



Federación Canaria
de Municipios



NECESIDADES FORMATIVAS de las Corporaciones Locales Canarias 2011

DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN
FEDERACIÓN CANARIA DE MUNICIPIOS

I N D I C E

1.	INTRODUCCIÓN: JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS	3
2.	METODOLOGÍA Y PARTICIPACIÓN	3
3.	EL ANÁLISIS DE LOS DATOS	8
	3.1.- Resultados de los Cuestionarios destinados a los Empleados Públicos de las Corporaciones Locales	
	3.2 Demandas Formativas de los Empleados Públicos Locales	13
	I. AREA JURIDICO PROCEDIMENTAL	
	II. ÁREA ECONÓMICO PRESUPUESTARIA	
	III. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	
	IV. ÁREA DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS	
	V. ÁREA DE IDIOMAS Y LENGUAS	
	VI. ÁREA DE CALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN	
	VII. ÁREA DE URBANISMO Y MEDIOAMBIENTE	
	VIII. ÁREA DE UNIÓN EUROPEA	
	IX. ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES	
	X. ÁREA DE DIRECCIÓN Y GERENCIA PÚBLICA	
	XI. ÁREA DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	
	XII. ESPECÍFICOS PARA DETERMINADOS COLECTIVOS	
	3.3.- Resultados de los Cuestionarios destinados a los Responsables de Formación Municipal	20
	3.4 Demandas Formativas de los Responsables de Formación Municipales	27
	I. AREA JURIDICO PROCEDIMENTAL	
	II. ÁREA ECONÓMICO PRESUPUESTARIA	
	III. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	
	IV. ÁREA DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS	
	V. ÁREA DE IDIOMAS Y LENGUAS	
	VI. ÁREA DE CALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN	
	VII. ÁREA DE URBANISMO Y MEDIOAMBIENTE	
	VIII. ÁREA DE UNIÓN EUROPEA	
	IX. ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES	
	X. ÁREA DE DIRECCIÓN Y GERENCIA PÚBLICA	
	XI. ÁREA DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	
	XII. ESPECÍFICOS PARA DETERMINADOS COLECTIVOS	
4.	CONCLUSIONES	33
5.	ANEXOS	35
	1 Cuestionario para los alumnos que acceden al portal Web	
	2 Cuestionario para los Responsables de Formación Municipal	

Maria Sandra Dorta González. Técnico de Formación
Natalia Hernández Pérez. Técnico de Recursos Humanos

1.- INTRODUCCIÓN: JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

La Federación Canaria de Municipios lleva más de diez años desarrollando anualmente un estudio que tiene por objetivo adecuar su oferta formativa a las demandas existentes en materia de formación de las Corporaciones Locales Canarias.

Este trabajo viene demostrando ser una herramienta fundamental que permite adaptar la oferta a la realidad de las Corporaciones Locales de nuestra comunidad autónoma.

Con los años, la FECAM ha ido dando paso a planes de formación que apuestan por una formación más especializada, donde los cursos presenciales han cedido terreno a la formación On line y en los que ha introducido herramientas y modos de hacer que, sin duda, han contribuido al logro de una mayor y más eficaz gestión de los recursos y calidad del servicio.

Con este informe, conoceremos el actual mapa de necesidades formativas de los empleados públicos de Canarias, las preferencias de carácter metodológico y de planificación de las acciones formativas, cuáles son sus dificultades y motivaciones a la hora de acceder a la formación, las sugerencias y posibles mejoras a introducir en futuros planes.

Por tanto, los objetivos específicos de este estudio serán los siguientes:

1. Determinar las demandas formativas de los empleados públicos de las corporaciones locales canarias, de tal forma que sirvan como base para diseñar la oferta formativa destinada a dicho colectivo de cara al próximo Plan de Formación de la FECAM.
2. Averiguar las dificultades de acceso a la formación del empleado público local, con la finalidad de diseñar un plan que permita paliar esas barreras.
3. Detectar y estudiar las carencias y potencialidades de la formación ofertada por la FECAM así como las sugerencias de mejora que plantee la muestra encuestada, perfilando actuaciones que promuevan la mejora en la gestión e implementación de la Formación Continua.
4. Conocer cual es el perfil de los responsables de formación, sus herramientas de trabajo y quehacer diario.

2.- METODOLOGÍA Y DATOS DE PARTICIPACIÓN

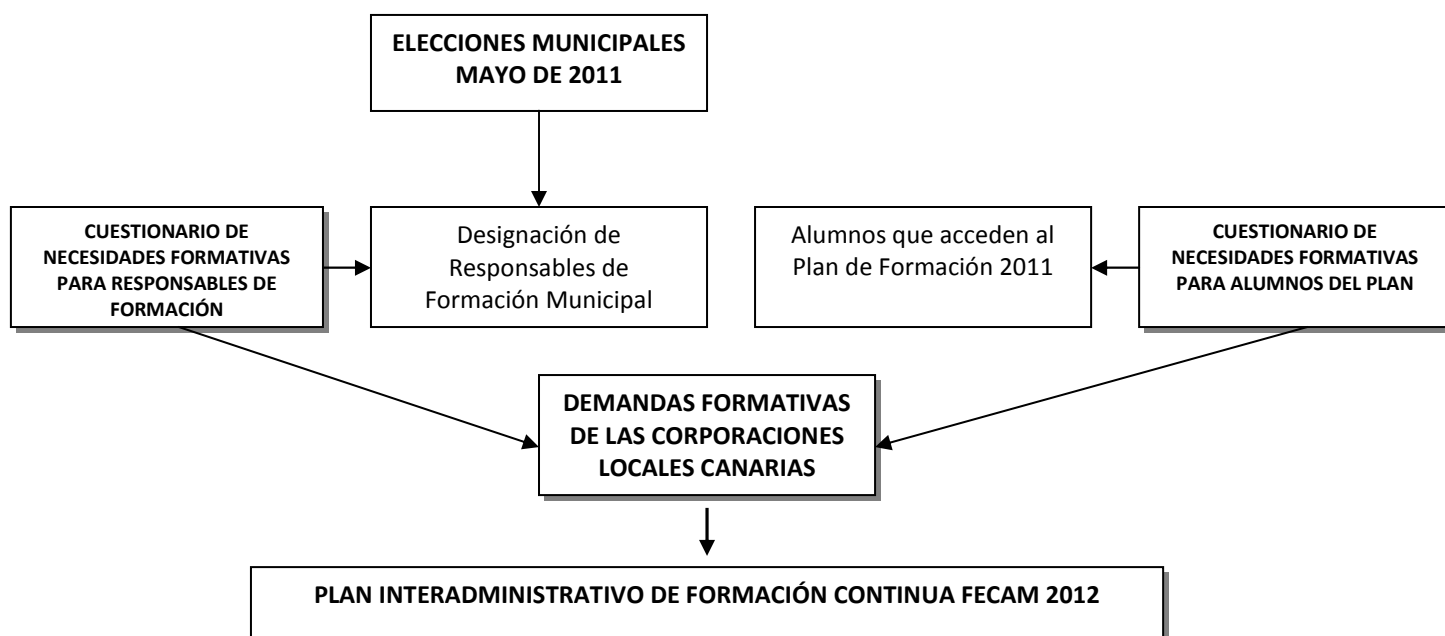
La celebración de las Elecciones Municipales en mayo de este año ha sido un hito de especial trascendencia en la determinación de metodología necesaria para la elaboración del presente trabajo. Con la nueva configuración de los Ayuntamientos, hemos tenido que salvar un primer obstáculo; la

designación de los Responsables de Formación Municipal con las que configurar nuevamente nuestra red de interlocutores entre los receptores del Plan de Formación y la Federación Canaria como entidad promotora.

Una vez obtenidos los datos de estos Responsables de Formación, nos propusimos hacerlos partícipes de este estudio, de forma que pudiéramos contar con información sistematizada de lo que serían las demandas de las Corporaciones en cuestión, intentando conocer, al mismo tiempo, algo mejor el perfil de nuestros interlocutores para los próximos años. Para ello, enviamos a los Responsables de las Corporaciones designados un cuestionario específico con el que venimos trabajando ya desde hace algunos años (*ver Anexo 2*)

Desde la puesta en marcha del Plan de Formación Continua 2011, hemos venido recogiendo las demandas formativas de los empleados públicos que accedían a través de nuestro portal web al nuevo Plan de Formación, mediante un sencillo cuestionario de cumplimentación *on line* (*ver Anexo 1*). De esta forma, todos los alumnos al ingresar por primera vez a la nueva oferta formativa, rellenaban algo más de diez ítems propuestos, entre los que se les encuestaba por demandas formativas de su interés.

Así, recopilando ambas fuentes, hoy contamos, por un lado, con la información facilitada por los responsables de formación municipal en calidad de expertos y, por otro, con las de los demandantes de formación de la Comunidad Canaria.



De la primera de las fases descritas anteriormente, recopilamos un total de 58 designaciones de Responsables de Formación, lo que supone contar con el 66% de interlocutores ante un nuevo Plan Formativo.

Por islas, los datos se distribuyen de la siguiente forma:

De nuestros expertos, hemos recibido un total de 51 cuestionarios lo que porcentualmente representa un 57.9% en relación a los 88 municipios canarios y el 87.9% con relación al universo de responsables de formación con los que contábamos en nuestras bases de datos. Participantes:

TENERIFE	GRAN CANARIA	LANZAROTE	FUERTEVENTURA	LA PALMA
BUENAVISTA DEL NORTE EL TANQUE GRANADILLA DE ABONA LOS SILOS ICOD DE LOS VINOS FASNIA SANTA CRUZ DE TENERIFE LA GUANCHA GUIA DE ISORA GARACHICO VILAFLO LA LAGUNA LA OROTAVA SANTIAGO DEL TEIDE LA VICTORIA DE ACENTEJO PUERTO DE LA CRUZ LOS REALEJOS SANTA ÚRSULA SAN JUAN DE LA RAMBLA ARONA	FIRGAS SAN BARTOLOMÉ MOGAN ARUCAS SANTA BRIGIDA VEGA DE SAN MATEO LA ALDEA DE SAN NICOLAS AGÜIMES TEROR SANTA LUCIA GÁLDAR INGENIO VALLESECO	TEGUISE TIAS SAN BARTOLOME YAIZA	TUINEJE OLIVA ANTIGUA	BREÑA ALTA BREÑA BAJA EL PASO TIJARAFE SAN ANDRÉS Y SAUCES TAZACORTE LOS LLANOS DE ARIDANE
		EL HIERRO FRONTERA	CUESTIONARIOS DE NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS RESPONSABLES DE FORMACIÓN MUNICIPAL	
		LA GOMERA ALAJERÓ AGULO VALLEHERMOSO		

En lo relativo a la participación de empleados públicos de la Corporaciones Locales y una vez eliminados aquellos no válidos, contamos con un total de 1895 cuestionarios procedentes del 96.54% de los municipios canarios y el 100% de los Cabildos. El número de cuestionarios recibidos por islas se distribuye tal y como se muestra en el cuadro que presentamos a continuación:

ISLA (Municipios y Cabildos)	Nº CUESTIONARIOS	REPRESENTACIÓN DE MUNICIPIOS
TENERIFE	649	100%
GRAN CANARIA	579	100%
LANZAROTE	119	100%
FUERTEVENTURA	203	100%
LA GOMERA	45	83%
EL HIERRO	95	100%
LA PALMA	175	97%
Otros	30	--
TOTAL	1895	96.54%

