

RESUMEN DESCRIPTIVO DE LA TESIS

TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Elementos de intervención para el incremento de la transferencia del aprendizaje

FRANCISCO JOSÉ LAMA GARCÍA

Tesis Dirigida por Carlos Marcelo García

Desde el principio de los años 80 la reforma administrativa ha ocupado un lugar importante en la agenda de la mayoría de los Estados de la Europa occidental. Los informes de la OCDE sobre «Desarrollo de la Gestión Pública» de los años 90 revelan gran intensidad acerca de los programas de reforma.

En la actual crisis financiera del sector público en los Estados miembros de la Unión Europea, la sostenibilidad de las organizaciones públicas se ha convertido en el aspecto singular más importante para los decisores políticos y los directivos públicos. Además, la sostenibilidad de las políticas públicas también estará en la agenda gubernamental en los próximos años.

Se presenta, pues, la necesidad de transformación de la Administración Pública. La crisis económica hace que esta situación adquiera tintes más dramáticos ya que el Estado necesita aumentar el gasto social ya sea para rescatar a los bancos o para cubrir déficits sociolaborales. Pero la paradoja es que, cuando más se necesita el gasto público, menos ingresos se producen. Así se da una situación sin

salida donde la ciudadanía demanda más servicios pero es incapaz de soportar una mayor presión fiscal.

Finalmente, es el estado quien debe socorrer a los sectores estratégicos, a determinados colectivos u organizaciones. Y ello se lleva a cabo a través de la Administración. Una Administración en la que el propio Gobierno de España ha reconocido que existen ineficiencias y redundancias competenciales que deben corregirse. Una economía competitiva exige una Administración Pública moderna, transparente y ágil. Necesita un sector público libre de solapamientos, duplicidades y gastos innecesarios; volcado al servicio de ciudadanos y empresas, y equiparable a los sistemas más eficaces de nuestro entorno.

Uno de los objetivos programáticos del actual gobierno es hacer una gran reforma con un reparto de competencias para evitar duplicidades. Son muchas las voces que se unen al gobierno reclamando dicha reforma que reduzca la Administración española, y esas voces se mezclan con las que demandan un mayor peso de la gestión privada por ser, en teoría, más eficiente.

Sin embargo, en época de crisis, lo público es aún más importante, porque sirve de garantía para que muchas personas tengan un mínimo de servicios básicos y de calidad de vida. En este sentido se hace necesario compatibilizar la reducción del gasto público con la mejora de los servicios que se prestan. Ello sólo es posible a través de la eficiencia. Para ello se debe fortalecer las Administraciones Públicas con el fin de mejorar la competitividad y, por tanto, fomentar el crecimiento económico. Resulta evidente la necesidad de una apuesta por construir una función pública profesional y altamente cualificada, potenciar la excelencia y el talento.

En este reto, la formación de los empleados públicos resulta una palanca de cambio imprescindible. Pero también la formación requiere basarse en los principios de eficacia y eficiencia. Un modelo de formación que no sea capaz de demostrar su utilidad, su contribución a los nuevos tiempos, será una formación en peligro de extinción.

Cuando se cuestiona cada inversión realizada desde el ámbito público, resulta imprescindible demostrar la eficacia de sus actuaciones y, en este sentido, la formación, como cualquier otra política

pública, ha de ser objeto de evaluación tanto para mejorar su ejecución como para legitimar su existencia.

