

NECESIDADES Y PREFERENCIAS FORMATIVAS DE LOS CUERPOS DE POLICÍA LOCAL EN ANDALUCÍA¹.

Needs and formative preferences of the police forces in Andalusia

Julio Cabero Almenara (cabero@us.es)
Blas Bermejo Campos (bermejo@us.es)
Juan Antonio Morales Lozano (jamorales@us.es)
Soledad Domene Martos (sdomene@us.es)
M^a del Carmen Llorente Cejudo (karen@us.es)
Grupo de Investigación Didáctica (GID)
Universidad de Sevilla.

RESUMEN:

El estudio realizado persigue conocer diferentes aspectos referidos a las necesidades formativas que tienen los policías locales en Andalucía; y ofrecer de esta forma una visión caleidoscópica de las percepciones que estos colectivos profesionales tienen respecto a su actuación profesional y las carencias que respecto a la misma perciben, así como sus preferencias de contenido, organización y desarrollo de las acciones formativas para su formación y desarrollo profesional.

Presentaremos unos breves referentes del estudio realizado, centrándonos especialmente en la descripción de las preferencias organizativas manifestadas por estos colectivos; que sin duda serán un referente fundamental para la revisión de la política formativa de la institución.

ABSTRACT:

The realized study chases to know different aspects referred to the formative needs that the local policemen have in Andalusia; and to offer of this form a kaleidoscopic vision of the perceptions that these professional groups have with regard to his professional performance and the lacks that with regard to the same one they perceive, as well as his preferences of content, organization and development of the formative shares for his training and professional development.

We will present to few brief modals of the realized study, centring specially on the description of the organizational preferences demonstrated by these groups; that undoubtedly will be to fundamental modal for the review of the formative politics of the institution.

INTRODUCCIÓN.

Nos centraremos en la que podemos considerar una de las fases más importantes del diseño de programas de formación, la evaluación del punto de partida y sus demandas (Colom, Sarramona y Vázquez, 1994: 64). No cabe duda que, en buena medida, el éxito del programa estará en función de la adecuación del mismo, tanto al contexto, en general, como a los sujetos que, formando parte de éste, habrán de participar en él. El programa formativo ha de surgir como respuesta a una serie de necesidades o demandas, que hemos de clarificar, valorar, priorizar, y plantear posibles alternativas de solución (Cabero y otros, 2009).

La evaluación de necesidades forma parte ineludible e indispensable en la planificación e implementación y evaluación de un programa. Con ella, se pretende: cifrar el déficit entre el estado actual y el deseado; identificar las metas y objetivos formativos que deberían cubrirse con el programa; priorizar los objetivos en función del contexto, sus posibilidades, limitaciones, recursos, etc.; y proporcionar las claves para las decisiones en torno a qué medios y recursos, etc. habrán de implicarse en el diseño y desarrollo del programa. La evaluación de necesidades es un proceso de recogida y análisis de información cuyo resultado es la identificación de las necesidades de los individuos, comunidades o sociedades (Suárez, 1990). En líneas generales, los principales propósitos que distingue Suárez (1990) en la evaluación de necesidades son los siguientes: a) Proporcionar información para la posterior planificación; b) Diagnóstico e identificación de problemas o puntos débiles; c) La evaluación de necesidades suele ser un componente

¹ El "Estudio sobre la satisfacción, necesidades y preferencias formativas en relación a la oferta de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía para los cuerpos de la Policía Local de Andalucía" está realizado durante 2005, bajo el auspicio de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) de la Dirección General de Política Interior perteneciente a la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía.

de muchos modelos de evaluación; d) También se realiza para hacer a las instituciones educativas conscientes y responsables de sus resultados y determinar su eficacia.

La identificación de necesidades debe ser una tarea compartida entre los responsables del desarrollo del personal y los propios beneficiados de los programas que resultan.

Los procedimientos que la literatura nos aporta como más habituales son el análisis de tareas, el análisis de actuación, el estudio de necesidades formativas y el estudio de competencias (Gairín, 1995: 73).

La técnica más habitual en los estudios de identificación de necesidades resulta ser la del cuestionario. Esta técnica, de fácil aplicación, permite recoger la opinión de sectores de población bastante amplios, a la vez que proporciona datos críticos y útiles siempre que la secuencia de aplicación sea la correcta (Álvarez y col., 1991).