Si desglosamos los datos de participación por municipios resultan de la siguiente forma:

TENERIFE	Nº
Adeje	29
Arafo	14
Arico	15
Arona	40
Buenavista	8
Candelaria	34
El Rosario	13
El Sauzal	7
El Tanque	3
Fasnia	5
Garachico	6
Granadilla	39
Guia de Isora	15
Guimar	13
Icod	26
La Guancha	6
La Laguna	84
La Matanza	10
La Orotava	12
La Victoria	28
Realejos	22
Los Silos	5
Pto. De Cruz	6
S/c Tenerife	92
San Juan	4
San Miguel	11
Santa Úrsula	10
Santiago Teide	7
Tacoronte	10
Tegueste	11
Vilafior	5

590

GRAN CANARIA	Nº
Agaete	5
Aguimes	20
Artenara	2
Arucas	24
Firgas	14
Gáldar	29
Sta. Mª Guia	5
Ingenio	45
La Aldea	9
Las Palmas	100
Mogán	26
Moya	6
San Bartolomé	20
San Mateo	11
Santa Brígida	19
Santa Lucía	76
Tejeda	1
Telde	44
Teror	18
Valleseco	1
Valsequillo	8

478

LANZAROTE	Nº
Arrecife	22
Haria	5
San Bartolomé	12
Teguise	28
Tías	23
Tinajo	3
Yaiza	9

102

CABILDOS	Nº
El Hierro	64
Fuerteventura	44
Gran Canaria	92
Gomera	15
La Palma	78
Lanzarote	16
Tenerife	49

358

FUERTEVENTURA	Nº
Antigua	36
Betancuria	10
La Oliva	25
Pájara	33
Pto. Rosario	14
Tuineje	25

143

Otros	Nº
MANCOMUNIDADES	Nº
Manc. Nordeste TF	10
Manc Sur Yaiza Tias	1
Manc Centro Sur FT	16
Manc Muni No costeros	1
Manc Norte Gc	5
Manc Sureste GC	3

36

LA GOMERA	Nº
Alajeró	8
S/S De Gomera	7
Valle Gran Rey	7
Vallehermoso	4
Hermigua	4

30

EL HIERRO	Nº
El Pinar	6
Frontera	16
Valverde	9

31

LA PALMA	Nº
Barlovento	12
Breña Alta	12
Fuencaliente	6
Garafía	1
El Paso	3
Los Llanos de Ar.	14
Puntagorda	7
Puntallana	9
S/c Palma	14
San Andrés	8
Tazacorte	3
Tijarafe	3
Villa de Mazo	5

97

	Aytos	Cabild	Mancomunidades de Munic.	TOTAL
TENERIFE	590	49	10	649
GRAN CANARIA	478	92	9	579
LANZAROTE	102	16	1	119
FUERTEVENTURA	143	44	16	203
GOMERA	30	15		45
HIERRO	31	64		95
LA PALMA	97	78		175

1865

Nº Cuestionarios: 1895

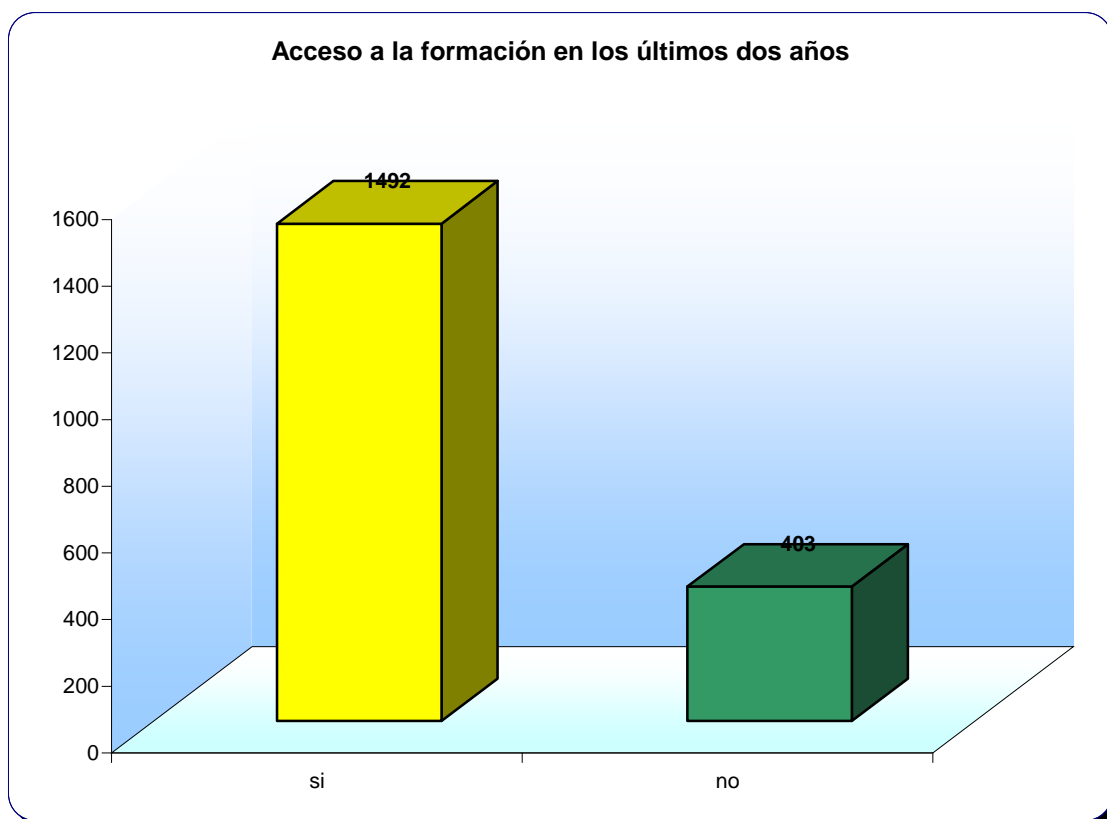
En una segunda fase, se trataron estadísticamente los datos y se procedió a agrupar todas las demandas de formación recibida en las distintas áreas temáticas, al objeto de poder determinar las preferencias de los encuestados en cuanto a las demandas formativas. A continuación pasaremos a describir los principales datos obtenidos en los dos cuestionarios administrados.

3.- EL ANALISIS DE LOS DATOS

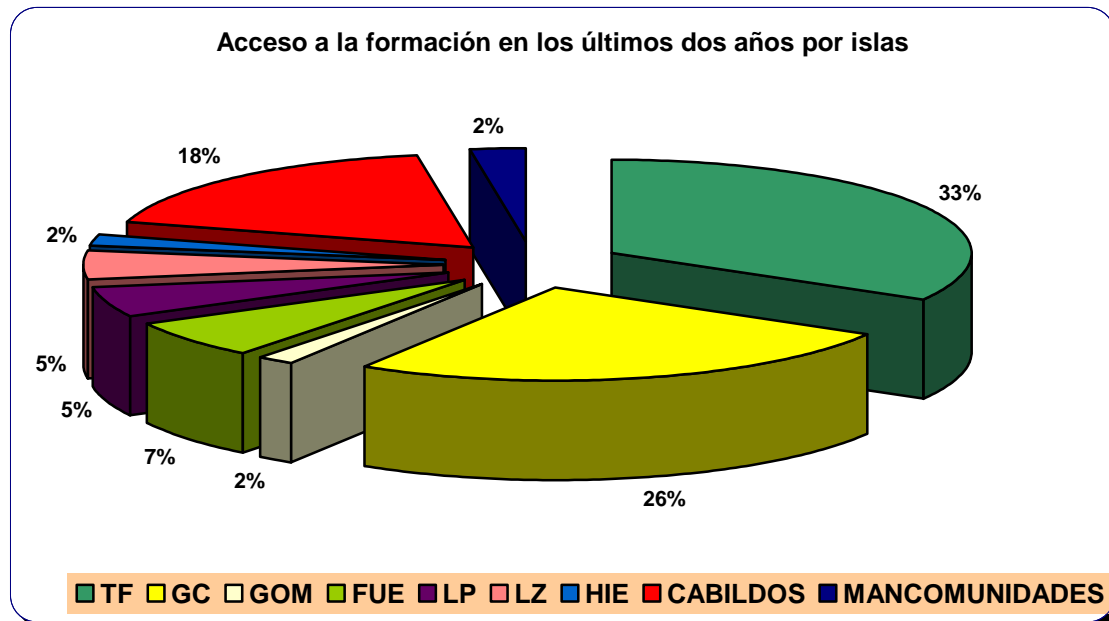
3.1.- RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS DESTINADOS A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LAS CORPORACIONES LOCALES CANARIAS

3.1.1 Acceso a Programas de Formación Continua

Con el objeto de conocer el grado de participación de los empleados públicos en programas de formación continua preguntamos en un primer ítem si han participado en los dos últimos años en una actividad formativa.



Los datos obtenidos muestran que el **78,73% de los participantes han realizado un curso de formación continua durante el periodo comprendido entre 2008-2010**. Concentrándose el mayor nivel de participación en las islas de Tenerife y Gran Canaria con 33 y 26 puntos porcentuales respectivamente.



3.1.2 Razones para Formarse

El acceso a la formación continua puede estar sujeta a varias razones, ya sean personales o profesionales. En el segundo ítem de la encuesta deseábamos conocer cuáles son los motivos por los que los empleados públicos participan en cursos formativos. Para ello, se les pedía que señalaran entre una serie de razones dadas aquellas que más se ajustaran a sus intereses:

- No asisto a cursos (NA)
- Para desarrollarme profesionalmente y perfeccionar mis conocimientos (DC)
- Por interés personal (IP)
- Para cambiar de trabajo (CT)
- La corporación me lo exige (CE)
- Para promocionar dentro de la corporación (PC)
- Para no perder el puesto de trabajo (PT)
- Otra (OT)

Los datos obtenidos nos muestran que en su inmensa mayoría los trabajadores acceden a la formación en la **búsqueda de la mejora profesional y perfeccionamiento de sus conocimientos (96,8 %)**. Especial referencia merece el interés personal (69,7%) y la promoción interna (34,7%).

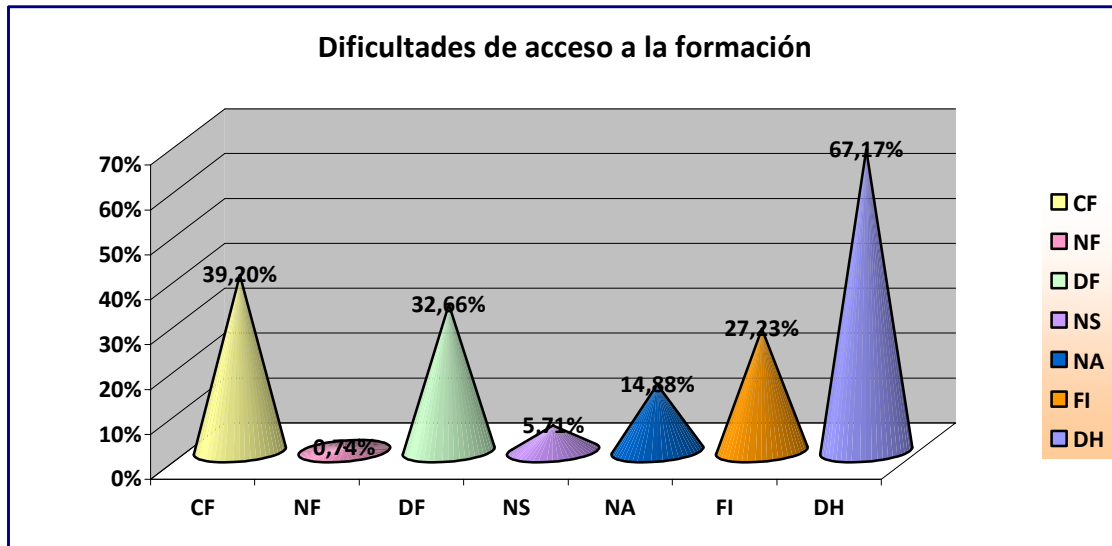
3.1.3 Dificultades para Formarse.

