

Un elemento clave en la mejora de los servicios públicos

La formación continua en las administraciones

Agustín Alcocer Copero
Sec. de formación Fed. Ens. CC.OO.

En Diciembre del 92 se inicia, de forma más estable, la formación continua en nuestro país con la firma de dos acuerdos: *El Acuerdo Tripartito* (Administración, Organizaciones empresariales y sindicatos) y el *Acuerdo Nacional de Formación Continua*. De éste quedan excluidos, en principio, los empleados públicos, hasta que en el año 94 pasan a participar de este subsistema de formación, a raíz del acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de Septiembre de 1994.

En Diciembre del 96 se renueva el Acuerdo Tripartito y el de Formación Continua y, como consecuencia, el que se desarrolla para los sectores de la Administración Pública. Ante las dificultades de negociación con las Administraciones, especialmente con las Comunidades Autónomas, el texto se mantiene con el mismo contenido que el anterior, pero con la posibilidad de introducir mejoras, siempre que sean por consenso de la Comisión General.

Aspectos fundamentales de su contenido

El Acuerdo de Formación Continua para las Administraciones Públicas (AFCAP) afecta a todos los empleados públicos de las tres administraciones (central, autonómica y local). Y, por tanto, en nuestro sector, al personal docente y personal de Administración y Servicios de todos los niveles de la enseñanza pública, tanto del territorio MEC, como de las comunidades con transferencias.

Este Acuerdo depende del Acuerdo Nacional de Formación Continua y, por tanto, el mecanismo de financiación es el mismo que para el resto de los sectores laborales: a través de un porcentaje de la cuota de formación profesional (0,35%). La Comisión Tripartita será la que acuerde la cantidad que se derive para financiar el Acuerdo de empleados públicos, como en años anteriores.

¿Cómo se gestiona?

Para la gestión de esta formación hay una serie de órganos de naturaleza paritaria: una *Comisión General*, encargada de aprobar los planes que vengan de las distintas administraciones o de las organizaciones sindicales; y 19 comisiones específicas: una para la Administración Central, una por cada comunidad autónoma y otra en representación de las corporaciones locales a través de la Federación Española de Municipios y Provincias.

Los solicitantes de planes de formación pueden ser cualquiera de las administraciones y las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo (CC.OO., UGT, CSIF Y CIG).

Tipos de planes

- Hay tres tipos de planes: *Unitarios*, que afectan al personal de una sola administración pública con, al menos, 100 empleados públicos.
- *Agrupados*, que se caracterizan por afectar a los trabajadores de dos o más entidades de la administración local, que agrupan conjuntamente, al menos 100 empleados públicos.
- *Interadministrativos*, que abarcaría a trabajadores de diferentes administraciones que pudieran acogerse a un mismo plan. Los solicitantes de este tipo de planes son principalmente las organizaciones sindicales.

Participación y consenso

Es interesante señalar dos características de este Acuerdo: la posibilidad de *participación sindical* y la necesidad de *consenso* para la aprobación de los planes. Así pues, las administraciones que quieran presentar planes acogidos al AFCAP tienen que negociar y llegar a acuerdo con las organizaciones sindicales firmantes, especificando en dicho plan el grado de participación de los sindicatos en la elaboración y, en su caso, gestión y ejecución de los mismos.

Hasta ahora he pretendido hacer una breve descripción de cómo funciona el acuerdo de formación continua en las administraciones públicas; me gustaría no terminar este artículo sin haber presentado un balance de lo que ha supuesto su gestión durante

estos dos años, así como los elementos de mejora que es necesario ir introduciendo.

Un balance positivo...

El Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas lleva dos años de funcionamiento y, por tanto, los datos que tenemos son escasos, los que corresponden a un año de gestión, puesto que no se dispone de datos del año 96.

En el año 95 se han realizado 165 planes, desarrollando 9.465 acciones formativas, con un total de 182.467 participantes. El 56,4% de los participantes son funcionarios, repartiéndose el resto entre laborales y otros, lo que indica un acercamiento de la formación a colectivos de empleados públicos tradicionalmente más desatendidos (ver cuadros).

Dentro de los planes que promueven las organizaciones sindicales firmantes conviene resaltar la diferencia de volumen de actividades formativas que ha realizado CC.OO. respecto a los otros sindicatos: del total de acciones formativas desarrolladas por los sindicatos firmantes (1.542 acciones), nuestra organización ha realizado en el año 95 un total de 980 actividades.

... aunque con lagunas

Durante la gestión de la formación continua en estos dos años nos hemos encontrado con lagunas importantes, quizás una de las más grandes sea la del *reconocimiento de las actividades formativas* promovidas por las organizaciones sindicales. Si bien para el profesorado en el ámbito de gestión del MEC no ha habido problemas, sí los ha habido en algunas comunidades con transferencias y en otras administraciones distintas de la educativa. Y la situación llega a ser tan paradójica que un mismo curso con idénticos materiales e, incluso, el mismo profesor tiene validez a efectos de méritos si es promovido

por la administración y ese mismo curso no lo tiene cuando quien lo promueve es una organización sindical.

Se ha podido observar, también, una *falta de coordinación* en la planificación de las actividades formativas, lo que ha llevado a veces a duplicidades y/o lagunas en la oferta formativa.

El tiempo para la ejecución de los planes ha sido escaso, debido al retraso de las convocatorias, transferencias económicas tardías y a las limitaciones de la propia Ley Presupuestaria. La mayoría de las organizaciones que promueven acciones formativas coinciden en señalar el escaso período de tiempo para su ejecución, prácticamente tres meses, cuando teóricamente es el plan de un año.

Mejorar el sistema

Vamos a un período de formación continua para cuatro años, lo que hace necesario establecer mecanismos para ir superando estas lagunas con el objetivo de mejorar la calidad de la formación. Es importante conseguir: agilizar las convocatorias y permitir el desarrollo de planes interanuales; unificar la cualificación de la formación, de manera que si una actividad formativa cumple unos requisitos de calidad debe tener la misma consideración a efectos de valoración de méritos, independientemente de quien sea su promotor; desarrollar un plan de detección de necesidades, con el fin de articular adecuadamente las necesidades formativas con las demandas manifestadas por los usuarios de la formación; evitar una duplicidad de acciones formativas que pudieran producirse ante la diversidad de promotores; articular una oferta formativa más sectorializada, es necesario buscar el equilibrio entre una formación de carácter general al conjunto de los empleados públicos y una formación más especializada en función de los distintos sectores y áreas de trabajo que comprende la Administración; y tender a acciones formativas de más extensión horaria, como se manifiesta en la evaluación del año 95.

En fin, que con la corta experiencia de estos dos años podemos, si hay voluntad por todas las partes (Administraciones y sindicatos), avanzar en la calidad de esta formación, y consolidar el subsistema de formación continua para los trabajadores de las Administraciones, imprescindible en la mejora de la eficiencia y eficacia de los servicios públicos.