En líneas generales, el estudio que hemos realizado persigue conocer diferentes aspectos referidos a las necesidades formativas que tienen los Policías Locales de Andalucía, y ofrecer, de esta forma, una visión caleidoscópica de las percepciones que este colectivo profesional tiene respecto a su actuación profesional y las carencias que respecto a la misma perciben, para que la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) pueda realizar las funciones que desde la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía se le encomiendan, entre las cuales se encuentran el de elaborar y realizar programas formativos destinados a estos colectivos.

El colectivo de los Policía Locales es el más importante que pasa por esta Institución; en concreto, el 59,2% de los alumnos que han pasado por la ESPA son agentes de la Policía Local (40.796), mientras que el 29,6% (20.455) son miembros de Protección Civil y en un 9,8% de los casos los alumnos que se han formado en el centro son integrantes de los cuerpos de bomberos. El porcentaje restante corresponde a agentes de emergencias y a otros colectivos.

Al mismo tiempo, el estudio nos aportará también información colateral, referida tanto a la imagen que la ESPA tiene entre este colectivo, como la valoración que efectúan de las actividades que la institución realiza, la calidad de las instalaciones donde se dan estas actividades formativas, la modalidad preferencial de acciones formativas que les interesa y el tipo de tecnología que desean utilizar para ello.

METODOLOGÍA.

El estudio propuesto, enmarcado en los trabajos de evaluación diagnóstica, se orienta hacia la finalidad de identificar y valorar las percepciones de los destinatarios acerca de las acciones formativas de la ESPA con el propósito de disponer de información relevante de cada a una adecuación de dicha oferta formativa. Centrándonos pues en el colectivo profesional de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía, pretendíamos:

- a) Conocer las opiniones de las plantillas de la Policía Local de Andalucía respecto a las acciones formativas que les ofrece la ESPA.
- b) Conocer las valoraciones que los municipios realizan sobre el Plan del Formación de la ESPA en relación a los cuerpos de la Policía Local.
- c) Identificar necesidades y preferencias formativas de las plantillas de la Policía Local de Andalucía.
- d) Identificar propuestas de formación y actualización de los municipios en relación a los cuerpos de la Policía Local.
- e) Proponer criterios y referentes para la revisión del Plan Formativo de la ESPA y para el diseño y desarrollo de acciones formativas.

El estudio que presentamos podríamos encuadrarlo, de acuerdo con Bisquerra (2004) y Arnal y otros (1992), en uno de tipo descriptivo. Y más concretamente en los denominados “ex post facto”, que son aquellos en los que el investigador se plantea la validación de las hipótesis cuando el fenómeno ya ha sucedido.

En nuestro caso utilizaremos dos tipos de técnicas de recogida y análisis de información (ver gráfico nº 1): cuestionarios realizados vía Internet, cumplimentados por las plantillas de policía, y entrevistas telefónicas a responsables de estos colectivos (Cabero y otros, 2009).



Gráfico nº 1. Instrumentos de recogida de información utilizados.

a) El cuestionario.

El cuestionario ha sido definido como una forma de encuesta caracterizada por la ausencia del entrevistador o como una entrevista por escrito (Nisbet y Entwistle, 1980; Rodríguez y otros, 1996), es posiblemente uno de los instrumentos tradicionales que más se han utilizado en la investigación educativa, en el estudio de necesidades formativas y en las investigaciones sociológicas (Nisbet y Entwistle, 1980; Delgado y Gutiérrez, 1994; Rodríguez y otros, 1996).

El cuestionario fue anónimo y posee una estructura con ítems (32) de diferente tipología (Cabero y otros, 2009): preguntas dicotómicas, elección múltiple, abiertas,... Se estructuró en torno a las siguientes dimensiones: a) Tipología del Municipio; b) Datos del encuestado; c) La oferta formativa de la ESPA; d) Necesidades formativas; e) Preferencias formativas; f) Otras sugerencias o consideraciones.

b) La entrevista.

Con el objeto de profundizar en nuestro tema de estudio, subsanando limitaciones del cuestionario como técnica de recogida de datos y ampliando las percepciones de satisfacción y necesidades formativas a otros agentes, se realizaron una serie de entrevistas, dirigidas a responsables de los cuerpos de policía, para recabar su opinión de cómo perciben tanto la oferta formativa como el estado de formación de los agentes.

