 10 Dicotómicas
- 3 Cerradas de respuesta única
- 11 Cerradas de respuesta múltiple
- 12 Abiertas
- 4 Escala

Se plantean diversas fases en la recogida de información. Ante una población de referencia como la de los promotores, la encuesta “online” es la opción más adecuada cuando se puede cubrir por completo la población objeto de estudio con el correo electrónico. La encuesta “online” tiene como principal ventaja su bajo coste en comparación con otras técnicas, pero conviene tener en cuenta que sigue siendo una encuesta por correo y, en consecuencia, con bajas tasas de respuesta. Por ello es necesario incentivar la participación mediante recordatorios, que pueden ser a su vez “online” o telefónicos o un sistema mixto de cumplimentación de cuestionarios, con el objetivo de maximizar la respuesta.

- a) Encuesta “online”. El cuestionario estaba disponible a través de un link o enlace web para que pudiera ser respondido por los participantes en cualquier momento. Se envió inicialmente una comunicación institucional a través de correo electrónico comunicando la realización de la encuesta y sus objetivos incluyéndose un enlace único para su cumplimentación. Como en todas las encuestas “on line”, se fijó un periodo para completar el cuestionario (como mucho una semana) y luego se realizaron al menos tres recordatorios por correo electrónico (agradeciendo la cumplimentación o solicitando que se conteste el cuestionario si todavía no se había hecho).
- b) Entrevista telefónica. Aparte de recordatorios mediante correo electrónico a las personas que no hubieran accedido o contestado al cuestionario en un plazo fijado de antemano, se planteó realizar la encuesta telefónica mediante el sistema CATI (Computer Assisted Telephonical Interview) en el momento que deseen.

Respecto al Diseño muestral, no se realizó muestreo y se incluyó toda la población de referencia. En el informe final se incluyó una base de datos con la situación final de cada uno de los 63 casos.

En caso de no respuesta se comunicó el motivo de la misma y el número de llamadas realizadas en el seguimiento telefónico con el resultado de cada llamada, para permitir el control de calidad del trabajo por parte de AEVAL.

FICHA TÉCNICA

- **Universo de la encuesta.**

Planes de formación sujetos al programa en el año 2015.

- **Tamaño.**

Tamaño de la población: Se han recibido 55 promotores para realizar la evaluación de 64 planes de formación diferentes.

- **Diseño muestral.**

El diseño muestral establecido fue de entrevistar a toda la población de referencia.

Desglose del trabajo de campo:

- Encuestas realizadas: 55
- Tasa de respuesta: 82,8 %

- **Modo de administración.**

Encuesta vía web. Las no respuestas tras recordatorios se han intentado cumplimentar por vía telefónica. Las respuestas fueron proporcionadas por los responsables de los planes de formación, cuyos datos se extrajeron del portal FEDAP.

CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA A PROMOTORES (PLANES DE FORMACIÓN)

Estimado amigo/a:

La Agencia Estatal de Políticas Públicas y Calidad de los Servicios (AEVAL) por encargo de la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas estas llevando a cabo una evaluación sobre las actividades formativas correspondientes al Programa de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas en 2015.

En el marco de dicha evaluación nos dirigimos a usted con el objeto de recabar información para su realización. Por este motivo le solicitamos y le agradecemos anticipadamente su colaboración para la cumplimentación de este cuestionario. Como observará, con el fin de conocer la evolución producida en estos años, se repiten varias de las preguntas realizadas en anteriores evaluaciones. AEVAL le garantiza el absoluto anonimato y secreto de sus respuestas, en el más estricto cumplimiento de las leyes sobre secreto estadístico y protección de datos personales.

Por favor tenga en cuenta que los datos y opiniones solicitadas se refieren exclusivamente al año 2015.

Para devolver el cuestionario sólo tiene que hacer click en "Enviar". Rogamos su colaboración para contar con su respuesta en dos semanas.

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO

Cada cuestionario se refiere a un plan de formación específico, que se identifica a través del nombre del plan y del tipo de plan de formación (que puede ser unitario, interadministrativo o agrupado). Por ello, si un promotor ha realizado en el año 2015 dos planes diferentes, deberá cumplimentar dos cuestionarios.

Por favor, en las preguntas abiertas escriba en mayúsculas.

Por favor, recuerde que los datos y opiniones solicitadas se refieren exclusivamente al año 2015

GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN EL CUESTIONARIO

Actividad formativa:

Actividad dirigida a lograr que sus destinatarios, a través de la formación, adquieran ciertos conocimientos y/o habilidades. Todas las actividades formativas deben tener al menos una edición. Si una misma actividad formativa se realiza en ocasiones distintas, se contabilizará en Nº Actividades Formativas como una única actividad y en el dato Nº Ediciones se contabilizarán las distintas repeticiones.

Edición

Es la realización de una actividad formativa en unas fechas concretas y con un número concreto de asistentes y de horas. Todas las ediciones de una misma actividad formativa deben compartir aspectos de esa actividad como objetivos, contenido, perfil o la modalidad de impartición.

Curso

Término genérico que engloba bien una actividad formativa, o bien una edición que forma parte de una actividad formativa, a través de la cual los participantes reciben la formación.

Fondos propios-dotación presupuestaria

Importe total de fondos propios de los que dispone el promotor para realizar formación que vaya destinada al mismo conjunto de empleados públicos para los que se solicita la subvención. Incluirá todos los conceptos presupuestarios que el promotor está incluyendo como fondos propios dedicados a la formación.

Participante: Cada uno de los alumnos que participan en una acción formativa, con el objeto de adquirir conocimientos, habilidades o destrezas que mejoren su formación.

Nº participantes

Corresponde al número total de personas que han asistido a las ediciones de las actividades formativas del plan, independientemente del nivel de aprovechamiento de la actividad.

Necesidades formativas

Conocimientos o habilidades que debieran tener los empleados para poder desempeñar de forma más adecuada su puesto de trabajo o mejorar su formación personal.

I. DATOS DEL PROMOTOR Y DEL PLAN DE FORMACIÓN

P.1. Nombre del promotor (la institución, organismo o entidad que lleva a cabo el plan de formación):

Respuesta	Frecuencia
AEMET	1
AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS	1
AGENCIA ESTATAL DE LA ADMINISTRACION TRIBUTARIA	1
BIBLIOTECA NACIONAL DE ESPAÑA	1
CENTRO DE ESTUDIOS Y EXPERIMENTACIÓN DE OBRAS PÚBLICAS - CEDEX	1
CENTRO NACIONAL DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	1
CIEMAT	2
COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA	1
CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES	1
CONSORCIO INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS	1
DIRECCION GENERAL DE COORDINACION DE LA ADMINISTRACION PERIFERICA DEL ESTADO	1
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL/SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL CIVIL	1
DIRECCION GENERAL DE PROTECCIÓN CIVIL-ESCUELA NACIONAL DE PROTECCIÓN CIVIL	1
Dirección General de Servicios para las Familias y la Infancia	1
DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO	2
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL	1
INAP	4
INSTITUTO CERVANTES	1
INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES	1
Instituto de Mayores y Servicios Sociales	1
INSTITUTO DE SALUD CARLOS III	1
INSTITUTO GEOLÓGICO Y MINERO DE ESPAÑA	1
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA	1
INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA	1
INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	1
INSTITUTO NACIONAL DE LAS ARTES ESCÉNICAS Y DE LA MÚSICA	1
INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL "ESTEBAN TERRADAS"	1
INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA	1
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACION	2
Ministerio de Economía y Competitividad	1
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	1
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	1
MINISTERIO DE FOMENTO	1
Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas	1
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	1
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	1
MINISTERIO DEL INTERIOR.- SUBSECRETARIA	1
MUFACE	1
MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFIA	1
MUSEO NACIONAL DEL PRADO	1

Oficina Española de Patentes y Marcas	1
PARQUE MÓVIL DEL ESTADO	1
PLAN DE FORMACION 2015 DE PATRIMONIO NACIONAL	1
S.E. CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A.	1
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	1
TGSS	1
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA	1
Total	53

P.2. Indique el nombre del plan de Formación para el empleo de las Administraciones Públicas:

Respuesta	Frecuencia
77/2015	1
DIRECCION GENERAL DE PROTECCION CIVIL Y EMERGENCIAS- ESCUELA	1
INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	1
interdepartamental	1
PLAN 2015	1
PLAN 2015 MUSEO NACIONAL DEL PRADO	1
PLAN DE EMPLEO DE LAS ADMINSTRACIONES PUBLICAS EN EL MNCARS 2015	1
Plan de Formación 2015	1
PLAN DE FORMACIÓN 2015	1
PLAN DE FORMACIÓN 2015 EN LOS SERVICIOS CENTRALES	1
PLAN DE FORMACIÓN 2015 UNITARIO	1
PLAN DE FORMACION CONTINUA 2015	1
PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2015	3
PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2015 (Expediente 14/2015)	1
PLAN DE FORMACION CONTINUA 2015 DE LA AEAT	1
PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2015 DEL CEDEX	1
PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA DEL INGESA 2015	1
PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA DEL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDA	1
PLAN DE FORMACION CONTINUA-2015	1
Plan de Formación de la OEPM para 2015	1
PLAN DE FORMACIÓN DE PATRIMONIO NACIONAL E INAP	1
PLAN DE FORMACION DEL INE 2015	1
PLAN DE FORMACION DEL INSTITUTO CERVANTES	1
PLAN DE FORMACIÓN DEL MINISTERIO DE DEFENSA	1
Plan de Formación del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas	1
PLAN DE FORMACION DEL MINISTERIO DEL INTERIOR	1
PLAN DE FORMACION INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS	1
PLAN DE FORMACIÓN INTERNA	1
PLAN DE FORMACIÓN MUFACE 2015	1
PLAN DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO 2015	3
Plan de formación para el empleo 2015 del MECD	1
PLAN DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO 2015-CNMC	1
PLAN DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO BIBLIOTECA NACIONAL DE ESPAÑA	1

Plan de formación para el Empleo de la TGSS	1
PLAN DE FORMACION PARA EL EMPLEO DE LAS DELEGACIONES Y SUBDELEGACIONES DEL GOBIERNO	1
PLAN DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO INAEM 2015	1
PLAN FORMACIÓN CONTINUA PME 2015	1
PLAN FORMACION CONTINUA_INAP	1
Plan General	1
PLAN INTERADMINISTRATIVO DE FORMACION ACCIÓN CONJUNTA DE OPIS	1
PLAN INTERADMINISTRATIVO DE IDIOMAS	1
PLAN INTERADMINISTRATIVO DE SEGURIDAD VIAL DGT - 2015	1
PLAN INTERDEPARTAMENTAL DE FORMACIÓN EN EL EXTERIOR 2015	1
PLAN TIC	1
Plan Unitario	1
PLAN UNITARIO DE FORMACIÓN CONTINUA 2015	1
PLAN UNITARIO DE FORMACIÓN CONTINUA MINISTERIO DE FOMENTO	1
PLAN UNITARIO S.E. CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A.	1
Unitario	1
Total	53

P.3. Indique el tipo de institución, organización o entidad que desarrolla el plan de formación:

Respuesta	Frecuencia
Departamento Ministerial	14
Agencia Estatal	3
Organismos Autónomos de la AGE	20
INAP	4
Seguridad Social	4
Otros Organismos Públicos de la AGE	6
Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos	1
EEPP Empresariales y resto de entes del sector público	1
Total	53

P.4. Por favor, indique el tipo de plan:

Respuesta	Frecuencia
Unitario	43
Interadministrativo	6
Interdepartamentales (en la AGE)	4
Total	53

P.5. ¿Y cuáles son las fuentes de financiación de la totalidad de la formación llevada a cabo en 2015? Nos referimos a toda la formación, tanto la incluida en el Plan de Formación para el empleo de las Administraciones Públicas del INAP, como cualquier otra actividad formativa realizada en su organización.

Apartados	Frecuencia Respuestas		
	No seleccionado	Sí seleccionado	TOTAL
Subvención del INAP	0	53	53
Recursos propios de la institución	10	43	53
Otros recursos externos a la institución gastados en la ejecución del plan. Por ejemplo Fondos Europeos	50	3	53

P.6. Por favor, cumplimente los siguientes indicadores referidos al plan de Formación para el empleo de las Administraciones Públicas del año 2015

Apartados	Frecuencia Respuestas															TOTAL
	Entre 0 y 100	Entre 101 y 200	Entre 201 y 300	Entre 301 y 400	Entre 401 y 500	Entre 501 y 600	Entre 601 y 700	Entre 701 y 800	Entre 801 y 900	Entre 901 y 1.000	Entre 1.001 y 2.000	Entre 2.001 y 3.000	Entre 3.001 y 4.000	Entre 4.001 y 5.000	Más de 5.000	
Número de participantes en actividades formativas presenciales	14	11	3	5	4	1	2	1	2	0	5	1	0	2	2	53
Número de participantes en actividades formativas online	34	3	1	3	0	0	1	0	0	0	2	1	1	0	7	53
Número de participantes en actividades formativas mixtas	47	2	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	53

Apartados	Frecuencia Respuestas															TOTAL
	Entre 0 y 100	Entre 101 y 200	Entre 201 y 300	Entre 301 y 400	Entre 401 y 500	Entre 501 y 600	Entre 601 y 700	Entre 701 y 800	Entre 801 y 900	Entre 901 y 1.000	Entre 1.001 y 2.000	Entre 2.001 y 3.000	Entre 3.001 y 4.000	Entre 4.001 y 5.000	Más de 5.000	
Número de horas de en actividades formativas presenciales	9	11	7	2	4	3	2	1	1	3	3	2	0	2	3	53
Número de horas en actividades formativas online	32	5	2	2	0	0	1	0	0	0	5	1	0	1	4	53
Número de horas en actividades formativas mixtas	48	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	53

Apartados	Frecuencia Respuestas						
	0	1	2	3	4	NS/NC	TOTAL
Número medio de cursos realizado por empleado público en este plan	6	20	13	2	1	11	53

Apartados	Frecuencia Respuestas																
	Entre 0 y 100	Entre 101 y 200	Entre 201 y 300	Entre 301 y 400	Entre 401 y 500	Entre 501 y 600	Entre 601 y 700	Entre 701 y 800	Entre 801 y 900	Entre 901 y 1.000	Entre 1.001 y 2.000	Entre 2.001 y 3.000	Entre 3.001 y 4.000	Entre 4.001 y 5.000	Más de 5.000	NS/NC	TOTAL
Número de empleados que tienen derecho a acceder a la Formación ofrecida por este plan	1	0	1	4	3	2	1	0	1	1	11	2	2	4	11	9	53

Apartados	Frecuencia Respuestas								
	0	Entre 1 y 5	Entre 6 y 10	Entre 11 y 25	Entre 26 y 50	Entre 51 y 75	Entre 76 y 100	Más de 100	TOTAL
Número de ediciones formativas presenciales	4	6	9	15	9	4	1	5	53
Número de ediciones formativas online	27	10	4	5	2	2	0	3	53
Número de ediciones formativas mixtas	45	2	2	1	3	0	0	0	53

II. LA TRAMITACIÓN DE LAS AYUDAS

P.7. El Portal FEDAP (Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas) es una aplicación informática desarrollada por la Comisión General de Formación para la gestión de las actividades formativas que solicitan y/u obtienen subvención. Por favor, indique cómo valora dicho Portal de forma general.

Emplee para ello criterios tales como la complejidad de su funcionamiento, su utilidad o funcionalidad para la gestión del procedimiento, lo costoso (en términos de tiempo y recursos humanos empleados) que resulta la introducción de los datos requeridos, etc.

Utilice para ello una escala de 0 a 10, en la que 0 significa que lo valora muy negativamente y 10 que lo valora muy positivamente:

Muy negativamente Muy positivamente

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

NS/NC

Respuesta	Frecuencia
0 Muy negativamente	0
1	0
2	1
3	1
4	9
5	5
6	9
7	12
8	6
9	8
10 Muy positivamente	1
NS/NC	1
TOTAL	53
Media	8,17
Mediana	7,00
Desviación estándar	12,85

P.8. Tomando como referencia el estado en que se encontraba el portal FEDAP en el año 2012, ¿se han producido cambios en el FEDAP durante los años 2013, 2014 y 2015?

Respuesta	Frecuencia	
Sí	32	-> Pasar a pregunta 8a
No	2	-> Pasar a pregunta P9
NS/NC	19	-> Pasar a pregunta P9
Total	53	

P.8a. ¿Y cómo valora, en general, los cambios introducidos en el FEDAP entre los años 2013 y 2015?

Utilice para ello una escala de 0 a 10, en la que 0 significa que lo valora muy negativamente y 10 que lo valora muy positivamente:

Muy negativamente Muy positivamente

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

NS/NC

Respuesta	Frecuencia
0 Muy negativamente	0
1	1
2	0
3	1
4	3
5	4
6	5
7	3
8	8
9	7
10 Muy positivamente	0
Total	0
Perdidos	21
TOTAL	53
Media	6,69
Mediana	7,00
Desviación estándar	2,07

P.8b. ¿Si se han producido cuales han sido a su juicio los principales cambios producidos en el FEDAP en el periodo 2013 a 2015?

Respuestas	Frecuencia		
	Principal cambio	Segundo cambio	Tercer cambio
Control/ mantenimiento de ediciones	4	0	0
Más ágil/ más fácil/ más intuitiva/ mejor interfaz	5	0	1
La importación de datos/ cargar información de otras ediciones/ de excel	4	5	0
Complejidad	2	1	0
Grabación de datos	4	1	1
Gestión	5	4	0
Informe de evaluación/ Memoria/ Justificantes	0	4	2
Revisión en cualquier momento	0	1	0
Otras respuestas	6	1	6
Ns/Nc	2	13	7
Total	32	30	17
Perdidos	21	23	36
TOTAL	53	53	53

P.9. ¿Cuál es, a su juicio, el principal problema que tiene actualmente el FEDAP (portal de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas)? ¿Y el segundo? ¿Y el tercero?

Respuestas	Frecuencia		
	Principal problema	Segundo problema	Tercer problema
Complejidad en el manejo	4	2	0
Problemas a la hora de introducir la información de las acciones formativas	1	4	2
Lentitud	3	1	2
Poco intuitiva	8	2	
Se “cuelga” en fechas de presentación de documentos	2	1	3
Problemas con la aplicación de la firma electrónica	5	3	1
Desconexión cuando se está inactivo un rato	2	1	0
Rigidez/ falta de flexibilidad	7	0	0
No permite modificación de participantes en las diferentes ediciones	1	0	0
Falta de información en el manejo y tramitación del portal	0	0	1
Ninguno	2	0	0
Otros	6	6	2
NS/NC	12	19	9
Total	53	39	20
Perdidos	0	14	33
TOTAL	53	53	53

P.10. Y con respecto a los aspectos del procedimiento establecido para obtener subvenciones a la Formación para el empleo de las Administraciones Públicas, que no estén relacionados exclusivamente con el funcionamiento del portal FEDAP, por favor, valore en términos generales dicho procedimiento. Utilice para ello una escala de 0 a 10, en la que 0 significa que lo valora muy negativamente y 10 que lo valora muy positivamente:

Muy negativamente

Muy positivamente

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

NS/NC

Respuesta	Frecuencia
0 Muy negativamente	0
1	2
2	1
3	9
4	8
5	8
6	9
7	7
8	5
9	0
10 Muy positivamente	0
NS/NC	4

Total	53
TOTAL	53
Media	12,11
Mediana	5,00
Desviación estándar	25,13

P.11. Tomando como referencia el procedimiento establecido para obtener subvenciones en el año 2012. ¿Se han producido cambios en dicho procedimiento que no estén relacionados con el funcionamiento del FEDAP?

- Sí 1 -> Pasar a pregunta 11a
 No 2 -> Pasar a pregunta P12

Respuesta	Frecuencia	
Sí	43	-> Pasar a pregunta 11a
No	10	-> Pasar a pregunta P12
Total	53	

P.11a. ¿Cuál es, a su juicio, el principal problema que tiene actualmente el procedimiento establecido para obtener subvenciones a la Formación para el empleo de las Administraciones Públicas? que no estén relacionados exclusivamente con el funcionamiento del portal FEDAP? ¿Y el segundo? ¿Y el tercero?

Respuestas	Frecuencia		
	Principal problema	Segundo problema	Tercer problema
Problemas con la convocatoria, resolución y pago de las subvenciones	7	6	0
Escasez de recursos económicos	1	0	2
La claridad en la concesión de las subvenciones	0	1	2
Fechas/plazos reducidos	7	4	2
Rigidez	2	0	1
Lentitud	3	0	0
Tramitación de los datos	1	2	0
Realizar la programación tras conocer la subvención	5	1	1
Falta de información	0	3	1
Complejidad	1	0	0
Otras respuestas	10	8	4
Ns/Nc	6	12	12
Total	43	37	25
Perdidos	10	16	28
TOTAL	53	53	53

III. LA DEMANDA DE FORMACIÓN

P.12. ¿El promotor detectó en el año 2015, bien con medios propios, bien contratando a una consultora o empresa, las necesidades formativas requeridas para diseñar el plan de formación?

Respuesta	Frecuencia	
Sí	49	-> Pasar a pregunta 12a
No	4	-> Pasar a pregunta 13
Total	53	

¿Se han producido cambios respecto al año 2012 en el procedimiento de detección de las necesidades formativas requeridas para diseñar el plan de formación?

Respuesta	Frecuencia
Sí	21
No	28
Total	49
Perdidos	4
TOTAL	53

P.12a. En el proceso de detección de necesidades, ¿A qué personas o colectivos se recaba información u opinión para identificar las necesidades formativas de la institución u organización? (Puede marcar más de una respuesta):

Apartados	Frecuencia Respuestas		
	No seleccionado	Sí seleccionado	TOTAL
Unidades que gestionan los planes de formación	20	33	53
A los responsables de las unidades administrativas de la institución	9	44	53
A las organizaciones sindicales, quienes proponen necesidades y cursos	14	39	53
A los empleados públicos	22	31	53
Otros mecanismos (especificar)	53	0	53
NS/NC	53	0	53

P.13. ¿Qué método de análisis de necesidades de formación se realiza habitualmente para diseñar el plan de formación? (puede marcar más de una respuesta):

Apartados	Frecuencia Respuestas		
	No seleccionado	Sí seleccionado	TOTAL
Encuestas de satisfacción a los alumnos que han realizado cursos en el año anterior, preguntándoles por actividades necesarias para su formación	13	40	53
Consulta abierta a todos los empleados públicos de la institución u organización	31	22	53
Estudios de competencias necesarias del personal para el desempeño de los puestos de trabajo	33	20	53

Análisis de tareas que realizan los empleados públicos o la forma en que las desarrollan	30	23	53
Análisis de los objetivos estratégicos y operativos de la institución, identificándose las necesidades formativas derivadas de dichos objetivos para diseñar el plan de formación	25	28	53
La necesidad de adquirir conocimientos en un nuevo software o hardware necesario por la implantación de una nueva normativa o sistema...	18	35	53
Otros métodos. ¿Cuáles?	43	10	53
- Aplicación informática de necesidades de formación		1	
- Buzón abierto para que los empleados dirijan sus sugerencias		1	
- Centros gestores que utilizan diversos métodos de diagnóstico.		1	
- Consulta a comisiones, jefes de área, jefes de proyecto, etc.		1	
- Consulta a técnicos responsables en Comunidades Autónomas		1	
- Encuesta a los jefes de departamento sobre las prioridades formativas de sus empleados		1	
- Estudio de los informes de evaluación		1	
- Solicita información a unidades de recursos humanos		1	
- Solicitud de demanda de acciones formativas a las distintas unidades del organismo		1	
- Solicitud de necesidades formativas personal a directores de departamento		1	
NS/NC	51	2	53

IV. DEFINICIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

P.14. Tomando como referencia el procedimiento de elaboración y gestión del plan de formación existente en 2012 ¿Se han producido cambios en dicho procedimiento entre los años 2013 y 2015?

Respuesta	Frecuencia
Sí	31
No	22
Total	53

Hablando de la definición del plan de formación: El proceso de elaboración de dicho plan de formación o su gestión (por ejemplo el procedimiento de selección de alumnos) ¿Está recogido en una norma, en un acuerdo con sindicatos o en algún otro instrumento escrito, por ejemplo?

Respuesta	Frecuencia	
Sí	40	-> Pasar a pregunta 14a
No	13	-> Pasar a pregunta 15
Total	53	

P.14a. Y en qué norma o instrumento se recoge la elaboración del plan? (Puede marcar más de una respuesta)

Apartados	Frecuencia Respuestas				
	No seleccionado	Sí seleccionado	Total	Perdidos	TOTAL
En un reglamento	33	7	40	13	53
En un acuerdo con los sindicatos	12	28	40	13	53
En un acuerdo plenario o acuerdo del órgano directivo de la institución u organización	28	12	40	13	53
En normas de calidad, tales como ISO, EFQM, etc	35	5	40	13	53
En un plan estratégico	31	9	40	13	53
En otro instrumento (especificar)	28	12	40	13	53
- Acuerdo entre los OPIS participantes en el proyecto		1			
- Comisión de formación		1			
- Convenio Colectivo		1			
- En el Plan de formación continua		2			
- En la definición de los colectivos prioritarios		1			
- En una circular		1			
- En una resolución		3			
- Informe CORA		1			
- En un procedimiento elaborado por la SG de RRHH		1			
NS/NC	40	0	40	13	53

P.14b ¿En qué norma o instrumento se recoge las normas para la gestión de la formación, como por ejemplo los criterios de selección de los alumnos, la elección de los docentes, etc.? (Puede marcar más de una respuesta)

Apartados	Frecuencia Respuestas				
	No seleccionado	Sí seleccionado	Total	Perdidos	TOTAL
En un reglamento	15	25	40	13	53
En un acuerdo con los sindicatos	30	10	40	13	53
En un acuerdo plenario o acuerdo del órgano directivo de la institución u organización	36	4	40	13	53
En normas de calidad, tales como ISO, EFQM, etc	35	5	40	13	53
En un plan estratégico	40	13	53	0	53
En otro instrumento (especificar)	24	16	40	13	53
- A través del intercambio de información con otras unidades		1			
- Acuerdo general 2009-2013 personal funcionario		1			
- Aplicación informática necesidades de formación		1			
- Comisión de seguimiento del acuerdo		1			
- En el propio Plan de formación		1			
- En los procedimientos de gestión de la formación de la escuela		1			
- En un procedimiento		4			
- En una circular		1			
- En una resolución		4			

- Plan de formación continua		1			
NS/NC	39	1	40	13	53

P.15. ¿Cómo se seleccionan las actividades formativas concretas que se incluyen en el plan de formación al que se refiere este cuestionario? (Puede marcar más de una respuesta)

Apartados	Frecuencia Respuestas		
	No seleccionado	Sí seleccionado	TOTAL
Atendiendo al volumen de la subvención prevista para Formación para el empleo de las AAPP	15	38	53
Se priorizan los cursos estratégicos para la organización	8	45	53
Se priorizan los cursos que han tenido mayor demanda	17	36	53
Otros mecanismos (especificar)	47	6	53
- Atendiendo a las necesidades notificadas		1	
- Criterios de la comisión de seguimiento del acuerdo		1	
- Dirigidos a todos los empleados mayoritariamente		1	
- Los de materias específicas de las competencias departamentales		1	
- Mandato CORA		1	
- Novedades normativas		1	
NS/NC	53	0	53

V. LA GESTIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

P.16. Las actividades formativas pueden adoptar distintas modalidades (presenciales, on line o mixtas). Por favor, indique en qué medida las distintas modalidades formativas cubren adecuadamente las necesidades formativas que tiene su organización o institución. Utilice para ello una escala de 0 a 10, en la que 0 significa que no se adapta nada a sus necesidades y 10 que se adapta perfectamente.

No se adapta nada Se adapta perfectamente

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

Apartados	Frecuencia Respuestas												Media	Mediana	Desviación estándar	
	0 No se adapta nada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Se adapta perfectamente	NS/NC				Total
Actividades formativas presenciales	1	0	0	2	1	3	1	14	10	9	11	1	53	9,42	8,00	12,71
Actividades formativas online	3	0	3	5	0	3	2	14	6	9	6	2	53	10,06	7,00	18,00

Actividades formativas mixtas	7	0	1	2	2	2	2	6	6	8	3	14	53	30,49	8,00	41,54
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----------	-------	------	-------

P.17. Los cursos pueden gestionarse de distintas formas. Bien a través de gestión directa, (donde la institución u organización adopta las decisiones en cuanto al curso y lo lleva a cabo a través de medios propios), bien contratando la totalidad del curso con una empresa externa, o bien contratando algunos elementos del curso. Por favor, indique qué porcentaje de los cursos se gestionan según cada modalidad:

	%	NS/NC	
P.17a. Gestión directa			-> Pasar a pregunta P19
P.17b. Se contrata íntegro a una empresa externa			-> Pasar a pregunta P19
P.17c. Se contratan algunos elementos del curso			-> Pasar a pregunta P18

Apartados	Frecuencia Respuestas										Total
	Entre 0% y 10%	Entre 11% y 20%	Entre 21% y 30%	Entre 31% y 40%	Entre 41% y 50%	Entre 51% y 60%	Entre 61% y 70%	Entre 71% y 80%	Entre 81% y 90%	Entre 91% y 100%	
Gestión directa	12	3	4	1	5	3	2	8	2	13	53
Se contratan por entero a una empresa externa	25	6	3	1	4	3	4	3	1	3	53
Se contratan algunos elementos del curso	40	5	2	1	1	0	1	0	1	2	53

P.18. ¿Y qué elementos de las actividades formativas se contratan? (Puede marcar más de una respuesta).

Apartados	Frecuencia Respuestas		
	No seleccionado	Sí seleccionado	TOTAL
Los profesores que imparten los cursos	7	46	53
Las instalaciones donde se realizan los cursos	44	9	53
El material docente utilizado o la elaboración del contenido del curso	21	32	53
La aplicación informática utilizada en los cursos online	28	25	53
Otros elementos de los cursos (especificar)	49	4	53
- Diseño y actualización de contenidos		1	
- Petición de un contenido concreto en función de las necesidades formativas		1	
- Se realiza toda la formación con medios propios		1	
- Todo lo marcado anteriormente se contrata a veces		1	
NS/NC	52	1	53

P.19. ¿Existe alguna/as unidad/es específica/s destinada/s en exclusiva a desarrollar la formación de los empleados de la institución u organización? Por ejemplo, una escuela de formación, una fundación, etc.

Respuesta	Frecuencia	
Sí	20	-> Pasar a pregunta 19a
No	32	-> Pasar a pregunta P20
NS/NC	1	-> Pasar a pregunta P20
Total	53	

P.19a. Indique el nombre/es de la/s unidad/es específica/s destinada/s en exclusiva a desarrollar la formación.

Respuesta	Frecuencia
Área de Formación, (dependencia de RRHH)	1
Centro de Formación	1
Servicio de Formación	11
Unidad de Formación	4
Otros	3
Total	20
Perdidos	33
TOTAL	53

P.20. Los profesores que imparten las actividades formativas pueden ser funcionarios o empleados de la propia institución u organización, empleados de fuera de la institución o profesionales que no pertenecen a la institución que realiza el plan de formación. Por favor, indique qué porcentaje corresponde a las siguientes categorías:

Apartados	Frecuencia Respuestas											NS/NC	Total
	Entre 0% y 10%	Entre 11% y 20%	Entre 21% y 30%	Entre 31% y 40%	Entre 41% y 50%	Entre 51% y 60%	Entre 61% y 70%	Entre 71% y 80%	Entre 81% y 90%	Entre 91% y 100%			
Funcionarios o empleados públicos pertenecientes a la institución u organización que lleva a cabo las actividades formativas	13	4	4	5	4	4	1	6	3	8	1	53	
Personal perteneciente a instituciones u organizaciones distintas de aquella que lleva a cabo las actividades formativas, pero que son <u>funcionarios o empleados públicos de otra administración u organismo, salvo profesores</u>	32	8	5	0	1	3	0	1	1	0	2	53	
Profesionales de empresas, consultoras o similares	19	10	4	1	2	4	3	3	1	5	1	53	
Profesores de educación superior o secundaria	51	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	53	
Profesionales independientes	47	3	1	0	1	0	0	0	0	0	1	53	
Otros	52	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	53	

P.21. ¿Cómo se controla la calidad del profesorado? (Puede marcar más de una respuesta)

Apartados	Frecuencia Respuestas		
	No seleccionado	Sí seleccionado	TOTAL
A través de una encuesta de satisfacción a los alumnos de los cursos	0	53	53
A través de la asistencia directa a los cursos de empleados o directivos de la institución u organización que desarrolla la actividad formativa	34	19	53
Mediante conversaciones informales entre los promotores de los cursos y los alumnos participantes en las actividades formativas	23	30	53
Mediante conversaciones informales entre los promotores de los cursos y los responsables de las unidades administrativas a las que pertenecen los alumnos participantes	39	14	53
Otros métodos (especificar)	52	1	53
- Encuesta final a los Jefes de Departamento sobre el grado de satisfacción o mejora en su Departamento al final de año		1	
No se controla la calidad del profesorado	53	0	53
NS/NC	53	0	53

VI. LA SELECCIÓN DE LOS ALUMNOS

P.22. Considerando los cursos que desarrolla su institución, en general ¿Cuál es el sistema más habitual para la inscripción de los alumnos en las actividades formativas? (Puede marcar más de una respuesta)

Apartados	Frecuencia Respuestas		
	No seleccionado	Sí seleccionado	TOTAL
Los alumnos lo solicitan directamente al promotor de la formación para el empleo de las Administraciones Públicas, sin necesitar la previa aprobación del superior jerárquico	41	12	53
Los alumnos lo solicitan al promotor de la Formación para el empleo de las Administraciones Públicas, pero precisan la aprobación previa del jefe de la unidad administrativa	21	32	53
Los alumnos lo solicitan al promotor de la Formación para el empleo de las Administraciones Públicas, pero precisan la aprobación posterior del jefe de la unidad administrativa	34	19	53
Los promotores diseñan el curso para un tipo de alumnos determinado que debe de recibir esa formación que precisa la institución	25	28	53
NS/NC	53	0	53

P.23. Para que los empleados realicen cursos de formación en algunos casos existen estímulos o incentivos para facilitar la formación. Por favor, indique si en su institución u organización existe algún tipo de incentivo. (Puede marcar más de una respuesta)

Apartados	Frecuencia Respuestas		
	No seleccionado	Sí seleccionado	TOTAL
Los cursos se valoran en los concursos de traslados y de méritos	7	46	53

En los cursos que se realizan fuera de la ciudad donde el alumno trabaja, se dan indemnizaciones económicas o dietas de cualquier tipo (transporte, manutención, alojamiento) para poder realizar el curso	29	24	53
Las horas de formación realizadas en horario no laboral se compensan (total o parcialmente) con horas libres de trabajo	42	11	53
No hay estímulos específicos para incentivar la asistencia a los cursos de formación	45	8	53
Otros estímulos o incentivos (especificar)	51	2	53
- Se planificará un calendario con la distribución de las actividades formativas presenciales en función del puesto físico de trabajo de nuestros empleados, de los fechas con menos cargas de trabajo, de los horarios que menos perturben su trabajo diario y teniendo en cuenta la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.		1	
- Se realiza en su mayor parte en horario laboral		1	
La actividad formativa se realiza dentro del horario laboral	10	43	53
NS/NC	53	0	53

P.24. En ocasiones, para poder inscribirse en determinadas actividades formativas se exige que se cumplan una serie de requisitos previos. Por ejemplo, pertenecer a un determinado cuerpo o escala, desempeñar un puesto de trabajo específico, tener una formación determinada, etc. Por favor, indique el porcentaje aproximado de actividades formativas del plan de formación según la existencia, o no, de requisitos previos para la participación en los cursos.

Apartados	Frecuencia Respuestas											NS/NC	Total
	Entre 0% y 10%	Entre 11% y 20%	Entre 21% y 30%	Entre 31% y 40%	Entre 41% y 50%	Entre 51% y 60%	Entre 61% y 70%	Entre 71% y 80%	Entre 81% y 90%	Entre 91% y 100%			
Actividades formativas para las que se exige el cumplimiento de requisitos previo	11	5	4	3	3	2	3	3	5	11	3	53	
Actividades formativas para las que no se exige el cumplimiento de requisitos previos	19	5	2	3	1	3	3	7	2	4	4	53	

P.25. La formación puede realizarse dentro del horario laboral o fuera de él. Por favor, indique qué porcentaje de cursos se realiza dentro o fuera del horario laboral:

Apartados	Frecuencia Respuestas											NS/NC	Total
	Entre 0% y 10%	Entre 11% y 20%	Entre 21% y 30%	Entre 31% y 40%	Entre 41% y 50%	Entre 51% y 60%	Entre 61% y 70%	Entre 71% y 80%	Entre 81% y 90%	Entre 91% y 100%			
Dentro del horario laboral	8	2	0	2	1	1	2	2	5	27	3	53	
Fuera del horario labora	42	4	0	0	0	0	2	2	0	1	2	53	
Unas horas fuera y otras dentro del horario laboral	39	2	0	0	1	0	0	0	0	8	3	53	

P.26. En ocasiones, algunos empleados solicitan la asistencia a varios cursos a lo largo de un año. Su institución, ¿Identifica, a través de cualquier sistema, esta circunstancia?

Respuesta	Frecuencia	
Sí	50	-> Pasar a pregunta 26a
No	2	-> Pasar a pregunta P27
NS/NC	1	-> Pasar a pregunta P27
Total	53	

P.26a Y, ¿Se adoptan medidas para controlar la asistencia por parte de los alumnos de varias actividades formativas?

Respuesta	Frecuencia	
Sí	46	-> Pasar a pregunta22b
No	4	-> Pasar a pregunta P27
Total	50	-> Pasar a pregunta P27
Perdidos	3	
TOTAL	53	

P.26b. ¿Qué tipo de medidas o instrumentos se adoptan para controlar la asistencia a los cursos? (Puede marcar más de una respuesta)

Apartados	Frecuencia Respuestas				
	No seleccionado	Sí seleccionado	Total	Perdidos	TOTAL
Se limitan los cursos que puede realizar un empleado público al año	13	33	46	7	53
Se limita el número de horas de formación que puede realizar cada empleado público en un año	42	4	46	7	53
Es el jefe de la unidad administrativa el que aprueba la asistencia a los cursos	18	28	46	7	53
Los alumnos que ya han realizado varios cursos (de la misma o distinta materia) y que han sido identificados, tan sólo acuden a los cursos que solicitan si quedan plazas libres	19	27	46	7	53
NS/NC	46	0	46	7	53

VII. LA EVALUACIÓN DE LOS CURSOS

P.27. Cambiando de tema. Teniendo en cuenta la mayoría (o el mayor porcentaje) de cursos ¿Existe algún sistema de evaluación de los cursos?

Respuesta	Frecuencia	
Sí	52	-> Pasar a pregunta27a
No	0	-> Pasar a pregunta P28
NS/NC	1	-> Pasar a pregunta P28
Total	53	

P.27a. Por favor, indique qué sistema de evaluación utiliza la institución para evaluar la Formación para el empleo de las Administraciones Públicas (puede marcar más de una respuesta):

Apartados	Frecuencia Respuestas				
	No seleccionado	Sí seleccionado	Total	Perdidos	TOTAL
Encuesta de satisfacción a los alumnos a la finalización de los cursos	0	52	52	1	53
Se realiza una prueba o evaluación, para conocer los conocimientos y el aprendizaje adquirido por los alumnos en las actividades formativas (puede ser un examen, ejercicio práctico, etc.)	21	31	52	1	53
Se realiza una evaluación o análisis sobre la aplicación, en su puesto de trabajo, de los conocimientos y habilidades obtenidos gracias al curso, cuando han transcurrido más de tres meses desde su finalización (evaluación de transferencia)	45	7	52	1	53
Se evalúa el grado en que la institución u organización ha mejorado en su funcionamiento o en sus resultados como consecuencia de la formación de sus empleados (evaluación de impacto)	46	6	52	1	53
NS/NC	52	0	52	1	53

P.27b. Y además de los sistemas anteriores, ¿Utiliza la institución algún otro método de evaluación de la Formación para el empleo de las Administraciones Públicas? (puede marcar más de una respuesta):

Apartados	Frecuencia Respuestas				
	No seleccionado	Sí seleccionado	Total	Perdidos	TOTAL
Encuesta a los profesores de los cursos	31	21	52	1	53
Encuesta a los responsables de las unidades administrativas donde prestan sus servicios los alumnos	40	12	52	1	53
Cualquier otro tipo de sistema de evaluación (especificar)	46	6	52	1	53
- A través de algunas preguntas a los alumnos sobre si las enseñanzas han sido útiles para su aplicación en el puesto de trabajo y si han contribuido a su desarrollo o promoción profesional		1			
- A través del cuestionario de evaluación y conversaciones informales		1			
- En 2016 se generaliza la evaluación del aprendizaje, antes sólo en alguna actividad formativa		1			
- Encuesta anual de contestación libre sobre la adaptación de la formación a las necesidades de los empleados públicos en esta materia		1			
- Evaluación de la satisfacción		1			
- Reuniones con los responsables de formación de las instituciones de procedencia de los alumnos		1			
NS/NC	30	22	52	1	53

P.28. Existen otras instituciones u organismos que realizan planes o actividades formativas destinados a empleados públicos de las distintas administraciones, como por ejemplo las diputaciones provinciales, el INAP, las escuelas de formación o administración pública de las

CCAA, etc. Cuando diseña su plan de formación para cubrir sus necesidades formativas, ¿Tiene en cuenta la existencia de estas actividades formativas para que sus empleados puedan formarse a través de dichas acciones, o no repetir o duplicar cursos del mismo contenido o materia?

Respuesta	Frecuencia	
Sí	43	-> Pasar a pregunta 28a
No	6	-> Pasar a pregunta P29
NS/NC	4	-> Pasar a pregunta P29
Total	53	

P.28a. Y ¿Cómo intenta complementar su plan de formación con los planes de dichas instituciones, organismos o entidades?

Respuesta	Frecuencia
Solicita a dichas instituciones, organismos o entidades la inclusión en su plan de formación de actividades formativas	7
Cuando las necesidades formativas coinciden con cursos ofertados por otras instituciones u organismos, se promueve la as	24
Dado que las actividades formativas son idénticas a las que necesita su institución, solicita a dichos organismos, esc	5
NS/NC	7
Total	43
Perdidos	10
TOTAL	53

P.29. Si tiene algún comentario o sugerencia que contribuya a mejorar los planes de Formación para el empleo de las Administraciones Públicas, por favor, indíquelos.

Respuesta	Frecuencia
Que los gastos originados por el alojamiento, manutención y desplazamiento sean considerados de manera global a todas las actividades formativas en lugar de estar vinculadas a cada una de ellas	1
Aumento del presupuesto	2
Hay cuestiones no se pueden responder objetivamente al no existir un trabajo que recoja el alcance de las preguntas	1
Los itinerarios formativos	1
Que las subvenciones se concedan y autoricen en el primer trimestre del año para poder ejecutar las actividades formativas planificadas	10
Que no se pidan tantos requisitos, simplificarlos	1
Transferencia y/o intercambio de contenidos de actividades formativas de los diferentes organismos	1
Total	17
Perdidos	36
Total	53

2. ENCUESTA A EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA AGE

METODOLOGÍA

La técnica de recogida de información se llevó a cabo mediante cuestionario estructurado con un total de 42 preguntas con el siguiente detalle:

- 8 Dicotómicas
- 17 Cerradas de respuesta única
- 1 Cerradas de respuesta múltiple
- 7 Escala
- 9 Abiertas

La recogida de información se realizó mediante encuesta “on line”, ya que se podía cubrir por completo la población objeto de estudio con el correo electrónico.

Se solicitó a los promotores unos listados de los empleados que hubieran recibido formación en el 2015. En dichos listados incluyeron a todas las personas que habían solicitado formación en 2015, aunque por algún motivo no hubieran llegado a realizar la formación.

La encuesta estaba disponible en un enlace único por empleado/a para que pueda ser respondiese por los participantes en cualquier momento. Se envió inicialmente una comunicación institucional a través de correo electrónico comunicando la realización de la encuesta y sus objetivos. Se incluyó el enlace para cumplimentar la encuesta. Como en todas las encuestas “online”, se fijó un periodo para la cumplimentación del cuestionario (como mucho una semana) y luego se realizaron al menos tres recordatorios por correo electrónico (agradeciendo la cumplimentación o solicitando que se conteste el cuestionario si todavía no se había hecho). A partir del tercer recordatorio, la opción por insistir con algún recordatorio más estuvo en función de la curva de respuesta obtenida en los tres anteriores.

Descartando la opción de disponer de teléfono, no se planteó la alternativa del sistema mixto con seguimiento telefónico.

Respecto al diseño muestral, se planteó un tamaño muestra objetivo de 5.200 entrevistas finales válidas con estratificación previa en tres dimensiones: INAP, Agencia Tributaria y resto. AEVAL facilitó una base de datos de personas entrevistables en base a los listados proporcionados por los promotores, seleccionadas aleatoriamente dentro de cada organismo.

Como en toda encuesta “online”, la cuestión radicaba en determinar el tamaño de la población a contactar (en número de empleados públicos a los que enviar el enlace), máxime cuando no se puede hacer seguimiento telefónico.

- a) Tomando como referencia una tasa de respuesta estándar entre el 10% y el 15%, enviar inicialmente la encuesta a un total de 20.000 empleados. Después de los tres

recordatorios, determinar la tasa de respuesta obtenida en cada estrato.

- b) A partir de la tasa de respuesta obtenida, calcular el número de empleados a contactar en cada estrato en la segunda fase.
- c) Repetir la encuesta “online” en la segunda muestra obtenida a partir de los cálculos de la fase inicial. De esta forma, se aseguraba que la distribución de las 5.200 entrevistas finales se asemejaba a la esperada por estrato.

FICHA TÉCNICA

- **Universo de la encuesta.**

Empleados públicos que haya hecho un curso en 2015 pertenecientes a la Administración General del Estado.

El universo poblacional se ha obtenido a partir de listados de alumnos solicitados a los promotores. Se da la paradoja que un 10% de los cuestionarios respondidos dicen ser por personas que, aun habiéndose inscrito para hacer algún curso, no han podido hacerlo en el periodo analizado, 2015.

- **Diseño muestral.**

Se planteó un tamaño muestral objetivo de 5.200 entrevistas finales válidas con estratificación previa en varias dimensiones (INAP, AEAT y resto) y con una muestra prefijada:

	Muestra Prefijada	Entrevistas realizadas	Entrevistas válidas	Tasa de respuesta (sobre total envíos)
INAP	2.646	2.959	2.695	24,5%
Resto	712	1.818	1.627	23,3%
Agencia Tributaria	842	856	856	42,8%
TOTAL		5.633	5.178	

- **Tamaño muestral.**

Muestra final: 5.178

- **Procedimiento de muestreo.**

Muestreo estratificado. Los estratos son tres: INAP, AEAT y resto.

La selección de las unidades últimas se ha llevado a cabo mediante muestreo aleatorio sistemático a partir de listados de alumnos solicitados a los promotores.

- **Afijación.**

Mixta. Se ha realizado una afijación proporcional de cada estrato al tamaño del universo, garantizando un mínimo de muestra para cada uno de ellos.

El resultado de una muestra seleccionada con muestreo proporcional es una muestra autoponderada.

- **Fecha de realización de la encuesta.**

El primer lanzamiento de la encuesta se realizó el día 20 de octubre realizándose recordatorios periódicos a los 8 días desde el envío. El trabajo se ha dado por finalizado el 30 de noviembre de 2016.

- **Modo de administración.**

Encuesta vía web. Cada unidad muestral ha sido identificada a través de su correo electrónico corporativo, y se les ha asignado una clave personal de acceso a la web donde se alojó el cuestionario.

Estimado/a amigo/a:

La Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL) está llevando a cabo una evaluación sobre las actividades formativas correspondientes al Programa de Formación para el Empleo en 2012, evaluación que está incluida en su Plan de Trabajo aprobado en la reunión del Consejo de Ministros de 12 de julio de 2013.

En el marco de dicha evaluación nos dirigimos a usted con el objeto de recabar información para la realización de dicha evaluación. Por este motivo solicitamos su colaboración en la cumplimentación de este cuestionario y se lo agradecemos anticipadamente. AEVAL le garantiza el absoluto anonimato y secreto de sus respuestas, en el más estricto cumplimiento de las Leyes sobre secreto estadístico y protección de datos personales.

