



ENCUESTA SOBRE LA IDONEIDAD DE LA ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN EN LA DIPUTACIÓN DE VALENCIA

Informe de resultados y conclusiones



Desde **STAS-IV** creemos que el acceso a una formación de calidad es un derecho de las trabajadoras/es que debería ser promovido por la propia Diputación. Por ello la oferta formativa sólo puede responder a unas **necesidades reales** si estas han sido determinadas desde un **diagnóstico plural, contrastado, público y sometido a criterios de veracidad y transparencia**.

El análisis de las necesidades formativas se convierte así en un factor estratégico de primer orden que condiciona irremisiblemente el alcance, cobertura y validez de los propios programas, así como los objetivos de eficacia y modernización que toda administración pública debe perseguir.

Desde **STAS-IV** creemos necesario abrir la oferta formativa a la participación de la plantilla y que la formación deje de ser patrimonio de unos pocos grupos o personas.

Para ir avanzando en el objetivo de aproximar la formación a las y los trabajadores os pasamos, recientemente, un breve cuestionario vía web cuyos resultados podéis ver a continuación.

La encuesta ha sido contestada por un 8% de la plantilla de empleados públicos, a los que se comunicó su existencia a través de un correo electrónico masivo. Los resultados de la encuesta no tienen mayor (ni menor) validez que los de mostrar la opinión de los que han contestado a los cuestionarios y extraer algunas interpretaciones que estimulen la participación y el debate sobre la formación que recibimos y la que queremos.

Este espíritu es el que recoge en su Preámbulo el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 22 de marzo de 2010, «la formación profesional continua y el reciclaje profesional de todos los empleados públicos constituye una necesidad imprescindible en orden a conseguir sus objetivos permanentes de eficacia y de modernización (...) un factor relevante para incrementar la productividad de cada empleado público y de la organización en su conjunto (...) un instrumento de motivación y compromiso del personal, de creación de cultura y valores, de progreso personal y profesional, y de transmisión y conservación del conocimiento».

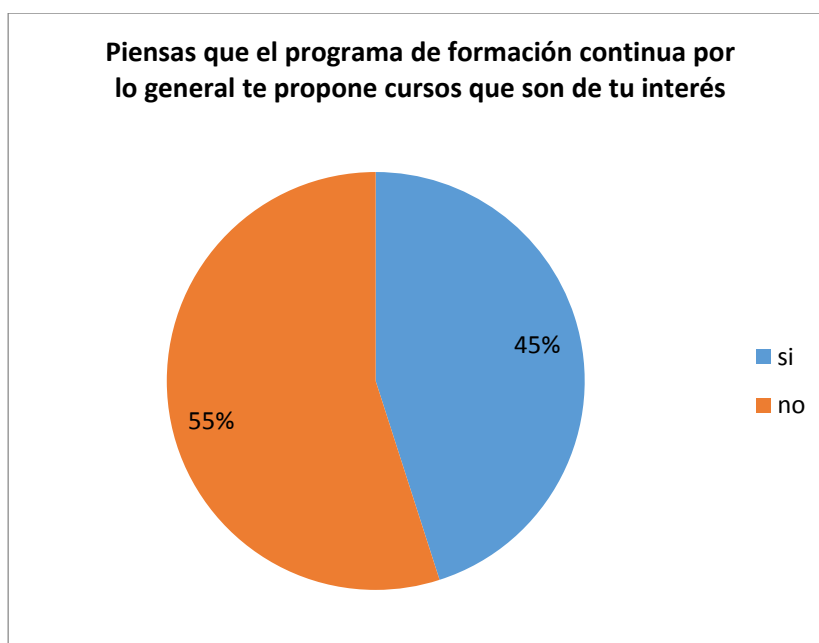
Honestamente creemos que no puede haber compromiso e implicación si no se mejoran los mecanismos de participación en la oferta formativa de las empleadas y empleados públicos.