En nuestro caso, nos decantamos por las entrevistas informales con los responsables de los cuerpos de policía y, según su estructura, por las entrevistas no estandarizadas. La entrevista se realizó de manera telefónica, ya que eso reducía los costos del estudio, facilitaba el tiempo de recogida de información, y proporcionaba un encuentro con el entrevistado de forma más cómoda.

Las dimensiones de las cuales se pretendían recoger información con las entrevistas eran muy similares a las del cuestionario, para facilitar posteriormente la triangulación de los datos. En concreto, las dimensiones fueron: tipología del municipio, datos del entrevistado, la oferta formativa de la ESPA, necesidades formativas, y otras sugerencias o consideraciones (Cabero y otros, 2009).

En el caso de los cuestionarios la muestra utilizada fue igual a la población de policías locales, facilitándoles a sus superiores, como ya hemos señalado una carta donde se les explicaban los objetivos y la URL de la encuesta.

Por lo que respecta a las entrevistas, se realizó un procedimiento de selección estratificada de las mismas, trabajando, para ello, los siguientes criterios: a) representación de todas las provincias de la Comunidad; b) representación urbana y rural; c) tamaño de las localidades (tanto grandes como pequeñas); d) diversidad de escalas en los cuerpos.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Teniendo en cuenta el carácter descriptivo de los estudios realizados, enumeraremos a continuación los principales datos, referidos fundamentalmente a las necesidades y preferencias formativas expresadas, que consideramos conveniente considerar a la hora de tomar decisiones en la mejora de la acción formativa dirigida a estos colectivos profesionales.

El plan formativo de la ESPA es conocido tanto por los policías locales (92,8%), como por los representantes de éstos (89,8%); dato que viene a avalar el plan de difusión e información de la institución entre sus destinatarios, aunque necesite de algunas mejoras sectoriales que permitan atender la necesidad e importancia concedida por estos colectivos a la institución formadora de referencia.

El colectivo de policías locales está, por lo general, satisfecho con el Plan de Formación propuesto (78,1%), y en este mismo sentido también se pronuncian sus representantes municipales, al considerar, más de un 70%, que dicho plan satisface totalmente (59.2%) o parcialmente (11.2%) las necesidades formativas del cuerpo. Más concretamente, nos indican en los cuestionarios que, además, les sirve mayoritariamente para “ampliar sus conocimientos profesionales” (45,4%) y “mejorar las competencias profesionales” (22,4%). Las principales causas de insatisfacción se refieren a la “adaptación a los cambios del puesto de trabajo”, “promocionar en el puesto de trabajo”, “mejorar las competencias profesionales” y “ampliar los conocimientos profesionales”.

Podría señalarse la flexibilidad (lugar, presencia, horario, contenidos...) como una de las demandas esenciales del colectivo y sus representantes. Muchas de las objeciones y propuestas pretenden multiplicar la participación en las actividades formativas, pero hay que minimizar los efectos de la distancia al centro de formación, de los permisos de formación (tamaño de plantillas y sustituciones)... Los problemas de distancia/desplazamiento y disponibilidad de plantilla suelen surgir como obstáculos relevantes para la formación.

Por lo general, los encuestados señalan que necesitan formación para llevar a cabo su actividad profesional y, además, en todas las opciones que se le ofrecieron: “principios de actuación en mi puesto de trabajo”, “conocimiento adicional para introducir mejoras en mi puesto de trabajo”, “desarrollar técnicas para mejorar la comunicación con los compañeros”, “desarrollar técnicas para mejorar la comunicación con los usuarios de mi servicio”, y “herramientas ofimáticas”.

Por lo que respecta al tipo de modalidad de acción formativa, tenemos que señalar que la presencial sigue siendo la más solicitada (f=224, 50,2%), aunque la opción de utilizar Internet presenta un porcentaje cercano al 25% (f=110) (tabla nº 1).

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	224	50,2
Semipresencial	81	18,2
A través de Internet	110	24,7
A Distancia	31	7,0
Total	446	100,0

Tabla nº 1. Modalidad de acción formativa preferida.

En el gráfico nº 2 se puede observar con claridad cómo una de las opciones ofrecidas en las respuestas destaca con claridad sobre las demás.

