

MESA DE FORMACIÓN 5-11-2015

FORMACIÓN CONTINUA- FORMACIÓN ESPECÍFICA



Si la AEAT ofreciera a sus empleados la posibilidad de “reaccionar” a los diversos cursos que integran los dos Planes de Formación de la AEAT, la Formación continua obtendría numerosos “me gusta”, frente a los “no me gusta” de la Formación obligatoria.

Y es que la **Formación continua** es esa a la que pueden optar todos los trabajadores, que es voluntaria, que está integrada por cursos que, si bien no tratan los contenidos en gran profundidad, adoptan un formato ameno y dinámico, una formación que mejora año a año, que incorpora cursos novedosos, nuevamente premiada por el INAP.

Por el contrario, la **Formación específica de la AEAT**, es esa que es obligatoria, que no llega a todos los trabajadores de la AEAT pese a tener contenidos específicos directamente relacionados con su trabajo, que no tiene repercusión alguna en la carrera profesional, que retribuye a los profesores de forma muy distinta a los coordinadores de Campaña de Renta, que se gesta de forma exclusiva por la Dirección negándose la intervención a la parte social.

Una formación encasillada en métodos, contenidos y utilidad, que no sirve a sus fines: preparación de los trabajadores, motivación de los mismos y fidelización con la organización.

GESTHA ve imprescindible y así lo defendimos, un **cambio de orientación en la Formación dentro de la AEAT**: 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**, 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).

Sin embargo, a pesar de las indudables ventajas que presenta este sistema, que está siendo objeto de estudio en otros organismos de cara a su futura implantación, llevamos cerca de tres años proponiéndoselo a la AEAT, sin que se muestre receptiva.

Además, GESTHA presentó en la reunión el **escrito de propuestas** que os adjuntamos más abajo, encaminadas a mejorar los cursos del Plan de Formación de la AEAT, que son demasiado breves y teóricos, no llegan a todo el personal y no siempre se ofrecen con el formato adecuado, así como una **relación de cursos demandados por vosotros** para su inclusión en el Plan de Formación de la AEAT 2016.

Asimismo, elevamos una queja contra el sistema de dietas por gastos de desplazamiento a los cursos de formación, a través de la **agencia Halcón Viajes**, por los trastornos que está ocasionando a todos los trabajadores que deben ser resarcidos por este tipo de gastos, y el incremento de costes que está suponiendo para la AEAT.

Por último, os informamos de tres nuevos cursos que se van a tratar de incluir en el PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2015:

- Curso básico de prevención de riesgos laborales
- Curso de Relaciones Laborales
- Curso de evacuación de edificios.

5 de noviembre de 2015.

PROPUESTAS DE GESTHA PARA LA MESA DE FORMACIÓN (5-11-2015)

1. GESTHA apuesta por un cambio de orientación en la Formación dentro de la AEAT: debe evolucionar hacia un **SISTEMA DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS**, cuyas características esenciales detallamos en el **ANEXO Nº 1**.
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).
2. CURSOS DEL PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA DE LA AEAT: Son demasiado básicos, no profundizan demasiado en la temática correspondiente.
3. MODIFICACIONES PROPUESTAS EN RELACIÓN A LOS CURSOS DEL PLAN DE FORMACIÓN DE LA AEAT:
 - a. Resulta Imprescindible una **generalización de los cursos**: deben llegar a todos los funcionarios. Y en especial, a todos los A2, que realizan un trabajo técnico y especializado, basado en normativa en continua evolución. No es aceptable que sólo se seleccione a parte de los A2 para recibir cursos. Ni siquiera en el caso más equilibrado, que consistiría en que fueran rotando los destinatarios de los cursos, esta situación tendría sentido, pues los contenidos varían cada año. Menos aun en la situación actual, en la que con frecuencia, los seleccionados son siempre los mismos, con el consiguiente agravio para el resto.
 - b. Los cursos con frecuencia son **demasiado breves**.
 - c. Los cursos son eminentemente **teóricos**. Los trabajadores reclaman una orientación mucho más práctica.
 - d. Se está evolucionando hacia los **cursos e-learning**, mientras que la mayoría de los alumnos los prefiere presenciales.
4. En el **ANEXO Nº 2**, incluimos una relación de cursos demandados por los trabajadores para su inclusión en el Plan de formación de la AEAT 2016.
5. Desde GESTHA reclamamos la impartición de cursos con carácter obligatorio sobre Relaciones Laborales y sobre prevención de riesgos psicosociales para todos aquellos funcionarios que tengan personal a su cargo.
6. Por último, y relacionado con los gastos de desplazamiento a los cursos de formación, GESTHA **eleva una queja contra el sistema de dietas a través de la agencia Halcón Viajes**, por los trastornos que está ocasionando a todos los trabajadores que deben ser resarcidos por este tipo de gastos. Por no hablar del incremento de costes que está suponiendo para la AEAT.

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.

ANEXO 2

PROPUESTA DE CURSOS A INCLUIR EN EL PLAN DE FORMACIÓN DE LA AEAT 2016

ÁREA	CURSO
ADUANAS	Blanqueo de capitales
ADUANAS	Censos de Aduanas, EORI, NIF IVA, NIU, etc.
ADUANAS	Tránsitos. Documentos, formularios y procedimientos de búsqueda. Cuadernos ATA, Cuadernos TIR, Tránsitos por ferrocarril, etc
ADUANAS	Material de Defensa y Doble uso. Licencias, procedimiento y control.
ADUANAS	Convenios y acuerdos con organismos militares: OTAN, NATO y Ejercito Americano. Documentos, formularios, procedimiento y control.
ADUANAS	Controles CITES.
ADUANAS	Intrastat. Procedimiento de depuración, sancionador, etc.
ADUANAS	Cursos convocados en 2014 para A1 que deberían recibir también los A2: AD174, AD189, AD191, AD195, AD196, AD263
ADUANAS	Registro de buques comerciales
ADUANAS	Procedimientos simplificados SASP
GESTIÓN	Comprobación de actividades económicas
GESTIÓN	Área censal: censos, IAE, notificaciones y relaciones con la Seguridad Social
GESTIÓN	Sanciones
GESTIÓN	IVA general
GESTIÓN	Impuesto de matriculación
GESTIÓN	IRPF básico
GESTIÓN	Jurisprudencia y doctrina de la Dirección General de Tributos

GESTIÓN	Unificación de criterios entre Administraciones
INSPECCIÓN	Blanqueo de capitales
INSPECCIÓN	La erosión de bases imponibles del IS en la tributación de grupos
INSPECCIÓN	Plan General de Contabilidad 2008
INSPECCIÓN	Consolidación de Balances
RECAUDACIÓN	Conocimiento y tramitación de los procedimientos de revisión.
RECAUDACIÓN	Garantías para la suspensión de los procedimientos.
RECAUDACIÓN	Formalización de garantías en expedientes de aplazamiento
RECAUDACIÓN	Reembolso de coste de garantías
TODAS	Curso de actualización tributaria para TODOS (en 2014 en Gestión sólo 25)
TODAS	Todos los cursos con destinatarios A2 se convoquen para TODOS los A2