*Por favor, tenga en cuenta que **los datos y opiniones solicitadas se refieren exclusivamente al año 2015. La formación a la que se refiere este cuestionario es la formación para el empleo recibida.***

Para devolver el cuestionario sólo tiene que hacer click en “Enviar”. Rogamos su colaboración para contar con su respuesta en QUINCE DÍAS. Muchas gracias por su colaboración

P.1. Por favor, indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Utilice una escala de 1 a 6, donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo.

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Apartados	Frecuencia Respuestas							Media	Mediana	Desviación estándar
	1 Totalmente en desacuerdo	2	3	4	5	6 Totalmente de acuerdo	Total			
Es importante para mí conseguir las metas y realizar los proyectos que me he propuesto	32	26	109	444	1.690	3.332	5.633	5,44	6,00	0,83
Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo	22	27	179	727	2.142	2.536	5.633	5,23	5,00	0,87
En mi centro de trabajo existe un buen ambiente laboral y de relaciones humanas	316	450	783	1.330	1.664	1.090	5.633	4,22	4,00	1,41
Busco las situaciones y oportunidades que me permitan dar a conocer mi preparación y valía	110	208	651	1.247	1.755	1.662	5.633	4,65	5,00	1,23
Para mí es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general	39	105	439	1.096	2.010	1.944	5.633	4,91	5,00	1,06
Me siento capacitado para asimilar fácilmente nuevos conocimientos y habilidades	23	32	162	617	2.028	2.771	5.633	5,29	5,00	0,86
Me gusta el clima laboral que hay en mi lugar de trabajo	325	480	770	1.223	1.682	1.153	5.633	4,23	5,00	1,44
Tengo interés por ampliar los conocimientos relacionados con mi trabajo	34	25	101	332	1.319	3.822	5.633	5,55	6,00	0,80

P.2. ¿Realizó cursos de formación en el año 2015?

Respuesta	Frecuencia	
Sí	5.043	-> Pasar a pregunta 3
No	398	-> Pasar a pregunta 12
NS/NC	192	-> Pasar a pregunta 12
Total	5.633	

P.3. ¿Cuántos cursos de formación realizó en el año 2015?

Respuesta	Frecuencia
1	1.336
2	1.505
3	1.000
4	533
5	320
6	124
7	73
8	62
9	19
10	39
11	8
12	6
13	6
14	3
Más de 15	9
Total	5.043
Perdidos	590
TOTAL	5.633

P.4. Y teniendo en cuenta todos los cursos realizados en el año 2015, ¿Cuántas horas de formación realizó aproximadamente?

Respuesta	Frecuencia
Menos de 10	175
Entre 10 y 20	556
Entre 20 y 30	1.006
Entre 40 y 50	1.051
Más de 50	2.079
NS/NC	176
Total	5.043
Perdidos	590
TOTAL	5.633

P.5. ¿Cuál fue el motivo que le llevó a realizar los cursos de formación? Puede marcar más de una respuesta.

Apartados	Frecuencia Respuestas				
	No seleccionado	Sí seleccionado	Total	Perdidos	TOTAL
Por interés en los contenidos	1.402	3.641	5.043	590	5.633
Para aprender nuevas prácticas profesionales	2.761	2.282	5.043	590	5.633
Para desarrollar sus competencias	2.788	2.255	5.043	590	5.633
Para mejorar su actuación profesional	1.723	3.320	5.043	590	5.633
Para poder cambiar de trabajo	4.388	655	5.043	590	5.633
Otros motivos (especificar)					
- Son obligatorios/impuestos	4.996	47	5.043	590	5.633
- Interés por aprender/desarrollo personal	5.011	32	5.043	590	5.633
- Para conseguir puntuación para promoción	4.940	103	5.043	590	5.633
- Imposición de jefes	5.040	3	5.043	590	5.633
- Actualización de contenidos	4.999	44	5.043	590	5.633
- Luego te dan horas	5.039	4	5.043	590	5.633
- Idiomas, mejorar	5.028	15	5.043	590	5.633
- Otros	5.035	8	5.043	590	5.633
NS/NC	5.024	19	5.043	590	5.633

Si realizó un curso de formación (si 1 en P.3), cumplimentar P6. Si realizó más de un curso de formación (si más de 1 en P.3), cumplimentar la pregunta P7.

P.6. ¿El curso que realizó era presencial, online o mixto?

Respuesta	Frecuencia
Presencial	468
Online	811
Mixto	43
Otra modalidad	11
NS/NC	3
Total	1.336
Perdidos	4.297
TOTAL	5.633

P.7. En general, los cursos que realizó en 2015, ¿eran presenciales, online o mixtos? En caso de duda toma como referencia el de mayor importancia por el número de horas?

Respuesta	Frecuencia
Presenciales	833
Online	2.222
Mixtos	647
NS/NC	5
Total	3.707
Perdidos	1.926
TOTAL	5.633

P.8 Los cursos de formación se realizan para mejorar o adquirir habilidades, herramientas o métodos necesarios para realizar su trabajo. Por favor, valore, en general, si los siguientes aspectos de la formación recibida en 2015 se ajustaban mucho, bastante, poco o nada, a las necesidades formativas que tenía en ese momento:

Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
1	2	3	4	99

Apartados	Frecuencia Respuestas								Media	Mediana	Desviación estándar
	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Mucho	99 NS/NC	Total	Perdidos	TOTAL			
Los contenidos concretos de los cursos	56	461	2.564	1.943	19	5.043	590	5.633	3,63	3,00	5,90
La modalidad de impartición (presencial, online o mixto) de los cursos	102	611	2.333	1.947	50	5.043	590	5.633	4,18	3,00	9,52
La duración de los cursos	79	1.015	2.810	1.107	32	5.043	590	5.633	3,60	3,00	7,66
El horario en que se realizaban los cursos	139	485	2.269	1.982	168	5.043	590	5.633	6,44	3,00	17,20

Si realizó un curso de formación (si 1 en P.3), cumplimentar pregunta 9. Si realizó más de un curso de formación (si más de 1 en P.3), cumplimentar la pregunta P10.

P.9. ¿Quién impartió la formación que recibió usted en el año 2015?

Respuesta	Frecuencia
El INAP	621
Centros públicos de formación (universidades, institutos públicos de formación, IEF, etc.)	77
Los propios empleados públicos del organismo u otros empleados públicos	321
Una empresa privada (centros privados de formación, consultoras, etc.)	219
Los sindicatos o una fundación vinculada a los sindicatos	19
NS/NC	79
Total	1.336
Perdidos	4.297
TOTAL	5.633

P.10. Por favor, indique el número de cursos que recibió de cada una de estas instituciones u organismos:

Apartados	Frecuencia Respuestas														Total	Perdidos	TOTAL
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Entre 11 y 20	Más de 20				
El INAP	306	1.112	764	258	88	27	11	9	4	0	1	1	2	2.583	3.050	5.633	
Centros públicos de formación (universidades, institutos públicos de formación, IEF, etc.)	448	374	218	87	33	13	5	2	0	1	2	4	1	1.188	4.445	5.633	
Los propios empleados públicos del organismo u otros empleados públicos	158	692	851	363	156	73	45	26	17	13	10	14	4	2.422	3.211	5.633	
Una empresa privada (centros privados de formación, consultoras, etc.)	398	350	160	39	18	8	4	1	1	0	0	0	1	980	4.653	5.633	
Los sindicatos o una fundación vinculada a los sindicatos	436	277	111	44	16	12	5	4	2	0	3	1	0	911	4.722	5.633	

P.11. ¿En qué grado ha aplicado usted los conocimientos adquiridos en la formación a su puesto de trabajo? Utilice una escala de 0 a 10, en la que 0 significa poco y 10 significa mucho

Poco										Mucho									
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC								

Respuesta	Frecuencia
0 Poco	123
1	65
2	121
3	162
4	221
5	483
6	656
7	1.191
8	1.098
9	449
10 Mucho	457
NS/NC	17
Total	5.043
Perdidos	590
TOTAL	5.633
Media	7,03
Mediana	7,00
Desviación estándar	5,80

P.12. Desde el año 2015 hasta la actualidad, por favor, indique para cada uno de los siguientes aspectos, el grado en que ha mejorado su trabajo, con independencia de que dicha mejora se haya podido producir a causa de los cursos de formación recibidos en 2015. Utilice una escala

de 0 a 10, en la que 0 significa que no ha experimentado ninguna mejora y 10 significa que ha tenido el máximo grado de mejoría:

Ninguna mejora

Máximo grado de mejora

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

NS/NC

Apartados	Frecuencia Respuestas													Media	Mediana	Desviación estándar
	0 Ninguna mejora	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Máximo grado de mejora	NS/NC	Total			
Realizo mi trabajo en menor tiempo	727	171	274	276	241	1.006	693	928	753	271	150	143	5.633	7,51	6,00	15,03
Utilizo métodos y habilidades adquiridas que me permiten realizar mi trabajo de forma más rigurosa	444	150	197	216	220	714	707	1.011	1.094	546	244	90	5.633	7,45	7,00	11,97
Me siento más seguro y confiado al realizar mi trabajo	450	136	190	184	197	672	605	934	1.086	751	330	98	5.633	7,78	7,00	12,45
Realizo otras tareas vinculadas al puesto de trabajo que no podía realizar anteriormente por falta de conocimiento o habilidades	1.072	280	348	298	280	780	543	638	614	408	217	155	5.633	7,23	5,00	15,76

P.13. Por favor, indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Utilice una escala de 1 a 6, donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo.

Totalmente en desacuerdo

Totalmente de acuerdo

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Apartados	Frecuencia Respuestas							Media	Mediana	Desviación estándar
	1 Totalmente en desacuerdo	2	3	4	5	6 Totalmente de acuerdo	Total			
En general realicé los cursos voluntariamente	99	86	193	296	800	4.159	5.633	5,50	6,00	1,05
Actualmente tengo posibilidades de mejora y carrera profesional en mi trabajo	1.830	699	804	782	743	775	5.633	3,04	3,00	1,82

No tengo tiempo para poner en práctica los conocimientos y técnicas aprendidas en la formación	1.288	1.196	1.359	1.003	559	228	5.633	2,83	3,00	1,43
Mis superiores se oponen a que utilice en el trabajo las técnicas y habilidades aprendidas en la formación	3.767	767	467	251	217	164	5.633	1,74	1,00	1,29
La formación recibida estaba estrechamente relacionada con las exigencias de mi trabajo	413	513	1.280	1.266	1.227	934	5.633	3,92	4,00	1,46
Obtengo ventajas, beneficios o recompensas en el trabajo cuando utilizo las habilidades y conocimientos adquiridos en la formación	1.975	894	978	795	654	337	5.633	2,69	2,00	1,62
Desearía realizar cursos de formación periódicamente para mejorar mi eficacia laboral	48	88	361	652	1.086	3.398	5.633	5,28	6,00	1,08
Si realizara cursos podría mejorar mi rendimiento laboral actual	163	256	629	1.078	1.416	2.091	5.633	4,70	5,00	1,34
Las expectativas de la formación estaban claros al principio de los cursos	144	286	844	1.283	1.651	1.425	5.633	4,47	5,00	1,29
En mi trabajo no tengo la autonomía suficiente para poder aplicar los conocimientos y técnicas aprendidas	1.438	1.170	1.002	909	637	477	5.633	2,92	3,00	1,61
El material empleado en la formación (métodos, contenidos, recursos didácticos, etc.) era muy similar a los elementos reales que utilizo en mi trabajo	507	880	1.407	1.369	1.003	467	5.633	3,51	4,00	1,40
Mi entorno laboral favorece el buen hacer e, incluso, la creatividad	948	929	1.224	1.059	922	551	5.633	3,31	3,00	1,57
Me hace ilusión aplicar lo aprendido a mi trabajo	82	110	447	947	1.531	2.516	5.633	5,00	5,00	1,16
Mis superiores me dicen que realizo un buen trabajo cuando aplico lo que ha aprendido en la formación	1.164	933	1.226	1.028	817	465	5.633	3,14	3,00	1,57
El tipo y las características de mi trabajo impiden que pueda poner en práctica lo que he aprendido en la formación	1.371	1.284	1.319	798	537	324	5.633	2,79	3,00	1,48
Mis compañeros experimentados ridiculizan a quienes utilizan los conocimientos, técnicas o habilidades aprendidas en la formación	3.807	815	449	260	157	145	5.633	1,68	1,00	1,23
La formación recibida me ha ayudado a realizar mejor mi trabajo	317	440	1.017	1.323	1.426	1.110	5.633	4,14	4,00	1,42
Las características y el funcionamiento en la organización donde trabajo impiden que pueda conseguir mejoras profesionales	970	754	895	695	863	1.456	5.633	3,73	4,00	1,83
Transmito los conocimientos adquiridos a mis compañeros	191	296	805	1.205	1.563	1.573	5.633	4,49	5,00	1,35
La forma en que se impartieron los cursos fue adecuada para que pudiese aplicar las enseñanzas en mi trabajo	319	523	1.187	1.470	1.423	711	5.633	3,94	4,00	1,36
Dispongo de los recursos materiales y organizativos necesarios para aplicar lo aprendido en la formación	488	706	1.312	1.368	1.167	592	5.633	3,67	4,00	1,43
La formación ha permitido incrementar mi rendimiento laboral	476	609	1.165	1.477	1.315	591	5.633	3,77	4,00	1,41
En mi institución se penaliza a los empleados que ponen en práctica lo que aprendieron en la formación	4.300	632	373	140	99	89	5.633	1,47	1,00	1,03

Los cursos de formación han cumplido las expectativas que tenía antes de realizarlos	212	430	1.186	1.491	1.531	783	5.633	4,07	4,00	1,30
Mis compañeros aprecian la utilización de mis habilidades y aptitudes aprendidas en la formación	442	643	1.495	1.315	1.211	527	5.633	3,67	4,00	1,38
Mis jefes creen que no soy eficaz cuando utilizo lo aprendido en la formación	3.377	909	683	323	209	132	5.633	1,84	1,00	1,28
Estoy insatisfecho con los cursos de formación que realicé en 2015	2.546	947	798	492	457	393	5.633	2,39	2,00	1,62

Si no realizó ningún curso de formación (si no en P.2) cumplimentar la pregunta P14.

P.14. ¿Cuál fue el motivo principal por el que no realizó cursos de formación en el año 2015? ¿Y el segundo motivo? ¿Y el tercero?

Respuestas	Frecuencia		
	Motivo principal	Segundo motivo	Tercer motivo
Falta de tiempo/exceso trabajo	75	27	13
No necesario/ya realizados/siempre los mismos	10	6	
Edad/jubilación cercana	1	1	2
Denegados/ no concedieron/no seleccionado	72	8	5
Distancia/lejos/desplazamientos/localización		3	2
No adecuados a puesto/poco utiles/no ventajas	24	24	3
No se han ofertado/ no hay	8	3	5
Baja/problemas personales, familiares	30	8	2
Fuera horario laboral/ hijos/familia	3	6	
No interesan	11	1	9
Falta de motivacion	11	11	4
Modalidad: presencial, online	3	3	2
Problemas con plazos (olvidos)	1		
Horarios/fechas	2	2	1
Cambio puesto, destino/nuevo puesto	11	2	
Desconocimiento de cursos/falta de información	7	6	1
Calidad de cursos, docentes	7	6	4
Nno han realizados cursos/no podia (general)	2		
Comentarios positivos hacia los cursos	33	19	12
Pocos cursos, plazas	13	9	5
Preparando promocion, ascenso	7	1	5
Otras respuestas	5	19	14
Ns-Nc	62	171	76
Total	398	336	165
Perdidos	5.235	5.297	5.468
TOTAL	5.633	5.633	5.633

A todos los encuestados

P.15. ¿Ha cambiado de puesto de trabajo en 2015 o 2016?

Respuesta	Frecuencia	
Sí	773	-> Pasar a pregunta 15a
No	4.846	-> Pasar a pregunta 16
NS/NC	14	
Total	5.633	

P.15a. ¿En qué medida ha/han contribuido el curso/s realizados en el año 2015 a este cambio de trabajo? Utilice una escala de 0 a 10, en la que 0 significa que no han contribuido nada y 10 significa que han contribuido mucho:

Nada										Mucho											
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											NS/NC

Respuesta	Frecuencia
0 Nada	357
1	27
2	41
3	34
4	26
5	70
6	42
7	51
8	44
9	27
10 Mucho	36
NS/NC	18
Total	773
Perdidos	4.860
TOTAL	5.633

P.16. Refiriéndonos a las necesidades formativas de los empleados públicos, en términos generales, ¿Cree que la AGE identifica adecuadamente las necesidades formativas de sus empleados?

Respuesta	Frecuencia
Nada	568
Poco	2.586
Bastante	2.099
Mucho	116
NS/NC	264
Total	5.633

P.17. Durante el año 2015, ¿le propusieron o tuvo la posibilidad de realizar cursos de formación?

Respuesta	Frecuencia	
Sí	5.030	-> Pasar a pregunta 17a
No	468	-> Pasar a pregunta 18
NS/NC	135	
Total	5.633	

P.17a. Y ¿considera que la oferta de cursos de formación que pudo realizar era muy adecuada, adecuada, poco adecuada o nada adecuada a lo que usted necesitaba en ese momento?

Respuesta	Frecuencia
Nada adecuada	149
Poco adecuada	1.550
Adecuada	2.975
Muy adecuada	303
NS/NC	53
Total	5.030
Perdidos	603
TOTAL	5.633

P.18. Para realizar los cursos de formación, ¿Ha encontrado obstáculos impuestos por sus jefes, por falta de tiempo, etc.?

Respuesta	Frecuencia	
SI	1.080	-> Pasar a pregunta 18a
NO	4.358	-> Pasar a pregunta 19
NS/NC	195	
Total	5.633	

P.18a. Y ¿Cuál fue la principal dificultad que ha encontrado para poder realizar cursos? ¿Y la segunda dificultad más importante? ¿Y la tercera?

Respuestas	Frecuencia		
	Principal dificultad	Segunda dificultad	Tercera dificultad
Falta de tiempo/trabajo	511	190	59
Fuera horario laboral/horario/fechas	103	60	29
Denegados/no autorizan/No conceden	46	26	9
Jefes: oposición, poco apoyo	72	30	28
No se han ofrecido	5	0	0
No adecuados a puesto/ no se adaptan a necesidades/utilidad	15	26	32
Falta de cursos/no hay cursos/poca oferta de cursos	5	22	20
Distancia/lejos/desplazamientos/localización	18	28	17

Modalidad: presencial, online	11	24	11
Desconocimiento de cursos/falta de información	12	7	5
Interés/motivación	4	5	19
Medios (materiales)/economía	63	87	50
Duración (larga, corta)	0	3	10
Falta de plazas	22	33	8
No cubren mi puesto/acumulo trabajo	86	45	12
Otras respuestas	42	71	74
Ns/Nc	65	358	274
Total	1.080	1.015	657
Perdidos	4.553	4.618	4.976
TOTAL	5.633	5.633	5.633

P.19. ¿Tiene personas a las que deba dirigir en su trabajo?

Respuesta	Frecuencia	
Sí	1.919	-> Pasar a pregunta 20
No	3.714	-> Pasar a pregunta 25
Total	5.633	

P.20. ¿Considera que la oferta de formación en general para las personas a las que dirige responde a las necesidades formativas que tienen?

Respuesta	Frecuencia
La oferta no es nada adecuada	118
La oferta es poco adecuada	721
La oferta es adecuada	935
La oferta es muy adecuada	76
NS/NC	69
Total	1.919
Perdidos	3.714
TOTAL	5.633

P.21. Y, ¿cree que los cursos realizados por las personas a las que dirige han mejorado sus habilidades, competencias y/o conocimientos?

Respuesta	Frecuencia
Nada	66
Poco	664
Bastante	913
Mucho	86
NS/NC	190
Total	1.919
Perdidos	3.714
TOTAL	5.633

P.22. Por favor, indique el grado en el que la realización de los cursos ha contribuido a que las personas a las que dirige realicen mejor su trabajo. Utilice una escala una escala de 0 a 10, en la que 0 significa que no han contribuido nada y 10 significa que han contribuido mucho:

Nada Mucho

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

Respuesta	Frecuencia
0 Nada	70
1	26
2	62
3	126
4	147
5	283
6	305
7	375
8	254
9	86
10 Mucho	51
NS/NC	134
Total	1.919
Perdidos	3.714
TOTAL	5.633
Media	12,28
Mediana	6,00
Desviación estándar	23,87

P.23. En general, ¿cuál es el aspecto más positivo que destacaría de los cursos de formación que han realizado en 2015 las personas a las que dirige? ¿Y el segundo aspecto más positivo? ¿Y el tercero?

Respuestas	Frecuencia		
	1 ^{er} aspecto positivo	2 ^o aspecto positivo	3 ^{er} aspecto positivo
Utilidad/aplicación práctica/adecuados/eficaces	71	92	48
Conocimientos/formación/aprendizaje/actualización/reciclaje	694	344	156
Satisfacción personal/ realización personal/motivación/confianza/seguridad	147	162	101
Mejorar en puesto, trabajo	87	68	89
No ha habido cursos/ no han realizado	30	8	8
Relación con otras personas/mejorar relaciones	24	81	48
Horarios/localización	12	18	8

Duración/ tiempo dedicado	1	12	11
Promoción	7	13	26
No rutina/novedad/aire fresco	3	9	20
Modalidad (online)	41	17	9
Calidad/ponentes/profesores	25	23	11
Variedad	8	5	4
Flexibilidad	7	6	8
Otras respuestas	34	42	114
Ns/Nc	728	291	239
Total	1.919	1.191	900
Perdidos	3.714	4.442	4.733
TOTAL	5.633	5.633	5.633

P.24. ¿Y cuál es el aspecto más negativo que destacaría de los cursos de formación que han realizado en 2015 las personas a las que dirige? ¿Y el segundo aspecto más negativo? ¿Y el tercero?

Respuestas	Frecuencia		
	1er aspecto negativo	2º aspecto negativo	3er aspecto negativo
Adecuación a puesto/no aportan nada/ difícil aplicación/ pérdida de tiempo	185	69	51
Duración (corto, largo)/tiempo	104	49	31
Temarios: poco prácticos, muy general, básicos, excesivos	103	82	38
Desplazamientos	24	20	11
Horario/vida personal, familiar	31	14	14
Faltar puesto trabajo/afecta al trabajo/acumulación trabajo	61	32	15
No han realizado curso	34	9	9
Calidad/ponentes/no satisfactorio	21	14	11
Modalidad (online, presencial)	46	22	13
Interés/motivación	25	25	18
Fechas cursos	18	10	3
Oferta (escasa,mala)	1	1	5
Falta de tiempo/poco tiempo	76	18	8
Poca oferta/ no hay cursos, plazas insuficientes	93	36	11
Medios/recursos/economía	13	28	24
No cumplen expectativas	8	3	0
Fallos técnicos, informáticos	11	5	5
Ninguno	137	8	6
Otras menciones	61	86	51
Ns/Nc	867	384	199
Total	1.919	915	523
Perdidos	3.714	4.718	5.110
TOTAL	5.633	5.633	5.633

P.25. ¿En qué tipo de organismo presta usted sus servicios?

Respuesta	Frecuencia
Ministerio	1.780
Organismos Autónomos	1.195
Empresa pública	127
Agencia Estatal	1.299
Delegaciones del Gobierno y Subdelegaciones	369
Otros	
- Diputación	26
- CCAA	29
- Universidad	25
- Ayuntamientos	176
- TGSS	14
- Organismo público	10
- Opis	14
- INSS	16
- Administración Local	79
- AEAT	23
- Entidades Locales	15
- Entidad gestora	20
- Otros	342
NS/NC	74
Total	5.633

P.26. ¿Y en qué ministerio trabaja o a qué ministerio está adscrito funcionalmente su organismo, empresa pública, Agencia, etc.?

Respuesta	Frecuencia
Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación	83
Ministerio de Justicia	84
Ministerio de Defensa	255
Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas	2.073
Ministerio del Interior	495
Ministerio de Fomento	146
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	211
Ministerio de Empleo y Seguridad Social	760
Ministerio de Industria, Energía y Turismo	84
Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente	243
Ministerio de la Presidencia	44
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	218
Ministerio de Economía y Competitividad	481
Comunidades Autónomas	118
Entidades Locales	338
Total	5.633

P.27. ¿Qué tipo de empleado público es usted?

Respuesta	Frecuencia	
Funcionario/interino	4.639	-> Pasar a pregunta 27a
Personal laboral	855	-> Pasar a pregunta 28
Estatutario	37	-> Pasar a pregunta 29
Eventual	102	-> Pasar a pregunta 29
Total	5.633	

P.27a. ¿A qué grupo y subgrupo pertenece?

Respuesta	Frecuencia
A1	861
A2	1.104
C1	1.371
C2	1.262
NS/NC	41
Total	4.639
Perdidos	994
TOTAL	5.633

P.27b. ¿Cuál es su nivel de complemento de destino? ... -> Pasar a pregunta 30

Respuesta	Frecuencia
Entre 7 y 13	30
14	169
15	258
16	276
17	469
18	624
19	20
20	324
21	24
22	548
23	24
24	358
25	48
26	535
27	50
28	261
29	92
30	77
Total	4.187
Perdidos	1.446
TOTAL	5.633

P.28. ¿Cuál es su grupo profesional?

Respuesta	Frecuencia
Grupo profesional 1 (titulados superiores)	138
Grupo profesional 2 (titulados de grado medio)	172
Grupo profesional 3 (titulados de bachiller o similar)	329
Grupo profesional 4 (graduado escolar o similar)	146
Grupo profesional 5 (educación primaria)	70
Total	855
Perdidos	4.778
TOTAL	5.633

P.29. ¿Cuál es su nivel de estudios?

Respuesta	Frecuencia
Licenciado universitario	69
Diplomado universitario	49
Técnico superior	5
Técnico	9
Educación obligatoria	7
Total	139
Perdidos	5.494
TOTAL	5.633

P.30. ¿Cuántos años lleva trabajando en la administración pública?

Respuesta	Frecuencia
0-10	1.317
11-20	1.265
21-30	2.164
31-40	820
41-50	55
Más de 50	3
En Blanco	9
Total	5.633

P.31. ¿Dónde realiza su trabajo?

Respuesta	Frecuencia
Madrid capital	1.599
Fuera de Madrid	4.025
En Blanco	9
Total	5.633

P.32. Sexo:

Respuesta	Frecuencia
Hombre	2.490
Mujer	3.134
En Blanco	9
Total	5.633

P.33. ¿Cuántos años cumplió Ud. en su último cumpleaños?

Respuesta	Frecuencia
0-20	23
21-30	83
31-40	1.006
41-50	2.002
51-60	2.228
Más de 60	154
En Blanco	137
Total	5.633

P.34. ¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que Ud. ha cursado y ha finalizado?

Respuesta	Frecuencia
Sin estudios	1
Estudios primarios	17
Estudios secundarios de primera etapa (Bachillerato elemental, EGB completa, ESO completa)	138
Estudios secundarios de segunda etapa (bachillerato superior, BUP, bachillerato)	906
Formación Profesional (FP)	452
Universitarios Medios (Diplomatura)	1.144
Universitarios Superiores (Licenciatura, Grado, Máster Oficial, Doctorado)	2.935
Otros estudios no reglados	11
NS/NC	29
Total	5.633

Si en P27b es 29 o 30, realizar preguntas P.35 a P.37

P.35. En su institución, ¿Existe un diagnóstico de los perfiles de los puestos de trabajo y los requerimientos para su correcto desempeño?

Respuesta	Frecuencia
Sí	52
No	91
NS/NC	26

Total	169
Perdidos	5.464
TOTAL	5.633

P.36. Y, dentro de su institución ¿cuál cree que es la importancia que se le da a la formación en relación a la estrategia de la organización y la planificación de los recursos humanos?

Respuesta	Frecuencia
Ninguna importancia	10
Poca importancia	54
Bastante importancia	78
Mucha importancia	20
NS/NC	7
Total	169
Perdidos	5.464
TOTAL	5.633

P.37. La formación puede ser llevada a cabo por distintos promotores de formación (por ejemplo, el INAP, los sindicatos, el Ministerio de adscripción o la propia institución). ¿Cuál cree que es el grado de coordinación existente entre las diversas actividades formativas llevadas a cabo por ellos?

Respuesta	Frecuencia
Ninguna coordinación	20
Poca coordinación	89
Bastante coordinación	38
Mucha coordinación	1
NS/NC	21
Total	169
Perdidos	5.464
TOTAL	5.633

3. ENCUESTA A PROFESORES QUE HAN IMPARTIDO CURSOS

METODOLOGÍA

Población de referencia: Profesores que han impartido formación en la AGE en 2015.

La población asciende a un total de 1.708 profesores con datos de contacto válido. La técnica de recogida de información se llevó a cabo mediante cuestionario estructurado que consta de 43 preguntas:

- 17 Dicotómicas
- 19 Cerradas de respuesta única
- 4 Abiertas
- 3 Escala

Con una población de referencia como la de los profesores, la encuesta “online” es la opción más adecuada cuando se puede cubrir por completo la población objeto de estudio con el correo electrónico. La encuesta “on line” tiene como principal ventaja su bajo coste en comparación con otras técnicas, pero conviene tener en cuenta que sigue siendo una encuesta por correo y, en consecuencia, con bajas tasas de respuesta. Por ello es necesario incentivar la participación mediante recordatorios. En este caso fueron cada 8 días también de manera “online”, con el objetivo de maximizar la tasa de respuesta.

Encuesta “online”. El cuestionario estaba disponible a través de un link o enlace web para que pudiera ser respondido por los participantes en cualquier momento. Se envió inicialmente una comunicación institucional a través de correo electrónico comunicando la realización de la encuesta y sus objetivos incluyéndose un enlace único para su cumplimentación. Como en todas las encuestas “on line”, se fijó un periodo para completar el cuestionario (como mucho una semana) y luego se realizaron al menos tres recordatorios por correo electrónico (agradeciendo la cumplimentación o solicitando que se conteste el cuestionario si todavía no se había hecho).

Respecto al diseño muestral, no se realizó muestreo y se incluyó toda la población de referencia, obteniéndose una tasa de respuesta del 32,6%.

- **Universo de la encuesta.**

Profesores de la AGE que han impartido formación en el año 2015.

- **Tamaño.**

Tamaño de la población: Se disponía de un total 1.708 registros con correo electrónico válido.

- **Diseño muestral.**

El diseño muestral establecido fue de entrevistar a toda la población de referencia.
Desglose del trabajo de campo:

- Encuestas realizadas: 557
- Tasa de respuesta: 32,6%

- **Fecha de realización de la encuesta.**

El trabajo de campo se comenzó el 10 de noviembre y la recogida de información finalizó el 30 de noviembre de 2016.

- **Modo de administración.**

Encuesta vía web mediante cuestionario estructurado con envío de recordatorio cada 8 días.

Estimado/a amigo/a:

La Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL) está llevando a cabo una evaluación sobre las actividades formativas correspondientes al Programa de Formación para el Empleo en 2015, incluida en su Plan de Trabajo.

En el marco de dicha evaluación nos dirigimos a usted con el objeto de recabar información necesaria para la realización de dicha evaluación. Por este motivo solicitamos su colaboración en la cumplimentación de este cuestionario y se lo agradecemos anticipadamente. AEVAL le garantiza el absoluto anonimato y secreto de sus respuestas, en el más estricto cumplimiento de las Leyes sobre secreto estadístico y protección de datos personales.

*Por favor, tenga en cuenta que **los datos y opiniones solicitadas se refieren exclusivamente al año 2015. La formación a la que se refiere este cuestionario es la formación para el empleo impartida.***

Para devolver el cuestionario sólo tiene que hacer click en "Enviar". Rogamos su colaboración para contar con su respuesta en QUINCE DÍAS. Muchas gracias por su colaboración

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO

El cuestionario se refiere a los cursos impartidos en el año 2015. Si participó en más de un curso como profesor, por favor responda respecto al curso que considere más relevante.

Por favor, en las preguntas abiertas escriba con letra clara.

I. DATOS IDENTIFICATIVOS

P.1.Sexo:

Respuesta	Frecuencia
Hombre	304
Mujer	253
Total	5.633

P.2.Edad:

Respuesta	Frecuencia
0-20	0
21-30	6
31-40	95
41-50	185
51-60	222
Más de 60	49
Total	557

P.3.Tipo de Empleado:

Respuesta	Frecuencia	
Personal Funcionario de la Administración Pública	449	-> Pasar a opción 1
Personal laboral de la Administración Pública	45	-> Pasar a opción 2
Personal no perteneciente a la Administración Pública	63	-> Pasar a opción 2
Total	557	

P.3.1. Tipo de Funcionario: (TF)

Respuesta	Frecuencia
Grupo A1	242
Grupo A2	150
Grupo B	2
Grupo C1	38
Grupo C2	15
Otras agrupaciones profesionales	2
Total	449
Perdidos	108
TOTAL	557

P.3.2. Nivel de estudios(NE):

Respuesta	Frecuencia
Doctorado o equivalente	92
Licenciatura universitaria o equivalente	350
Diplomatura universitaria o equivalente	65

Técnico Superior o equivalente	38
Enseñanza Obligatoria o equivalente	12
Total	557

P.4. Formación académica: ¿Posee algún tipo de título o formación especializada que le capacite como docente?

Respuesta	Frecuencia
Sí	227
No	330
Total	557

P.5. ¿Cuántos años de experiencia docente posee ...

... en este centro?

Respuesta	Frecuencia
0-10	343
11-20	97
21-30	38
Más de 31	6
No recuerdo	73
Total	557

... en general?

Respuesta	Frecuencia
0-10	210
11-20	145
21-30	89
31-40	14
41-50	3
Más de 50	2
No recuerdo	94
Total	557

P.6. ¿Es trabajador del centro donde se imparte el curso?

Respuesta	Frecuencia
Sí	412
No	145
Total	557

P.7. ¿La materia del curso está directamente relacionado con su trabajo?

Respuesta	Frecuencia
Sí, soy el responsable del área	262
Sí, trabajo en el área pero no soy el responsable	273
No, las materias no tienen que ver con mi trabajo	22
Total	557

P.8. Realiza su actividad docente, a tiempo:

Respuesta	Frecuencia
Completo	41
Parcial	516
Total	557

II. INFORMACIÓN RELATIVA AL CURSO

P.9. El curso era:

Respuesta	Frecuencia
Exclusivo para el propio organismo que lo impartía	414
Abierto para cualquier organismo	102
Desconoce si era exclusivo o abierto	41
Total	557

P.10. La materia impartida era:

Respuesta	Frecuencia
Genérica para cualquier organismo	195
Específica del propio organismo	347
Desconoce si era genérica o específica	15
Total	557

P.11. El tipo de curso impartido se puede clasificar como:

Respuesta	Frecuencia
Administración Electrónica	35
Dirección y Gerencia Pública	10
Económico-presupuestaria	46
Específicos determinados colectivos	182
Evaluación del Desempeño	5
Idiomas/Lenguas	4
Información y atención al público	15
Innovación y creatividad en organizaciones	6
Jurídico-procedimental	62
Nuevas Tecnologías información y comunicación	58
Políticas de Igualdad	20

Prevención de Riesgos Laborales. Salud Laboral	26
Recursos Humanos	18
Responsabilidad Social y MedioAmbiental	3
Transparencia y buen gobierno	3
Unión Europea	9
Urbanismo y Medio Ambiente	1
Utilización eficiente de recursos públicos	5
NS/NC	49
Total	557

P.12. La modalidad de impartición fue:

Respuesta	Frecuencia
Presencial	461
Online	63
Mixta	33
Total	557

P.13. ¿Es la primera vez que se imparte el curso, es decir, la Primera Edición?

Respuesta	Frecuencia
Sí	128
No	429
Total	557

P.14. ¿Es la primera vez que ud. imparte este curso?

Respuesta	Frecuencia
Sí	158
No	399
Total	557

-> Pasar a las opciones 1,2

P.14.1. ¿Cuántas veces ha impartido este curso?

Respuesta	Frecuencia
0-10	271
11-20	32
21-30	8
31-40	1
Más de 40	5
No recuerda	82
Total	0
No recuerda	158
TOTAL	0

P.14.2. ¿Lo ha impartido en otros centros?

Respuesta	Frecuencia
Sí	167
No	232
Total	399
No	158
TOTAL	557

P.15. ¿Realizó la programación del curso en base a temario definido con anterioridad o tuvo libertad para crear su propio temario?

Respuesta	Frecuencia
El temario estaba predefinido	212
El temario fue creado por mí	345
Total	557

P.16. ¿La selección del temario se realizó en función del tipo de alumnos, o era independiente de los mismos?

Respuesta	Frecuencia
Temario adaptado a los alumnos	384
Temario independiente del tipo de alumno	158
NS/NC	15
Total	557

P.17. ¿El curso integraba contenidos teóricos y prácticos?

Respuesta	Frecuencia
No, el curso constaba únicamente de contenidos teóricos	102
No, el curso constaba únicamente de contenidos prácticos	2
Sí, el curso integraba contenidos teóricos y prácticos	453
Total	557

P.18. ¿Era usted el único docente del curso?

Respuesta	Frecuencia
Sí	111
No	446
Total	557

-> Pasar a opciones 1,2

P.18.1. ¿Cuántos profesores impartían el curso?

Respuesta	Frecuencia
1	1
2	101
3	57
4	69
5	55
6	23
7	11
8	8

9	1
10	10
Entre 11 y 15	9
Entre 16 y 20	2
Más de 20	1
NS/NC	98
Total	446
Perdidos	111
TOTAL	557

P.18.2. ¿Existía coordinación entre los distintos profesores del curso?

Respuesta	Frecuencia
Sí, estábamos todos coordinados	337
Sí, algunos nos coordinábamos	52
No, cada uno organizaba su propia participación	57
Total	446
Perdidos	111
TOTAL	557

P.19. ¿Existía algún medio de evaluación a los alumnos al final del curso?

Respuesta	Frecuencia
Sí, se realizaba un examen	97
Sí, se realizaba un trabajo / proyecto	36
Sí, se realizaban trabajos y examen	60
No, el curso era meramente divulgativo	364
Total	557

III. INFRAESTRUCTURAS Y RECURSOS

P.20. Señale el grado de acuerdo de las siguientes afirmaciones, siguiendo una escala de 0 a 10, donde 0 significa totalmente en desacuerdo, 10 totalmente de acuerdo, y 99 NS/NC:

Apartados	Frecuencia Respuestas												Total
	0 Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Totalmente de acuerdo	NS/NC	
Las instalaciones eran confortables	2	3	5	4	9	27	27	80	144	109	108	39	557
Los medios facilitados a los alumnos (ordenador, material...) eran los idóneos para el curso	4	0	5	5	5	27	30	82	143	117	100	39	557
Los medios facilitados al profesor (proyector, ordenador...) eran los idóneos para el curso	1	1	1	3	7	19	21	61	134	143	139	27	557
La duración del curso era la adecuada con respecto a la materia a impartir	5	7	9	18	19	35	69	86	118	102	85	4	557
El horario era adecuado al curso	4	2	3	2	4	19	33	71	120	133	142	24	557
La modalidad de impartición (presencial, online, mixta) era la idónea para el curso	3	1	2	3	7	8	16	42	108	139	216	12	557
El número de alumnos era adecuado al curso	4	1	0	1	6	22	32	58	122	137	163	11	557
La documentación proporcionada al alumno era apropiada al curso	2	1	0	3	2	20	22	55	105	152	173	22	557

Apartados	Media	Mediana	Desviación estándar
Las instalaciones eran confortables	14,35	8,00	23,31
Los medios facilitados a los alumnos (ordenador, material...) eran los idóneos para el curso	14,35	8,00	23,31
Los medios facilitados al profesor (proyector, ordenador...) eran los idóneos para el curso	12,76	9,00	19,54
La duración del curso era la adecuada con respecto a la materia a impartir	8,00	8,00	8,04
El horario era adecuado al curso	12,16	9,00	18,52
La modalidad de impartición (presencial, online, mixta) era la idónea para el curso	10,66	9,00	13,22
El número de alumnos era adecuado al curso	10,17	9,00	12,73
La documentación proporcionada al alumno era apropiada al curso	12,12	9,00	17,70

IV. INFORMACIÓN RELATIVA AL ALUMNADO

P.21. ¿Se solicitaban requisitos previos para poder acceder al curso?

Respuesta	Frecuencia
Sí, se requerían ciertos conocimientos previos	173
Sí, se requería haber realizado ciertos cursos previos	13
No, el curso era de libre acceso	295
NS/NC	76
Total	557

P.22. El grupo de alumnos, en cuanto a conocimientos acerca de la materia impartida, era:

Respuesta	Frecuencia
Homogéneo, tenían conocimientos similares	211
Heterogéneo, tenían conocimientos dispares	337
NS/NC	9
Total	557

P.23. El grupo de alumnos, en cuanto a nivel profesional, era:

Respuesta	Frecuencia
Homogéneo, tenían niveles profesionales similares	208
Heterogéneo, tenían niveles profesionales dispares	335
NS/NC	14
Total	557

P.24. El grupo de alumnos, en cuanto a organismo de procedencia, era:

Homogéneo, todos los alumnos procedían mismo organismo	367
Heterogéneo, los alumnos procedían de distintos organismos	174
NS/NC	16
Total	557

P.25. Valore los siguientes aspectos relativos al alumnado, siguiendo una escala de 0 a 10, donde 0 corresponde a la puntuación más baja, 10 a la más alta y 99 a NS/NC:

Apartados	Frecuencia Respuestas													Media	Mediana	Desviación estándar
	0 Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Totalmente de acuerdo	NS/NC	Total			
Asistencia	0	0	0	4	2	3	8	36	77	170	226	31	557	14,02	9,00	20,68
Puntualidad	0	1	2	1	1	8	23	57	95	172	163	34	557	14,17	9,00	21,69
Atención	0	1	1	1	2	8	20	74	116	173	142	19	557	11,63	9,00	16,49
Participación	0	2	2	6	4	16	41	91	133	136	119	7	557	9,29	8,00	10,25
Realización de tareas propuestas	0	0	1	1	3	10	19	62	110	132	124	95	557	23,93	9,00	34,10
Cuidado del material	0	0	0	0	0	3	6	38	63	141	175	131	557	30,18	10,00	38,21
Buen ambiente entre los alumnos	0	0	1	1	1	5	7	30	73	162	223	54	557	17,78	9,00	26,66
Buen ambiente entre profesor y alumnos	1	0	0	0	1	3	5	26	87	169	249	16	557	11,71	9,00	15,06

P.26. ¿Intenta fomentar la participación en clase?

Respuesta	Frecuencia
Sí	550
No	7
Total	557

-> Pasar a la opción 1

P.26.1. ¿Lo consigue?

Respuesta	Frecuencia
Sí	522
No	28
Total	550
No	7
TOTAL	557

P.27. ¿Cómo recibió un feedback de su labor como docente?

Respuesta	Frecuencia
Encuesta final de valoración por parte de los alumnos	372
Comentarios directos con los alumnos	112
Deducción a partir de los resultados de los exámenes/trabajos	3
Otros	9
- Buena experiencia	1
- Encuestas, comentarios y correos electrónicos posteriores de los alumnos	6
- Evaluación continua para ir adaptando la dinámica al aprendizaje, encuesta	1
- Felicitación organización	1
Ninguna	61
Total	557

P.28. ¿Considera que la actividad formativa tal y como está planteada puede contribuir a mejorar el desempeño del trabajo del alumno?

Respuesta	Frecuencia
Sí	531
No	6
NS/NC	20
Total	557

P.28.1. ¿Considera esta transferencia susceptible de evaluación?

Respuesta	Frecuencia
Sí	384
No	47
NS/NC	126
Total	557

V. VALORACIÓN FINAL

P.29. Valore las siguientes afirmaciones , siguiendo una escala de 0 a 10, donde 0 significa totalmente en desacuerdo, 10 totalmente de acuerdo, y 99 NS/NC:

Apartados	Frecuencia Respuestas													Media	Mediana	Desviación estándar
	0 Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Totalmente de acuerdo	NS/NC	Total			
La organización del curso ha sido buena	1	0	0	2	4	14	23	62	132	169	145	5	557	9,31	9,00	8,66
Se han conseguido los objetivos propuestos en el curso	1	0	1	1	1	5	19	81	148	162	120	18	557	11,38	9,00	16,08
Como resultado, el aprendizaje realizado por los alumnos ha sido positivo	1	1	0	1	0	5	16	71	139	172	129	22	557	12,12	9,00	17,68

P.30. ¿Volvería a impartir el curso?

Respuesta	Frecuencia
Sí	537
No	6
NS/NC	14
Total	557

ANEXO III – AMPLIACIÓN DEL APARTADO DE EFICACIA DEL PROGRAMA

**Año
2015**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

1. EFICACIA DEL PROGRAMA

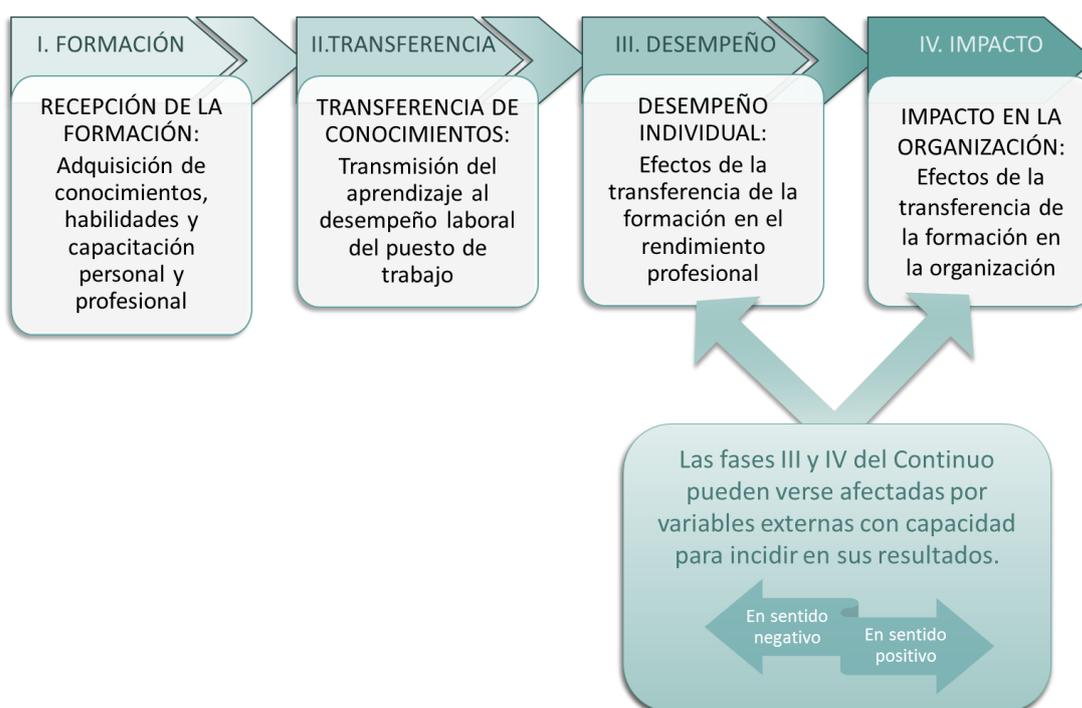
Se entiende por eficacia el grado de resolución del problema público que dio lugar a la intervención, o el grado en que se alcanzan los objetivos establecidos en dicha intervención.

Como se indicaba en el capítulo IV, en la que se definen los criterios evaluativos aplicables al ámbito de la formación para el empleo, el análisis de la eficacia contempla dos grandes dimensiones:

- La primera de ellas es la **transferencia** de los conocimientos, habilidades y competencias adquiridos en la formación **al desempeño del puesto de trabajo**, y su **mantenimiento** a lo largo del tiempo. El objetivo de este análisis es conocer tanto la transferencia de la formación al puesto de trabajo como los **factores que afectan a dicha transferencia**. Factores que, a su vez, pueden actuar como factores barrera o como elementos facilitadores de la formación.
- La segunda dimensión es el **análisis**, tanto cualitativo como cuantitativo, **de las mejoras experimentadas en el desempeño profesional**, y el **impacto que éstas tienen en la organización** y en el cumplimiento de sus fines. Aunque aparentemente este análisis se solape con el de anterior, en realidad estamos estudiando aspectos diferentes de la eficacia: en el primer punto, el estudio se centra en el proceso, las restricciones, condicionantes y elementos facilitadores o dificultadores de la aplicación de la formación, mientras que en este punto el análisis se refiere a los resultados e impactos producidos por dicha formación.