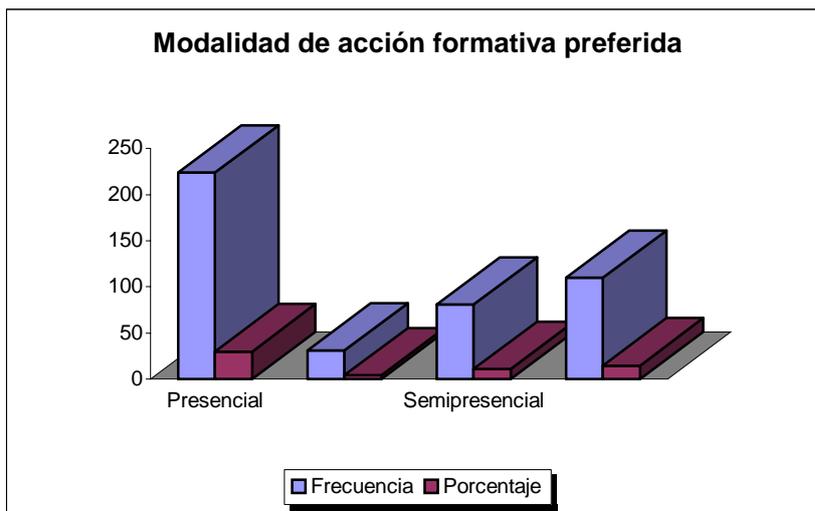


Gráfico n° 2. Modalidad de acción formativa preferida.

Cuando hablamos de modalidades de formación, son dos los aspectos que suelen destacarse como argumentos, la necesidad del contacto personal, tanto con formadores como con profesionales y compañeros, y la necesidad de disponer de modelos flexibles (tiempo, distancia). Por ello, consideramos que la opción semipresencial es una modalidad adecuada para dar respuesta a una pluralidad de demandas y opciones planteadas por los sujetos consultados.

Los datos obtenidos nos permiten apuntar que los alumnos desean mayoritariamente cursos “Entre 20 y 40 horas” (f=186, 25%) y “Entre 40 y 60 horas” (f=166, 22,31%). Es de señalar que la puntuación menor la obtuvieron aquellas opciones formativas con “menos de 20 horas” (ver gráfico n° 3).

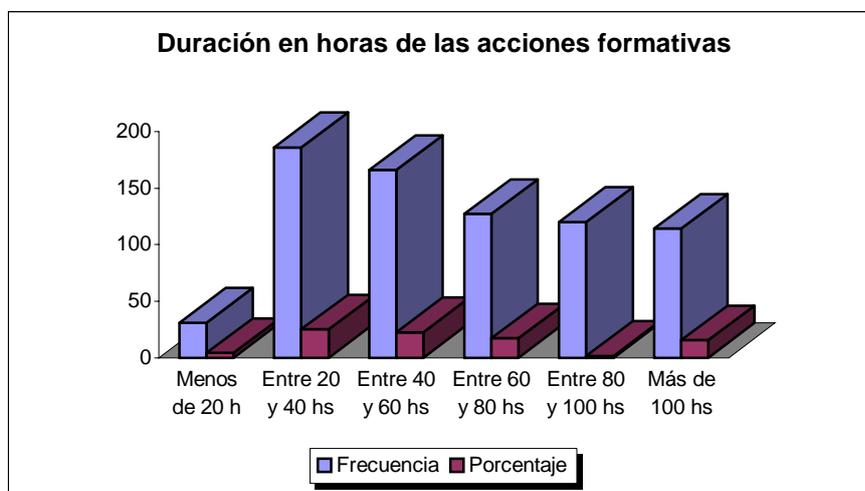


Gráfico n° 3. Duración en horas de las acciones formativas.

Preguntados sobre los meses en los cuales desearían realizar las acciones formativas, los meses que fundamentalmente son seleccionados por los sujetos se sitúan a comienzo del año: febrero (f=192, 15,61%), marzo (f=252, 20,49%) y abril (f=136, 11,06%); y a la finalización del mismo: octubre (f=170, 13,82%) y noviembre (f=124, 10,08%).

Por lo que respecta al lugar donde desean realizar las acciones formativas, si bien el índice de respuesta a esta cuestión no ha sido muy elevado, pero de los que la cumplimentaron se observa que los prefieren en las “instituciones comarcales” (f=143, 36%), seguidos a corta distancia de cursos a través de Internet (f=94, 23,7%) y en el Ayuntamiento (f=84, 19,1%). De todas formas, la opción en la sede central de la ESPA también obtuvo un nivel de contestación significativo.

	Frecuencia	Porcentaje
En la sede central de la ESPA	76	19,1
En el Ayuntamiento	84	21,2
En instituciones comarcales	143	36,0
A través de Internet	94	23,7
Total	397	100,0

Tabla nº 2. Lugar en el cual se prefiere la acción formativa.