De igual manera, nos interesa conocer las causas que impiden o dificultan su participación en estas actividades.

A través de una serie de indicadores, le solicitamos a los encuestados que nos señalaran **dos** causas que influyera negativamente en su acceso a la formación, como:

- Carga familiar (CF)

- Actualmente no necesito formación para el desempeño de mi trabajo (NF)
- Dificultad de desplazamiento (DF)
- Negativa de mis superiores (NS)
- Los cursos que se ofertan no se adecuan a las necesidades de mi corporación (NA)
- Falta de información sobre el curso (FI)
- Dificultad en el horario (DH)



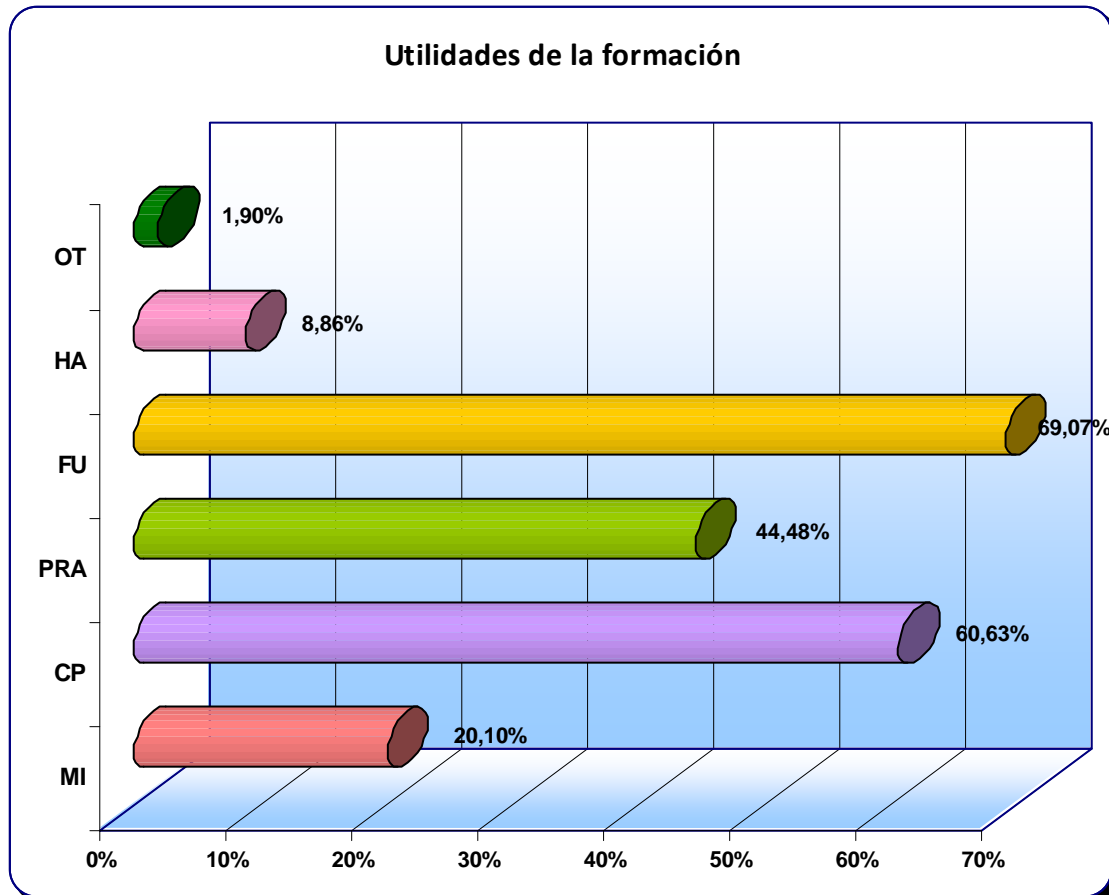
El análisis realizado señala **la dificultad horaria (67,17%)** como el principal obstáculo que han de superar los encuestados para acceder a un curso formativo. Situándose en un segundo plano causas como las cargas familiares (39,20%), dificultades en el desplazamiento (32,66%) o la falta de información sobre el curso (27,23%).

3.2.4 Utilidades de la Formación

En el planteamiento de un programa formativo, siempre es necesario, que los objetivos se centren en la utilidad de la información ha transmitir para sus receptores. Pero, igual de importante es conocer que aspectos valoran los destinatarios para establecer la calidad de la formación recibida.

Para ello, le solicitamos que nos señalaran de los siguientes aspectos **dos** que a su juicio intervienen directamente en la calidad y utilidad de la actividad:

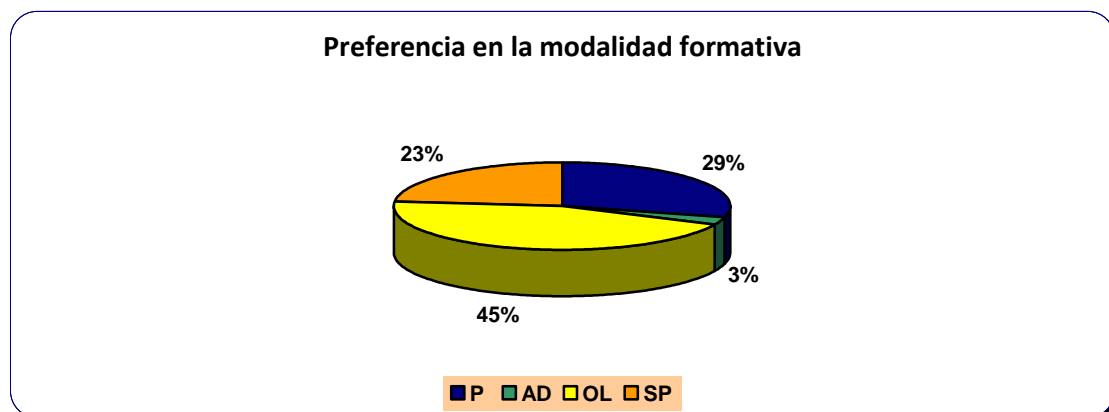
- Mayor información sobre el curso (MI)
- Cualificación del profesorado (CP)
- Realización de actividades prácticas (PARA)
- Formación útil para el desempeño laboral(FU)
- Homogeneidad en el grupo de alumnos (HA)
- Otro (OT)



Los datos obtenidos nos muestran que para más del 60 % de los encuestados la **transferencia de los conocimientos adquiridos a su desempeño laboral (69,07%)** y la **calificación del profesorado (60,63 %)**, son los aspectos que mayor valor les conceden a la hora de determinar la calidad de una actividad formativa.

3.1.5 Modalidad Formativa

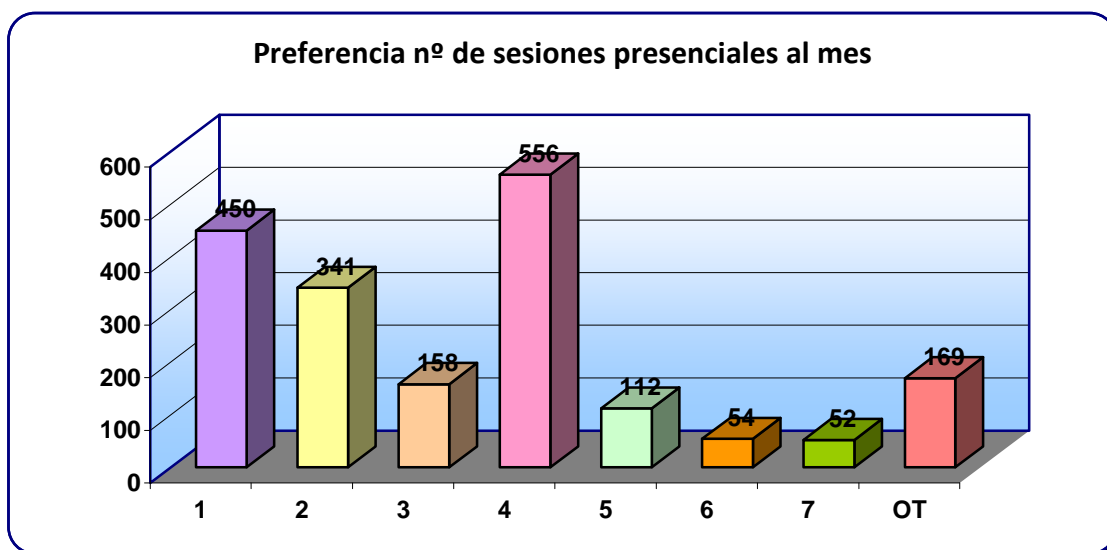
Adecuar un plan formativo a las demandas de sus receptores implica conocer sus preferencias en cuanto a la modalidad formativa. En el quinto ítem del cuestionario le preguntamos por sus preferencias al respecto, corroborando la tendencia de estos últimos años al incremento de la demanda de cursos bajo la modalidad *On line* (49%), en detrimento de los cursos a distancia (3%).



3.1.6 Duración de las sesiones presenciales

Otro aspecto que nos interesa conocer, es la preferencia en la duración de las sesiones presenciales de aquellos cursos que por la particularidad de los contenidos a abordar no son susceptibles de desarrollar bajo la modalidad *On line* o A distancia en su totalidad.

Los datos obtenidos no permiten determinar una preferencia clara en el número de sesiones presenciales que ha de recoger una actividad formativa presencial o semipresencial al mes. Si bien, 556 encuestados se decantan por 4 sesiones mensuales, estos datos representan al 29,34 % de la muestra, por lo que no los podemos considerar como determinantes, máxime cuando la segunda opción elegida, 1 sesión al mes, con el 23,75% se sitúa en un extremo de las opciones facilitadas.



3.1.7 Valoración de las Modalidades Formativas.

Con el objeto de conocer la valoración general de los empleados públicos locales sobre las modalidades formativa que se ofertan con carácter general (Presencial, Semipresencial, A distancia u On line) dentro de un plan formativo, le solicitamos que nos respondieran;

- Si volverían o no ha realizar una actividad formativa de esas modalidades
- Si les gustaría o no realizar una actividad formativa de esas modalidades

Obteniendo los siguientes resultados:

		PRESENCIAL	A DISTANCIA	SEMIPRESENCIAL	ON-LINE
SÍ	...Y VOLVERÍA A REALIZARLO	58,15%	25,22%	25,69%	63,77%
	... PERO NO VOLVERIA HA REALIZARLO	11,03%	7,94%	3,96%	4,33%
NO	... PERO ME GUSTARÍA	9,34%	18,94%	27,28%	19,38%
	... PERO NO ME GUSTARÍA VOLVER A REALIZAR UN CURSO ASÍ	6,12%	9,13%	5,01%	4,06%

Los datos nos muestran que el **63,77 % de la muestra** ha accedido a una de las modalidades formativas propuestas, *On Line*, y que dada la experiencia obtenida, **volverían a realizar** una acción formativa de esas características.