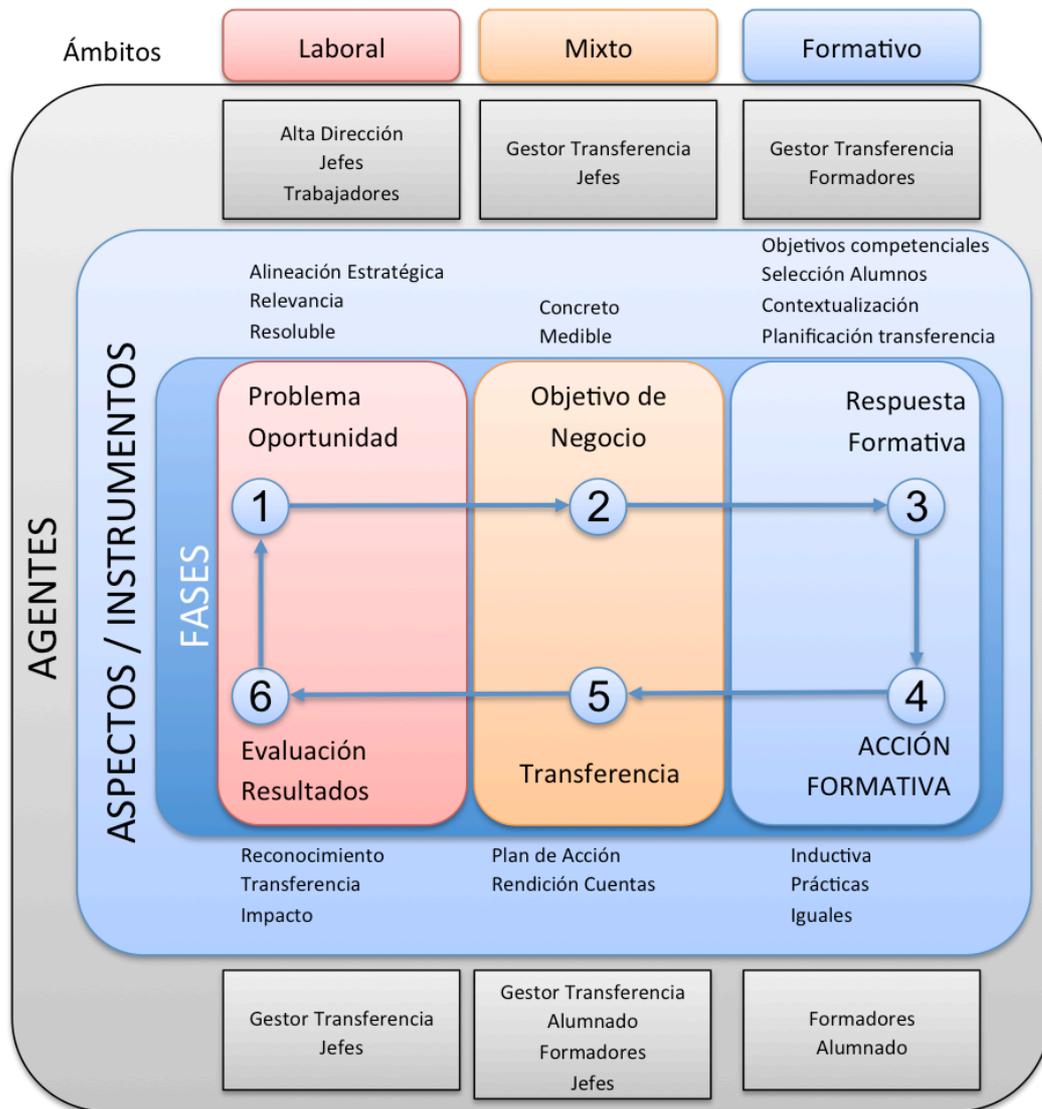
La presente investigación tuvo por objetivo el diseño de una estrategia de intervención en la formación corporativa de la Administración Pública para incrementar la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo, aplicar dicha estrategia y probar su efectividad analizando los factores que intervienen en el proceso de transferencia y explicando su influencia en el mismo.

El estudio se llevó a cabo sobre una muestra de 130 sujetos, empleados públicos, combinando metodologías cuantitativas y cualitativas y mediante un diseño de grupo experimental y grupo control. La intervención se llevó a cabo probando novedosos instrumentos como la evaluación auténtica, las rúbricas para medir competencias o los planes de acción. Se utilizaron técnicas de investigación como los grupos de discusión o las entrevistas en profundidad aplicando análisis estadísticos y presentando los resultados, entre otros, mediante mapas semánticos.

Como resultado, se evidenció que la inclusión de ciertos elementos de la intervención, como los planes de acción, las actividades prácticas, los propios objetivos de la formación, el rol de los jefes de los alumnos o la figura del gestor de transferencia tuvieron una influencia significativa en el aumento de la transferencia de la formación a los puestos de trabajo.

Asimismo se concluyó que existe la posibilidad de introducir mejoras en la gestión de la formación que contribuyan al incremento de la transferencia. Concretamente se identificaron tres tipos de mejoras: relativas al papel de la formación en las Organizaciones, relativas a intervenciones sobre las acciones formativas y relativas a cómo hacer efectiva la transferencia.

La aportación más relevante de la investigación ha sido la propuesta de un modelo de formación orientado a la transferencia y cuyos principales elementos se recogen en el siguiente gráfico:



Finalmente, se recomienda seguir analizando y ampliar los resultados obtenidos en este estudio, ya que existe un déficit de conocimiento de este tema en nuestro contexto sociolaboral que impide la implantación de soluciones para mejorar la eficacia de la formación corporativa.