Respecto a si las actividades de formación permanente deben suponer mejora en una serie de aspectos como el reconocimiento profesional, etc., las puntuaciones medias que se obtuvieron en una escala comprendida entre el 1 y el 7 fueron las que presentamos en la tabla nº 3.

Las actividades de formación permanente deben suponer.	Media	Desviación típica
Reconocimiento como mérito profesional.	4,56	2,029
Prestigio profesional.	4,54	1,968
Adquisición y ampliación de conocimientos.	4,78	2,431
Mejora de la práctica profesional cotidiana.	4,78	2,269
Intercambio con otros compañeros.	4,74	1,760
Ampliar recursos y estrategias como profesional.	5,06	2,042

Tabla nº 3. Las actividades de formación permanente deben suponer...

Como podemos observar, todas las opciones ofrecidas han sido bien valoradas por las personas que cumplimentaron el cuestionario y, además, con valores muy aproximados en las medias entre ellos. Por lo que respecta a la opción "otros", se indican diferentes opciones que van desde promoción y meritaje, motivación, autoestima, y perfeccionamiento mediante la adquisición de conocimientos prácticos.

También les solicitamos que valoraran algunos aspectos que podrían implicarles para rechazar un curso, y en este caso los resultados fueron (tabla nº 4).

Rechazaría un curso por suponer.	Media	Desviación típica
Una reducción de tiempo libre.	3,71	1,805
Problemas de desplazamiento al lugar de celebración.	4,58	1,951
No tener un reconocimiento oficial.	4,30	1,805
Escasa relación con mis necesidades de formación.	4,21	1,949
Obstáculos burocráticos (papeleo).	4,33	1,84

Tabla nº 4. Motivos por los cuales se rechazaría un curso formativo de la ESPA.

En este caso, aunque es de señalar que a todos los aspectos también le dan bastante importancia ya que todos superan el valor crítico de 3.5, sobresale, como ya hemos comentado anteriormente, los problemas de desplazamiento para la realización del curso. La opción "otros motivos" fue mayoritariamente cumplimentada para hacer referencia con ella a problemas en su Ayuntamiento por ser una platilla pequeña, o por no favorecer éste las acciones formativas de sus policías.

Preguntados los entrevistados sobre qué características fundamentales deberían tener los cursos para que les resolvieran sus necesidades formativas, los resultados encontrados se presentan en la siguiente tabla (ver tabla nº 5).

Para responder a mis necesidades de formación los cursos deben:	Media	Desviación típica
Contar con un seguimiento en mi puesto de trabajo.	3,83	2,05
Ser de corta duración	3,47	1,899
Ser sobre temas muy puntuales	4,04	2,041
Contar con un asesor que responda a mis demandas.	4,67	2,493
Reunir a personal de distintas unidades con problemas similares.	4,72	2,166

Tabla nº 5. Para responder a mis necesidades de formación los cursos deben ser.

Como podemos observar, dos son los aspectos que sobresalen sobre los demás en la importancia concedida: contar con un asesor que responda a mis demandas y reunir a personal de distintas unidades con problemas similares. De todas formas el resto de opciones ofrecidas también han sido contempladas significativamente por las personas que cumplieron el cuestionario.

Una de nuestras últimas preguntas formuladas en el cuestionario iba destinada a preguntarles sobre algunas de las características que deberían tener los cursos de formación en que participarían. Y en este caso las puntuaciones medias y desviaciones típicas encontradas se presentan en la tabla nº 6.

Participaría en cursos de formación que contribuirían a:	Media	Desviación típica
Facilitar mi promoción profesional	4,48	2,189
Conocer mejor la institución en la que trabajo.	4,23	1,958
Adquirir nuevos conocimientos sobre mi trabajo actual.	4,58	2,502
Conocer el trabajo de otros centros o servicios.	4,28	1,723
Mejorar mi nivel cultural.	4,68	2,030
Ocupar mi tiempo libre.	3,74	2,134

Tabla nº 6. Participaría en cursos de formación que contribuirían a....

También en este caso las puntuaciones medias alcanzadas han sido elevadas, destacando dos: “mejorar mi nivel cultural” y “adquirir nuevos conocimientos sobre mi trabajo actual”.

CONCLUSIONES.