En el extremo de las **modalidades formativas menos** conocidas se sitúa la **semipresencial, pero con el deseo del 27.28 % de los participantes de realizar un curso de estas características.**

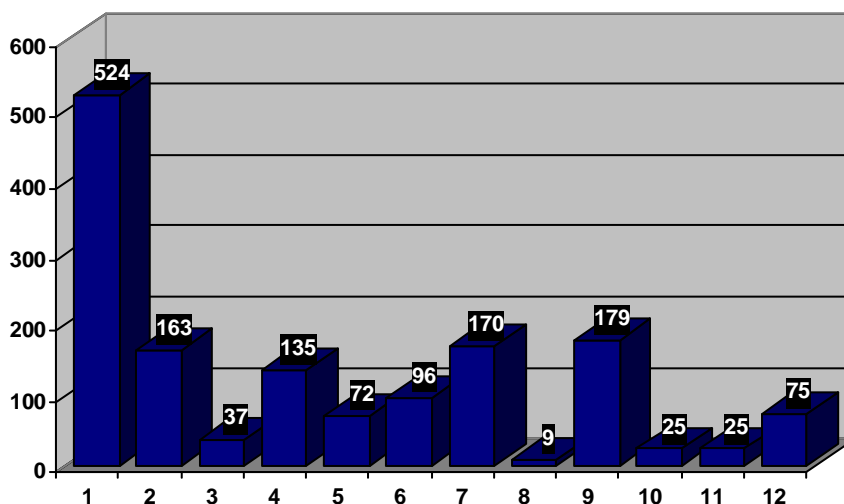
3.2. DEMANDAS FORMATIVAS

Como ya comentábamos en la introducción, uno de los objetivos fundamentales de este estudio es *determinar las demandas formativas de los empleados públicos de las corporaciones locales canarias, de tal forma que sirvan como base para diseñar la oferta formativa destinada a dicho colectivo de cara al próximo Plan de Formación de la FECAM.* En este apartado abordaremos el análisis de aquellas áreas formativas que reciben mayor demanda así como aquellas acciones que nuestros alumnos han señalado con mayor preferencia.

A través de nuestro portal Web, los empleados públicos de las Corporaciones Locales Canarias han propuesto a la FECAM un total de 1804 demandas de formación, de las cuales, el área jurídico procedimental concentra el 29% de ellas.

Por áreas, las que aglutinan un mayor número de peticiones son la jurídico procedimental (524), el área de Servicios Sociales (179), la relativa al urbanismo y medioambiente (170) y la económico presupuestaria (163).

NÚMERO DE DEMANDAS POR ÁREAS FORMATIVAS



ÁREAS FORMATIVAS	NÚMERO DEMANDAS
1. Jurídica Procedimental	524
2. Económica Presupuestaria	163
3. Riesgos Laborales – Salud Laboral	37
4. Personal y Recursos Humanos	135
5. Idiomas – Lenguas	72
6. Calidad en la Administración	96
7. Urbanismo y Medioambiente	170
8. Unión Europea	9
9. Servicios sociales	179
10. Dirección y gerencia pública	25
11. Nuevas tecnologías	25
12. Específicos para determinados colectivos	75
TOTAL	1804

En los próximos apartados analizaremos una a una aquellas acciones formativas que concentran un mayor número de solicitudes.

ÁREA JURÍDICO PROCEDIMENTAL

El área jurídico – procedimental concentra el mayor número de solicitudes en las acciones sobre procedimientos administrativos, la Ley de Contratos del Sector público y el Derecho administrativo y todo lo relativo al funcionamiento y competencias de las Corporaciones Locales.

La concesión de licencias urbanísticas, procedimientos de expropiación, etc, también se encuentran dentro de las más demandadas. No han sido incluidas en el área de Urbanismo y Medioambiente por tener un contenido eminentemente jurídico.

Destacar que la formación relativa al Nuevo Régimen de Actividades Clasificadas aparece como una demanda destacable a pesar de haber estado incluida ya en el Plan de Formación 2011.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Procedimientos administrativos	80
Ley de Contratos - Contratación	71
Derecho Urbanístico, licencias, expropiaciones, medidas urgentes	49
Corporaciones Locales: competencias, gestión pública, ROF, derecho administrativo y cooperación interadministrativa	45
Actividades clasificadas	37
Archivo, expedientes, gestión documental y digitalización	35
Novedades Legislativas inespecíficas o de otras áreas (tráfico...)	28
Redacción de documentos administrativos e informes	27
Legislación Laboral, régimen disciplinario de los Empleados Públicos	26
Protección de datos	21
Gestión y justificación de subvenciones	20
Protocolo en la Administración	15
Haciendas Locales, legislación económica y general tributaria	14
Responsabilidad Patrimonial	13
Ley de Dependencia	10
Normativa para Servicios Sociales	8
Directiva de Servicios	6
Administración Electrónica	6
Derecho medioambiental	4
Extranjería e inmigración	3
	518
No categorizables	6
TOTAL	524

ÁREA ECONÓMICO PRESUPUESTARIA

Dentro del área Económico - presupuestaria destacan de manera importante las demandas relativas a los presupuestos, la estabilidad presupuestaria de las Corporaciones y al endeudamiento.

En segundo lugar, estarían las demandas sobre la fiscalización, el control y la recaudación de las entidades, seguidas por aquellas sobre la contabilidad pública local y la gestión contable.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Elaboración, aplicación, cierre y gestión presupuestaria. Estabilidad presupuestaria y endeudamiento	53
Recaudación, Control y fiscalización tributaria. Tributos, IGIC	46
Contabilidad pública y gestión contable	33
Planes de viabilidad y planes económico financieros	14

Subvenciones	7
Tesorería de las Entidades Locales	5
Bienes de las Entidades Locales	2
Auditorías del Sector Público	1
	161
No categorizables	2
TOTAL	163

ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Del área de salud laboral sólo hay un número destacable de solicitudes en el curso sobre prevención de riesgos laborales a nivel intermedio o superior.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Prevención de Riesgos Laborales (no básico)	24
Acoso laboral	1
Estrés laboral	4
Planes de emergencia y auto protección	3
	32
No categorizables	5
TOTAL	37

ÁREA DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS

Las tres peticiones más frecuentes dentro del área de Recursos Humanos corresponden a demandas sobre herramientas de organización y gestión de los recursos humanos, la elaboración de nóminas y seguridad social y de los aspectos, quizá más prácticos recogidos en el Estatuto Básico, tales como la gestión de plantillas, la gestión de la carrera, etc.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Dirección/gestión de los Recursos Humanos: herramientas de organización	30
Nóminas y seguridad Social	26
Estatuto básico del empleado público: la gestión de la carrera, gestión de plantillas, provisión de puestos, etc.	20
Comunicación intradepartamental y trabajo en equipo	17
Gestión del estrés y hab. Resolución de conflictos	10
Puestos de trabajo: relación, descripción y valoración	5
Habilidades sociales	4
Evaluación del desempeño	4
<i>Coaching</i>	4
Los ERE en las AAPP	2
Motivación	2
Procedimientos sancionadores	1
	125
No categorizables	10

TOTAL	135
--------------	------------

ÁREA DE IDIOMAS – LENGUAS

Dentro del área de idiomas destaca principalmente el inglés orientado a la atención al público, seguido, aunque con bastante distancia del alemán. El resto de acciones propuestas no tienen una demanda muy alta.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Inglés: orientado a la atención al público	44
Alemán: orientado a la atención al público	17
Francés	5
Lenguaje signos	5
	71
No categorizables	1
TOTAL	72

ÁREA DE CALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN

Dentro de esta área destacan las demandas formativas sobre los servicios de atención al ciudadano tanto telefónica como presencial. En segundo y tercer lugar se encuentran las peticiones sobre formación en estándares de calidad en la Administración Pública y la simplificación de procedimientos administrativos.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Atención al ciudadano: presencial y telefónica	41
Calidad en la Administración	26
Simplificación de procedimientos	14
	81
No categorizables	15
TOTAL	96

ÁREA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE

Las temáticas que concentran una mayor demanda son las relativas al urbanismo en la Comunidad Canaria, el medioambiente, impacto ambiental y energías renovables y, finalmente, las infracciones y sanciones dentro de la disciplina urbanística.

Nos gustaría destacar en esta área la amplia diversidad de temáticas que nos han sugerido los empleados de las corporaciones locales. Esto nos abre la posibilidad de poder diseñar un programa formativo que aborde el urbanismo en Canarias de manera amplia.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Urbanismo en Canarias	27
Medio ambiente, impacto ambiental y energías renovables	20
Disciplina urbanística: infracciones y sanciones	19
Derecho urbanístico	10
Gestión urbanística	8
Sistemas de Información Geográfica	8
Valoraciones urbanísticas	8
Planeamiento urbanístico en Canarias	7
Código técnico de edificación	6
Informes urbanísticos	5
Calificaciones territoriales	4
Patrimonio urbanístico	4
Catastro	3
Desarrollo rural	2
	2
	133
No categorizables	37
TOTAL	170

ÁREA DE UNIÓN EUROPEA

Dentro del área sobre la Unión Europea sólo hemos recibido nueve demandas formativas, lo que supone solo el 0.4% del total de propuestas recibidas. Por ello, y dado que las temáticas eran muy heterogéneas, no proponemos ninguna acción dentro de este apartado.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
No categorizables	9
TOTAL	9

ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES

En contraste con el área anterior, el área de Servicios Sociales es una de las que más demandas contiene. Dentro de ella, nuestros alumnos nos han solicitado, fundamentalmente, herramientas de intervención que permitan trabajar con distintos colectivos sociales (menores, adolescentes, mayores, etc). Le siguen, aunque con bastante distancia las acciones sobre el trabajo en estos servicios municipales y aquellas sobre el diseño, gestión y evolución de proyectos, programas y subvenciones.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Estrategias de Intervención /atención a distintos colectivos	81
Los Servicios Sociales, el trabajo, los equipos multidisciplinares	18
Diseño, gestión y evaluación de proyectos, programas y subvenciones	16

Estrategias educativas	11
Género, igualdad y violencia	11
Dependencia	7
Mediación Familiar	7
Diagnóstico de distintos colectivos y herramientas	6
Habilidades	5
Acogimiento residencial para determinados colectivos	2
Exclusión social	1
	165
No categorizables	14
TOTAL	179

ÁREA DE DIRECCIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Dentro de la Dirección y Gerencia Pública no destaca una temática frente a otra, si bien la FECAM ha venido contemplando en sus Planes acciones con este contenido y se han celebrado con éxito de crítica y participación.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Dirección de equipos	8
Habilidades directivas: liderazgo, planificación	7
Gerencia y dirección de AAPP	6
	21
No categorizables	4
TOTAL	25

