

MESA FORMACIÓN (10-03-2016) INMOVILISMO EN LA FORMACIÓN

El jueves 3 de marzo de 2016 nos hemos reunido la Comisión de Seguimiento de la Mesa de Formación de la Agencia Tributaria.

La Administración nos ha facilitado el análisis habitual, con los datos provisionales del año 2015, sobre el número de alumnos, número de cursos, de horas lectivas y costes de ambos Planes de Formación: el Plan de Formación de la AEAT y el Plan de Formación Continua. Asimismo, nos ha suministrado un avance de la programación de cursos de Formación Continua para el primer semestre del año 2016 y nos ha informado de que, a pesar de que la Subvención anual del INAP para financiar estos cursos, no ha sido de momento convocada, la AEAT asume el compromiso de llevar a cabo la programación y por tanto, el coste de este Plan de Formación.

Sin restarle valor a esta iniciativa de la AEAT, tiene un peso relativo menor dentro de lo que debe ser la formación para un trabajador.

La formación, como su propio nombre indica, debe servir a su finalidad principal que es dotar a los trabajadores de una organización de los conocimientos necesarios para el buen desempeño de su labor. Además, ha de cumplir con otra finalidad esencial: la función motivadora y de fidelización del trabajador con la organización, que se consigue cuando el esfuerzo realizado por éste al formarse, tiene un reflejo directo en su carrera administrativa.

La formación en la AEAT, tal y como está diseñada, no cumple estos principios. **Es primordial un cambio de orientación en la formación:** es necesario evolucionar hacia un sistema que permita detectar el potencial de los trabajadores, dotarles de los elementos formativos necesarios y, sobre todo, permitir que ese potencial y conocimientos se vuelquen directamente en la carrera profesional y en el trabajo desarrollado por los empleados dentro de la AEAT. Nuestro sistema de **FORMACIÓN POR COMPETENCIAS**, cuyas características esenciales detallamos en el **ANEXO 1** (junto con otras propuestas encaminadas a mejorar la formación), lo consigue. Se trata de un sistema íntimamente ligado a la carrera profesional, que resulta beneficioso, tanto para la organización (pues contará con profesionales debidamente preparados, motivados y encajados de forma óptima en el puesto de trabajo a desempeñar), como para los trabajadores (que van a ver recompensados sus esfuerzos formativos al volcarse directamente en su carrera profesional).

Desde GESTHA llevamos años denunciando esta situación, haciendo propuestas proactivas para mejorar. Es la falta de voluntad de la Dirección la que nos mantiene en esta situación inmovilista. ¡Ya es hora de cambiar!

Madrid, a 14 de marzo de 2016

ANEXO 1

FORMACIÓN POR COMPETENCIAS DENTRO DE LA AEAT.

1 Introducción

En el entorno actual, y en especial en el sector público, cada vez es más importante contar con un equipo de profesionales debidamente preparados, motivados y sobre todo, encajados de forma óptima en el puesto de trabajo a desarrollar.

Gestionar personas en este contexto, comporta estimular el desarrollo, activar el talento, motivar y fidelizar no sólo mediante el Salario Económico sino también mediante el Salario Emocional. Por eso consideramos tan importante el proyecto de formación y desarrollo de carrera profesional dentro de la AEAT.

El sistema de **FORMACIÓN POR COMPETENCIAS** es una herramienta concebida para adaptar la formación recibida en la AEAT y Ministerio al desarrollo profesional de todos los empleados.

Consta de diferentes procesos que abarcan desde la valoración del grado de contribución de cada trabajador a la Organización y orientarlo directamente a su carrera profesional, hasta la identificación de perfiles profesionales que nos permitan dar respuesta a las necesidades dentro de la Agencia.

El objetivo de toda formación debe ser detectar el potencial de sus trabajadores, dotarles de los elementos de formación necesarios y, sobre todo, permitir que ese potencial y conocimientos sean directamente volcados en la carrera profesional y trabajo desarrollado por los empleados dentro de la AEAT y Ministerio.

Nuestro modelo de formación por competencias lo consigue.

2 ¿Qué objetivos persigue?

- ▶ Conocer, a nivel individual lo que la AEAT espera de cada trabajador, en términos de qué hacer (responsabilidades) y cómo hacerlo (conocimientos y competencias requeridas)
- ▶ Facilitar el desarrollo profesional, reconociendo el esfuerzo, evaluando los logros alcanzados e identificando las acciones de mejora necesarias.
- ▶ Servir de información objetiva para la aplicación de otros sistemas de RR.HH. (Compensación, Formación, Desarrollo...)
- ▶ Facilitar la toma de decisiones de cada jefe con las personas de su equipo para provocar y acompañar su crecimiento personal, así como adaptar a cada trabajador a su puesto de trabajo óptimo.
- ▶ Constituir una valiosa herramienta de management, para gestionar la carrera profesional de los trabajadores de la AEAT.

- ▶ Y sobre todo, adecuar el perfil del trabajador con la formación recibida y posteriormente el trabajo desarrollado.

3 ¿En qué consiste el Sistema?

Se trata de un Sistema Global que incluye los siguientes procesos:

- A. Determinación de una serie de roles o perfiles profesionales, que permitan a los trabajadores, tras su primer año de contacto con la Agencia Tributaria, determinar el perfil profesional que mejor se acomoda a sus capacidades y desarrollo de carrera profesional deseada dentro de la Agencia.
El ROL estará definido por: Competencias, Responsabilidades y Conocimientos requeridos en cada posición de la carrera profesional.
- B. Dentro de cada ROL establecer un Catálogo de Cursos, así, el trabajador, una vez determinado el perfil o perfiles profesionales deseados podrá elegir empezar a formarse dentro de la AEAT realizando paulatinamente y con una dirección totalmente acorde a la formación global deseada los cursos de dicho Catálogo.
- C. Cada Catálogo de cursos tendrá un bloque global con la formación necesaria para obtener los conocimientos necesarios para el desarrollo del trabajo realizado por los trabajadores y un bloque específico con conocimientos propios del perfil profesional a potenciar.
- D. Una vez efectuados y aprobados los cursos de cada Rol Profesional se extenderá Certificado acreditativo de obtención de Perfil Profesional, a efectos de cubrir los puestos de trabajo según las tareas a realizar con aquellos trabajadores mejor formados en el mismo.

Por último, es necesario que se den los siguientes aspectos:

Reconocimiento por parte de la Administración:

- La AEAT debe destinar todos los recursos posibles a desarrollar los conocimientos y habilidades profesionales de los trabajadores, proporcionándoles además un claro desarrollo de futuro.
- La AEAT debe evitar situaciones donde los trabajadores estén desaprovechados y/o realicen tareas que no respondan a sus perfiles profesionales.
- La AEAT debe de establecer mecanismos internos de búsqueda de talentos y potencial para responder con eficacia a la exigencia de determinados trabajos realizados en la misma.

Reconocimiento por parte del trabajador:

- El trabajador debe tener la garantía de que su formación repercutirá en su carrera profesional y en su puesto de trabajo.
- El trabajador debe tener total libertad de elección de Rol profesional, adecuándose su formación a sus habilidades y potencial.
- La formación recibida y aprovechada será un elemento importante en sistemas de provisión de puestos.