INFORME DE LOS RESULTADOS

1) Piensas que el programa de formación continua por lo general te propone cursos que son de tu interés

- Si 41 respuestas
- No 50 respuestas

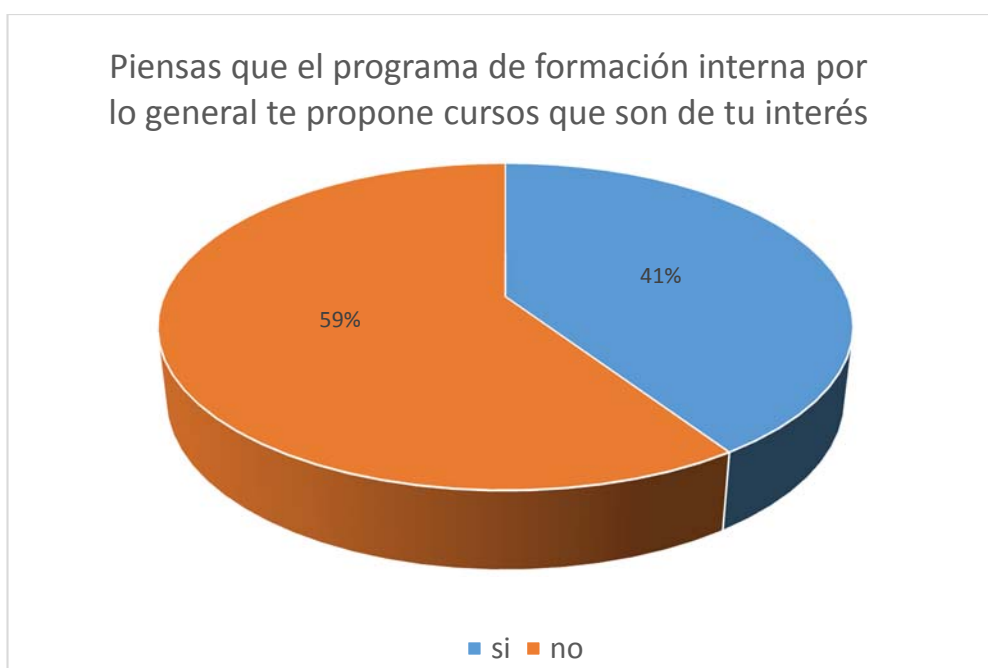


La mayoría de las personas que han respondido al cuestionario piensan que la formación continua no responde a sus intereses (55%) frente a un 45% que piensa que sí. En principio podría objetarse que la respuesta quedaría condicionada al afectar la formación continua, a otras corporaciones locales y que sería el conjunto de las y los empleados públicos los que deberían poder opinar sobre ello, limitándose la muestra a las y los trabajadores de la Diputación que han querido responder al cuestionario. No obstante no nos constan, en la provincia de Valencia, estudios sobre necesidades formativas que aborden esta cuestión principal. No por ello deja de ser llamativos y preocupantes los resultados obtenidos en el entorno de la corporación provincial...



2) Piensas que el programa de formación interna por lo general te propone cursos que son de tu interés

- Si *37 respuestas*
- No *54 respuestas*



Más preocupante, si cabe, es el resultado obtenido por lo que respecta a la formación interna en la medida que esta debe responder a las necesidades de la propia corporación donde los sistemas de detección deberían ser, por la proximidad, más ajustados. No obstante constatamos que la diferencia no sólo no se reduce sino que se incrementa con respecto al porcentaje obtenido en el plan agrupado.

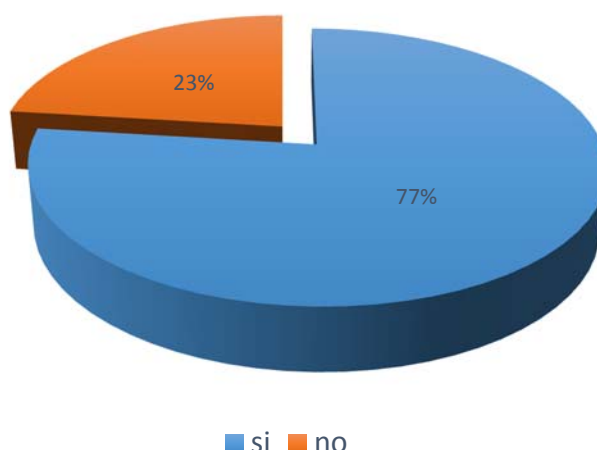
3) ¿Consideras que la oferta de cursos mejoraría si se preguntara a los trabajadores cuales serían sus necesidades?

- Si *70 respuestas*
- No *21 respuestas*



Una amplia mayoría de respuestas (77%) respalda la hipótesis de que si se consultara a los trabajadores sobre sus necesidades formativas, mejoraría la oferta. Parece obvio que así sea. No olvidemos que la formación debiera planificarse en función de las necesidades detectadas y en este sentido parece más que razonable preguntar la opinión de los propios interesados, sin descartar otras fuentes. No debemos olvidar que el reciclaje profesional, el refuerzo de competencias y el descubrir herramientas útiles para el propio trabajo son motivaciones principales para la asistencia a un curso...

¿Consideras que la oferta de cursos mejoraría si se preguntara a los trabajadores cuáles serían sus necesidades?



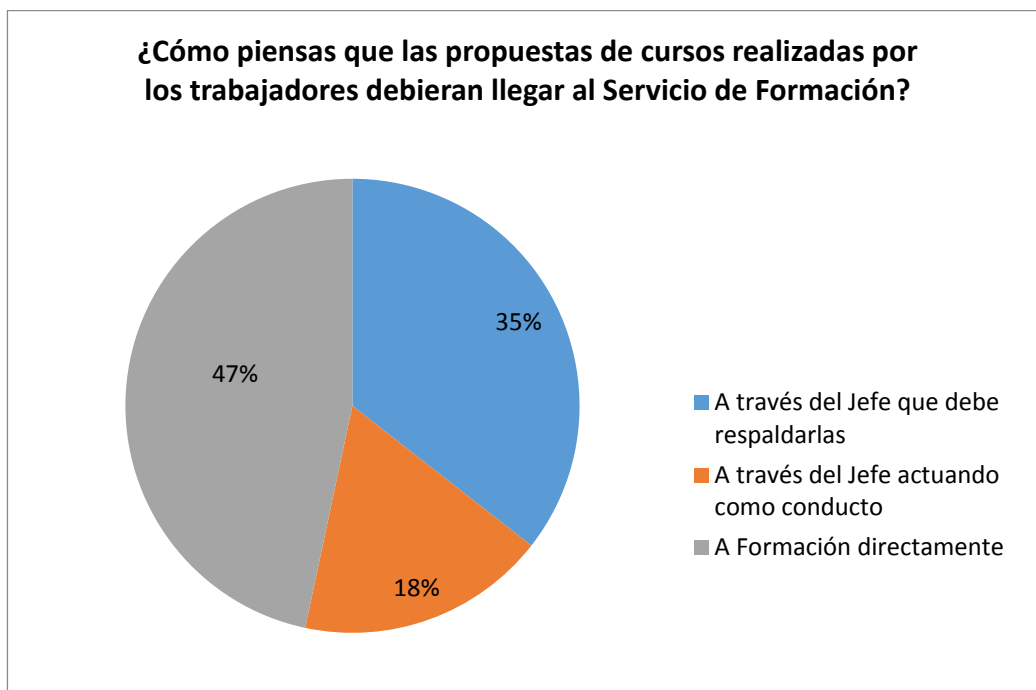
4) ¿Cómo piensas que las propuestas de cursos realizadas por los trabajadores debieran llegar al Servicio de Formación?

- A través del jefe de servicio que debe respaldarlas *32 respuestas*
- A través del jefe de servicio sin que este pueda denegarlas o informarlas negativamente *16 respuestas*
- Directamente al Servicio de Formación para su valoración *42 respuestas*

Es opinión mayoritaria (47%) que las propuestas de cursos realizadas por los trabajadores lleguen al Servicio de Formación directamente. Este resultado podría responder a una falta de confianza de las y los trabajadores en sus respectivos jefes como interlocutores de sus necesidades formativas. En segundo lugar (36%) se contempla la posibilidad de que pueda llegar a través del jefe del