ÁREA DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

Dentro del apartado de nuevas tecnologías, nuestros alumnos han solicitado fundamentalmente cursos sobre la Administración electrónica, herramientas informáticas, y formación sobre tratamiento de la información empleando nuevas tecnologías (digitalización documental, expedientes electrónicos, etc)

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Administración electrónica y NNTT	45
Herramientas informáticas	24
Tratamiento de la información: digitalización, expediente electrónico, etc.	15
Excel avanzado	12
Redes sociales y nuevos modelos de comunicación	10
Otro software o sistemas operativos	10
Páginas WEB	8
Firma y certificado digital	7
Access	5
Bases de datos	5
Word	4
Administración de redes	4

Comunicación electrónica	4
	153
No categorizables	11
TOTAL	164

ACCIONES ESPECÍFICAS PARA DETERMINADOS COLECTIVOS

Dentro de esta área solemos incluir aquellas demandas con cierta entidad pero que por su temática y características no tiene cabida en ninguna de las anteriores. Como podemos ver en el cuadro que presentamos a continuación, las tres materias con más demanda son sobre las agencias de empleo y desarrollo local, la actividad cultural municipal y aquella sobre formador de formadores.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Agencias de Empleo y Desarrollo Local	14
Actividad cultural municipal	12
Formador de formadores	9
Gestión deportiva	5
Transporte	4
Seguridad pública y ciudadana	3
Turismo	3
Participación Ciudadana y juventud	3
Autocad	2
Comercio	2
Consumo	2
Salud Pública	1
Spss	1
	61
No categorizables	14
TOTAL	75

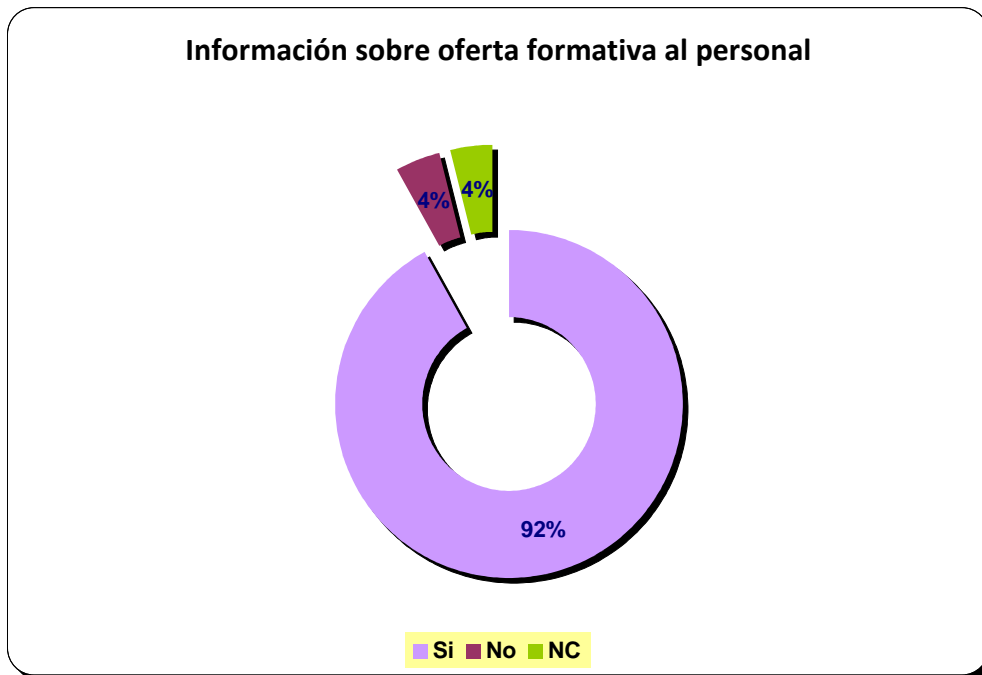
3.3.- RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS DESTINADOS A LOS RESPONSABLES DE FORMACIÓN MUNICIPALES

3.3.1 Información Oferta Formativa Promotores

El papel de los Responsables de Formación Municipales (en adelante RF) como interlocutores entre la FECAM y las Corporaciones Locales es muy importante a la hora de establecer líneas de comunicación y difusión de información formativa entre ambas instituciones.

Con el objeto de conocer el procedimiento de comunicación de la oferta formativa recibida entre los empleados de los ayuntamientos, le preguntamos a los RF en el primer ítem del cuestionario si suelen transmitir la oferta formativa que reciben

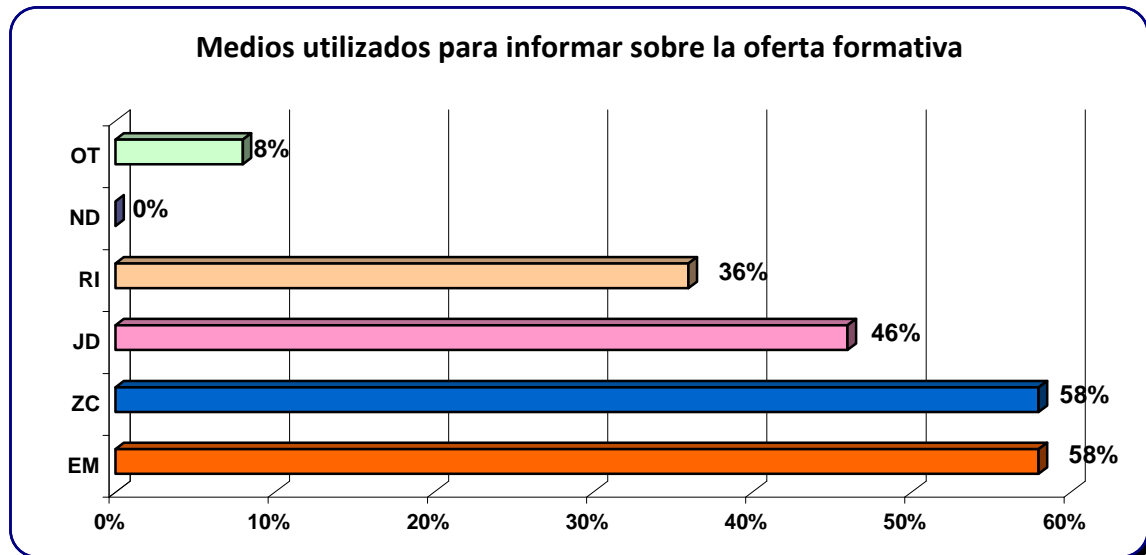
desde los promotores, obteniendo una **respuesta afirmativa en el 92 % de los encuestados.**



3.3.2 Medios de transmisión de la Información.

Nos interesa conocer cual es el procedimiento utilizados por los RF para la divulgación de la oferta formativa en sus ayuntamientos. Para ello, le solicitamos que nos señale aquellos medios utilizados entre:

- Correo electrónico del Ayuntamiento a cada trabajador (EM)
- Se coloca la oferta formativa en las zonas comunes (ZC)
- Se informa a los jefes, concejales o departamentos (JD)
- Se remite información de la oferta a aquellos que puedan estar interesados (RI)
- La oferta no se difunde, son los trabajadores los que vienen a informarse (ND)
- Otros (OT)



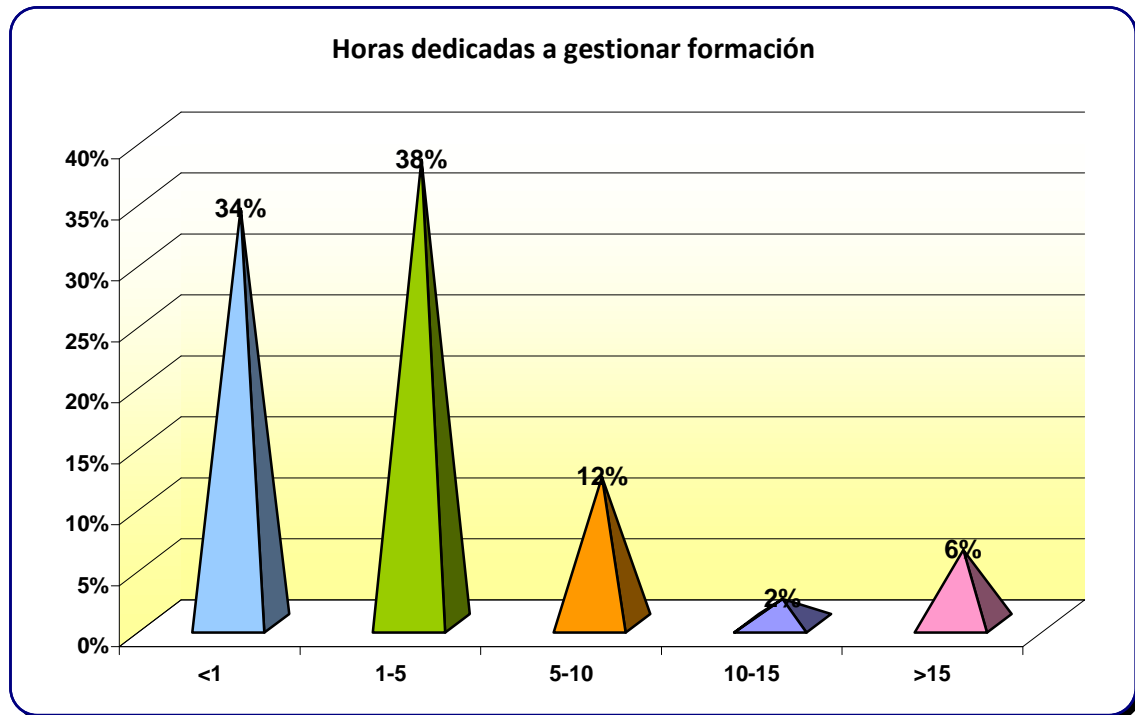
Comprobamos que los **principales métodos de transmisión de información utilizados son el correo electrónico y la publicación en zonas comunes de la institución (58%)**. Quedando en un segundo plano, la comunicación a los jefes de servicios o la remisión de información únicamente a los demandantes.

3.3.3 Tiempo dedicado a la Gestión Formativa

Con el deseo de profundizar en el papel del RF dentro de la corporación les solicitamos que cuantificaran el tiempo dedicado a la gestión de la formación en su corporación según los siguientes parámetros:

- Menos de 1 hora a la semana
- 1 a 5 horas semanales
- 5 a 10 horas semanales
- 10 a 15 horas semanales
- Más de 15 horas semanales

Siendo los intervalos comprendidos **entre 1 y 5 horas semanales** las destinadas a esta tarea por el más de 60 % de los encuestados.