Tras estas primeras ideas, destacaremos a continuación, y fruto de los contrastes estadísticos realizados entre las principales variables del estudio, de acuerdo a los objetivos y propósitos del mismo, las siguientes conclusiones:

1. No existen diferencias significativas en cuanto al conocimiento y satisfacción que los sujetos tienen del Plan de Formación en función de variables como la provincia en la que trabajan, el tamaño del municipio, el tamaño de la plantilla o la experiencia profesional de los agentes.
2. No existen diferencias significativas en cuanto a la participación de los sujetos en acciones del Plan de Formación, en función de variables como el tamaño del municipio, el tamaño de la plantilla o la experiencia profesional de los agentes.

3. No existen diferencias significativas en cuanto al acceso a los cursos que los sujetos tienen en función de variables como la provincia en la que trabajan, el tamaño del municipio, el tamaño de la plantilla o la experiencia profesional de los agentes.
4. En términos generales, podemos decir que no se encuentran diferencias significativas entre las provincias donde trabajan los agentes y las variables referidas a la valoración/satisfacción de los cursos realizados; y la necesidad de conocimientos adicionales.
5. En términos generales, podemos decir que no se encuentran diferencias significativas entre la experiencia profesional de los agentes y las variables referidas a la valoración/satisfacción de los cursos realizados; y la necesidad de conocimientos adicionales. Sólo podemos apuntar una diferencia significativa entre algunos grupos en cuanto a: Valoración del horario; Valoración de los materiales; Necesidad de cursos de idiomas; Necesidad de información y conocimientos adicionales para mejorar la comunicación con los usuarios del servicio.

Se realizan una serie de propuestas a la institución formativa para mejorar las acciones formativas, y entre ellas destacan:

- a) La necesidad de descentralizar (comarcalizar) la oferta formativa: (“realizar cursos comarcales, y que se efectúen cursos adaptados a las necesidades de las localidades”).
- b) Multiplicar los cursos y sus ediciones (“más cursos, con mayor número de plazas, con mayor variedad de temáticas”).
- c) Mejorar la formación práctica/aplicada de la formación (“más prácticos y adaptados a las necesidades que cotidianamente tienen que resolver”).
- d) Formación, capacitación y especialización del profesorado (“adecuar el profesorado con la materia que se imparte”).
- e) Multiplicar y mejorar la formación a través de la red (“ampliación de los cursos realizados por Internet”).
- f) Ampliar la información, mejorando los canales de información hacia los destinatarios de la formación.

BIBLIOGRAFÍA.

- Álvarez, M. y otros (1991). La evaluación de los programas de orientación: evaluación del contexto y del diseño. *Revista de Investigación Educativa*, 9 (17) 49-82.
- Arnal, J. y otros (1992). *Investigación educativa*. Barcelona: Labor.
- Arbizu, F. (1994). *La función docente del profesor universitario*. Bizkaia: Servicio Editorial Universidad del País Vasco.
- Basarab, D. J. y Root, D. K. (1992). *The training evaluation process*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Bisquerra, R. (coord) (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Bradshaw, J. (1972). The concepts of social need. *New Society*, 30, 640-643.
- Cabero, J.; Bermejo, B.; Morales, J.A.; Domene, S. y Llorente, M.C. (2009). Estudios sobre satisfacción, necesidades y preferencias formativas. En *V Congreso Internacional de Formación para el Trabajo*. Granada.
- Colom, A.; Sarramona, J. y Vázquez, G. (1994). *Estrategias de formación en la empresa*. Madrid: Narcea.
- Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. (1994). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.
- Gairín, J. (1995). La detección de necesidades de formación. en *II Congreso Internacional de Formación Ocupacional*. Bellaterra (Barcelona), 14-17 de junio.
- Moroney, R. M. (1977). Needs assessment for human services. En W. F. Anderson y otros (Edts.). *Managing human services*. Washington: International City Management Association.

- Nisbet, J.D. y Entwistle, N.J. (1980). *Métodos de investigación educativa*. Barcelona: Oikos-Tau.
- Pont, E. (1992). El diseño curricular en Formación Ocupacional. En A. Ferrández (Dir.). *La Formación Ocupacional. Realidad y Perspectivas*. Madrid: Diagrama, 61-88.
- Rodríguez, G. y otros (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- Suárez, M. T. (1990). Needs Assessment Studies. En R. Houston (Edt.). *Handbook of Research on Teacher Education*. New York: Macmillan, 26-31.