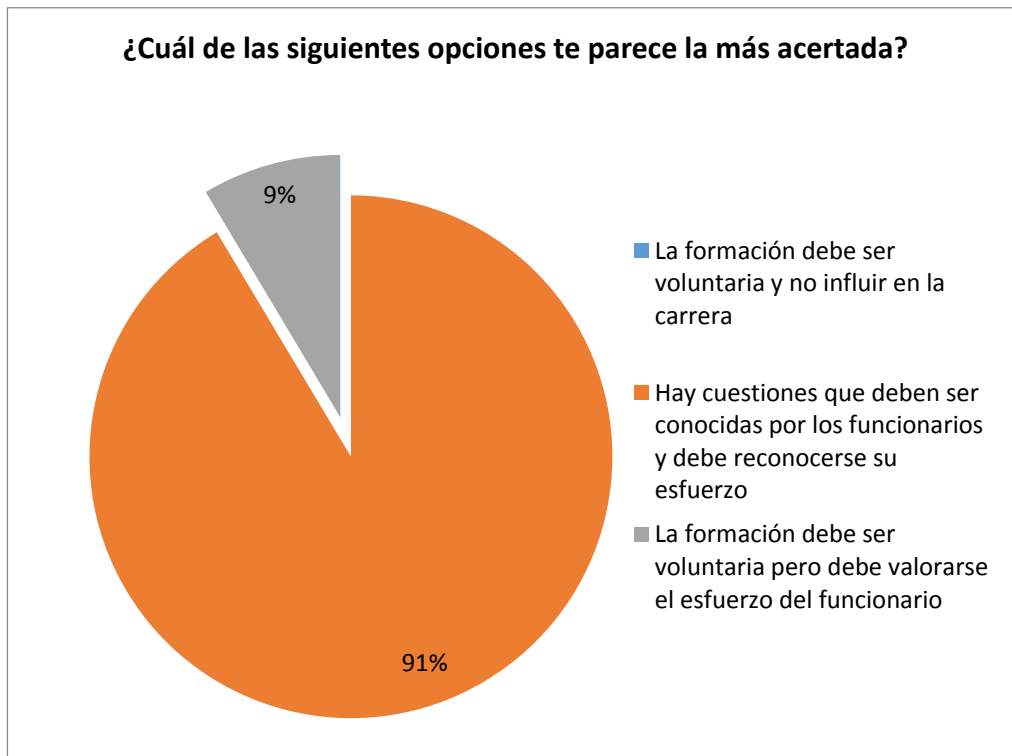
servicio “que debe respaldarlas”... aquí podríamos interpretar que hay una lógica en que sea el propio responsable de área el que tenga conocimiento, en primer lugar, de las necesidades formativas de su servicio expresadas por sus subordinadas/os... pero con el “deber” de apoyarlas...



5) ¿Cuál de las siguientes opciones te parece la más acertada?

- La formación del funcionario público debe ser siempre voluntaria y no debe tener ninguna repercusión en su trayectoria como empleado público *0 respuestas*
- La formación del funcionario público debe ser voluntaria y de alguna manera la Diputación debe reconocer su inquietud por prestar un mejor servicio *6 respuestas*
- Aunque la mayor parte de la formación debe ser voluntaria, determinadas cuestiones deben ser conocidas por todos los funcionarios para desempeñar correctamente su función, y al que se interesa por formarse de alguna manera la Diputación debe reconocerle su inquietud por prestar un mejor servicio *64 respuestas*

Una respuesta prácticamente inequívoca (91%) sobre la preferencia por una formación voluntaria, reconocida por la corporación y con algunos contenidos troncales “obligatorios” vinculados al ejercicio funcional básico.



6) Aportaciones o comentarios

No pocas han sido las aportaciones que se han hecho en la pregunta abierta. Las reproducimos a continuación, prácticamente tal y como han sido expresadas, por su interés...

Página | 6

- Es una acertada decisión la encuesta que habéis hecho, por ello, viendo que los cursos siempre son los mismos, los mismos profesores y fechas, se precisan cambios.
- Más cursos presenciales y menos online.
- Debería existir la posibilidad de solicitar cursos que puedan ser interesantes a un puesto de trabajo en particular, aunque no fueran impartidos o gestionados por el departamento de formación. Asistiendo a la oferta de organismos o colegios profesionales externos.
- Atendemos personal en lengua extranjera. Nos vendría bien formarnos en inglés en algunos aspectos técnicos básicos. Recaudación.
- No se la forma como se otorga a la gente los cursos, pero creo que existen demasiadas influencias a la hora de otorgarlos. Mi ejemplo es



que pedí el año pasado 7 cursos y no me dieron ni uno, y uno de ellos en concreto es con la aplicación que trato yo en mi puesto de trabajo diariamente que me gustaría conocerla mejor y nada de nada.

- Faltan algunos cursos para formación específica. Se debería de contemplar la formación específica externa (a través de la Universidad, Colegios profesionales, etc.). En la promoción interna, no se valora apenas la formación llevada a cabo en la Diputación.
- Muchos cursos están pensados más para satisfacer el interés de las personas que los imparten, que de los trabajadores.
- No conozco el tipo de cursos de la formación interna. En cualquier caso, el personal funcionario (o laboral e interino) de cada servicio debería poner en común las necesidades y proponer los temas que más consenso tengan.
- Debe haber un itinerario formativo obligatorio para puesto y para sub-escala (relacionado con) -en ese itinerario una parte debe ser cíclica de reciclaje-. Debe haber un itinerario formativo voluntario para puesto y sub-escala
- La excesiva oferta de cursos on-line dificulta que se pueda realizar una formación adecuada. La escasez de tiempo o las trabas planteadas por los responsables de cada departamento impiden su desarrollo normal. Conclusión, se acepta por parte de la dirección del servicio y/o formación la realización de muy pocos cursos presenciales (1 ò 2 máximo al año, cuando se dan), por lo que el interés por formarte y que eso repercuta favorablemente en el ciudadano es escaso o inexistente.
- La formación debe responder a unas necesidades objetivas y eso requiere participación de los trabajadores y compromiso de la organización; no puede estar a merced de intereses particulares, pues esto genera endogamias y servidumbres que ni repercuten en la mejora de la administración ni en el necesario reciclaje de sus trabajadoras.
- Aunque algunos cursos de los ofrecidos puedan tener interés a priori, dicho interés se pierde cuando la modalidad para realizarlo es on-line.
- Tanto la formación interna como continua está demasiado "cerrada" a las funciones propias del puesto que se ocupa, es decir, que si eres administrativo/a, solo puedes optar a cursos que estén orientados a funciones de administrativo, con lo cual, cuando ya estas muchos años



trabajando, la mayoría de los cursos ya los has hecho y no tienes opción a realizar otros que, incluso pueden interesarte por tu puesto de trabajo, pero al ser para categorías superiores (técnicos o técnicos medios), no puedes optar a ellos, por lo que la oferta formativa al no innovarse, cada año es más escasa, llegando hasta el punto que no te pides ningún curso, porque sabes que te lo van a denegar. Creo que ese aspecto se debería ser un poco más flexible, ya que la oferta de cursos no se renueva.

CONCLUSIONES

En general las trabajadoras y trabajadores de la Diputación son críticos con las propuestas de formación que se les ofrecen y en mayor medida las de Formación Interna. Creen que mejorarían si se estableciera un mecanismo de consulta sobre sus necesidades

Igualmente son partidarios de una relación más directa en estos temas con el Servicio de Formación, que puede pasar o no por los Jefes de Servicio, pero sin que estos tengan capacidad para dificultar su realización. Debe ser el Servicio de Formación el que marque la idoneidad de la propuesta.

Sin negar la existencia de cursos on line, se considera más adecuada la modalidad presencial y más teniendo en cuenta que la duración de los cursos no la hace desaconsejable.

No todos/as ven factible la posibilidad de acceder a formación externa (Universidad, Colegios Profesionales...), creen que esto queda reducido a determinadas personas.

Gracias a todas y todos por vuestra colaboración, seguimos en contacto

sindicato.sta-iv@dival.es