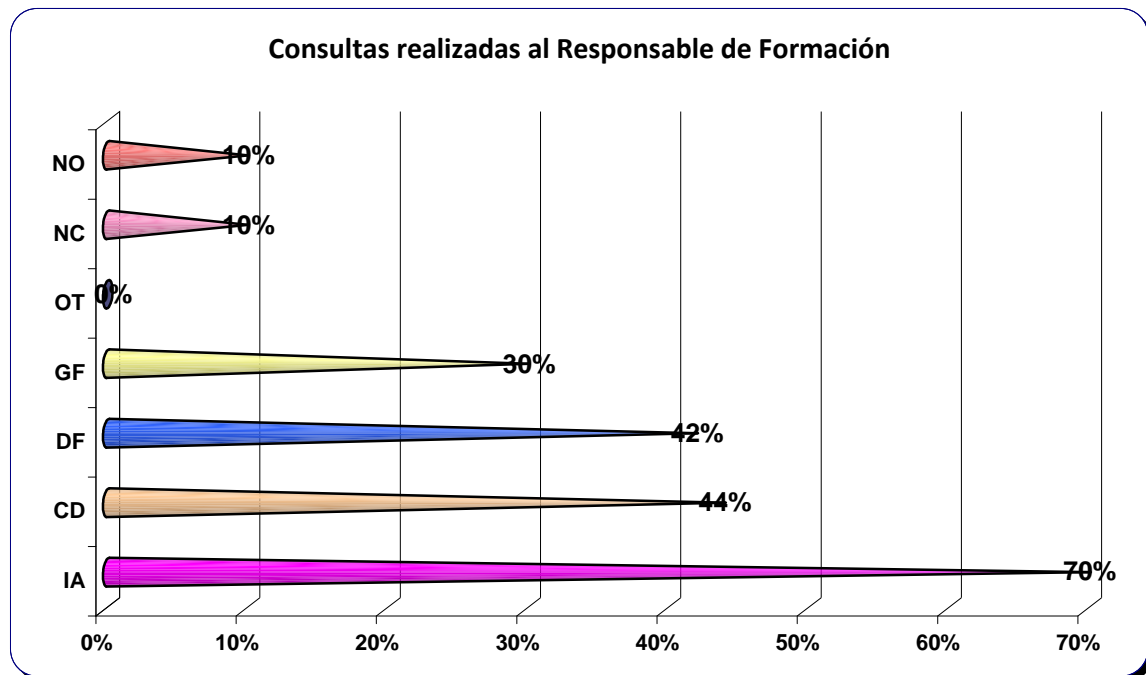


3.3.4 Conocimiento de la figura del Responsable de Formación Municipal.

A la hora de analizar el papel del RF dentro de una corporación debemos conocer cual es el grado de conocimiento de esta figura dentro de la misma. Para ello, le preguntamos si los trabajadores conocían su papel, y en caso afirmativo si sus consultas se centrar en temas como:

- Información sobre la celebración de acciones formativas (IA)
- Los trabajadores me comunican sus demandas formativas (CD)
- Consulta de dudas sobre temas formativos (CD)
- Solicitar gestiones con la FECAM(GF)
- Otros (OT)
- No hacen consultas de formación (NC)

O por el contrario, a qué atribuyen el desconocimiento de sus funciones (NO)



El 90 % de los encuestados afirman que su papel es conocido por los trabajadores de la corporación. Destacan las consultas en lo que a la celebración de acciones formativa (70%), seguidas en la distancia por peticiones formativas (44%) o dudas en relación a temas formativos tales como fechas de celebración, horarios... (42%).

Aquellos que señalan no ser conocidos dentro de la corporación lo atribuyen, principalmente, al hecho de haber sido nombrados como RF recientemente.

3.3.5 Valoración de la relación con el servicio de formación de la FECAM

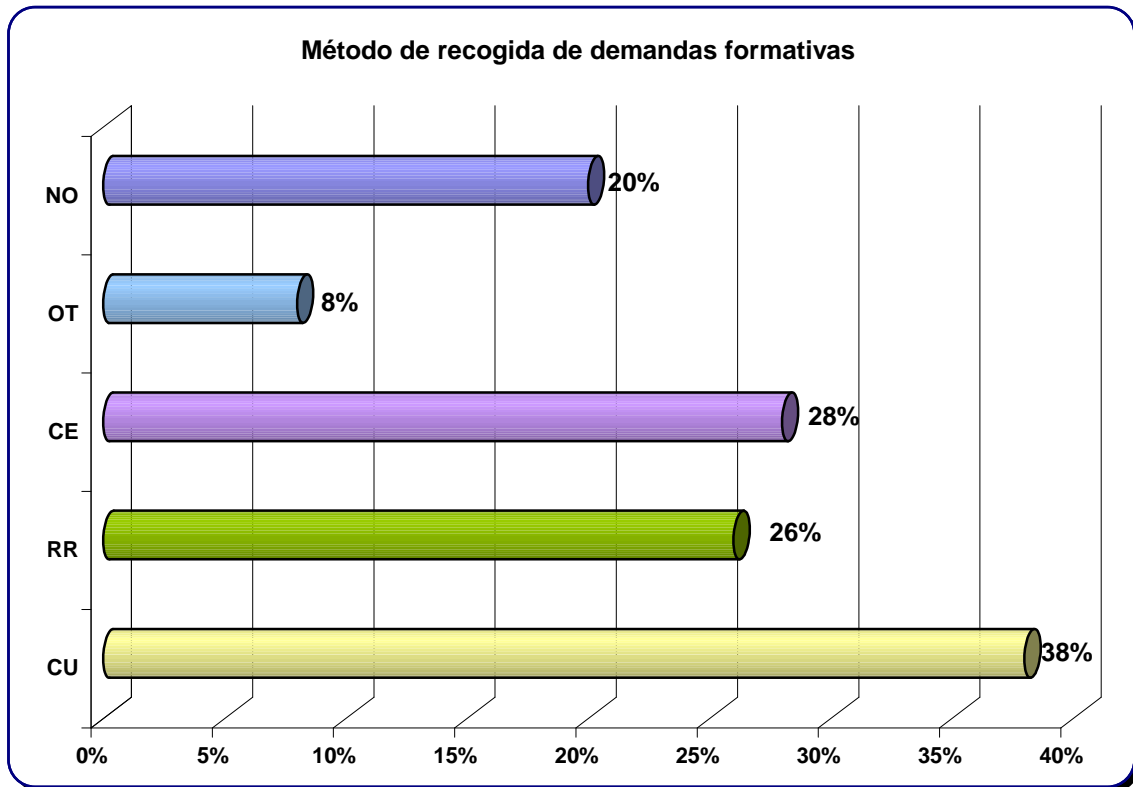
Mantener una estrecha comunicación con los RF municipales es una tarea primordial del servicio de formación, si se desea ofertar un plan formativo adecuado a las demandas formativas reales de los trabajadores de las corporaciones locales.

Por tal motivo, y al objeto de conocer la valoración que nuestros interlocutores le conceden a su relación con este Departamento, le solicitamos que en una escala de 1 a 10 **valoren su relación con este servicio obteniendo una puntuación de 6.30.**

3.3.6 Métodos de recogida de demandas formativas

Conocer los métodos de recogida de información utilizados por los RF son de gran utilidad a la hora de determinar el grado de representatividad de las demandas formativas de una corporación. En este sentido, en el ítem número seis de cuestionario le preguntamos si poseen algún método de recogida de demandas formativas dentro de la institución y en caso afirmativo si se corresponden con:

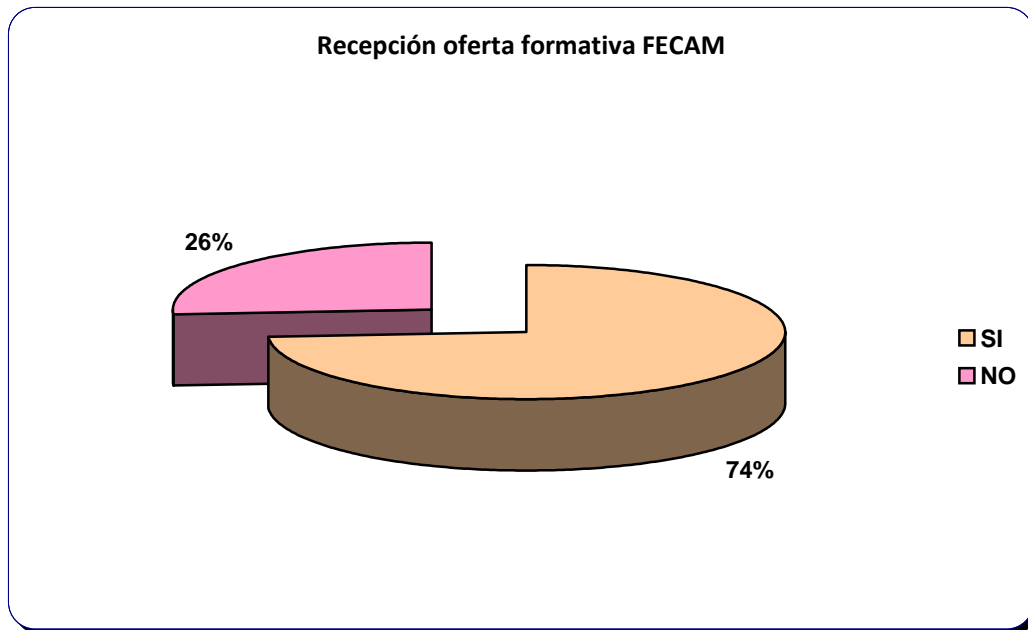
- Cuestionarios (CU)
- Reuniones con responsables de departamentos (RR)
- Correo electrónico (CE)
- Otros (OT)



De los datos obtenidos, podemos concluir que **no existe un método de recogida de información que resalte significativamente** sobre los utilizados para esta tarea. Pero, cabe destacar que el 20% de los encuestados, diez de los cincuenta RF, no utiliza ningún métodos de recogida de demandas formativas, lo que supone una pérdida considerable de información sobre las necesidades formativas “reales” de los empleados públicos en 10 municipios.

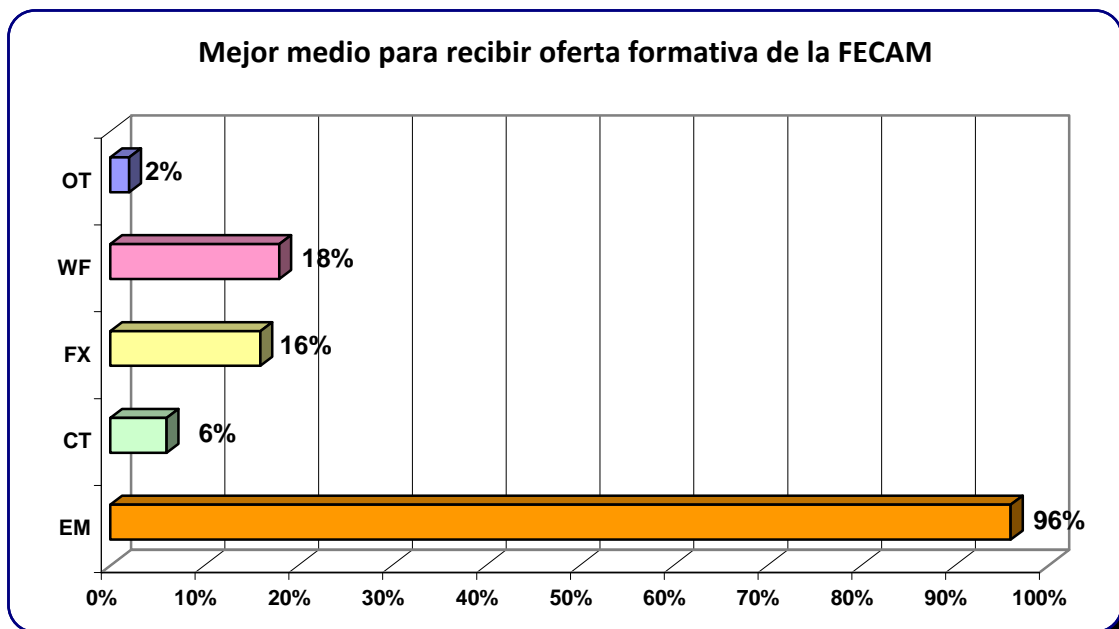
3.3.7 Recepción de la oferta formativa de la FECAM

Un dato que deseamos conocer para valorar el nivel de participación municipal en nuestro plan formativo es la correcta recepción de la oferta formativa de la FECAM. Preguntamos a los RF si reciben regularmente nuestra información en su corporación, obteniendo una **respuesta afirmativa del 74 % de los encuestados**.