Junto a estas dos dimensiones, en este apartado se analizará también la eficacia del programa desde el punto de vista de la percepción de sus destinatarios finales: los empleados públicos.

Gráfico 1. Continuo Formación-Impacto



Fuente: Elaboración propia.

El estudio de la eficacia se estructurará en torno a cuatro apartados, basados en el Continuo Formación-Impacto, que muestra el proceso de transferencia de conocimientos desde que se recibe la formación hasta que ésta impacta en la organización, quedando estructurado de la siguiente forma:

1. Formación
2. Transferencia de la formación recibida
3. Eficacia del impacto en el puesto de trabajo
4. Eficacia del impacto en la organización

1.- RECEPCIÓN DE LA FORMACIÓN Y ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS

La transferencia opera en un Continuo que va de la formación al impacto, tal y como se observa en el Continuo Formación-Impacto. No podrían producirse resultados en los empleados ni impacto en las organizaciones si efectivamente no se produce la adquisición de conocimientos y su posterior transferencia.

Además, la evaluación de la formación no sólo tiene por objeto el análisis de la aplicación de las competencias y conocimientos adquiridos en el trabajo. También incorpora elementos del diseño de la formación y motivación del individuo para aprender y capacitación para el aprendizaje.

Es por esto que el punto de partida desde el que se comienza todo el proceso es la **Recepción de la Formación**. No existe, sin embargo, homogeneidad en la forma de recepción ni acceso a dicha formación, pues existen diversos aspectos que la diferencian, entre ellos:

- Formación **interna o externa**, dependiendo de que la formación se realice o no en el propio organismo.
- Formación **única o plural**, dependiendo de que se realicen uno o varios cursos.
- Acceso **voluntario o requerido**, dependiendo de que sea el propio individuo quien proponga la realización de formación, o le sea propuesto recibirla.
- Acceso al curso **apoyado u obstaculizado**, dependiendo de que se encuentren facilidades o impedimentos en el **acceso** a la formación.

Dicha recepción de la formación, provoca una **adquisición de conocimientos** en el individuo, que puede incluso traspasar al entorno, si se dan factores como que la forma de trabajar sea conjunta en lugar de individual, o que el propio individuo comparta los conocimientos o materiales recientemente adquiridos.

Además, para que esta transferencia sea eficaz, es importante tener en cuenta un aspecto íntimamente relacionado con sus resultados: la **adecuación de la formación**. Por mucha formación que se reciba, poco se podrá conseguir si ésta no está adaptada **a las necesidades** del individuo, del puesto de trabajo o del propio organismo.

2.- EVALUACIÓN DE LA TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN

La llamada evaluación de la transferencia de la formación se centra en aquellos factores que condicionan la aplicación de dicha formación en el trabajo, su translación a los resultados y su mantenimiento a lo largo del tiempo.

Aunque la explicación es sencilla, la medición de sus resultados es más problemática. Tradicionalmente, la evaluación de transferencia se aborda mediante cuestionarios y preguntas a los individuos formados, entre las que se suelen incorporar dimensiones relativas a resultados personales con la intención de medir el grado en el que se producen efectos con la aplicación de la formación. Se trata, por tanto, de percepciones y preguntas relativamente genéricas que miden de forma limitada y subjetiva los resultados obtenidos.

Modelo teórico utilizado en la medición de la transferencia

Para analizar la evaluación de la transferencia, se utilizará el modelo teórico diseñado ex profeso para la realización de la *Evaluación de la formación dirigida a los empleados públicos de la Administración General del Estado*, del año 2012. El modelo citado, que se expone a continuación, se elaboró para medir de manera específica la transferencia de la formación, y está compuesto por un conjunto de grandes dimensiones (características personales, aspectos de la formación, entorno y condiciones laborales...) desglosadas en una serie de factores, que constituyen un marco teórico-conceptual de la transferencia.

La siguiente tabla recoge las distintas dimensiones, factores y definiciones del modelo teórico diseñado para medir la transferencia de la formación en la AGE, antes de ser aplicado a los datos obtenidos en la encuesta.

Tabla 1. Modelo teórico de transferencia de la formación en la AGE

DIMENSIONES	FACTORES	DEFINICIONES
DIMENSIÓN PERSONAL Elementos personales, intrínsecos al individuo que facilitan o dificultan la transferencia de la formación recibida al desempeño del puesto de trabajo. Pueden ser de naturaleza cognitiva, motivacional o conductual	Actitudes del individuo	Refleja el conjunto de actitudes que tiene una persona ante su universo personal y profesional, que pueden condicionar el aprendizaje y la transferencia de la formación.
	Capacidad de aprendizaje	Grado en que el individuo dispone de las capacidades cognitivas e intelectuales adecuadas para aprender.
	Motivación o predisposición al aprendizaje	Grado en el que los participantes en la formación cuentan con la motivación o predisposición adecuada tanto para acceder como para participar en las acciones formativas. Entre ellas figura la voluntariedad de la asistencia.
	Motivación para aplicar el aprendizaje	Grado en el que el participante en la formación cuenta con la motivación personal adecuada para aplicar de manera continuada las habilidades y conocimientos adquiridos al puesto de trabajo.
DIMENSIÓN DE LA FORMACIÓN Características de la formación recibida y ajuste a las necesidades formativas o carencias del sujeto, tanto de carácter general como en cuanto a las necesarias para el adecuado desempeño profesional	Satisfacción con la formación	Grado en que el individuo considera satisfactoria en su conjunto la formación recibida. Calidad subjetiva percibida de la formación.
	Diseño y aplicación de la acción formativa	Medida en que la formación es adecuada, en cuanto a su diseño y aplicación, a las necesidades formativas específicas y los requerimientos del trabajo que se desempeña. Grado en que se ajusta a las características y habilidades de los participantes.
ENTORNO LABORAL Elementos estructurales o generales del entorno laboral y profesional que condicionan la aplicación de la transferencia	Apoyo horizontal a la transferencia	Grado en el que los compañeros del participante apoyan y potencian la utilización de los conocimientos y habilidades adquiridos en la formación
	Apoyo de la estructura jerárquica	Grado en el que la organización, a través de la estructura jerárquica (no sólo el superior jerárquico) refuerza o dificulta la transferencia del aprendizaje.
	Clima laboral	Grado en el que el clima laboral influye en la transferencia.
CONDICIONES LABORALES Elementos vinculados directamente al puesto de trabajo desempeñado y que condicionan objetivamente la transferencia de la formación	Expectativas de mejora y carrera profesional	Grado en el que, por su situación profesional concreta o por la realidad del entorno laboral donde trabaja, se considera objetiva y subjetivamente que se disponen o se carecen de expectativas de mejora y carrera profesional. Influye tanto en el acceso a la formación (cuando es voluntaria) como a la aplicación del conocimiento.
	Oportunidad para transferir el aprendizaje	Disponibilidad de recursos y situaciones concretas en el puesto de trabajo que posibilitan o impiden la transferencia. Entre ellas figuran las características concretas del puesto de trabajo, la carga de trabajo y condiciones objetivas de su realización.
	Resultados de la aplicación de la transferencia	Resultados positivos o negativos en la aplicación de la transferencia que refuerzan o dificultan su aplicación continuada.

Fuente: Elaboración propia.

Para la aplicación del modelo, se ha utilizado la técnica del análisis factorial (AF), basada en la agrupación de las variables influyentes del modelo en un número menor de ellas, pero sin provocar pérdida de información con dicha reducción. El objetivo perseguido es hacer emerger la estructura subyacente existente, identificando una serie de constructos, dimensiones o factores no observables directamente, pero que expliquen el objeto de nuestro estudio, en este caso, los condicionantes de la transferencia de la formación.

Resultados obtenidos tras la aplicación del Análisis Factorial

Para llevar a cabo el análisis, se ha realizado un cuestionario vía web a los empleados de la Administración General del Estado que han realizado cursos, dentro del cual se ha incluido una batería de preguntas o ítems que reflejen distintos aspectos, positivos o negativos, relativos a las dimensiones y factores mencionados en el modelo. Los encuestados debían mostrar su grado de acuerdo o desacuerdo con los distintos aspectos cuestionados, empleando una escala Likert de 6 puntajes.

Hay que tener en cuenta que la distancia temporal existente entre la finalización y aplicación de la formación, y la administración del cuestionario, puede contribuir a que se identifiquen determinados elementos previos a la aplicación, o se asocie ésta última en función de la experiencia obtenida en su puesta en práctica con posterioridad, como el refuerzo jerárquico o institucional observado, o más aún el impacto sobre la carrera profesional y los efectos o recompensas obtenidos. Esto es, en función de otros elementos no estrictamente vinculados con el factor que se pretende medir, y que en otros trabajos configuran factores independientes y con entidad propia. Esto acontece con la motivación para aplicar la formación y los resultados obtenidos o los apoyos horizontales y jerárquicos para aplicar lo aprendido.

La siguiente tabla muestra los pesos o cargas que tienen los factores, según los distintos ítems solicitados en el cuestionario:

Tabla2. Matriz de estructura factorial. Coeficientes estructurales

	Factores						
	1	2	3	4	5	6	7
Es importante para mí conseguir las metas y realizar los objetivos que me he propuesto	0,098	0,766	0,065	0,034	0,099	0,057	0,016
Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo	0,119	0,723	0,051	0,021	0,042	0,058	0,012
En mi centro de trabajo existe un buen ambiente laboral y de relaciones humanas	0,169	0,174	0,184	0,879	-0,002	0,033	0,156
Busco las situaciones y oportunidades que me permiten dar a conocer mi preparación y valía	0,144	0,536	-0,067	0,074	0,089	0,057	0,138
Para mí es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general	0,107	0,462	0,043	0,202	0,043	0,021	0,069
Me siento capacitado para asimilar fácilmente nuevos conocimientos y habilidades	0,076	0,698	0,020	0,012	0,083	0,091	-0,013
Me gusta el clima laboral que hay en mi lugar de trabajo	0,189	0,181	0,210	0,864	0,018	0,034	0,167
Tengo interés por ampliar los conocimientos relacionados con mi trabajo	0,130	0,676	0,071	0,050	0,222	0,076	0,007
En general realicé los cursos voluntariamente	0,085	0,170	0,076	0,009	0,310	0,342	0,065
Tengo posibilidades de mejora y carrera profesional en mi trabajo	0,207	0,113	-0,030	0,114	0,092	0,145	0,571
No tengo tiempo para poder poner en práctica los conocimientos y técnicas aprendidas en la formación	0,063	0,016	0,310	-0,034	-0,013	0,049	0,054
Mis superiores se oponen a que utilice en el trabajo las técnicas y habilidades aprendidas en la formación	0,002	0,023	0,603	0,096	0,015	0,021	0,001
La formación recibida estaba estrechamente relacionada con las exigencias de mi trabajo	0,618	0,102	0,082	0,019	0,103	0,091	0,085
Obtengo ventajas, beneficios o recompensas en el trabajo cuando utilizo las habilidades y conocimientos adquiridos en la formación	0,394	0,045	-0,047	0,062	0,079	0,007	0,435
Desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar mi eficacia laboral	0,163	0,244	0,001	-0,023	0,761	0,157	-0,017
Podría mejorar mi rendimiento laboral actual	0,278	0,151	-0,074	0,028	0,692	0,029	0,109
Las expectativas de la formación estaban claras al principio de los cursos	0,307	0,190	0,010	0,020	0,243	0,570	0,099
En mi trabajo no tengo la autonomía suficiente para poder aplicar los conocimientos y técnicas aprendidas	0,178	-0,003	0,523	0,078	-0,058	-0,071	0,144
El material empleado en la formación (métodos, contenidos, recursos didácticos, etc.) era muy similar a los elementos reales que utilizo en mi trabajo	0,608	0,067	0,000	0,051	0,021	0,279	0,093
El ámbito humano de mi trabajo favorece el buen hacer e, incluso, la creatividad	0,414	0,089	0,209	0,406	0,019	0,055	0,387
Me hace ilusión aplicar lo aprendido en mi trabajo	0,377	0,295	0,038	0,047	0,436	0,149	0,056
Mis superiores me dicen que hago un buen trabajo cuando aplico lo que he aprendido en la formación	0,482	0,108	0,072	0,193	0,113	0,000	0,406
El tipo y las características de mi trabajo impiden que pueda poner en práctica lo que he aprendido en la formación	0,225	0,008	0,450	-0,020	-0,003	-0,067	0,107
Mis compañeros experimentados ridiculizan a quienes utilizan los conocimientos, técnicas o habilidades aprendidas en la formación	-0,049	0,024	0,592	0,129	0,012	0,043	-0,046
La formación recibida me ha ayudado a realizar mejor mi trabajo	0,767	0,147	0,057	0,030	0,216	0,117	0,152
Las características y el funcionamiento en la organización donde trabajo impiden que pueda tener mejoras profesionales	0,049	-0,002	0,286	0,102	-0,036	0,043	0,504
Transmito los conocimientos adquiridos a mis compañeros	0,480	0,199	0,031	0,083	0,139	-0,030	-0,091
La forma en que se impartieron los cursos fue adecuada para que pudiese aplicar las enseñanzas en mi trabajo	0,669	0,108	0,027	0,029	0,048	0,444	0,022
Dispongo de los recursos materiales y organizativos necesarios para aplicar lo aprendido en la formación	0,651	0,068	0,171	0,121	0,001	0,213	0,133
La formación ha permitido incrementar mi rendimiento laboral	0,783	0,125	0,043	0,048	0,194	0,091	0,176
En mi institución se penaliza a los empleados que ponen en práctica lo que aprendieron en la formación	-0,007	0,042	0,629	0,075	0,036	0,079	0,026
Los cursos de formación han cumplido las expectativas que tenía antes de realizarlos	0,453	0,146	0,003	0,039	0,078	0,636	0,085
Mis compañeros aprecian la utilización de mis habilidades y aptitudes aprendidas en la formación	0,521	0,173	0,089	0,220	0,101	0,082	0,200
Mis jefes creen que no soy eficaz cuando utilizo lo aprendido en la formación	-0,067	0,035	0,538	0,051	0,012	0,052	-0,053
Estoy insatisfecho con los cursos que realicé en 2015	0,140	0,010	0,222	0,026	0,002	0,286	0,030

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción de factores: Máxima verosimilitud. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser (La rotación converge en 7 iteraciones).

Medida de KMO: 0,907. Prueba de esfericidad de Bartlett, significatividad: 0,000. Determinante de la matriz de correlaciones: 0,00.

Los factores que inciden en la transferencia de la formación identificados en el AF son plenamente coherentes. El Análisis Factorial es estadísticamente consistente, presenta un buen ajuste del modelo y robustez, siendo capaz de explicar el 57% de la variabilidad total, medida a través de la varianza.

En la tabla anterior se observa que algunos factores aparecen con cargas relevantes en distintos ítems. Incluso en algún caso, un mismo ítem podría ayudar a configurar más de un factor. Esto es lógico, puesto que si en numerosas ocasiones el AF se basan en la asunción de que los factores están incorrelados (son independientes entre sí), es más realista y acertado considerar que entre los factores existe cierto tipo de correlación-

Por tanto existen variables asociadas a preguntas plurifactoriales, que podrían contribuir a configurar distintos constructos, tal y como muestra la tabla de correlaciones interfactores. Valores a partir del orden de 0,4 pueden considerarse como indicativos de una evidente correlación entre dichos factores.

Tabla 3. Correlaciones interfactoriales

Factores	1	2	3	4	5	6	7
1	1	0,343	0,188	0,475	0,488	0,520	0,442
2	0,343	1	0,082	0,300	0,404	0,294	0,181
3	0,188	0,082	1	0,312	0,030	0,166	0,172
4	0,475	0,300	0,312	1	0,198	0,248	0,418
5	0,488	0,404	0,030	0,198	1	0,407	0,216
6	0,520	0,294	0,166	0,248	0,407	1	0,274
7	0,442	0,181	0,172	0,418	0,216	0,274	1
Correl. Media	0,409	0,267	0,158	0,325	0,291	0,318	0,284

Fuente: Elaboración propia.

Tras estas apreciaciones previas, se observa cómo a partir de los resultados del AF emergen una serie de factores que condicionan claramente la transferencia de la formación, y además, la describen y definen sus características. La tabla siguiente muestra estas dimensiones y factores subyacentes.

Tabla 4. Dimensiones y factores de transferencia. Modelo resultante para el año 2015

DIMENSIONES	FACTORES
DIMENSIÓN PERSONAL	Actitud proactiva y capacidad de aprendizaje
	Motivación o predisposición al aprendizaje
DIMENSIÓN DE LA FORMACIÓN	Satisfacción con la formación
ENTORNO ORGANIZACIONAL	Adecuación de la formación y resultados de su aplicación
	Clima laboral
CONDICIONES LABORALES	Expectativas de mejora o carrera profesional
	Oportunidad y apoyo para transferir

Fuente: Elaboración propia.

DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Existe, en primer lugar, una dimensión personal básica para la medición de la transferencia. En esta dimensión pueden considerarse elementos conductuales o de actitud ante el universo personal y profesional, o de naturaleza cognitiva (capacidad para aprender) y motivacional (predisposición para aprender).

Esta dimensión está integrada por el factor **“actitud proactiva y capacidad para aprender” (factor 2)**. Se trata de un factor en el que confluyen claramente la proactividad personal y el logro de metas de carácter personal y profesional. Desde el prisma personal, esto se muestra en la sociabilidad (aceptación por parte de compañeros o personas en general), el logro y la búsqueda de superación (si se fracasa se intenta de nuevo) y la capacidad de aprendizaje. Éste último aspecto se acredita a través de capacidades cognitivas adecuadas para asimilar nuevos conocimientos y habilidades. Existe, además, predisposición para ampliar los conocimientos relativos al trabajo. Se trata, sin duda, de una dimensión importante de acceso al aprendizaje.

La aplicación del modelo no discrimina entre actitud en general, y capacidad de aprender, lo que es lógico pues están íntimamente relacionados y vinculados. Ambos aspectos pertenecen a la dimensión personal del modelo teórico diseñado inicialmente, aunque como factores independientes

Otro factor que forma parte de la dimensión personal es **“la motivación o predisposición al aprendizaje” (factor 5)**. Mide el grado en que el participante se siente motivado para participar en las acciones formativas, y refleja el deseo de realizar o no acciones formativas para mejorar la eficacia laboral, así como la voluntariedad en la participación. Pero también añade el reconocimiento de que es posible mejorar el rendimiento laboral.

DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN

Comprende las características de la formación recibida, en la forma en que se diseñó e impartió, incorporando la calidad percibida (satisfacción frente a la formación).

El análisis factorial ha identificado el factor **“satisfacción con la formación” (factor 6)**. Este constructo identifica claramente la satisfacción con las acciones formativas llevadas a cabo, además, voluntariamente. Pero dicha satisfacción aparece intrínsecamente unida en cierto modo al diseño de la formación, de tal modo que la forma en que se imparten las acciones sea adecuada para poder aplicar con posterioridad las enseñanzas al puesto de trabajo, lo que no deja de ser, por otro lado, un aspecto específico de satisfacción con la formación, especialmente en el caso de los empleados públicos que buscan y realizan formación no genérica, sino específica para su trabajo.

DIMENSIÓN: ENTORNO ORGANIZACIONAL Y PROFESIONAL

En esta dimensión se tratan los elementos del entorno institucional, laboral y profesional que condicionan la aplicación de la transferencia en el puesto de trabajo.

El análisis factorial ha identificado claramente un factor de **“adecuación de la formación y resultados de su aplicación” (factor 1)**, consistente en el grado en que la formación ha resultado adecuada con respecto al puesto de trabajo, en cuanto a contenidos, materiales, métodos o recursos didácticos, etc. Dicha adecuación está íntimamente ligada a los resultados producidos al aplicar los nuevos conocimientos al puesto de trabajo y compartirlos con el resto de compañeros.

El **“clima laboral” (factor 4)** constituye otro factor con entidad propia, que refleja las relaciones humanas existentes en el lugar de trabajo, y que pueden contribuir a la creatividad y a la empatía de los compañeros cuando se pone en práctica lo aprendido.

DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES

En esta dimensión se encuadran los elementos del entorno laboral vinculados directamente al puesto de trabajo y que condicionan de forma directa la transferencia de la formación.

Un factor integrado en esta dimensión son las **“Expectativas de mejora o carrera profesional” (factor 7)**, o grado en el que se considera, subjetivamente, que se dispone o se carece de expectativas de mejora y carrera profesional. Este factor incluye también los impedimentos que pueden ejercer las características y el funcionamiento en la organización y que impiden tener mejoras profesionales.

Finalmente, el análisis factorial identifica un factor relativo a la **“oportunidad y apoyo para transferir” (factor 3)**, que mide la disponibilidad de recursos y características propias del puesto de trabajo (disponibilidad de tiempo, grado de autonomía, etc), que impiden o facilitan la puesta en práctica de lo aprendido en la formación. Por un lado, el grado en el que los compañeros y la organización a través de la estructura jerárquica refuerzan o dificultan la transferencia del aprendizaje, pero por otro lado, todo ello dentro de un entorno laboral e institucional que posibilite o dificulte la aplicación de nuevos conocimientos y habilidades.

Riesgos o barreras y factores facilitadores de la transferencia de la formación

El análisis factorial validado permite identificar riesgos o barreras y facilitadores de la transferencia en el ámbito de la formación impartida en la AGE en el año 2015. Es posible

determinar cómo han operado los distintos constructos o factores, y si han posibilitado una adecuada transferencia al desempeño profesional. Siguiendo la literatura al uso, se considerará que un factor opera en un sentido u otro en función de las puntuaciones medias u otros estadísticos hallados en la replicación del AF a la matriz de datos de respuesta.

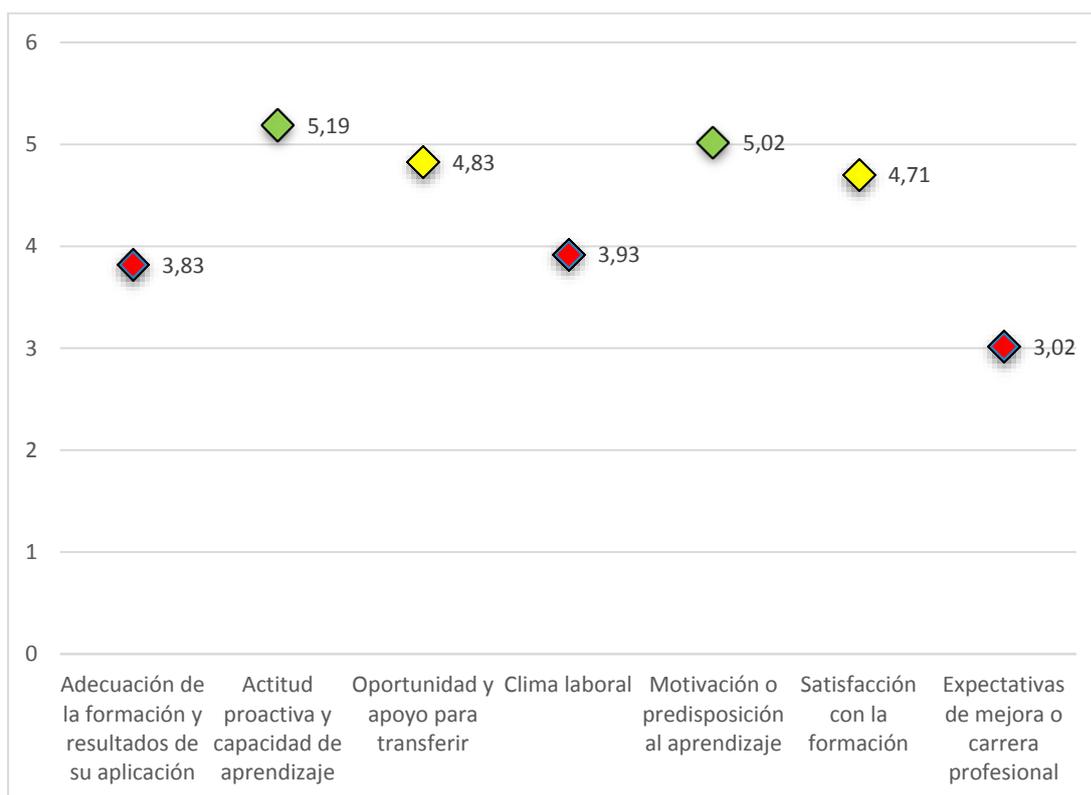
Se considerará el siguiente desglose, en función de las puntuaciones medias, en una escala de 1-6:

- existe un **facilitador fuerte** cuando las puntuaciones medias oscilen entre 5 y 6.
- Un **facilitador débil** cuando el valor se encuentre en el rango 4-5.
- Un **riesgo o barrera** a la aplicación de la formación en las puntuaciones medias entre 2,5 y 4.
- Y una **barrera fuerte** a la transferencia de la formación cuando oscile entre 1 y 2,5.

El tipo ideal sería aquel en el que todos los factores operen como facilitadores fuertes, considerándose que no existen impedimentos a la plena transferencia de la formación.

El gráfico siguiente presenta las puntuaciones medias de los distintos factores.

Gráfico 2. Puntuaciones medias de los factores



Fuente: Elaboración propia.

NOTA: Los puntos verdes indican un facilitador fuerte, los amarillos un facilitador moderado y los rojos un riesgo o barrera.

Como **Facilitadores Fuertes** encontramos, por un lado la **“actitud proactiva y capacidad para el aprendizaje”**. Los empleados públicos, en general, afirman tener una adecuada predisposición y capacidad de aprendizaje y ser proactivos. Para el 66,3% de los encuestados la proactividad y

capacidad para el aprendizaje actúa como un facilitador fuerte, para un 29,3% como un facilitador débil y para un 4,5% actuaría como una barrera fuerte o riesgo de barrera a la transferencia.

El segundo gran Facilitador Fuerte sería la **“motivación o predisposición al aprendizaje”**. A este respecto, las valoraciones para más de la mitad de los encuestados, son de facilitador fuerte, en un 53,3% de los casos, facilitador débil en un 30,1% y barrera fuerte o riesgo de barrera en un 16,65%.

Entre los **Facilitadores Débiles**, tenemos por un lado la “oportunidad y apoyo para transferir”, y por otro la “satisfacción con la formación”

En cuanto a la **“oportunidad y apoyo para transferir”**, las respuestas obtenidas fueron de facilitador fuerte en un 47,2% de los casos, facilitador débil en un 38,99% y de efecto barrera en un 13,9% de las ocasiones.

La **“satisfacción con la formación”** y la forma en que se imparten las acciones, para poder aplicarla posteriormente, emerge como un facilitador moderado de la transferencia. Los valores medios, medianos y de distribución (cuartiles) indican una concentración de las opiniones expresadas por los encuestados en torno a 4,71 puntos.

Este factor constituye una barrera fuerte o riesgo de barrera para transferir para un 18,1% de los empleados públicos encuestados. Para el 41,5% constituye un facilitador débil, y para un 40,4% un facilitador fuerte.

Los factores que emergen como **Riesgo de barrera para transferir**, son, por orden de puntaje, el **“clima laboral”**, la **“adecuación de la formación y los resultados de su aplicación”** y las **“expectativas de mejora o carrera profesional”**.

En el caso del “Clima laboral”, el 55,1% de los encuestados considera este factor como un facilitador para la transferencia de la formación, mientras que un 44,9% lo considera una barrera.

La “adecuación de la formación y los resultados de su aplicación” es considerada como un factor facilitador en el 47,2% de las ocasiones y una barrera en el 52,9% de los casos.

El último factor, las “expectativas de mejora o carrera profesional” es la que marca la mayor distinción, considerada una barrera en el 72,5% de los casos y un facilitador en un 27,6% de las ocasiones.

Aplicación efectiva de la formación al desempeño laboral.

La segunda dimensión de la eficacia apuntada al inicio del epígrafe es analizar el grado en el que los diferentes factores extraídos inciden en la transferencia de la formación al puesto de trabajo concreto. Debe insistirse nuevamente en la necesidad de ser cauto a la hora de analizar las respuestas de la encuesta, puesto que la incidencia de la transferencia se basa en las percepciones de los empleados públicos encuestados.

A efectos de establecer el grado y la intensidad en el que los factores anteriormente descritos inciden en la transferencia efectiva de la formación en el lugar de trabajo, se ha realizado un modelo de regresión lineal. Con este modelo se pretende explicar la relación de la Transferencia de la Formación al puesto de trabajo con los Factores obtenidos.

La siguiente tabla muestra el grado de ajuste del modelo de regresión con los siete factores incluidos.

Tabla 5. Ajuste del modelo de regresión

R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típico de la estimación	Durbin-Watson
0,683	0,466	0,465	19,21193	1,997

Fuente: Elaboración propia.

Los coeficientes de determinación (R cuadrado y R cuadrado corregida) indican que los factores son capaces de explicar el 46% de la transferencia efectiva de la formación. A priori, podría parecer un porcentaje reducido, pero hay que tener en cuenta que sólo se han introducido los factores identificados en el AF, y no otras variables que podrían incidir también en la transferencia, como la edad, el sexo, los años de antigüedad en la administración, etc. Se realizará un análisis posterior a este que añada algunas de estas variables. El coeficiente de Durbin-Watson refleja el cumplimiento del supuesto de linealidad en las regresiones lineales. El valor de 1,997 acredita que se cumple dicho supuesto. Además, el test de ANOVA indica que el modelo es significativo, es decir, que efectivamente existe relación lineal significativa entre los factores y la transferencia.

Veamos el resultado del modelo propuesto:

Tabla 6. Coeficientes de los factores y grado de explicación de la transferencia

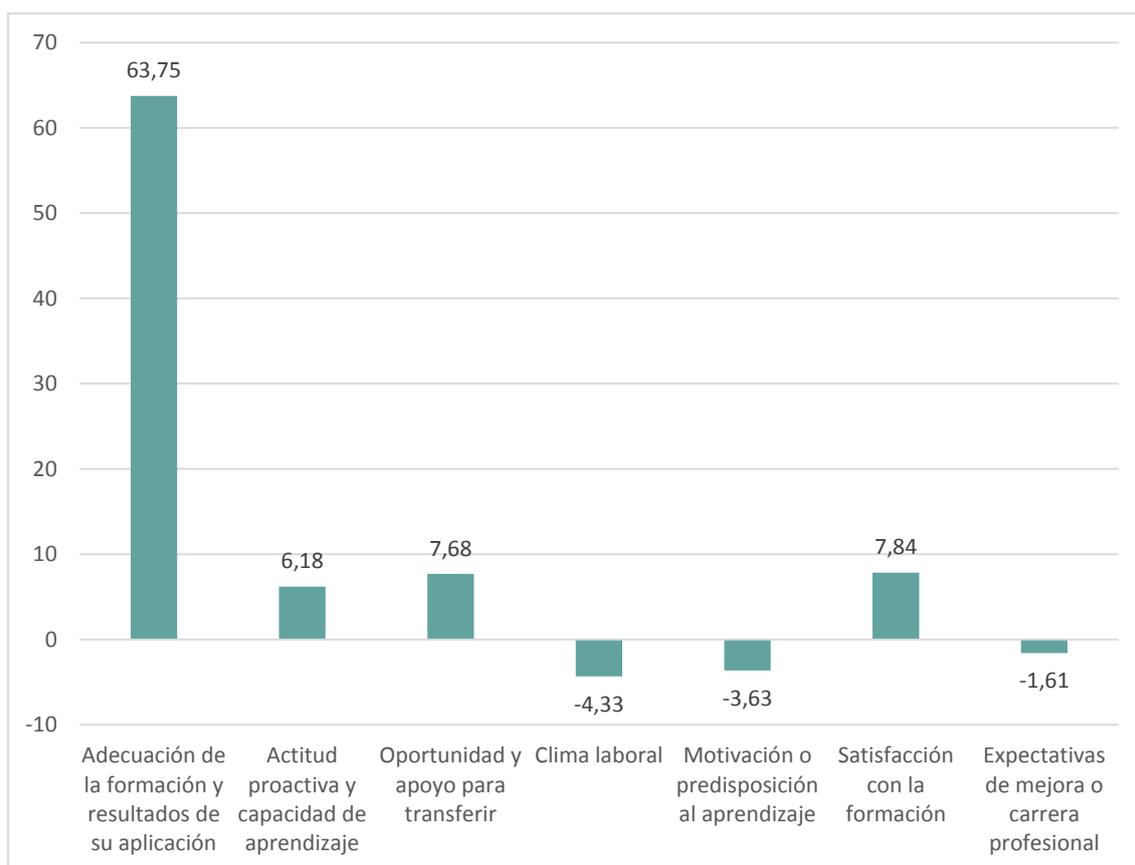
	Coeficientes no estandarizados		Coef. tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior
Constante	-38,846	2,636		-14,738	0,000	-44,014	-33,679
Adecuación de la formación y resultados de su aplicación	1,840	0,042	0,638	43,720	0,000	1,758	1,923
Actitud proactiva y capacidad de aprendizaje	0,400	0,086	0,062	4,638	0,000	0,231	0,569
Oportunidad y apoyo para transferir	0,354	0,051	0,077	7,005	0,000	0,255	0,453
Clima laboral	-0,294	0,087	-0,043	-3,402	0,001	-0,464	-0,125
Motivación o predisposición al aprendizaje	-0,331	0,127	-0,036	-2,604	0,009	-0,580	-0,082
Satisfacción con la formación	0,580	0,092	0,078	6,294	0,000	0,400	0,761
Expectativas de mejora o carrera profesional	-0,110	0,082	-0,016	-1,345	0,179	-0,270	0,050

Fuente: Elaboración propia

De los siete factores obtenidos, vemos que sólo seis de ellos tienen una importancia significativa sobre la transferencia de la formación al puesto de trabajo, quedando excluido de la representatividad del modelo el factor “Expectativas de mejora o carrera profesional”.

Los coeficientes tipificados Beta tienen la ventaja de ser comparables entre sí, proporcionando información acerca de la importancia relativa de cada factor sobre la transferencia de la formación. En el siguiente gráfico se muestra la aportación de cada uno de los factores a la transferencia de la formación, en una escala de 100 puntos.

Gráfico 3. Aportación de los Factores a la Transferencia de la Formación



Fuente: Elaboración propia

NOTA: Los valores mostrados son los coeficientes Beta estandarizados, multiplicados por 100 para una mayor claridad expositiva.

La aportación producida por los factores actúa en sentido positivo en cuatro de los siete factores, y de forma negativa en los tres restantes (teniendo siempre en cuenta que uno de los factores cuya aportación es negativa, no ha proporcionado resultados significativos, el Factor “Expectativas de mejora o carrera profesional”).

De entre los factores cuya influencia actúa como incentivo para transferir la formación, destaca sobre el resto la “Adecuación de la formación y resultados de su aplicación”, con una influencia de 63,75 puntos sobre 100. Los otros tres factores, producen un efecto de entre 6 y 8 puntos, y son la “Satisfacción con la formación”, la “Oportunidad y apoyo para transferir” y la “Actitud proactiva y capacidad de aprendizaje”.

De entre los factores cuya influencia actúa como impedimento para que se produzca la deseada transferencia, se encuentran el “Clima laboral” y la “Motivación o predisposición al aprendizaje”, con unas puntuaciones cercanas a 4, sin tener en cuenta las “Expectativas de mejora o carrera profesional” pues además de obtener el nivel de influencia más bajo, produce un resultado no significativo.

Para completar el análisis de la transferencia de la formación, se ha realizado una segunda regresión lineal múltiple que incorpora, además de los factores anteriores, las siguientes variables explicativas que podrían considerarse relevantes en el modelo: variables relativas al propio encuestado (Sexo, Edad, Antigüedad en la Administración, Nivel de estudios, Tipo de empleado), variables relativas al puesto de trabajo (Tipo de organismo al que pertenece, Ministerio de adscripción, Localización geográfica del puesto de trabajo) y variables relativas a la formación (Número de cursos realizados, Adecuación de la oferta de cursos a las necesidades formativas propias, Obstáculos impuestos para realizar cursos de formación).

Con este modelo, y tras contrastar que todos los tests e indicadores de bondad de ajuste son los adecuados, conseguimos explicar un 47% de la transferencia, lo que realmente no mejora en exceso el modelo en el que sólo considerábamos los factores. Hay que tener en consideración que pueden existir muchos factores externos no observables susceptibles de influir en dicha transferencia de conocimientos al puesto de trabajo. El modelo resultante produce los siguientes coeficientes Beta, que se presentan tanto en forma numérica como gráfica.

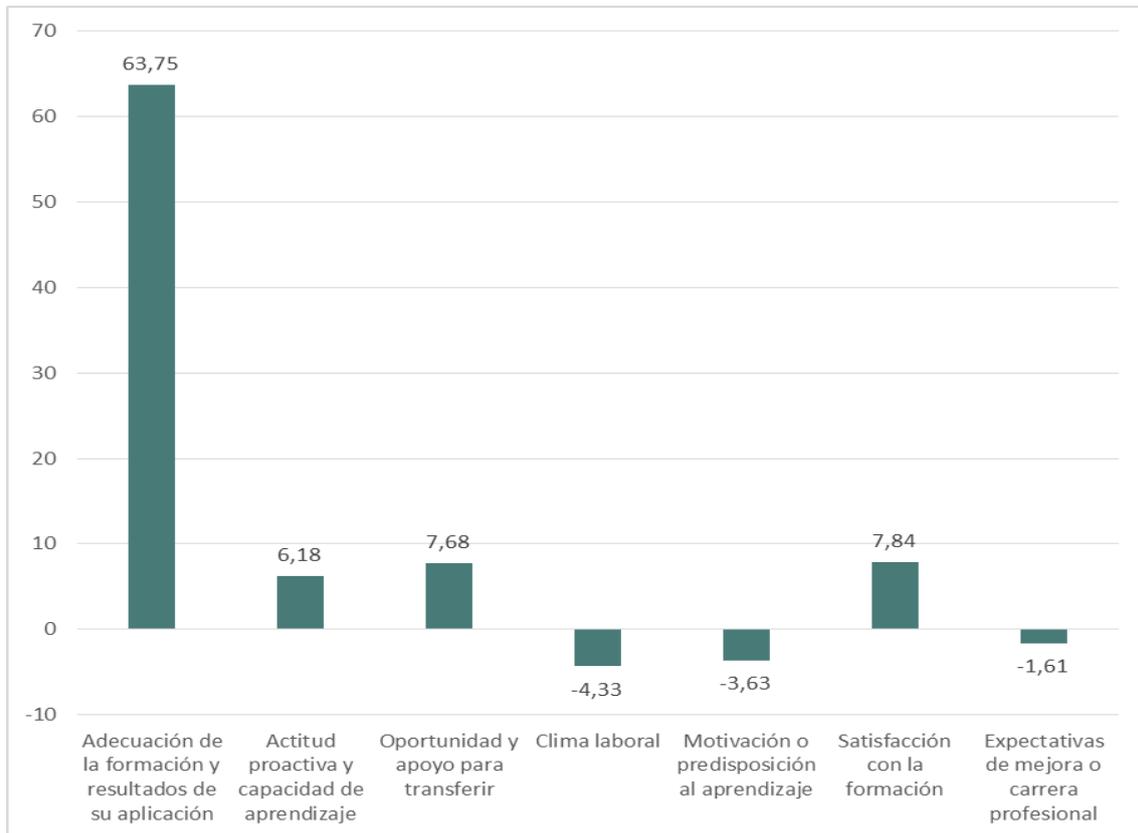
Tabla 7. Coeficientes de las variables explicativas del modelo y grado de explicación de la transferencia

	Coefic. no estandariz.		Coef. tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior
(Constante)	-44,481	2,847		-15,622	0,000	-50,063	-38,899
Adecuación de la formación y resultados de su aplicación	1,809	0,042	0,628	43,515	0,000	1,727	1,890
Actitud proactiva y capacidad de aprendizaje	0,390	0,088	0,060	4,438	0,000	0,218	0,562
Oportunidad y apoyo para transferir	0,371	0,052	0,081	7,155	0,000	0,269	0,473
Clima laboral	-0,249	0,086	-0,037	-2,883	0,004	-0,418	-0,080
Motivación o predisposición al aprendizaje	-0,365	0,130	-0,040	-2,821	0,005	-0,619	-0,111
Satisfacción con la formación	0,655	0,094	0,088	6,968	0,000	0,471	0,839
Localización geográfica	-1,683	0,615	-0,029	-2,735	0,006	-2,890	-0,477
Obstáculos para realizar cursos	2,871	0,739	0,043	3,885	0,000	1,422	4,320

Antigüedad en la administración	0,102	0,028	0,039	3,672	0,000	0,048	0,157
Número de cursos realizados	0,679	0,145	0,049	4,685	0,000	0,395	0,963

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4: Aportación de las variables explicativas a la Transferencia de la Formación



Fuente: Elaboración propia.

NOTA: Los valores mostrados son los coeficientes Beta estandarizados, multiplicados por 100 para una mayor claridad expositiva.

Tras multitud de pruebas en las que se han combinado las potenciales variables que podrían incidir en la explicación de la transferencia, se concluye como un posible modelo el arriba descrito. En él, se obtienen como variables significativas seis de los siete factores obtenidos en el Análisis Factorial, a los que se añaden, además cuatro nuevas variables explicativas. En realidad este modelo anterior es coherente con el anterior, pues de todos los factores descriptivos de nuestro análisis de la transferencia, el único que desaparece es el relacionado con las “Expectativas de mejora o carrera profesional”, el mismo que resultaba no significativo en la primera regresión que incluía únicamente los factores. En cuanto a las nuevas variables influyentes en la transferencia, emergen las características Localización geográfica, Obstáculos para realizar cursos, Antigüedad en la Administración y Número de cursos realizados.

En cuanto a la aportación de las distintas variables que contribuyen a explicar el modelo, encontramos ahora que siete de las características influyen en sentido positivo y tres en negativo.

Entre las que van a favor de la transferencia, encontramos todos los factores analizados anteriormente, donde sigue destacando indudablemente la “Adecuación de la formación y los resultados de su aplicación”. El resto de características están todas a un nivel similar y muy inferior al anterior, donde por orden descendente encontramos la “Satisfacción con la formación”, la “Oportunidad y apoyo para transferir”, la “Actitud proactiva y capacidad de aprendizaje”, el “Número de cursos realizados”, los “Obstáculos para realizar cursos” y la “Antigüedad en la administración”.

Entre las características que explican el modelo de transferencia, pero en sentido desfavorable, encontramos a un nivel parecido la “Motivación o predisposición al aprendizaje”, el “Clima laboral” y la “Localización geográfica”.

3.-EFICACIA DE LA FORMACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL

El continuo de la formación requiere, para una plena eficacia de la intervención (en nuestro caso, el programa de formación), que la oferta formativa sea adecuada en función de las necesidades profesionales de los empleados, así como una efectiva transferencia de los conocimientos y habilidades aprendidos al desempeño profesional. Anteriormente se ha constatado que el grado de transferencia viene condicionado por una serie de factores, que actúan como facilitadores u obstaculizadores de dicha transferencia.

El resultado final de la formación se debe expresar en un incremento del rendimiento profesional de los empleados públicos, dentro del continuo que opera desde las necesidades existentes (pertinencia) hasta el análisis de los resultados y la eficacia de la intervención.

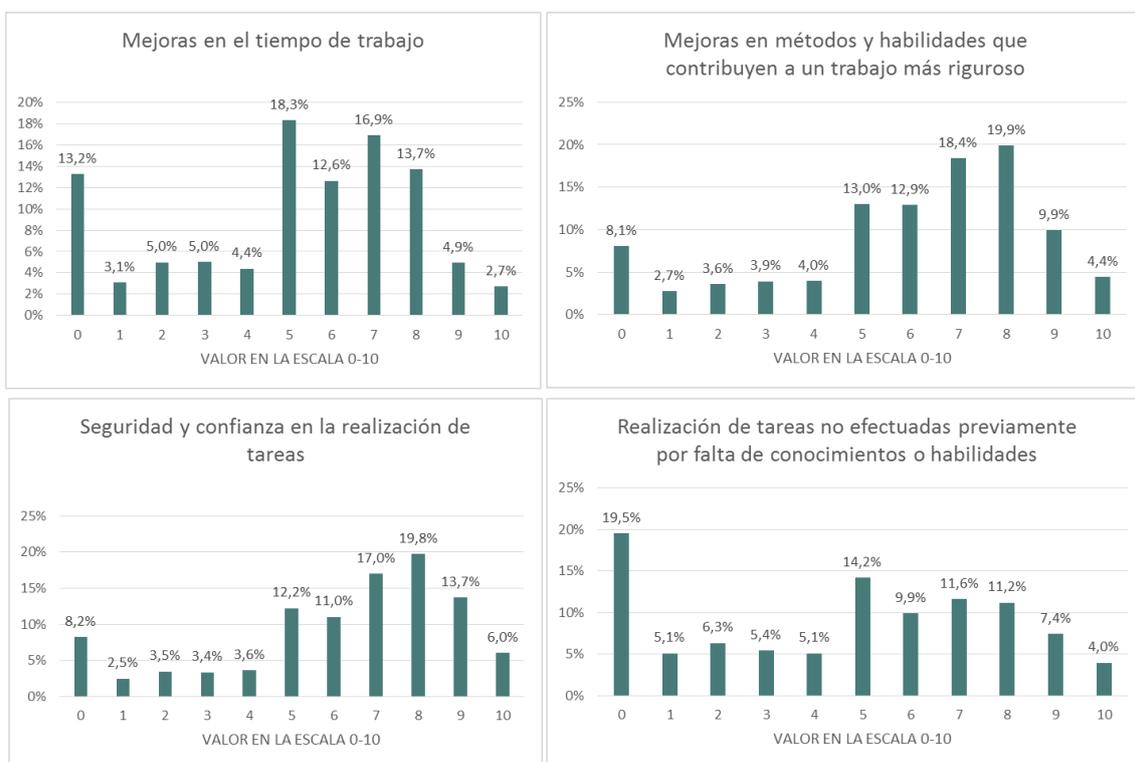
El análisis de los resultados y de la eficacia requiere, tal y como se apuntó en el modelo teórico diseñado, la instrumentación de herramientas que permitan la medición objetiva del desempeño profesional y el grado en que la formación contribuye a una hipotética mejora del rendimiento. Este hecho excede de las características y naturaleza de la evaluación. Además, cabe destacar que la implementación de un sistema generalizado de medición del rendimiento y los resultados atribuibles a las acciones formativas resultaría dificultosa en términos técnicos, de recursos humanos y materiales. Si cabría, por el contrario, plantear experiencias piloto o exploratorias, a través de la medición objetiva en algunos ámbitos y para determinadas tipologías de acciones formativas.

No obstante, con carácter meramente exploratorio y tentativo se ha llevado a cabo un análisis de las mejoras en rendimiento atribuibles a la formación. Dicho análisis está basado en las mejoras que los empleados públicos han percibido en el desempeño profesional durante 2015 y la primera mitad del año 2016, por lo que los resultados deben tomarse con cautela. A tal efecto, en el cuestionario se han introducido una serie de ítems para medir la percepción sobre una serie de aspectos laborales o profesionales, tanto entre quienes han realizado cursos

formativos como entre quienes no lo han hecho, operando estos últimos como grupo de control. Aunque la encuesta estaba planteada únicamente hacia aquellos empleados que habían realizado cursos, en la muestra que se nos proporcionó por parte de los promotores también se incluían algunos individuos que, habiendo solicitado curso, finalmente no los realizaron, por lo que se decidió aprovechar esta información para la evaluación.

En términos generales, los empleados públicos afirman haber experimentado determinadas mejoras en el desempeño profesional en el último año y medio. Las mejoras son de distinto orden: en tiempo de trabajo, en métodos y habilidades que contribuyen a un trabajo más riguroso, una mayor seguridad y confianza en la realización de tareas o, finalmente, la realización de otras tareas vinculadas al trabajo que no se podían efectuar anteriormente por falta de conocimientos o habilidades. Cada una de las preguntas se valoró utilizando una escala de 0 a 10, donde 0 significaba que no se habían experimentado mejoras y 10 que se habían experimentado grandes mejoras en el desempeño. Los resultados se muestran en el gráfico siguiente:

Gráfico 5. Mejoras (%) en rendimiento experimentadas por los empleados públicos. Percepciones.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a empleados públicos de la AGE.

La mejora del rendimiento experimentada en su conjunto fue de 28,5 puntos en promedio, en una escala de 0 a 40, siempre según las opiniones de los empleados públicos, con un valor mediano de 24 puntos.

Sea cual fuere el grado de mejora en el rendimiento experimentado, siempre teniendo en cuenta la cautela con que deben tratarse las afirmaciones subjetivas de los empleados públicos, pueden existir numerosos factores que incidan en esta circunstancia. Las acciones formativas pueden contribuir, como también lo pueden hacer otros aspectos institucionales y personales que condicionan el desempeño laboral.

La importancia relativa de la formación en la mejora en el rendimiento percibida por los empleados se ha intentado captar a través de una regresión lineal, en la que se han incorporado todos aquellos aspectos relacionados hipotéticamente con el rendimiento laboral.

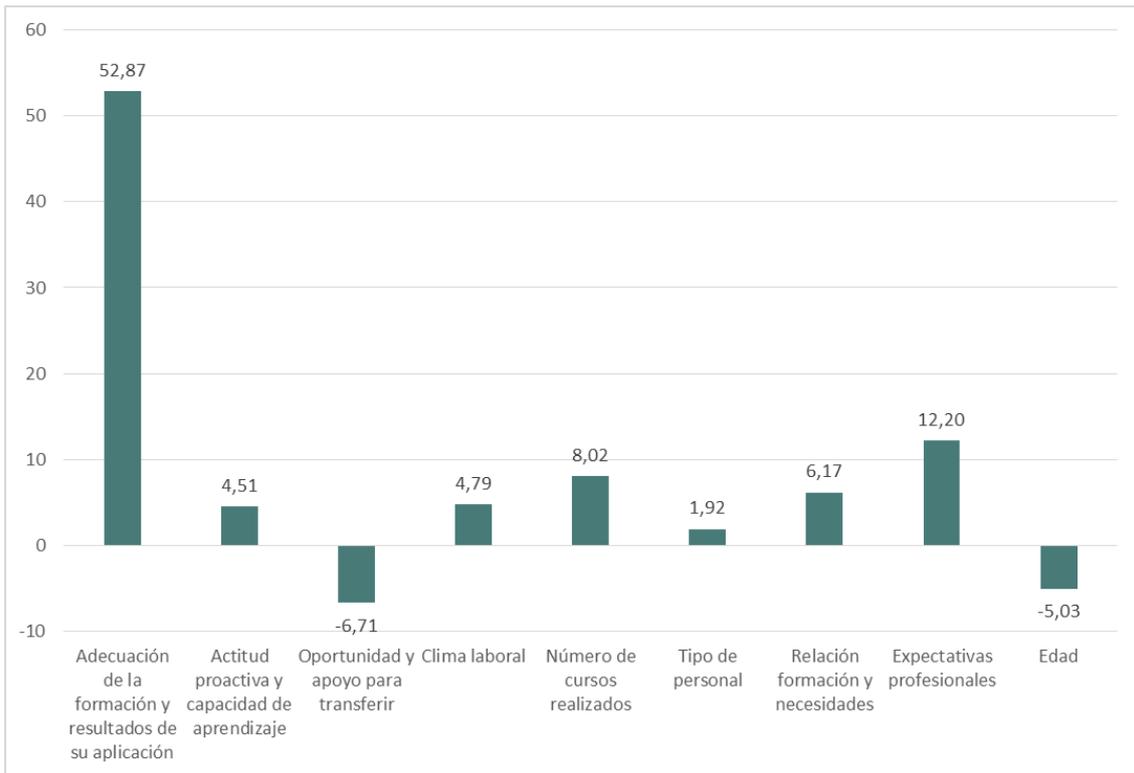
El ajuste del modelo de regresión es adecuado, permitiendo explicar un 44,4% de la variación del rendimiento laboral. Los resultados obtenidos se presentan en la tabla y el gráfico siguientes, de forma numérica y gráfica respectivamente.

Tabla 8. Coeficientes de las variables independientes que explican el rendimiento

	Coeficientes no estandarizados		Coef. tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
	B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior
(Constante)	-2,355		0,000	-1,670	0,095	-5,121	0,410
Adecuación de la formación y resultados de su aplicación	0,587	0,017	0,529	35,404	0,000	0,555	0,620
Actitud proactiva y capacidad de aprendizaje	0,113	0,032	0,045	3,559	0,000	0,051	0,175
Oportunidad y apoyo para transferir	-0,121	0,022	-0,067	-5,574	0,000	-0,163	-0,078
Clima laboral	0,125	0,036	0,048	3,479	0,001	0,055	0,196
Número de cursos realizados	0,421	0,060	0,080	7,021	0,000	0,304	0,539
Tipo de personal	0,374	0,224	0,019	1,670	0,095	-0,065	0,814
Relación formación y necesidades	0,997	0,207	0,062	4,820	0,000	0,591	1,402
Expectativas profesionales	0,670	0,070	0,122	9,630	0,000	0,534	0,807
Edad	-0,066	0,015	-0,050	-4,337	0,000	-0,096	-0,036

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a empleados públicos de la AGE.

Gráfico 6. Aportación de las variables explicativas al Rendimiento laboral experimentadas en 2015.



Fuente: Elaboración propia.

NOTA: Los valores mostrados son los coeficientes Beta estandarizados, multiplicados por 100 para una mayor claridad expositiva.

Entre los elementos que favorecen el rendimiento de los empleados públicos el en último año y medio, destaca sobre los demás la “Adecuación de la formación recibida y los resultados de su aplicación”. En un segundo plano, encontramos las “Expectativas profesionales” y el “Número de cursos realizados”, seguidos en un tercer nivel por la “Relación de la formación con las necesidades”, el “Clima laboral” y la “Actitud proactiva y la capacidad de aprendizaje. El “Tipo de personal” afecta en realidad muy poco, y sería el último de los factores positivos.

Entre los factores que influyen de forma negativa en el rendimiento profesional encontramos, en un nivel similar, la “Oportunidad y apoyo para transferir” y la “Edad”.

En definitiva, la eficacia de la formación en términos de rendimiento está mediatizada por elementos o factores contextuales de la administración pública o de tipo organizacional que pueden condicionar, en determinados casos, y en mayor o menor grado, los efectos que la formación tiene sobre el rendimiento.

Efectos netos de la formación en el desempeño profesional

La formación recibida contribuye a explicar el rendimiento percibido, aunque no es el factor o variable que mayor importancia tiene.

Otro aspecto a considerar es el grado en que la formación mejora el rendimiento con independencia del resto de variables o características. Esta perspectiva de la evaluación de la efectividad o eficacia de las políticas o intervenciones públicas pretende determinar qué habría sucedido a los participantes en un programa en el supuesto de no haber participado. Es el conocido como contrafactual.

En las últimas décadas se ha recurrido a las denominadas herramientas de evaluación de impacto para abordar este análisis. Han sido ampliamente utilizadas en la medición de los efectos de la formación en y para el empleo, fundamentalmente en el sector privado. En el caso de la formación para los empleados públicos su utilización ha sido más limitada, probablemente por dificultades metodológicas y de otro orden, aunque también existen algunos ejemplos destacables.

El problema fundamental de la inferencia causal es que resulta imposible observar o determinar los resultados del mismo individuo en ambas condiciones de tratamiento al mismo tiempo. Esto es, los empleados públicos no pueden encontrarse simultáneamente en la situación de recibir formación o no recibirla en un momento concreto, en nuestro caso, el año 2015.

En esta evaluación se aplica con carácter exploratorio la técnica de emparejamiento *Propensity Score Matching* (PSM). A grandes rasgos, la técnica trata de identificar un conjunto de individuos que no hayan recibido formación pero cuyas características sean lo más parecidas posible a los que sí han participado, y cuya única diferencia entre ambos grupos sea el hecho de haber participado en el programa de formación. Estos individuos se convierten así en un grupo de comparación que se emplea para estimar el contrafactual.

No podemos dejar de mencionar una cuestión básica en la utilización de estas herramientas, especialmente en el marco de esta evaluación: la necesidad de contar con indicadores de resultados robustos y objetivos. Los efectos de la formación en o para el empleo suelen medirse a través de indicadores de resultados rigurosos, tales como la incorporación al empleo, el mantenimiento o duración de los episodios de empleo, o las ganancias o variaciones salariales experimentadas como consecuencia de la formación que se ha recibido. En las Administraciones Públicas, por sus propias características, no resulta posible utilizar estos indicadores.

Tampoco se dispone de resultados objetivos en términos de desempeño laboral, tanto para los empleados públicos que reciben formación (grupo de tratamiento) y quienes no la reciben (grupo de control), que forman parte de la muestra. Los resultados se basan en las percepciones de los empleados públicos encuestados con respecto a las mejoras experimentadas en su desempeño laboral. Por ello, este análisis debe considerarse como meramente tentativo.

Se han realizado 6 modelos para aplicar la técnica del PSM, que se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 9. Modelos empleados para la aplicación del PSM

Intensidad de la intervención (grupo de tratamiento)	Empleados públicos que integran la muestra	
	Todos los empleados públicos	Empleados públicos que no han cambiado de empleo
Realizar algún curso	Modelo 1	Modelo 2
Realizar 2 o más cursos	Modelo 3	Modelo 4
Realizar 3 o más cursos	Modelo 5	Modelo 6

Fuente: Elaboración propia.

Con estos modelos se pretende analizar cuál es el grado de mejora en el rendimiento profesional al ir incrementando el número de cursos realizados. Además, se realiza el estudio para la totalidad de los empleados públicos y para aquellos que no han cambiado de empleo en el año 2015, con el fin de comprobar si dicha transferencia de formación influye en un posible cambio de empleo.

Analizaremos en primer lugar los resultados obtenidos al realizar algún curso, independientemente de la cantidad de cursos realizados. Los resultados obtenidos con el PSM se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 10. Propensity Score Matching. ATT. Criterio de tratamiento: Realiza algún curso.

Algoritmo	N.Tratados	N. Contraste	ATT	Std.Err.	t
TODOS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS					
Vecino más próximo.	4.527	174	-1,099	1,048	-0,781
Kernel gaussiano. 0.06	4.527	196	0,037	0,932	0,040
Kernel epanechnikov. 0.01	4.527	196	-0,233	0,771	-0,302
EMPLEADOS QUE NO HAN CAMBIADO DE TRABAJO					
Vecino más próximo.	3.908	155	-1,987	1,403	-1,416
Kernel gaussiano. 0.06	3.908	170	-0,101	0,840	-0,121
Kernel epanechnikov. 0.01	3.908	170	-0,367	0,927	-0,395

Fuente: Elaboración propia.

En ambos casos, tanto en el estudio de la totalidad de los empleados públicos, como en el estudio de aquellos que no han cambiado de trabajo, los valores del estadístico t indican que los resultados son no significativos, por lo que no podemos inferir que las acciones formativas hayan producido ningún efecto en el desempeño profesional de los empleados públicos.

Este hecho puede ser consistente desde el punto de vista teórico, si se toma como premisa que el hecho de realizar una sola acción formativa de escasas horas de duración puede no ser relevante desde la perspectiva de la mejora del desempeño profesional. Acción formativa que, por lo demás, puede no estar vinculada necesariamente a necesidades profesionales.

En segundo lugar, se analizan los efectos netos de recibir formación asumiendo una mayor intensidad en el número de cursos realizados, constituyendo el grupo de tratamiento como aquellos que realizaron dos o más acciones formativas. Los resultados, que se presentan en la siguiente tabla, son ahora plenamente significativos y muestran que existe relación entre la formación recibida y los resultados obtenidos en el desempeño profesional.

Tabla 11. Propensity Score Matching. ATT. Criterio de tratamiento: Dos o más cursos.

Algoritmo	N.Tratados	N. Contraste	ATT	Std.Err.	t
TODOS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS					
Vecino más próximo.	3.417	904	1,644	0,476	3,452
Kernel gaussiano. 0.06	3.417	1.110	1,927	0,337	5,725
Kernel epanechnikov. 0.01	3.417	1.110	1,783	0,309	5,770
EMPLEADOS QUE NO HAN CAMBIADO DE TRABAJO					
Vecino más próximo.	2.942	762	1,189	0,525	2,262
Kernel gaussiano. 0.06	2.942	966	2,064	0,356	5,959
Kernel epanechnikov. 0.01	2.942	966	1,913	0,357	5,356

Fuente: Elaboración propia.

De la tabla anterior se deduce que la recepción de formación mejora entre 1 y 2 puntos el desempeño laboral, dependiendo del algoritmo de emparejamiento que se utilice.

El efecto neto es superior para aquellos empleados que permanecen en su trabajo en todos los algoritmos de emparejamiento utilizados: varía entre 2,6% y el 4,69%. Esto es, cuando no hay cambio de empleo, las acciones formativas contribuyen en mayor medida a mejorar el desempeño profesional.

Por último, se ha analizado el efecto neto de la formación utilizando el criterio de mayor intensidad, considerando como grupo de tratamiento los individuos que realizan tres o más acciones formativas, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 12. Propensity Score Matching. ATT. Criterio de tratamiento: Tres o más cursos.

Algoritmo	N.Tratados	N. Contraste	ATT	Std.Err.	t
TODOS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS					
Vecino más próximo.	2.067	1.153	1,540	0,413	3,729
Kernel gaussiano. 0.06	2.067	2.459	1,609	0,323	4,979
Kernel epanechnikov. 0.01	2.067	2.459	1,384	0,300	4,614
EMPLEADOS QUE NO HAN CAMBIADO DE TRABAJO					
Vecino más próximo.	1.743	1.011	1,213	0,450	2,696
Kernel gaussiano. 0.06	1.743	2.163	1,659	0,360	5,427
Kernel epanechnikov. 0.01	1.743	2.163	1,421	0,276	5,145

Fuente: Elaboración propia.

Del estudio conjunto de los tres análisis, que incluyen los seis modelos mencionados anteriormente, se deduce que el hecho de realizar un único curso no permite inferir mejoras en el rendimiento profesional. Sin embargo, al ampliar el número de cursos que se han realizado, se producen resultados significativos que producen una mejora similar en ambos casos estudiados, a partir de 2 y a partir de 3 acciones formativas.

No se encuentran sin embargo grandes diferencias ni en las comparaciones entre todos los empleados públicos frente a aquellos que no han cambiado de empleo, ni en las comparaciones entre realizar más de dos acciones formativas o más de 3.

En definitiva, cabe afirmar que incrementando la formación en más de una acción formativa, los efectos netos de la misma también aumentan en sentido positivo, por lo que la formación contribuye a una mejora del desempeño.

4.-EFICACIA O IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

Para concluir el estudio de la eficacia, según el continuo mostrado al principio del apartado, es necesario valorar el impacto final sobre la organización. Para ello, se restringió la encuesta a aquellos empleados de la AGE que tienen personas a su cargo, considerando que de alguna forma dirigen algún área del organismo y pueden valorar cuál ha sido la influencia de la formación recibida dentro de dicha área. Hay que tener en cuenta de nuevo que nos estamos basando en preguntas acerca de la percepción y no en hechos objetivos.

Desde el punto de vista de quienes tienen personas bajo su mando, existe una clara división de opiniones respecto de la eficacia de la formación: un 42,2% cree que los cursos realizados no han mejorado las habilidades, competencias y/o conocimientos de éstos mientras que un 57,8% sí considera que las acciones formativas sí han contribuido a mejorar el desempeño profesional.

De forma genérica, su opinión sobre el “grado en que la realización de acciones formativas contribuye a la mejora en el desarrollo del trabajo”, se sitúa en un valor de 5,8 en una escala de 0 a 10.

Un aspecto importante a tener en cuenta a la hora de medir la aplicación de los conocimientos en la organización, es si los cursos recibidos tenían un contenido adecuado. Para ello, se tiene en cuenta la valoración que estos encuestados hacen del “grado de adecuación de la oferta formativa a las necesidades del organismo”. Así, en la Tabla siguiente se observa cómo una baja adecuación implica un posterior desempeño sin mejoras sustanciales, y una oferta adecuada tiene unos efectos notables en dicha mejora del desempeño, de un 74%.

Tabla 13. Relación entre la valoración de la adecuación de la formación y de las mejoras inducidas por ésta en el desempeño del puesto de trabajo

	Mejora en el desempeño. Poco o nada	Mejora en el desempeño. Mucho o bastante	Ns/Nc
Adecuación de la formación. Poco o nada	63%	29%	8%
Adecuación de la formación. Mucho o bastante	19%	74%	7%

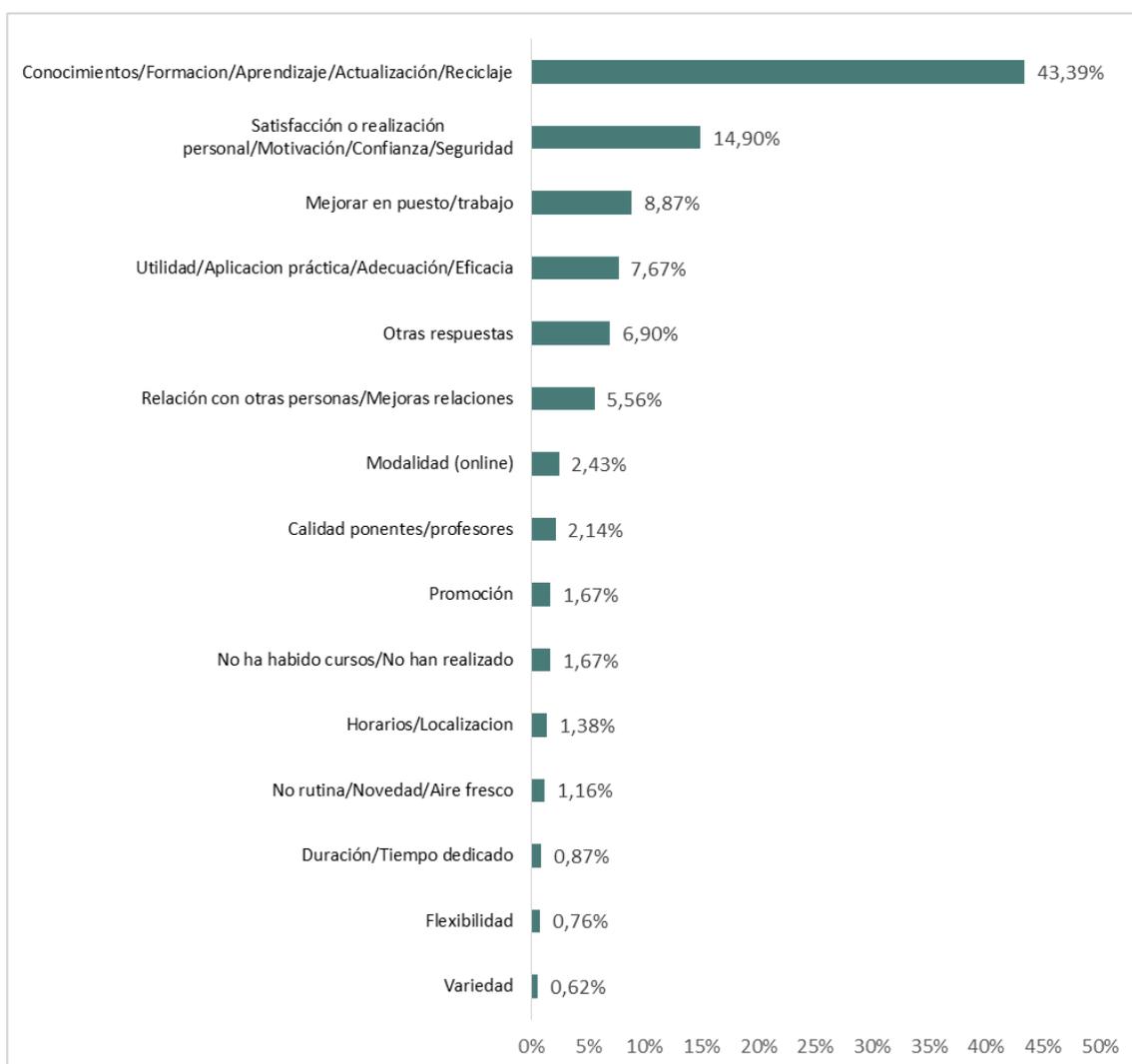
Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a alumnos.

Para una consulta más detallada, con el fin de estudiar los aspectos positivos y negativos de la formación impartida a lo largo del año 2015, se planteó una pregunta abierta a aquellos empleados que tienen personas a su cargo, en la que podían indicar hasta tres propuestas diferentes.

De entre todas las opciones de respuesta, un 62% contestó uno de los aspectos positivos, un 47% alegó dos y un 34% añadió los tres aspectos positivos. Se analizará de forma el conjunto de menciones, es decir, tanto si la referencia se señala en primera, segunda o tercera posición.

A continuación se muestra el desglose de los aspectos positivos según los encuestados:

Gráfico 7. Aspectos más positivos de la formación. Total menciones.

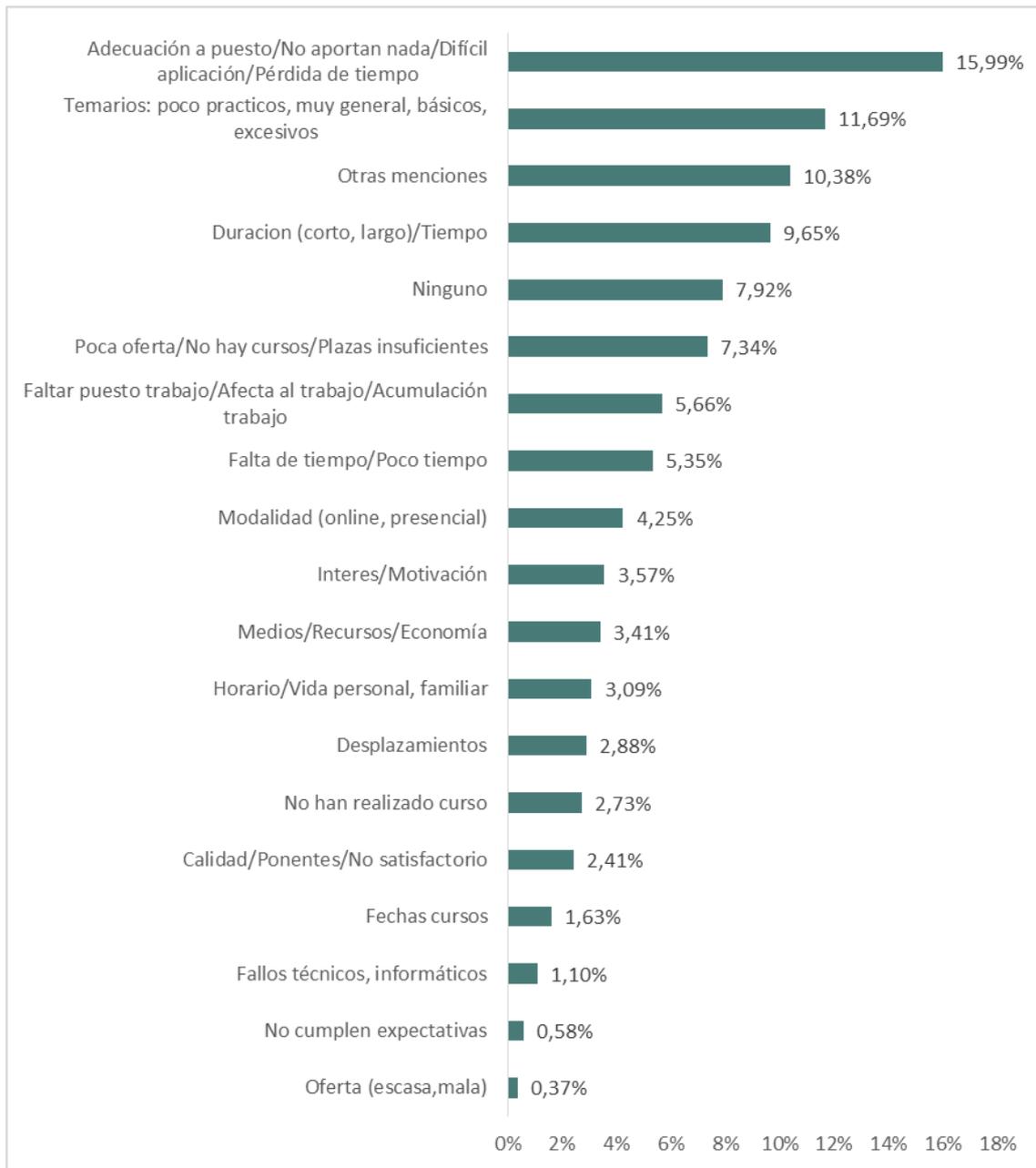


Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a empleados de la AGE.

Para el caso de los aspectos negativos, de entre todas las opciones de respuesta, un 55% contestó uno de ellos, un 28% alegó dos y un 17% añadió los tres aspectos negativos. Se puede comprobar cómo las tasas de respuesta son mucho mejores a la hora de señalar los pros que los contras, lo que de forma implícita podría significar que en general, hay muchos más factores positivos que negativos a la hora de valorar la realización de la formación.

A continuación se muestra el desglose de los aspectos negativos según los encuestados:

Gráfico 8. Aspectos más negativos de la formación. Total menciones



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta a empleados de la AGE

ANEXO IV- EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN DIRIGIDA A ALUMNOS DEL INAP

**Año
2015**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

INTRODUCCIÓN

Se ha realizado una encuesta a empleados públicos de la AGE participantes en procesos de formación identificando a los responsables de unidades con empleados que han recibido formación para el empleo. La encuesta se ha realizado tomando como Total poblacional unos listados solicitados a los promotores de todos los alumnos de 2015, con el resultado de que el 90% de la muestra efectivamente habían sido alumnos y en un 10% de los casos, por unas razones u otras, no llegaron a realizar los cursos. Así pues, salvo las preguntas del cuestionario número 3 al 11 (ambas incluidas) que van referidas al 90% de empleados públicos que han realizado los cursos, el resto de preguntas del cuestionario están referidas a la Totalidad de la muestra; es decir, tanto los que han hecho cursos como los que aun habiendo solicitado los mismos no han llegado efectivamente a realizarlos.

Se planteó un tamaño muestral objetivo de 5.200 entrevistas finales válidas con estratificación previa en varias dimensiones (INAP, AEAT y resto), donde las entrevistas válidas del colectivo INAP suponen un 24,5% del Total.

En la encuesta a empleados públicos de la AGE no se observan diferencias significativas si comparamos los resultados obtenidos para los alumnos que han recibido formación en el INAP, con el Total de respuestas obtenidas en la encuesta. Aun así, detallamos a continuación algunos datos que pueden ser de interés.

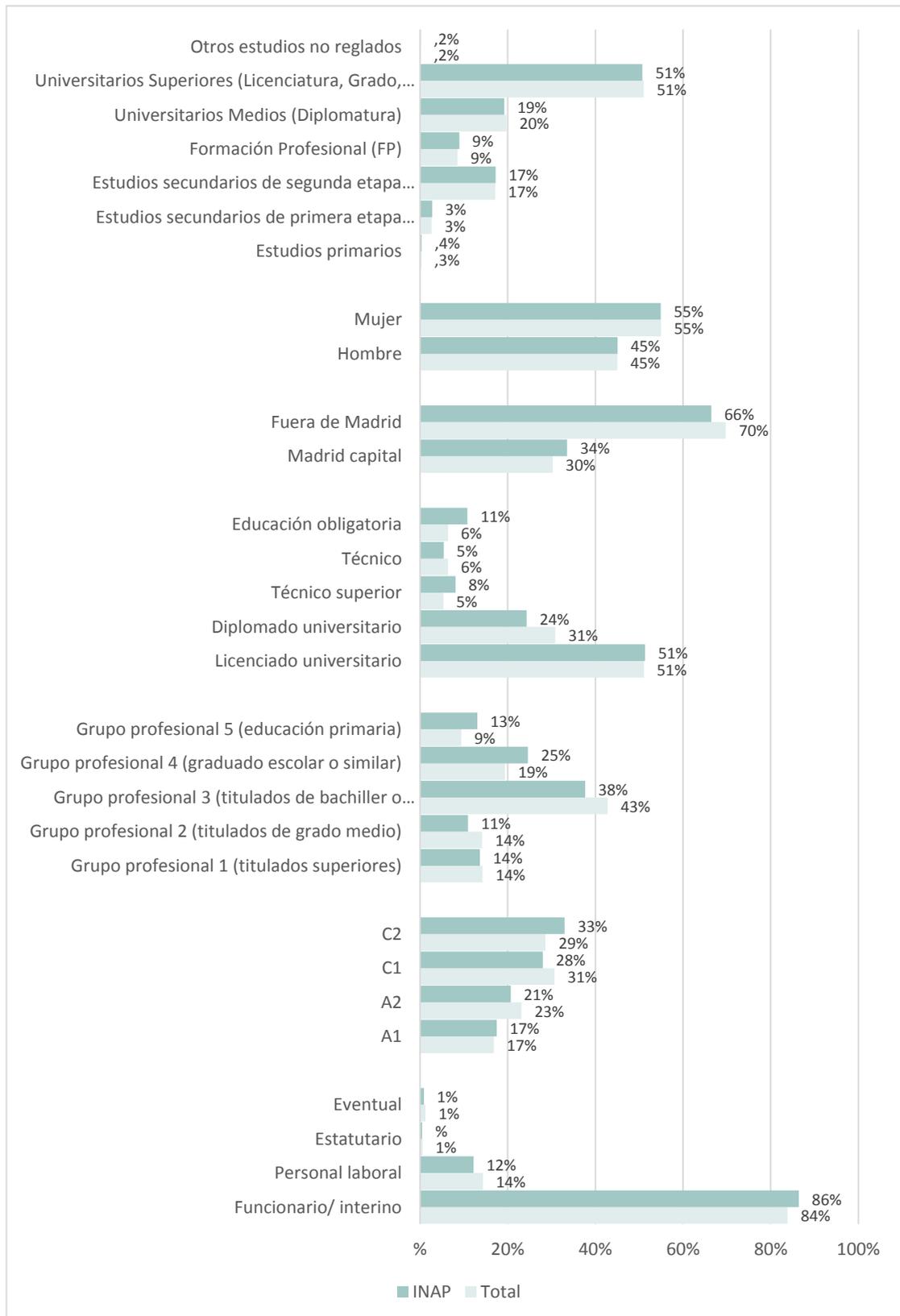
DATOS DETALLADOS

Sobre el perfil de los empleados públicos, en media, la antigüedad del colectivo del INAP es un año y un mes menor que en el total de empleados encuestados (21 años). Por otro lado, la edad media no presenta apenas diferencia entre los grupos de estudio (situándose en 49 para el INAP y 49,3 para el Total).

Atendiendo a ciertas variables categóricas, la mayor diferencia (de 7 puntos porcentuales) se encuentra en la categoría de *diplomado universitario*, seguido por *grupo profesional 3 y 4* con 5 puntos porcentuales de diferencia. Le siguen con una diferencia de 4 puntos porcentuales, *el grupo C2*, *grupo profesional 5* y *educación obligatoria*.

Por el contrario, las categorías que tienen menos diferencia en términos porcentuales, son, por este orden, *otros estudios no reglados*, *hombre*, *mujer* y *personal estatutario*.

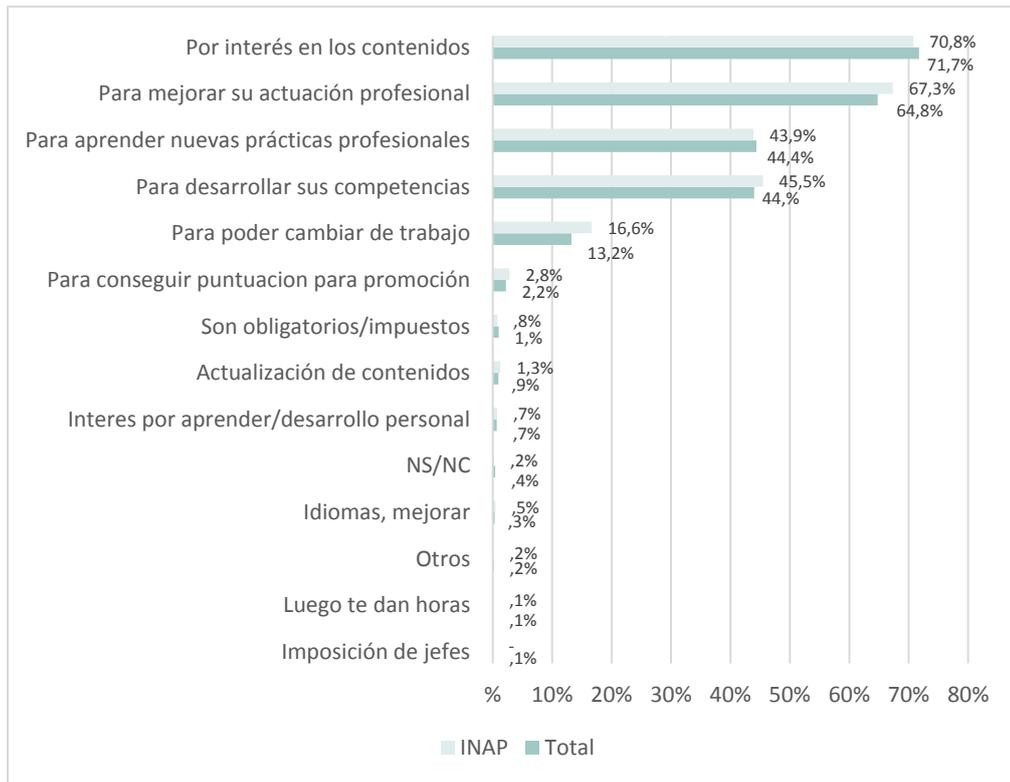
Gráfico 1: Perfil empleados públicos. Variables categóricas.



Fuente: Elaboración propia.

Si atendemos a las motivaciones que tuvieron los alumnos para solicitar cursos, como vemos en el gráfico siguiente, las mayores diferencias se encuentran en la categoría de *para poder cambiar de trabajo* y *para mejorar su actuación profesional*, siendo ambas dos, de mayor magnitud para los alumnos del INAP con una diferencia de 3,4 y 2,5 puntos porcentuales respectivamente.

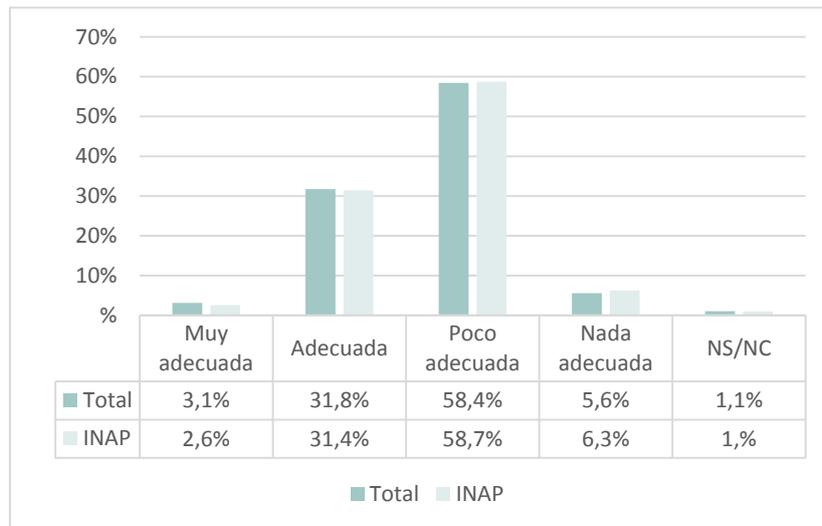
Gráfico 2: Motivación para realizar cursos.



Fuente: Elaboración propia.

Entre la valoración de la oferta de formación disponible no se observan diferencias significativas entre ambos grupos.

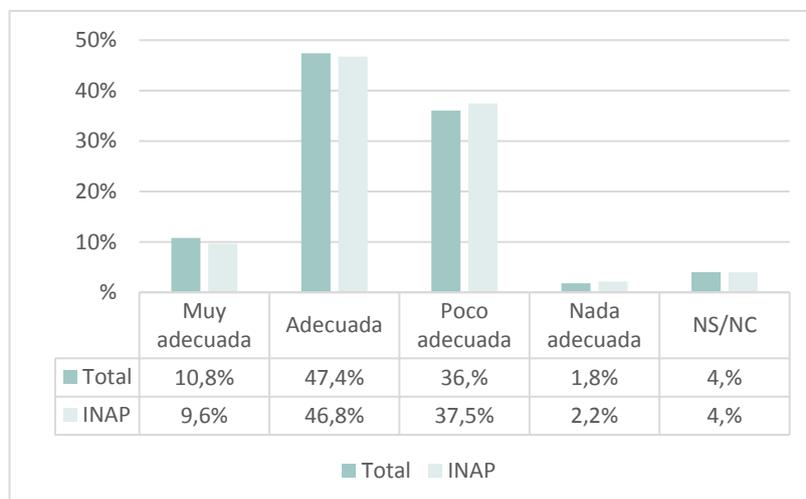
Gráfico 3: Percepción sobre la oferta de formación.



Fuente: Elaboración propia.

Donde sí que se aprecia una diferencia algo mayor, de casi dos puntos porcentuales, es sin embargo en cómo la AGE identifica las necesidades de formación de sus empleados. La suma de las categorías *mucho* y *bastante* en el Total son de 58,2% mientras que en el INAP son de 56,4%.

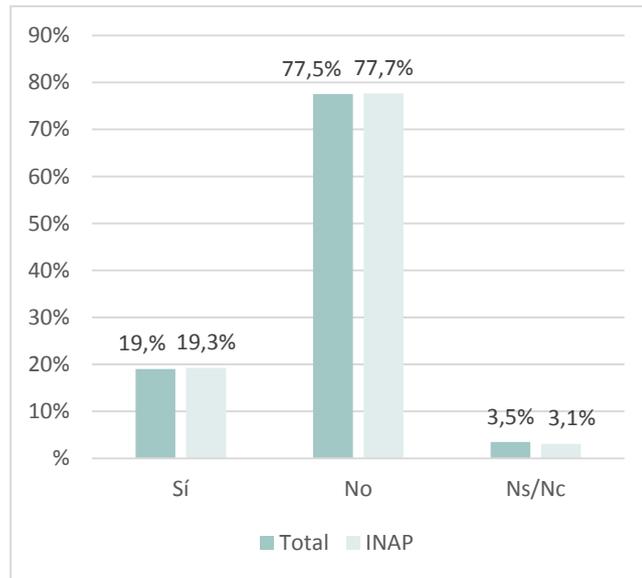
Gráfico 4: Percepción de la identificación de las necesidades formativas.



Fuente: Elaboración propia.

Entre los alumnos que sí que han tenido obstáculos para recibir formación, no hay apenas disparidad entre los dos colectivos estudiados.

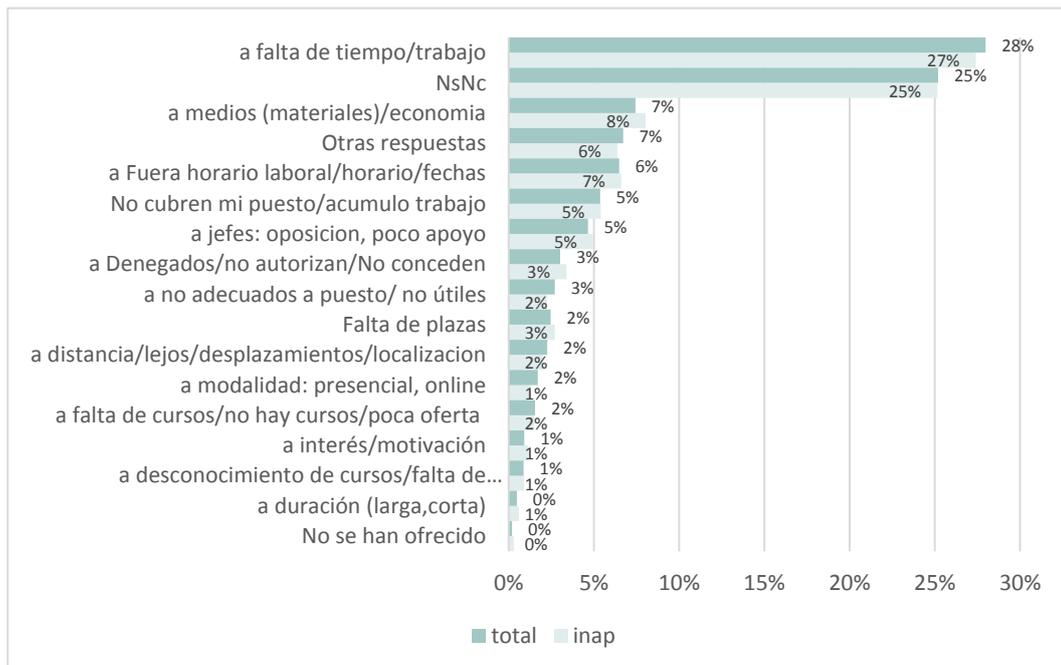
Gráfico 5: Alumnos que han encontrado obstáculos para recibir formación.



Fuente: Elaboración propia.

Entre los obstáculos que declaran haber encontrado, el más frecuente es *la falta de tiempo/carga de trabajo seguido por razones de falta de medios o economía*. La diferencia Total de alumnos menos alumnos del INAP no supera un uno porcentual en ninguna de las categorías como se puede ver en el siguiente gráfico. El mayor “gap” se encuentra en la rúbrica *falta de tiempo/carga de trabajo* y es de un 0,58.

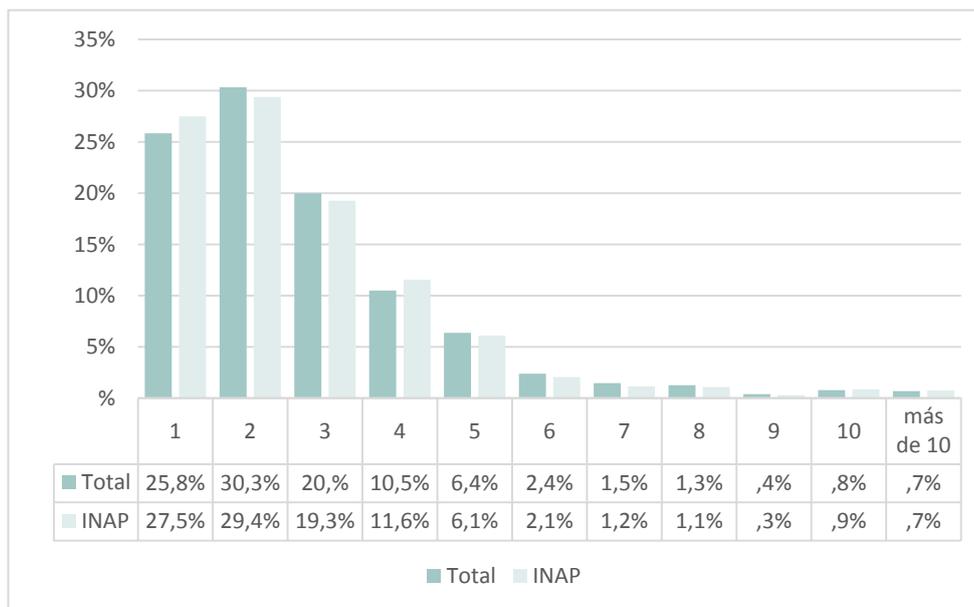
Gráfico 6: Obstáculos encontrados.



Fuente: Elaboración propia.

En promedio, el número de cursos realizados del Total de empleados públicos que contesta la encuesta es de 2,76 cursos, un poco superior al colectivo del INAP que arroja una media de 2,72 cursos. La diferencia más acusada está en los que hacen únicamente un curso (1,6 puntos porcentuales) seguidos por los que realizan cuatro cursos en 2015.

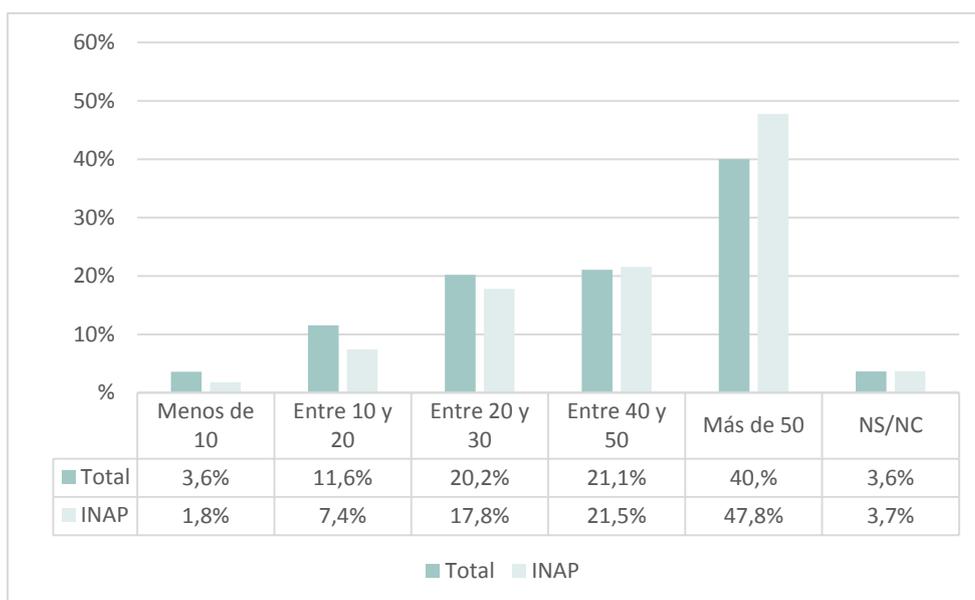
Gráfico 7: Número de cursos realizados.



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, en cuanto a número de horas de formación recibida, la mayor diferencia se encuentra en la franja de *50 horas o más*, con 7,8 puntos porcentuales de diferencia siendo mayor en el caso del INAP. Le sigue la rúbrica *entre 10 y 20 horas* con 4,1 puntos porcentuales, pero esta vez es para el Total donde este valor es mayor.

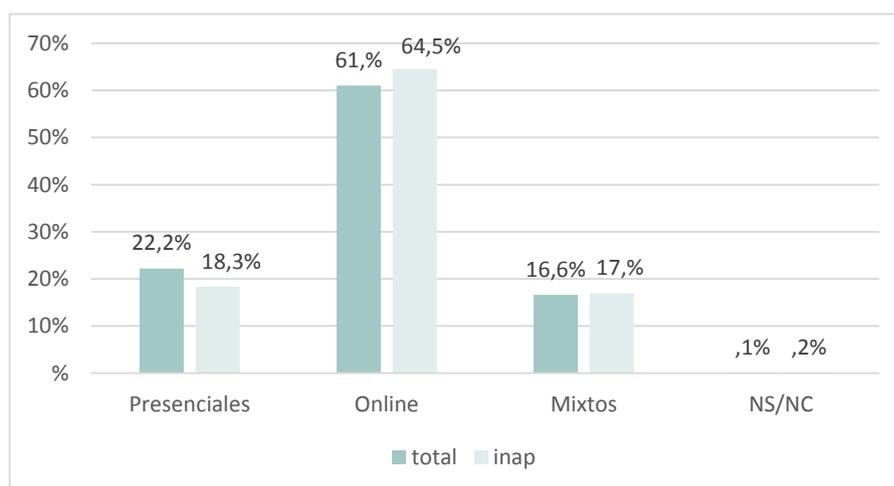
Gráfico 8: Número de horas de formación recibidas.



Fuente: Elaboración propia.

En general, los cursos realizados en 2015 fueron mayoritariamente on line, seguidos de la modalidad presencial. Así, si bien para el colectivo de alumnos del INAP, el porcentaje de cursos realizados en modalidad *on line* es mayor que para el Total de trabajadores encuestados, para la modalidad *presencial* es justo al revés.

Gráfico 9: Modalidad de los cursos de formación.



Fuente: Elaboración propia.

A los encuestados se les preguntó su opinión sobre la adecuación de algunas características del curso recibido. Si tenemos en cuenta la suma de las categorías *poco* y *nada* y la de *bastante* y *mucho*, la mayor diferencia de valoración está en la *duración* del curso, mientras que es en *contenidos* donde los datos arrojan un resultado más similar entre los grupos analizados.

