

DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS EN LA EFIAP

PLAN DE  FORMACIÓN

I. PRESENTACIÓN

“Los analfabetos del siglo XXI no serán aquellos que no sepan leer ni escribir sino aquellos que no sepan aprender, desaprender y reaprender” (Alvin Toffler)

Bajo la dependencia de la Dirección General de Función Pública, como centro directivo de la Consejería de Presidencia y Hacienda, la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública de la Región de Murcia (en adelante EFIAP), surgida de la unión de las extintas escuelas de Administración Pública, de formación en Administración Local y de Policías Locales de la Región de Murcia, es la unidad administrativa encargada de ejercer, entre otras funciones, la elaboración de los Planes de Formación del personal de la Administración regional y local, a partir de diagnósticos previos de necesidades formativas.

La situación actual exige el desarrollo de la capacidad de innovar como factor determinante para mejorar la productividad y la competitividad, así como generar, a su vez, valor público. Además, en plena era digital, las organizaciones nos encontramos en un momento crucial con respecto a los aprendizajes, debiendo permanecer atentas y responder oportunamente a los retos y desafíos que se nos plantean.

Hemos de aprender a incorporar la innovación en todas las áreas, en un sentido amplio. Esto es, no sólo innovación tecnológica sino también en la gestión, en procesos, en el aprendizaje, etc. En este sentido, debemos superar el concepto tradicional de formación y promover el aprendizaje permanente como valor organizativo.

El presente demuestra que el modelo formativo heredado de décadas anteriores tiene que superarse, por lo que es necesario repensar la formación. El conocimiento se ha transformado en la pieza clave de la sociedad, al ser considerado como el factor más importante para explicar la competitividad de las organizaciones. El capital intelectual adquiere, por tanto, un valor fundamental.

La gestión del conocimiento se configura como valor estratégico que permite a la organización promover valor organizativo a través del conocimiento acumulado y articular una cultura del conocimiento en el seno de la misma (Cf. Agustín Garnica, Isabel Lozano y José María Recio, 2019)

En este entorno, una de las funciones de la Administración del siglo XXI es precisamente propiciar el aprendizaje como proceso de creación, desarrollo y aplicación del conocimiento a la innovación. De ahí que uno de los objetivos de esta Dirección General sea proporcionar, a través de la EFIAP, un desarrollo profesional que permita identificarse al personal empleado público con la organización y así prestar de manera más eficaz y eficiente los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía. Una Administración en la que dicho personal esté plenamente identificado con los objetivos de la organización para lo cual deben darse tres condiciones básicas:

- 1ª.** Saber (Conocimiento): el personal empleado público debe desarrollarse profesionalmente de forma continua.

2ª. Querer (Actitudes): este personal debe de estar suficientemente motivado.

3ª. Poder (Recursos): tiene que contar con las herramientas para poder aportar lo mejor de sí mismo.

Por esta razón, la elaboración del Plan Bienal de Formación 2020-2021 ha sido resultado de la reflexión, del análisis y del compromiso de la Administración, y por tanto de este Centro Directivo, con el personal empleado público, debiéndose destacar la importancia de su participación en la etapa de análisis y formulación de dicho Plan a través de un *“Cuestionario de detección de necesidades formativas”* tanto en el ámbito regional como local, en noviembre del año pasado. Todo ello sin olvidar en esa elaboración la valiosa opinión institucional de representantes autonómicos y locales y de organizaciones y agentes sociales de nuestra Comunidad Autónoma, haciendo posible el sentar las bases para hacer de esta Escuela una *“Escuela de todos y de todas”*.

En coherencia con lo anteriormente dicho, y de conformidad con lo dispuesto por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE nº 217, de 10 de septiembre), se introduce un enfoque plurianual en los planes de formación, lo cual nos obliga a una redefinición de todas sus fases (comenzando precisamente por la detección de necesidades), bajo las siguientes premisas:

- 1.** La detección de necesidades se realizará teniendo en cuenta un escenario plurianual (en nuestro caso bienal).
- 2.** El desarrollo de una metodología y una herramienta de análisis prospectivo en las que se definan procedimientos estructurados para su desarrollo y la difusión y traslación de sus resultados a la programación de la oferta formativa.
- 3.** La potenciación de las iniciativas de detección de necesidades mediante la coordinación de distintos agentes que pueden aportar al proceso, en particular, las estructuras paritarias sectoriales, favoreciendo un marco de intercambio de información y puesta en común de conocimientos.
- 4.** La identificación de las carencias y necesidades formativas concretas del personal empleado público a partir de un análisis de su perfil profesional, de forma que pueda adquirir las competencias necesarias para evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo.

Mirar hacia el futuro, tener una actitud proactiva y prospectiva es un objetivo irrenunciable a la hora de diseñar los próximos Planes de Formación que den respuesta, por un lado, a las demandas de una sociedad cambiante y, por otro, a unos requerimientos tecnológicos cada vez más exigentes.

Por último, desde la Dirección General de Función Pública me gustaría agradecer a todo el personal empleado público su participación activa en esta detección de necesidades formativas, a través de las diferentes encuestas recibidas (un total de 2.175) y las opiniones y sugerencias que con ocasión de las mismas han sido dirigidas a la EFIAP (un total de 585).

Igualmente, me gustaría agradecer la inestimable colaboración de la Dirección General de Administración Local, en especial, de su director general Francisco Abril Ruiz con esta Dirección

General y la EFIAP, a la hora de recabar los cuestionarios de detección de necesidades formativas en los distintos ayuntamientos e igualmente a Juan de Dios González Manzano, personal docente de la Escuela, por su colaboración directa en la explotación de los resultados obtenidos a través de las diferentes encuestas recibidas.

Carmen María Zamora Párraga

Directora General de Función Pública

II. INTRODUCCIÓN: LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS EN LA EFIAP.

La detección de necesidades formativas juega un papel fundamental en el diseño de planes de formación que respondan a las necesidades de la organización que puedan ser satisfechas, a través de aquélla, como herramienta estratégica clave.

Para elaborar el Plan anual de formación del personal empleado público, la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública de la Región de Murcia (en adelante EFIAP) realizaba, tradicionalmente, un proceso de detección de necesidades formativas que recababa información de dos fuentes, principalmente:

- Las propuestas de consejerías, ayuntamientos y otras entidades pertenecientes al sector público regional y local, incluidas las de las distintas organizaciones sindicales.
- La derivada de la ejecución de acciones formativas integrantes de su propio catálogo formativo, conteniendo acciones transversales y horizontales, reflejadas en sus respectivas memorias.

Dicha información se recogía en un documento predeterminado que era la “Ficha de detección de necesidades formativas”.

El presente documento describe cómo realizar un eficaz diagnóstico de las necesidades formativas de la organización y del personal de la administración autonómica y de los ayuntamientos de la Región, teniendo como guía la Misión de la EFIAP y los objetivos estratégicos a alcanzar a nivel organizativo. Diagnóstico que culminará en el diseño, ejecución y evaluación del Plan Bienal de Formación 2020-2021.

Este objetivo general se desglosa, a su vez, en los siguientes objetivos específicos:

- Mejora continua del actual sistema de detección de necesidades formativas.
- Apoyar los distintos Planes Estratégicos mediante el diseño de acciones formativas específicas.
- Conseguir la participación activa, en este proceso, de personal directivo y de personas claves de consejerías, ayuntamientos y unidades administrativas.
- Detectar las necesidades surgidas de proyectos específicos de consejerías y ayuntamientos que puedan ser apoyadas por la formación, con acciones formativas muy ligadas al “saber hacer”, o sea, de un marcado carácter práctico, ya que el objetivo último de la formación es la transferencia y el impacto. Por lo tanto, muchas de las acciones formativas específicas llevarán ligadas proyectos de aplicación de los contenidos de aquéllas al puesto de trabajo.
- Recabar las necesidades percibidas por el personal empleado público de las administraciones públicas, sobre todo, a través de encuestas de detección de necesidades formativas.

- Profundizar en la gestión por competencias, de manera que se tenga en cuenta tanto las que se poseen, las que se deben conseguir, como las previsibles para un futuro que ya está aquí.
- Diseñar una metodología que permita la actualización permanente de las necesidades formativas por parte de la EFIAP.
- Aprovechar el proceso de detección de necesidades formativas como un elemento de sensibilización hacia la formación como mecanismo de gestión estratégica y de mejora continua.
- Por tanto, para el diseño de un Plan de Formación coherente y eficaz, la EFIAP tiene en cuenta las siguientes fuentes de información:
 - Las necesidades expresadas por el personal empleado público de la Comunidad Autónoma y de los distintos ayuntamientos de la Región.
 - Los Planes Estratégicos vigentes y los objetivos que plantean.
 - Las necesidades estratégicas de las consejerías, ayuntamientos y resto de entidades pertenecientes al sector público regional y local.
 - Las competencias necesarias para desarrollar las funciones de los puestos de trabajo de una forma eficaz. La Administración regional tiene que avanzar en la identificación de las competencias “ideales” para desarrollar el trabajo en un puesto determinado y la discrepancia que pueda existir con el nivel de competencias reales del personal empleado público.
 - El catálogo básico (dinámico) de acciones formativas de la EFIAP.
 - La evaluación y los resultados de planes anteriores.
 - Las aportaciones de las organizaciones sindicales.

En particular, el presente documento da cuenta de los resultados obtenidos a partir de la “*Encuesta de detección de necesidades formativas*” que del 18 al 28 de noviembre de 2019 fue enviada al personal empleado público de la Administración regional y de los distintos ayuntamientos de la Región y que se recogen en los apartados III y V. De igual manera se contemplan los resultados de las encuestas dirigidas al personal que ostenta la condición de alto cargo y personal directivo, tanto de la Administración general de CARM como de los ayuntamientos de la Región, y que se recogen en los apartados II y IV.

La encuesta fue diseñada, por tanto, para cuatro colectivos claramente diferenciados. Dichos colectivos fueron:

1. Personal institucional de los Ayuntamientos de la Región de Murcia.
2. Personal empleado público de los Ayuntamientos de la Región de Murcia.

3. Personal institucional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
4. Personal empleado público de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Los objetivos fundamentales que perseguían las diferentes encuestas fueron los siguientes:

- Conocer la experiencia formativa del personal empleado público de las administraciones regional y local, incluido el que pertenece a los cuerpos de Policía Local.
- Analizar las preferencias y motivaciones a la hora de escoger la oferta de cursos y otras modalidades de aprendizaje que cada año se convocan en el Plan de Formación.
- Identificar los principales obstáculos y dificultades que tiene el personal empleado público para acceder a esa oferta formativa, con el fin de incorporar elementos de mejora e innovación en la elaboración de sus planes de formación.

Todo ello con una clara finalidad, cual es, avanzar desde un modelo generalista de formación basado en la oferta a otro modelo basado en la demanda en el que la formación sea un factor de cambio que incida en la modernización y la calidad de la acción administrativa y ahora más que nunca en una herramienta esencial para la innovación.

Isabel María Belmonte Martínez
Directora de la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública

III. ENCUESTA INSTITUCIONAL AYUNTAMIENTOS.

La encuesta institucional de los diferentes Ayuntamientos de la Región de Murcia fue diseñada para que la contestaran las personas que desempeñaban los siguientes cargos y puestos:

- Alcaldes/as.
- Concejales/as competentes en materia de personal y/o formación.
- Jefes/as de Policía Local

La estructura de la encuesta consistió principalmente en averiguar:

1. Cargo/puesto que ocupa la persona encuestada.
2. Preguntas relacionadas con la importancia y utilidad de la formación recibida por el personal de su unidad en diferentes áreas de su organización.
3. Preguntas relativas a las áreas de formación preferidas por:
 - Personal a su cargo.
 - Personal directivo.
4. Horario para asistir a acciones formativas.
5. Otros aspectos de la formación.

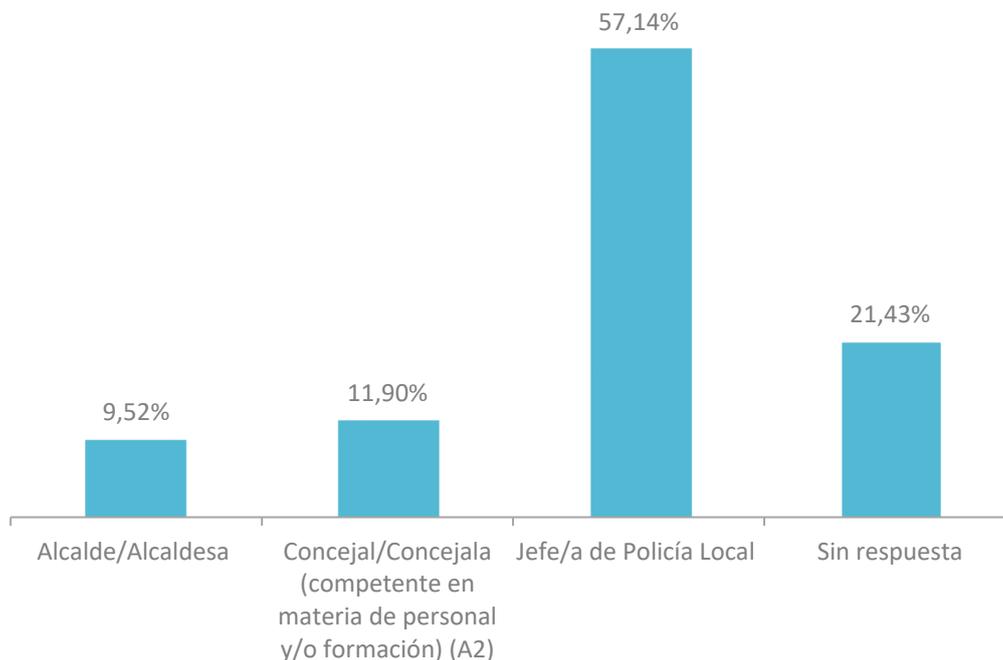
Los principales resultados obtenidos de dicha encuesta fueron los que a continuación se exponen, teniendo en cuenta que este personal de 16 ayuntamientos (de un total de 45) no contestó a la misma.

1. Cargo/puesto que ocupa en la administración:

La encuesta arroja los siguientes resultados:

Cargo/puesto que ocupa	Frecuencia	Porcentaje
Alcalde/Alcaldesa	4	9,52%
Concejal/Concejala (competente en materia de personal y/o formación)	5	11,90%
Jefe/a de Policía Local	24	57,14%
Sin respuesta	9	21,43%

Cargo/puesto que ocupa en la administración local



- Comentarios de los resultados:
- Podemos resaltar que la mayoría de los encuestados han sido las personas titulares de las jefaturas de Policía Local (57,14%).
- Los puestos de gobierno (alcaldías y concejalías) superan el 20 % de las respuestas.

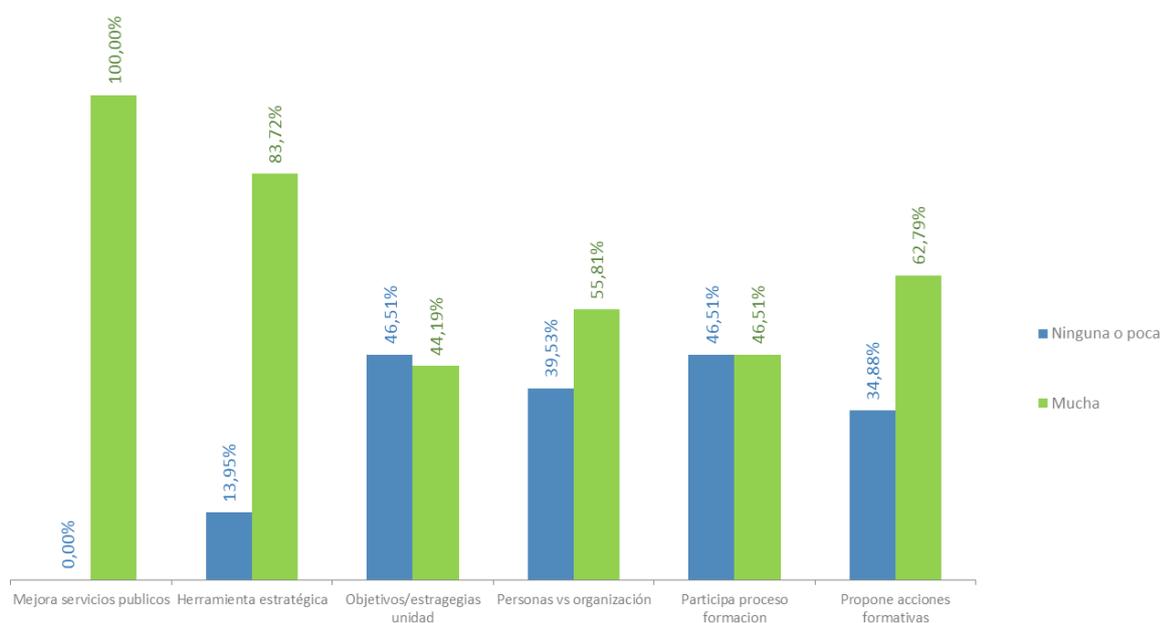
2. Importancia de la formación recibida por el personal en su organización.

En este grupo de preguntas, como anteriormente hemos comentado, lo que se pide a las personas encuestadas es que evalúen la importancia de la formación que recibe el personal de su organización en base a unos temas propuestos como son:

- Mejora de los servicios públicos.
- Si funciona como una verdadera herramienta estratégica.
- Si está claramente alineada con los objetivos de la organización.
- Si está más orientada a las personas que a la organización.
- Si participa en el proceso de detección de necesidades de formación.
- Si proponen acciones formativas.

Los resultados arrojados fueron los siguientes:

	ninguna/nada	poca/poco	mucha/mucho	sin respuesta
Mejora servicios públicos	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Herramienta estratégica	0,00%	13,95%	83,72%	2,33%
Objetivos/estrategias unidad	0,00%	46,51%	44,19%	9,30%
Personas vs organización	6,98%	32,56%	55,81%	4,65%
Participa proceso detección	16,28%	30,23%	46,51%	6,98%
Propone acciones formativas	13,95%	20,93%	62,79%	2,33%



Comentario de los resultados:

- El 100 % de las personas encuestadas está de acuerdo en que la formación que recibe el personal de su organización es un instrumento valioso para la **mejora de los servicios públicos**. Con este dato obtenemos una imagen fidedigna de la concienciación que se tiene en los equipos de gobierno y las jefaturas de Policía Local con respecto a la formación de su personal.
- En cuanto a la formación como **herramienta estratégica**, el 83,72 % de las personas encuestadas así lo considera, frente al 13,95 %, que cree que tiene poca importancia.

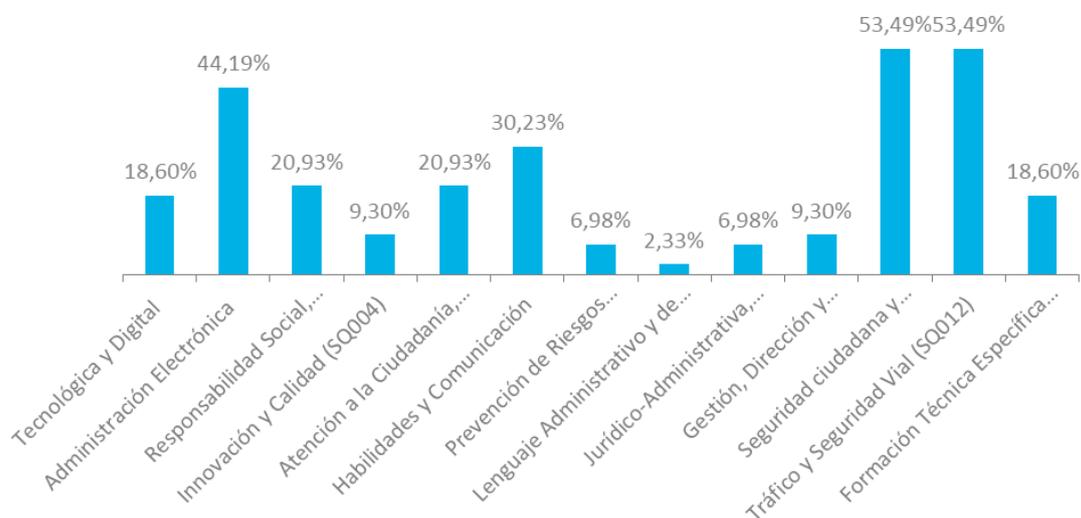
- Respecto a si la formación recibida por su personal está en **relación con los objetivos de su unidad**, las respuestas están muy repartidas, considerando el 46,51 % que poco y el 44,19% que mucho.
- Si la formación recibida por el personal va dirigida más a las **necesidades formativas de las personas más que de la organización**, el 55,81 % está muy de acuerdo frente a un 40 % que muestra poco o ningún acuerdo con dicha afirmación. Es decir, que casi un 60 % considera que la formación recibida por su personal tiene un carácter más individual que organizacional.
- Respecto a la participación en el **proceso de detección de necesidades formativas**, los datos indican una clara división de opiniones: un 46,51 %, mucho y un 46,51 % poco/a o ninguna/nada.
- Respecto a si **propone acciones formativas**, el 67,29 % afirma que muchas frente al 34,88 % que pocas, lo cual indica que hay una clara tendencia a proponer acciones formativas por parte de las personas encuestadas.

3. Las materias preferidas por el personal institucional de los Ayuntamientos.

Respecto a las materias preferidas o las áreas prioritarias para formar personal en su organización, nos encontramos con los siguientes resultados, expuestos en la tabla adjunta:

Área de formación	Frecuencia	Porcentaje
Tecnológica y Digital	8	18,60%
Administración Electrónica	19	44,19%
Responsabilidad Social, Deontológica y Buenas Prácticas	9	20,93%
Innovación y Calidad	4	9,30%
Atención a la Ciudadanía, Igualdad de Trato y No Discriminación	9	20,93%
Habilidades y Comunicación	13	30,23%
Prevención de Riesgos Laborales y Promoción de la Salud	3	6,98%
Lenguaje Administrativo y de Idiomas	1	2,33%
Jurídico-Administrativa, Económica y de Unión Europea	3	6,98%
Gestión, Dirección y Coordinación de Personal	4	9,30%
Seguridad ciudadana y Operativa Policial	23	53,49%
Tráfico y Seguridad Vial	23	53,49%
Formación Técnica Específica (Sanidad, Educación, Servicios Sociales, Urbanismo, etc.	8	18,60%

AREAS DE FORMACIÓN PREFERIDAS



Comentarios de los resultados:

Como podemos apreciar en la gráfica encontramos distintos niveles de preferencias en la Administración local.

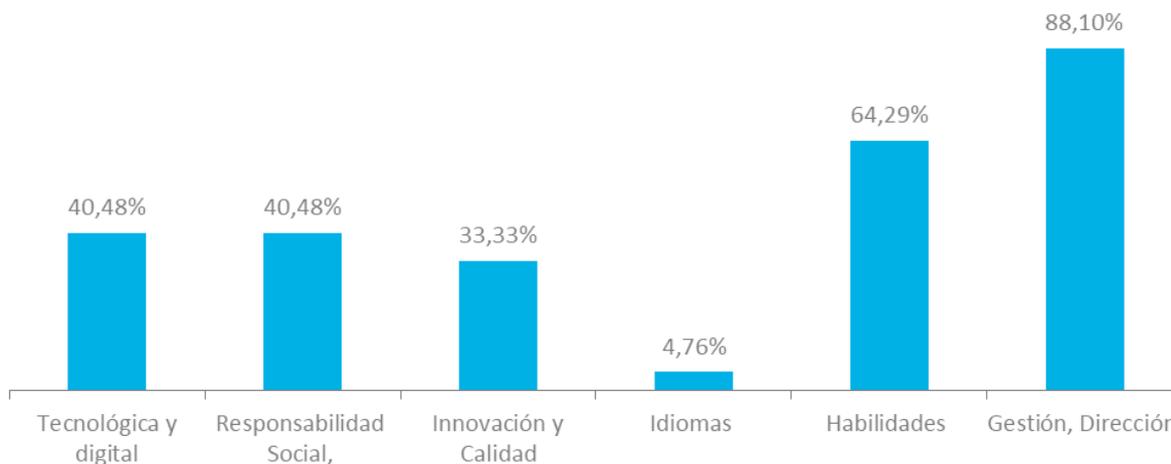
- En un primer nivel, es la **Administración electrónica, el Tráfico y la Seguridad Vial y la Seguridad Ciudadana**. Probablemente, que hayan respondido más responsables de jefaturas de la Policía Local que alcaldía, hace que las preferencias por materias relacionadas con la seguridad sean las más altas.
- En un segundo nivel, las Habilidades Directivas, la Atención a la ciudadanía y la Responsabilidad Social Corporativa.
- En un tercer nivel, la Tecnológica y digital y formación técnica.

4. Formación del personal directivo.

Con respecto a la formación del personal directivo, el 97,67% de las personas encuestadas consideraba que debían formarse, siendo las materias preferidas las siguientes:

Formación Personal Directivo	Frecuencia	Porcentaje
Tecnológica y digital	17	40,48%
Responsabilidad Social, Deontológica y Buenas Prácticas	17	40,48%
Innovación y Calidad	14	33,33%
Idiomas	2	4,76%
Habilidades y Comunicación	27	64,29%
Gestión, Dirección y Coordinación de Personal	37	88,10%

Áreas de formación preferidas personal directivo



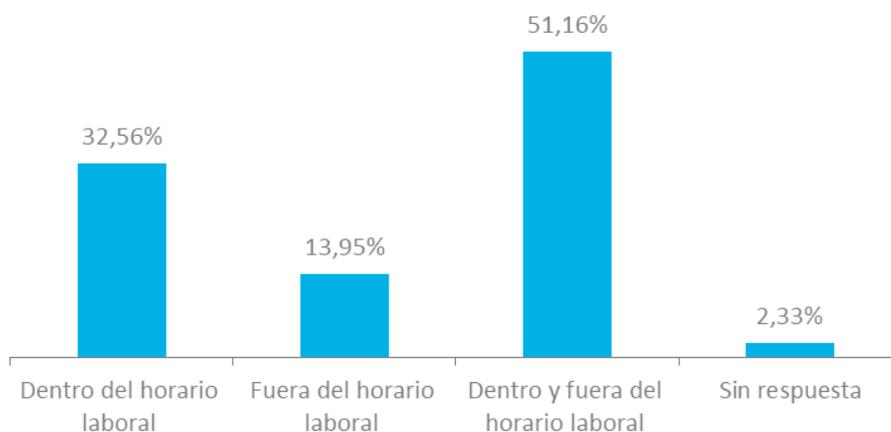
Como podemos apreciar en la gráfica encontramos distintos niveles de preferencias en la administración local:

- En un primer lugar aparece, con casi un 90% de las respuestas, la **Gestión, Dirección y Coordinación de Personal**.
- Las **Habilidades de comunicación** aparecen en un segundo lugar, con casi dos tercios de las respuestas (64,29%).
- La **Tecnología digital, la Responsabilidad Social Corporativa y la Innovación**, se encuentran en un tercer lugar por encima del tercio de las preferencias.
- La formación en **idiomas** no despierta apenas interés para los puestos directivos

5. Horario para realizar la formación.

Horario para realizar formación	Frecuencia	Porcentaje
Dentro del horario laboral	14	32,56%
Fuera del horario laboral	6	13,95%
Dentro y fuera del horario laboral	22	51,16%
Sin respuesta	1	2,33%

Horario más apropiado



La combinación de dentro y fuera del horario laboral es la opción preferida, con más de un 50% de las respuestas, para incentivar a su personal a asistir a la formación.

6. Otros aspectos de la formación.

En la pregunta libre, la mayoría expresa su opinión sobre la formación y podemos detectar varias cuestiones que aparecen de manera continuada en distintas ocasiones.

- La dificultad que a veces conllevan los desplazamientos y la necesidad de repartir la formación a lo largo del calendario para favorecer que la mayor parte del personal pueda realizarlo, sin que se queden servicios sin cubrir o personal empleado público sin poder realizarlos.
- Se demanda formación en materias policiales concretas.

IV. ENCUESTA PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO AYUNTAMIENTOS.

La formación también es clave para el personal empleado público de la Administración local que tiene en nuestra Escuela una de las principales vías para mejorar sus competencias y capacidades profesionales.

La introducción de planes de carrera profesional, junto con los futuros procesos de estabilización supone, sin lugar a dudas, una motivación añadida para seguir adquiriendo conocimientos.

Además, la amplia oferta de servicios de la EFIAP permite cubrir, no solo, las materias formativas más novedosas, sino incluso, llevar a cabo proyectos que supongan una innovación o un incremento y mejora significativa de los servicios prestados a la ciudadanía.

Por todo lo anteriormente expuesto se llevó a cabo la encuesta de necesidades formativas del personal empleado público de las diferentes administraciones locales de la Región de Murcia.

1. Estructura de la encuesta.

1. Ayuntamiento de procedencia y puesto que ocupa.
2. Preguntas sociodemográficas (edad, nivel de estudios, sexo, etc.).

3. Preguntas sobre aspectos relacionados con su puesto de trabajo.
4. Preguntas relacionadas con la utilidad de la formación recibida por parte de la EFIAP:
 - Calidad percibida
 - Motivación para formarse
 - Acciones formativas preferidas
 - Aplicación en el puesto de trabajo

2. Muestra recogida.

Como primer dato podemos señalar que la encuesta la han contestado un total de 684 personas empleadas públicas pertenecientes a 41 municipios de la Región de Murcia, lo que ya nos da una idea de la amplia aceptación que ha tenido.

La cifra total del personal empleado público de la Administración local está en torno a unos 12.000 efectivos (12.461 según datos referidos a Enero 2019 en el Boletín Estadístico del personal al servicio de las administraciones públicas) y siendo nuestra encuesta superior a las 330 encuestas, podemos afirmar que hemos obtenido una muestra lo suficientemente significativa para obtener conclusiones dentro de un margen de error aceptable del 5%.

Tenemos, no obstante, que reseñar que el muestreo no ha sido aleatorio, pero los condicionantes de tamaño muestral se cumplen.

Procedencia:

Administración de pertenencia: Ayuntamiento	Frecuencia	Porcentaje
Abanilla	1	0,15%
Abarán	5	0,74%
Águilas	1	0,15%
Albudeite	0	0,00%
Alcantarilla	28	4,17%
Aledo	2	0,30%
Alguazas	1	0,15%
Alhama de Murcia	2	0,30%
Archena	16	2,38%
Beniel	4	0,60%
Blanca	0	0,00%
Bullas	2	0,30%
Calasparra	6	0,89%
Campos del Rio	9	1,34%
Caravaca de la Cruz	20	2,98%

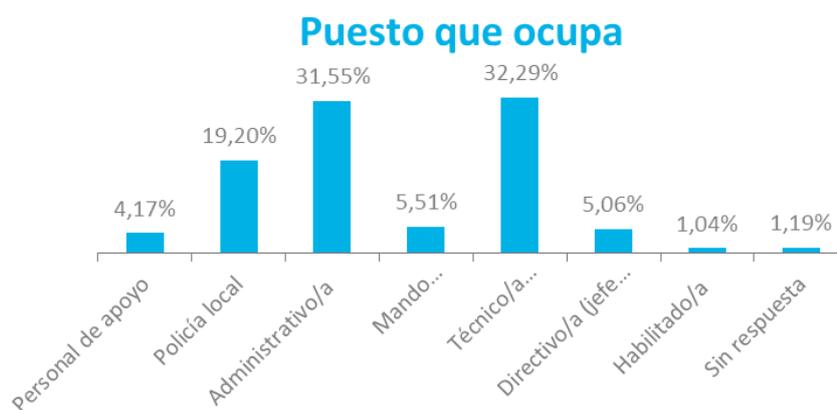
Administración de pertenencia: Ayuntamiento	Frecuencia	Porcentaje
Cartagena	2	0,30%
Cehegín	22	3,27%
Ceutí	7	1,04%
Cieza	23	3,42%
Fortuna	0	0,00%
Fuente Álamo	4	0,60%
Jumilla	20	2,98%
La Unión	2	0,30%
Las Torres de Cotillas	13	1,93%
Librilla	0	0,00%
Lorca	32	4,76%
Lorquí	1	0,15%
Los Alcázares	8	1,19%
Mazarrón	4	0,60%
Molina de Segura	91	13,54%
Moratalla	9	1,34%
Mula	5	0,74%
Murcia	187	27,83%
Ojós	2	0,30%
Pliego	2	0,30%
Puerto Lumbreras	4	0,60%
Ricote	1	0,15%
San Javier	41	6,10%
San Pedro del Pinatar	6	0,89%
Santomera	16	2,38%
Torre Pacheco	29	4,32%
Totana	22	3,27%
Ulea	1	0,15%
Villanueva del Segura	8	1,19%
Yecla	10	1,49%
Sin respuesta	3	0,45%
Total	672	1

Podemos reseñar que han contestado la mayoría de los ayuntamientos de la Región. Sin embargo, la tasa de respuesta es muy variada, siendo los que más han contestado los ayuntamientos de Murcia (187 encuestas), Molina de Segura (91 encuestas) San Javier (41 encuestas), Lorca (31 encuestas) y Alcantarilla (26 encuestas). Los que menos han contestado, en proporción a su tamaño son Cartagena (2 encuestas) y Águilas (1 encuesta), entre otros.

3. Muestra por puestos de trabajo.

El muestreo por puestos de trabajo en la Administración local arroja el siguiente resultado:

Puesto de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Personal de apoyo (ordenanza, ayudante de servicios, peón, telefonista...)	28	4,17%
Policía local (auxiliar, agente, subinspector/a, Inspector/a, comisario/a)	129	19,20%
Administrativo/a (auxiliar, administrativo...)	212	31,55%
Mando intermedio (jefatura de negociado o grupo, encargado/a, capataz...)	37	5,51%
Técnico/a (superior, medio de Administración general o especial)	217	32,29%
Directivo/a (jefatura de sección, de servicio, Director/a de centro, jefe/a de la Policía Local...)	34	5,06%
Habilitado/a de carácter nacional	7	1,04%
Sin respuesta	8	1,19%



Como podemos apreciar en la tabla adjunta, los colectivos más representativos de la muestra recogida son los siguientes:

- Técnico/a Superior y Medio de Administración general o especial.
- Administrativo/a, que incluye también a auxiliares administrativos.

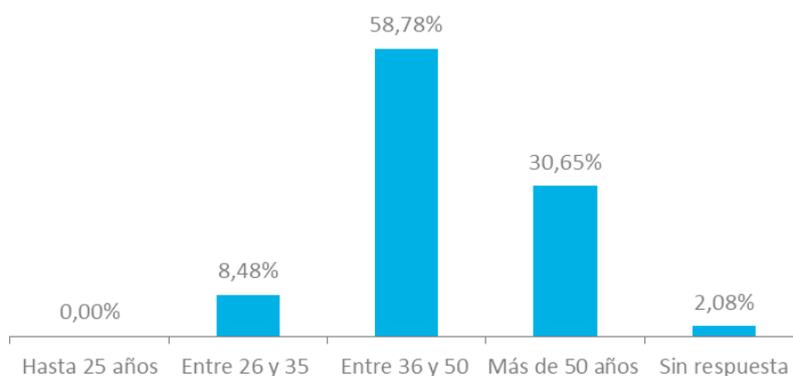
- Policías locales.

4. Muestra por edad.

El muestreo por edad arroja los siguientes resultados:

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 25 años	0	0,00%
Entre 26 y 35	57	8,48%
Entre 36 y 50	1395	58,78%
Más de 50 años	206	30,65%
Sin respuesta	14	2,08%

Datos de muestra: Edad

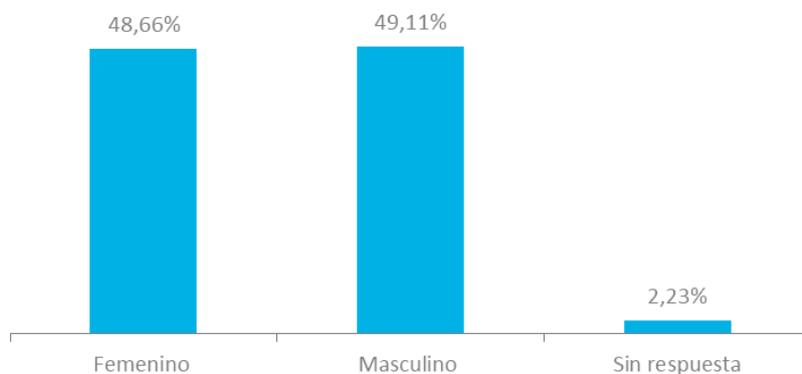


Es reseñable que el valor más frecuente en la edad sea el comprendido “entre 36 y 50 años” con un 58,78 %. El siguiente valor es de “más de 50 años” que alcanza el 30,65 % de la muestra. No hay ninguna persona encuestada que tenga menos de 25 años.

5. Muestra por género.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	327	48,66%
Masculino	330	49,11%
Sin respuesta	15	2,23%

Género



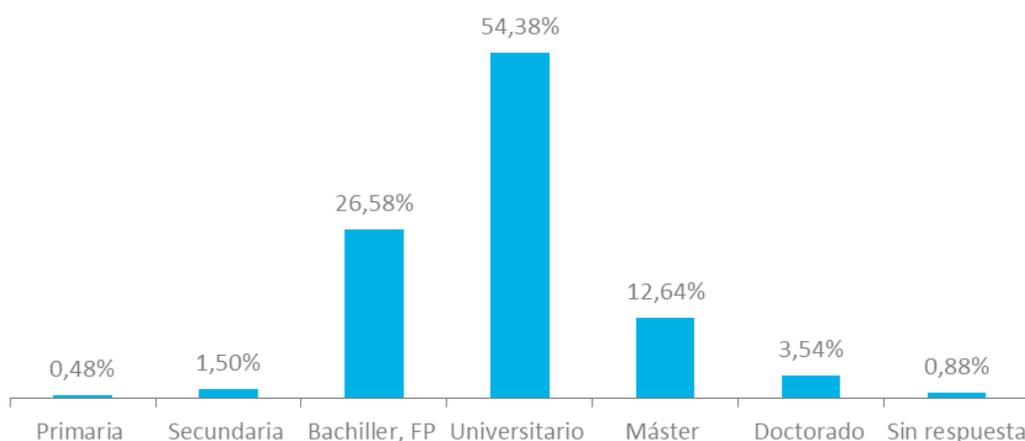
Hay prácticamente paridad entre hombres y mujeres en la muestra recogida

6. Muestra con respecto al nivel de estudios.

Respecto al nivel de estudios obtenemos los siguientes resultados:

Nivel de estudios completados	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	3	0,45%
Secundaria	6	0,89%
Bachiller, FP o Módulo	239	35,57%
Universitario	339	50,45%
Máster	70	10,42%
Doctorado	11	1,64%
Sin respuesta	4	0,60%

Nivel de estudios

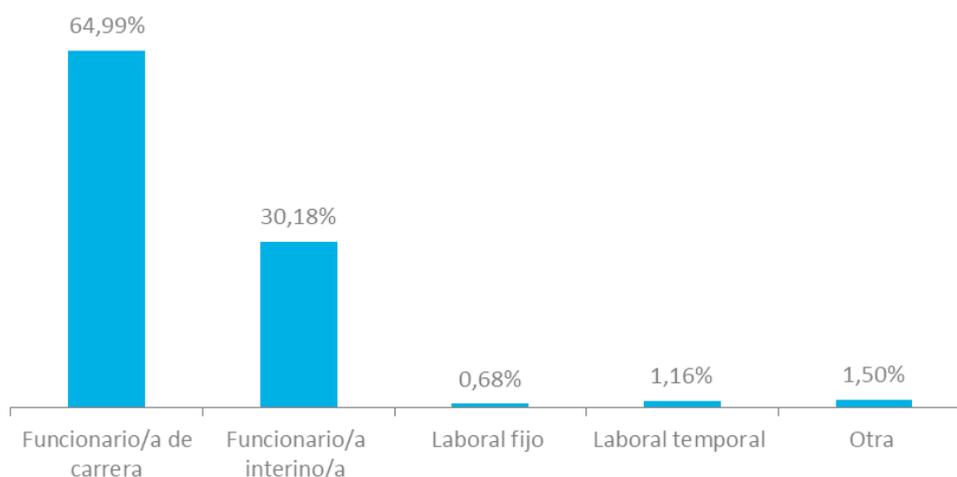


Más de un 50% de la muestra tiene estudios universitarios superiores, siendo prácticamente testimonial la presencia de estudios primarios. El Bachillerato y la Formación Profesional sí aparecen representados con un 35,57%.

7. Con respecto a la relación laboral con la Administración local.

Relación laboral	Cuenta	Porcentaje
Funcionario/a de carrera	381	56,70%
Funcionario/a interino/a	144	21,43%
Laboral fijo	54	8,04%
Laboral temporal	70	10,42%
Otra	18	2,68%
Sin respuesta	5	0,74%

Relación Laboral



Más de la mitad de los encuestados son personal funcionario de carrera, ascendiendo el porcentaje total al 78,13 %. Los que mantienen una relación laboral con la administración local no superan el 18,46 %.

Con respecto a la estabilidad en el empleo podemos hacer la siguiente distinción:

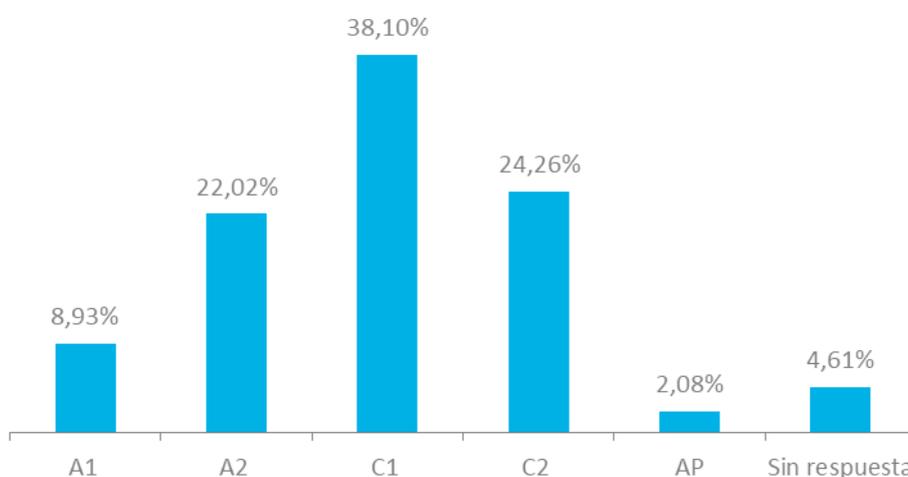
- Personal Fijo (funcionarios/as de carrera o laborales indefinidos): 64,73%
- Personal No Fijo (funcionarios/as interinos o laborales temporales): 31,85%
- Casi un tercio del personal encuestado no tiene estabilidad en el empleo.

8. Subgrupo de pertenencia.

Respecto al subgrupo de pertenencia obtenemos los siguientes resultados

Subgrupo	Frecuencia	Porcentaje
A1	60	8,93%
A2	148	22,02%
C1	256	38,10%
C2	163	24,26%
Agrupaciones profesionales	14	2,08%
Sin respuesta	31	4,61%

Subgrupo de pertenencia

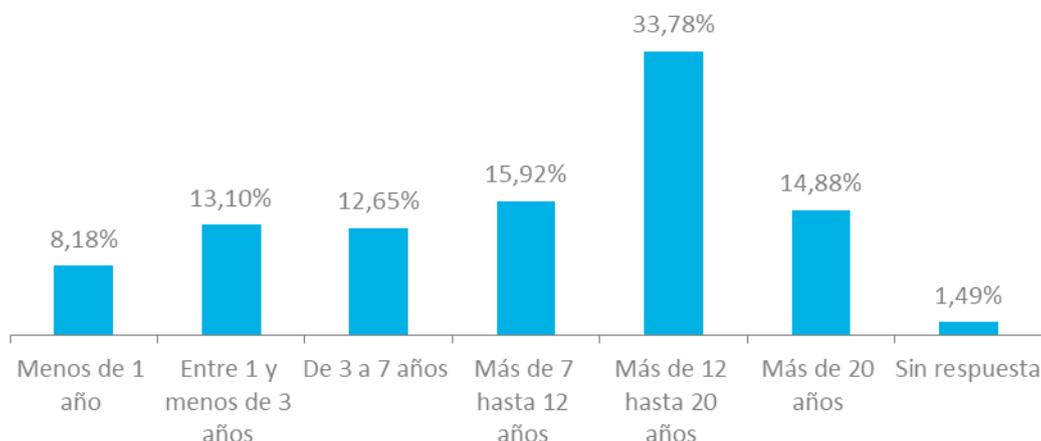


Como podemos apreciar hay una amplia representación del grupo C1, seguida del C2 y del A2.

9. Antigüedad en la Administración.

Tiempo de trabajo en el puesto actual	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	55	8,18%
Entre 1 y menos de 3 años	88	13,10%
De 3 a 7 años	85	12,65%
Más de 7 hasta 12 años	107	15,92%
Más de 12 hasta 20 años	227	33,78%
Más de 20 años	100	14,88%
Sin respuesta	10	1,49%

Tiempo de trabajo en el puesto actual



Como podemos apreciar entre 12 y 20 años es la frecuencia más alta dentro de la antigüedad en los puestos de trabajo. Solamente un 8,18% tiene menos de un año de antigüedad.

10. Con respecto a la adecuación al puesto de trabajo.

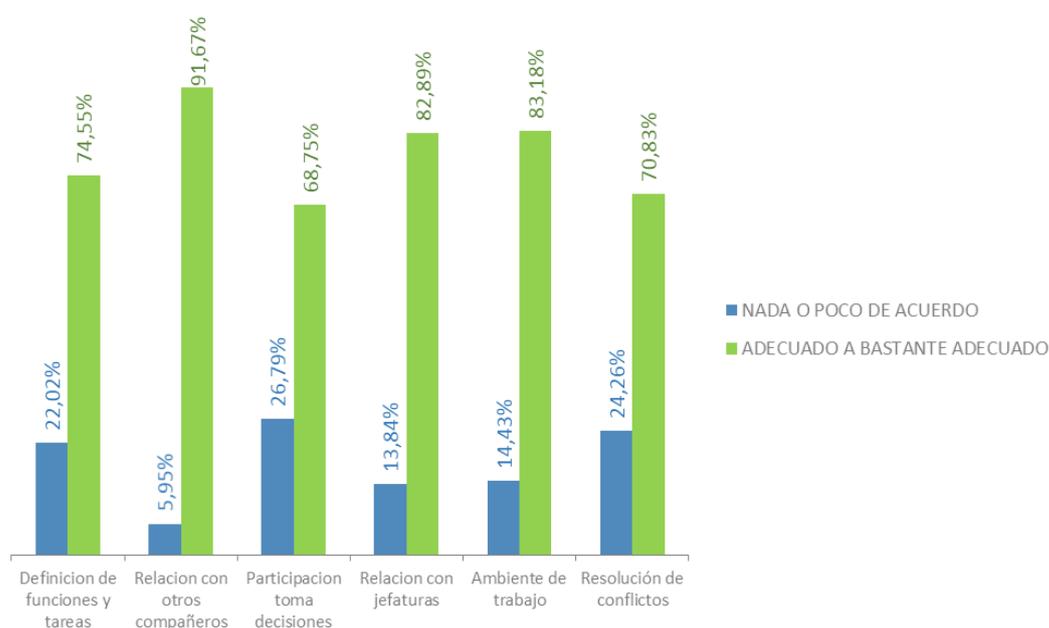
En esta pregunta se le requiere a las personas encuestadas que den su opinión sobre lo adecuado que está su puesto de trabajo, a través de las siguientes cuestiones:

- Definición de funciones y tareas.
- Relación con otro/as compañero/as.
- Participación en la toma de decisiones.
- Relación con las jefaturas.
- Ambiente de trabajo.
- Resolución de conflictos.

Los resultados fueron los siguientes:

	Definición de funciones y tareas	Relación con otros compañero/as	Participación toma decisiones	Relación con jefaturas	Ambiente de trabajo	Resolución de conflictos
Nada adecuado	4,61%	1,34%	7,59%	4,91%	3,42%	7,29%
Poco adecuado	17,41%	4,61%	19,20%	8,93%	11,01%	16,96%
Adecuado	35,27%	26,04%	34,23%	29,32%	30,36%	31,70%

	Definición de funciones y tareas	Relación con otros compañero/as	Participación toma decisiones	Relación con jefaturas	Ambiente de trabajo	Resolución de conflictos
Bastante adecuado	25,60%	29,17%	23,51%	29,32%	26,19%	25,30%
Muy adecuado	13,69%	36,46%	11,01%	24,26%	26,64%	13,84%
Sin respuesta	3,42%	2,38%	4,46%	3,27%	2,38%	4,91%



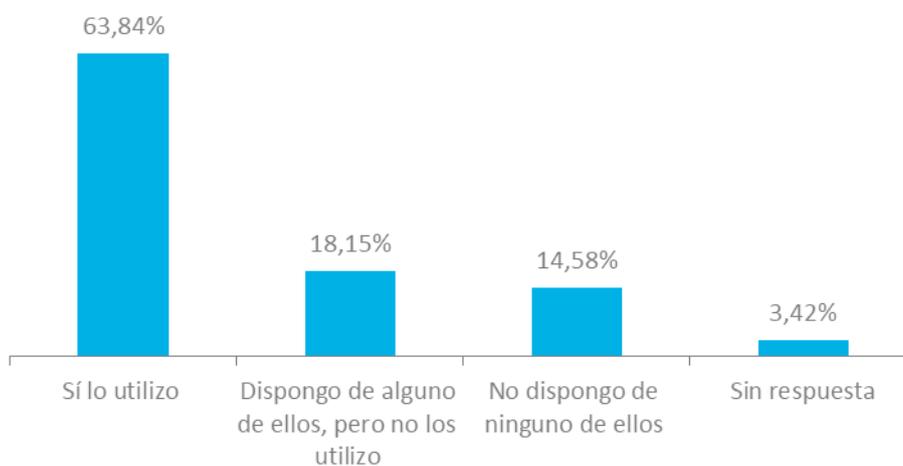
- En general, el personal empleado público municipal está de acuerdo en la **definición de las funciones y tareas** de su puesto, pero existe un desacuerdo del 20 %.
- La **relación con los/as compañero/as** parece ser bastante buena, siendo el valor “muy adecuado” el que más porcentaje de respuesta obtiene con un 36,64 %. El desacuerdo es prácticamente testimonial pues no alcanza el 6 %.
- La **toma de decisiones** es donde menos se percibe la adecuación al puesto, pues el desacuerdo alcanza el 26,79 %, además la tasa de no respuesta es 4,46 % la más elevada de toda la serie.
- La **relación con las jefaturas** parece ser buena, pues el porcentaje de desacuerdo no alcanza el 14%, siendo el de acuerdo del 82,89 %.
- El **ambiente de trabajo** arroja datos similares al ítem anterior, más del 80 % de los entrevistado/as consideran que es adecuado o muy adecuado, dejando solamente el 14,43 % para los/as que consideran que no.

- En la **resolución de conflictos** vemos que estos acuerdos no son tan evidentes, estando el desacuerdo de nuevo en 24,26 % y el acuerdo en 70,83%.

11. Utilización de la tecnología.

- La tasa de acceso a internet supera el 99 %, incluso más del 90 % del personal empleado público tiene acceso al mismo desde el trabajo.
- El uso del DNI electrónico no es tan elevado como el acceso a internet, llegando al 63,84 % de los/las entrevistado/as. Hay un 14,58% que reconoce que ni siquiera lo tiene.

Utiliza DNle o certificado electrónico

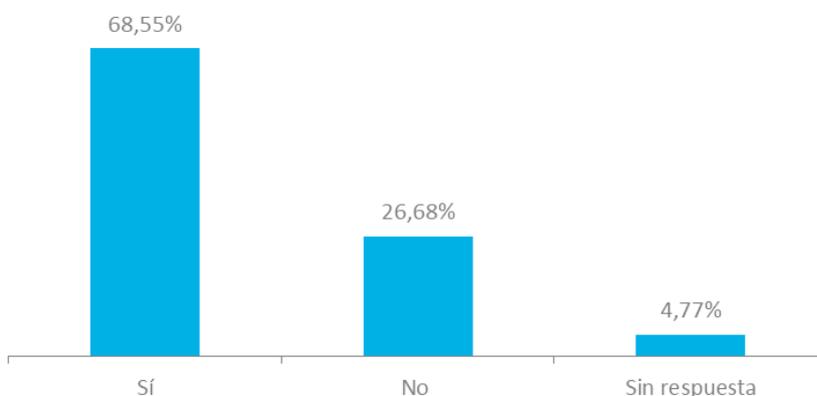


12. Participación en acciones de la EFIAP.

Respecto a la participación en acciones o programas de la EFIAP, la encuesta arroja los siguientes resultados:

Participación EFIAP	Frecuencia	Porcentaje
Sí	460	68,55%
No	179	26,68%
Sin respuesta	32	4,77%

Participación en la EFIAP



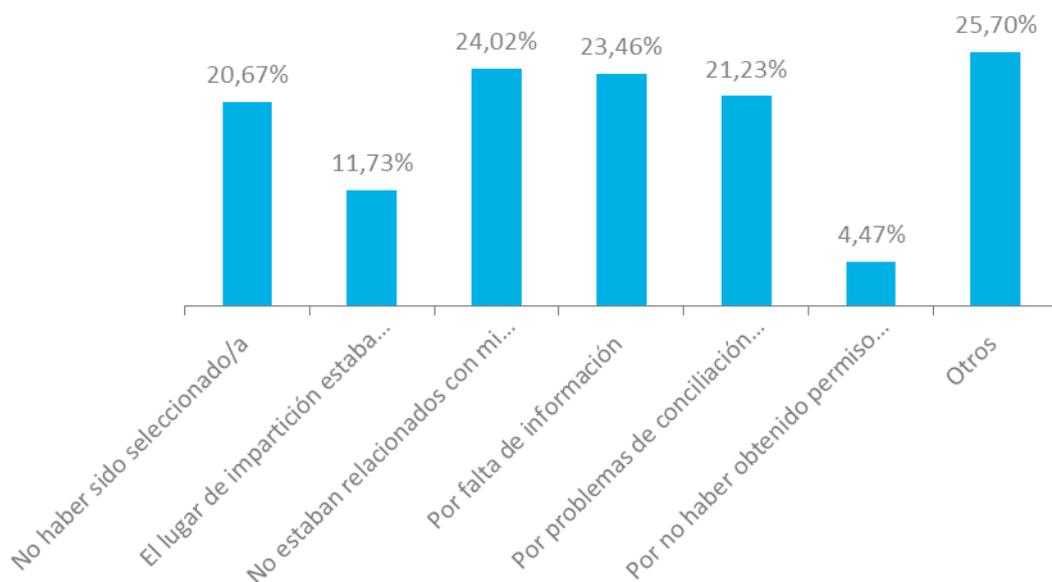
- Un 68,55 % del personal encuestado ha realizado alguna acción con la EFIAP frente a un 26,68 % que nunca se ha formado en ella.

13. Motivos de la no realización de formación en la EFIAP.

Respecto a los motivos de no haber realizado ninguna acción formativa con la EFIAP encontramos los siguientes:

Motivos de no realizar programa	Frecuencia	Porcentaje
Por no haber sido seleccionado/a	37	20,67%
El lugar de impartición estaba muy alejado de mi centro de trabajo	21	11,73%
No estaban relacionados con mi puesto de trabajo	43	24,02%
Por falta de información	42	23,46%
Por problemas de conciliación de vida familiar y laboral	38	21,23%
Por no haber obtenido permiso en el trabajo	8	4,47%
Otros	46	25,70%

Motivos de no acudir EFIAP



Los motivos son muy variados y casi todos obtienen una puntuación parecida, excepto la falta de permiso que apenas llega al 5%, junto con la lejanía del lugar de impartición que supera por poco el 10%.

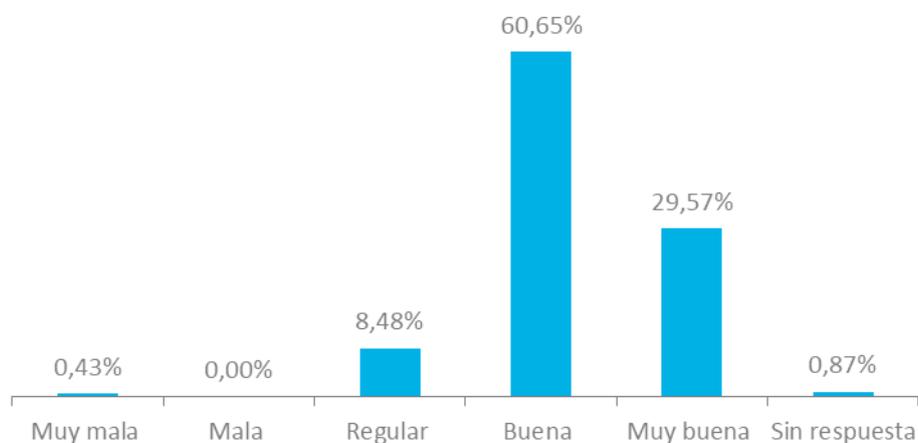
Sin embargo, son motivos importantes y a tener en cuenta: la falta de información (23,46%), la complejidad de conciliarlo con la vida familiar o laboral (21,23%) y que la formación no estaba relacionada con el puesto de trabajo (24,02 %).

14. Calidad de la formación.

Respecto a la calidad de la formación los resultados en la encuesta fueron los siguientes:

Calidad de la Formación	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala	2	0,43%
Mala	0	0,00%
Regular	39	8,48%
Buena	279	60,65%
Muy buena	136	29,57%
Sin respuesta	4	0,87%

Calidad de la formación recibida

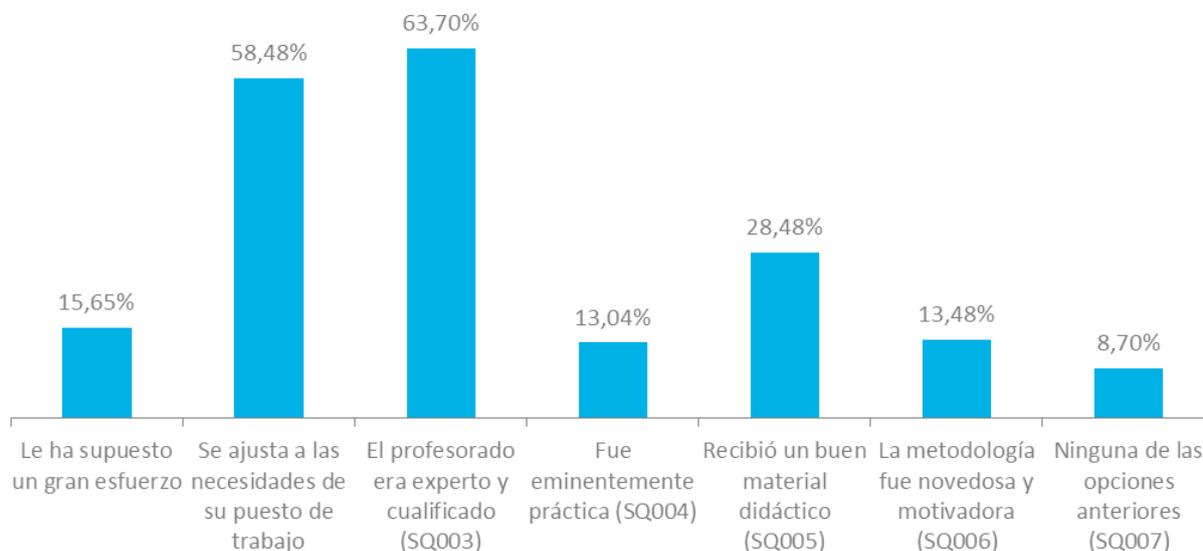


- Como podemos apreciar la calidad percibida es muy elevada, siendo calificada entre buena y muy buena por más del 90 % de las personas encuestadas.

15. Con respecto a la formación recibida.

La formación que ha recibido de la EFIAP	Cuenta	Porcentaje
Le ha supuesto un gran esfuerzo	72	15,65%
Se ajusta a las necesidades de su puesto de trabajo.	269	58,48%
El profesorado era experto y cualificado	293	63,70%
Fue eminentemente práctica	60	13,04%
Recibió un buen material didáctico	131	28,48%
La metodología fue novedosa y motivadora	62	13,48%
Ninguna de las opciones anteriores	40	8,70%

La formación recibida en la EFIAP

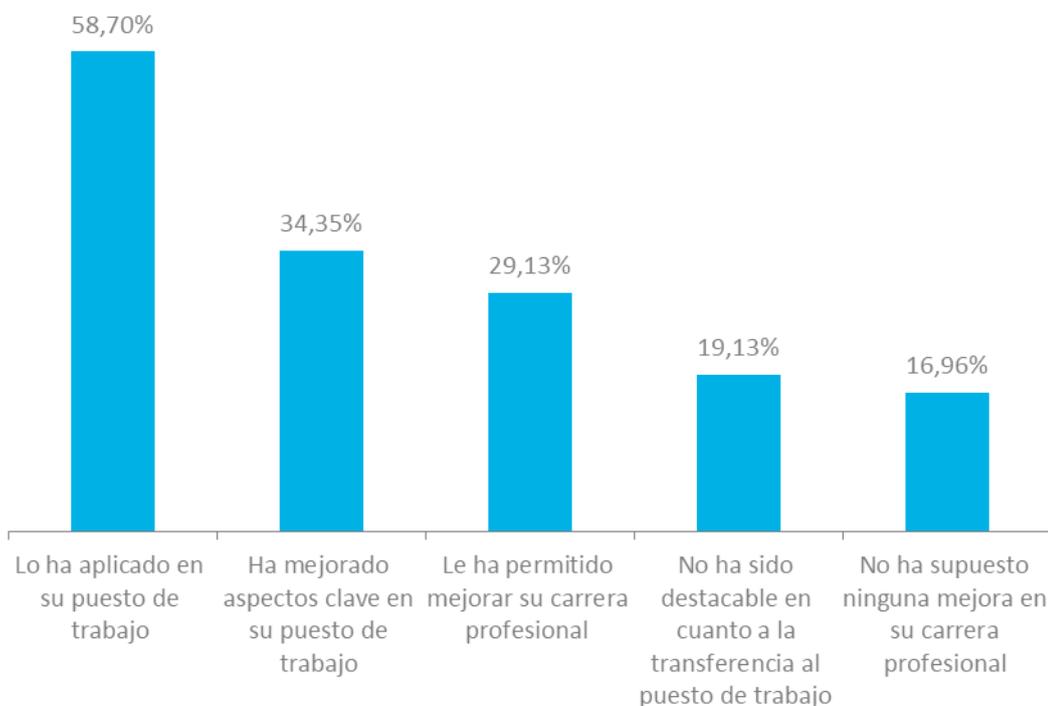


- Casi el 60 % del personal empleado público de las administraciones locales que ha realizado formación con la EFIAP afirma que el curso se ajustaba a las necesidades de su puesto de trabajo.
- Más del 60 % evalúa positivamente al profesorado.
- La innovación y su carácter eminentemente práctico no reciben grandes porcentajes de apoyo, quedándose por debajo del 15%.

16. En relación con el aprendizaje adquirido.

El aprendizaje adquirido en dicha formación	Cuenta	Porcentaje
Lo ha aplicado en su puesto de trabajo	270	58,70%
Ha mejorado aspectos clave en su puesto de trabajo	158	34,35%
Le ha permitido mejorar su carrera profesional	134	29,13%
No ha sido destacable en cuanto a la transferencia al puesto de trabajo	88	19,13%
No ha supuesto ninguna mejora en su carrera profesional	78	16,96%

El aprendizaje adquirido en la EFIAP

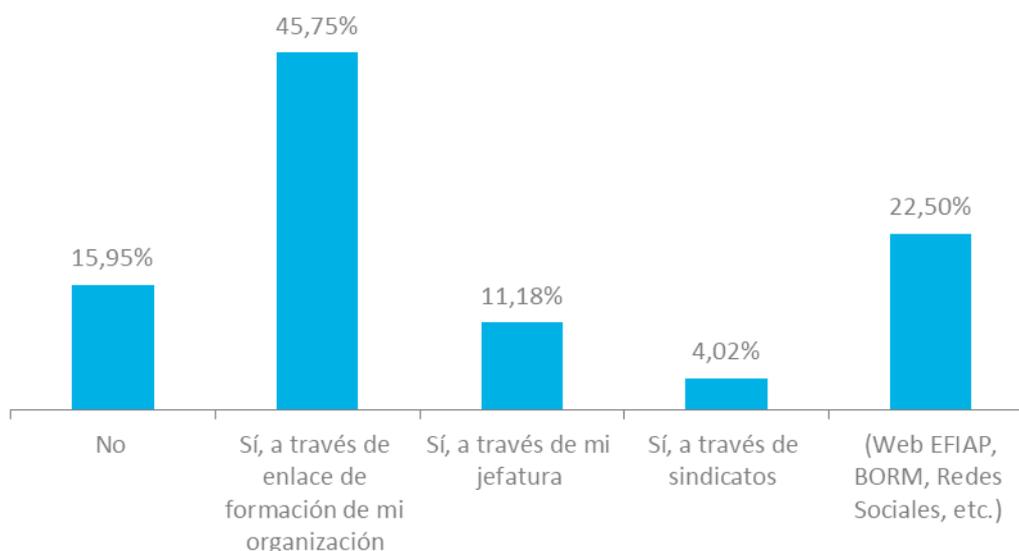


- Casi un 60 % del personal de la Administración local ha aplicado la formación en su puesto de trabajo.
- Para más de un tercio ha supuesto una mejora en los aspectos de su trabajo.
- Y a casi un 30 % les ha supuesto un instrumento para la mejora de su carrera profesional.

17. Con respecto a la información de la oferta formativa de la EFIAP.

Información en el puesto de trabajo de la EFIAP	Frecuencia	Porcentaje
No	107	15,95%
Sí, a través de enlace de formación de mi organización	307	45,75%
Sí, a través de mi jefatura	75	11,18%
Sí, a través de sindicatos	27	4,02%
Sí, a través de otros medios (Web EFIAP, BORM, Redes Sociales, etc.)	151	22,50%

Información EFIAP en puestos de trabajo

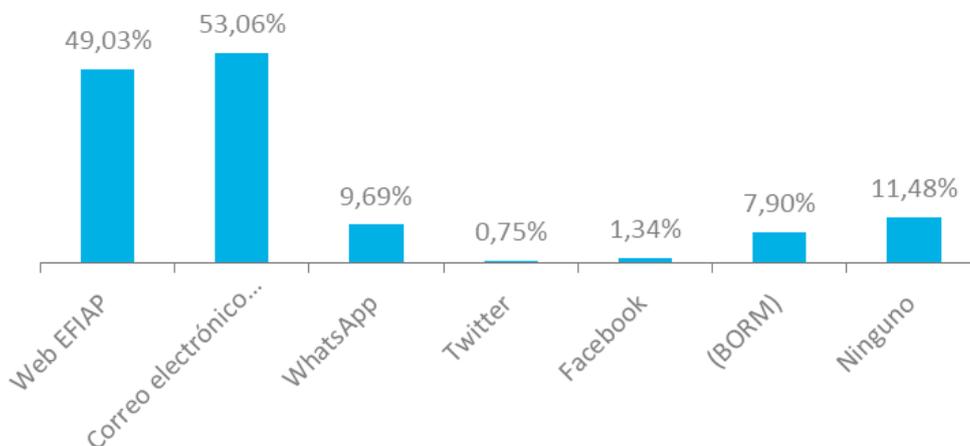


- Las propias entidades locales, a través de la figura de los enlaces de formación, son las fuentes de información habituales de la oferta formativa de la EFIAP, llegando casi a un 50 %.
- La Web de la EFIAP, junto con sus publicaciones oficiales o divulgativas, se convierte en la segunda fuente de información con más del 20% de alcance.
- Cabe reseñar que la información llega a los puestos de trabajo pues solamente un 15,95% afirma que no la ha recibido.

18. Canales de comunicación preferidos para contactar con la EFIAP.

Canales de comunicación EFIAP	Frecuencia	Porcentaje
Web EFIAP	329	49,03%
Correo electrónico	356	53,06%
WhatsApp	65	9,69%
Twitter	5	0,75%
Facebook	9	1,34%
Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM)	53	7,90%
Ninguno	77	11,48%

Canales comunicación EFIAP



- La Web de la EFIAP, junto con el correo electrónico, son los medios de comunicación preferidos muy por delante de las redes sociales y el WhatsApp.

19. Horario de la formación de la EFIAP.

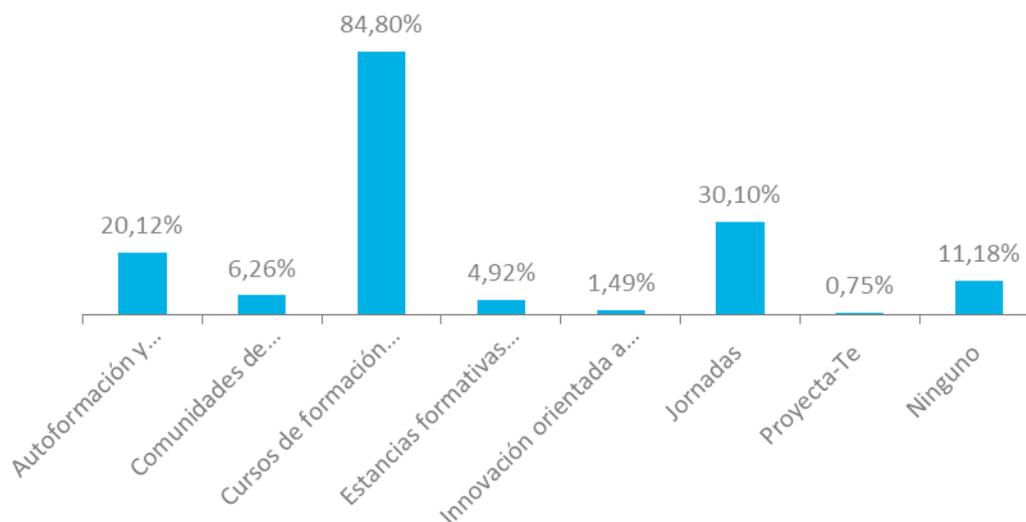
Horario Formación	Frecuencia	Porcentaje
Dentro del horario laboral	326	48,58%
Fuera del horario laboral	79	11,77%
Dentro y Fuera del horario laboral	237	35,32%
Sin respuesta	29	4,32%

- Casi la mitad del personal empleado público local encuestado, un 48,58%, prefiere que la formación se imparta dentro del horario laboral, frente a un 11,77% que la prefiere fuera del referido horario.

20. Conocimientos de programas de la EFIAP.

Conocimientos programas EFIAP	Frecuencia	Porcentaje
Autoformación y Certificación	135	20,12%
Comunidades de práctica/Seminarios/Grupos de trabajo	42	6,26%
Cursos de formación	569	84,80%
Estancias formativas	33	4,92%
Innovación orientada a proyectos	10	1,49%
Jornadas	202	30,10%
Proyecta-Te	5	0,75%
Ninguno	75	11,18%

Acciones que conoce EFIAP



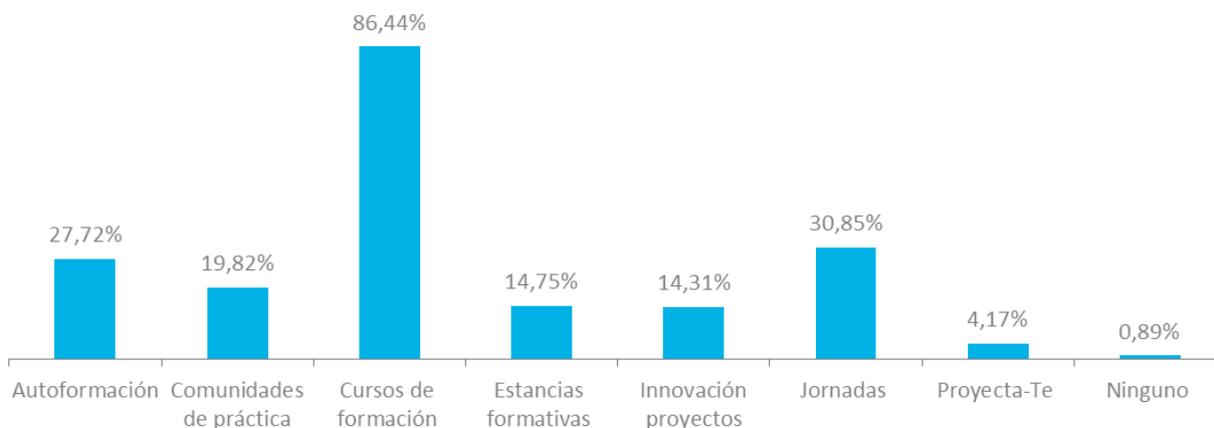
- Los **cursos de formación**, son sin duda los programas más conocidos con diferencia, ya que llegan al 84,80 %, seguido de las jornadas (30,10 %) y de los programas de autoformación y certificación (20,12%).
- Cabe señalar el escaso conocimiento que hay de la **Innovación Orientada a Proyectos**, del programa **Proyecta-Te** y **Estancias formativas**.

21. Preferencia de los programas.

Los programas preferidos se incluyen en la siguiente tabla

Programas Preferidos	Frecuencia	Porcentaje
Autoformación y Certificación	186	27,72%
Comunidades de práctica/Seminarios/Grupos de trabajo	133	19,82%
Cursos de formación	580	86,44%
Estancias formativas	99	14,75%
Innovación orientada a proyectos	96	14,31%
Jornadas	207	30,85%
Proyecta-Te	28	4,17%
Ninguno	6	0,89%

Programas y acciones formativas preferidas

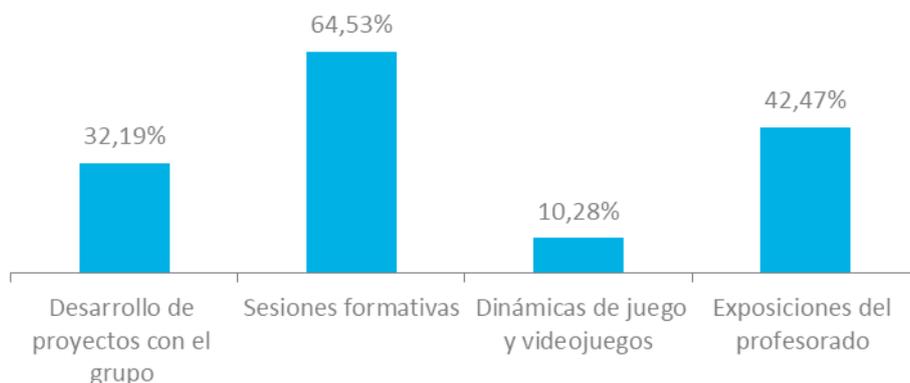


- Los **cursos de formación**, las **jornadas** y los **programas de autoformación y certificación** son los preferidos por el personal empleado público local encuestado. De nuevo, la frecuencia de los cursos de formación, alcanza valores superiores al 85 %.
- Los **Programas Projecta-Te y las estancias formativas** son los que menos preferencia de aprendizaje encuentran. Este dato es lógico pues son bastante menos conocidos.

22. Preferencias del aprendizaje.

Forma preferida aprendizaje	Cuenta	Porcentaje
Participando activamente en el desarrollo de proyectos con el grupo	216	32,19%
Utilizando las sesiones formativas para resolver dudas o realizar actividades prácticas	433	64,53%
Integrando en la formación dinámicas de juego y videojuegos	69	10,28%
Con exposiciones del profesorado sobre los contenidos	285	42,47%

Preferencia aprendizaje

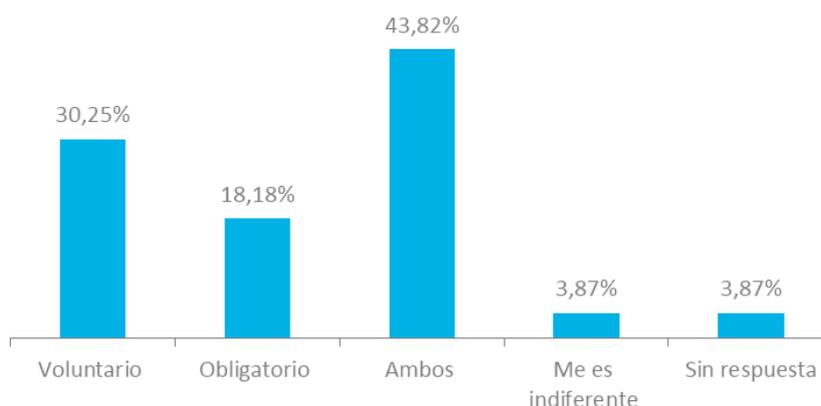


- Las **sesiones formativas con un carácter práctico** siguen siendo la opción formativa preferida para el aprendizaje, alcanzando un porcentaje del 64,53%.
- Las exposiciones tradicionales del profesorado superan el 40%.
- Los **proyectos de grupo** empiezan a abrirse camino entre las preferencias, superando el 30%, y quizás, **las dinámicas y los videos juegos** todavía no son vistas como una opción preferente por la mayoría del personal empleado público local, pues apenas alcanzan el 10,28%.

23. Carácter de la formación.

Carácter Formación	Cuenta	Porcentaje
Voluntario	203	30,25%
Obligatorio	122	18,18%
Ambos	294	43,82%
Me es indiferente	26	3,87%
Sin respuesta	26	3,87%

Carácter de la formación

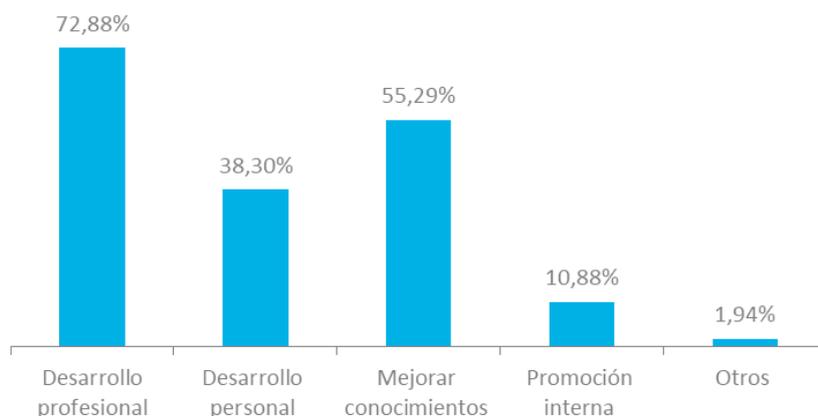


- El 30,25 % opina que debe de ser **voluntario** frente a un 18,18% que opina que debe de ser obligatorio.
- La **opción de ambos abarca un 43,82 %** y es la que más apoyo recibe.

24. Con respecto a la motivación para formarse.

Motivación para formarse	Cuenta	Porcentaje
Desarrollo profesional	489	72,88%
Desarrollo personal	257	38,30%
Mejorar conocimientos	371	55,29%
Promoción interna	73	10,88%
Otros	13	1,94%

MOTIVACIÓN PARA FORMARSE



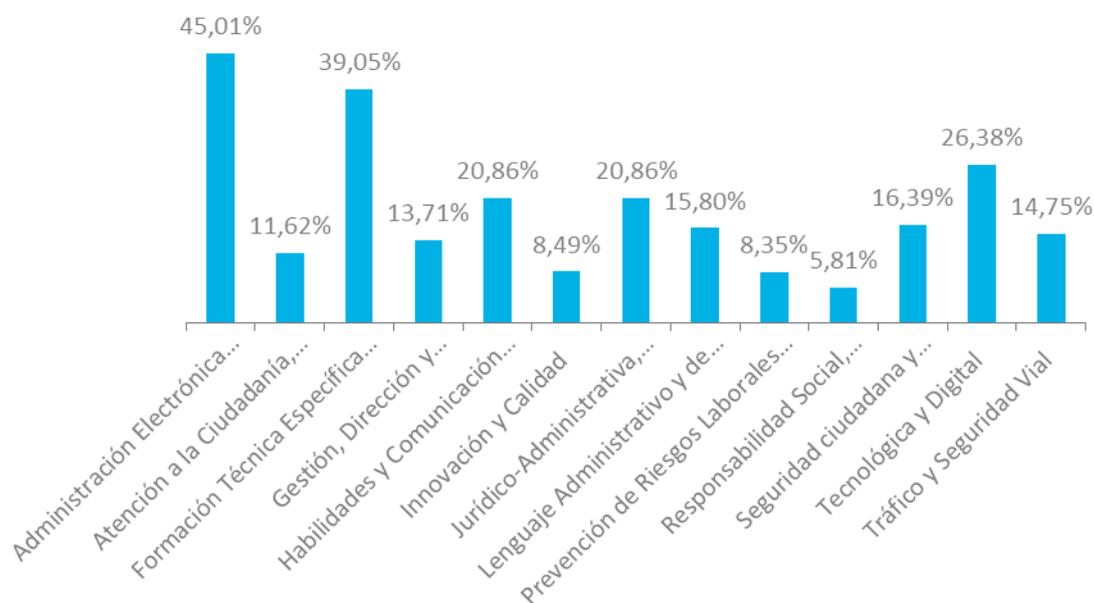
- El **desarrollo profesional** es la opción que más motiva a la hora de realizar un programa formativo, alcanzando un 72,88 %.
- La **mejora de conocimientos** también es muy elevada, superando el 50 %, junto con el desarrollo personal que casi alcanzan un 40 %.
- La **promoción interna** no es un factor muy motivador a la hora de formarse, ya que apenas llega al 10 % de las preferencias.

25. Áreas prioritarias para la formación.

Las áreas prioritarias para la formación son los siguientes:

Áreas prioritarias en las que quiere recibir formación	Cuenta	Porcentaje
Administración Electrónica	302	45,01%
Atención a la Ciudadanía, Igualdad de Trato y No Discriminación	78	11,62%
Formación Técnica Específica (Sanidad, Educación, Servicios Sociales, Urbanismo, ...)	262	39,05%
Gestión, Dirección y Coordinación de Personal	92	13,71%
Habilidades y Comunicación	140	20,86%
Innovación y Calidad	57	8,49%
Jurídico-Administrativa, Económica y de Unión Europea	140	20,86%
Lenguaje Administrativo y de Idiomas	106	15,80%
Prevención de Riesgos Laborales y Promoción de la Salud	56	8,35%
Responsabilidad Social, Deontológica y Buenas Prácticas	39	5,81%
Seguridad ciudadana y Operativa Policial	110	16,39%
Tecnológica y Digital	177	26,38%
Tráfico y Seguridad Vial	99	14,75%

Áreas prioritarias formación

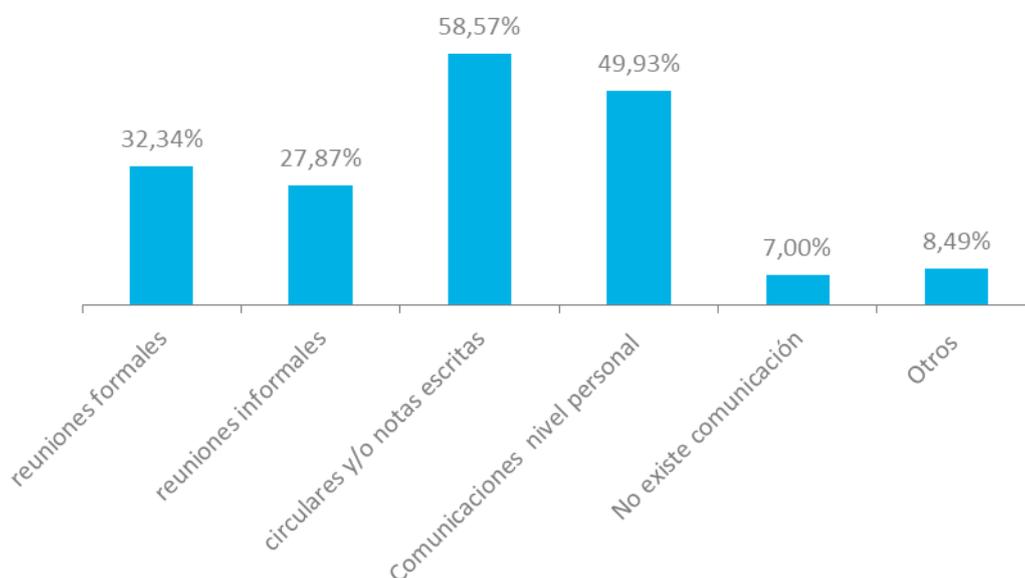


- Las materias preferidas son muy variadas pero la primera es la **administración electrónica** con casi el 50% de las opciones.
- La **formación técnica específica** ocupa el segundo lugar con casi un 40% de los resultados.
- La Tecnología digital, las Habilidades de comunicación y dirección y la formación Jurídico-administrativa, económica y de la Unión Europea engloban un tercer nivel con un porcentaje del 68,10%.
- Por debajo del 20% encontramos materias muy variadas como la Seguridad Ciudadana, el Lenguaje Administrativo y la Gestión, Dirección y Coordinación de Personal.

26. Necesidades laborales.

Comunicación interna en la organización	Frecuencia	Porcentaje
A través de reuniones formales	217	32,34%
A través de reuniones informales	187	27,87%
A través de circulares y/o notas escritas	393	58,57%
Comunicaciones orales a nivel personal	335	49,93%
No existe comunicación	47	7,00%
Otros	57	8,49%

Comunicación interna



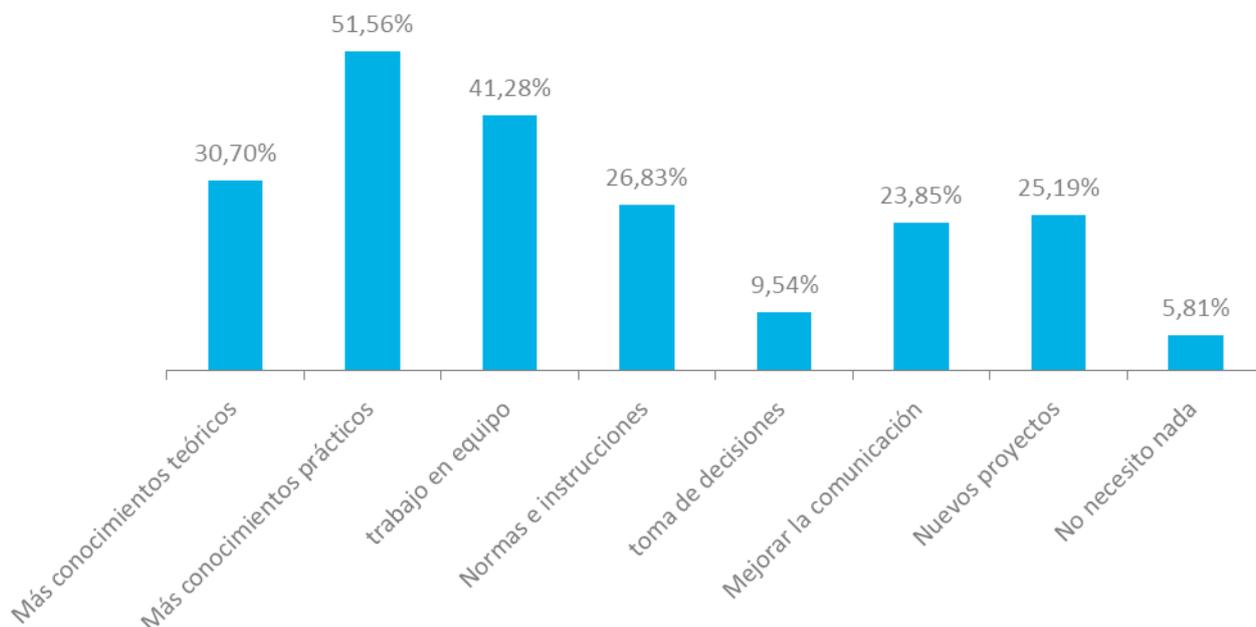
- Como podemos apreciar a través de los datos obtenidos, **las circulares y notas escritas** son la forma de comunicarse más frecuente en una organización, con casi un 60% de frecuencia.
- Las **comunicaciones orales** son la segunda forma más común de comunicarse, alcanzando casi el 50%.
- Las **reuniones**, tanto **formales** (32,34%) como **informales** (27,87%), ocupan el tercer y cuarto lugar, respectivamente.

27. Requerimientos del puesto para las tareas diarias.

Respecto a los requerimientos del puesto en el día a día

Requerimientos puesto para las tareas diarias	Frecuencia	Porcentaje
Más conocimientos teóricos	206	30,70%
Más conocimientos prácticos	346	51,56%
Mayor coordinación en el trabajo en equipo	277	41,28%
Normas e instrucciones	180	26,83%
Iniciativa en la toma de decisiones	64	9,54%
Mejorar la comunicación	160	23,85%
Nuevos proyectos y servicios	169	25,19%
No necesito nada	39	5,81%

Requerimientos tareas diarias



- La **aplicación práctica de los conocimientos** sigue siendo una de las necesidades mayores que demanda el personal empleado público de la Administración local, con más de la mitad de las respuestas.
- La **coordinación de las actividades** también tiene mucha importancia y alcanza el 42,28%.
- También se demandan más **conocimientos teóricos** y mayor conocimiento de **normas e instrucciones**.
- La **mejora de la comunicación** y **los nuevos proyectos y servicios** también son señalados con más de un 20% de las respuestas.

28. RESUMEN:

Perfil de la muestra

- Los técnicos y los administrativos son los puestos más comunes.
- La edad más frecuente es la que se encuentra entre 36 y 50 años, con más de un 58,78%, no hay nadie en la muestra que tenga menos de 25 años.
- Hay prácticamente paridad entre hombres y mujeres.
- Casi dos tercios son fijos y un tercio interino.
- La antigüedad más frecuente es la comprendida entre 12 y 20 años.

Adecuación del puesto de trabajo

- En la toma de decisiones y en la resolución de conflictos en donde menos se ve la adecuación entre personal empleado público y adecuación a su puesto de trabajo.
- En el ambiente de trabajo, la relación con compañero/as y la relación con jefaturas, es donde mayor valoración se obtiene.
- El acceso a internet es muy amplio pero sólo un 63,84% usa el DNI electrónico.
- Se demandan más conocimientos prácticos.

Programas de la EFIAP

- La participación en programas de la EFIAP alcanza un 68,55 %.
- La calidad de la formación es percibida como buena o muy buena por más del 90 % del personal encuestado.
- Casi un 60 % afirma que la formación se ajustaba a las necesidades de su puesto de trabajo y el mismo porcentaje afirma que lo ha puesto en práctica.
- El 34,35 % afirma que la formación le ha mejorado aspectos clave de su puesto de trabajo.
- Se prefiere la formación en el horario laboral.
- Se prefieren las sesiones formativas y las exposiciones del profesorado a otro tipo de aprendizaje.
- Los programas preferidos son:
 - Cursos de Formación
 - Autoformación y Certificación
 - Jornadas
- Áreas preferidas a la hora de realizar programas:
 - Administración electrónica
 - Formación Técnica Específica
 - Tecnología Digital, Habilidades de Comunicación y Dirección.
- El desarrollo profesional es el motivo principal para realizar programas formativos con la EFIAP.
- Desconocimiento de los programas Proyecta-Te y Estancias Formativas.

V. ENCUESTA INSTITUCIONAL CARM.

Esta encuesta iba dirigida a:

- Secretario/as Generales
- Vicesecretarios/as
- Directores/as Generales
- Subdirectores/as Generales

La muestra sólo ha sido respondida por 5 personas, que pertenecían a las Consejerías siguientes:

Administración de pertenencia: Consejería	Frecuencia	Porcentaje
Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente	1	20,00%
Educación y Cultura	0	0,00%
Empleo, Investigación y Universidades	0	0,00%
Empresa, Industria y Portavocía	1	20,00%
Fomento e Infraestructuras	0	0,00%
Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social	0	0,00%
Presidencia y Hacienda	2	40,00%
Salud	0	0,00%
Transparencia, Participación y Administración Pública	1	20,00%
Turismo, Juventud y Deportes	0	0,00%
Sin respuesta	0	0,00%

Cargo/puesto que ocupa	Frecuencia	Porcentaje
Secretaría General	0	0,00%
Vicesecretaría	0	0,00%
Dirección General	5	100,00%
Subdirección General	0	0,00%

La muestra está constituida por 5 directores/as generales.

1. Importancia de la formación recibida por el personal en su organización.

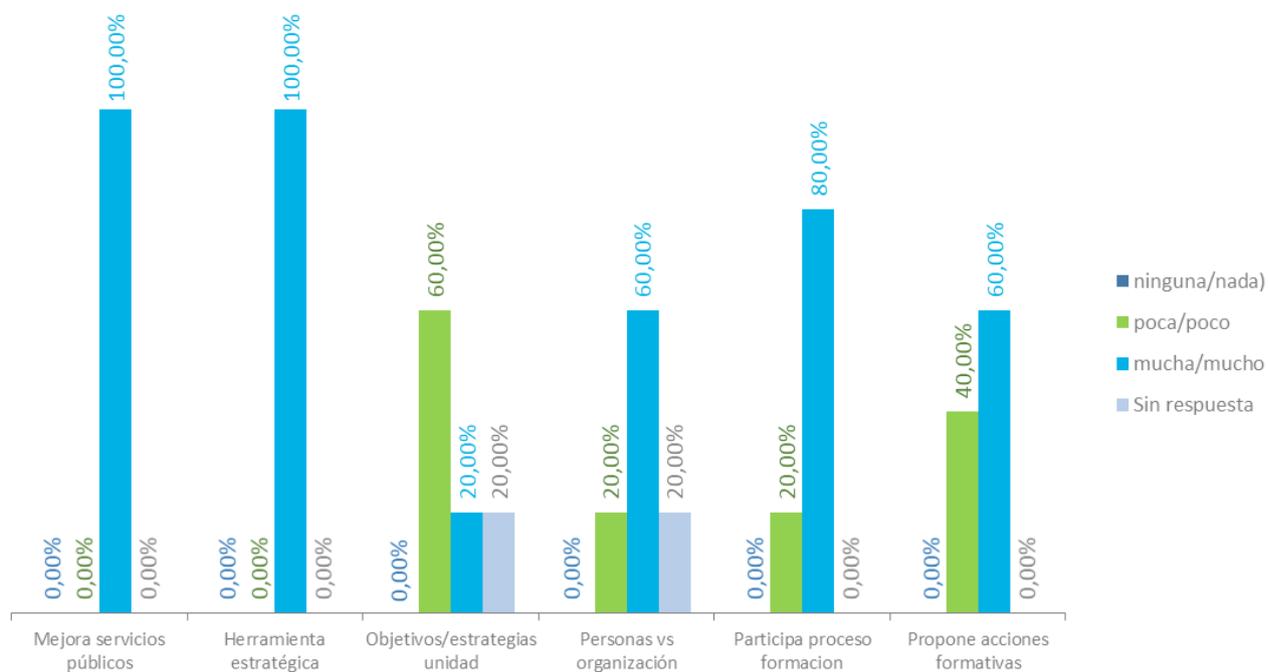
En este grupo de preguntas, como anteriormente hemos comentado, lo que se pide al personal encuestado es que valoren la importancia de la formación que reciben los integrantes de su organización en base a unos temas propuestos como son:

- a. Mejora de los servicios públicos.

- b. La formación como una verdadera herramienta estratégica.
- c. Si está claramente alineada con los objetivos de la organización.
- d. Si está más orientada a las personas que a la organización.
- e. Si participa en el proceso de detección de necesidades de formación.
- f. Si proponen acciones formativas

Los resultados arrojados fueron los siguientes:

	Mejora servicios públicos	Herramienta estratégica	Objetivos/ estrategias unidad	Personas vs organización	Participa proceso formación	Propone acciones formativas
Ninguna/nada	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Poca/poco	0,00%	0,00%	60,00%	20,00%	20,00%	40,00%
Mucha/mucho	100,00%	100,00%	20,00%	60,00%	80,00%	60,00%
Sin respuesta	0,00%	0,00%	20,00%	20,00%	0,00%	0,00%



- Como podemos apreciar hay **acuerdo total (100%)** tanto en la **mejora de los servicios públicos como en que la formación es una herramienta estratégica**. La opción de participar en el proceso de formación también alcanza un alto consenso, aunque no llega al 100 % y se queda en el 80 %.

- Sobre si **la formación está acorde a los objetivos y estrategias de su unidad**, es donde menos aceptación encontramos, siendo el valor “poca/o” el que alcanza el 60 %.

2. Considera necesaria la formación dirigida al personal directivo.

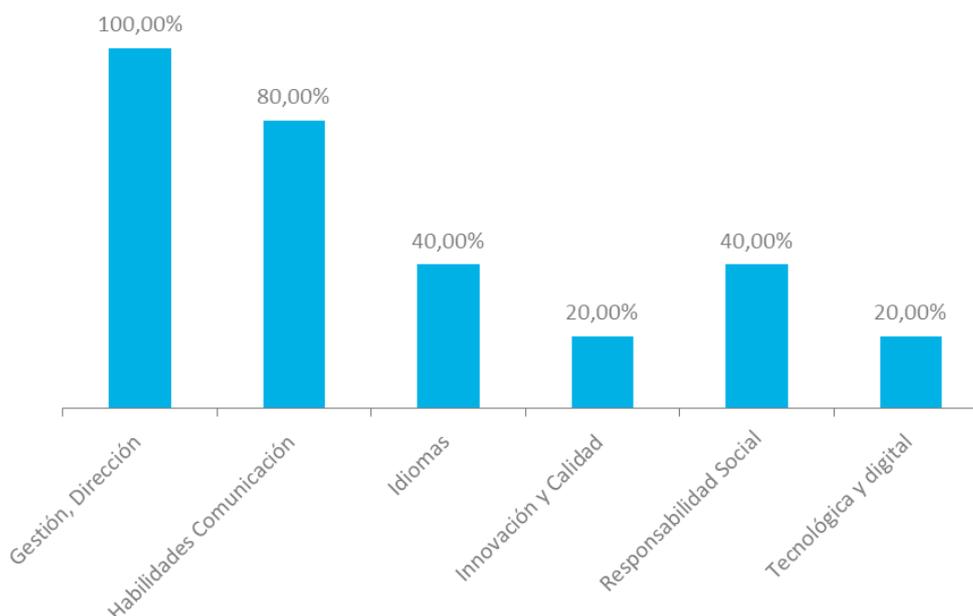
Formación personal directivo	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	100,00%
No	0	0,00%
Sin respuesta	0	0,00%

Tenemos de nuevo acuerdo total y las cinco personas de la muestra consideran que es importante para el personal directivo.

3. Materias fundamentales en el personal directivo

Materias que considera fundamentales en la formación del personal directivo	Frecuencia	Porcentaje
Gestión, Dirección y Coordinación de Personal	5	100,00%
Habilidades y Comunicación	4	80,00%
Idiomas	2	40,00%
Innovación y Calidad	1	20,00%
Responsabilidad Social, Deontológica y Buenas Prácticas	2	40,00%
Tecnológica y digital	1	20,00%

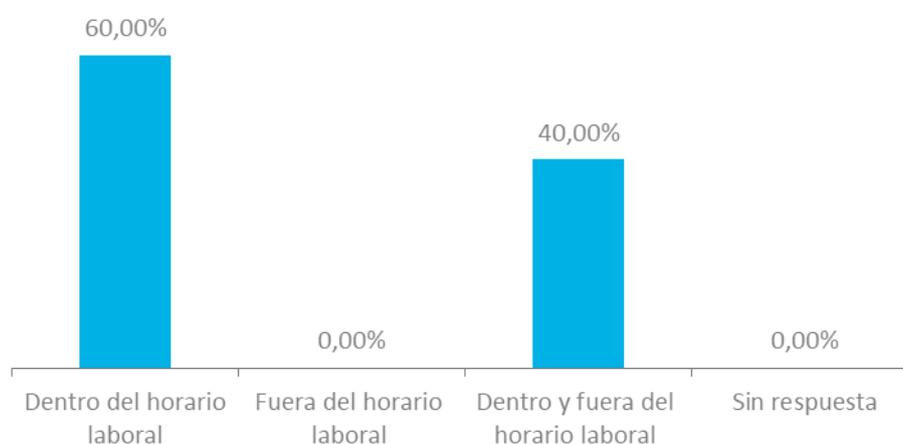
MATERIAS PERSONAL DIRECTIVO



4. Con respecto al horario.

Horario más apropiado para realizar la formación	Frecuencia	Porcentaje
Dentro del horario laboral	3	60,00%
Fuera del horario laboral	0	0,00%
Dentro y fuera del horario laboral	2	40,00%
Sin respuesta	0	0,00%

HORARIO FORMACIÓN



- Se **prefiere la formación dentro del horario laboral**, aunque la opción dentro y fuera también obtiene un 40% de frecuencia.

5. Otros aspectos de la formación.

En la pregunta libre, donde se recogen solamente dos respuestas:

- Se constata la necesidad de impulsar acciones formativas en materia de gobierno abierto y agenda 2030.
- Que se reconozca por la EFIAP aquella formación que se impone al personal por parte de la Jefatura.

VI. PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO CARM.

Como primer dato podemos señalar que la encuesta la han contestado 1.491 personas empleadas públicas pertenecientes a las 10 consejerías que ahora mismo ostenta el Gobierno regional, habiéndose recibido un total de 431 opiniones y sugerencias.

El personal de consejerías y entidades del sector público regional a los que se ha dirigido la encuesta es de unos 9.167 efectivos (48.543 según datos referidos a Enero 2019 en el Boletín Estadístico del

personal al servicio de las Administraciones Públicas). Nuestra encuesta es superior a las 330 encuestas, por lo que se puede afirmar que hemos obtenido una muestra la suficientemente significativa para obtener conclusiones, dentro de un margen de error aceptable del 5%.

Tenemos, no obstante, que reseñar que el muestreo no ha sido aleatorio, pero los condicionantes de tamaño muestral se cumplen.

1. Análisis de la muestra:

1.1. Muestra por Consejerías y por Cuerpo de la administración.

Consejerías	Frecuencia	Porcentaje
Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente	219	14,89%
Educación y Cultura	275	18,69%
Empleo, Investigación y Universidades	168	11,42%
Empresa, Industria y Portavocía	53	3,60%
Fomento e Infraestructuras	70	4,76%
Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social	239	16,25%
Presidencia y Hacienda	249	16,93%
Salud	124	8,43%
Transparencia, Participación y Administración Pública	38	2,58%
Turismo, Juventud y Deportes	19	1,29%
Sin respuesta	17	1,16%

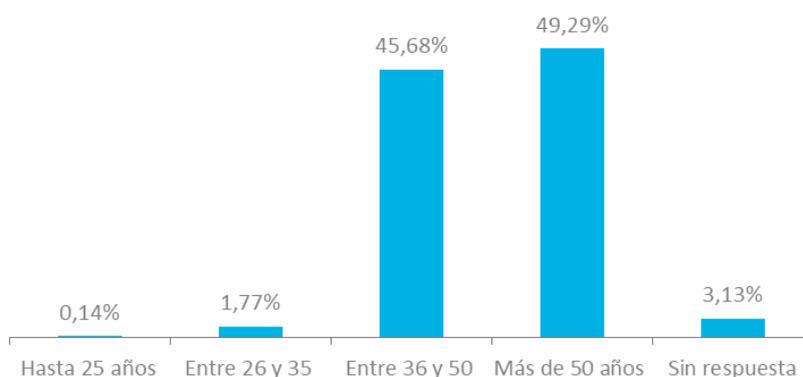
Cuerpo	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	180	12,24%
Agrupación profesional Servicios Públicos	46	3,13%
Ambiental	14	0,95%
Analista	21	1,43%
Animación social y cultural (A05)	8	0,54%
Archivos y bibliotecas (A06)	15	1,02%
Arqueología (A07)	0	0,00%
Arquitectura (A08)	15	1,02%
Artes Gráficas (A09)	3	0,20%
Automoción (A10)	5	0,34%
Auxiliar Administrativo (A11)	350	23,79%
Auxiliar Educativo (A12)	34	2,31%

Cuerpo	Frecuencia	Porcentaje
Cocina (A13)	2	0,14%
Conducción (A14)	3	0,20%
Delineación (A15)	5	0,34%
Educación (A16)	28	1,90%
Estadística (A17)	3	0,20%
Fisioterapia (A18)	7	0,48%
Informática (A19)	35	2,38%
Ingeniería (A20)	84	5,71%
Inspección	18	1,22%
Laboratorio	13	0,88%
Letrados de la Región de Murcia	2	0,14%
Mantenimiento	17	1,16%
Medicina	13	0,88%
Museos	5	0,34%
Orientación laboral	28	1,90%
Pedagogía	6	0,41%
Periodismo	4	0,27%
Pesca y acuicultura	0	0,00%
Prevención	10	0,68%
Salud pública	17	1,16%
Sanidad Ambiental	6	0,41%
Seguridad	15	1,02%
Servicios	14	0,95%
Superior Administradores	94	6,39%
Superior Facultativo	63	4,28%
Técnicos auxiliares	35	2,38%
Trabajo Social	56	3,81%
Tributaria	30	2,04%
Turismo	4	0,27%
Veterinaria	22	1,50%
Vigilancia	3	0,20%
Otros	126	8,57%
Sin respuesta	12	0,82%

1.2. Muestra por edad y sexo.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 25 años	2	0,14%
Entre 26 y 35	26	1,77%
Entre 36 y 50	672	45,68%
Más de 50 años	725	49,29%
Sin respuesta	46	3,13%

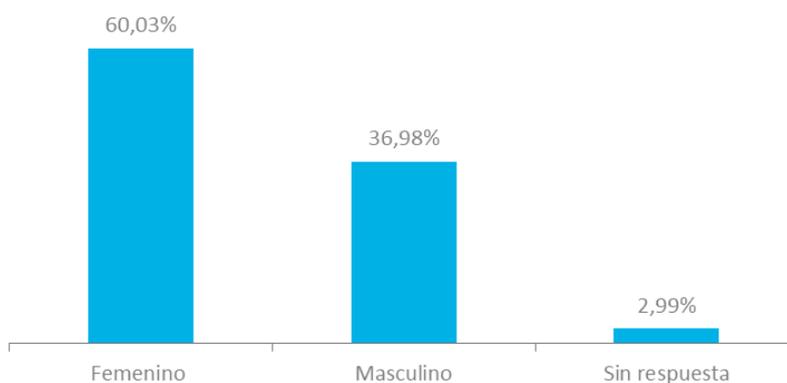
Edad



- Como podemos apreciar las **edades comprendidas entre los 36 y los 50 años y las superiores a los 50**, son las que más valores obtienen. De nuevo, al igual que en la Administración local, las personas menores de 25 años apenas tienen presencia.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	883	60,03%
Masculino	544	36,98%
Sin respuesta	44	2,99%

Género

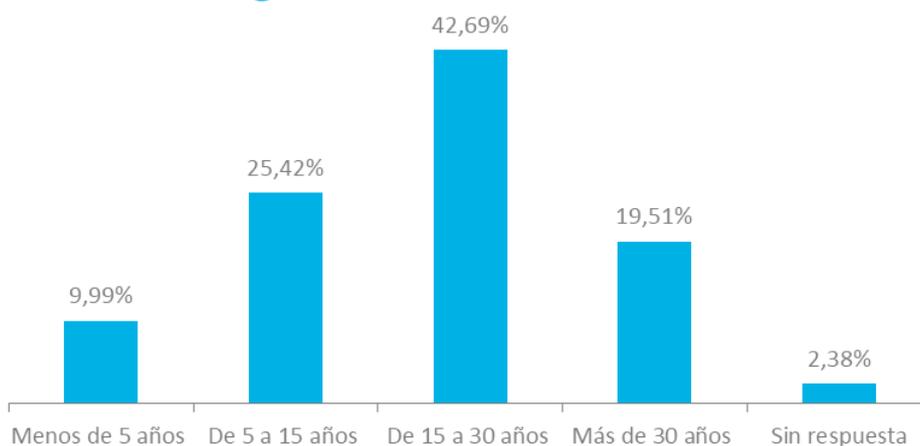


- Podemos apreciar que **más del 60 % de la muestra son mujeres**, frente a casi el 37 % de hombres.

1.3. Antigüedad en la administración.

Antigüedad en la Administración	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 5 años	147	9,99%
De 5 a 15 años	374	25,42%
De 15 a 30 años	628	42,69%
Más de 30 años	287	19,51%
Sin respuesta	35	2,38%

Antigüedad en la Administración

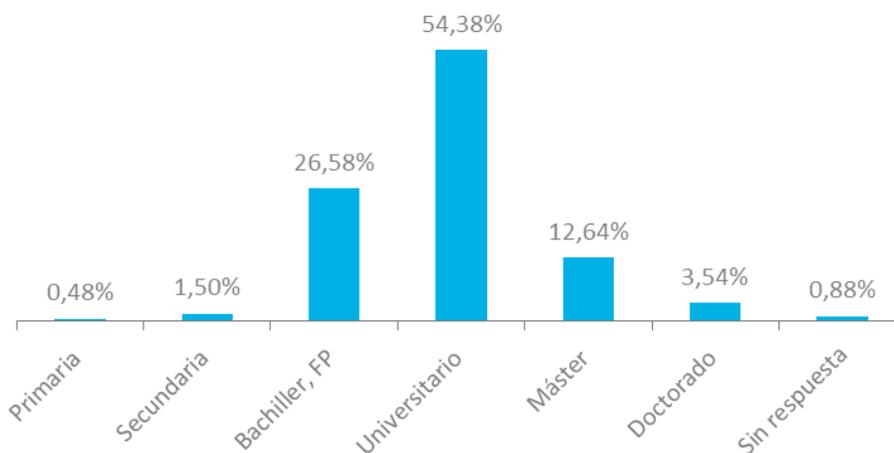


- Casi el 50% lleva entre 15 y 30 años** y solamente el 10 % lleva menos de 5 años.

1.4. Nivel de estudios completado.

Nivel de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	7	0,48%
Secundaria	22	1,50%
Bachiller, FP o Módulo	391	26,58%
Universitario	800	54,38%
Máster	186	12,64%
Doctorado	52	3,54%
Sin respuesta	13	0,88%

Nivel de estudios

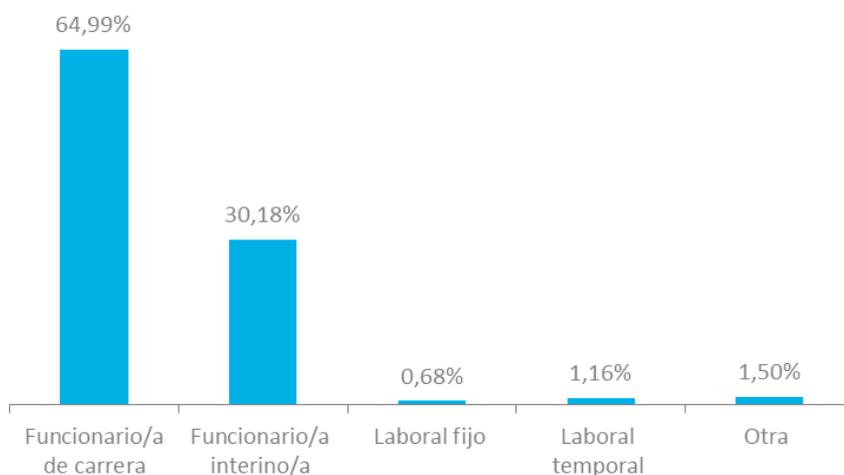


Más del 70 % de la muestra tiene estudios superiores, siendo casi testimonial aquellos que solamente tienen estudios primarios.

1.5. Relación laboral.

Relación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Funcionario/a de carrera	956	64,99%
Funcionario/a interino/a	444	30,18%
Laboral fijo	10	0,68%
Laboral temporal	17	1,16%
Otra	22	1,50%
Sin respuesta	22	1,50%

Relación Laboral

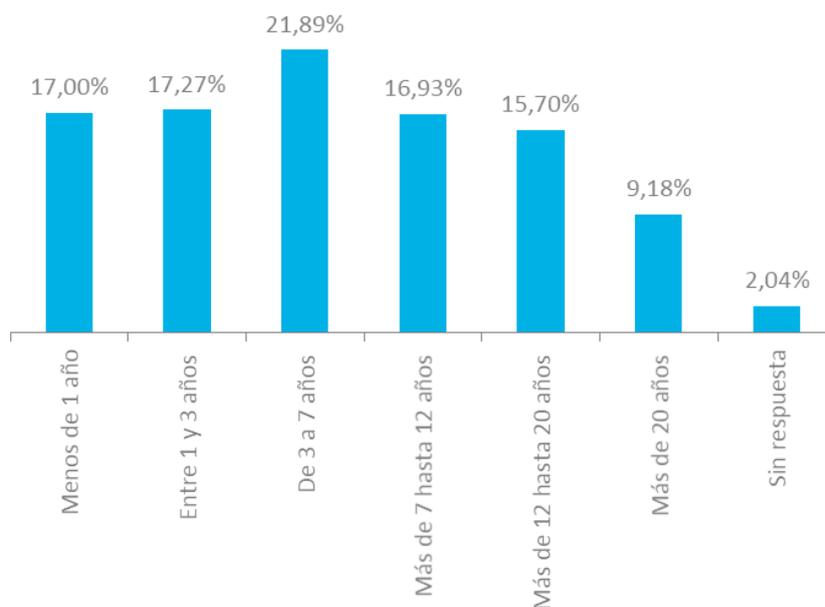


El **65,67 % es fijo**, tanto funcionario de carrera como laboral indefinido y el **31,34 % no lo es**. La **presencia de personal laboral** es casi testimonial, no llegando si quiera al 2 %.

1.6. Antigüedad en el puesto.

Tiempo de trabajo en el puesto actual	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	250	17,00%
Entre 1 y menos de 3 años	254	17,27%
De 3 a 7 años	322	21,89%
Más de 7 hasta 12 años	249	16,93%
Más de 12 hasta 20 años	231	15,70%
Más de 20 años	135	9,18%
Sin respuesta	30	2,04%

Tiempo en el puesto actual



Como podemos apreciar en la gráfica, el tiempo en el puesto de trabajo actual está bastante repartido, siendo **el valor más frecuente el comprendido entre 3 a 7 años** y el que menos el que lleva más de 20 años.

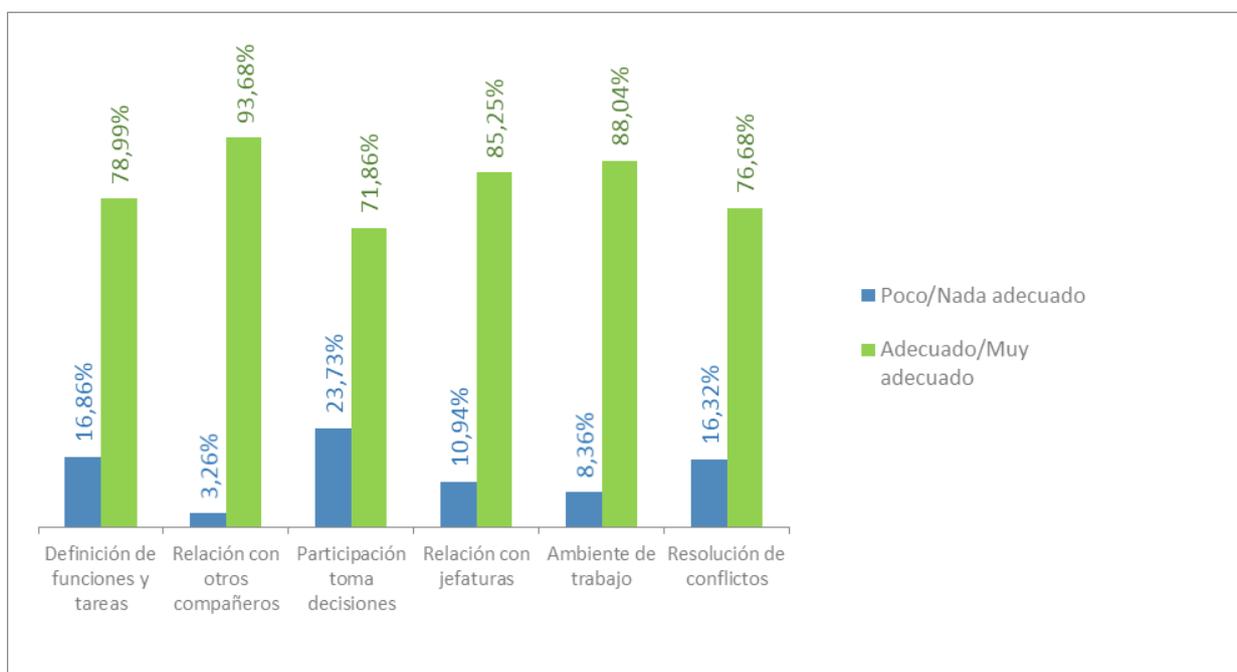
1.7. Puesto de trabajo.

En estas preguntas se le inquiriere a las personas encuestadas que den su opinión sobre lo adecuado que sienten que está su puesto de trabajo en relación a las siguientes cuestiones:

- Definición de funciones y tareas
- Relación con otro/as compañero/as
- Participación en la toma de decisiones

- Relación con las jefaturas
- Ambiente de trabajo
- Resolución de conflictos

	Nada adecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy adecuado	Sin respuesta
Definición de funciones y tareas	3,20%	13,66%	33,79%	27,74%	17,47%	4,15%
Relación con otros compañeros	0,68%	2,58%	22,03%	31,41%	40,24%	3,06%
Participación toma	6,32%	17,40%	37,59%	22,50%	11,76%	4,42%
Relación con jefaturas	2,31%	8,63%	30,32%	29,57%	25,36%	3,81%
Ambiente de trabajo	1,84%	6,53%	26,17%	31,00%	30,86%	3,60%
Resolución de conflictos	3,54%	12,78%	33,11%	28,01%	15,57%	7,00%



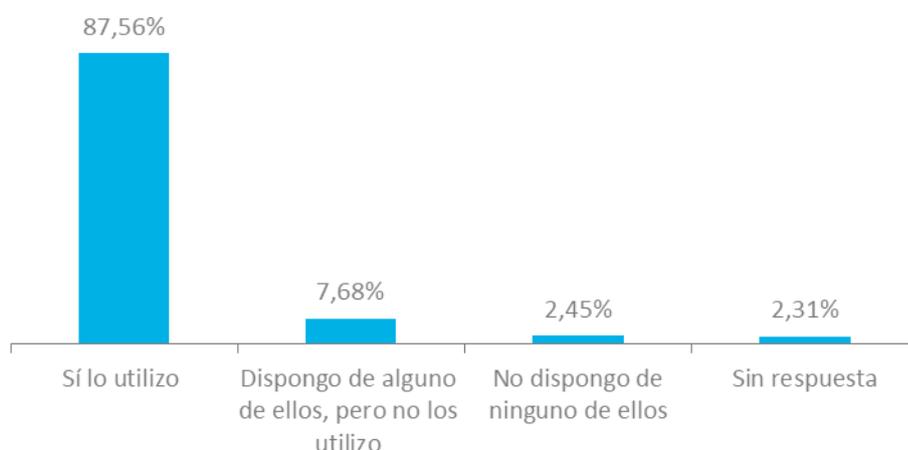
- **En general**, el personal empleado público de la CARM está de acuerdo en la definición de las funciones y tareas de su puesto, pero existe un desacuerdo del 16,86%.
- La **relación con los/as compañeros/as** parece ser bastante buena, siendo el valor muy adecuado el que más porcentaje de respuesta obtiene (40,24%). El desacuerdo es prácticamente testimonial pues no alcanza el 3,26 %.
- La toma de decisiones es donde menos se percibe la adecuación al puesto, pues el desacuerdo alcanza el 23,73 %.
- La **relación con las jefaturas** parece ser buena, pues el porcentaje de desacuerdo no alcanza el 10,94%, siendo el de acuerdo del 85,25 %.

- El **ambiente de trabajo** arroja datos similares al ítem anterior, más del 88 % del personal encuestado considera que es adecuado o muy adecuado, dejando solamente el 8,36 % para los que consideran que no.
- En la **resolución de conflictos vemos que estos acuerdos no son tan evidentes**, estando el desacuerdo de nuevo en 16,32 % y el acuerdo en 76,68%.

1.8. Uso de la tecnología.

- La **tasa de acceso a internet** supera el 99 %, incluso el 92 % del personal empleado público tiene acceso desde el trabajo.
- El **uso del DNI electrónico** es casi tan elevado como el acceso a internet, llegando al 87,56 % de las personas entrevistadas. Solamente un 2,45% reconoce que ni si quiera lo tiene. **Estos datos son más elevados que en la Administración local.**

Utiliza DNI electrónico

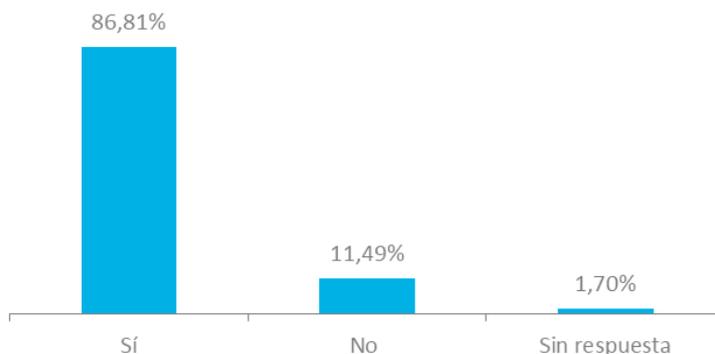


1.9. Participación en programas y/o acciones formativas de la EFIAP.

Participación EFIAP últimos 3 años	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1277	86,81%
No	169	11,49%
Sin respuesta	25	1,70%

- El 86,81% reconoce haber participado alguna vez en algún programa y/o acciones formativas de la EFIAP.

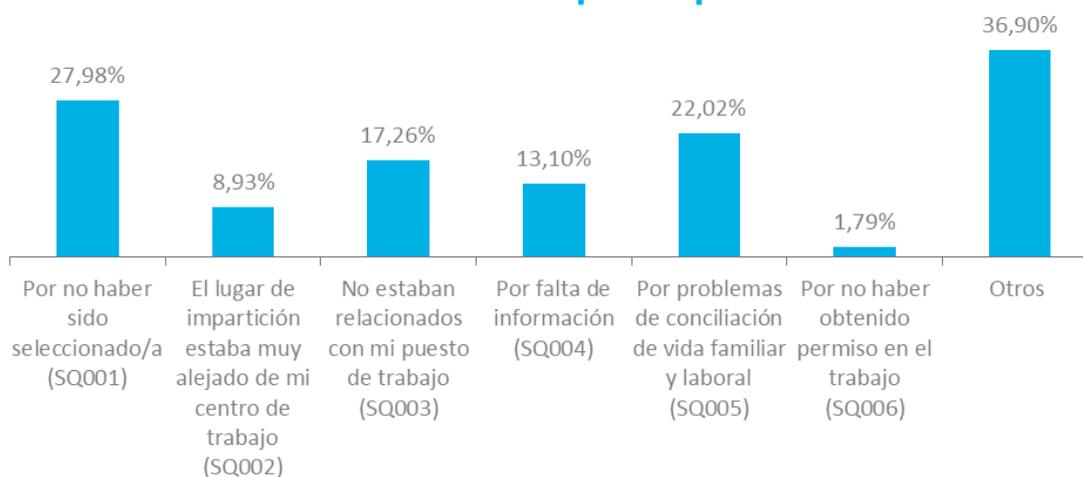
Participación acción formativa de la EFIAP



1.10. Motivos de no participar en programas y/o acciones formativas de la EFIAP.

Motivo de no participar	Frecuencia	Porcentaje
Por no haber sido seleccionado/a	47	27,98%
El lugar de impartición estaba muy alejado de mi centro de trabajo	15	8,93%
No estaban relacionados con mi puesto de trabajo	29	17,26%
Por falta de información	22	13,10%
Por problemas de conciliación de vida familiar y laboral	37	22,02%
Por no haber obtenido permiso en el trabajo	3	1,79%
Otros	62	36,90%

Motivo no participar EFIAP



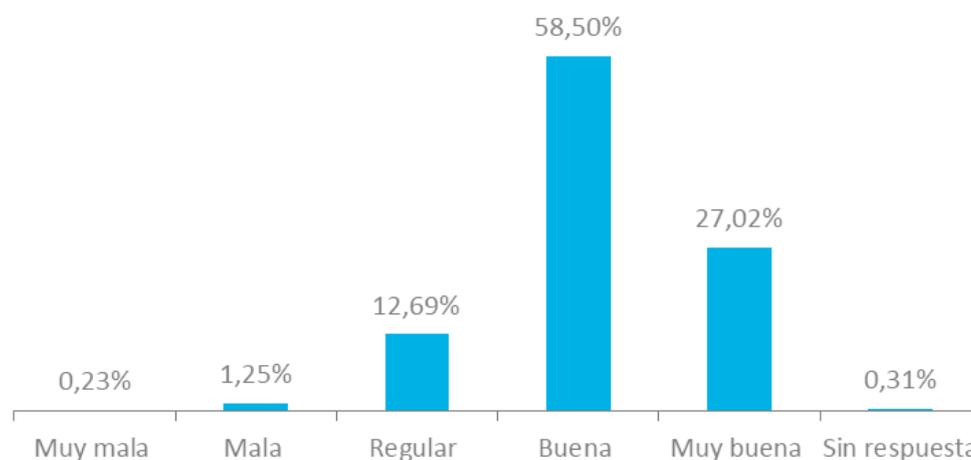
Los **motivos son muy variados y las puntuaciones también**. La no obtención de permiso tiene un valor testimonial inferior al 2%, por lo que, al igual que en la administración local, no es un motivo real para no realizar alguna acción formativa.

El **no haber sido seleccionado/a** con casi un 30% es el motivo, junto con la complejidad de la **conciliación con la vida familiar y laboral** que supera el 20%, qué más podemos destacar a la hora de realizar un análisis de los motivos de no participar en acciones formativas de la EFIAP.

1.11. Calidad de la EFIAP.

Calidad de la formación EFIAP	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala	3	0,23%
Mala	16	1,25%
Regular	162	12,69%
Buena	747	58,50%
Muy buena	345	27,02%
Sin respuesta	4	0,31%

Calidad de la Acción Formativa EFIAP



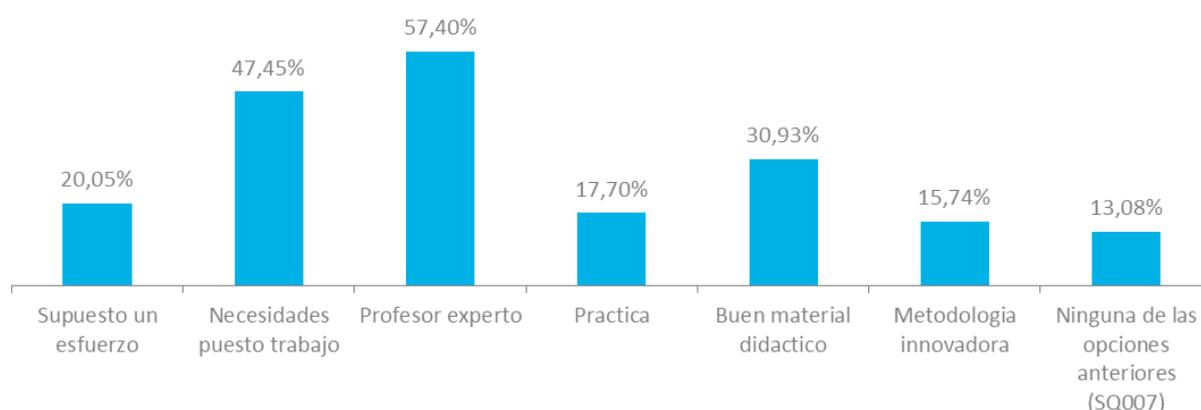
Como se puede apreciar **más del 85% del personal encuestado** considera que **la calidad de la formación es buena o muy buena**. Los valores de mala y muy mala apenas llegan al 1,5 % de los datos.

1.12. Formación de la EFIAP.

En esta pregunta se preguntaba por diferentes aspectos de la experiencia de haber realizado formación en la EFIAP

La formación que ha recibido de la EFIAP	Frecuencia	Porcentaje
Le ha supuesto un gran esfuerzo	256	20,05%
Se ajusta a las necesidades de su puesto de trabajo	606	47,45%
El profesorado era experto y cualificado	733	57,40%
Fue eminentemente práctica	226	17,70%
Recibió un buen material didáctico	395	30,93%
La metodología fue novedosa y motivadora	201	15,74%
Ninguna de las opciones anteriores	167	13,08%

Formación EFIAP



Como podemos apreciar en el gráfico adjunto, el **profesorado** es lo que más se ha valorado, junto con la **adecuación a la necesidades del puesto de trabajo**.

Lo que menos ha sido la **metodología innovadora** y que fuera eminentemente **práctica**.

1.13. Aplicación práctica de la formación EFIAP.

El aprendizaje adquirido en dicha formación	Frecuencia	Porcentaje
Lo ha aplicado en su puesto de trabajo	661	51,76%
Ha mejorado aspectos clave en su puesto de trabajo	352	27,56%
Le ha permitido mejorar su carrera profesional	377	29,52%
No ha sido destacable en cuanto a la transferencia al puesto de trabajo	347	27,17%
No ha supuesto ninguna mejora en su carrera profesional	246	19,26%

El aprendizaje adquirido



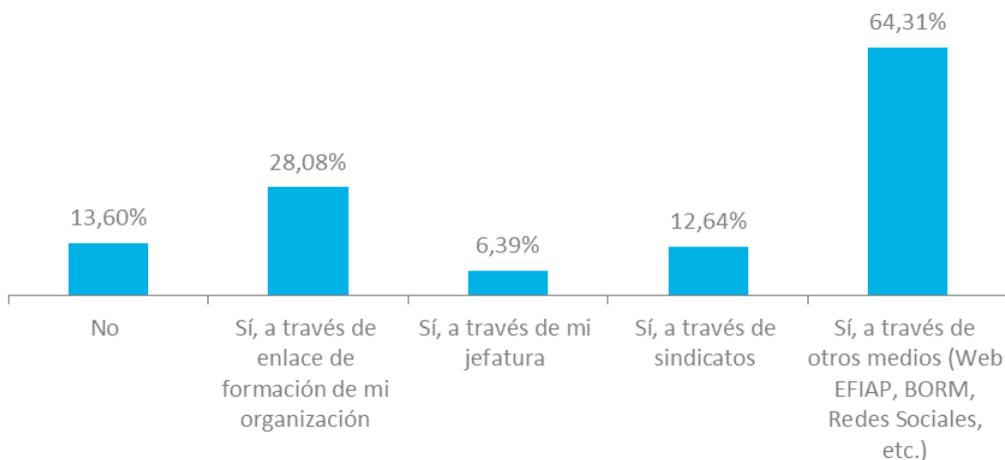
- **Más del 50%** lo ha aplicado en su puesto de trabajo.
- **Casi un 30%** ha promocionado en su carrera profesional gracias a la formación recibida.
- **Un 27,56%** ha mejorado aspectos clave de su puesto de trabajo.

1.14. Información de la EFIAP.

Respecto a si había recibido información de la oferta formativa de la EFIAP en su puesto de trabajo

¿Ha recibido en su puesto de trabajo información sobre la oferta formativa de la EFIAP?	Frecuencia	Porcentaje
No	200	13,60%
Sí, a través de enlace de formación de mi organización	413	28,08%
Sí, a través de mi jefatura	94	6,39%
Sí, a través de sindicatos	186	12,64%
Sí, a través de otros medios (Web EFIAP, BORM, Redes Sociales, etc.)	946	64,31%

Información oferta EFIAP



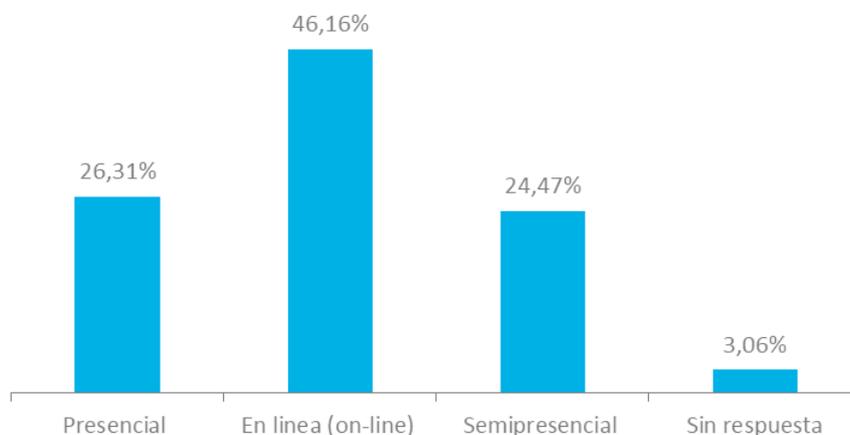
Sólo un **13,60 %** reconoce no haber recibido información de la EFIAP en su puesto de trabajo, por lo que la difusión de la información de la oferta formativa entre el personal empleado público de la CARM es bastante alta, aunque a diferencia de lo que sucede en el ámbito local, la figura del enlace de formación tiene un menor peso.

1.15. Preferencia modalidad formativa.

Con respecto a la modalidad formativa preferida por las personas encuestadas nos encontramos con los siguientes resultados

¿Qué modalidad formativa prefiere?	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	387	26,31%
En línea (on-line)	679	46,16%
Semipresencial	360	24,47%
Sin respuesta	45	3,06%

Modalidad formativa preferida



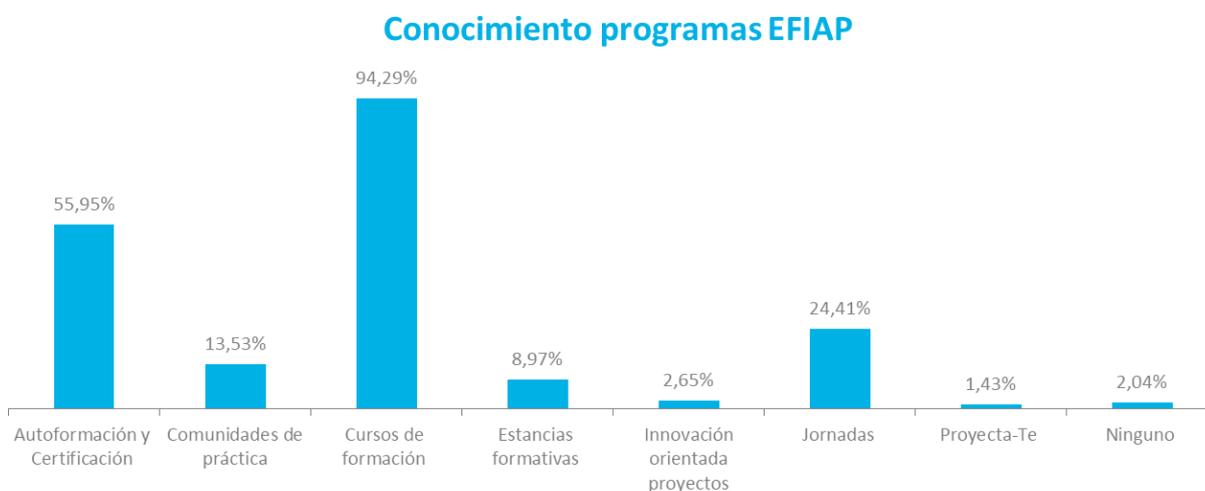
- **Casi un 50 %** prefiere la modalidad “on line” frente a las demás (presencial o semipresencial)

- Respecto a dónde se debería impartir la formación, **más del 50 %** considera que debería de ser dentro del horario laboral

1.16. Conocimiento de programas y/o acciones formativas de la EFIAP

Respecto al grado de conocimiento de los diferentes programas y acciones formativas de la EFIAP nos encontramos con los siguientes resultados:

De los siguientes programas y/o acciones formativas de la EFIAP señale los que conoce	Frecuencia	Porcentaje
Autoformación y Certificación	823	55,95%
Comunidades de práctica/Seminarios/Grupos de trabajo	199	13,53%
Cursos de formación	1387	94,29%
Estancias formativas	132	8,97%
Innovación orientada a proyectos	39	2,65%
Jornadas	359	24,41%
Proyecta-Te	21	1,43%
Ninguno	30	2,04%



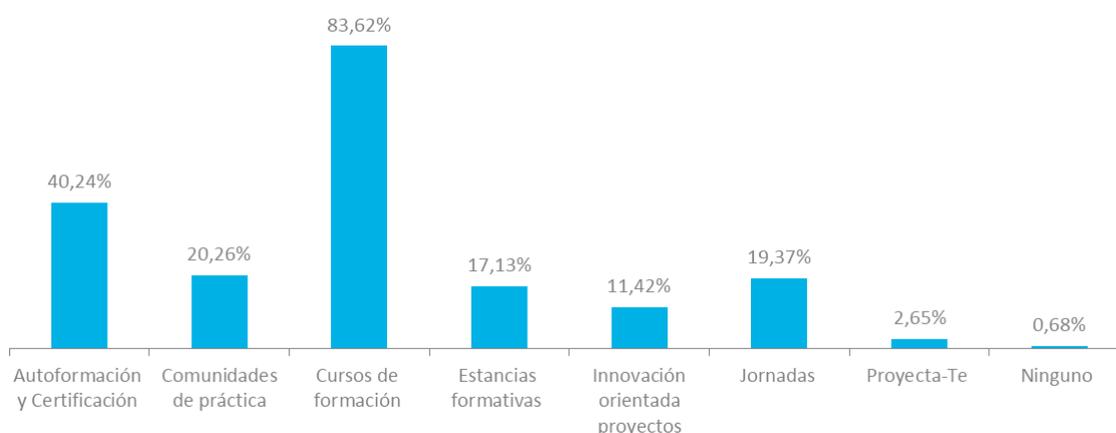
- Los cursos de formación, son sin duda los programas más conocidos, seguidos de las jornadas y de los programas de autoformación y certificación
- Cabe señalar el escaso conocimiento que hay de los programas de **Innovación orientada a proyectos**, del **Proyecta-te** y del programa de **Estancias Formativas**

1.17. Preferencias de programas y/o acciones formativas de la EFIAP.

Respecto a los programas y/o acciones formativas preferidos, los resultados son los siguientes:

Preferencias de Programas	Frecuencia	Porcentaje
Autoformación y Certificación	592	40,24%
Comunidades de práctica/Seminarios/Grupos de trabajo	298	20,26%
Cursos de formación	1230	83,62%
Estancias formativas	252	17,13%
Innovación orientada a proyectos	168	11,42%
Jornadas	285	19,37%
Proyecta-Te	39	2,65%
Ninguno	10	0,68%

Programas preferidos EFIAP

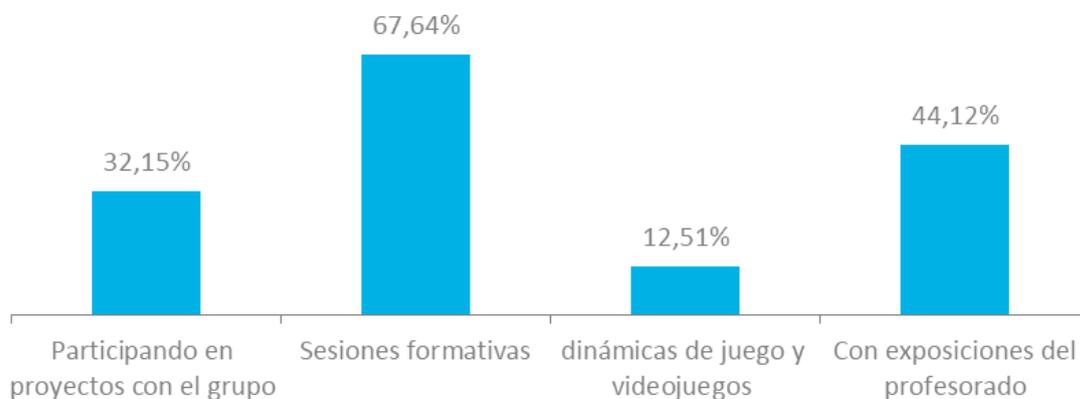


- Los programas preferidos son los **cursos de formación** con casi un 85% y los programas de **autoformación y certificación** que superan el 40 %.
- Apenas con el 20% están las **comunidades de práctica** y las **jornadas** .
- El programa **Proyecta-Te** y el de **Innovación orientada a proyectos** son los menos preferidos, quizás debido probablemente a su escaso conocimiento.

1.18. Opción preferida de aprendizaje.

Opción preferida aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje
Participando activamente en el desarrollo de proyectos con el grupo	473	32,15%
Utilizando las sesiones formativas para resolver dudas o realizar actividades prácticas	995	67,64%
Integrando en la formación dinámicas de juego y videojuegos	184	12,51%
Con exposiciones del profesorado sobre los contenidos	649	44,12%

Forma preferida de adquirir aprendizaje



- Las **sesiones formativas** donde puedan resolverse las dudas o formular consultas es la opción preferida de aprendizaje con más de dos tercios del personal encuestado (67,64%)
- Las **exposiciones del profesorado** con un 44,12%, es la segunda opción preferida por el personal empleado público de la CARM.
- Participación en desarrollo de proyectos de grupo alcanza casi el tercio de los entrevistados.

1.19. Carácter de la formación.

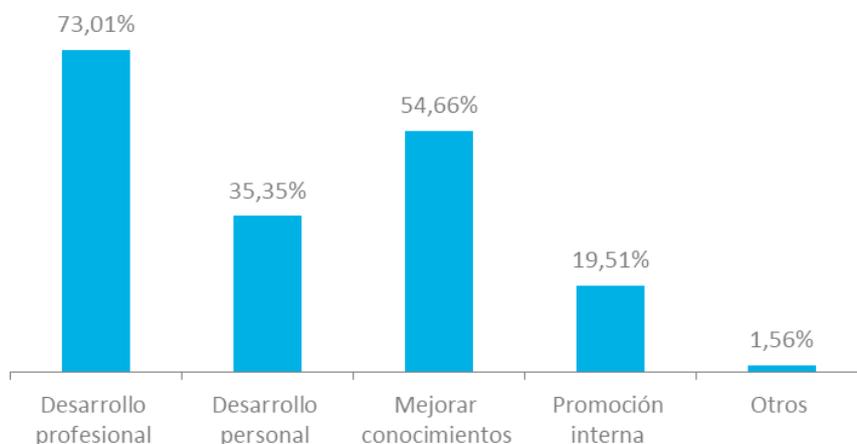
Carácter de la formación	Frecuencia	Porcentaje
Voluntario	500	33,99%
Obligatorio	184	12,51%
Ambos	702	47,72%
Me es indiferente	51	3,47%
Sin respuesta	34	2,31%

- El **33,99%** opina que debe de ser voluntario frente a un **12,51%** que opina que debe de ser obligatorio.
- La opción de ambos abarca un **47,72%** y es la que más apoyo recibe.

1.20. Motivación para formarse.

Motivación para formarse	Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo profesional	1074	73,01%
Desarrollo personal	520	35,35%
Mejorar conocimientos	804	54,66%
Promoción interna	287	19,51%
Otros	23	1,56%

Motivación para formarse

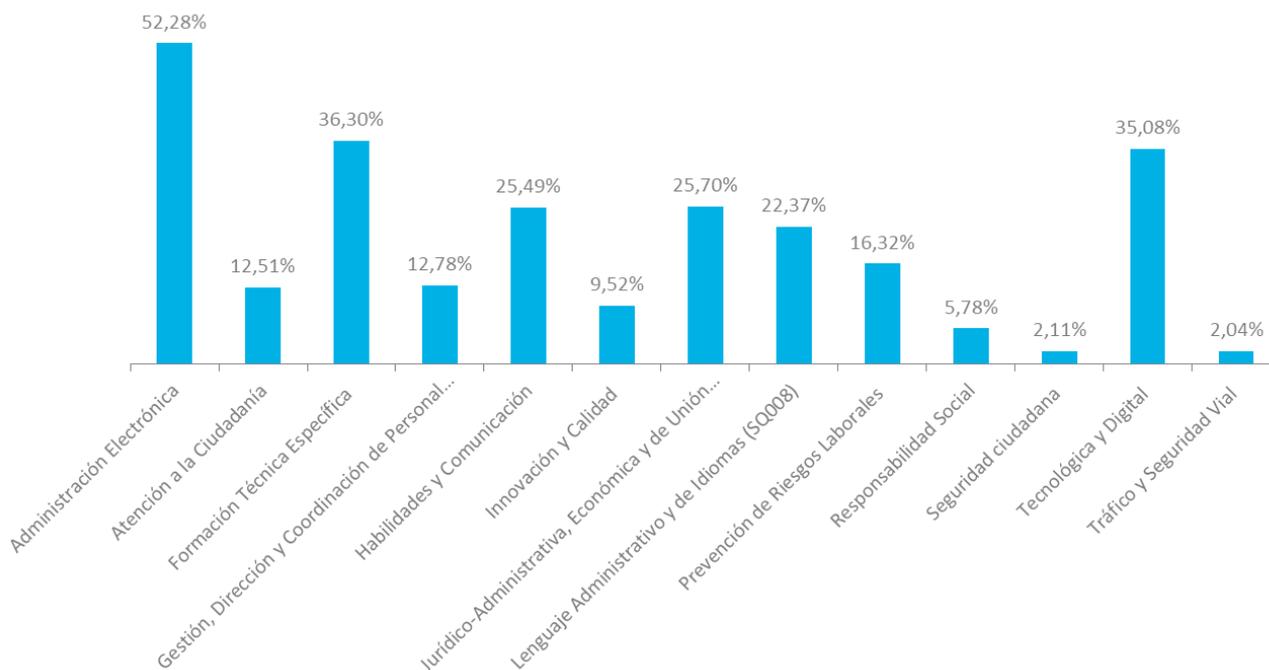


- El **desarrollo profesional**, con un **73,01%**, es la opción favorita a la hora de identificar la motivación para realizar una acción formativa con la EFIAP. Le sigue la **mejora de los conocimientos** con más del 50% de las opciones.
- El **desarrollo personal** supera el tercio de las preferencias y la **promoción interna** queda en último lugar, aunque casi alcanza el 20% de las preferencias.

1.21. Áreas prioritarias de la formación.

Áreas prioritarias de la formación	Cuenta	Porcentaje
Administración Electrónica	769	52,28%
Atención a la Ciudadanía, Igualdad de Trato y No Discriminación	184	12,51%
Formación Técnica Específica (Sanidad, Educación, Servicios Sociales, Urbanismo, ...)	534	36,30%
Gestión, Dirección y Coordinación de Personal	188	12,78%
Habilidades y Comunicación	375	25,49%
Innovación y Calidad	140	9,52%
Jurídico-Administrativa, Económica y de Unión Europea	378	25,70%
Lenguaje Administrativo y de Idiomas	329	22,37%
Prevención de Riesgos Laborales y Promoción de la Salud	240	16,32%
Responsabilidad Social, Deontológica y Buenas Prácticas	85	5,78%
Seguridad ciudadana y Operativa Policial	31	2,11%
Tecnológica y Digital	516	35,08%
Tráfico y Seguridad Vial	30	2,04%

Áreas prioritarias formación

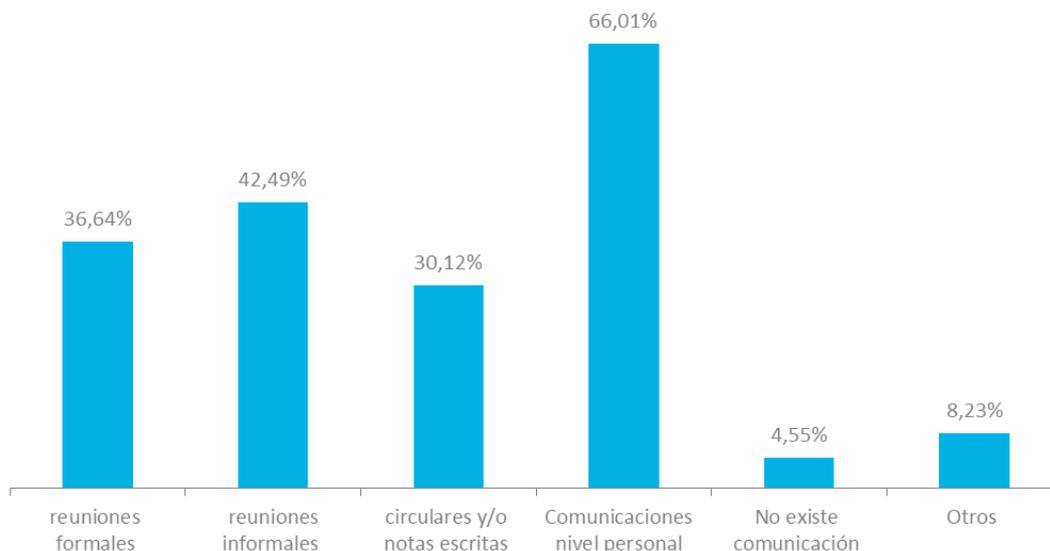


- Como podemos apreciar, la **Administración electrónica** es la opción favorita con **más del 50%** de las preferencias, al igual que sucedía en el ámbito local.
- La **formación técnica** y la **tecnología digital** son las dos siguientes por encima de los dos tercios de preferencias (36,30 % y 35,08 % respectivamente).

1.22. Comunicación en el puesto de trabajo.

Comunicación en el puesto de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
A través de reuniones formales	539	36,64%
A través de reuniones informales	625	42,49%
A través de circulares y/o notas escritas	443	30,12%
Comunicaciones orales a nivel personal	971	66,01%
No existe comunicación	67	4,55%
Otros	121	8,23%

Comunicación interna organización

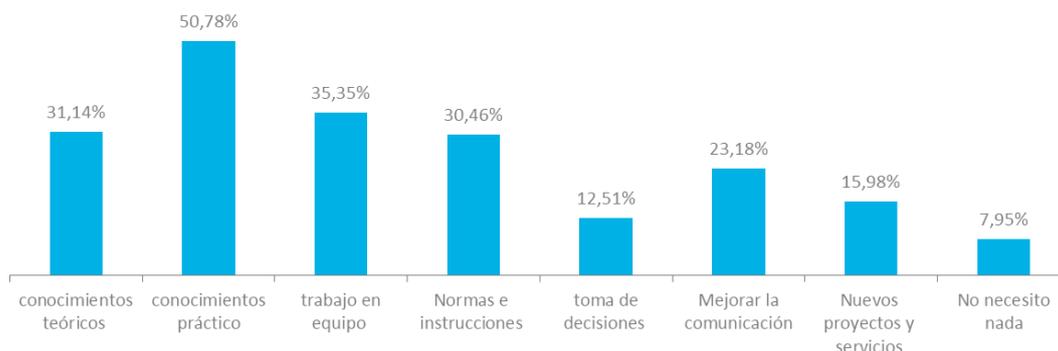


- Las **comunicaciones orales a nivel personal**, son la forma más común de comunicarse en la CARM, alcanzando el 66,01%.
- Las **reuniones**, tanto **informales** (42,49%) como **formales** (36,64%) ocupan el segundo y tercer lugar, respectivamente.
- Las **circulares y notas escritas** sería la cuarta forma de comunicarse con una frecuencia superior al 30%.

1.23. Requerimientos de los puestos de trabajo de la CARM.

Requerimientos puesto de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Más conocimientos teóricos	458	31,14%
Más conocimientos prácticos	747	50,78%
Mayor coordinación en el trabajo en equipo	520	35,35%
Normas e instrucciones	448	30,46%
Iniciativa en la toma de decisiones	184	12,51%
Mejorar la comunicación	341	23,18%
Nuevos proyectos y servicios	235	15,98%
No necesito nada	117	7,95%

Necesidades puesto trabajo



- La **práctica** sigue siendo una de las necesidades mayores que demandan el personal empleado público de la CARM, con más de la mitad de las respuestas.
- El **trabajo en equipo** también tienen mucha importancia y alcanza el 35,35 %.
- También se demandan más **conocimientos teóricos** y mayor conocimiento de **normas e instrucciones**.
- La **mejora de la comunicación** y **los nuevos proyectos y servicios** también son señalados con más de un 20 % de las respuestas.

2. RESUMEN

1.1. Perfil de la muestra

- La edad más frecuente es más de 50 años, con un 49,29 % de las personas encuestadas, solamente hay 2 personas en la muestra que tengan menos de 25 años.
- Hay más del 60 % de mujeres frente a un 36,98% de hombres.
- Casi dos tercios es personal fijo y un tercio interino.
- La antigüedad más frecuente es la comprendida entre 15 a 30 años

1.2. Adecuación al puesto de trabajo

- La toma de decisiones y en la resolución de conflictos en donde menos se ven adecuados a su puesto de trabajo
- En el ambiente de trabajo, la relación con compañeros/as y en la relación con jefaturas, donde más. Datos muy similares a los del personal empleado público de la Administración local.
- El acceso a internet es muy amplio igual que el uso del DNI electrónico o certificado digital.
- Se demandan más conocimientos prácticos.

1.3. Programas y/o acciones formativas de la EFIAP

- La participación en programas y/o acciones formativas de la EFIAP alcanza un 86,81 %. Superando en casi 20 puntos al del personal empleado público local.
- La calidad de la formación es percibida como buena o muy buena por más del 85 % de las personas encuestadas.
- Un poco más del 50 % afirma que ha puesto en práctica la formación en su puesto de trabajo
- Un 34,35 % afirma que la formación le ha mejorado aspectos clave de su puesto de trabajo.
- Se prefiere la formación en el horario laboral
- Se prefiere la modalidad on line a la presencial
- Se prefiere las sesiones formativas y las exposiciones del profesorado a otro tipo de aprendizaje
- Los programas preferidos
 - Cursos de Formación
 - Autoformación y Certificación
 - Jornadas
- Áreas preferidas a la hora de realizar programas
 - Administración electrónica
 - Formación Técnica Específica
 - Tecnología Digital, Habilidades de Comunicación y Dirección y Jurídico-administrativa
- Desarrollo profesional es el motivo principal para hacer un programa con la EFIAP
- Desconocimiento de los programas Proyecta-te y Estancias Formativas.

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	3
II. INTRODUCCIÓN: LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS EN LA EFIAP.	7
III. ENCUESTA INSTITUCIONAL AYUNTAMIENTOS.	11
1. Cargo/puesto que ocupa en la administración:	11
2. Importancia de la formación recibida por el personal en su organización.	12
3. Las materias preferidas por el personal institucional de los Ayuntamientos.	14
4. Formación del personal directivo.	15
5. Horario para realizar la formación.	16
6. Otros aspectos de la formación.	17
IV. ENCUESTA PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO AYUNTAMIENTOS.	17
V. ENCUESTA INSTITUCIONAL CARM.	43
1. Importancia de la formación recibida por el personal en su organización.	43
2. Considera necesaria la formación dirigida al personal directivo.	45
3. Materias fundamentales en el personal directivo	45
4. Con respecto al horario.	46
5. Otros aspectos de la formación.	46
VI. PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO CARM.	46
1. Análisis de la muestra:	47
2. RESUMEN.	66

Nota final: El presente informe está disponible digitalmente en la página web de la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública de la Región de Murcia a través de la siguiente dirección.