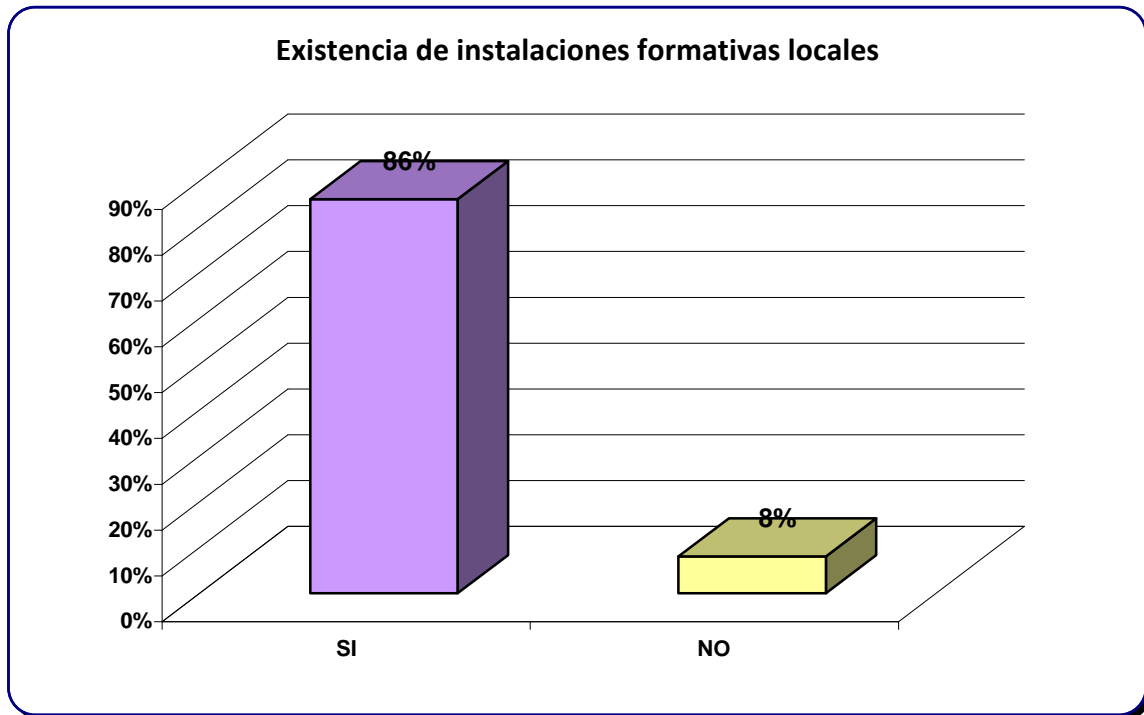
3.3.8 Medios de recepción de la información

Continuando en la línea de mejorar la recepción de la información generado por el servicio de formación y facilitar el acceso a nuestro plan formativo al mayor número de empleados locales, le solicitamos a los RF que nos señalen aquellos métodos de comunicación que consideran más útil para recibir la oferta formativa de la FECAM, resaltando entre sus respuestas la **utilización del E-mail (96%)** como la mejor herramienta de comunicación.



3.3.9 Instalaciones Formativas Municipales

Por último, antes de entrar a valorar las demandas formativas de los RF, deseábamos conocer si las corporaciones cuentan con instalaciones que posibiliten celebrar acciones formativas, de cara a poder descentralizar los cursos presenciales o semipresenciales de la FECAM; obteniendo como resultado que **el 86 % confirman disponer de instalaciones para la celebración de estas actividades.**



3.4.- DEMANDAS FORMATIVAS RESPONSABLES FORMACIÓN MUNICIPALES

Al igual que ocurre con los empleados públicos, nos interesa conocer las demandas formativas procedentes de los RF como interlocutores entre ambas instituciones y concededores de la realidad municipal, con el objeto de adecuar, en la medida de lo posible, nuestro próximo plan formativo a sus necesidades y con ello optimizar los recursos destinados a la formación continua.

En este apartado abordaremos el análisis de aquellas áreas formativas que reciben mayor demanda así como aquellas acciones que los RF han señalado con mayor preferencia.

A través de correo electrónico y fax los RF participantes en este estudio han propuesto a la FECAM un total de 304 demandas de formación, de las cuales, el área jurídico procedimental concentra el 21% de ellas.

Las áreas, que concentran el mayor número de peticiones son la jurídico procedimental (65), Nuevas Tecnologías (48) y Personal y Recursos Humanos (42).

ÁREAS FORMATIVAS	NÚMERO DEMANDAS
1. Jurídica Procedimental	65
2. Económica Presupuestaria	33
3. Riesgos Laborales – Salud Laboral	9
4. Personal y Recursos Humanos	42
5. Idiomas – Lenguas	6
6. Calidad en la Administración	14
7. Urbanismo y Medioambiente	24
8. Unión Europea	0
9. Servicios sociales	31
10. Dirección y gerencia pública	6
11. Nuevas tecnologías	48
12. Específicos para determinados colectivos	26
TOTAL	304

A continuación detallamos las demandas formativas de los RF recibidas según áreas temáticas:

ÁREA JURÍDICO PROCEDIMENTAL

El área jurídico – procedimental, al igual que ocurre con las demandas de los empleados públicos, concentra el mayor número de solicitudes recibidas de los RF; y concretamente en acciones sobre procedimientos administrativos, y la Ley de Protección de Datos

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Procedimientos administrativos	24
Ley de Contratos - Contratación	2
Derecho Urbanístico, licencias, expropiaciones, medidas urgentes	1
Corporaciones Locales: competencias, gestión pública, ROF, derecho administrativo y cooperación interadministrativa	1
Actividades clasificadas	4
Archivo, expedientes, gestión documental y digitalización	6
Novedades Legislativas inespecíficas o de otras áreas (tráfico...)	1
Redacción de documentos administrativos e informes	6
Legislación Laboral, régimen disciplinario de los Empleados Públicos	4
Protección de datos	9
Protocolo en la Administración	4
Responsabilidad Patrimonial	2
Directiva de Servicio	1
Extranjería e inmigración	1
	66
No categorizables	0
TOTAL	66

ÁREA ECONÓMICO PRESUPUESTARIA

Dentro del área Económico - presupuestaria destacan las demandas relativas a contabilidad pública y gestión contable y en un segundo lugar, estarían las demandas sobre la gestión de subvenciones dentro del ámbito local.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Contabilidad pública y gestión contable	14
Elaboración, aplicación, cierre y gestión presupuestaria. Estabilidad presupuestaria y endeudamiento	2
Recaudación, Control y fiscalización tributaria. Tributos, IGIC	3
Planes de viabilidad, planes económico financieros	2
Tesorería de las Entidades Locales	1
Subvenciones	7
Bienes de las Entidades Locales	2
	31
No categorizables	2
TOTAL	33

ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Del área de salud laboral sólo hay un número destacable de solicitudes en el curso sobre prevención de riesgos laborales a nivel básico y superior.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Prevención de Riesgos Laborales básico	3
Acoso laboral	1
Estrés laboral	1
Prevención de riesgos laborales específico	2
	7
No categorizables	0
TOTAL	7

ÁREA DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS

Las peticiones más frecuentes dentro del área de Recursos Humanos están relacionadas con la adquisición de herramientas de organización y gestión de los recursos humanos así como elaboración de nóminas y seguridad social.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Dirección / gestión de los Recursos Humanos: herramientas de organización	11
Nóminas y Seguridad Social	7
Estatuto básico del empleado público: la gestión de la carrera, gestión de plantillas, provisión de puestos, etc	5

Comunicación intradepartamental y trabajo en equipo	1
Gestión del estrés y hab. Resolución de conflictos	1
Puestos de trabajo: relación, descripción y valoración	6
Evaluación del desempeño	1
Contratación	6
Procedimientos sancionadores	3
	41
No categorizables	1
TOTAL	42

ÁREA DE IDIOMAS – LENGUAS

Las peticiones dentro del área de idiomas se centran en el inglés orientado a la atención al público y Lenguaje de signos.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Inglés: orientado a la atención al público	3
Lenguaje signos	4
	7
No categorizables	2
TOTAL	9

ÁREA DE CALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN

Dentro de esta área destacan principalmente las demandas formativas sobre los servicios de atención al ciudadano tanto telefónica como presencial. En segundo y tercer lugar se encuentran las peticiones sobre formación en estándares de calidad en la Administración Pública y la modernización y reorganización de los estamentos públicos.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Atención al ciudadano: presencial y telefónica	9
Calidad en la Administración	3
Modernización y reorganización estructural	2
	14
No categorizables	0
TOTAL	14

ÁREA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE

En el área de Urbanismo y Medioambiente existe una gran diversidad de peticiones que se aglutinan en un total de 10 temáticas diferenciadas. Concentrando una mayor demanda aquellas relativas al urbanismo en la Comunidad Canaria.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Urbanismo en Canarias	7
Medio ambiente, impacto ambiental y energías renovables	2
Disciplina urbanística: infracciones y sanciones	2
Derecho urbanístico	2
Sistemas de Información Geográfica	3
Planeamiento urbanístico en Canarias	1
Código técnico de edificación	1
Calificaciones territoriales	1
Patrimonio urbanístico	1
Desarrollo rural	2
	22
No categorizables	2
TOTAL	24

ÁREA DE UNIÓN EUROPEA

Dentro del área sobre la Unión Europea no hemos recibido demandas formativas por parte de los RF municipales.

ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES

Siguiendo con la línea de las demandas recibidas por parte de los empleados públicos locales, el área de Servicios Sociales concentra un número elevado de peticiones. Dentro de ella, resaltan aquellas destinadas al estudio de las líneas de trabajo de los Servicios Sociales Municipales y la adquisición de herramientas de intervención que permitan trabajar con distintos colectivos sociales (menores, adolescentes, mayores, etc).