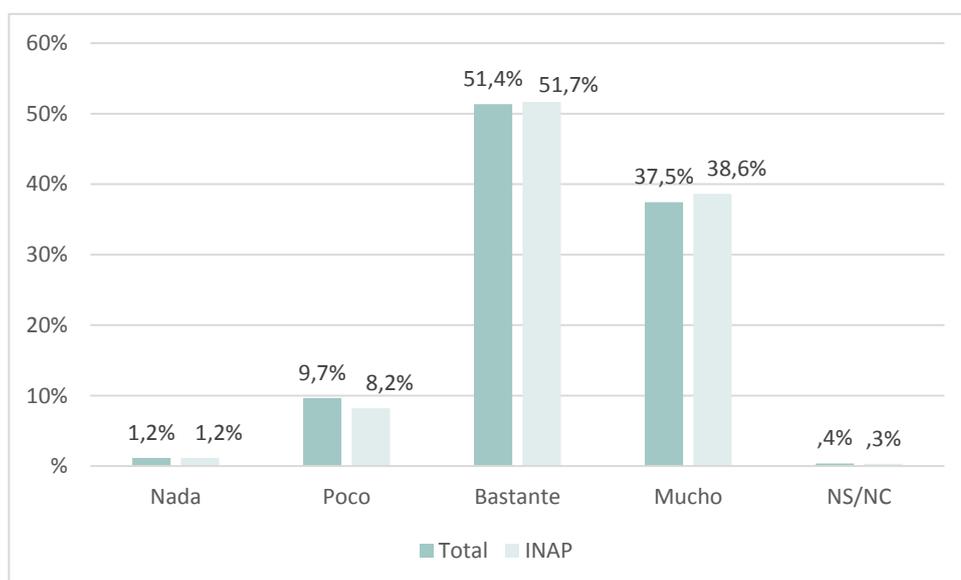
Tabla 1: Valoración de los aspectos del curso recibido.

	Contenidos		Modalidad de impartición		Duración		Horarios	
	Total	INAP	Total	INAP	Total	INAP	Total	INAP
poco o nada	10,8%	9,4%	15,1%	12,8%	22,4%	18,2%	12,8%	10,4%
bastante o mucho	88,8%	90,3%	83,9%	86,2%	76,9%	81,0%	83,8%	85,5%

Fuente: Elaboración propia.

En general, los alumnos aplicaron los nuevos conocimientos adquiridos al puesto de trabajo de manera bastante o mucho, siendo mayor la incorporación de esos conocimientos en el grupo de alumnos del INAP que en el Total de empleados que contestaron a la encuesta.

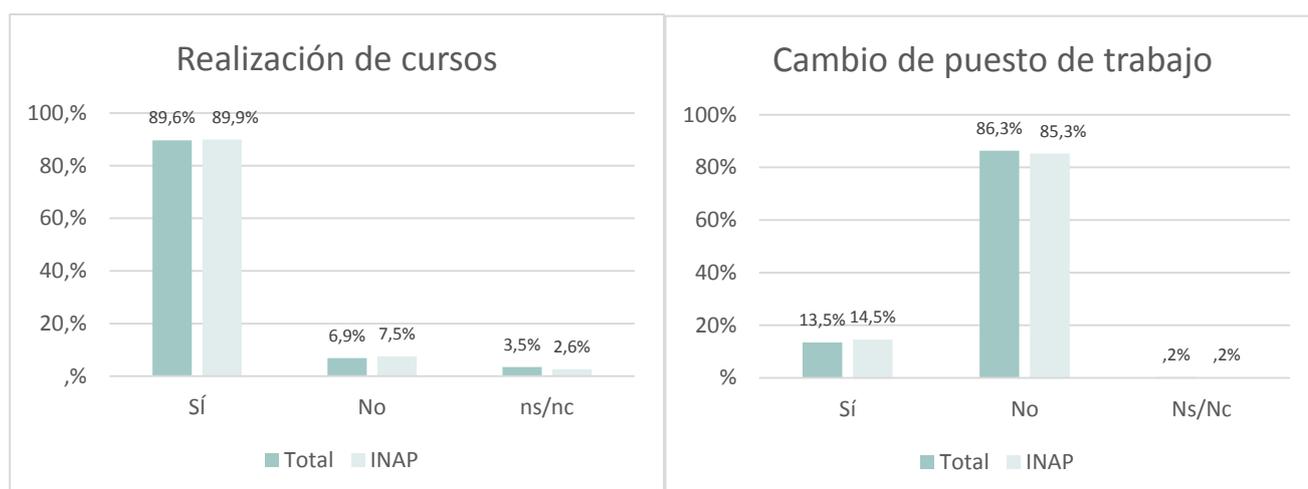
Gráfico 10: Aplicación de conocimientos adquiridos al puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Sin bien es cierto que no podemos afirmar categóricamente que la realización de formación sea un factor decisivo a la hora de encontrar otro puesto de trabajo, cabe apuntar que en el colectivo del INAP había un mayor porcentaje de personas que realizaban curso, y también lo hay en los empleados que han conseguido cambiar de puesto (siempre frente al Total de empleados que contestan la encuesta).

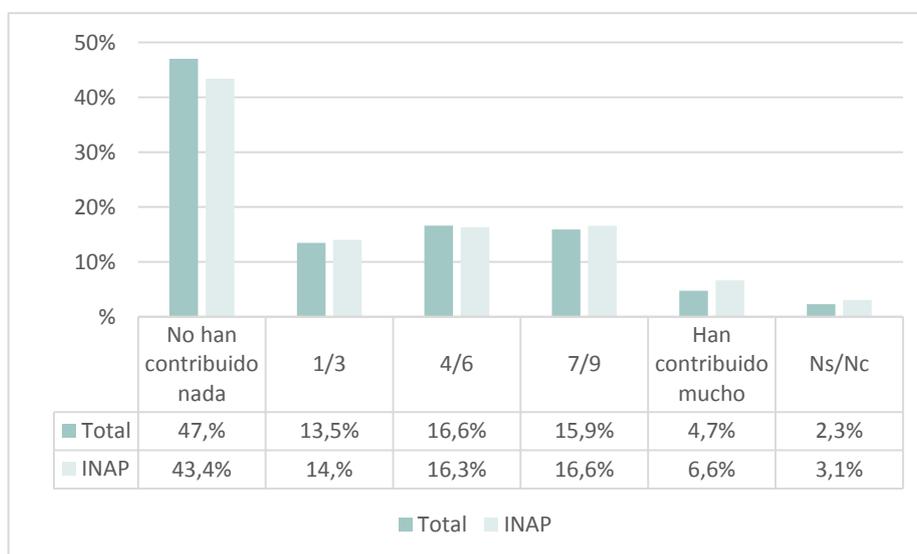
Gráfico 11: Cursos y cambio de puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

La percepción que tienen los alumnos sobre cuánto ha afectado la formación para conseguir este cambio de puesto, tiene valoraciones más altas en el caso de los alumnos pertenecientes al INAP.

Gráfico 12: Percepción de la contribución de la formación al cambio de puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Para el año 2015, se pidió que valoraran en una escala de 0 a 10 los aspectos que aparecen en la siguiente tabla. Como se puede observar, la media para todos los ítems, es algo mayor en el colectivo del INAP.

Tabla 2: Valoración de aspectos del curso recibido.

	Grado de mejora en el trabajo		Utilización habilidades adquiridas		Siento mayor seguridad		Realizó tareas que antes no sabía hacer	
	Total	INAP	Total	INAP	Total	INAP	Total	INAP
media	5,09	5,28	5,88	6,04	6,07	6,24	4,56	4,73
mediana	6	6	7	7	7	7	5	5

Fuente: Elaboración propia.

También se pidió a los encuestados que valoraran, en una escala de 0 a 6 (donde 0 es la menor puntuación y 6 es la mayor) una serie de aspectos que relacionan la formación con el puesto de trabajo que están desempeñando.

En términos medianos no hay ninguna diferencia entre el INAP y el Total. En términos medios hay ligeras discrepancias, siendo la mayor de 0,19 puntos porcentuales en la rúbrica de *actualmente tengo posibilidades de mejora y carrera profesional en mi trabajo*. Le siguen, con 0,14 puntos cada una, *las expectativas de la formación estaban claras al principio de los cursos* y *los cursos de formación han cumplido las expectativas que tenía antes de realizarlos*.

En ambos casos, las rúbricas que presentan una mayor puntuación en media son: *en general realicé los cursos voluntariamente*, seguido por *desearía realizar cursos de formación periódicamente para mejorar mi eficacia laboral, me hace ilusión aplicar lo aprendido a mi trabajo* y *si realizara cursos podría mejorar mi rendimiento laboral actual*.

Tabla 3: Valoración de aspectos del curso con respecto al puesto de trabajo ocupado.

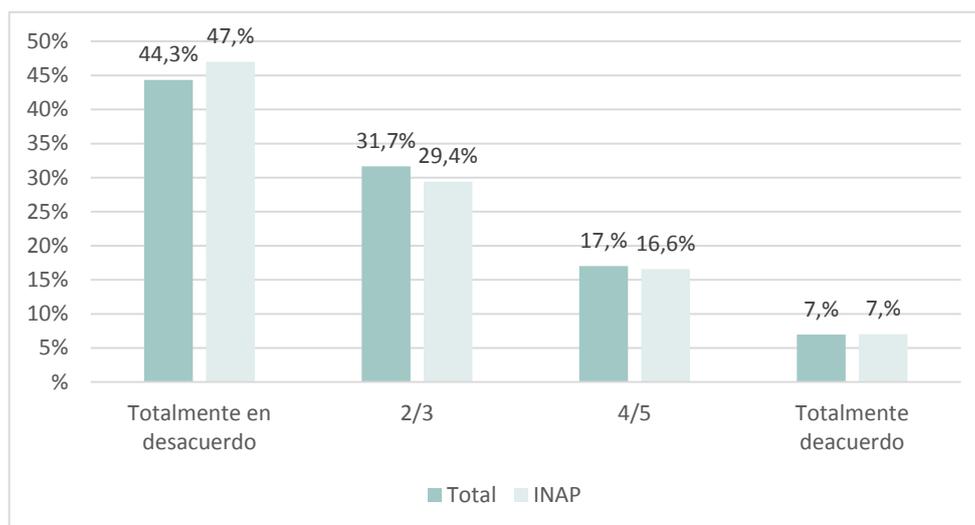
	Total		INAP	
	Media	Mediana	Media	Mediana
En general realicé los cursos voluntariamente	5,5	6	5,6	6
Actualmente tengo posibilidades de mejora y carrera profesional en mi trabajo	3,0	3	3,2	3
No tengo tiempo para poner en práctica los conocimientos y técnicas aprendidas en la formación	2,8	3	2,8	3
Mis superiores se oponen a que utilice en el trabajo las técnicas y habilidades aprendidas en la formación	1,7	1	1,8	1
La formación recibida estaba estrechamente relacionada con las exigencias de mi trabajo	3,9	4	3,9	4

Obtengo ventajas, beneficios o recompensas en el trabajo cuando utilizo las habilidades y conocimientos adquiridos en la formación	2,6	2	2,7	2
Desearía realizar cursos de formación periódicamente para mejorar mi eficacia laboral	5,3	6	5,4	6
Si realizara cursos podría mejorar mi rendimiento laboral actual	4,7	5	4,8	5
Las expectativas de la formación estaban claros al principio de los cursos	4,4	5	4,6	5
En mi trabajo no tengo la autonomía suficiente para poder aplicar los conocimientos y técnicas aprendidas	2,9	3	3,0	3
El material empleado en la formación (métodos, contenidos, recursos didácticos, etc.) era muy similar a los elementos reales que utilizo en mi trabajo	3,5	3	3,5	4
Mi entorno laboral favorece el buen hacer e, incluso, la creatividad	3,3	3	3,3	3
Me hace ilusión aplicar lo aprendido a mi trabajo	5,0	5	5,1	5
Mis superiores me dicen que realizo un buen trabajo cuando aplico lo que he aprendido en la formación	3,1	3	3,2	3
El tipo y las características de mi trabajo impiden que pueda poner en práctica lo que he aprendido en la formación	2,8	3	2,9	3
Mis compañeros experimentados ridiculizan a quienes utilizan los conocimientos, técnicas o habilidades aprendidas en la formación	1,7	1	1,7	1
La formación recibida me ha ayudado a realizar mejor mi trabajo	4,1	4	4,2	4
Las características y el funcionamiento en la organización donde trabajo impiden que pueda conseguir mejoras profesionales	3,7	4	3,7	4
Transmito los conocimientos adquiridos a mis compañeros	4,5	5	4,5	5
La forma en que se impartieron los cursos fue adecuada para que pudiese aplicar las enseñanzas en mi trabajo	3,9	4	4,0	4
Dispongo de los recursos materiales y organizativos necesarios para aplicar lo aprendido en la formación	3,7	4	3,7	4
La formación ha permitido incrementar mi rendimiento laboral	3,7	4	3,8	4
En mi institución se penaliza a los empleados que ponen en práctica lo que aprendieron en la formación	1,5	1	1,5	1
Los cursos de formación han cumplido las expectativas que tenía antes de realizarlos	4,0	4	4,2	4
Mis compañeros aprecian la utilización de mis habilidades y aptitudes aprendidas en la formación	3,7	4	3,7	4
Mis jefes creen que no soy eficaz cuando utilizo lo aprendido en la formación	1,8	1	1,9	1

Fuente: Elaboración propia.

Es también bajo la misma escala de 0 a 6 que se les pregunta a los alumnos que valoren su grado de satisfacción con respecto a los cursos recibidos. Aunque en términos medianos no hay diferencia entre el INAP y el Total, sí que existe una ligera diferencia en términos medios. En este caso, la valoración es más alta en para el Total (2,4) que para los alumnos pertenecientes al INAP (2,35). Como se puede observar, son valoraciones bajas ya que en la escala en la que nos movemos para que fuera un aprobado tendría que haber alcanzado al menos el 3.

Gráfico 13: Grado de satisfacción de los alumnos sobre los cursos recibidos.



Fuente: Elaboración Propia.

A la pregunta de si su institución hace un diagnóstico de los perfiles de los puestos de trabajo y los requerimientos para su correcto desempeño, hay un número mayor de respuestas afirmativas en la población Total encuestada que si nos limitamos sólo al sector de alumnos pertenecientes al INAP. La diferencia ronda los 3 puntos porcentuales.

También se encuestó sobre qué pensaban sobre cuanto importancia se da a la formación en relación a la estrategia de la organización y la planificación de los recursos humanos y sobre la coordinación existente entre los diferentes promotores de formación. Las diferencias más significativas entre los colectivos analizados están en el *grado de coordinación entre promotores*, donde la percepción de la misma es más alta entre los alumnos del INAP. En cuanto a la *importancia de la planificación en la organización*, no se observan diferencias significativas.

Tabla 3: Valoración de aspectos de la institución frente a la formación.

	Importancia de la planificación en formación		Grado de coordinación entre promotores	
	Total	INAP	Total	INAP
Mucha o bastante coordinación	37%	37%	63%	67%
Poca o ninguna coordinación	59%	59%	25%	23%
Ns/nc	4%	4%	12%	10%

Fuente: Elaboración propia.

Centrándonos en la desde la perspectiva de los empleados que tienen personas a su cargo, la muestra resultante de la encuesta ha salido equilibrada ya que en tanto para el INAP como para el Total, el porcentaje de responsables que contestan a la misma es de un 33%.

Coherentemente con los anteriores resultados obtenidos, el grado en que los responsables creen que se identifican mucho o bastante las necesidades de formación del personal a su cargo es ligeramente superior que el Total que en los alumnos del INAP, aunque estos datos sean sobre un 10% menos que cuando se pregunta a todos los empleados sin restringir a los responsables.

Sin embargo, en la percepción que tienen los responsables sobre la detección que hace la organización de las necesidades de formación de gente a su cargo no hay diferencias.

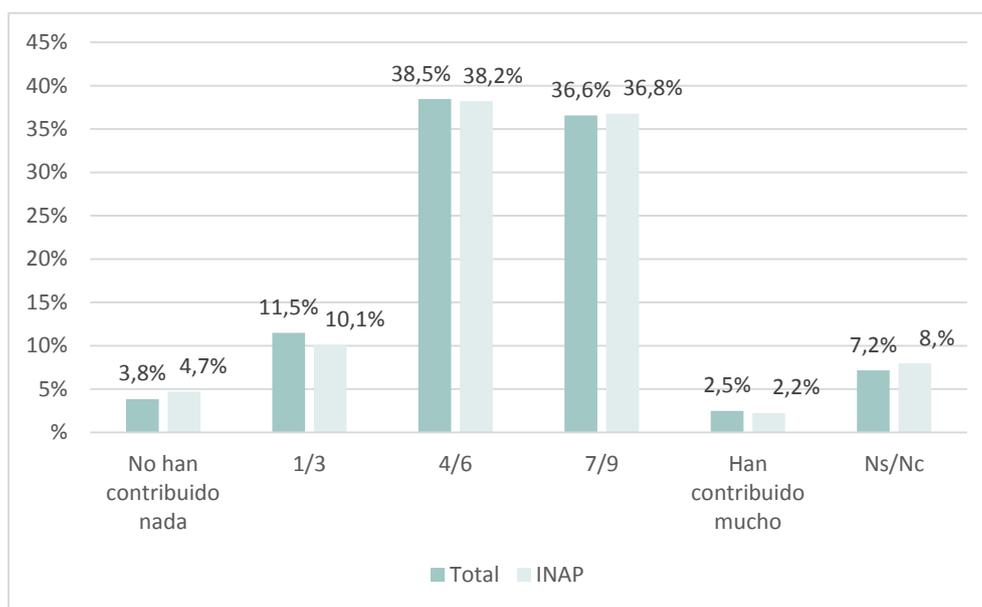
Tabla 4: Valoración de los responsables.

	la oferta de formación en general para las personas a las que dirige responde a las necesidades formativas que tienen		Los cursos realizados por las personas a las que dirige han mejorado sus habilidades, competencias y/o conocimientos	
	Total	INAP	Total	INAP
Mucho o bastante	45%	42%	40%	37%
Poco o nada	52%	54%	51%	52%
ns/nc	4%	4%	10%	11%

Fuente: Elaboración propia.

También se les pregunta a los responsables, en una escala de 0 a 10, (donde 0 es la menor puntuación y 10 es la mayor), que valoren en grado en que la realización de cursos por las personas que dirige ha contribuido en una mejora del desempeño del puesto de trabajo. En media, los responsables que hicieron cursos en el INAP arrojan un resultado de 5,73, tan sólo una centésima más que en el Total de los encuestados.

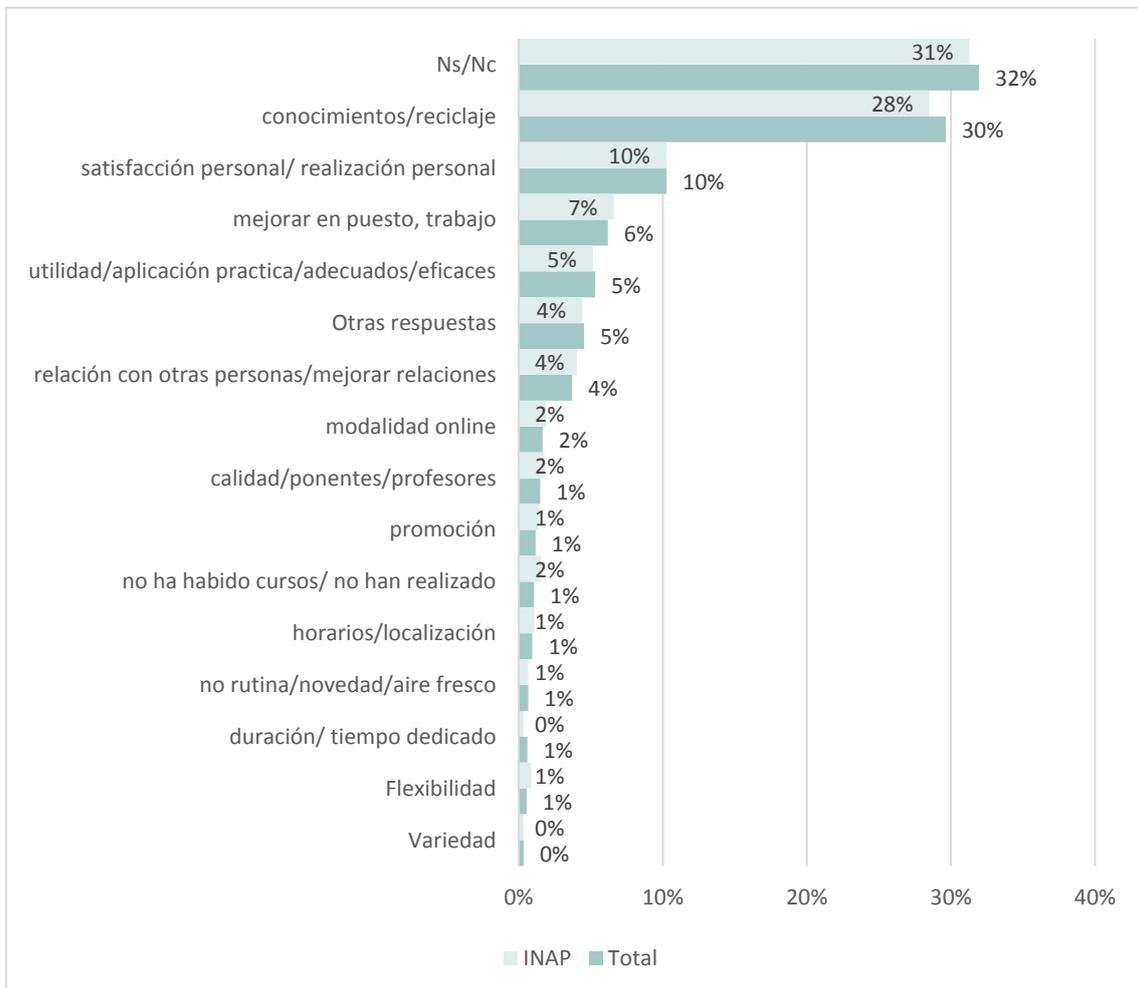
Gráfico 14: Grado en el que la realización de los cursos ha contribuido a que las personas a las que dirige realicen mejor su trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Entre los aspectos positivos que mencionan los responsables sobre los cursos de formación de las personas a su cargo, destacan, tanto en el Total como el en INAP, las rúbricas *conocimientos/reciclaje*, *satisfacción personal/ realización personal* y *mejorar en puesto, trabajo*. La mayor diferencia en cuanto a puntos porcentuales se encuentra en *conocimientos/reciclaje* donde el Total tiene 1,2 puntos más que el INAP seguido por *no ha habido cursos/ no han realizado*, con una diferencia de 0,5 en este caso, a favor del INAP.

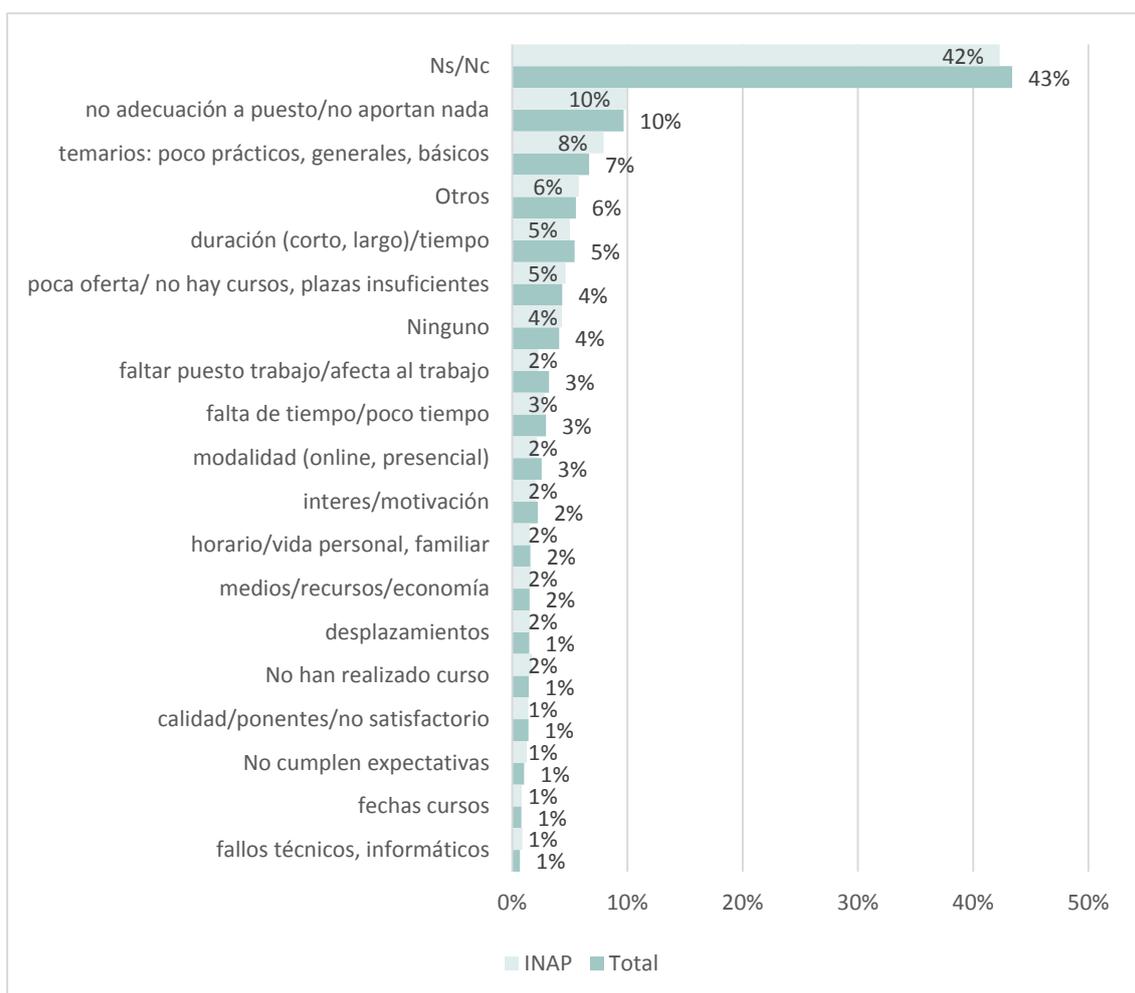
Gráfico 15: Aspectos positivos mencionados por los responsables sobre los cursos de formación de las personas a su cargo.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los aspectos positivos declarados por los responsables sobre los cursos de formación de las personas a su cargo, destacan, tanto en el Total como el en INAP, las rúbricas *no adecuación a puesto/no aportan nada* y *temarios poco prácticos, generales, básicos*. La mayor diferencia en cuanto a puntos porcentuales se encuentra en *temarios poco prácticos, generales, básicos* donde el Total tiene 1,3 puntos menos que el INAP seguido por *no faltar puesto trabajo/afecta al trabajo*, con una diferencia de 0,9 en este caso, a favor del Total.

Gráfico 16: Aspectos negativos mencionados por los responsables sobre los cursos de formación de las personas a su cargo.



Fuente: Elaboración propia.

CONSIDERACIONES FINALES

De los resultados obtenidos en esta encuesta, se desprende que no hay diferencias significativas entre el colectivo de alumnos del INAP y el resto de colectivos de la AGE encuestados, pues como hemos visto en diferentes aspectos que tratados en el punto anterior, las diferencias porcentuales resultan ser despreciables al ser mínimas.

ANEXO V- DATOS BÁSICOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN LAS AAPP. 2010-2015

**Año
2015**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

ÍNDICE

<i>Tabla 1. SUBVENCIÓN ADJUDICADA SEGÚN PROMOTOR. TOTAL</i>	140
<i>Tabla 2. SUBVENCIÓN ADJUDICADA SEGÚN PROMOTOR. Administración del Estado</i>	141
<i>Tabla 3. SUBVENCIÓN ADJUDICADA SEGÚN PROMOTOR. Administración Local</i>	142
<i>Tabla 4. SUBVENCIÓN ADJUDICADA SEGÚN PROMOTOR. Organización Sindical</i>	143
<i>Tabla 5. SUBVENCIÓN ADJUDICADA SEGÚN PROMOTOR. COMUNIDADES AUTONOMAS</i> ...	144
<i>Tabla 6. Subvención ejecutada según promotor. TOTAL</i>	145
<i>Tabla 7. Subvención ejecutada según promotor. Administración del Estado</i>	146
<i>Tabla 8. Subvención ejecutada según promotor. Administración Local</i>	147
<i>Tabla 9. Subvención ejecutada según promotor. Organización Sindical</i>	148
<i>Tabla 10. Subvención ejecutada según promotor. COMUNIDADES AUTONOMAS</i>	149
<i>Tabla 11. Número de Planes según Promotor y Tipo de Plan. TOTAL</i>	150
<i>Tabla 12. Número de Planes según Promotor y Tipo de Plan. Administración del Estado</i>	151
<i>Tabla 13. Número de Planes según Promotor y Tipo de Plan. Administración Local</i>	152
<i>Tabla 14. Número de Planes según Promotor y Tipo de Plan. Organización Sindical</i>	153
<i>Tabla 15. Número de Planes según Promotor y Tipo de Plan. COMUNIDADES AUTONOMAS</i>	154
<i>Tabla 16. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Administración electrónica.</i>	155
<i>Tabla 17. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Dirección y Gerencia Pública.</i>	156
<i>Tabla 18. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Económico-Presupuestaria.</i>	157
<i>Tabla 19. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Específicos determinados colectivos.</i>	158
<i>Tabla 20. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Evaluación del Desempeño.</i>	159
<i>Tabla 21. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Idiomas / Lenguas.</i>	160
<i>Tabla 22. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Información y atención al Público.</i>	161
<i>Tabla 23. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Innovación y Creatividad en Organizaciones</i>	162
<i>Tabla 24. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Jurídico – Procedimental.</i>	163
<i>Tabla 25. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Nuevas Tecnologías Información y Comunicación</i>	164
<i>Tabla 26. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Políticas de Igualdad.</i>	165
<i>Tabla 27. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Prevención de Riesgos Laborales. Salud Laboral</i>	166
<i>Tabla 28. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Recursos Humanos</i>	167
<i>Tabla 29. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Responsabilidad Social y MedioAmbiental.</i>	168
<i>Tabla 30. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Transparencia y Buen Gobierno.</i> ..	169
<i>Tabla 31. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Unión Europea.</i>	170
<i>Tabla 32. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Urbanismo y Medioambiente.</i>	171
<i>Tabla 33. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Utilización Eficiente de Recursos Públicos.</i>	172
<i>Tabla 34. Actividades formativas clasificadas por modalidad. TOTAL</i>	173
<i>Tabla 35. Actividades formativas clasificadas por modalidad. Administración del Estado</i> ...	174
<i>Tabla 36. Actividades formativas clasificadas por modalidad. Administración Local</i>	175
<i>Tabla 37. Actividades formativas clasificadas por modalidad. Organización Sindical</i>	176

Tabla 38. Actividades formativas clasificadas por modalidad. COMUNIDADES AUTONOMAS	177
Tabla 39. Participantes en las Actividades formativas por Género. TOTAL	178
Tabla 40. Participantes en las Actividades formativas por Género. Administración del Estado	179
Tabla 41. Participantes en las Actividades formativas por Género. Administración Local	180
Tabla 42. Participantes en las Actividades formativas por Género. Organización Sindical	181
Tabla 43. Participantes en las Actividades formativas por Género. COMUNIDADES AUTONOMAS	182
Tabla 44. Participantes según clasificación del personal. TOTAL	183
Tabla 45. Participantes según clasificación del personal. Administración del Estado	184
Tabla 46. Participantes según clasificación del personal. Administración Local	186
Tabla 47. Participantes según clasificación del personal. Organización Sindical	187
Tabla 48. Participantes según clasificación del personal. COMUNIDADES AUTONOMAS	188
Tabla 49. Participantes según clasificación del personal. TOTAL	189
Tabla 50. Participantes según clasificación del personal. Administración del Estado	190
Tabla 51. Participantes según clasificación del personal. Administración Local	191
Tabla 52. Participantes según clasificación del personal. Organización Sindical	192
Tabla 53. Participantes según clasificación del personal. COMUNIDADES AUTONOMAS	193
Tabla 54. Participantes según clasificación del personal. TOTAL	194
Tabla 55. Participantes según clasificación del personal. Administración del Estado	195
Tabla 56. Participantes según clasificación del personal. Administración Local	196
Tabla 57. Participantes según clasificación del personal. Organización Sindical	197
Tabla 58. Participantes según clasificación del personal. COMUNIDADES AUTONOMAS	198

Tabla 3. SUBVENCIÓN ADJUDICADA SEGÚN PROMOTOR. TOTAL.

Total	Año	Subvención adjudicada
	2010	123.126.258
	2011	112.760.395
	2012	54.687.858
	2013	52.777.100
	2014	42.367.289
	2015	43.348.603

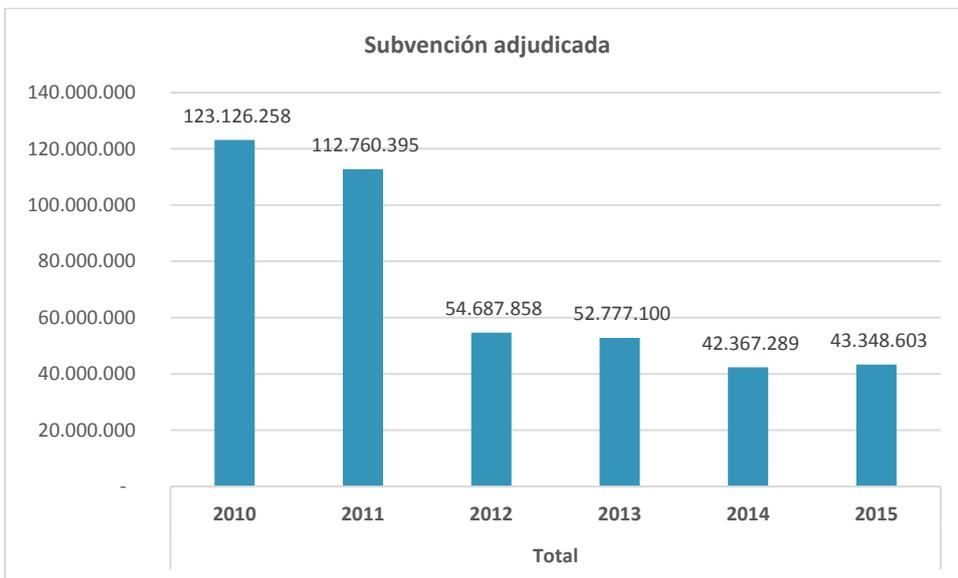


Tabla 4. SUBVENCIÓN ADJUDICADA SEGÚN PROMOTOR. *Administración del Estado*

	Año	Subvención adjudicada
Administración del Estado	2010	26.462.940
	2011	23.394.708
	2012	11.199.669
	2013	9.730.970
	2014	9.490.112
	2015	9.894.700

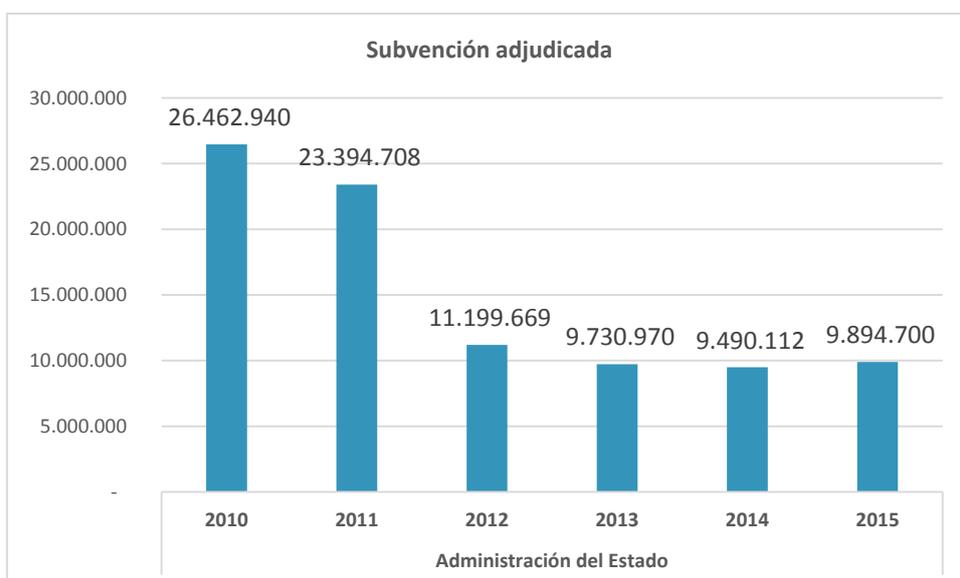


Tabla 5. SUBVENCIÓN ADJUDICADA SEGÚN PROMOTOR. *Administración Local*

	Año	Subvención adjudicada
Administración Local	2010	25.810.803
	2011	24.721.151
	2012	11.621.714
	2013	9.496.155
	2014	
	2015	

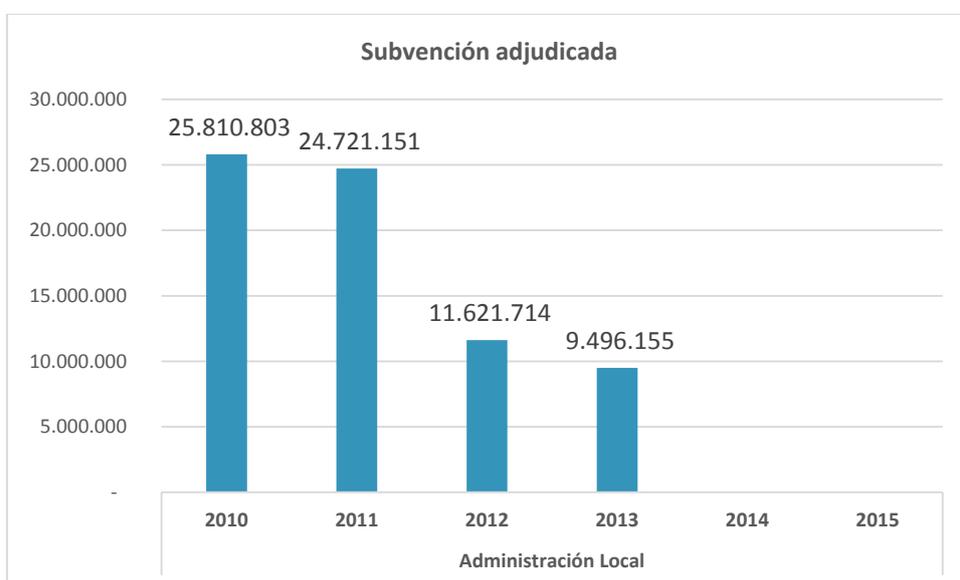


Tabla 6. SUBVENCIÓN ADJUDICADA SEGÚN PROMOTOR. *Organización Sindical*

	Año	Subvención adjudicada
Organización Sindical	2010	29.036.380
	2011	26.690.097
	2012	12.691.520
	2013	11.241.600
	2014	10.762.670
	2015	11.190.980

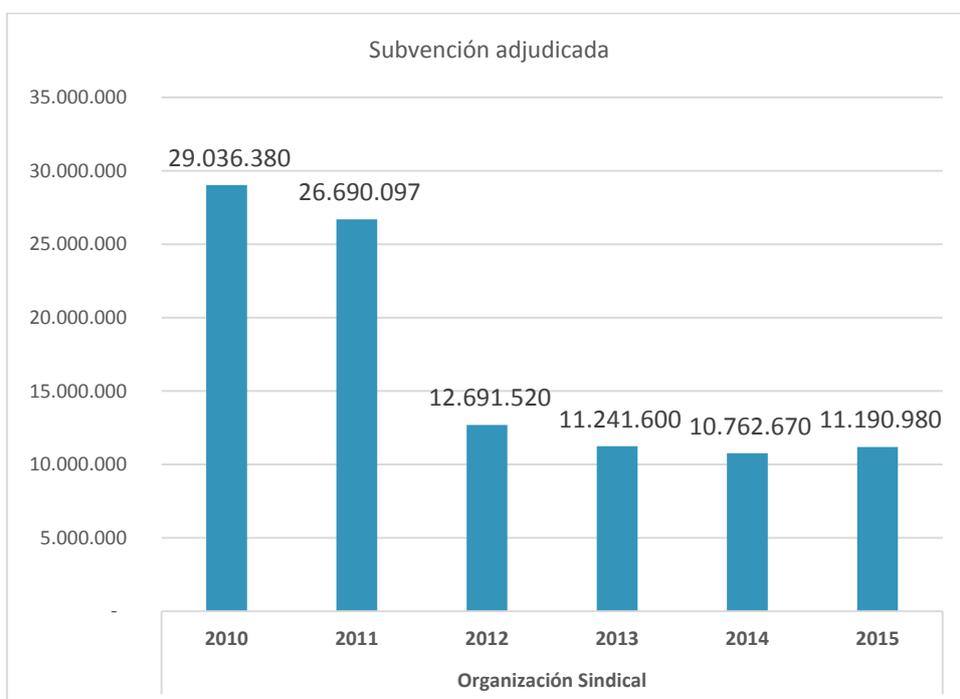


Tabla 7. SUBVENCIÓN ADJUDICADA SEGÚN PROMOTOR. *COMUNIDADES AUTONOMAS*

	Año	Subvención adjudicada
COMUNIDADES AUTONOMAS	2010	41.816.135
	2011	37.954.438
	2012	19.174.955
	2013	22.308.375
	2014	22.114.508
	2015	22.262.923

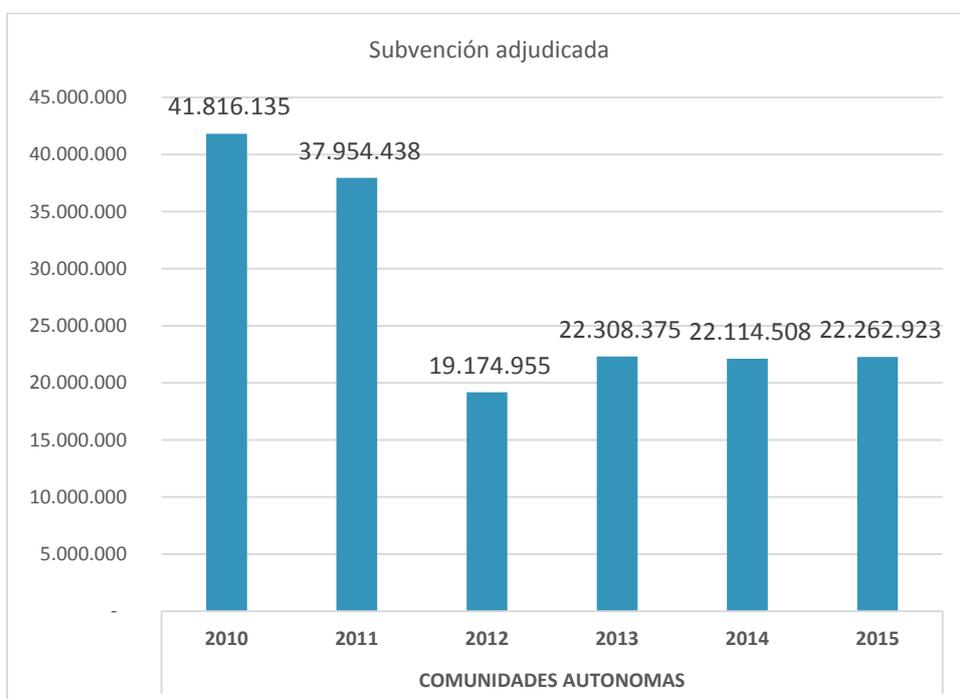


Tabla 8. Subvención ejecutada según promotor. TOTAL.

	Año	Subvención ejecutada
Total	2010	123.126.258
	2011	112.760.395
	2012	54.687.858
	2013	52.777.100
	2014	42.367.289
	2015	43.348.603

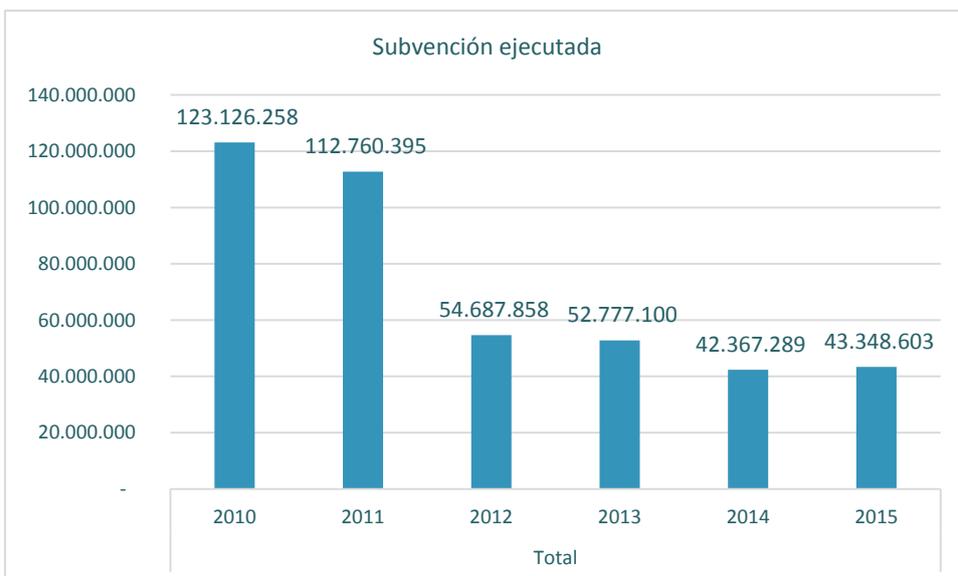


Tabla 9. Subvención ejecutada según promotor. *Administración del Estado*

	Año	Subvención ejecutada
Administración del Estado	2010	26.462.940
	2011	23.394.708
	2012	11.199.669
	2013	9.730.970
	2014	9.490.112
	2015	9.894.700

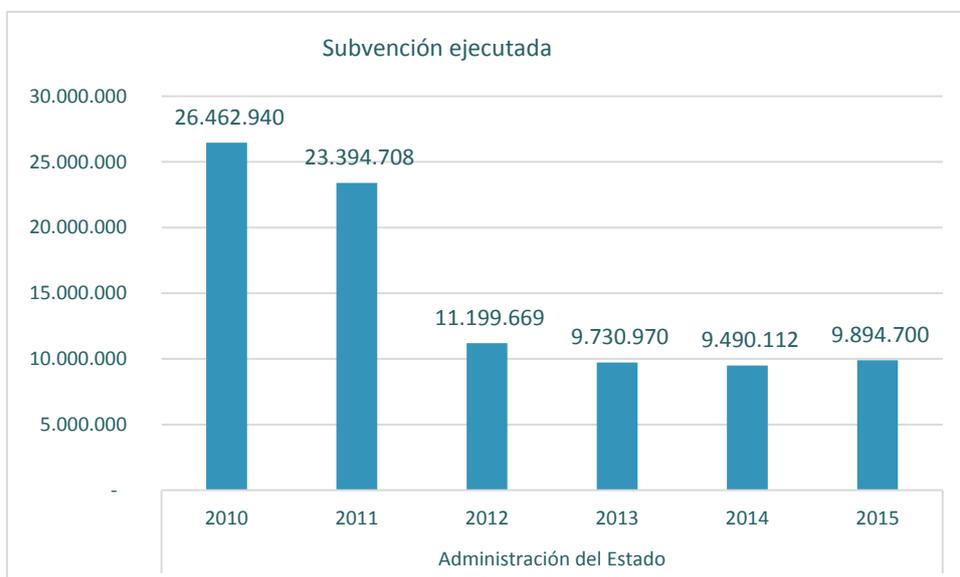


Tabla 10. Subvención ejecutada según promotor. *Administración Local*

	Año	Subvención ejecutada
Administración Local	2010	25.810.803
	2011	24.721.151
	2012	11.621.714
	2013	9.496.155
	2014	s / d
	2015	s / d

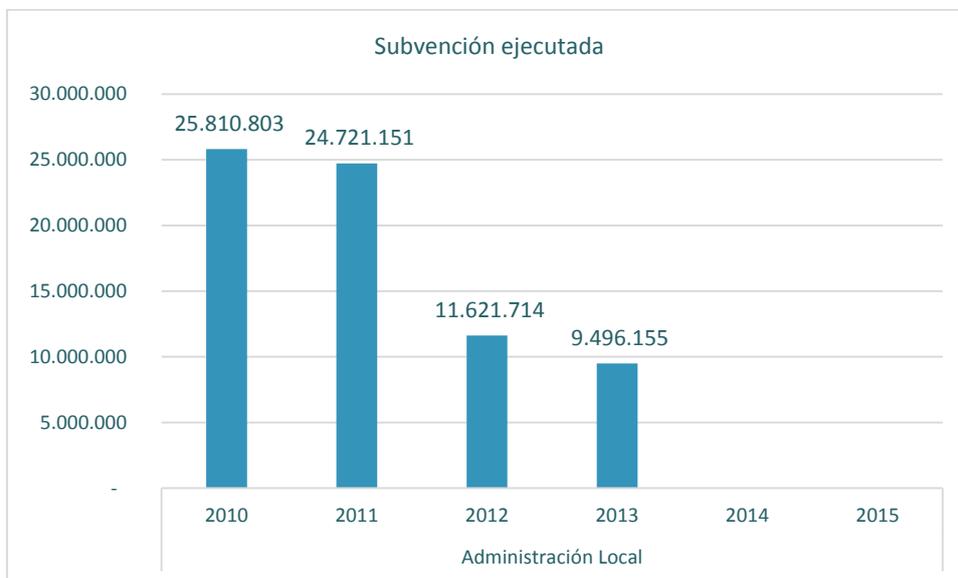


Tabla 11. Subvención ejecutada según promotor. *Organización Sindical*

	Año	Subvención ejecutada
Organización Sindical	2010	29.036.380
	2011	26.690.097
	2012	12.691.520
	2013	11.241.600
	2014	10.762.670
	2015	11.190.980



Tabla 12. Subvención ejecutada según promotor. *COMUNIDADES AUTONOMAS*

	Año	Subvención ejecutada
COMUNIDADES AUTONOMAS	2010	41.816.135
	2011	37.954.438
	2012	19.174.955
	2013	22.308.375
	2014	22.114.508
	2015	22.262.923

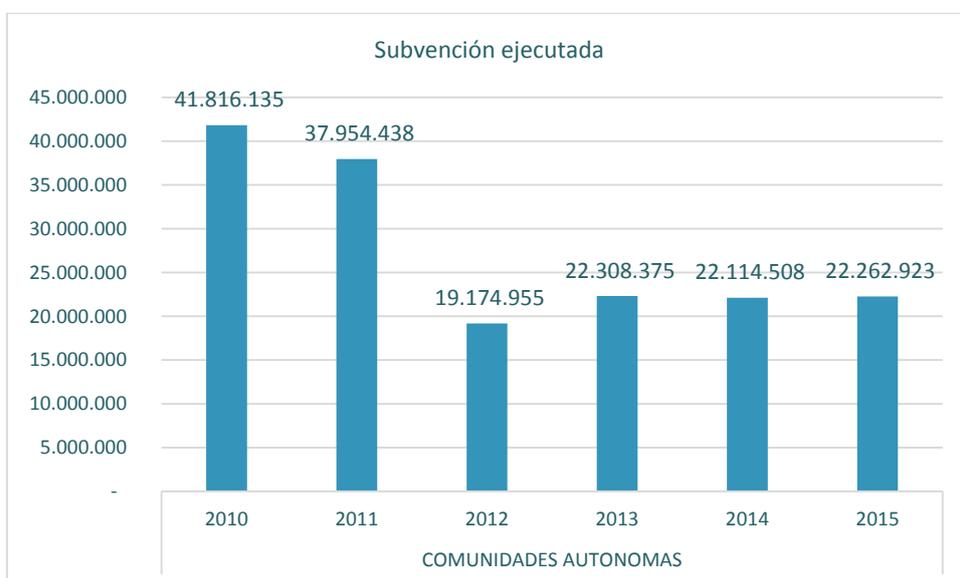


Tabla 13. Número de Planes según Promotor y Tipo de Plan. TOTAL.

		Agrupado	Interadministrativo	Unitario	Unitario / Interdepartamental
TOTALES	2010	81	50	221	0
	2011	78	46	213	3
	2012	72	50	200	3
	2013	74	49	192	3
	2014	-	30	59	4
	2015	-	29	58	4

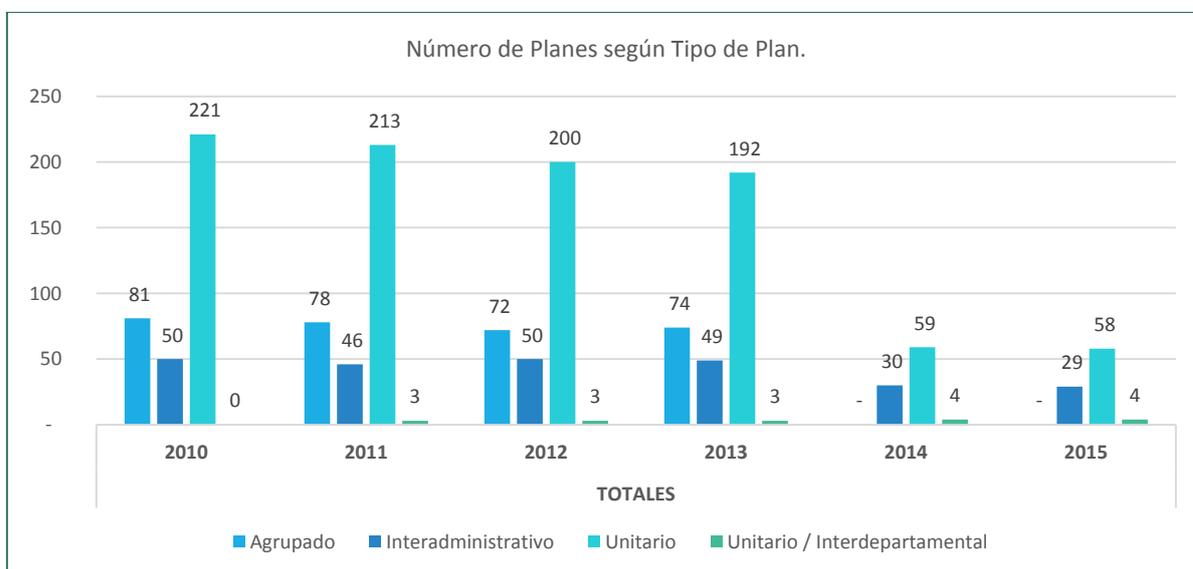


Tabla 14. Número de Planes según Promotor y Tipo de Plan.
Administración del Estado

	Año	Interadministrativo	Unitario	Unitario / Interdepartamental
Administración del Estado	2010	17	63	-
	2011	13	61	3
	2012	12	58	3
	2013	11	57	3
	2014	11	59	4
	2015	11	58	4

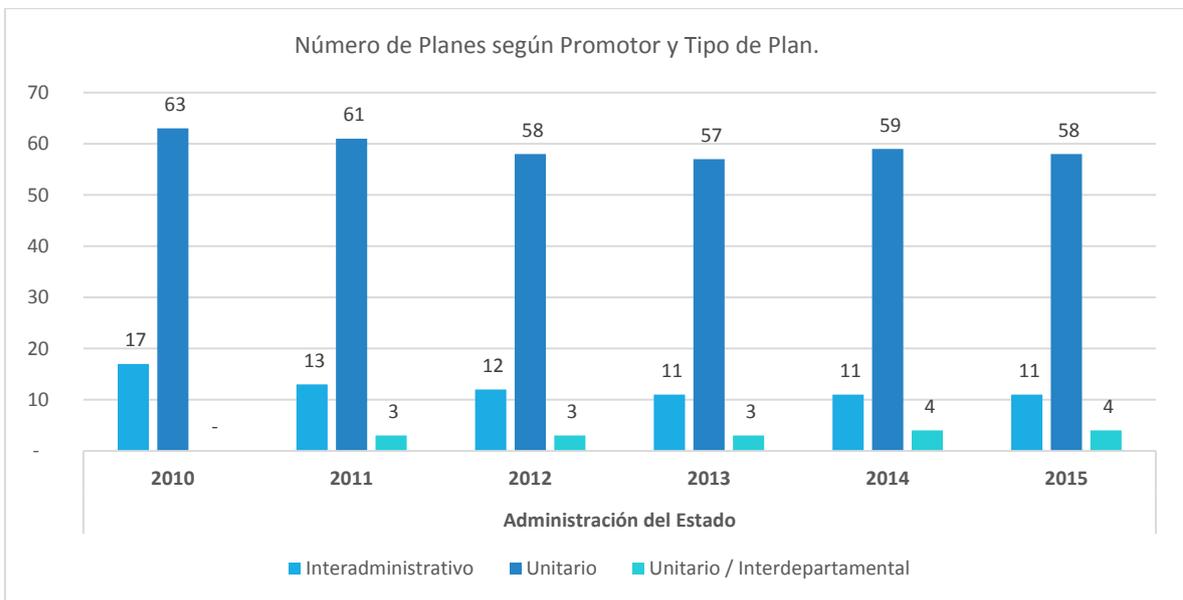


Tabla 15. Número de Planes según Promotor y Tipo de Plan.
Administración Local

		Agrupado	Interadministrativo	Unitario
Administración Local	2010	81	17	158
	2011	78	16	152
	2012	72	16	142
	2013	74	16	135
	2014	-	-	-
	2015	-	-	-

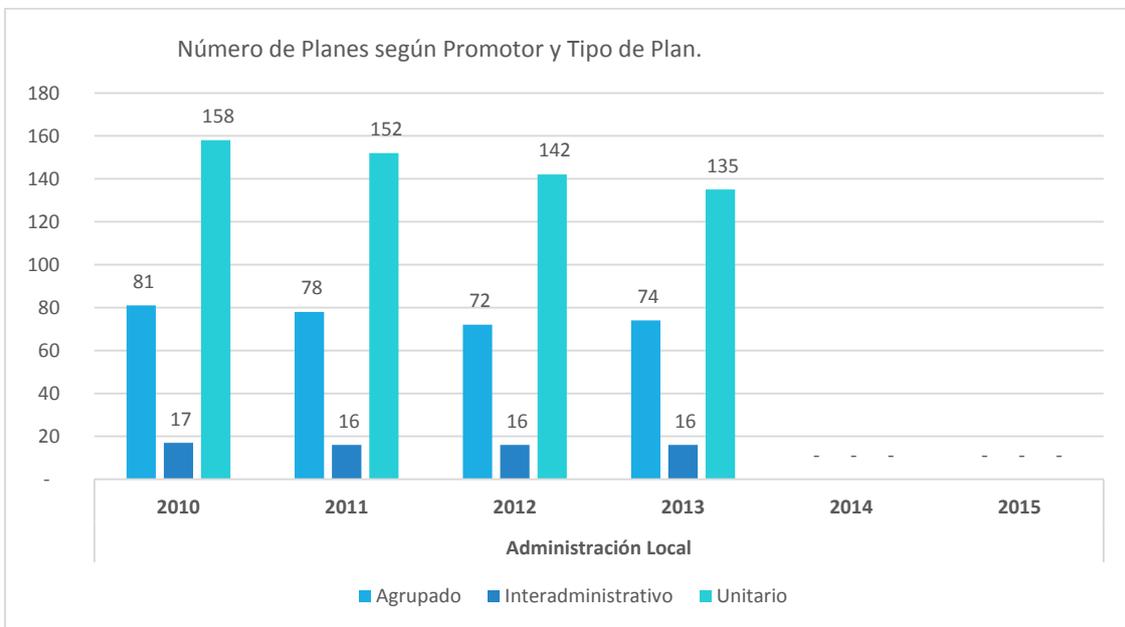


Tabla 16. Número de Planes según Promotor y Tipo de Plan.
Organización Sindical

Organización Sindical		Interadministrativo
	2010	16
	2011	17
	2012	22
	2013	22
	2014	19
	2015	18

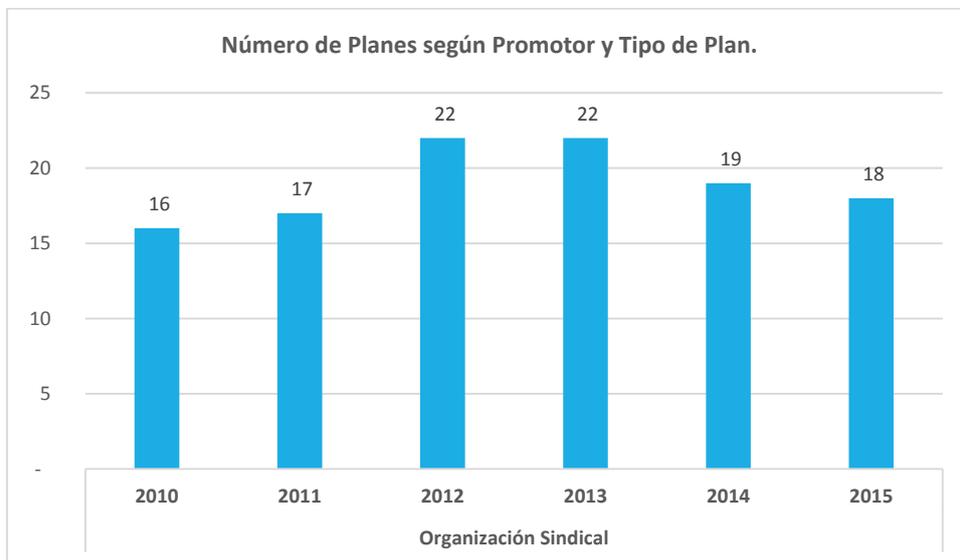


Tabla 17. Número de Planes según Promotor y Tipo de Plan.
COMUNIDADES AUTONOMAS

COMUNIDADES AUTONOMAS	2010	30
	2011	31
	2012	34
	2013	
	2014	
	2015	



Tabla 18. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Administración electrónica.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Administración Electrónica	ediciones	-	253	219	255	99	115
	horas	-	4.931	5.025	4.983	2.651	2.621
	numero	-	146	148	155	56	74
	participantes	-	5.486	5.565	8.729	5.562	15.609

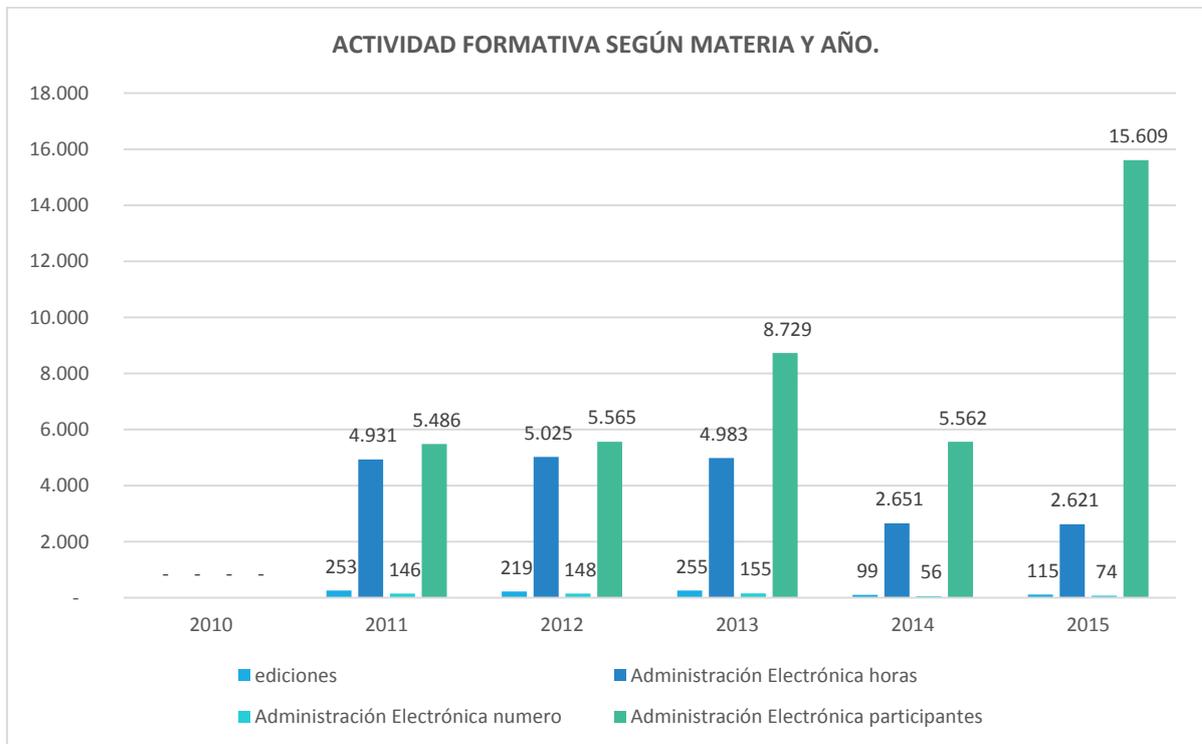


Tabla 19. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Dirección y Gerencia Pública.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Dirección y Gerencia Pública	ediciones	643	755	480	322	175	176
	horas	17.067	19.079	12.977	9.874	4.836	8.090
	numero	474	509	328	260	144	148
	participantes	16.841	16.087	13.777	17.750	6.764	9.910

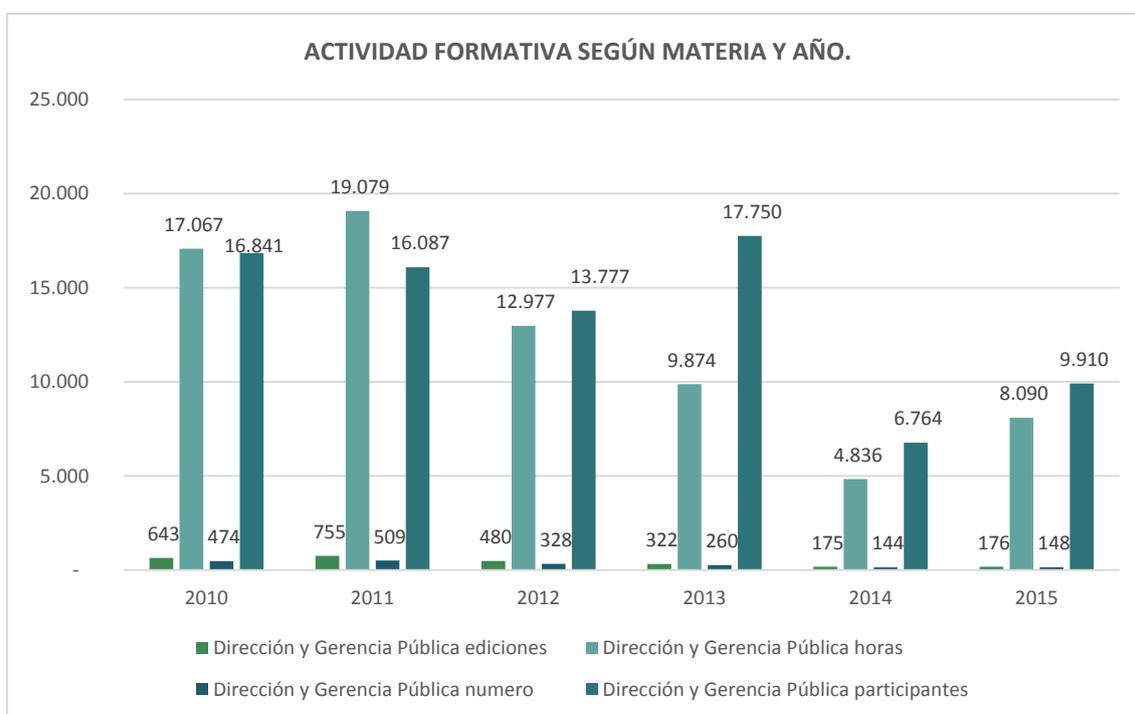


Tabla 20. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Económico-Presupuestaria.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014
Económico-Presupuestaria	ediciones	743	591	428	340	145
	horas	20.317	16.952	13.325	8.470	3.939
	numero	406	389	254	243	120
	participantes	19.546	17.667	18.223	9.990	8.176

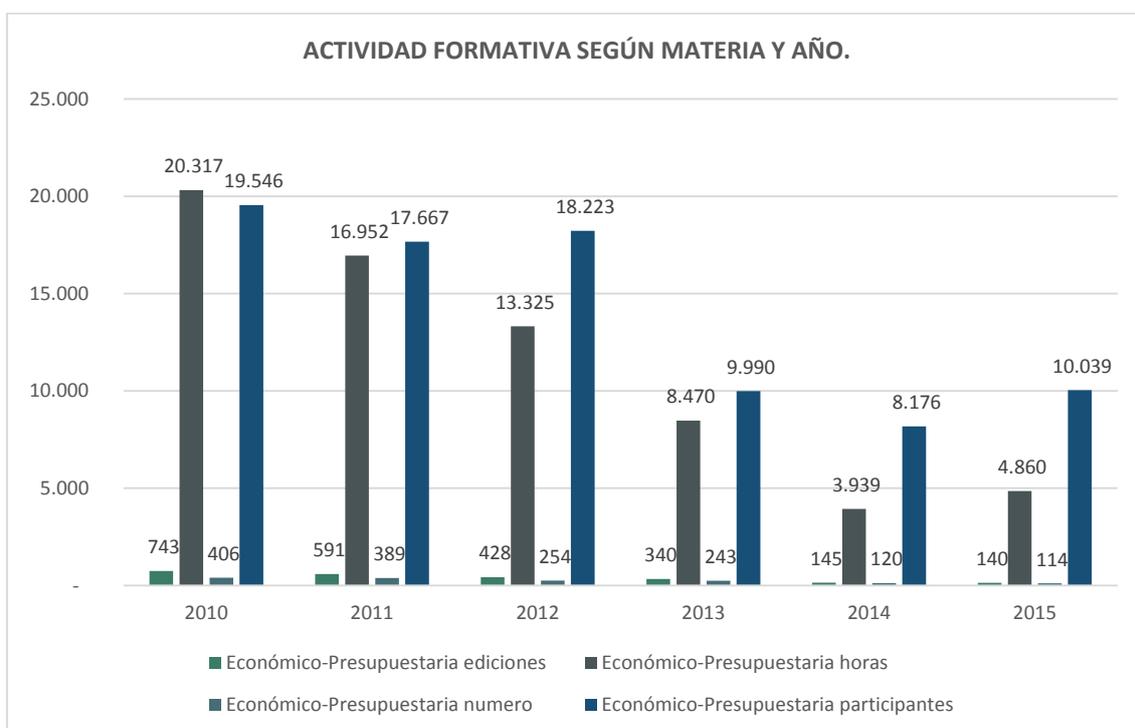


Tabla 21. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Específicos determinados colectivos.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014
Específicos determinados colectivos	ediciones	6.658	6.070	3.465	5.105	1.912
	horas	188.983	171.768	107.253	104.659	66.340
	numero	3.762	3.687	2.330	2.133	1.149
	participantes	180.979	167.258	106.570	111.526	75.273

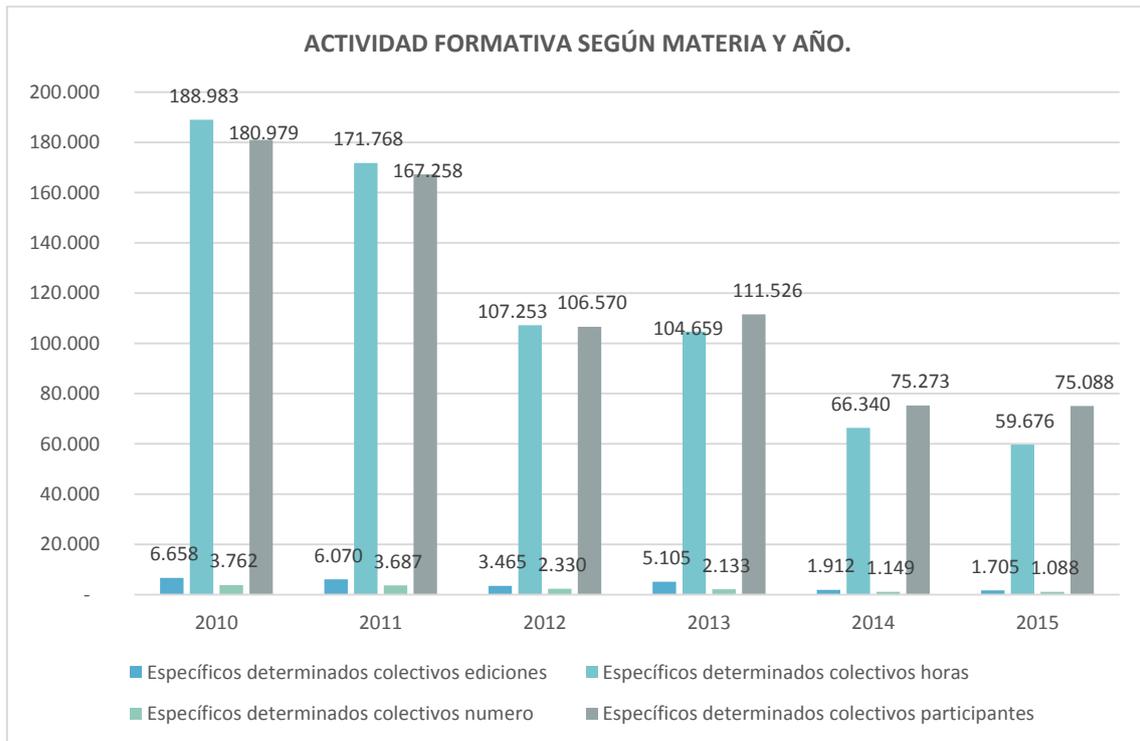


Tabla 22. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Evaluación del Desempeño.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014
Evaluación del Desempeño	ediciones	-	77	37	32	
	horas	-	1.721	717	541	
	numero	-	45	28	26	
	participantes	-	1.408	992	953	

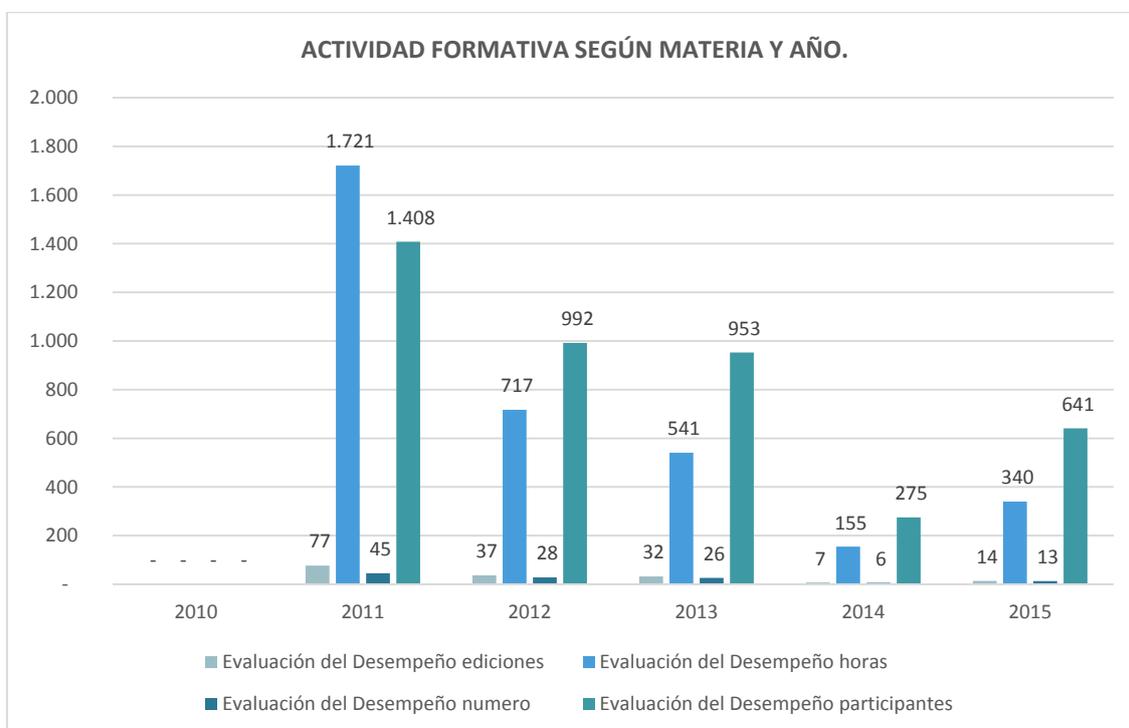


Tabla 23. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Idiomas / Lenguas.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014
Idiomas/Lenguas	ediciones	1.314	1.315	816	686	340
	horas	101.031	103.004	42.233	40.918	20.356
	numero	486	451	345	351	187
	participantes	28.973	30.292	19.557	22.814	22.467

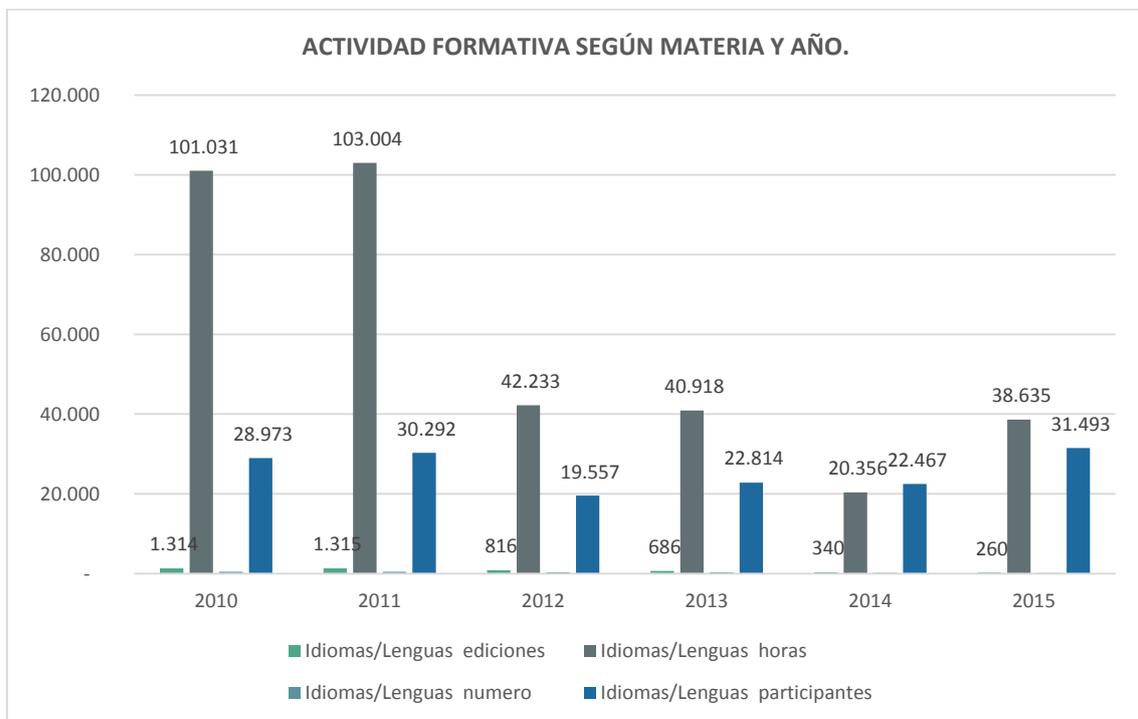


Tabla 24. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Información y atención al Público.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Información y Atención al Público	ediciones	755	899	420	343	160	149
	horas	20.167	19.863	9.286	7.966	4.811	6.222
	numero	417	384	207	215	103	96
	participantes	21.466	15.868	11.022	9.043	10.233	12.871

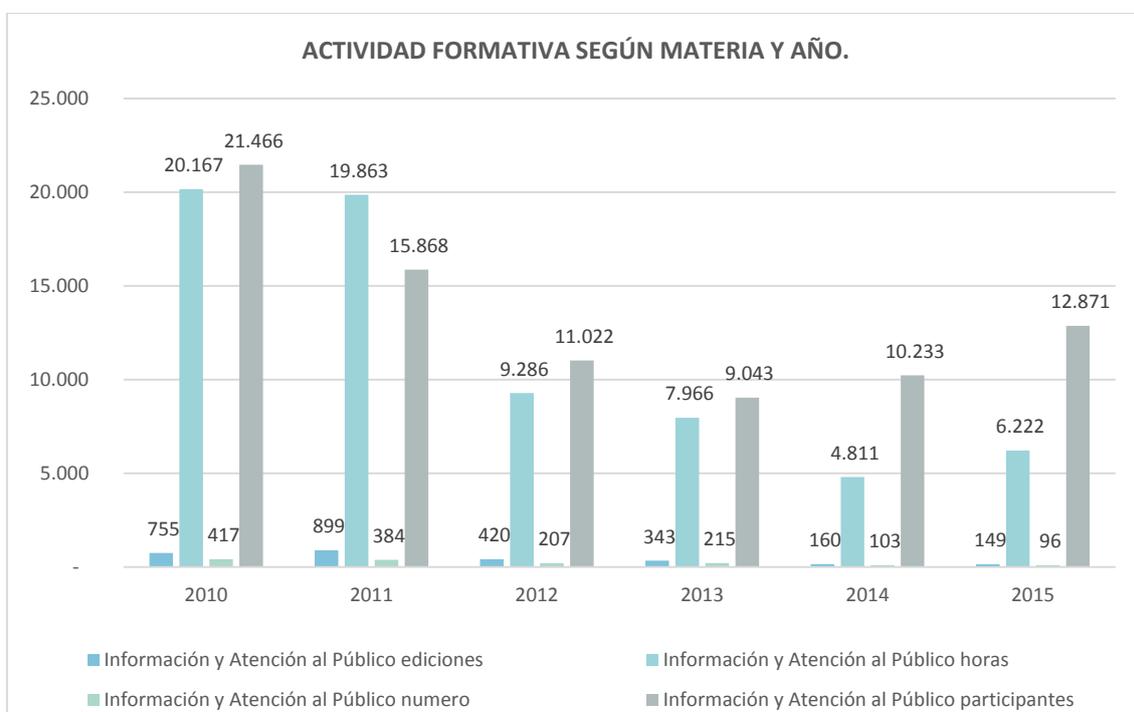


Tabla 25. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Innovación y Creatividad en Organizaciones

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014
Innovación y Creatividad en Organizaciones	ediciones	-	-	98	102	
	horas	-	-	1.684	2.273	2.112
	numero	-	-	79	89	89
	participantes	-	-	9.132	46.191	3.587

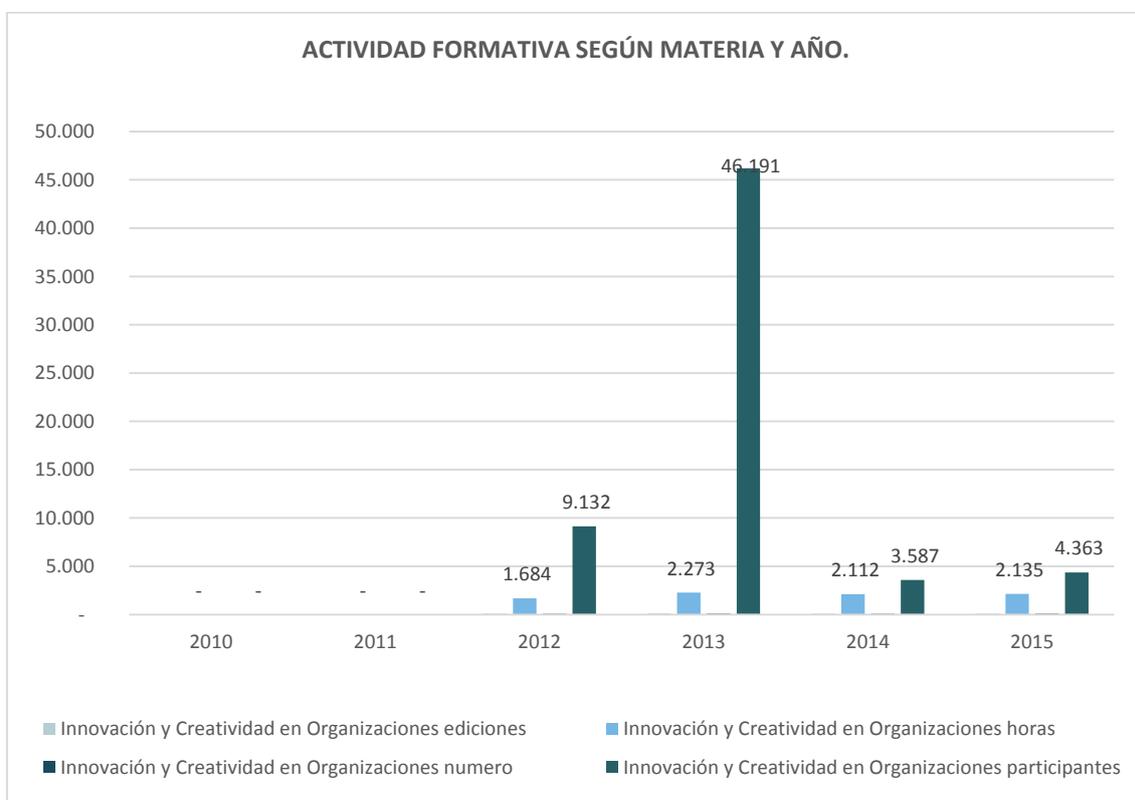


Tabla 26. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Jurídico – Procedimental.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Jurídico-Procedimental	ediciones	1.753	1.748	989	857	437	372
	horas	46.263	43.523	28.386	23.063	13.070	11.953
	numero	1.132	1.043	618	593	270	256
	participantes	51.446	51.984	36.504	31.203	25.069	25.625

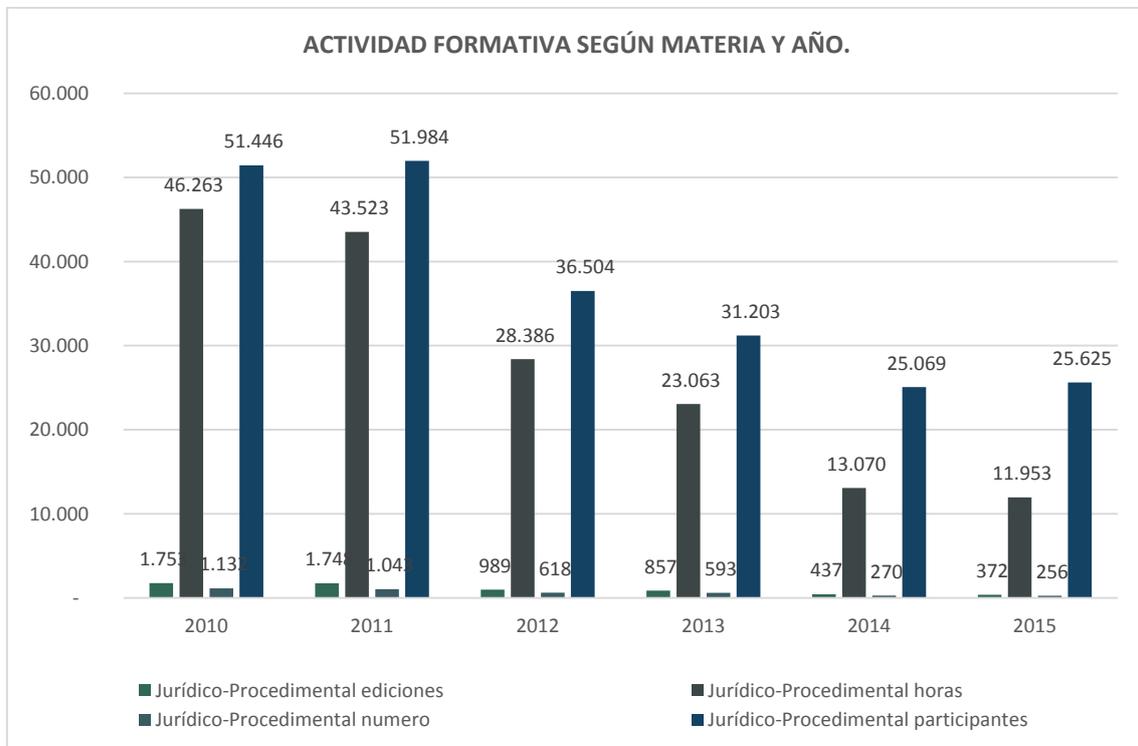


Tabla 27. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Nuevas Tecnologías Información y Comunicación

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nuevas Tecnologías Información y Comunicación	ediciones	4.564	3.912	2.102	2.185	877	726
	horas	105.935	96.968	53.315	50.721	26.311	23.275
	numero	2.264	2.029	1.228	1.153	536	466
	participantes	100.228	102.174	71.743	69.099	59.015	55.515

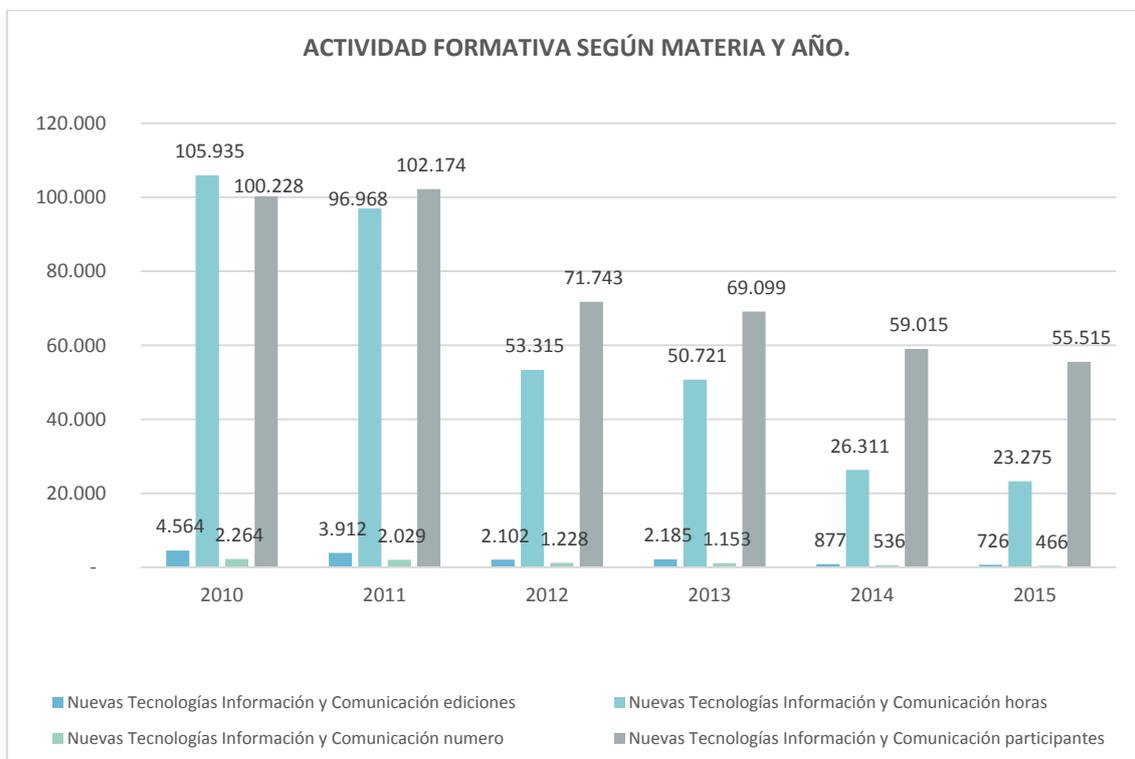


Tabla 28. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Políticas de Igualdad.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014
Políticas de Igualdad	ediciones	-	238	110	151	93
	horas	-	5.468	2.966	3.475	2.662
	numero	-	168	79	112	67
	participantes	-	6.983	3.289	4.232	4.326

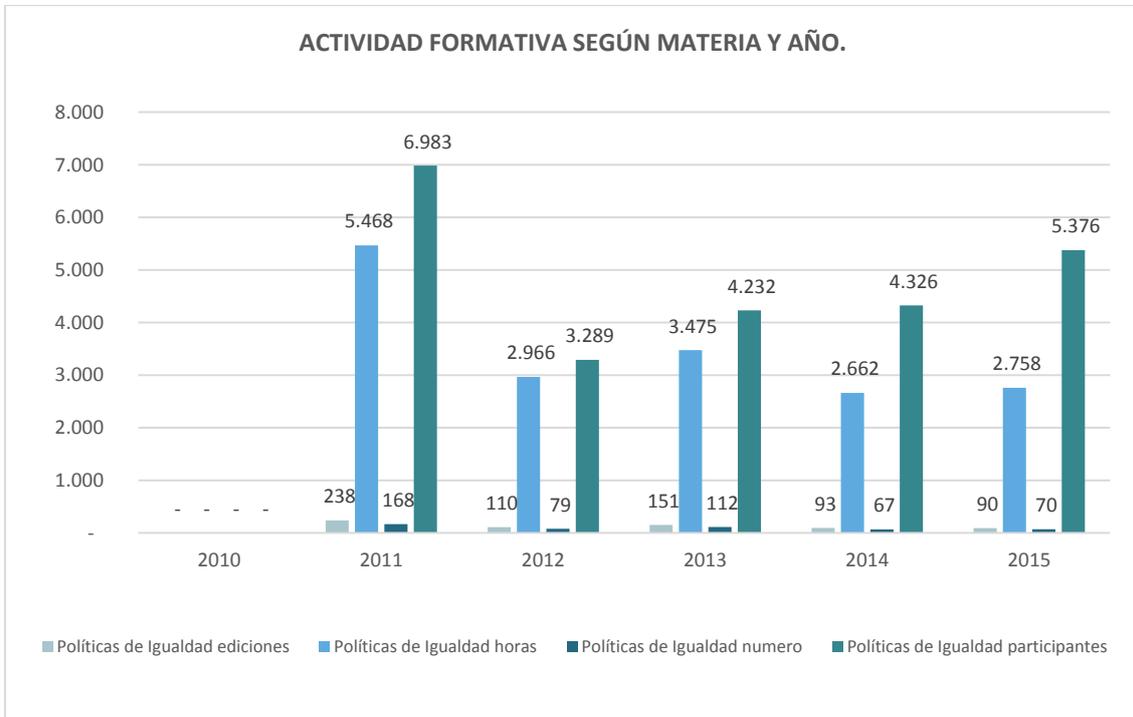


Tabla 29. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Prevención de Riesgos Laborales. Salud Laboral

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Prevención de Riesgos Laborales. Salud Laboral	ediciones	1.532	1.486	887	857	356	627
	horas	34.987	34.744	17.561	16.722	10.797	11.858
	numero	795	794	484	492	234	284
	participantes	34.614	33.131	23.102	26.922	15.065	23.557

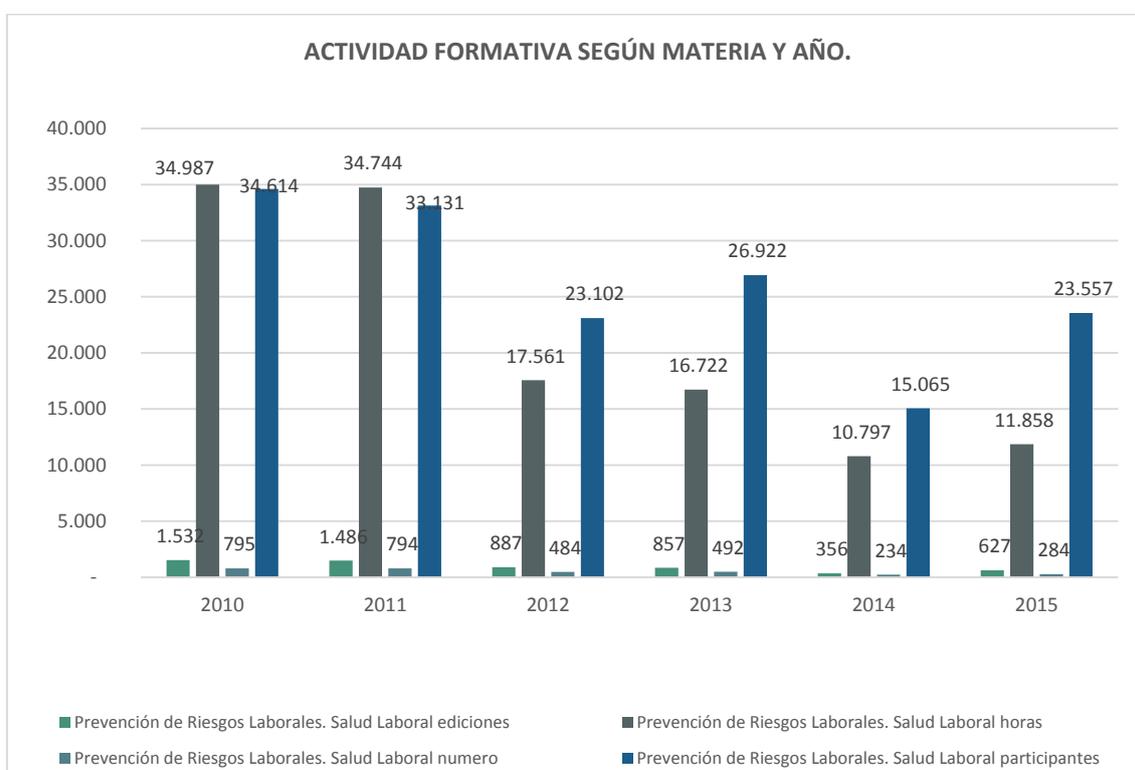


Tabla 30. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Recursos Humanos.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014
Recursos Humanos	ediciones	1.391	1.269	719	683	483
	horas	39.473	33.511	20.694	24.454	14.714
	numero	794	741	466	485	346
	participantes	36.341	31.957	23.616	25.320	29.561

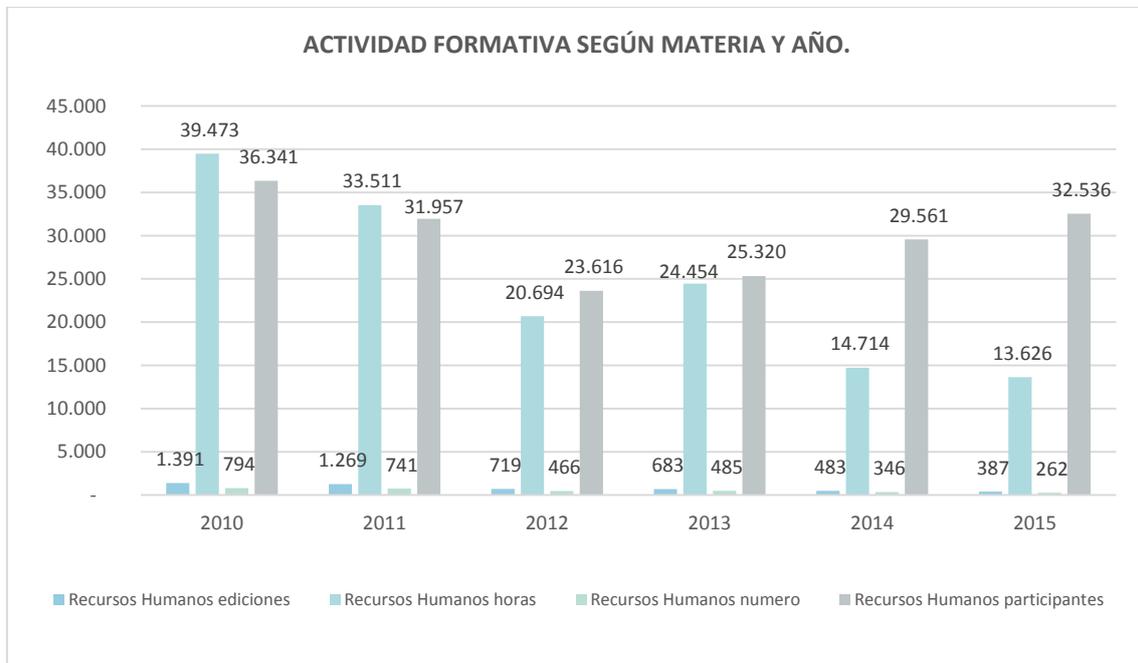


Tabla 31. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Responsabilidad Social y MedioAmbiental.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014
Responsabilidad Social y MedioAmbiental	ediciones	-	94	67	88	
	horas	-	3.296	1.622	2.814	1.238
	numero	-	82	56	72	25
	participantes	-	6.695	2.796	3.715	1.768

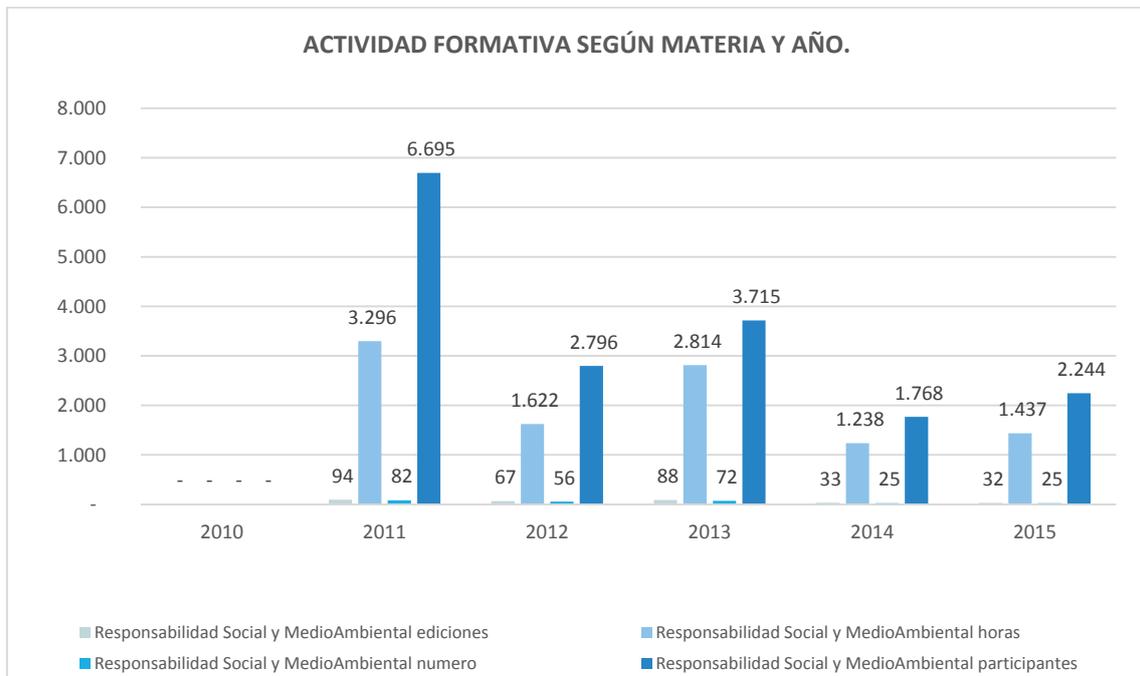


Tabla 32. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Transparencia y Buen Gobierno.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Transparencia y Buen Gobierno	ediciones	-	-	22	32	33	22
	horas	-	-	393	815	897	668
	numero	-	-	17	26	25	14
	participantes	-	-	616	1.361	1.312	1.228

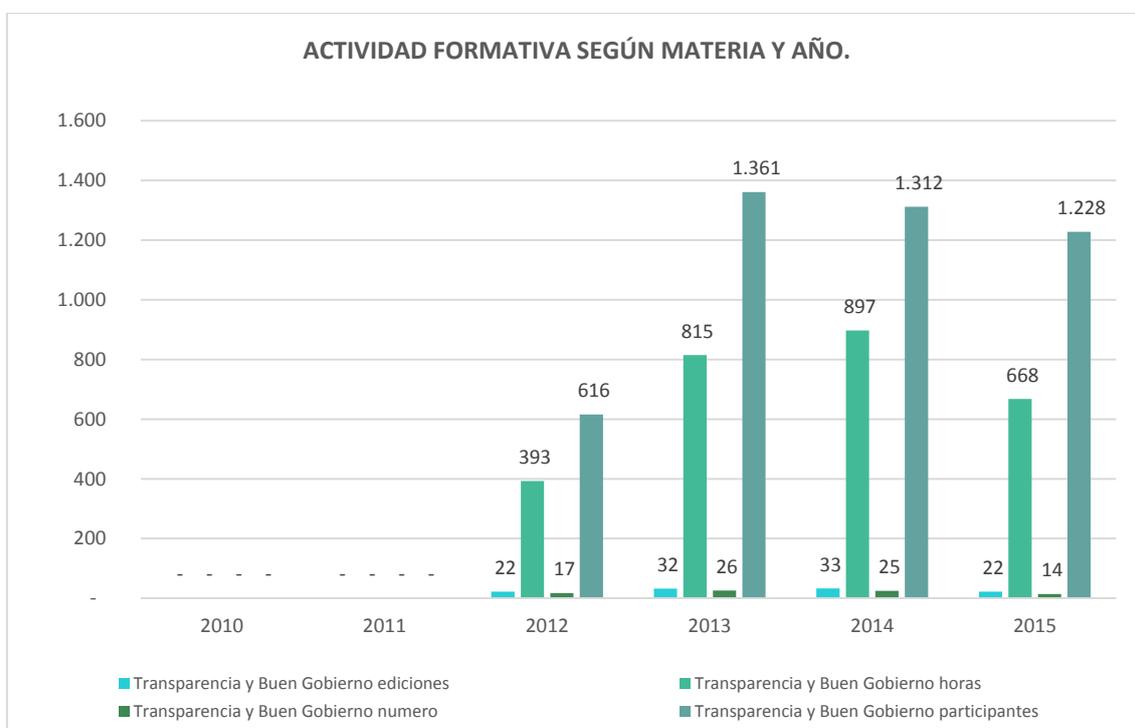


Tabla 33. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Unión Europea.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Unión Europea	ediciones	68	77	44	50	44	24
	horas	2.175	2.204	1.366	1.406	1.160	711
	numero	57	65	37	37	26	20
	participantes	2.770	3.115	1.803	2.031	1.951	1.363

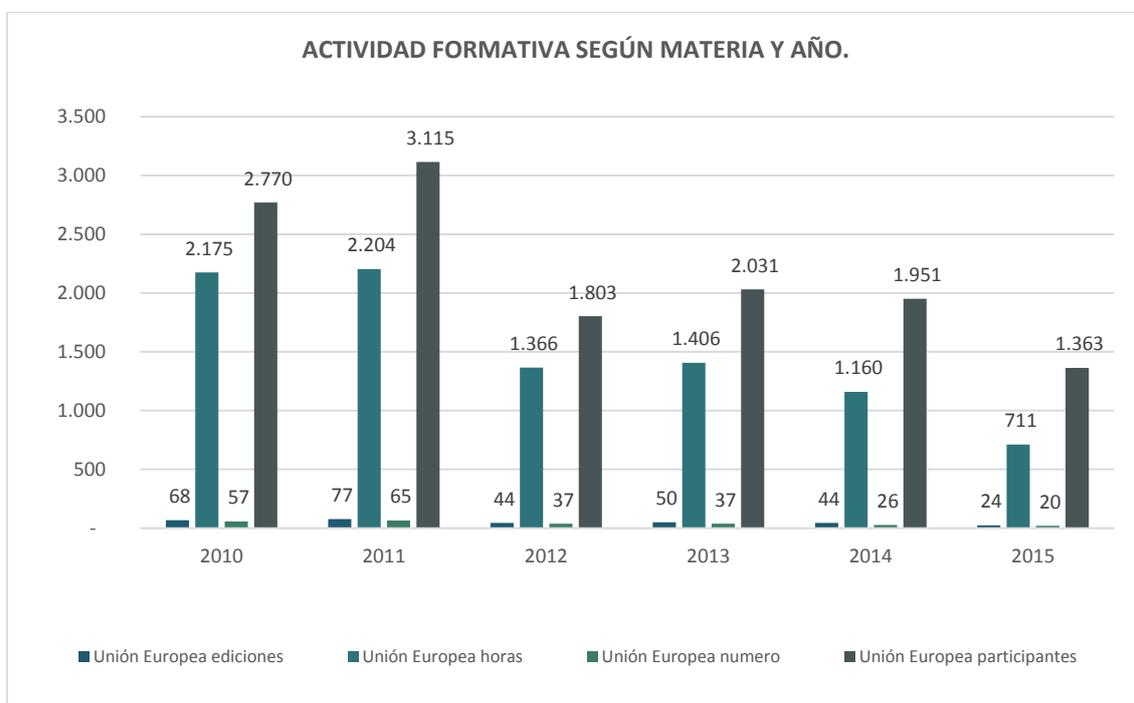


Tabla 34. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Urbanismo y Medioambiente.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014
Urbanismo y Medio Ambiente	ediciones	408	375	169	185	35
	horas	12.226	11.022	5.709	5.155	1.927
	numero	339	320	151	160	27
	participantes	11.504	10.944	6.678	7.185	2.347

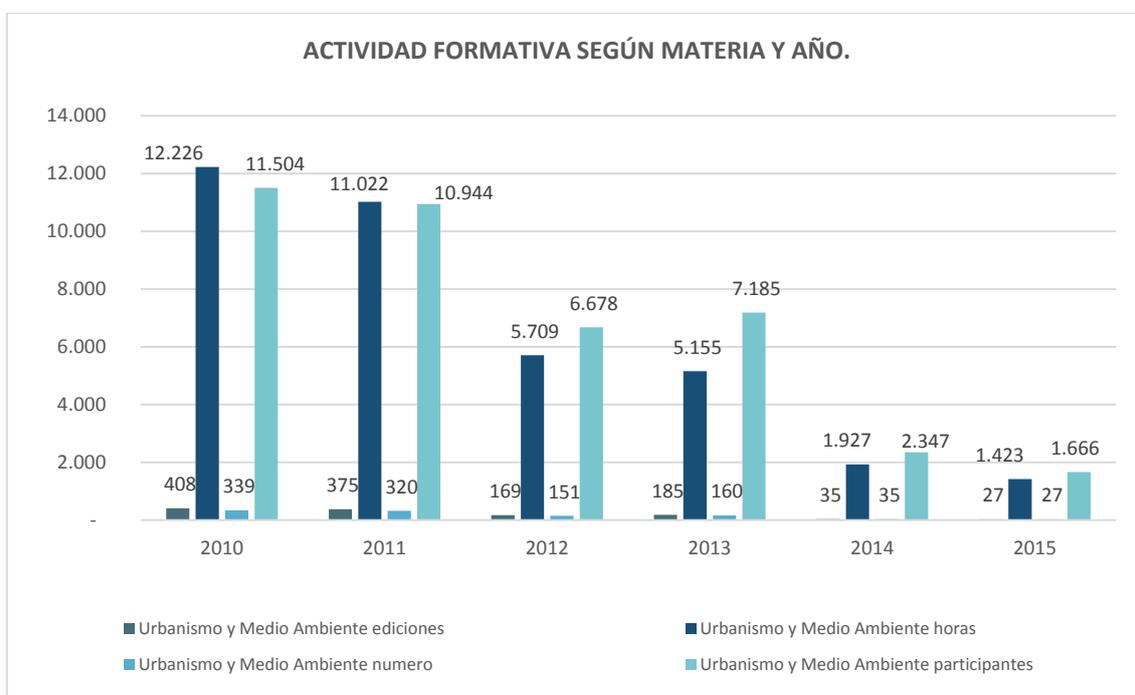


Tabla 35. Actividades formativas clasificadas por Áreas. Utilización Eficiente de Recursos Públicos.

ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN MATERIA Y AÑO.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Utilización Eficiente de Recursos Públicos	ediciones	-	-	115	70		
	horas	-	-	1.773	2.148		
	numero	-	-	77	61		
	participantes	-	-	2.943	3.552	2.090	2.258

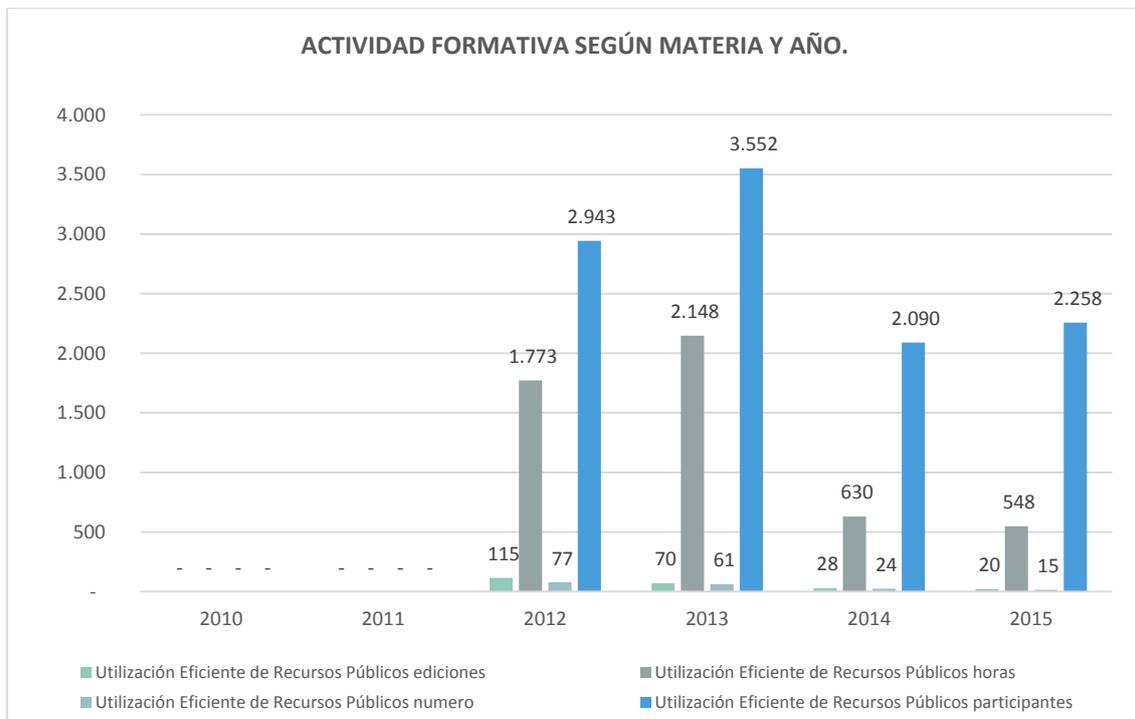


Tabla 36. Actividades formativas clasificadas por modalidad. TOTAL.

NÚMERO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS POR MODALIDAD Y AÑO.

	Año	Presencial	Online	Mixta
Total	2010	8.550	1.772	620
	2011	8.068	1.889	888
	2012	4.912	1.562	458
	2013	4.296	1.914	452
	2014	1.967	1.097	188
	2015	1.683	1.291	195

Nota: Incluye los datos de la AGE, las CCLL y los Sindicatos.

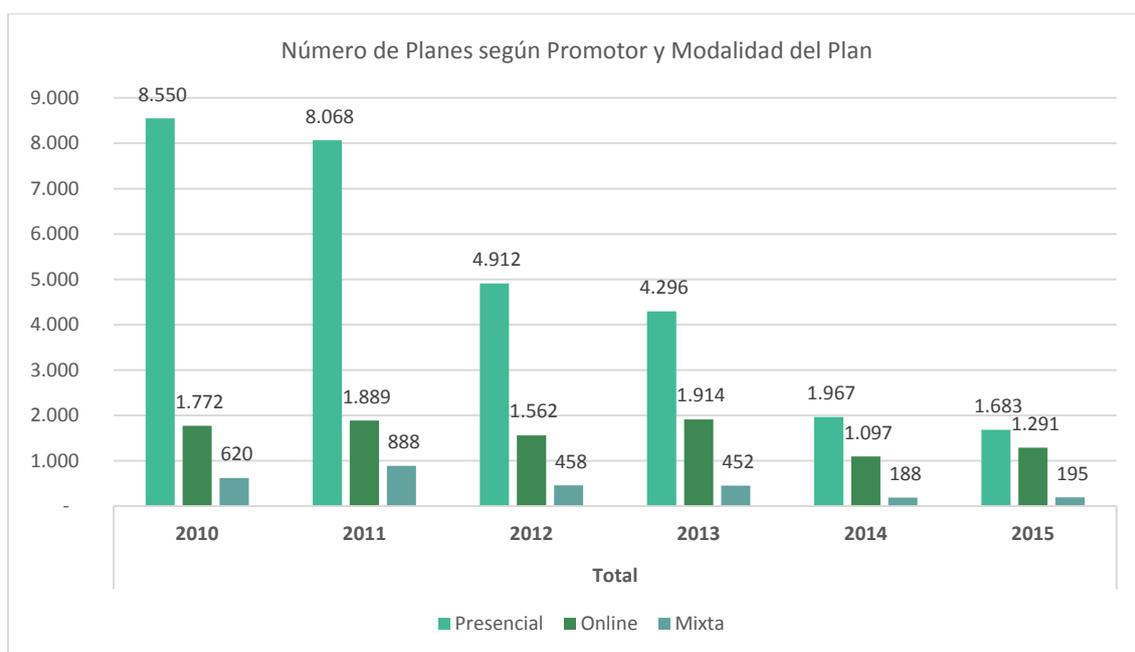


Tabla 37. Actividades formativas clasificadas por modalidad.
Administración del Estado

NÚMERO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR, MODALIDAD Y AÑO.

	Año	Presencial	Online	Mixta
Administración del Estado	2010	2.211	263	52
	2011	2.156	285	77
	2012	1.601	275	57
	2013	1.456	412	33
	2014	1.363	298	66
	2015	1.212	325	60

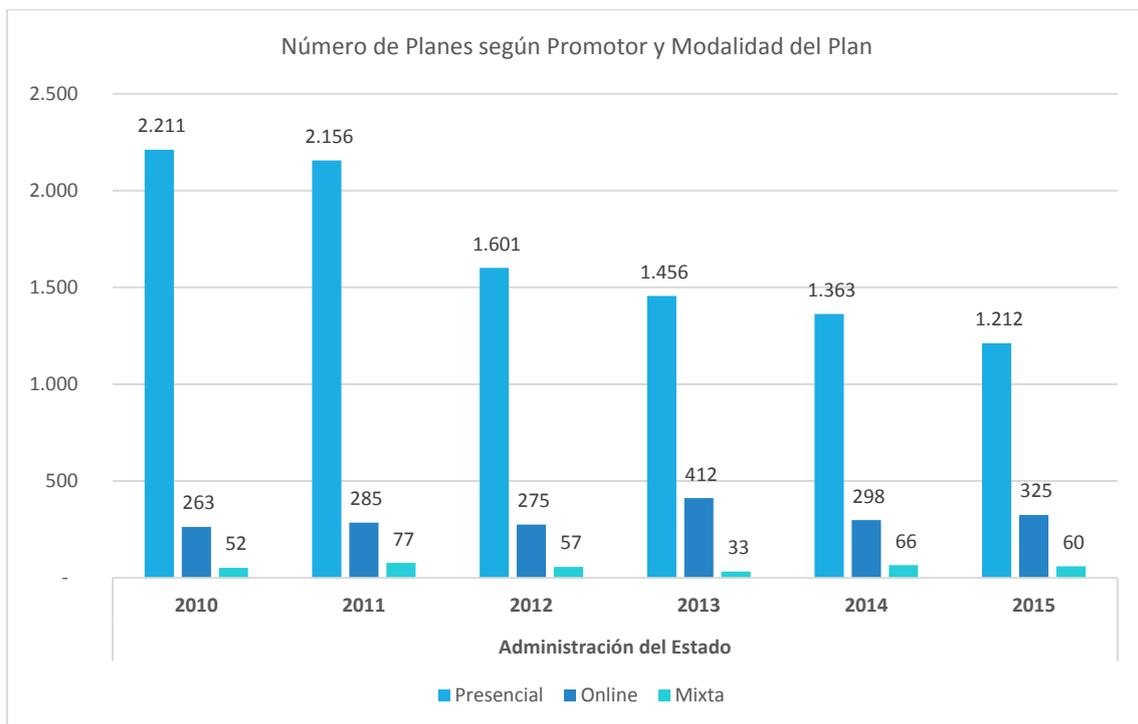


Tabla 38. Actividades formativas clasificadas por modalidad.
Administración Local

NÚMERO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR, MODALIDAD Y AÑO.

	Año	Presencial	Online	Mixta
Administración Local	2010	4.116	627	275
	2011	4.070	743	395
	2012	2.409	548	248
	2013	2.174	635	283
	2014	2.110	797	247
	2015	1.011	422	118

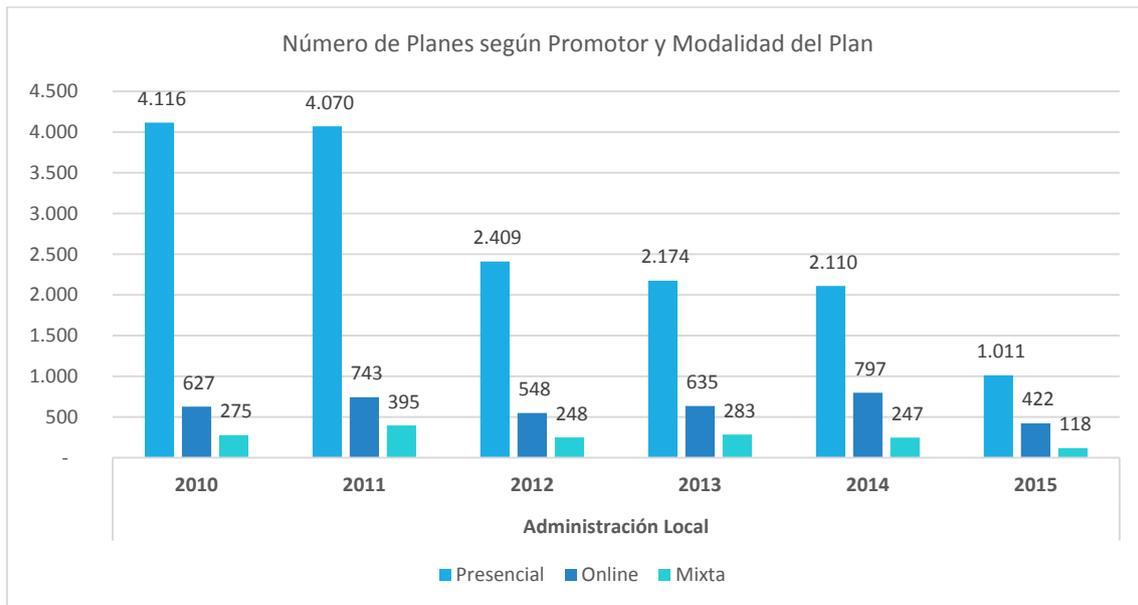
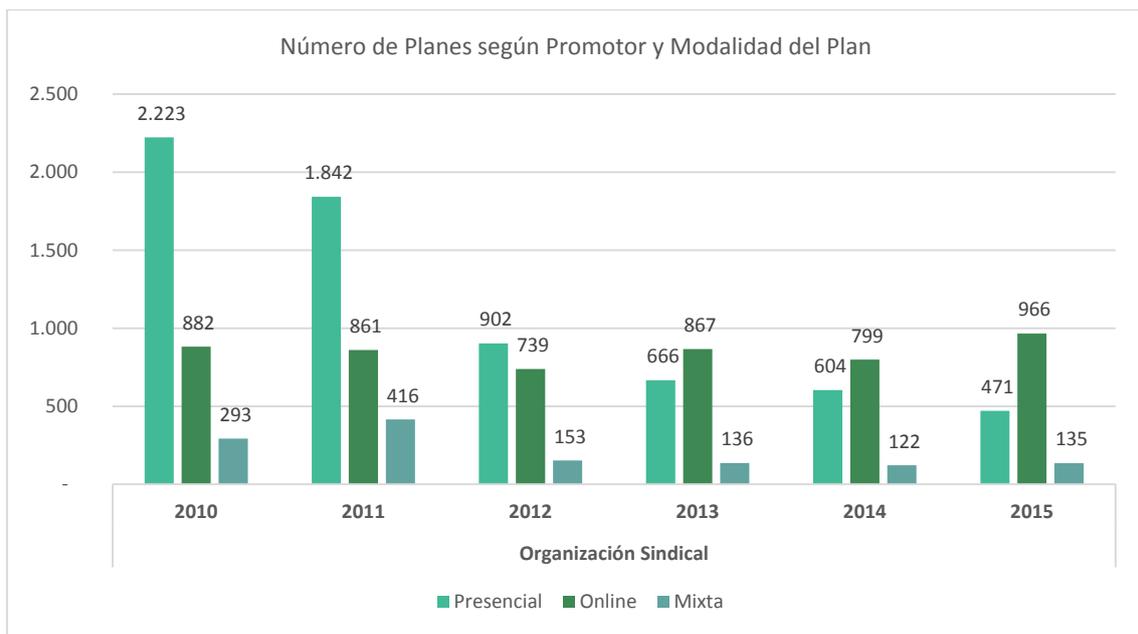


Tabla 39. Actividades formativas clasificadas por modalidad.
Organización Sindical

NÚMERO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR, MODALIDAD Y AÑO.

	Año	Presencial	Online	Mixta
Organización Sindical	2010	2.223	882	293
	2011	1.842	861	416
	2012	902	739	153
	2013	666	867	136
	2014	604	799	122
	2015	471	966	135



**Tabla 40. Actividades formativas clasificadas por modalidad.
COMUNIDADES AUTONOMAS**

NÚMERO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR, MODALIDAD Y AÑO.

	Año	Presencial	Online	Mixta
COMUNIDADES AUTONOMAS	2010			
	2011			
	2012			
	2013	7.781	2.239	853
	2014	9.816	3.119	2.435
	2015	8.528	3.514	1.638

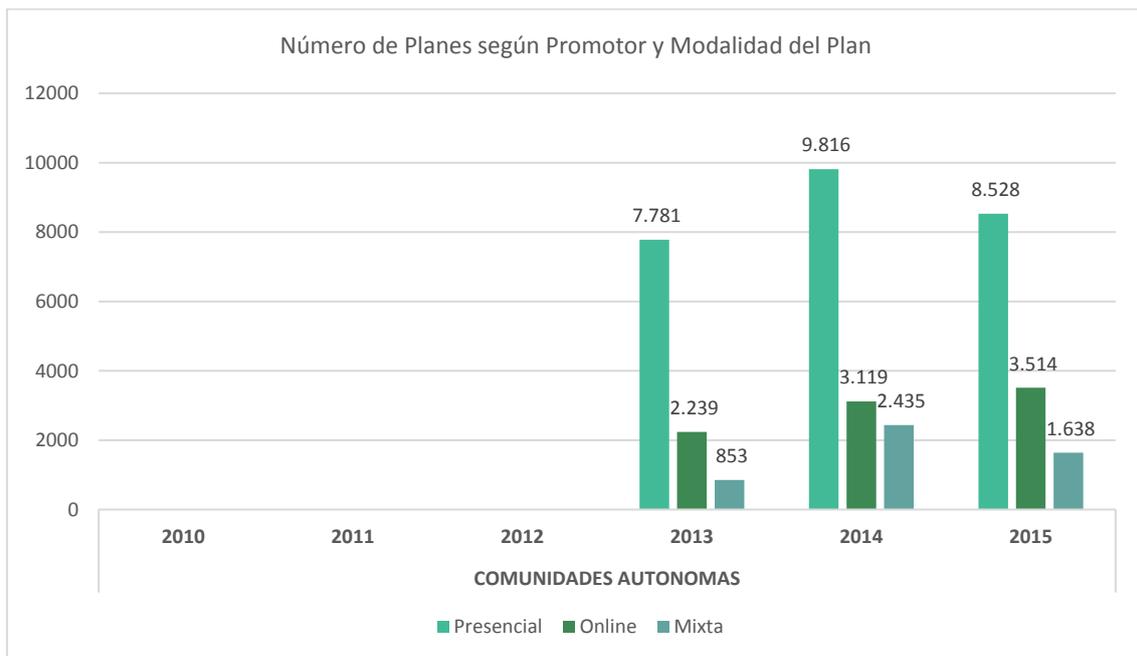


Tabla 41. Participantes en las Actividades formativas por Género. TOTAL

NÚMERO DE PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR, GÉNERO Y AÑO.

		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total	2010	504.557	229.469	275.088
	2011	500.809	220.252	280.557
	2012	357.928	165.200	192.728
	2013	401.559	179.782	221.777
	2014	274.841	123.454	151.387
	2015	311.382	137.081	174.301

Nota: Incluye los datos de la AGE, las CCLL y los Sindicatos.

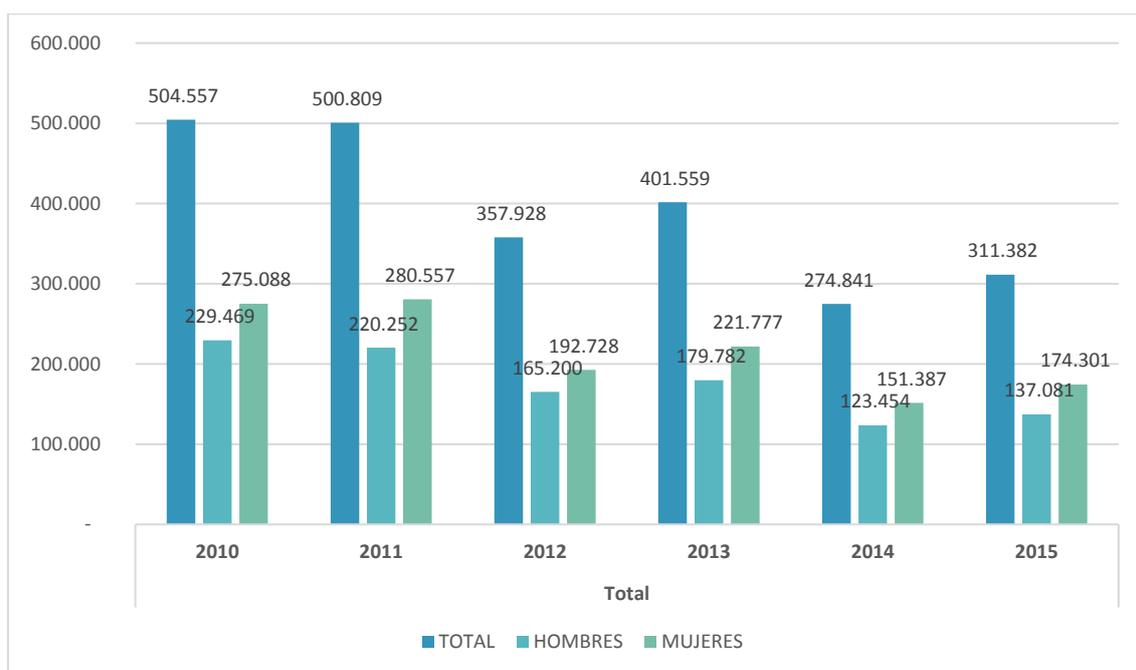


Tabla 42. Participantes en las Actividades formativas por Género.
Administración del Estado

NÚMERO DE PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR, GÉNERO Y AÑO.

		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Administración del Estado	2010	173.245	85.656	87.589
	2011	173.031	81.544	91.487
	2012	130.778	64.912	65.866
	2013	177.267	82.330	94.937
	2014	146.766	69.241	77.525
	2015	168.694	81.475	87.219

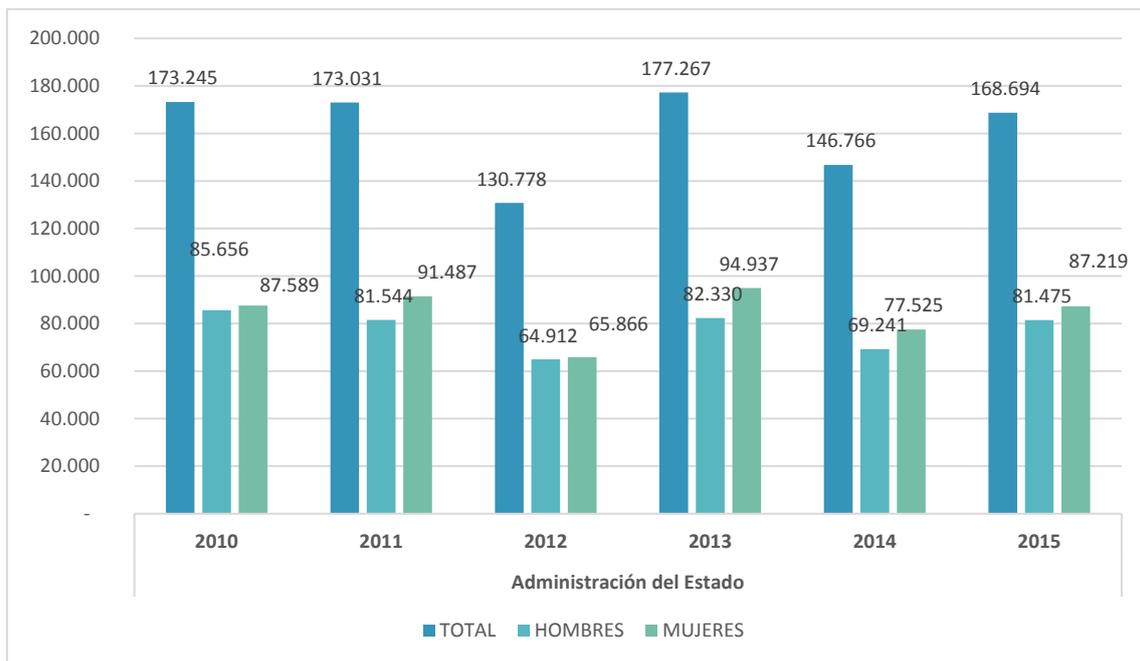


Tabla 43. Participantes en las Actividades formativas por Género.
Administración Local

NÚMERO DE PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR, GÉNERO Y AÑO.

		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Administración Local	2010	155.502	70.468	85.034
	2011	159.830	74.279	85.551
	2012	112.158	50.665	61.493
	2013	111.111	52.708	58.403
	2014	108.465	52.611	55.854
	2015	43.025	19.139	23.886

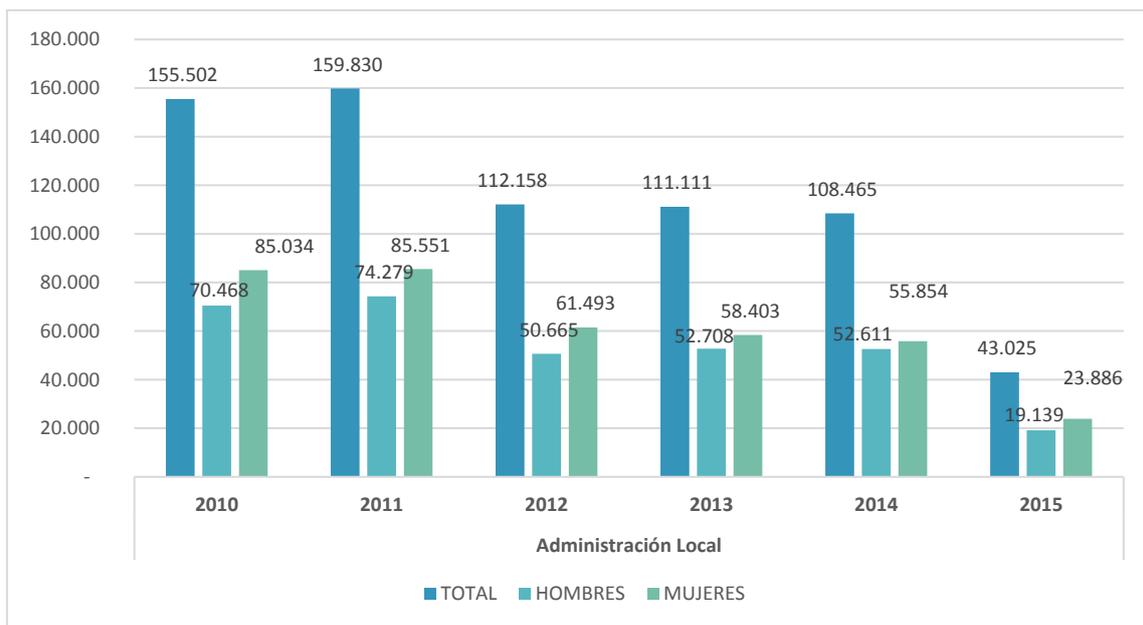
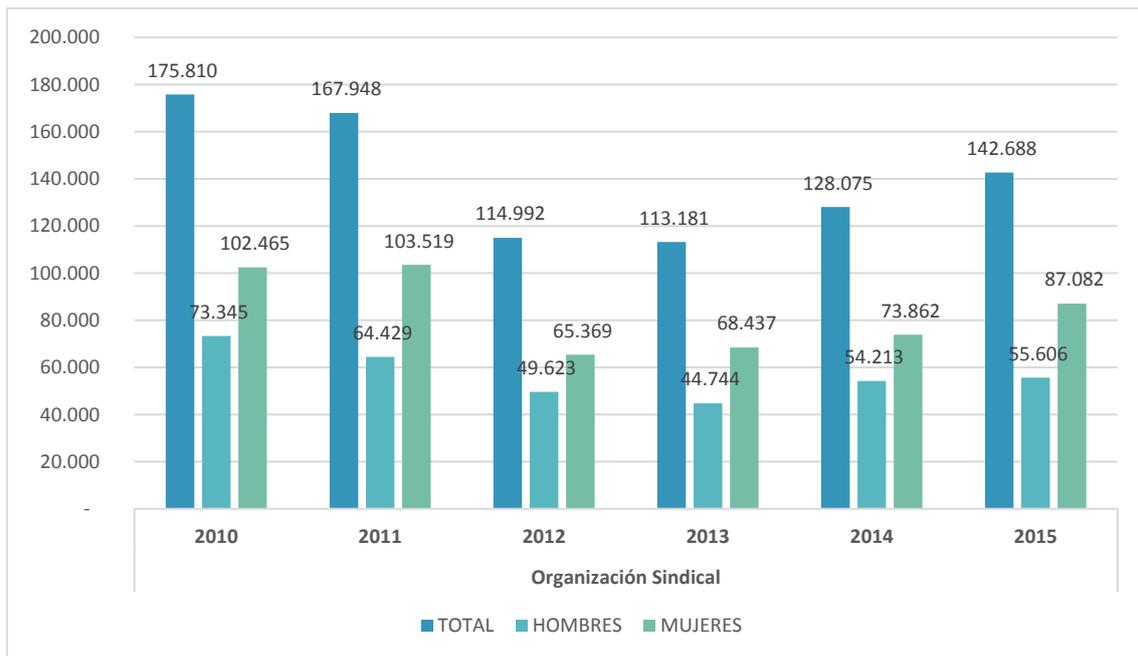


Tabla 44. Participantes en las Actividades formativas por Género.
Organización Sindical

NÚMERO DE PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR, GÉNERO Y AÑO.

		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Organización Sindical	2010	175.810	73.345	102.465
	2011	167.948	64.429	103.519
	2012	114.992	49.623	65.369
	2013	113.181	44.744	68.437
	2014	128.075	54.213	73.862
	2015	142.688	55.606	87.082



**Tabla 45. Participantes en las Actividades formativas por Género.
COMUNIDADES AUTONOMAS**

NÚMERO DE PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR, GÉNERO Y AÑO.

		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
COMUNIDADES AUTONOMAS	2010			
	2011			
	2012			
	2013	304.126	107.075	219.372
	2014	326.248	147.880	303.699
	2015	377.473	136.151	313.109

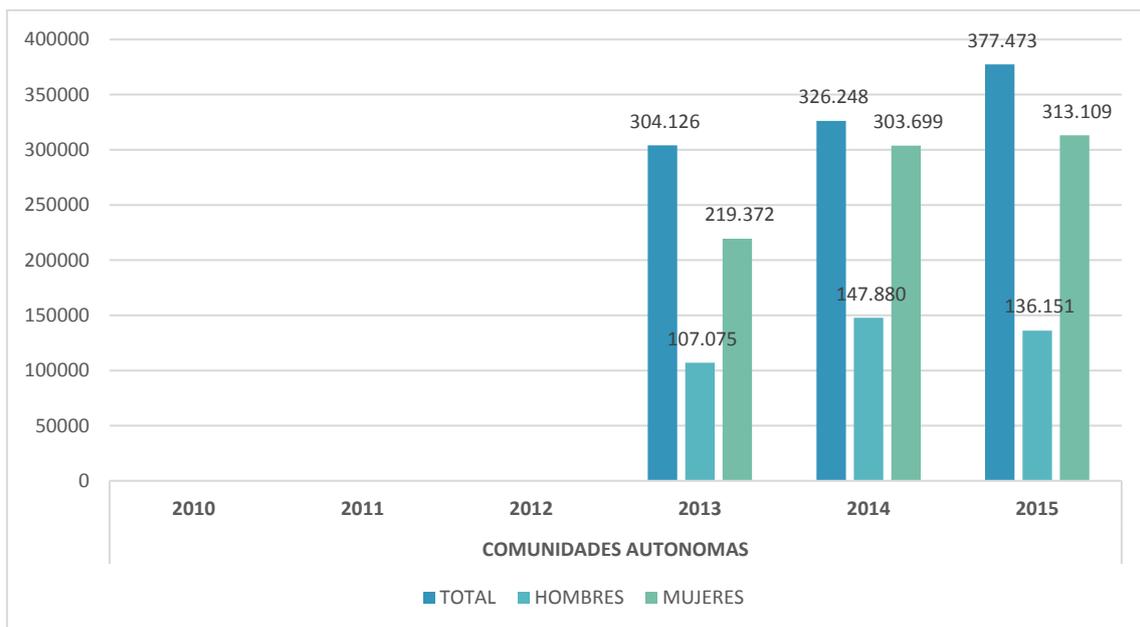


Tabla 46. Participantes según clasificación del personal. TOTAL

NÚMERO DE FUNCIONARIOS PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

FUNCIONARIOS		TOTAL	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otras agrupaciones profesionales
Total	2010	339.095	47.656	42.290	29.831	121.580	86.797	10.941
	2011	353.017	56.506	56.343	18.537	121.250	89.245	11.136
	2012	252.992	31.557	38.843	15.873	101.033	59.144	6.542
	2013	291.428	34.036	39.143	16.903	95.161	100.082	6.103
	2014	215.116	20.229	28.403	7.406	75.399	80.929	2.750
	2015	240.415	23.030	35.956	5.349	86.227	86.387	3.466

Nota: Incluye los datos de la AGE, las CCLL y los Sindicatos.

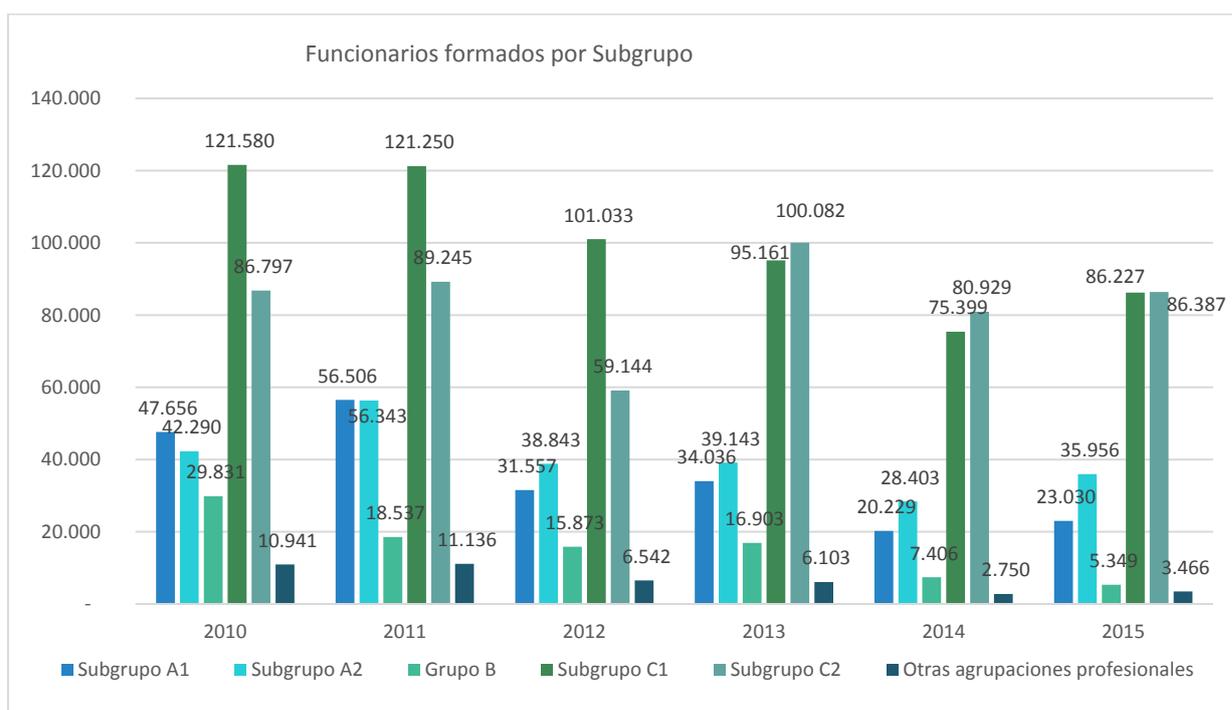


Tabla 47. Participantes según clasificación del personal. *Administración del Estado*

NÚMERO DE FUNCIONARIOS PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

FUNCIONARIOS		TOTAL	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2
Administración del Estado	2010	144.355	19.657	18.144	6.180	63.363	35.627
	2011	144.080	20.073	26.516	1.498	58.737	35.018
	2012	109.318	13.904	20.153	1.594	49.408	23.458
	2013	149.234	14.976	21.292	1.112	45.935	65.176
	2014	127.237	15.743	20.399	452	39.069	50.200
	2015	146.975	16.046	27.537	2.116	44.587	54.708

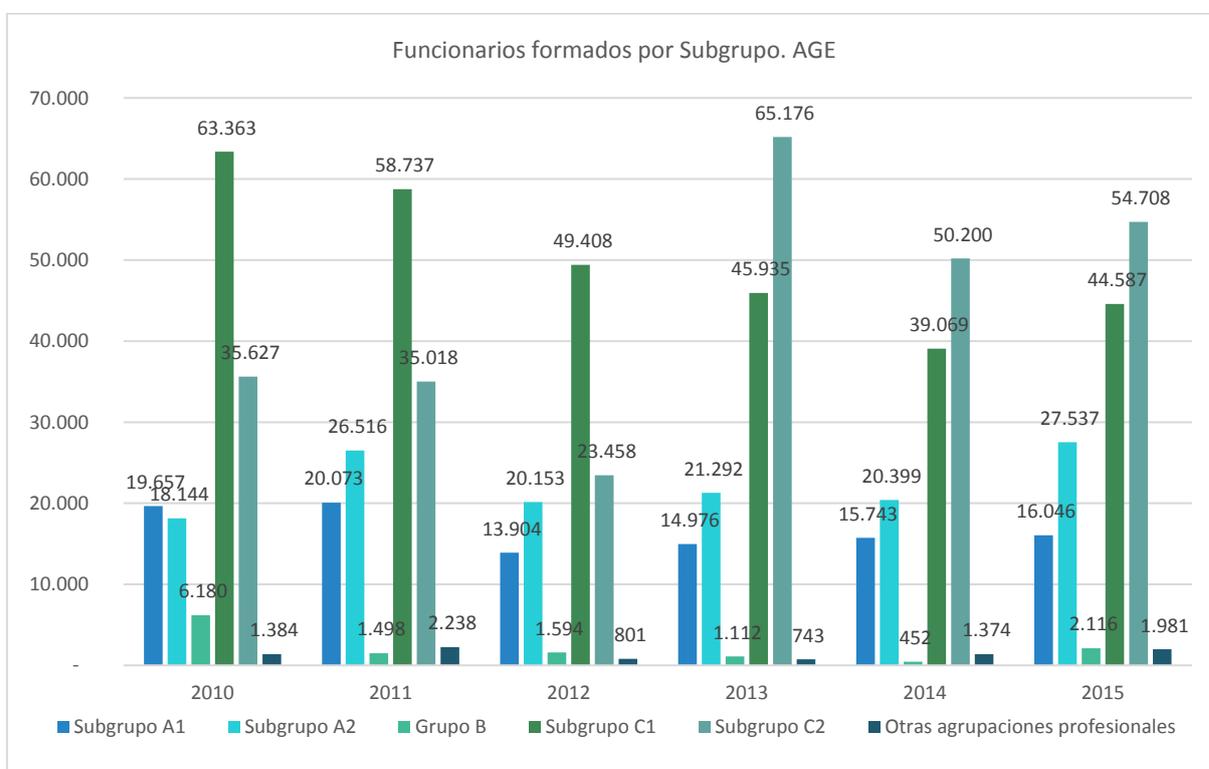


Tabla 48. Participantes según clasificación del personal. *Administración Local*

NÚMERO DE FUNCIONARIOS PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

FUNCIONARIOS		TOTAL	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2
Administración Local	2010	98.150	15.205	12.986	3.976	29.761	29.897
	2011	98.022	15.219	14.257	3.838	30.921	28.870
	2012	70.310	13.165	9.666	2.512	22.858	19.303
	2013	69.632	13.180	9.374	2.240	23.066	18.275
	2014	70.854	12.585	8.904	2.264	24.970	18.440
	2015	29.834	5.964	4.788	608	7.193	9.497

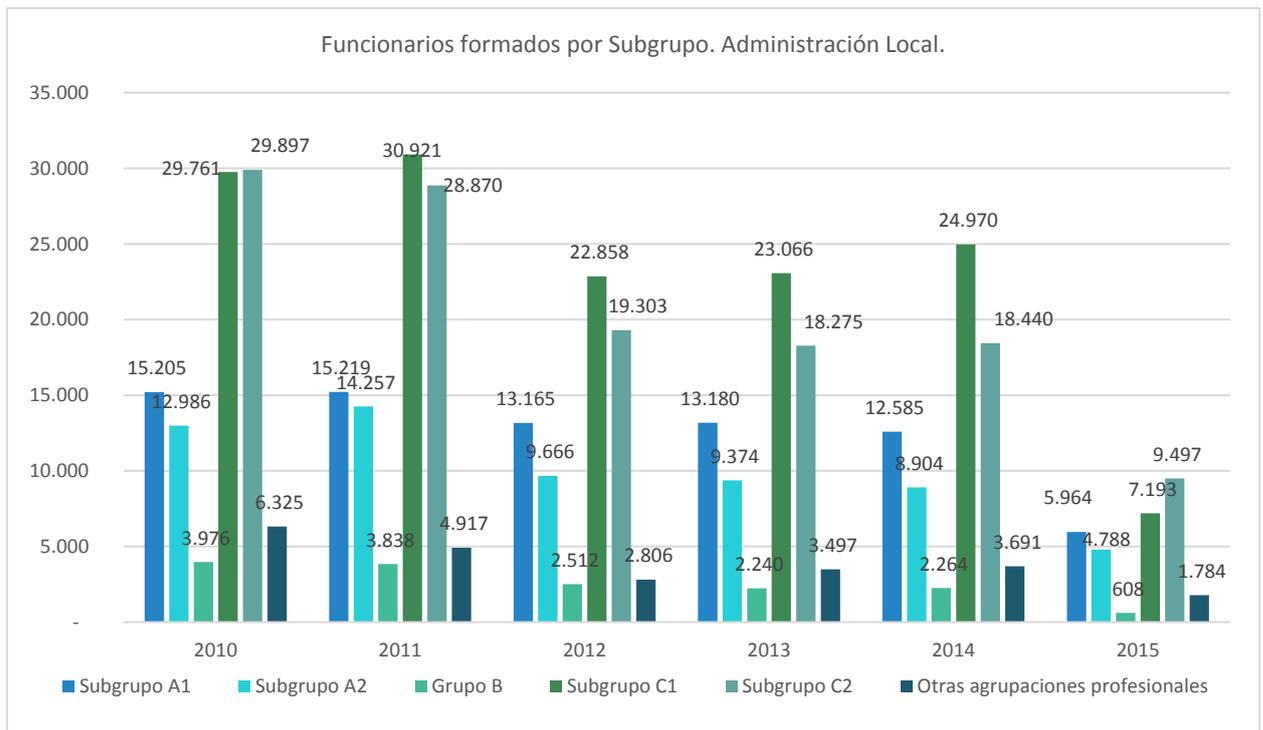


Tabla 49. Participantes según clasificación del personal. Organización Sindical

NÚMERO DE FUNCIONARIOS PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

FUNCIONARIOS		TOTAL	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2
Organización Sindical	2010	96.590	12.794	11.160	19.675	28.456	21.273
	2011	110.915	21.214	15.570	13.201	31.592	25.357
	2012	73.364	4.488	9.024	11.767	28.767	16.383
	2013	72.562	5.880	8.477	13.551	26.160	16.631
	2014	87.879	4.486	8.004	6.954	36.330	30.729
	2015	93.440	6.984	8.419	3.233	41.640	31.679

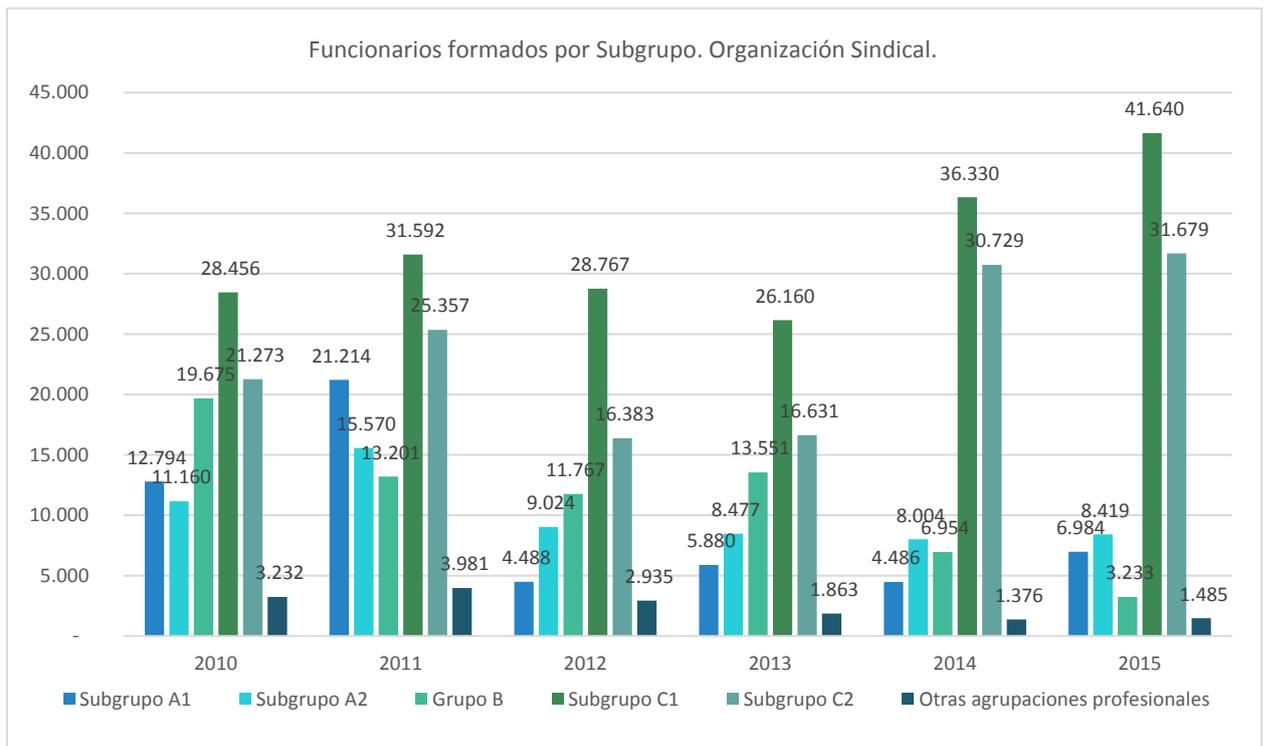


Tabla 50. Participantes según clasificación del personal. *COMUNIDADES AUTONOMAS*

NÚMERO DE FUNCIONARIOS PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

FUNCIONARIOS		TOTAL	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	a
COMUNIDADES AUTONOMAS	2010	236.587	67.546	73.317	9.229	33.901	36.398	
	2011	225.031	83.987	77.228	8.505	25.032	25.301	
	2012	193.868	64.512	39.620	34.488	17.396	34.778	
	2013	261.721	62.874	77.713	538	60.499	31.499	
	2014	317.871	101.363	76.392	4.544	67.786	35.587	
	2015	306.223	74.274	96.364	6.512	65.882	31.042	

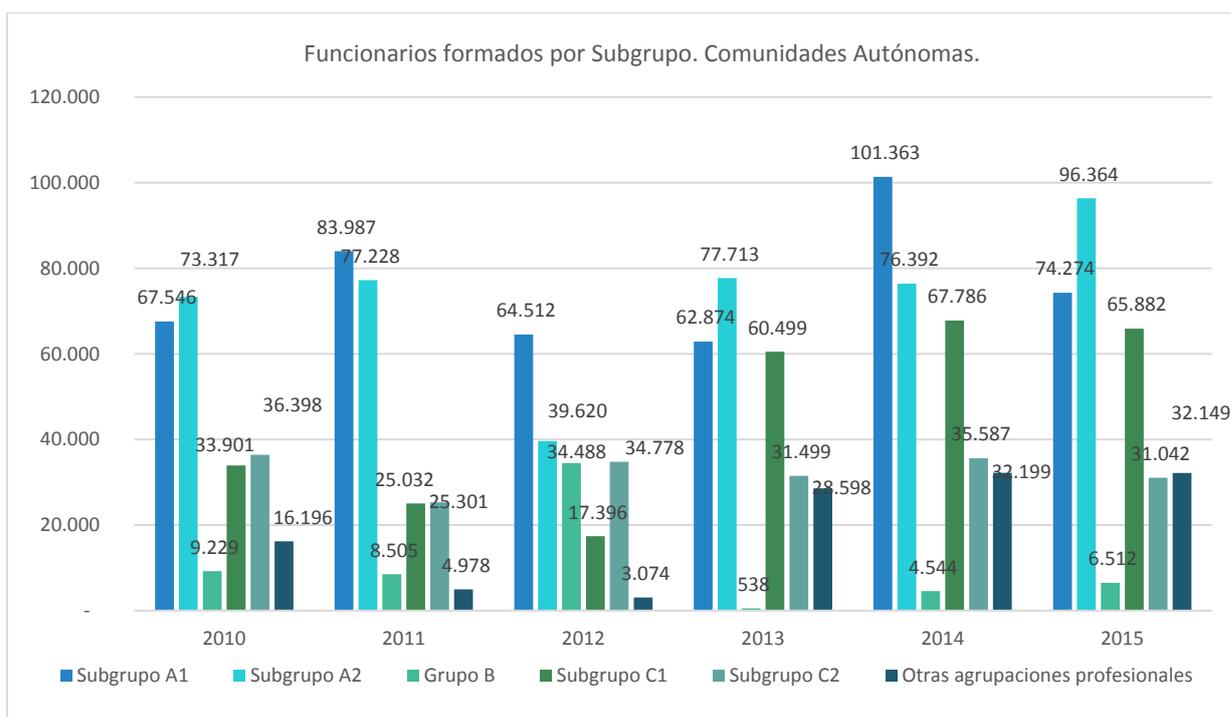


Tabla 51. Participantes según clasificación del personal. TOTAL.

NÚMERO DE PERSONAL LABORAL PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

LABORALES		TOTAL	Licenciatura universitaria (N1)	Diplomado universitario (N2)	Técnico Superior (N3)	Educación obligatoria + a. FPE (N4)	E. obligatoria o I.Profes. (N5)
Total	2010	133.240	22.472	27.262	24.551	30.795	28.160
	2011	125.784	20.746	24.556	20.887	31.566	28.029
	2012	90.933	13.861	20.718	19.263	20.888	16.203
	2013	92.868	13.189	18.108	22.882	19.838	18.851
	2014	41.856	5.592	9.598	6.554	10.358	9.754
	2015	52.062	9.026	13.598	8.536	11.039	9.863

Nota: Incluye los datos de la AGE, las CCLL y los Sindicatos.

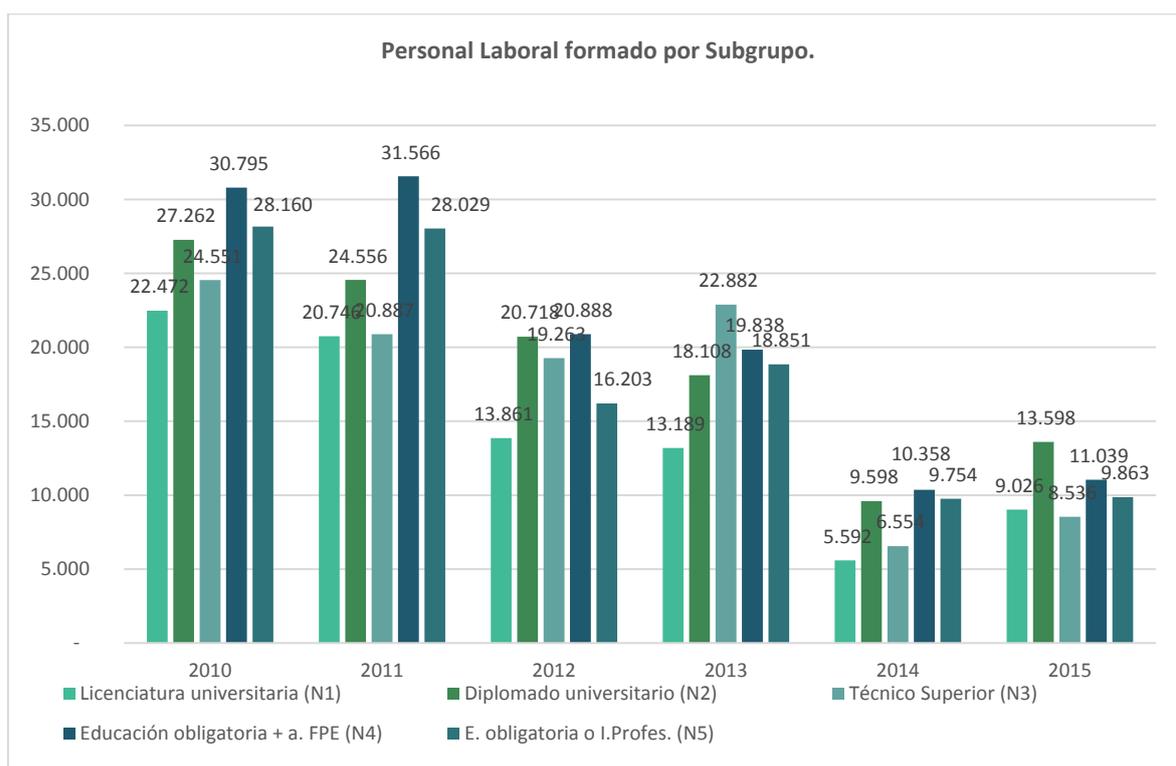


Tabla 52. Participantes según clasificación del personal. *Administración del Estado*

NÚMERO DE PERSONAL LABORAL PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

LABORALES		TOTAL	Licenciatura universitaria (N1)	Diplomado universitario (N2)	Técnico Superior (N3)	Educación obligatoria + a. FPE (N4)	E. obligatoria o I.Profes. (N5)
Administración del Estado	2010	26.897	6.136	5.845	6.200	5.648	3.068
	2011	27.424	6.237	5.970	5.487	5.996	3.734
	2012	20.733	3.958	5.267	4.997	4.157	2.354
	2013	27.366	4.029	4.390	7.965	4.776	6.206
	2014	19.083	3.892	4.057	4.033	4.632	2.469
	2015	21.358	3.848	4.550	4.931	5.154	2.875

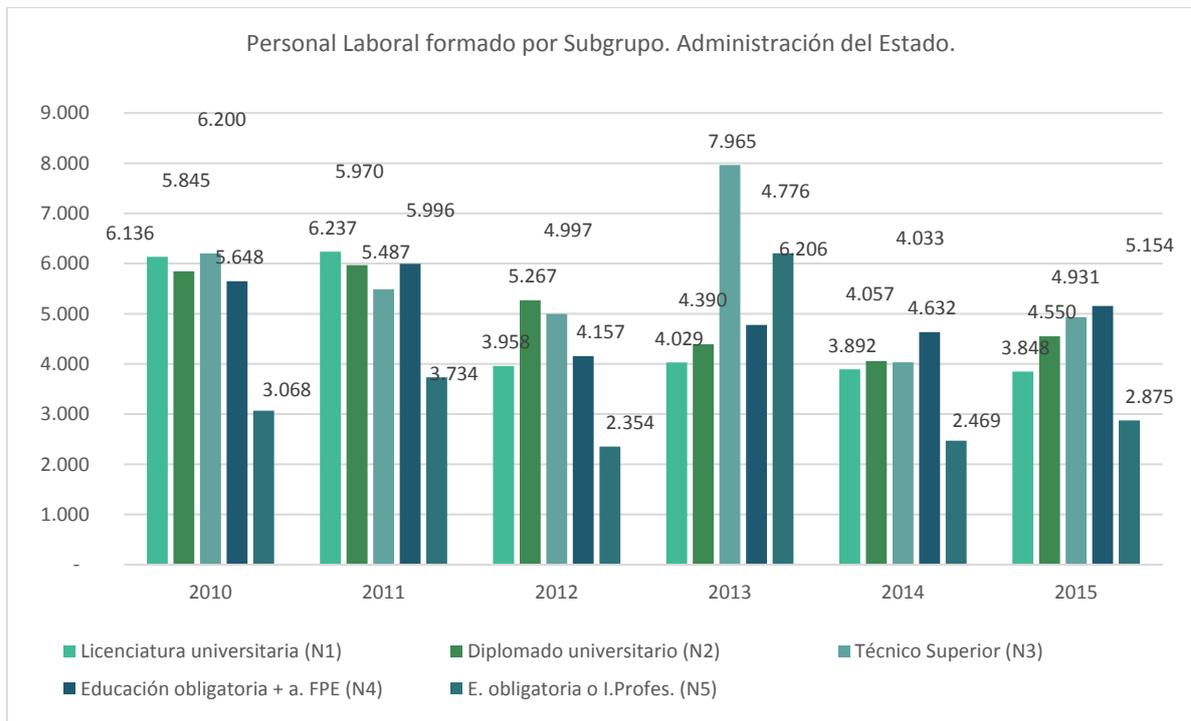


Tabla 53. Participantes según clasificación del personal. *Administración Local*

NÚMERO DE PERSONAL LABORAL PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

LABORALES		TOTAL	Licenciatura universitaria (N1)	Diplomado universitario (N2)	Técnico Superior (N3)	Educación obligatoria + a. FPE (N4)	E. obligatoria o I.Profes. (N5)
Administración Local	2010	56.665	10.382	11.929	10.722	12.803	10.829
	2011	60.945	11.151	13.356	10.015	16.019	10.404
	2012	39.248	7.061	9.058	7.053	8.849	7.227
	2013	37.273	6.420	7.591	6.136	8.837	8.289
	2014	35.164	6.542	7.683	6.697	8.585	5.657
	2015	10.420	2.022	2.472	1.507	2.473	1.946

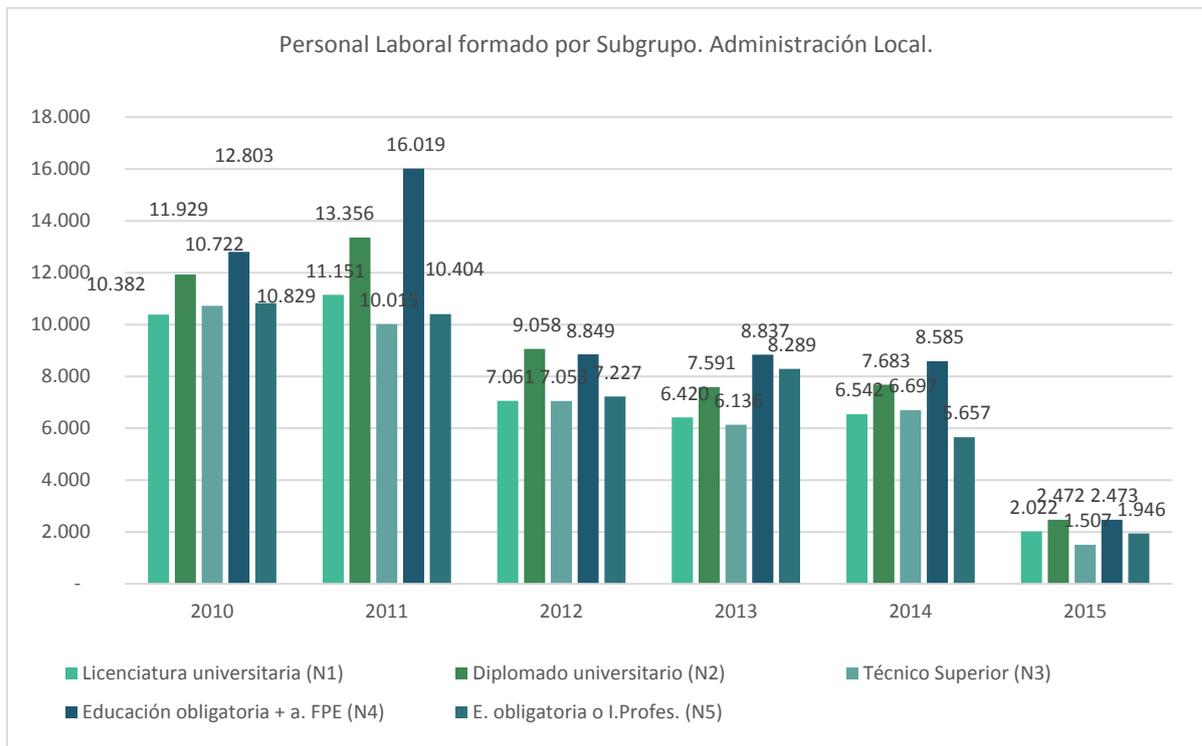


Tabla 54. Participantes según clasificación del personal. Organización Sindical

NÚMERO DE PERSONAL LABORAL PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

LABORALES		TOTAL	Licenciatura universitaria (N1)	Diplomado universitario (N2)	Técnico Superior (N3)	Educación obligatoria + a. FPE (N4)	E. obligatoria o I.Profes. (N5)
Organización Sindical	2010	49.678	5.954	9.488	7.629	12.344	14.263
	2011	37.415	3.358	5.230	5.385	9.551	13.891
	2012	30.952	2.842	6.393	7.213	7.882	6.622
	2013	28.229	2.740	6.127	8.781	6.225	4.356
	2014	22.773	1.700	5.541	2.521	5.726	7.285
	2015	30.704	5.178	9.048	3.605	5.885	6.988

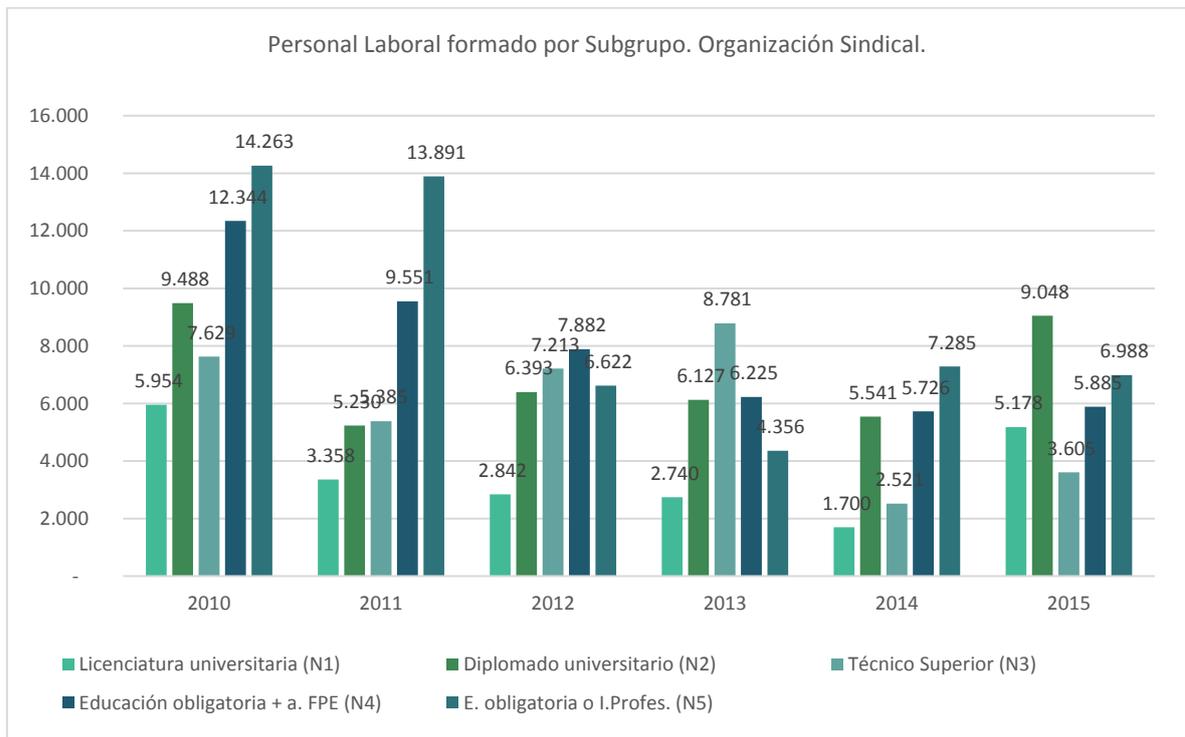


Tabla 55. Participantes según clasificación del personal. *COMUNIDADES AUTONOMAS*

NÚMERO DE PERSONAL LABORAL PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

LABORALES		TOTAL	Licenciatura universitaria (N1)	Diplomado universitario (N2)	Técnico Superior (N3)	Educación obligatoria + a. FPE (N4)	E. obligatoria o I.Profes. (N5)
COMUNIDADES AUTONOMAS	2010						
	2011						
	2012						
	2013	36.625	7.886	6.953	6.683	9.533	5.570
	2014	41.727	9.002	8.143	7.649	9.057	7.876
	2015	39.438	7.501	6.910	7.275	9.316	8.436

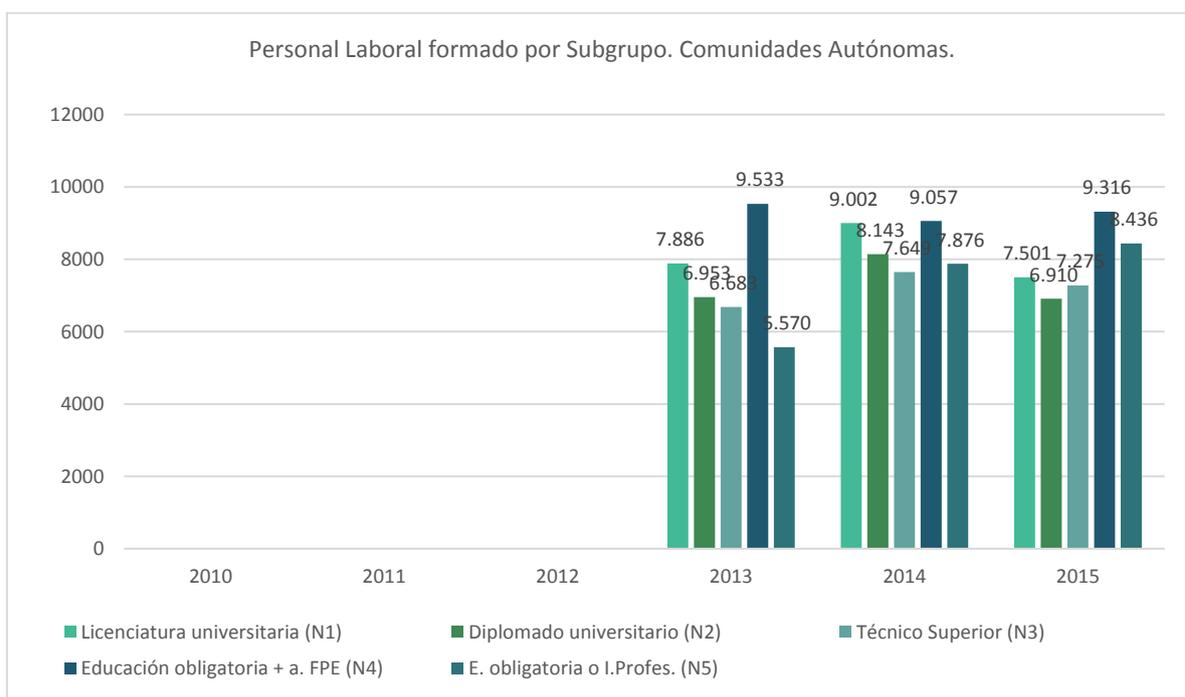


Tabla 56. Participantes según clasificación del personal. TOTAL.

NÚMERO DE PERSONAL ESTATUTARIO PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

ESTATUTARIO		TOTAL	Licenciatura universitaria (N1)	Diplomado universitario (N2)	Técnico Superior (N3)	Educación obligatoria + a. FPE (N4)	E. obligatoria o I.Profes. (N5)
Total	2010	32.568	1.740	9.131	5.689	9.354	6.654
	2011	22.008	7.586	3.125	1.780	3.731	5.786
	2012	14.003	1.308	3.563	3.253	3.066	2.813
	2013	17.263	2.381	3.919	5.645	2.561	2.757
	2014	17.869	1.331	3.357	2.454	6.423	4.304
	2015	18.905	1.054	4.317	3.074	6.617	3.843

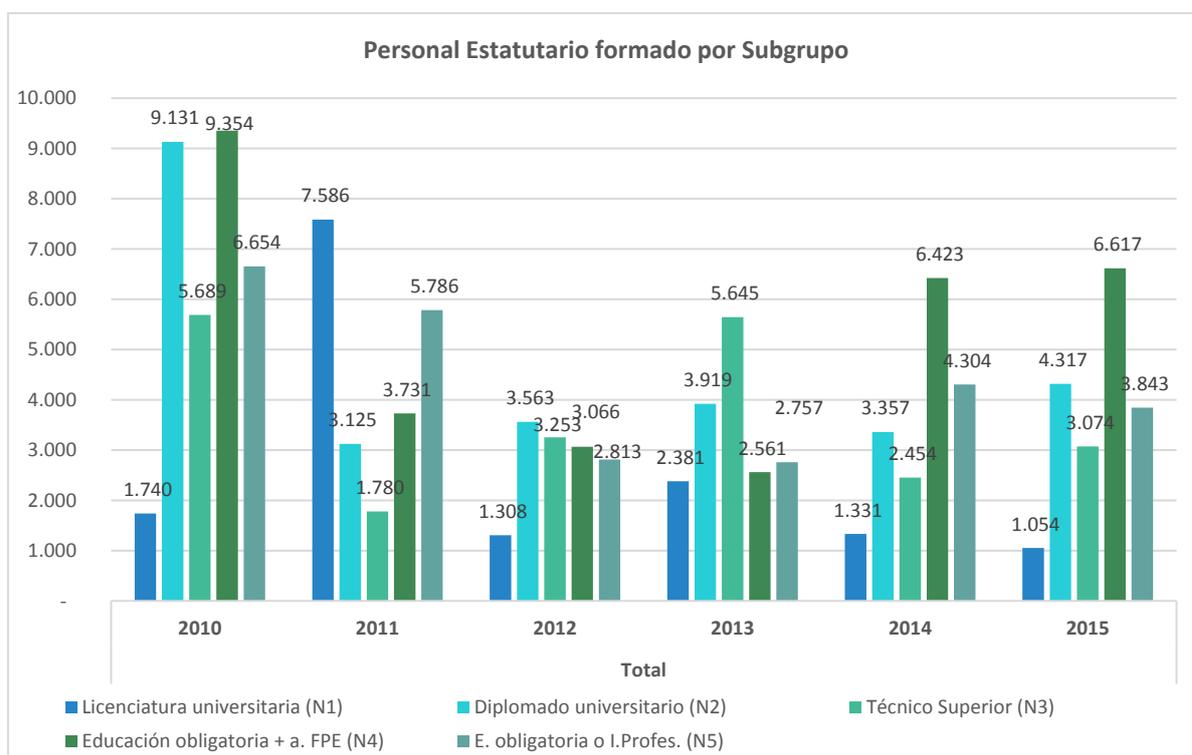


Tabla 57. Participantes según clasificación del personal. *Administración del Estado*

NÚMERO DE PERSONAL ESTATUTARIO PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

ESTATUTARIO		TOTAL	Licenciatura universitaria (N1)	Diplomado universitario (N2)	Técnico Superior (N3)	Educación obligatoria + a. FPE (N4)	E. obligatoria o I.Profes. (N5)
Administración del Estado	2010	1.993	285	794	192	383	339
	2011	1.527	210	565	143	426	183
	2012	727	110	304	116	92	105
	2013	667	64	258	80	176	89
	2014	446	39	198	48	73	88
	2015	361	78	102	60	71	50

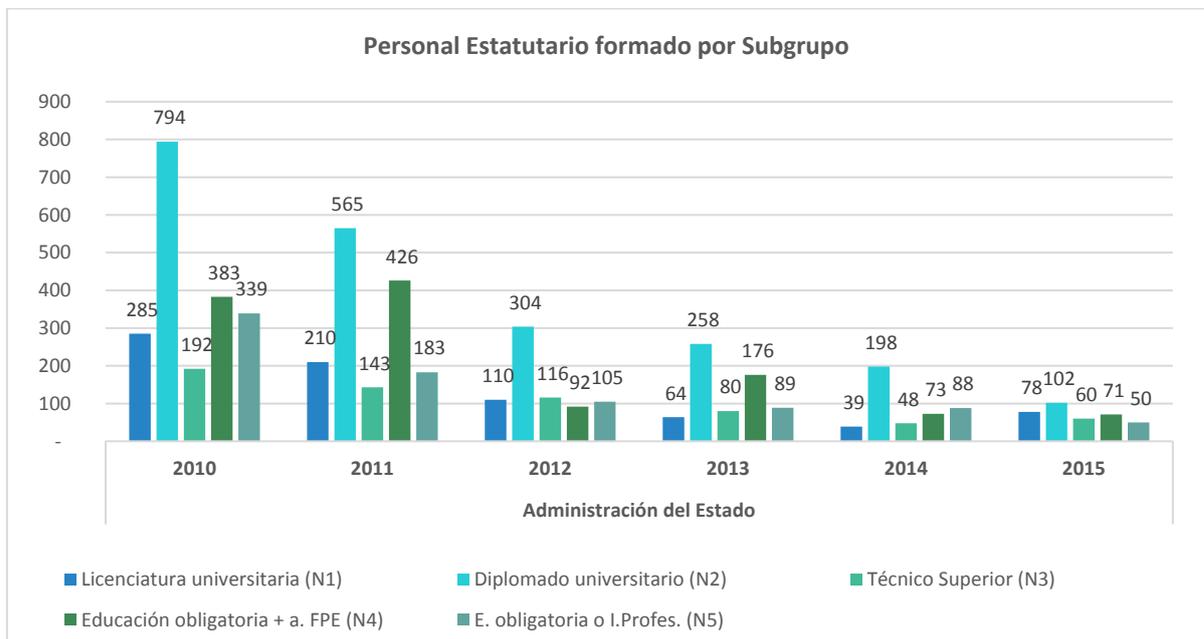


Tabla 58. Participantes según clasificación del personal. *Administración Local*

NÚMERO DE PERSONAL ESTATUTARIO PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

ESTATUTARIO		TOTAL	Licenciatura universitaria (N1)	Diplomado universitario (N2)	Técnico Superior (N3)	Educación obligatoria + a. FPE (N4)	E. obligatoria o I.Profes. (N5)
Administración Local	2010	1.033	334	197	202	158	142
	2011	863	280	187	198	141	57
	2012	2.600	889	544	516	444	207
	2013	4.206	1.318	1.000	915	576	397
	2014	2.098	951	398	256	352	141
	2015	2.771	903	592	669	381	226

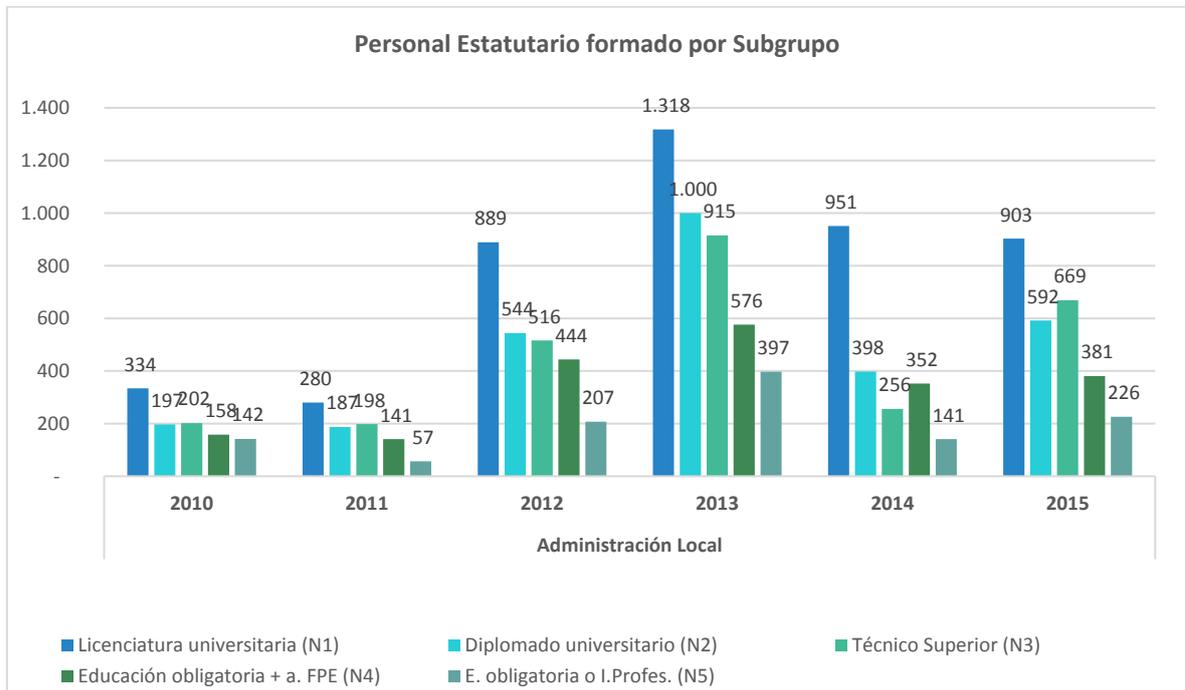


Tabla 59. Participantes según clasificación del personal. Organización Sindical

NÚMERO DE PERSONAL ESTATUTARIO PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

ESTATUTARIO		TOTAL	Licenciatura universitaria (N1)	Diplomado universitario (N2)	Técnico Superior (N3)	Educación obligatoria + a. FPE (N4)	E. obligatoria o I.Profes. (N5)
Organización Sindical	2010	29.542	1.121	8.140	5.295	8.813	6.173
	2011	19.618	7.096	2.373	1.439	3.164	5.546
	2012	10.676	309	2.715	2.621	2.530	2.501
	2013	12.390	999	2.661	4.650	1.809	2.271
	2014	17.423	1.292	3.159	2.406	6.350	4.216
	2015	18.544	976	4.215	3.014	6.546	3.793

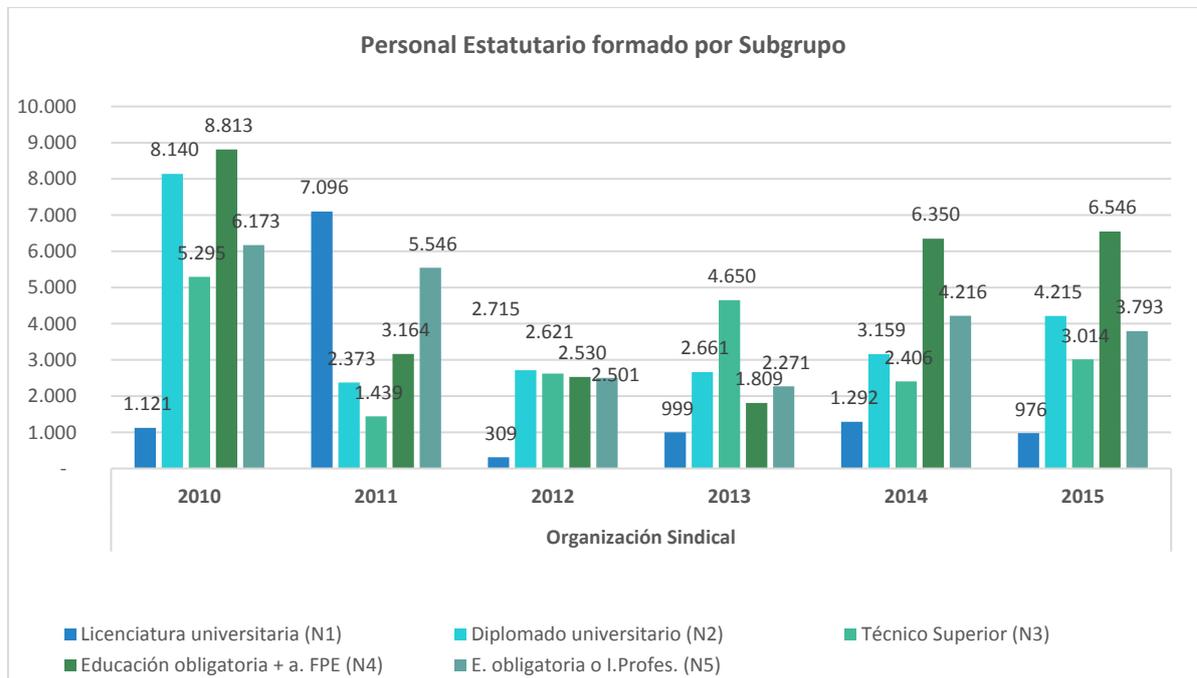
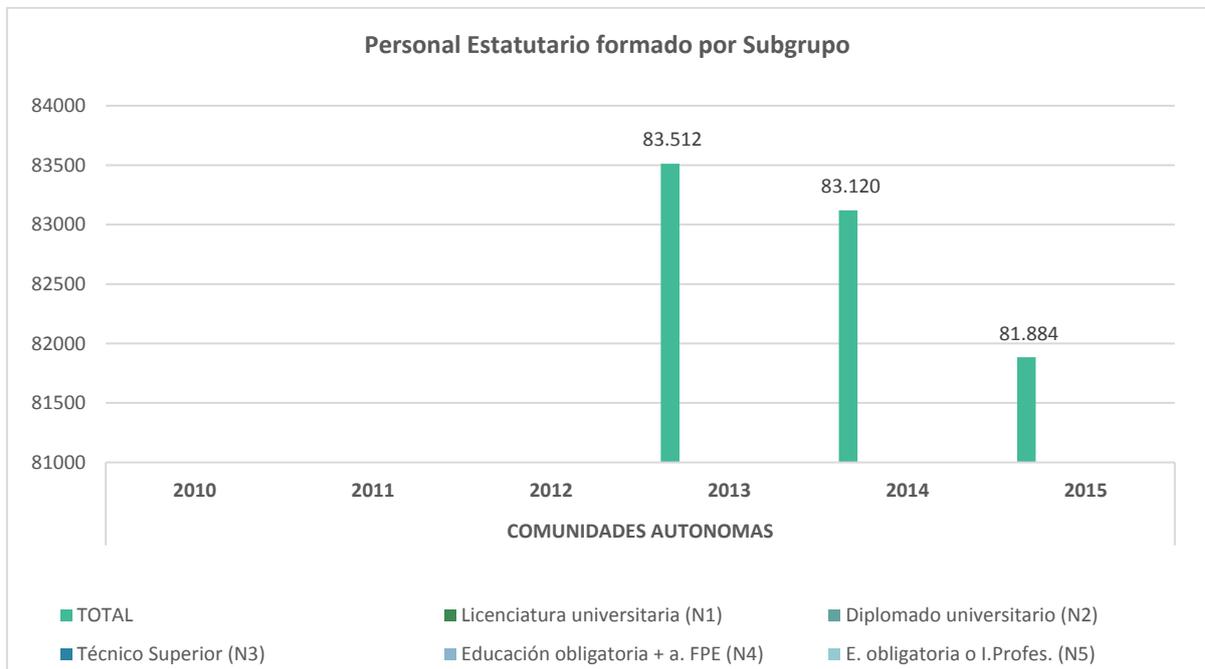


Tabla 60. Participantes según clasificación del personal. *COMUNIDADES AUTONOMAS*

NÚMERO DE PERSONAL ESTATUTARIO PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SEGÚN PROMOTOR Y AÑO.

ESTATUTARIO		TOTAL	Licenciatura universitaria (N1)	Diplomado universitario (N2)	Técnico Superior (N3)	Educación obligatoria + a. FPE (N4)	E. obligatoria o I.Profes. (N5)
COMUNIDADES AUTONOMAS	2010						
	2011						
	2012						
	2013	83.512					
	2014	83.120					
	2015	81.884					





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