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Estrategias de Intervención/atención a distintos colectivos	6
Los Servicios Sociales, el trabajo, los equipos multidisciplinares	8
Estrategias educativas	2
Género, igualdad y violencia	4
Dependencia	5
Mediación Familiar	3
Habilidades	1
Acogimiento residencial para determinados colectivos	1
Exclusión social	1
	31
No categorizables	0
TOTAL	31

ÁREA DE DIRECCIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Dentro de la Dirección y Gerencia Pública no existe una exhaustiva demanda sobre la misma, orientándose las escasas solicitudes recibidas en habilidades de dirección de equipos.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Dirección de equipos	4
Habilidades directivas: liderazgo, planificación	2
	6
No categorizables	0
TOTAL	6

ÁREA DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

El área de Nuevas tecnologías junto con el área Jurídico procedimental, concentran el mayor número de demandas formativas de los RF municipales. Concretamente en el área que nos ocupa destacan las peticiones de cursos sobre la Administración electrónica y las NNTT.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Administración electrónica y NNTT	19
Tratamiento de la información: digitalización, expediente electrónico, etc	1
Excel avanzado	2
Redes sociales y nuevos modelos de comunicación	1
Otro software o sistemas operativos	3
Páginas WEB	2
Firma y certificado digital	1
Access	1
Administración de redes	2
Ofimática (general)	3
Diseño grafico- cartelería	2
Autocad	1
	38
No categorizables	10
TOTAL	48

ACCIONES ESPECÍFICAS PARA DETERMINADOS COLECTIVOS

Dentro de esta área se recogen las demandas dirigidas a un colectivo específico dentro de la corporación local y que por su temática y características no tiene cabida en ninguna de las anteriores. Resaltando aquellos temas susceptibles de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local como el Servicio de Policía Local.

DEMANDAS FORMATIVAS	Nº demandas
Agencias de Empleo y Desarrollo Local	6
Actividad cultural municipal	2
Formador de formadores	1
Gestión deportiva	1
Seguridad pública y ciudadana	1
Turismo	1
Participación Ciudadana y juventud	2
Biblioteca	2
Salud Pública	2
Personal de servicios	2
Policías	6
	26
No categorizables	0
TOTAL	26

4.- CONCLUSIONES

EL presente estudio, es desarrollado por el servicio de Formación de la FECAM con el objeto de actualizar el mapa de necesidades formativas y no formativas de los empleados públicos de Canarias, de cara a la elaboración de su próximo plan.

Los datos recogidos nos permiten diseñar una oferta que se ajuste a las realidad de las corporaciones locales atendiendo a aspectos directamente relacionados con el nivel de participación y motivación de los destinatarios a la hora de acceder a una actividad de estas características, como son las facilidades y/o dificultades de acceso a la formación continua, preferencia metodológica y organizativas.

Ahora bien, una vez analizados los resultados de 1895 cuestionarios de trabajadores locales y 50 responsables de formación municipal, designados oficialmente por su organismo, podemos concluir:

Existe facilidad de acceso a la formación continua por parte de los empleados públicos locales, cuya participación está motivada, principalmente, por el deseo de ampliar sus conocimientos y el desarrollo profesional.

Las principales dificultades que se encuentran los trabajadores a la hora de formarse es la directamente relacionada con el horario, por ello, muestran una clara preferencia en la oferta formativa bajo la modalidad On line, que les permita compatibilizar esta actividad con quehaceres diarios, así como minimizar la barreras que ya de por sí supone vivir en un archipiélago.

Las demandas formativas se aglutinan, principalmente, en las áreas jurídico-procedimental, servicios sociales, urbanismo y medioambiente, económico presupuestario y nuevas tecnologías.

Estas demandas vienen determinadas por la necesidad de estar continuamente informados de los nuevos reglamentos, normativas y disposiciones de aplicación en el ámbito local, así como, la adquisición de herramientas y métodos de trabajo que les permitan mejorar la calidad del servicio prestado al ciudadano.

En cuanto a los aspectos relacionados con la organización de actividades formativas le conceden gran importancia a la utilidad de la información recibida para su desempeño laboral además de que ésta sea impartida por profesionales cualificados y con experiencia tanto en la materia objeto de estudio como en la administración pública local.

Por último, destacar el papel de los RF municipales como interlocutores entre ambas instituciones. Perfil que con la designación oficial por parte de los respectivos alcaldes-presidentes de las Corporaciones Locales resalta la importancia del mismo.

Es necesario seguir ahondando en la figura del RF para conocer de primera mano no sólo las necesidades formativas de los trabajadores sino aquellas sugerencias de mejora al trabajo desempeñado desde este servicio, y la posibilidad de establecer líneas de colaboración que van desde la sesión de instalaciones para la celebración de actividades formativas como el establecimiento de convenios de colaboración en el desarrollo de actividades formativas conjuntamente, aunando esfuerzos y recursos con el fin último de mejorar la calidad nuestra oferta formativa.

5.- ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA LOS ALUMNOS QUE ACCEDEN AL PORTAL WEB



El Departamento de Formación de la Federación Canaria de Municipios en su compromiso por mejorar la calidad de su oferta formativa dirigida a las Administraciones Locales, está llevando a cabo un Estudio de Necesidades Formativas.

Con el presente cuestionario pretendemos conocer sus necesidades formativas reales con el fin de ajustar el próximo plan de formación a las demandas de su puesto de trabajo. Para ello, nos gustaría contar con su colaboración, garantizándole la confidencialidad de los datos.

Muchas gracias por su colaboración

Entidad a la que pertenece _____

Puesto que Ocupa: _____ Área/ Departamento: _____

1. ¿Has realizado algún curso de formación en los últimos dos años?

- Sí No

2.- ¿Por qué razones realiza o realizarías un curso de formación? (Señale tantas casillas como considere necesario)

- No asisto a cursos
 Para desarrollarme y perfeccionar mis conocimientos
 Por interés personal
 Para cambiar de trabajo
 La corporación me lo exige
 Para promocionar dentro de la corporación
 Para no perder el puesto de trabajo
 Otra.....

3. Indique las DOS razones principales que le impiden o dificultan la realización de cursos de formación.

- Carga Familiar.
 Actualmente no necesito formación para el desempeño de mi trabajo.
 Dificultad de desplazamiento .
 Negativa de mis superiores.
 Los cursos que se ofertan no se adecuan a las necesidades de mi corporación.
 Falta de información sobre el curso.
 Dificultad en el horario.

4.-De los siguientes aspectos relacionados con la formación, selecciones aquellos DOS que a su juicio hacen que la formación sea útil y de mayor calidad.

- Mayor información sobre el curso
 Cualificación del profesorado
 Realización de actividades prácticas
 Formación útil para el desempeño laboral.
 Homogeneidad en el grupo de alumnos.
 Otro.....

5. En general, ¿cuál cree que debería ser la modalidad a utilizar en los cursos?

- Presencial A distancia On Line Semipresencial

6. En relación a la formación presencial y semipresencial ¿Cuántas sesiones de formación al mes debería tener una acción formativa con estas modalidades formativas?

- 1 2 3 5 6 7 Otras: _____

7. Considerando las distintas modalidades formativas citadas anteriormente, nos gustaría conocer si ha realizado acciones formativas de este tipo y su opinión para cada una de ellas en la siguiente tabla: (SEÑALE CON UNA X AQUELLA OPCIÓN QUE MEJOR REFEJE SU OPINIÓN Y PARA CADA MODALIDAD FORMATIVA)

		PRESENCIAL	A DISTANCIA	SEMIPRESENCIAL	ON-LINE
SÍ	...Y VOLVERÍA A REALIZARLO				
	... PERO NO VOLVERIA HA REALIZARLO				
NO PERO ME GUSTARÍA				
	... PERO NO ME GUSTARÍA VOLVER A REALIZAR UN CURSO ASÍ				

8. A continuación le proponemos un listado de posibles áreas en las que desarrollar acciones formativas para 2009, por favor, marque aquellas TRES ÁREAS en las que le gustaría recibir formación para favorecer su desempeño en el trabajo diario, indicando además el orden de su preferencia en la elección. (1º, 2º,...etc)

ÁREAS	ÁREAS	
Económica – presupuestaria	Unión Europea	
Prevención de Riesgos Laborales – Salud Laboral	Urbanismo y Medio Ambiente	
Información y atención al público	Jurídico - Procedimental	
Personal y Recursos Humanos	Servicios Sociales	
Calidad en la Administración	Dirección y gerencia pública	
Idiomas / Lenguas	Nuevas tecnologías de la Información	

9. Considerando las áreas relacionadas anteriormente ¿desearía proponer el título o contenido fundamental de una acción formativa que usted considera relevante para el desempeño de su trabajo y que querría que se programara en el próximo Plan de Formación de la FECAM?

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2: CUESTIONARIO PARA LOS RESPONSABLES DE FORMACIÓN MUNICIPAL



ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS 2011 – RESPONSABLES DE FORMACIÓN MUNICIPAL
Estimado Responsable de Formación, como cada año solicitamos su colaboración para el Estudio de Necesidades Formativas que realiza este Departamento al objeto de conocer las demandas formativas de los Empleados Públicos de su municipio. En este caso, queremos conocer un poco más acerca de la figura del Responsable de Formación en las Corporaciones Locales Canarias por lo que le pedimos que conteste a este breve cuestionario.

Muchas gracias por su colaboración.

- Municipio/Corporación:
- Nombre del Responsable de formación:
- E-mail:
- Puesto de trabajo actual/ principales funciones que desempeña: _____

1. ¿Sueles informar a los trabajadores de tu corporación sobre la oferta formativa de la FECAM o de otras entidades promotoras de formación?

- Sí No

2. ¿Qué medios empleas para hacer llegar la información sobre los cursos a los trabajadores/as de tu municipio?

- Correo electrónico del Ayuntamiento a cada trabajador
 Se coloca la oferta formativa en las zonas comunes
 Se informa a los Jefes de Concejales o Departamento
 Se remite la información de la oferta a aquellos que puedan estar interesados
 La oferta no se difunde, son los trabajadores los que vienen a informarse
 Otros

3. ¿Cuántas horas dedica a la Gestión de la Formación en tu municipio?

- Menos de 1 hora semanal 1 a 5 horas semanales 5-10 horas semanales
 10-15 horas semanales Más de 15 horas semanales

4. Los trabajadores de tu municipio/corporación ¿conocen tu papel como responsable de formación?

Sí

Los trabajadores suelen consultarme sobre...

- Informarse sobre la celebración de acciones formativas
 Los trabajadores me comunican sus demandas sobre la formación que desean recibir.
 Consultarte dudas en relación a temas formativos (fechas, lugares...etc)
 Solicitarte gestiones con la FECAM (en relación con Formación, diplomas, certificados, etc)
 Otros.....
 Los trabajadores del municipio no me hacen consultas acerca de formación.

No, los trabajadores de mi municipio o corporación desconocen que soy el responsable de formación.

4.1. En caso de contestar NO a la pregunta anterior ¿Por qué cree usted que no conocen su figura dentro del Ayuntamiento/Cabildo/Mancomunidad?

5. En una escala del 1 al 10 y considerando el servicio prestado por este Departamento a su Corporación en materia formativa

¿Cómo calificaría su relación con el Departamento de Formación de la FECAM?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7 ----- 8 ----- 9 ----- 10

6. ¿Cuenta con algún método para recoger demandas formativas?

Sí, ¿cuál?

- Cuestionarios
- Reuniones con los responsables de los Departamento
- Por correo electrónico
- Otros: _____

No

7. ¿Recibes regularmente la oferta formativa de la FECAM?

Si **No**

8.- ¿Qué procedimiento considera que resulta más útil para recibir la oferta formativa de la FECAM?

- e-mail
- Carta
- Fax
- WEB de la FECAM
- Otro medio ¿Cuál? _____

9. ¿Cuenta su Corporación con instalaciones que posibiliten la celebración de acciones formativas?

Si **No**

10. Desde su punto de vista y como responsable de formación ¿qué temáticas formativas considera que deberíamos incluir dentro del Plan de Formación FECAM 2012?

Opiniones y/o sugerencias

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN